



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)

# ARBEITSPLATZ EUROPA

GEWERKSCHAFTEN UNTERSTÜTZEN

MOBILE ARBEITNEHMER UND

ARBEITSMIGRANTEN



With the support of the European Commission

**John Monks**, General Secretary  
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11  
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) • [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

1.	VORWORT .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	EINLEITUNG .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	MOBILITÄT UND MIGRATION IN DER EU: STANDPUNKTE DES EGB .....	<b>8</b>
4.	Europa zu einem besseren Arbeitsplatz für alle machen: .....	
	PROJEKT ARBEITSPLATZ EUROPA.....	<b>16</b>
	4.1 Horizontaler Ansatz der Gewerkschaften zu Migration und Mobilität.....	<b>18</b>
	4.2 Suche nach einer gemeinsamen Sprache.....	<b>20</b>
	4.3 Gender-Mainstreaming.....	<b>21</b>
	4.4 Methodik .....	<b>23</b>
5.	Sammlung bewährter Verfahrensweisen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6.	Ergebnisse des Fragebogens .....	<b>27</b>
	6.1 Beteiligung.....	<b>30</b>
	6.2 Zielgruppe.....	<b>30</b>
	6.3 Aktionsebene .....	<b>31</b>
	6.4 Art der Aktionen.....	<b>31</b>
	6.5 Zusammenarbeit mit anderen Organisationen.....	<b>31</b>
	6.6 Zusammenarbeit mit anderen Ländern .....	<b>32</b>
	6.7 Ressourcen zur Finanzierung der Aktionen .....	<b>32</b>
7.	Analyse der drei Aktionsbereiche .....	<b>34</b>
	7.1 Bereich 1: Information, Beratung und Unterstützung von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten .....	<b>34</b>
	Modell 1: Baltic Sea Labour Network.....	<b>36</b>
	Modell 2: Informationszentren für ausländische ArbeitnehmerCITES-CCOO .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	Relevanz: .....	<b>39</b>
	Positive Wirkung: .....	<b>40</b>
	Modell 3:GSEE Griechenland "Beobachtungsgremium und Strukturnetzwerk zur Stärkung von Wirtschaftsmigranten und Flüchtlingen im Arbeitsmarkt" .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	Modell 4: Interregionale Gewerkschaftsräte .....	<b>44</b>
	7.2 Bereich 2: Arbeitsmigranten und mobile Arbeitnehmer organisieren und rekrutieren... Modell 1: Partizipation von Arbeitsmigranten Projekt UNISON .....	<b>45</b> <b>50</b>
	Ziel: Arbeitsmigranten ermutigen, aktive Mitglieder der Gewerkschaft zu werden.....	<b>53</b>

Beteiligte Aktivitäten, Prozesse und Schritte: .....	54
Modell 2: Polnische Arbeitsmigranten organisieren. FNV .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7.3 Bereich 3: Integration von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten in die Gewerkschaftsbewegung, am Arbeitsplatz und im Arbeitsleben des Aufnahmelandes..	<b>53</b>
Modell 1: Nationales Komitee für Einwanderer – CGIL .....	<b>62</b>
Positive Wirkung: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Modell 2: Tarifvertrag über grundlegende Arbeitsrechte und grenzüberschreitende Mobilität im Unternehmen Club Méditerranée, Bereich Europa-Afrika CFDT .....	<b>64</b>
8. BARRIEEN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
8.1 Allgemeine Hindernisse.....	<b>68</b>
8.2 Technische Schwierigkeiten bei der Entwicklung von Aktionen .....	<b>69</b>
8.3 Hindernisse bei der gewerkschaftlichen Organisation .....	<b>70</b>
8.4 Grenzüberschreitende Anerkennung der Mitgliedschaft .....	<b>72</b>
8.5 Dilemma der Integration .....	<b>73</b>
9. VORSCHLÄGE UND EMPFEHLUNGEN .....	<b>74</b>
9.1 Vorschläge für spezifische Aktionen .....	<b>75</b>
Internationale Ebene.....	<b>75</b>
Europäische Ebene .....	<b>75</b>
Nationale Ebene .....	<b>76</b>
9.2 Politikempfehlungen zur Migrationspolitik .....	<b>79</b>
Kampf gegen Rassismus und Fremdenhass .....	<b>79</b>
Kampf gegen Sozialdumping und Arbeitsinspektionen gegen illegale Praktiken .....	<b>80</b>
Europäische Migrationspolitik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gegenseitige Anerkennung der Mitgliedschaft; Der Weg zum europäischen Mitgliedsausweis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
9.3. Ergebnisse und nächste Schritte .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

# ARBEITSPLATZ EUROPA

## GEWERKSCHAFTEN UNTERSTÜTZEN MOBILE ARBEITNEHMER UND ARBEITSMIGRANTEN

### 1. VORWORT

Im Zuge der Erweiterung ist die EU zu einer Union aus 27 Ländern mit ungleichen Beschäftigungschancen, Einkommens- und Lebensstandards in den Mitgliedstaaten geworden. Diese Ungleichheiten und die aktive Unterstützung der Mobilität durch die EU-Institutionen bildeten den Anfang für eine wachsende Mobilität von Menschen auf der Suche nach besseren Chancen, menschenwürdiger Arbeit und einer Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation. Jetzt, da die Übergangsregelungen, die die Freizügigkeit erschweren, allmählich auslaufen, ist es nötig, darüber nachzudenken, wie Europa zu einem besseren Arbeitsplatz für alle gemacht werden kann.

Die Europäische Union gehört, insgesamt gesehen, zu einer der größten und reichsten Volkswirtschaften der Welt und als solche zu den beliebtesten Zielen für Wirtschaftsmigranten aus Drittländern. Obschon einige Mitgliedstaaten durch ihre Migrationspolitik Einschränkungen für die Einreise von Personen aus Drittländern eingeführt haben, sieht die Realität so aus, dass Millionen von Arbeitnehmern in den vergangenen zehn Jahren von außerhalb der europäischen Grenzen in die EU gekommen sind, ein Großteil davon über illegale Kanäle.

„Immer größer werdende Unterschiede bei Einkommen, Wohlstand, Menschenrechten und Sicherheit zwischen Ländern dienen als treibende Faktoren für Migration. Migration auf der Suche nach Arbeit ist wegen der fehlenden Gelegenheiten für Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in zahlreichen Entwicklungsländern zunehmend zu einer Existenzstrategie sowohl für Frauen als auch für Männer geworden. Gleichzeitig sind die Ausbreitung wissensintensiver Wirtschaftssektoren, die gestiegene Nachfrage nach Facharbeitern, die Abneigung lokaler Arbeitnehmer, niedrig qualifizierte Beschäftigungen anzunehmen und demografische Entwicklungen wie der Bevölkerungsrückgang und die Alterung der Bevölkerung in den wichtigen Bestimmungsländern starke treibende Faktoren“.<sup>1</sup>

---





## 2. EINLEITUNG

Arbeitsmigration ist heute ein großes Problem, von dem jeder Mitgliedstaat in der EU betroffen ist, und steht daher ganz oben auf der politischen Tagesordnung. Wegen der Rolle, die die Gewerkschaften bei der Förderung von menschenwürdiger Arbeit, Integration, sozialer Gerechtigkeit und Kohäsion spielen, ist Arbeitsmigration auch ein wichtiges Thema für den EGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Es durchdringt Arbeitsnormen, Beschäftigung, soziale Absicherung und den sozialen Dialog. Die Gewerkschaften müssen darauf hinarbeiten, dass die Rechte von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten durch die Gesetze, Politiken und Praktiken der Mitgliedstaaten und Interessengruppen geschützt und ein rechtebasierter Ansatz für Arbeitsmigration durchgesetzt wird.

Obschon die Freizügigkeit und Gleichbehandlung von Arbeitnehmern innerhalb der EU eine der vier Grundfreiheiten darstellt, die mit den europäischen Verträgen eingeführt wurden, sieht die Wirklichkeit oft ganz anders aus. Wenn echte Freizügigkeit, Gleichbehandlung und Mobilität innerhalb der 27 Mitgliedstaaten der EU erreicht werden sollen, müssen größere Anstrengungen unternommen werden, um die neuen Mitgliedstaaten und ihre Einwohner in den Begriff der europäischen Staatsbürgerschaft und Identität zu integrieren. Das wird jedoch nur möglich sein, wenn - sowohl auf nationaler als auch auf lokaler Ebene – soziale Kohäsion gefördert wird und die Systeme zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und die Tarifverträge eingehalten und nicht infrage gestellt werden.

Ziel dieses Dokuments ist, die Aktivitäten und Anstrengungen von Gewerkschaften aus ganz Europa, mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten zu unterstützen, zu beleuchten. Es will aber auch die Erfolgsgeschichten und die Barrieren und Hindernisse betonen, auf die Gewerkschaften in ihrer täglichen Arbeit auf diesem Gebiet stoßen. Es untersucht auch „bewährte Verfahrensweisen“, um zu ermitteln, wie die Kapazität der Gewerkschaftsbewegung, an der Gestaltung von Einwanderungspolitiken und der Förderung gesunder Arbeitsmigrationspraktiken gestärkt und die Arbeitsmigranten selbst erreicht werden können. Schließlich will das Dokument identifizieren, "wie" die Anstrengungen koordiniert werden können: wie Gewerkschaften auf die neuen Aufgaben im Bereich des Arbeitnehmerschutzes und der sozialen Gerechtigkeit in einer globalisierten Welt reagieren sollen und welche Grundsätze und Richtlinien in unserer Strategie für Migration und Mobilität entwickelt werden können.

Obschon die EU und nationale Regierungen einige öffentliche Stellen geschaffen haben, um mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten in ihren Bedürfnissen zu unterstützen, wird der Großteil der Arbeit derzeit von Gewerkschaften und NRO geleistet.

Es ist anerkannt, dass die NRO bei der Unterstützung von Migranten in schwierigen Situationen, illegalen Migranten, Wohnungslosen usw. gute Arbeit leisten, wenn es aber um Fragen im Zusammenhang mit Beschäftigung geht, sind Gewerkschaften besser geeignet, Migranten zu helfen, und tun das auch.

Der EGB wird eine internationale Debatte anstoßen, um für den nächsten EGB-Kongress im Jahr 2011 eine Strategie der europäischen Gewerkschaften in den Bereichen Migration und Mobilität zu entwickeln.

### 3. MOBILITÄT UND MIGRATION IN DER EU: STANDPUNKTE DES EGB

Freizügigkeit für Arbeitnehmer bedeutet, dass jeder EU-Bürger das Recht hat, in einem anderen EU-Land zu arbeiten und auch dort zu leben.

Diese Grundfreiheit (die in Artikel 39 des EG-Vertrags niedergelegt ist), gibt den EU-Bürgern das Recht: in einem anderen Land Arbeit zu suchen; dort zu arbeiten, ohne dafür eine Arbeitserlaubnis zu benötigen; dort zu diesem Zweck zu leben; dort auch nach Beendigung der Beschäftigung zu bleiben; dieselbe Behandlung wie Inländer beim Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und alle übrigen sozialen und steuerlichen Vorteile zu genießen, die den Prozess der Integration im Gastland fördern können.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union basiert auf dem allgemeinen Grundsatz, jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit in puncto Beschäftigung, Bezahlung und sonstiger Arbeitsbedingungen, beim Zugang zu Wohnraum und dem Recht eines Arbeitnehmers, seine Familie nachkommen zu lassen, zu beseitigen. Sie sieht auch die Umsetzung eines Systems vor, das für Stellenangebote mithilfe spezialisierter Stellen, die auf europäischer Ebene zusammenarbeiten, den passenden Bewerber sucht<sup>2</sup>.

Mobile Arbeitnehmer sind jedoch in vielen der genannten Bereiche Diskriminierungen ausgesetzt. Aus diesem Grund hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) mehr Schutz und faire Bedingungen für Mobilität gefordert. In seiner **Entscheidung** „*Bedingungen für die Freizügigkeit: Mehr Schutz für Arbeitnehmer und fairer Wettbewerb*“, die am 28. April 2009 verabschiedet wurde, forderte der EGB die vollständige Umsetzung der Grundsätze der Freizügigkeit im Kontext des fairen Wettbewerbs und die Einführung von Begleitmaßnahmen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Der EGB forderte auch einen fairen Binnenmarkt, der offene Grenzen mit einem angemessenen Arbeitnehmerschutz verbindet, sowie die Überarbeitung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern, die das wichtigste Ziel der Richtlinie stärkt: ein Klima des fairen Wettbewerbs sicherstellen und die Rechte der Arbeitnehmer respektieren.

---



**Gewerkschaften auf nationaler Ebene befassen sich mit mobilen Arbeitnehmern und versuchen, diese bei Beschäftigungs- und sozialen Fragen zu beraten und zu unterstützen.**

Gemäß dem Bericht der Kommission über die erste Phase der Übergangsregelungen<sup>3</sup> haben die mobilen Arbeitnehmer aus den Ländern, die der EU in den Jahren 2004 und 2007 beigetreten sind, eine allgemein positive Wirkung auf die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten gehabt; Arbeitnehmer aus der EU-8 sowie aus Bulgarien und Rumänien haben einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Wirtschaftswachstum geleistet. Sie haben weder schwere Störungen in den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten ausgelöst noch lokale Arbeitnehmer signifikant verdrängt oder deren Löhne gesenkt. Der Bericht zeigt, dass die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zur Größe der Arbeitsmärkte und dem Zugang aus Nicht-EU-Ländern sowohl für die EU als Ganzes als auch für die meisten einzelnen Länder beschränkt waren.

Der EGB hat jedoch dargelegt, dass hinsichtlich der gestiegenen Mobilität von Arbeitnehmern und Dienstleistungen weder die sozialen Auswirkungen der Mobilität noch die Probleme und Besorgnisse von Arbeitnehmern und Bürgern (sowohl im Herkunfts- als auch im Aufnahmeland) ausreichend angesprochen wurden. Diese Probleme und Barrieren wurden in Untersuchungen betont, die im Rahmen des EGB-Projektes „Arbeitsplatz Europa“ mithilfe von Gewerkschaftsmitgliedern, die auf nationaler Ebene in den Bereichen Mobilität und Migration tätig sind, durchgeführt wurden.

In vielen Sektoren, in denen die Mobilität der Arbeitskräfte und die Bereitstellung von Dienstleistungen ineinandergreifen (Landwirtschaft, Bau, Fremdenverkehr, kaufmännische Dienstleistungen usw.), werden die grenzüberschreitenden

---

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/pdf/mobility/mobility\\_en.pdf](#)

Arbeitsmärkte größer. Die meisten beteiligten grenzüberschreitenden Arbeitnehmer wissen jedoch nur sehr wenig über die Vorschriften und Verordnungen, die für ihre Tätigkeit oder ihren Arbeitsplatz (im Aufnahmeland) gelten, und über die Arbeitsrechte und (Mindest-)Standards in Bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungsgesetze, die auf sie angewandt werden sollten. Viele leben und arbeiten isoliert und haben – auch wegen der Sprachbarrieren - kaum Kontakt zu Kollegen oder Gemeinschaften des Aufnahmelandes. Viele, deren Einwanderungs- oder Beschäftigungsstatus unklar, illegal oder prekär ist, leben in Angst vor ihren Arbeitgebern und/oder den Behörden.

Den meisten grenzüberschreitenden Arbeitnehmern fällt es schwer, Menschen oder Organisationen zu finden, denen sie vertrauen, dass sie von ihnen zuverlässige Informationen und echte Unterstützung erhalten.

**Gewerkschaften können eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung dieser Informationen und Unterstützung spielen, indem sie angemessene, sichtbare, verfügbare und zugängliche Tools und Instrumente entwickeln, um auf diese Arbeitnehmer zuzugehen.**

Der EGB hat stets die allgemeinen Grundsätze unterstützt, die der Europäischen Union hinsichtlich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Grenzen der Union, der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer auf dem Gebiet der EU und der sozialen und politischen Integration von Arbeitsmigranten und solchen, die einer ethnischen Minderheit angehören, zugrunde liegen.

Im März 2005 forderte der EGB in seiner Reaktion auf das Grünbuch der Europäischen Kommission zur Wirtschaftsmigration<sup>4</sup> eine *offenere und pro-aktive EU-Politik für Migration und Integration*.

Im Dezember 2005 verabschiedete der EGB eine **EntschlieÙung** über die Überprüfung der Übergangsregelungen für die Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedstaaten. Die EntschlieÙung betonte die Tatsache, dass die Rechte der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit von Anfang an durch das Recht ergänzt werden, genauso wie die Bürger des EU-Aufnahmelandes behandelt zu werden. Ohne die

---





in der gesamten Ostseeregion; polnische Gewerkschafter sind nach London gereist, um dort mit dem Trade Union Congress (TUC) zusammenzuarbeiten und polnische Arbeitnehmer im VK zu informieren und zu beraten; österreichische Gewerkschaften haben ein Abkommen mit ungarischen Gewerkschaften geschlossen, um ungarische Gewerkschaftsmitglieder, die in Österreich arbeiten, in rechtlicher Hinsicht zu beraten. Italienische Gewerkschaften denken darüber nach, ihr altes Unterstützungssystem für Italiener in Ausland - das Patronato - in einen Dienst für alle Arbeitsmigranten umzugestalten.

Der EGB möchte all diese Erfahrungen zusammenbringen - auch die Erfahrungen mit den interregionalen Gewerkschaftsräten -, um Gewerkschaftsaktivisten in ganz Europa mit Information, Schulung und Unterstützung bei der Entwicklung ähnlicher Aktionen und Aktivitäten zu versorgen, und dazu beizutragen, ausgefeiltere und weitverbreitete Formen der grenzüberschreitenden Information, Beratung und Unterstützung für mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten zu bewirken.

Alle EU-Mitgliedstaaten sind von den internationalen Migrationsströmen betroffen und haben vereinbart, eine gemeinsame Einwanderungspolitik auf EU-Ebene zu entwickeln. Die Europäische Kommission (EK) hat Vorschläge für eine solche Politik in der Absicht vorgelegt, restriktive Einwanderungspolitiken, die in den meisten Mitgliedstaaten seit den 1970er Jahren in Kraft sind, neu zu gestalten. Die neuesten Vorschläge der Kommission scheinen jedoch zu offenbaren, dass das eigentliche Ziel der EU-Migrationspolitik ganz einfach darin besteht, die positive wirtschaftliche Auswirkung der Migration zu nutzen. Während sie die Wege für hochqualifizierte und nicht-ansässige Arbeitsmigranten (wie saisonale und innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer) freimacht, wären Arbeitsmigranten von den Vorteilen des Aufenthalts in der EU und der Gleichbehandlung mit Staatsangehörigen ausgeschlossen und würden in ihre Herkunftsländer zurückgeschickt, sobald die europäischen Volkswirtschaften sie nicht mehr benötigen. Nach Angaben der Kommission wäre die europäische Bevölkerung einer Art von Migration gegenüber am aufgeschlossensten, die niedrige Löhne akzeptiert und anschließend das Land verlässt, bevor eine öffentliche Unterstützung benötigt wird oder zusätzliche Kosten für den Mitgliedstaat anfallen.

Der EGB tritt für eine umfassende Politik der Migration, Integration und Entwicklung auf EU-Ebene ein; eine, die legale Wege für Migration bietet, gleichzeitig Arbeitsnormen rigoros anwendet und durchsetzt und Gleichbehandlung mit lokalen

Arbeitnehmern garantiert. Der EGB ist ebenfalls sehr für gleiche Rechte für alle Migrantengruppen. Eine pro-aktivere Migrationspolitik wird benötigt, eine Politik, die legale Wege für Migration bietet und angemessene Integrationsstrategien fördert.

Die Mitgliedstaaten müssen ermutigt werden, Maßnahmen umzusetzen, die Bürger aus Drittstaaten in den Ländern, in denen sie beschäftigt sind, schützen und unterstützen, und einen einseitigen Fokus auf Versuche, alle, die ihre Arbeit verloren haben, nach Hause zu schicken, verhindern. Der Anstieg der Arbeitslosenquoten hat einen Schatten auf die Möglichkeiten der regulären Einwanderung geworfen und die Zahl der Personen aus Drittstaaten, die ihren Arbeitsplatz und oft die damit zusammenhängende Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis verloren haben, steigen lassen. Oft haben Arbeitsmigranten keinen Anspruch auf angemessenen sozialen Schutz im selben Umfang wie lokale Arbeitnehmer; die Auswirkungen der Krise auf Einwanderer dürfen daher nicht unterschätzt werden. Es besteht eine ernste Gefahr, dass die Zahl der irregulären Migranten und das Armutsniveau steigen werden, wodurch der soziale Zusammenhalt in bestimmten Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit und vielen Migranten ausgehöhlt wird.

Der EGB ist mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert: Den europäischen Bürgern und Arbeitnehmern (darin eingeschlossen die jetzigen eingewanderten Einwohner und Angehörigen einer ethnischen Minderheit) eine Perspektive auf ein nachhaltiges soziales Europa bieten und zu einem faireren Globalisierungsprozess beitragen, bei dem wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt in allen Teilen der Welt Hand in Hand gehen. Der EGB unterstützt die Verabschiedung einer pro-aktiveren europäischen Migrations- und Integrationspolitik im Interesse der jetzigen und künftigen Bevölkerung, die auf der Anerkennung der sozialen Grundrechte der jetzigen und künftigen Bürger und Neuankömmlinge basiert und in durchgreifende Beschäftigungs- und Entwicklungspolitiken eingebettet ist.

### **Gewerkschaften ohne Grenzen**

Auf dem Helsinki-Kongress verabschiedete der EGB 1999 eine Entschließung („Gewerkschaften ohne Grenzen“), gegenseitige, grenzüberschreitende Unterstützungssysteme auf bilateraler und multilateraler Basis zu entwickeln und dadurch Solidarität und gegenseitiges Verständnis herbeizuführen und gleichzeitig zur sozialen Kohäsion in einer größer werdenden Europäischen Union beizutragen.

Das war ein Aufruf zur "Europäisierung" der Gewerkschaften und zur weiteren Stärkung ihrer Fähigkeit, durch den EGB und die europäischen Branchenverbände auf europäischer Ebene zu handeln. Diese EntschlieÙung erforderte auch die Herausbildung grenzüberschreitender Solidarität, sodass die Rechte der Arbeitnehmer bei der professionellen Vermittlung garantiert und ungeachtet ihrer nationalen Gewerkschaftszugehörigkeit verteidigt würden.

Auf seinem 11. Kongress 2007 in Sevilla bestätigte der EGB sein Engagement, auf die Erreichung einer echten, „grenzenlosen“ europäischen Gewerkschaftsbewegung hinzuarbeiten. 2010 beteiligt sich der EGB an der Debatte, wie dieses Thema weiterentwickelt werden kann, und hat kürzlich mithilfe des Europäischen Gewerkschaftsinstituts eine Untersuchung der unterschiedlichen Erfahrungen von nationalen und sektorbasierten Gewerkschaften mit der grenzüberschreitenden Anerkennung der Mitgliedschaft angestoÙen.

#### **4. Europa zu einem besseren Arbeitsplatz für alle machen: PROJEKT ARBEITSPLATZ EUROPA**

„Europa zu einem besseren Arbeitsplatz für alle machen“, das bedeutet, dass die Gewerkschaften große Anstrengungen unternehmen und Ressourcen in Aktivitäten investieren müssen, die mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten sowohl in einem horizontalen Ansatz als auch auf allen Ebenen helfen und unterstützen sollen.

Durch die Forschung, die von dem Projekt durchgeführt wurde, haben wir versucht, alle Aktivitäten zu kartieren, um sowohl starke und gut entwickelte als auch schwache oder problematische Bereiche der Gewerkschaftsaktion zu ermitteln.

Obschon dieses Projekt ursprünglich auf Aktionen fokussiert war, die sich an mobile Arbeitnehmer richteten, wurde während der Untersuchung festgestellt, dass die Gewerkschaften, was Unterstützung und Hilfe anbelangt, selten zwischen EU- und Nicht-EU-Arbeitsmigranten unterscheiden. Es war daher schwierig, beide Anwendungsbereiche hinsichtlich der verschiedenen Aktivitäten, die durchgeführt wurden, voneinander zu trennen. Diese Tatsache hat jedoch die Vielschichtigkeit der Analyse erweitert.

Allgemein lauteten die wichtigsten Projektziele wie folgt:

- Informationen über Gewerkschaftsaktivitäten zur Unterstützung von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten und ihrer Familien zu sammeln, ihre Chancen und Gelegenheiten für den Zugang zu menschwürdiger Arbeit, Eingliederung und Integration am Arbeitsplatz und in die Aufnahmegesellschaften erhöhen.
- Innovative Wege suchen, wie Arbeitsmigranten/mobile Arbeitnehmer und ihre Familien informiert, unterstützt, geschützt und organisiert werden können.

Um ...

- Arbeitsmigranten/mobilen Arbeitnehmern (einschließlich Leiharbeiter und entsandte Arbeitnehmer) zu helfen, Barrieren und Hindernisse für eine vollwertige und gleichberechtigte Teilhabe an den Arbeitsmärkten in ganz Europa zu überwinden.

- Gewerkschaften in ganz Europa über bewährte Verfahrensweisen zu informieren und vergleichbare Aktionen und Aktivitäten in anderen Ländern/Sektoren aufgreifen.
- Modelle bewährter Verfahrensweisen zu entwickeln, die in Europa verbreitet und nachgeahmt werden können.

Bei dem ursprünglichen Ansatz stellten wir fest, dass es sich um ein sehr breites Untersuchungsgebiet mit zahlreichen Unterschieden im Hinblick auf die Durchführung unserer Aktivitäten handelte. Die Perspektiven der Herkunfts- und Bestimmungsländer waren sehr verschieden und gelegentlich widersprüchlich. Einige Länder waren gleichzeitig Herkunfts- und Bestimmungsland und sogar Transitland für Nicht-EU-Bürger. Wir stießen auf Länder mit einer hohen Zahl von Einwanderern, deren Organisationen ein größeres Bewusstsein hatten und auf diesem Gebiet aktiver waren als diejenigen, in denen die Zahl der Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmer sehr niedrig war.

In allen Fällen war dagegen die starke bestehende internationale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften offensichtlich, nicht nur innerhalb der EU, sondern auch im Rahmen von Organisationen aus Drittländern. Dadurch wird das Untersuchungsgebiet reicher und vielfältiger. Internationale Zusammenarbeit wurde als Schlüsselfaktor für den Erfolg von Gewerkschaftsaktionen aufgedeckt, die sich mit Migration und Mobilität befassen, denn gegenseitige Hilfe und Verständnis sind in diesem Zusammenhang äußerst wichtige Themen.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die Unterschiede bei den Gewerkschaftsaktivitäten auf nationaler Ebene auch verschieden sein können und von etlichen Fakten abhängen. Einer davon ist der Stellung der Gewerkschaften, was Stärke und Einfluss anbelangt. So haben italienische, spanische und griechische Gewerkschaften aufgrund ihrer jeweiligen Position in ihren Ländern ein ausgedehntes Netzwerk von Informationszentren im ganzen Land entwickelt, um Arbeitsmigranten und mobile Arbeitnehmer zu beraten und zu unterstützen. Andererseits haben Gewerkschaften in einer weniger einflussreichen Position oft darüber geklagt, dass es ihnen nicht möglich ist, spezielle Aktivitäten auf diesem Gebiet zu entwickeln, hauptsächlich, weil es ihnen an Ressourcen fehlt und wegen der Zurückhaltung ihrer eigenen Mitglieder.

Andere Kontexte wie die verschiedenen Wirtschafts- und Arbeitsmarktbedingungen in den EU-Mitgliedstaaten, die nationalen kontextuellen und historischen Faktoren und/oder die Merkmale der Einwanderer in jedem Land müssen ebenfalls in Betracht gezogen werden, obschon sie bei dieser Untersuchung keine Rolle gespielt haben.

#### 4.1 Horizontaler Ansatz der Gewerkschaften zu Migration und Mobilität

Die Gewerkschaften in Europa sind und waren auf dem Gebiet der Unterstützung von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern sehr aktiv. Im Laufe der Jahre und durch ihre Erfahrung haben sie Migration horizontal verstanden und Aktionen auf allen Interventionsebenen entwickelt.

Die erste Aktionsebene fokussiert normalerweise auf der direkten Intervention bei mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten und ihren anfänglichen Unterstützungsbedarf. Diese Aktionen werden überwiegend von den Verbänden und Ortsgruppen durchgeführt. Hilfe für Arbeitnehmer bedeutet in dieser Phase:

- Informationen über ihre Rechte, den Arbeitsmarkt und das Land in verschiedenen Sprachen anbieten, um die anfänglichen, eventuell vorhandenen Kommunikationsbarrieren zu überwinden.
- Arbeitsplatzbezogene Forderungen unterstützen.
- Beratung und rechtliche Dienstleistungen anbieten, wenn rechtliche Vertretung in einem arbeitsbezogenen Gerichtsverfahren benötigt wird.
- Arbeitnehmer unterstützen, sich zu organisieren und für ihre Rechte zu kämpfen.
- Arbeitnehmer in die Gewerkschaft eingliedern.

Diese Aktivitäten müssen jedoch durch andere ergänzt werden, die Arbeitgeber, Unternehmen und Arbeitsplätze einbinden. Sie werden in der Regel von Vereinigungen, aber auch von Bündeln entwickelt. Die Aktivitäten dieser Phase schließen ein:

- Verhandlungen mit dem Ziel, Systeme zur Anerkennung und zum Schutz von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten in Tarifverträgen zu integrieren und Barrieren und Belastungen zu beseitigen.
- Vereinbarungen, um Integration und Nichtdiskriminierung zu verbessern, darin eingeschlossen die Förderung von Vielfalt.

- Arbeitsplätze kontrollieren, um sicherzustellen, dass das Arbeitsrecht eingehalten wird, und Zusammenarbeit mit Arbeitsinspektionen.
- Das Bewusstsein für den sozialen Dialog auf verschiedenen Ebenen über Themen schärfen, die besonders Arbeitsmigranten und mobile Arbeitnehmer betreffen.

Aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen der Situation der Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmer und dem aktuellen Stand der Migrationspolitik haben die Gewerkschaften an der Entwicklung von Mechanismen, Entscheidungen von Regierungen und öffentlichen Verwaltungen, die diese Arbeitnehmer betreffen, zu beeinflussen, mitgewirkt. Als Sozialpartner sind die Gewerkschaften treibende Kräfte für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten, indem sie:

- an der Erarbeitung und/oder Änderung von Einwanderungsgesetzen mitwirken: legale und illegale Einwanderung, Integration, Arbeitsmarktregelungen usw.
- Teil des Arbeitsmarktes und von sozialen Beobachtungsstellen sind, die sich mit Migrationsthemen befassen.
- In einigen Ländern an dem Entscheidungsprozess beteiligt sind, mit dem Engpässe auf dem Arbeitsmarkt ermittelt werden.
- Gemeinsame Programme mit Regierungen und Behörden zur Begrüßung, Information und Unterstützung von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern entwickeln.
- Verhandeln und einfordern, dass Behörden Hindernisse und Belastungen von Mobilität beseitigen.
- An der Anerkennung von Qualifikationen arbeiten, um die Verschwendung von Bildung zu verhindern.

Migration und Mobilität haben gravierenden Einfluss auf Gesellschaften und die Gewerkschaften wissen, dass die Arbeit mit der lokalen Bevölkerung in den Herkunfts- und Bestimmungsändern ebenfalls äußerst wichtig ist. Die Anstrengungen und Ressourcen wurden daher für folgende Aktivitäten aufgewendet:

- Sensibilisierung der lokalen Bevölkerung, um Rassismus und Fremdenhass entgegen zu treten und Integration und gleiche Rechte zu fördern: Demonstrationen, kulturelle Veranstaltungen, sportliche Aktivitäten usw.

- Kooperationsvereinbarungen mit Organisationen der Zivilgesellschaft, um in nicht-arbeitsbezogenen Migrationsfragen Unterstützung anzubieten.
- Gemeinschaftsinitiativen und –forderungen im Zusammenhang mit Migranten und mobilen Personen unterstützen.
- Akteure der Entwicklungszusammenarbeit mit Drittländern sein, um dazu beizutragen, die negativen Folgen der Migration in den Herkunftsländern zu vermeiden: Abwanderung der Jugend, Verschwendung von Bildung, Arbeitsmarktengpässe, zurückgelassene Kinder usw.

#### 4.2 Suche nach einer gemeinsamen Sprache

Zu Beginn und bei den anfänglichen Beratungen über das Projekt wurde deutlich, dass es keine Vereinbarung über die grundlegenden Definitionen im Zusammenhang mit mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten gibt und dass dieselben Begriffe unterschiedlich verwendet werden. Die vereinbarten Definitionen, die für dieses Projekt verwendet und als gemeinhin akzeptiert verstanden werden, lauten wie folgt:

- **Mobiler Arbeitnehmer:** Person, die die Staatsangehörigkeit eines der 27 EU-Mitgliedstaaten besitzt und in einem anderen EU-Mitgliedstaat arbeitet. Auf der Basis der Mobilitätsrechte: Freizügigkeit innerhalb der EU.
- **Legaler Arbeitsmigrant:** Person, die die Staatsangehörigkeit eines Drittlandes (= Nicht-EU) besitzt, sich legal in einem EU-Mitgliedsstaat aufhält und hier legal arbeitet.
- **Grenzüberschreitender Arbeitnehmer/Pendler:** Person, die in einem EU-Mitgliedstaat arbeitet, aber ihren Hauptwohnsitz im Gebiet eines anderen EU-Mitgliedstaates hat, in den sie regelmäßig (wenigstens einmal wöchentlich) zurückkehrt.
- **Entsandter Arbeitnehmer:** Person, die im Rahmen der Erbringungen von Dienstleistungen (z. B. als Arbeitnehmer eines ausländischen Subunternehmers, als Arbeitnehmer eines Vermittlers oder als Arbeitnehmer eines Diensteanbieters) für einen begrenzten Zeitraum ihre Arbeit im Gebiet eines EU-Mitgliedstaates verrichtet, der nicht der EU-Mitgliedstaat ist, in dem sie normalerweise arbeitet (nicht zu verwechseln mit entsandten Arbeitnehmern aus Drittländern, deren Unternehmen sich in einem Drittland befindet).

Die regionalen Workshops haben jedoch gezeigt, dass „Arbeitsmigrant“ und „mobile Arbeitnehmer“ Konzepte sind, die häufig für die Beschreibung derselben Situation verwendet werden, vor allem in Grenzregionen mit einer hohen Anzahl von Pendlern, wo mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten als identisch angesehen werden: Arbeitnehmer aus einem anderen Land außerhalb der Grenzregion, unabhängig davon, ob das Herkunftsland ein EU-Mitgliedstaat ist. Diese wiederholte Verwechslung zeigt Folgendes: 1) die fehlende Unterscheidung der Gewerkschaften bezüglich ihrer Aktivitäten zur Unterstützung ausländischer Arbeitnehmer; 2) die fehlende Annahme, dass mobile Arbeitnehmer hinsichtlich der Rechts und der Rechtsstellung wie inländische Arbeitnehmer sind; 3) die Notwendigkeit, einen Konsens über grundlegende Bedingungen herbeizuführen.

#### 4.3 Gender-Mainstreaming



- Ein steigender Prozentsatz der Arbeitsmigranten/mobilen Arbeitnehmer sind Frauen.
- Mobilität erzeugt spezifische Probleme für weibliche Arbeitskräfte und ihre Familien, weil noch immer Frauen hauptsächlich Kinder und abhängige Familienangehörige betreuen, männliche Arbeitsmigranten sind aber zunehmend mit ähnlichen Problemen konfrontiert.
- Information, Beratung, Unterstützung und Absicherung von Arbeitsmigrantinnen müssen auf ihre spezifischen Bedürfnisse abgestimmt sein.

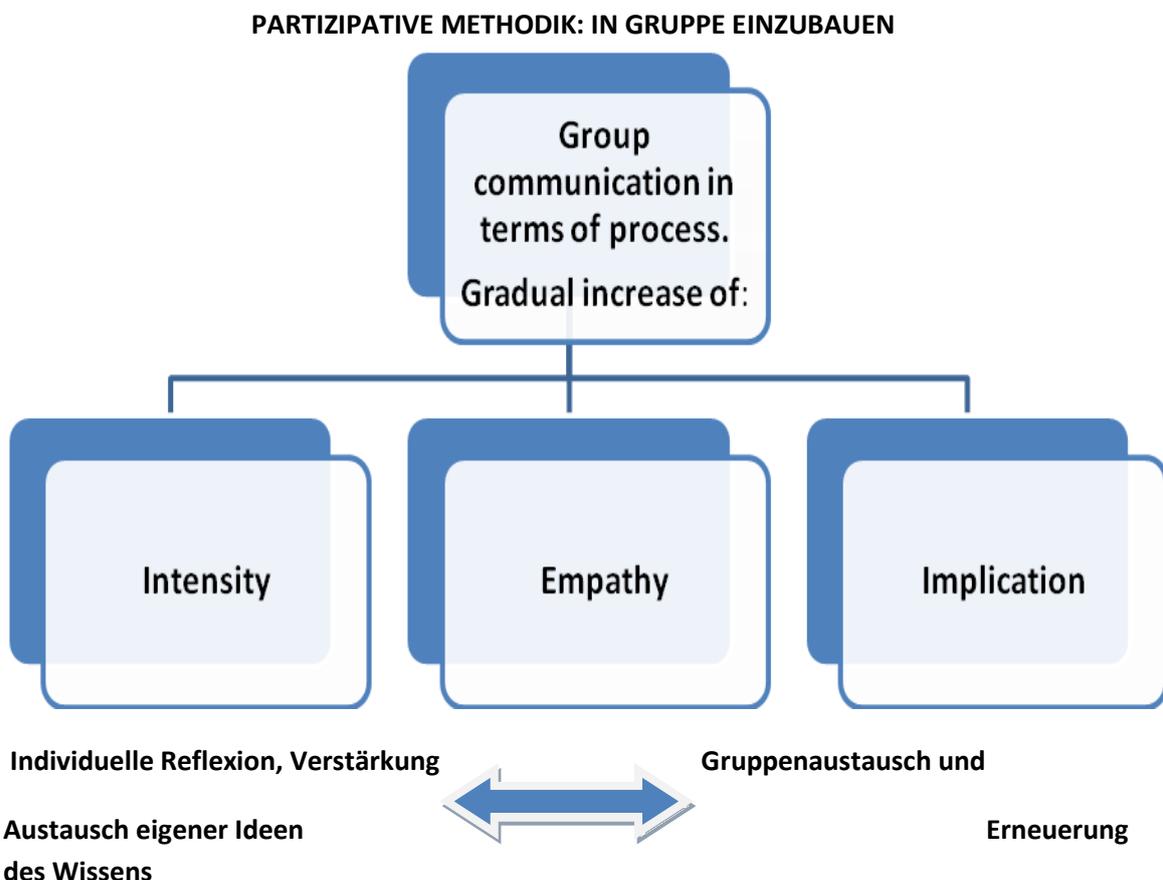
Mit dem Ziel, Frauen und ihren spezifischen Bedürfnissen besondere Aufmerksamkeit zu widmen, haben wir versucht, spezifische Gewerkschaftaktionen in Bezug auf mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitsmigrantinnen zu untersuchen. Die Fragen, die zur Ermittlung bewährter Verfahrensweisen verschickt wurden, schlossen auch mehrere Fragen ein, die sich auf Frauen bezogen.

Es wurden jedoch keine Aktionen, die sich auf die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen und mobilen Arbeitnehmerinnen bezogen, berichtet und in den Diskussionen in den regionalen Workshops wurden keine spezifischen Fragen zu diesem Thema angesprochen. Obschon Gründe vorgebracht werden könnten, um

diesen Aktionsmangel zu erklären (etwa, dass es keinen Bedarf für spezifische Aktionen für Arbeitsmigrantinnen gibt, weil diese mit denselben Problemen konfrontiert sind wie die Männer), erschwert die Tatsache, dass es überhaupt keine Untersuchungen zu diesem Thema gibt, eine mögliche Erklärung und lässt die Tür offen für weitere Diskussionen.

#### 4.4. Methodik

Die Methodik, die für dieses Projekt eingesetzt wurden, kombiniert verschiedene Techniken, die einander im Rahmen eines Prozesses ergänzen.



Die Projektziele lauteten wie folgt:

- 1) Innovative Wege und Instrumente der grenzüberschreitenden Gewerkschaftsaktion und -aktivität kartieren und untersuchen, um Arbeitsmigranten und mobilen Arbeiternehmern (einschließlich Leiharbeiter und entsandte Arbeitnehmer) zu helfen, Barrieren und Hindernisse für eine vollwertige und gleichberechtigte Teilhabe an den Arbeitsmärkten in ganz Europa zu überwinden,

- 2) Gewerkschaften in ganz Europa über bewährte Verfahrensweisen informieren, die von Kollegen in anderen Ländern entwickelt wurden, und mit ihnen darüber diskutieren, wie sie vergleichbare Aktionen und Aktivitäten in ihren Ländern und/oder Sektoren aufgreifen können,
- 3) ein Modell (oder mehrere Modelle bewährter Verfahrensweisen) entwickeln, das in ganz Europa verbreitet werden kann.

Diese Ziele stimmen mit den Zielen überein, die von der partizipativen Aktionsforschung angestrebt werden. Diese fokussiert auf die Verbesserung der Leistungsqualität der Gemeinschaft oder eines Problembereichs, mit anderen Worten, auf die Verbesserung der Leistungsqualität der Gewerkschaftsaktionen zu Mobilität und Migration, um diese Arbeitnehmer besser zu unterstützen.

Bei der partizipativen Aktionsforschung handelt es sich sowohl eine Untersuchungsmethode als auch um einen sozialen Interventionsprozess, durch den die Teilnehmer gleichzeitig aktive Subjekte und Hauptfiguren der Transformationsprojekte des sozialen, institutionellen oder organisatorischen Umfeldes werden, von dem sie ein Teil sind. Diese Methode bietet keine Lösungen, sondern ermutigt vielmehr den Austausch zwischen Personen und Gruppen, die nach Reflexionsprozessen zur Verbesserung ihrer Leistungen beitragen.

Wir haben uns auch für diese Methode entschieden, weil die partizipative Untersuchung in wiederholten Zyklen voranschreitet, bei denen die Forscher und die Gemeinschaft a) mit der Identifizierung der wichtigsten Fragen, Besorgnisse und Probleme beginnen, b) die Untersuchung anstoßen, c) Aktion veranlassen, d) aus dieser Aktion lernen und e) einen neuen Untersuchungs- und Aktionszyklus durchführen. Diese Arbeitsweise war perfekt auf die Absichten dieses Projekts abgestimmt und sollte Teil der Grundlage für die Projektnachbetreuung sein.

Um die wichtigsten Fragen, Besorgnisse und Probleme zu identifizieren und den Aktionsbereich zu kartieren, wurde ein Fragebogen anhand des DELPHI-Modells entwickelt: einem systematischen, interaktiven Prognoseverfahren, das sich auf ein Expertengremium stützt. In diesem Fall wurden Gewerkschaftsexperten für Mobilität und Migration gebeten, den Fragebogen auszufüllen. Die Ergebnisse wurden analysiert und den Teilnehmern in den regionalen Workshops als Feedback präsentiert, damit diese ihre früheren Antworten im Lichte der Antworten der anderen

Gruppenmitglieder mit dem Ziel überprüfen konnten, sich auf die korrekte oder vereinbarte Antwort zu einigen.

In den Workshops konnten die Teilnehmer:

- Die Gewerkschaftsaktionen für Arbeitsmigranten prüfen
- Über Gewerkschaftsaktionen zur Verbesserung dieser Bedingungen beraten und sich darüber austauschen
- Bereiche für eine Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften identifizieren
- Vorschläge für künftige Gewerkschaftsaktionen/-strategien auf nationaler und EU-Ebene zusammenstellen.

Bei den Arbeiten an den oben angegebenen Zielen durch Wissensaufbau in Gruppen bestand das endgültige Ziel darin, Empfehlungen und Vorschläge zu erarbeiten, wie Gewerkschaftsaktionen besser an die neue Realität von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten in der EU angepasst werden können. Obschon einige dieser Vorschläge in den Workshops gemacht wurden, werden die endgültigen Vorschläge und Empfehlungen in den Arbeitsgruppen erarbeitet, die bei der Abschlussveranstaltung stattfinden werden.

## **5. Sammlung bewährter Verfahrensweisen**

Es wurde eine Bestandsaufnahme von Beispielen bewährter Verfahrensweisen und Erfahrungen mit Gewerkschaftsaktionen im Migrationsbereich erstellt. Dazu wurden Informationen, die 2006 im Rahmen eines Fragebogens unter EGB-Mitgliedern und spezifischen (gewerkschaftlichen und anderen) Strukturen, an denen sich Gewerkschaften zum Thema Mobilität beteiligen (interregionale Gewerkschaftsräte), erfasst worden waren, aktualisiert.

Der Fragebogen war in drei Hauptaktionsbereiche unterteilt:

1. Für Arbeitsmigranten/mobile Arbeitnehmer Informationen, Beratung und Unterstützung
  - a) in ihrem Heimatland (vor ihrer Abreise) und/oder
  - b) im Aufnahmeland bereitstellen.
  
2. Arbeitsmigranten/mobile Arbeitnehmer organisieren und rekrutieren:
  - a) sie in die Gewerkschaft im Aufnahmeland aufnehmen und/oder
  - b) ihre Mitgliedschaft in Gewerkschaften, die im Herkunftsland gegründet wurden, anerkennen.
  
3. Arbeitsmigranten/mobile Arbeitnehmer in die Gewerkschaftsbewegung am Arbeitsplatz und im Arbeitsleben des Aufnahmelandes integrieren.

Der Fragebogen schloss etliche Fragen ein, mit denen Informationen über die größten, angetroffenen Barrieren und die wichtigsten Ergebnisse, die mit den entwickelten Aktionen erzielt wurden, erfasst werden sollten. Diese Information war für die Identifizierung künftiger Aktionsstrategien von wesentlicher Bedeutung.

Ferner schloss er mehrere Fragen ein, mit denen Informationen über aktuelle Themen gesammelt werden sollten, die als signifikante Faktoren für die Erforschung dessen angesehen werden, was Gewerkschaftsstrategien und –praktiken zur Mobilität und Migration ausmacht, z. B.

- Fragen zur Anerkennung der Mitgliedschaft und die Voraussetzungen für die Aufnahme von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten

- Fragen über Gewerkschaftsstrategien im Zusammenhang mit der Integration von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten am Arbeitsplatz und in den Arbeitsmärkten durch Tarifverträge und Praktiken des Sozialdialogs.

## 6. Ergebnisse des Fragebogens

Der Fragebogen enthielt drei separate Antwortbereiche und die Teilnehmer wurden gebeten, nur die Bereiche auszufüllen, zu denen sie Aktionen entwickelt hatten.

Die Vielschichtigkeit und die Breite des Themas (Mobilität und Migration in der EU) und das Ziel, so viel Information wie möglich zu erfassen, haben dazu beigetragen, dass der Fragebogen länger als erwartet ausgefallen und in einigen Fällen schwierig auszufüllen war. Die Zahl der erhaltenen Antworten und die Qualität der gesammelten Informationen waren jedoch der Mühe wert.

Insgesamt haben wir 112 Antworten erhalten<sup>6</sup>. Diese Zahl wurde insgesamt und auch im Vergleich zur Informationserfassung aus dem Jahr 2006 als großer Erfolg angesehen. Es wurden jedoch verschiedene Probleme in den Verteilerkanälen festgestellt und der Fragebogen erreichte nicht in allen Fällen die unteren Ebenen der Organisationen. Obschon in den Anweisungen eindeutig darum gebeten wurde, die Fragebögen an die Gewerkschaften (Verbände), regionalen und Ortsgruppen weiterzuleiten, haben wir nur wenige Antworten von diesen Ebenen erhalten. Es wurde davon ausgegangen, dass diese Strukturen in engem Kontakt mit mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten stehen. Die Sammlung ihrer bewährten Verfahrensweisen wäre für die Untersuchung sehr nützlich gewesen und hätte diese um eine sektor- und tatsachenbasierte Perspektive erweitert.

Dreiundfünfzig Prozent (53 %) der Antworten bezogen sich auf den Bereich **Information, Beratung und Unterstützung** von mobilen Arbeitnehmern/Arbeitsmigranten. Diese Ergebnisse zeigen, dass es für die Gewerkschaften wichtig ist, Arbeitsmigranten in ihren Bedürfnissen zu unterstützen, da mehr als die Hälfte der Antworten Aktivitäten erläuterten, die diesem Thema gewidmet waren. Es sollte auch betont werden, dass Gewerkschaften im Allgemeinen dazu neigen, mit den Ergebnissen dieser Aktivitäten, was das Verhältnis zwischen Investition und erzielten Ergebnissen anbelangt, sehr zufrieden sind.

Was die Aktivitäten zur **Organisation und Rekrutierung** von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten anbelangt, beschrieben 24 % der Antworten Verfahrensweisen auf diesem Gebiet. Viele Teilnehmer der regionalen Workshops brachten die großen

---

<sup>6</sup>

© 2010 ILO. Alle Rechte vorbehalten. Die Informationen in diesem Dokument sind ausschließlich für den persönlichen Gebrauch bestimmt und dürfen nicht weiterverbreitet werden. Die ILO ist für die Inhalte dieses Dokuments nicht verantwortlich. Die ILO ist eine Organisation der Vereinten Nationen.

Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern zum Ausdruck, die auf etliche Barrieren wie Sprache und Kultur und darauf zurückzuführen sind, dass sie überwiegend in prekären Sektoren mit schlechten Arbeitsbedingungen vertreten sind, wo die Mitgliederrekrutierung im Allgemeinen schwierig ist. Aufgrund dieser Schwierigkeiten, der geringen Erfolgswahrscheinlichkeit und der mangelnden Ressourcen sind Gewerkschaften mit mehreren Hindernissen im Hinblick auf die Entwicklung spezifischer Aktivitäten zur Organisation mobiler Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten konfrontiert. Die mangelnde Beteiligung von Branchengewerkschaften (Verbänden) könnte jedoch ebenfalls eine Erklärung dafür sein, weshalb Organisations- und Rekrutierungsaktivitäten nur ein Viertel aller Antworten ausmachen.

Der Anteil der Antworten zum Thema **Integration** von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten in die Gewerkschaftsbewegung, die Arbeitsplätze und das Arbeitsleben des Aufnahmelandes beträgt 23 %. Verschiedene Aspekte könnten eine Erklärung für fehlenden Aktionen in den Bereichen Tarifverhandlungen, Arbeitsmärkte und Gesellschaften sein. Auch hier könnte ein Zusammenhang mit den mangelnden Sektorerfahrungen bestehen. Dies könnte aber darauf zurückzuführen sein, dass über die Integration von ausländischen Arbeitnehmern in die EU-Gesellschaften und speziell in die Arbeitsmärkte keine Daten vorliegen. Die Förderung der Vielfalt ist ein neu entstehendes Thema und viele Gewerkschaften lernen gerade, mit diesem Thema umzugehen.

Die Analyse der Fragebogen ebenso wie die Diskussionen in den regionalen Workshops zeigten, dass Gewerkschaften im Allgemeinen erkennen, dass ihre Aktionen bezüglich Information, Beratung und Unterstützung integrale Aktivitäten sind, die alle drei Bereiche abdecken. Die Teilnehmer waren darüber einig, dass die Bereitstellung von Information, Beratung und Unterstützung für mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten:

- dazu beiträgt, diese der Gewerkschaftsbewegung näher zu bringen, indem sie ihnen im Vorhinein zeigt, was eine Gewerkschaft ist, was diese für sie tun kann, und warum es wichtig ist, einer Gewerkschaft anzugehören.
- die Organisation und Rekrutierung der Arbeitnehmer fördert, die schon einmal angebotene Dienstleistungen in Anspruch genommen haben und Kontakt mit den Organisationen hatten.
- Hilft, diese in die Arbeitsmärkte, Arbeitsplätze und Gewerkschaften zu integrieren, da sie Information und Schulung über wichtige Themen in Bezug

auf Gesetze, Regelungen, Sprachen, Gewohnheiten und Traditionen erhalten und in ihrem Prozess der Anpassung an die Aufnahmegesellschaft unterstützt werden.

## **6.1 Beteiligung**

Wir erhielten Antworten aus allen EU-Mitgliedstaaten, außer Schweden und Rumänien. Wir erhielten ebenfalls Antworten aus Kroatien – das als Beitrittskandidat in das Projekt eingeschlossen wurde – und aus Norwegen.

Die Länder mit der stärksten Beteiligung waren Spanien (17 Antworten) und Italien (14). Andere, ebenfalls stark beteiligte Länder waren Deutschland (9), Finnland (9) und Belgien (8).

Wenn man sich die verschiedenen Gewerkschaftsstrukturen und ihre Teilnahme an dem Fragebogen anschaut, haben die Verbände 60 % aller Antworten eingesandt. Die zweitgrößte Gruppe waren mit 20 % die interregionalen Gewerkschaftsräte. Andererseits stammten nur 10 % der Antworten von regionalen Gruppen und 10 % ebenfalls von Branchengewerkschaften.

## **6.2 Zielgruppe**

Ursprünglich bildeten mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten, einschließlich entsandte Arbeitnehmer, Angehörige von EU-Mitgliedstaaten und Beitritts-/Kandidatenländern die Zielgruppe der Untersuchung. Es wurde jedoch vereinbart, dass Arbeitsmigranten aus Drittländern auf dem Gebiet der EU im Hinblick auf die Bestrebungen des EGB - die ebenfalls in den EU-Abkommen und Politiken garantiert sind -, alle Arbeitnehmer im Gebiet der EU gleich zu behandeln, nicht ausgeschlossen werden sollten.

Den Antworten auf die Fragebögen kann entnommen werden, dass Gewerkschaftsaktionen bemüht sind, alle Arten von ausländischen Arbeitnehmern zu erfassen, ohne Unterscheidung aufgrund der Nationalität, der EU-Staatsbürgerschaft oder der administrativen Situation. In den meisten Fällen haben die Teilnehmer an den Workshops angegeben, dass es sehr schwer ist, im Hinblick auf Aktionen diese Art von Unterscheidung zu machen.

Die Gruppe der EU-Staatsbürger war jedoch diejenige mit dem höchsten Ergebnis: hier entfielen 75 % der Antworten auf den Informationsbereich, das sind 15 Punkte mehr als für die Option "alle Migranten". Dies ist darauf zurückzuführen, dass viele Informationsaktivitäten im Rahmen der interregionalen Gewerkschaftsräte sich nur auf mobile Arbeitnehmer beziehen, also auf Bürger eines anderen EU-Mitgliedsstaates.

### **6.3 Aktionsebene**

Erneut deuten die Antworten auf diese Frage darauf hin, dass die Aktivitäten bemüht sind, verschiedene Ebenen abzudecken. Am häufigsten sind Aktivitäten auf nationaler und regionaler Ebene. Das hängt mit der Art der Strukturen zusammen, die die höchste Zahl der Antworten eingesandt haben: Interregionale Gewerkschaftsräte und Gewerkschaftsverbände.

Die ungewöhnlichsten sind lokale und Branchenstrukturen, da die Beteiligung der Ortsgruppen und Branchengewerkschaften (Verbände) signifikant niedriger war, teils wegen einiger Schwierigkeiten bei der Verteilung des Fragebogens.

Andererseits gibt es eine signifikante Zusammenarbeit zwischen grenzüberschreitenden Regionen, wenn man die hohe Anzahl der Aktivitäten auf dieser Ebene berücksichtigt. Die internationale Zusammenarbeit außerhalb der Strukturen der interregionalen Gewerkschaftsräte ist dagegen sehr gering.

### **6.4 Art der Aktionen**

Was die Vielfalt der Aktionsformen anbelangt, so war die am häufigsten verwendete Aktion die Publikation. Workshops, Konferenzen und Dienstleistungen gehören auch zu den am häufigsten eingesetzten Aktionen.

Andere, ebenfalls gebräuchliche Aktionsarten sind Netzwerke, Gewerkschaftsschulungen und Kampagnen.

Andererseits werden Tage der offenen Tür und kulturelle Veranstaltungen am wenigsten genutzt, wenn man berücksichtigt, dass diese Formen am weitesten von den traditionellen Aktionsmethoden der Gewerkschaften entfernt sind.

### **6.5 Zusammenarbeit mit anderen Organisationen**

Von insgesamt 112 Antworten wurden 90 als Aktionen in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften ausgewiesen – vor allem im Bereich Information, Beratung

und Unterstützung von Arbeitsmigranten -, während die Zusammenarbeit in den anderen beiden Bereichen weniger als die Hälfte betrug.

Rund 40 % der Antworten betrafen Kooperationen mit Nichtregierungsorganisationen (NRO), obschon das Ergebnis, wenn man die Inhalte der Aktionen berücksichtigt, realistischerweise eher einen Wunsch oder eine Absicht der Befragten als irgendeine echte Kooperation widerspiegeln dürfte.

## **6.6 Zusammenarbeit mit anderen Ländern**

Das Ausmaß der internationalen Zusammenarbeit aus Gründen der Migration und Mobilität scheint geringer zu sein als erwartet, speziell mit Drittländern.

Die Zusammenarbeit in den Grenzregionen über die Strukturen der interregionalen Gewerkschaftsräte ist nichtsdestoweniger ein Beispiel, das künftig zur Anwendung kommen sollte.

Bei einer Analyse der Antworten können einige Trends bei der Zusammenarbeit identifiziert werden, die den Migrationsströmen und den historischen Verbindungen entsprechen, zum Beispiel:

- Interregionale Gewerkschaftsräte in den europäischen Grenzregionen
- Ostseeregion: Finnland, Schweden, Norwegen, Dänemark, Deutschland, Polen, Litauen, Lettland, Estland
- Ungarn, Rumänien, Serbien
- Spanien, Marokko, Senegal, Mauritien, Ecuador, Kolumbien, Bolivien, Peru
- Frankreich, Spanien
- Spanien, Portugal, Marokko
- Finnland, Estland
- Lettland, Irland, Schweden, Dänemark, Deutschland
- Estland, Polen
- Griechenland, Albanien, Ägypten

## **6.7 Ressourcen zur Finanzierung der Aktionen**

Eine der größten Barrieren für die Durchführung von Gewerkschaftsaktionen zu Migration und Mobilität besteht den Teilnehmern zufolge in dem Mangel an Ressourcen, vor allem an wirtschaftlichen Ressourcen.

Was die Antworten anbelangt, gaben 83 von 112 an, Aktionen durch die Gewerkschaft selbst zu finanzieren, 41 % verwendeten auch EU-Mittel. Nationale und regionale Mittel wurden von 35 % der Aktionen verwendet und nur 13 % gaben an, andere Ressourcen wie Mittel von den Arbeitgebern benutzt zu haben.

Dies deutet auf die großen Anstrengungen der Gewerkschaften hin, einen Teil ihrer Ressourcen für Aktionen dieser Art aufzuwenden, in einigen Fällen sogar zum Missfallen ihrer eigenen Mitglieder.

## 7. Analyse der drei Aktionsbereiche

Ein Großteil des Fragebogens hatte zum Ziel, Informationen über die Inhalte der bewährten Verfahrensweisen, die von den Organisationen entwickelt wurden, zu sammeln. Die Untersuchung der Antworten deckte einige interessante Ergebnisse auf, die hier vorgestellt werden.

### 7.1 Bereich 1: Information, Beratung und Unterstützung von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, haben die Aktivitäten zur Information, Beratung und Unterstützung von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten in der Regel einen integralen Charakter und wollen die drei Hauptbereiche abdecken. Nach einer gründlichen Beurteilung der Inhalte dieser Verfahrensweise kann folgende Unterscheidung getroffen werden:

- **Aktionen, die die Gewerkschaft darauf vorbereiten sollen, Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern angemessene Antworten zu geben** (rund 20 % aller Aktionen, die für Bereich 1 erfasst wurden): Etwa das Baltic Sea Labour Network<sup>7</sup> oder das Mobilnet-Projekt von Eurocadres.

Allgemein schließen diese Aktionen folgende Aktivitäten ein: grenzüberschreitende Sitzungen zwischen Gewerkschaften und grenzüberschreitenden Beobachtungsgremien für die Beschäftigung (Interregionale Gewerkschaftsräte); Untersuchungen, um den aktuellen Stand zu ermitteln, bevor Aktionen entwickelt werden (Leonardo-Projekte); Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftsnetzen aus verschiedenen Ländern, um Informationen und Wissen auszutauschen und Aktivitäten zu entwickeln, die Arbeitsmigranten und mobile Arbeitnehmer unterstützen (BSLN); Sitzungen zum Aufbau von Beziehungen mit anderen Migrantenorganisationen, NRO, Migrantenmedien usw. (LBAS Lettland, EKA<sup>8</sup> Griechenland).

---

<sup>7</sup> [www.balticsealabournetwork.org/](http://www.balticsealabournetwork.org/)

<sup>8</sup> [www.eurocadres.org/](http://www.eurocadres.org/)





Das Baltic Sea Labour Network (BSLN) ist ein transnationales Kooperationsprojekt von 22 Partnern und assoziierten Partnern aus 9 Ländern der Ostseeregion (Finnland, Schweden, Norwegen, Dänemark, Deutschland, Polen, Litauen, Lettland und Estland). Im Kontext der jüngsten EU-Erweiterung und der technischen und sozialen Folgen für den Arbeitsmarkt und die Mobilität sind neue Koordinationsstrategien erforderlich, um die Umsetzung aller Schritte, Regeln und Rechte, die für die Bewältigung dieses Prozesses nötig sind, sicherzustellen. Dieses Gebiet ist besonders produktiv, was die Ströme von Arbeitnehmern anbelangt. Darum ist es so wichtig, Gewerkschaften zu bilden und soziale und politische Pläne aufzustellen. Das Projekt begann im Oktober 2008 und dauert noch bis 2011 an.

Das Baltic Sea Labour Network wurde zu dem Zweck eingerichtet, eine Plattform in der Region im Hinblick auf Koordination zu schaffen.

Zu den wichtigsten Zielen des Baltic Sea Labour Network (BSLN) gehört die Entwicklung einer politischen Agenda für nachhaltige Arbeitsmärkte in der Ostseeregion. Die Agenda wird in Zusammenarbeit mit Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften, Politikern, Wissenschaftlern und Arbeitsmarktexperten vorbereitet.

Ein weiteres Ziel in diesem Themenbereich besteht darin, nach Lösungen für die Folgen der Wirtschaftskrise und der Mobilität der Arbeitskräfte in den Arbeitsmärkten der Region zu suchen und dazu den Sozialdialog und aktive Arbeitsmarktstrategien einzusetzen.

Die Ostseeregion ist mit wirtschaftlichen Ungleichheiten konfrontiert, die zu einer erheblichen Migration von Arbeitskräften führen. Es gibt substanzielle Unterschiede bei den Lohnniveaus, Arbeitsmarktstrategien, sozialen und Arbeitsbedingungen und bei den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und den Traditionen. Arbeitsmigranten arbeiten oft unter ihrem Qualifikationsniveau und unter schlechteren Bedingungen als lokale Arbeitnehmer. Zu den Folgen dieser Umstände gehört ein Kompetenz- und Qualifikationsverlust unter den Arbeitnehmern. Diese Fragen müssen im Kontext eines zunehmenden internationalen Wettbewerbs auf den Arbeitsmärkten gesehen werden.

Um negativen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten entgegen zu wirken, müssen die Strategien – die bisher nur auf nationaler Ebene gehandhabt wurden – besser auf transnationaler Ebene organisiert werden. In seinen Bemühungen, dieses Ziel zu erreichen, wird das BSLN-Projekt ein Netzwerk errichten, das Verbesserungen in den

vorhandenen Arbeitsmarktstrategien identifiziert. BSLN wird die Interaktion zwischen Nichtregierungsorganisationen, politischen Entscheidungsträgern, Amtsträgern und Experten erleichtern. Insbesondere wird das Projekt den demografischen Wandel und Migrationsprozesse ansprechen.

### **Beteiligte Aktivitäten, Prozesse und Schritte:**

Im Rahmen des Baltic Network hat das BSLN-Projekt eine riesige Struktur im Arbeitsmarkt geschaffen.

Seit Oktober 2008 wurden zahlreiche Werkzeuge zur Koordinierung entwickelt. Es gibt zwei Aktionsebenen – die nationale und die transnationale Ebene. Auf der transnationalen Ebene gibt es Workshops, Sitzungen, Forschung, Netzwerkbildung und Lobbyismus. Auf nationaler Ebene haben unsere Kollegen aus Finnland beispielsweise Aktionen unter dem Schirm des BSLN entwickelt. Akava, STTK und SAK<sup>12</sup> haben qualitative Interviews durchgeführt, die auf der Einstellung der Einwanderer zu Gewerkschaften basieren, sich mit Behörden und Mitgliedern sowie mit anderen Akteuren, die in den Bereichen Immigration und grenzüberschreitende Mobilität tätig sind, vernetzt, Material veröffentlicht und für Gewerkschaftsfunktionäre Schulungen zum Thema Gewerkschaften und Migranten abgehalten. Ein anderes Beispiel für bilaterale transnationale Koordination ist die Grenzregion zwischen Polen und Deutschland, die durch Unterschiede in den wirtschaftlichen Strukturen und den unterschiedlichen Grad der Wirtschaftsentwicklung gekennzeichnet ist. Es wird davon ausgegangen, dass die grenzüberschreitende Mobilität in der Region steigen wird, sobald die Einschränkungen für die Freizügigkeit Ende 2011 aufgehoben werden.

Derzeit sind diese Programme durch objektive Hemmnisse sowie durch fehlende Daten über die jeweiligen Arbeits- und Berufsbildungsmärkte und über Arbeitsbedingungen in Unternehmen, durch Qualifikationsanforderungen und durch unterschiedliche Sozialversicherungssysteme eingeschränkt.

Das BSLN-Projekt hat zum Ziel, ein Konzept für ein Informations- und Kompetenzzentrum zu entwickeln, das diese Herausforderungen ansprechen und sowohl Strategien als auch Vorgehensweisen entwickeln wird. Die Idee wird in einer gemeinsamen Anstrengung von den deutschen Partnern Nordmetall Arbeitgeberverband der Metall- und Elektronikindustrie, Education and Training Centre for Hamburg Businesses (BWH) und dem Bezirk Nord des Deutschen



Gewerkschaftsbundes (DGB) zusammen mit den polnischen Partnern NSZZ 'Solidarnosc' und dem Gesamtpolnischen Gewerkschaftsverband (OPZZ) entwickelt.

Während des gesamten Projekts glich die Struktur des BSLN einem normalen nationalen Sozialdialog, der den transnationalen Arbeitsbeziehungen große Aufmerksamkeit beimisst, um ein umfassendes Bild von den Herausforderungen, mit denen die Arbeitsmärkte der Ostseestaaten konfrontiert sind, im BSLN Network of Knowledge zu vermitteln. Ferner wurde ein Forum für politische Entscheidungsträger eingerichtet mit dem Ziel, Wissen und Ideen zu kombinieren, um Strategien und praktische Lösungen vorzuschlagen.

Zusammengefasst verfügt das BSLN über Folgendes:

- Eine Steuerungsgruppe (strategisches und politisches Entscheidungsgremium des Projekts), das aus 8 Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und politischen Organen besteht und die Arbeitsmarktpolitik des Ostseeraumes beeinflusst und gestaltet.
- Die Projektmanagementgruppe, die von einem Facilitator-Team, Koordinationszentren und einem Projektkoordinator in jedem der 26 beteiligten Länder unterstützt wird, um die gemeinsamen Projektziele zu erreichen.
- Ein Entwicklungsforum für Entscheidungen und Konferenzen
- Ein Netzwerk aus professionellen Experten, Forschern und Wissenschaftlern, um ein umfassendes Bild von den Herausforderungen, mit denen die Arbeitsmärkte des Ostseeraumes konfrontiert sind, zu vermitteln.

#### Modell 2: Informationszentren für ausländische Arbeitnehmer CITES-CCOO

CITES ist eine Organisation, die von der Gewerkschaft Comisiones Obreras (CCOO) gegründet wurde und Arbeitsmigranten unterstützt. CITES wurde 1986 im Vorfeld der beginnenden Migrationsströme und im Zuge der ersten Einwanderungswelle gegründet, um die spanischen Gesetze an die Vorschriften des EU-Rahmengesetzes anzupassen. In diesem Kontext unterstützt und erbringt die CITE Dienstleistungen in allen Bereichen des Einwanderungsrechts, einschließlich Information, Beratung und Unterstützung, am häufigsten Beratungsdienstleistungen für Einwanderer im

Zusammenhang mit Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungsverfahren. Die CITE ist die erste Kontaktstelle zwischen dem Einwanderer und der Gewerkschaftsbewegung.

Derzeit unterhält SIGES-CITES 86 Büros, in denen CCOO-Mitarbeiter viele verschiedene Dienstleistungen für Einwanderer anbieten.

Allgemeine Aktivitäten:

1. Unterstützung und Bereitstellung von Informationen für Einwanderergruppen über Beschäftigungsfragen und Fragen, die ausländische Staatsangehörige betreffen.
2. Rechtsberatung für Einwanderer, die möglicherweise Opfer von Ausnutzung und Schikane sind und im Einklang mit den aktuellen Gesetzen Ansprüche geltend machen oder formelle Beschwerden einreichen können.
3. Kampf gegen Diskriminierung und Intoleranz, die die Beschäftigung und die soziale Integration beschädigen.
4. Unterstützung von illegalen Arbeitnehmern durch Rechtsberatung mit dem Ziel, den Status der Arbeitnehmer zu regularisieren und ihre Grundrechte zu verteidigen.
5. Ständige Aktualisierung und Bereitstellung von rechtlichen Informationen, um die volle Anerkennung der Rechte in bestimmten Beschäftigungsfällen sicherzustellen.
6. Rechtliche Unterstützung bei folgenden Verfahren: Abschiebungsanordnungen, Probleme mit illegalen Migranten, illegalen Arbeitsmigranten, Erneuerung von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen.
7. Das SIGES-CITES-System aufrecht erhalten und Akten, Besuche und Konsultationen von Benutzern verwalten mit dem Ziel, Profile über Probleme anzulegen und an der Beschleunigung des Integrationsprozesses mitzuwirken.
8. Aktionen entwickeln, die den Kampf gegen Schwarzarbeit verstärken, und das Bewusstsein des Arbeitgebersektors entwickeln.
9. Kampagnen über die Arbeitsmarktengpässe und die Anwerbung von Arbeitskräften im Herkunftsland entwickeln.
10. Informationskampagnen entwerfen und Konferenzen, Workshops usw. abhalten.

Relevanz:

- Landesweit die wichtigste Einrichtung einer der größten Gewerkschaften Spaniens zwischen dem Einwanderer und der Union.
- Die CITE bietet die gewerkschaftliche Infrastruktur für das national Ministerium für Arbeitsmigranten und lokale/regionale Unterstützungsstellen.

- Die SIGE-CITE erstellt eine einheitliche Datenbank, mit deren Hilfe Gewerkschafter mit allen Parteien, die sich für Einwanderungspolitik interessieren, kommunizieren können.
- Die SIGE-CITE stellt eine Verknüpfung zwischen Migranten, NRO und der Gewerkschaft her mit dem Ziel, Sozialprogramme im Zusammenhang mit Migrationsfragen zu entwickeln.
- Unterstützung bei der Verbesserung der Einwanderungspolitik nach Sektor, Zielgruppe und Region, um Programme und Strategien wirksam zu machen.

Positive Wirkung:

- Die gesellschaftliche Anerkennung der Gewerkschaft steigern
- Die sozialen Beziehungen zwischen Arbeitsmigranten und lokalen Arbeitnehmern im Hinblick auf die Gewerkschaftsperspektive verbessern.
- Die soziale Eingliederung unterstützen.

Modell 3: GSEE Griechenland: „Beobachtungsgremium und Strukturnetzwerk zur Stärkung von Wirtschaftsmigranten und Flüchtlingen im Arbeitsmarkt“ (im Rahmen der 2. Runde der Umsetzung der EQUAL-Initiative der Europäischen Union). Ziel des Projekts war, Flüchtlinge und Einwanderer in dem Bestreben zu unterstützen, gleiche und umfassende Ausübung ihrer Arbeitsrechte durch die Entwicklung eines organisierten Unterstützungsnetzwerks zu erlangen.

**Entwicklung und Fortführung von sieben regionalen Unterstützungszentren für Einwanderer und Flüchtlinge bei Beschäftigungsfragen und Sozialversicherungsrechten.**

Ihre Aktionen fokussieren auf:

- Bereitstellung von Informations-, Unterstützungs- und Beratungsleistungen, Lösung von Problemen am Arbeitsplatz usw., für Migrantengruppen oder in Einzelfällen. Von 2006 bis 2010 haben rund 10.000 Migranten die jeweiligen Einwanderungsbüros, die in der Regionalen Arbeitsgewerkschaftsorganisation Athen – EKA – eingerichtet wurde, mit folgenden Problemen aufgesucht: Aufenthaltserlaubnis, Arbeit, Gesundheit, Sicherheit usw.
- **Ein Netzwerk auf lokaler Ebene entwickeln und ausweiten, das folgende Stellen vernetzt:**

- A) **Kollektive Arbeitslosenagenturen** (Gewerkschaften, regionale Arbeitsgewerkschaftsorganisationen, Verbände)
- B) **Kollektive Stellen für Einwanderer** (Organisationen, Gemeinschaften)
- C) **Öffentliche und private Stellen**, die Dienstleistungen für Einwanderer anbieten, etwa: Gemeinden, dezentrale Organisationen, Krankenhäuser, NRO, Botschaften, ausländische und griechische Massenmedien in Griechenland und im Ausland usw.
- D) **Aktionen:**

- **Innovatives Schulungsprogramm für Betreuer von Einwanderern**
- Die Schulung trug dazu bei, einen Stamm von spezialisierten Betreuern zu entwickeln, die anschließend Mitarbeiter der Zentren wurden. Die Schulung dauerte 400 Stunden (280 Stunden Theorie und 120 Stunden Praxis) und richtete sich an 15 arbeitslose und beschäftigte Griechen und Einwanderer.
- **Aktionen zur Verbreitung des Projekts auf lokaler Ebene**
- **Untersuchung der Registrierung und Evaluierung der angebotenen Unterstützungsleistungen für Einwanderer und Flüchtlinge**

Es wurden qualitative Forschungen durchgeführt. Dabei wurden 3 Fragebögen entwickelt, um Interviews über die Bereitstellung von Dienstleistungen für Einwanderung und die Registrierung, Analyse und Evaluierung der Strategien im Zusammenhang mit der Einweisung von Einwanderern zu führen. Die Fragebögen wurden an Stellen, die Unterstützungsdienstleistungen für Einwanderer und Flüchtlinge bieten, und an Vertreter von Migrantenorganisationen geschickt.

- **Schulung von Kulturvermittlern**  
Die Schulung dauert 150 Stunden. An der Schulung haben 17 Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft teilgenommen. Diese haben die notwendige Ausbildung erhalten, um Einwanderern und Flüchtlingen dabei zu helfen, sich in die Aufnahmegesellschaft einzugliedern und die bereitgestellten Dienstleistungen und Waren in Anspruch zu nehmen. Von den Teilnehmern nahmen 4 nach der Schulung eine Tätigkeit in einschlägigen Stellen auf.
- **Schulung von Beratern für Dienstleistungen zur Unterstützung von Einwanderern oder sozial schwachen Gruppen**

Es gab 2 Gruppen von Ausbildern (Athen und Thessaloniki) mit 27 Beratern, die an diesen Gruppen teilgenommen haben. Die Schulung dauerte 30 Stunden für jede Gruppe.

- **Austausch von Mitarbeitern zwischen Strukturen, die Einwanderer unterstützen**

- **Organisation von 11 lokalen Workshops in den Städten, in denen die Zentren aktiv sind**

Die Teilnehmer dieser Workshops waren Vertreter von öffentlichen und privaten Stellen, leitende Mitarbeiter von Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitgeber, Einwanderer und Journalisten.

- **Organisation von 5 eintägigen Konferenzen zur Verbreitung des Projekts, Information und Sensibilisierung der öffentlichen Meinung.**

5 Konferenzen haben auf lokaler Ebene in den Bereichen stattgefunden, in denen die Zentren aktiv sind. Das Thema der Konferenzen lautete: „Einwanderer, Arbeitsrechte und Gewerkschaften“. Ferner gab es Veröffentlichungen in der Presse und Ankündigungen im Fernsehen und im Radio.

- Im Rahmen dieser Aktion machten 1 Fernsehspot und 3 Radiospots auf die Verbreitung des Projekts und die Zentren aufmerksam.

- **Organisation und Betrieb eines multikulturellen Bildungszentrums**

Im Rahmen dieser Aktion wurde ein Zentrum für multikulturelle Bildung des griechischen Flüchtlingsrates eingerichtet, bei dem verschiedene Aktivitäten durchgeführt wurden. Diese Einrichtung wurden mit 4 Personen besetzt, die zuvor an dem Workshop für Kulturvermittler teilgenommen hatten.

- **Verbreitung des Projekts, Information und Sensibilisierung der öffentlichen Meinung, Sozialpartner, Zielgruppe, Berater usw.**

Im Rahmen dieser Aktion wurde eine Broschüre über die Zentren, die Einwanderer unterstützen, in Griechisch und in anderen Sprachen erstellt und gedruckt. Eine Webseite wird ebenfalls ständig mit Informationen über die Entwicklung des Projekts aktualisiert.

- Organisation von 4 lokalen Workshops mit griechischen und ausländischen Medienvertretern.
- Entwicklung von Kulturveranstaltung unter aktiver Beteiligung von Einwanderern und ihrer Gemeinschaften.

#### **Positive Wirkung:**

- **Entwicklung und Feedback des Beobachtungsgremiums für die Beschäftigung von Einwanderern**

Das Beobachtungsgremium ist Teil der Webseite des Zentrums für Berufsbildung der GSEE und der Webseite des Projekts. Hier werden Beiträge über das Phänomen der Einwanderung in Griechenland und über die aktuellen gesetzlichen

Rahmenbedingungen für Wirtschaftsmigranten und Flüchtlinge (Gesetze, Verordnungen des Präsidenten und Ministerentscheidungen zu den nationalen Rechtsvorschriften, Ankündigungen, Gemeinschaftsrichtlinien usw.) veröffentlicht. Ferner wurde im Rahmen dieser Aktion 3 Fragebögen entwickelt, die sich an Einwanderer bzw. Nutzer der Zentren richten und von den Beratern ausgefüllt werden, die in den 7 Unterstützungszentren tätig sind. Bei den Daten für diese Fragebögen handelt es sich um Feedback für die Datenbank, die eingerichtet wurde. Die Verarbeitung dieser Daten liefert das Material für die Erstellung der Quartalsberichte, die Erarbeitung von Schlussfolgerungen und die Entwicklung von Vorschlägen für den Umgang mit den Problemen der Einwanderer.

- Als direktes Ergebnis des Projekts wurden zahlreiche Arbeitsmigranten als Aktivist angeworben.

#### Modell 4: Interregionale Gewerkschaftsräte

Die interregionalen Gewerkschaftsräte, von denen es zurzeit 45 gibt, bringen alle regionalen Organisationen der nationalen Verbände, die Mitglied des EGB sind, in den betreffenden Grenzregionen zusammen.

Unter der Koordination des EGB arbeiten die interregionalen Gewerkschaftsräte weiter an der Entwicklung und Stärkung ihrer drei wichtigsten Aktionen fort: Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Grenzüberschreitendes EURES; Beschäftigungspolitik und Strukturfonds, und – in einem geringeren Ausmaß - Sozialdialog.

Was die Freizügigkeit der Arbeitnehmer anbelangt, koordiniert der EGB die interregionalen Gewerkschaftsräte, um die Kohärenz unserer Beteiligung am EURES-Netzwerk sicherzustellen, eventuelle Hindernisse für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu verfolgen und gemeinsame Prioritäten zu definieren. Der EGB veranstaltet einen jährlichen Workshop für alle EURES-Gewerkschaftsberater zu aktuellen Themen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerfreizügigkeit und Sozialversicherung.

Was den Strukturfonds anbelangt, beteiligen sich die interregionalen Gewerkschaftsräte aktiv an der Debatte über die Zukunft der Politik für wirtschaftliche, soziale und territoriale Kohäsion, die von der Kommission angestoßen wurde. Es ist besonders wichtig festzuhalten, dass der Rat den Vorschlag der Kommission

angenommen hat, auf der Grundlage der Erfahrungen mit der INTERREG-Initiative eine neue Zielsetzung zu entwickeln, um die Bemühungen um eine harmonische und ausgeglichene Integration des Unionsgebietes durch die Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bestandteilen über gemeinschaftsrelevante Fragen auf grenzüberschreitender, transnationaler und interregionaler Ebene fortzusetzen. Die positive Gewerkschaftserfahrung mit den Aktionen, die von den interregionalen Gewerkschaftsräten auch in den Regionen, die an die neuen Mitgliedstaaten angrenzen, durchgeführt wurden, haben gezeigt, dass dies der richtige Weg ist.

Was die Sektorarbeit anbelangt, arbeiten einige interregionale Gewerkschaftsräte mit den regionalen und Branchengewerkschaften zusammen, besonders bei Verschmelzungen und/oder Umstrukturierungen von Unternehmen in Grenzgebieten, mit dem Ziel, Vorschläge auf territorialer Ebene zu entwickeln, die Lohndumping bei Mobilität verhindern, Flexibilität und Sicherheit im Hinblick auf die Arbeits- und sozialen Bedingungen und die Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen auf beruflicher Ebene fördern und Probleme hinsichtlich der Bereitstellung von Sozialdienstleistungen vermeiden könnten.

Einige interregionale Gewerkschaftsräte tragen ebenfalls zum Funktionieren der Kooperationsstrukturen bei, die das Setzen von für den Wettbewerb richtungsweisenden grenzüberschreitenden oder interregionalen Signalen ermöglichen können, indem sie sich an Veränderungen des Arbeitsmarktes anpassen und diese sogar vorwegnehmen.

## 7.2 Bereich 2: Arbeitsmigranten/mobile Arbeitnehmer organisieren und rekrutieren

Bei der Analyse der Antworten wurden drei Unterkategorien identifiziert, die die verschiedenen Arten von Aktivitäten, die entwickelt wurden, und ihre Ziele berücksichtigten. Dabei kam man zu folgendem Ergebnis:

- **Organisation von unspezifischen Aktionen, die als Tools für die Mitgliederwerbung von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten angesehen werden:** In der Regel werden Informationsveranstaltungen, Kampagnen, Broschüren und Sitzungen als Mittel genutzt, um Arbeitnehmern zu zeigen, wie wichtig die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist. Dadurch wird die Vorstellung vom Arbeitnehmerverband als solidaritätsgestütztes System verstärkt und die Vorteile und Dienstleistungen, die die Gewerkschaft bietet, werden betont.

Im Allgemeinen ist die Botschaft, der Gewerkschaft beizutreten, Teil nahezu jeder Gewerkschaftsaktivität und die Praktiken in dieser Unterkategorie repräsentieren die meisten Antworten im Bereich Organisieren und Rekrutieren (fast 50 % aller Antworten für diesen Bereich).

Andere Arten von Aktivitäten wie Lobbytätigkeit bei Behörden oder die Unterzeichnung von Verträgen werden wegen der positiven öffentlichen Auswirkungen ebenfalls als Instrumente für die Mitgliederwerbung angesehen. Beispielsweise große Vorteile für Arbeitnehmer, die durch den sozialen Dialog oder durch Lobbyismustätigkeiten bei Behörden in Grenzregionen (Interregionale Gewerkschaftsräte, CFDT Rhone Alpe<sup>13</sup>) erreicht wurden. Andere Praktiken, von denen angenommen wird, dass sie eine positive Wirkung auf die Mitgliederwerbung haben, sind Auftritte in Medien für Arbeitsmigranten und die Zusammenarbeit mit NRO.

ICTU (Irland) präsentierte ihre Aktivitäten im Bereich Migration und Mobilität auf Bundesebene ebenfalls als eine Möglichkeit, die Organisation und Anwerbung von Mitgliedern durch Folgendes zu unterstützen: Lobbytätigkeit für die Rechte von grenzüberschreitenden Arbeitnehmern; Mitgliederorganisationen unterstützen, Dienstleistungen für

---



Arbeitsmigranten zu entwickeln; mit Arbeitgebern und Regierung über Arbeitsnormen verhandeln, z. B. über Verfahrensregeln für inländische Arbeitnehmer, Regularisierungsvorschriften für illegale Arbeitsmigranten oder Vorschriften für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen.

- **Spezifische Aktionen zur Mitgliederwerbung:** Diese Erfahrungen, die mehr als ein Drittel der Antworten für diesen Bereich repräsentieren, erweisen sich als diejenigen, die am schwierigsten festzustellen und im Hinblick auf die Ergebnisse unberechenbar sind.

Viele Gewerkschaften wie die französische CGT und die griechische EKA bieten für Gewerkschaften und künftige Mitglieder Fortbildungskurse zum Thema Organisieren und zu Gewerkschaftsfragen an in dem Bemühen, Arbeitsmigranten und mobile Arbeitnehmer anzuwerben. Andere gehen den traditionellen Weg der Organisation durch Kampagnen, die für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft werben und sich an ausländische Arbeitnehmer richten, obschon der Erfolg dieser Kampagnen den Angaben der EGB-Mitglieder zufolge unterschiedlich ist. In dieser Hinsicht meldete UIL (Italien) einen großen Erfolg, was die Erreichung der Ziele (mehr Arbeitsmigranten als Mitglieder rekrutieren) anbelangt, während die finnische SAK erklärte, dass, obschon ihre Kampagne auf junge Leute und Arbeitsmigranten ausgerichtet war und positive Ergebnisse in der ersten Gruppe erzielt wurden, bezüglich der zweiten Gruppe nur sehr bescheidene Ergebnisse erzielt wurden.

Ein bestimmtes Projekt, das auf die Organisation polnischer Arbeitnehmer fokussierte, wurde von FNV in den Niederlanden angelegt. Ziel war es, in der polnischen Gemeinschaft 2500 neue Mitglieder anzuwerben. Die Niederländer berichteten, dass nur 500 neue Mitglieder unter den polnischen Arbeitnehmer rekrutiert wurden. Dieses Ergebnis sahen sie als Misserfolg an. Nach einem Gespräch mit polnischen Kollegen von OPZZ während des Seminars in Bristol erwiesen sich die Ergebnisse, vom polnischen Standpunkt aus betrachtet, als sehr positiv. Die Kollegen der OPZZ sahen es unter Berücksichtigung ihrer großen Schwierigkeiten, Arbeitnehmer in Polen als Mitglieder anzuwerben, als großen Erfolg an. Diese unterschiedliche Herangehensweise an die Ergebnisse machte

deutlich, wie wichtig es ist, bei der Evaluierung dieser Art von Praktiken andere Gesichtspunkte in Betracht zu ziehen.

Zu den Aktionen innerhalb dieser Gruppe gehört eine, die aufgrund ihrer Natur sehr speziell ist: Die Vereinbarung, die die portugiesische UGT mit dem Hochkommissar für Einwanderung und den interkulturellen Dialog in Form einer Partnerschaft unterzeichnet hat, um die Mitgliedschaft ausländischer Arbeitnehmer in der Gewerkschaft zu unterstützen als Möglichkeit, die Arbeitsrechte zu schützen und die soziale Integration zu fördern.

Um messen zu können, wie viele Arbeitsmigranten in der Gewerkschaft vertreten sind, und um diese Entwicklung zu überwachen, haben einige Organisationen Datenbank geändert oder angelegt. Dazu gehören auch Fragen nach dem Herkunftsort oder dem Geburtsort. Diese Erfahrung prallte mit der Debatte über den Schutz personenbezogener Daten und der Frage zusammen, inwieweit der Herkunfts- oder Geburtsort für die Feststellung relevant ist, ob eine Person als Ausländer im Hinblick auf ihre Integration in das Aufnahmeland angesehen werden kann (Dilemmata wie Einwanderer der ersten oder zweiten Generation, neuer oder seit langem im Land lebender Migrant). Gleichzeitig war dies ein Versuch, das Problem der fehlenden Daten zu lösen, das als eines der Hemmnisse für die Ausübung dieser Art von Tätigkeiten galt.

Die Praktik, Organisatoren ausländischer Herkunft einzusetzen, die mit Arbeitsmigranten in ihrer eigenen Sprache kommunizieren können und mit der Kultur und den Traditionen vertraut sind, wurde von anderen Gewerkschaften mit hohen Zufriedenheitsgraden, die auf den erzielten Ergebnissen beruhten, berichtet. Bei der britischen UNISON gibt es den Fall des polnischen Organisations, der von der Gewerkschaft OPZZ<sup>14</sup> unterstützt wird, oder den aus Bulgarien stammenden Organisator der griechischen EKA.

Ein wichtiges Detail, das betont werden sollte, ist, dass viele der Aktionen, die in dieser Kategorie gesammelt wurden, auf den Beitritt von

---



Arbeitnehmern aus Polen fokussierten, weil in Ländern wie England, Niederlande, Dänemark oder Deutschland sehr viele polnische Arbeitnehmer leben. Es ist offensichtlich, dass die Erfahrung, die aus der Arbeit mit der polnischen Gemeinschaft im Ausland und aus der Zusammenarbeit mit polnischen Gewerkschaften gewonnen wurde, als Grundlage für den Aufbau künftiger Aktionen für die Organisation von Arbeitnehmern aus anderen Ländern dienen wird. Andererseits zeigt das griechische Beispiel, dass die Gruppe der Einwanderer, die Gewerkschaftsmitglieder sind, sehr unterschiedlich sein kann, da diese aus mehr als 40 Ländern stammten.

- **Anerkennung der Mitgliedschaft im Aufnahmeland:** Im Nachgang zur Erklärung von Helsinki zur „Gewerkschaft ohne Grenzen“ schloss der Fragebogen eine Frage über Vereinbarungen mit anderen Gewerkschaften zur Unterstützung mobiler Arbeitnehmer/Arbeitsmigranten, die in ihren Heimatländern einer Gewerkschaft angehören, ein. Ferner wurde dieses Thema als eine Art von Maßnahme im Bereich Organisation und Rekrutierung eingeschlossen. Dies führte dazu, dass weniger als 20 % der Praktiken, die für diesen Bereich gesammelt wurden, verschiedene Arten von Kooperationsvereinbarungen, darunter auch die Anerkennung der Mitgliedschaft oder die gegenseitige Unterstützung beschrieben. Diese Art der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften ist in angrenzenden Ländern weiter verbreitet und wurde durch die Aktivitäten der interregionalen Gewerkschaftsräte verstärkt. Das Ziel eines europäischen Mitgliederausweises für Gewerkschaftsmitglieder liegt noch in weiter Ferne und es wurden keine Maßnahmen, die in diese Richtung weisen, auf europäischer Ebene berichtet.

Die britische TUV teilte mit, dass sie ein Abkommen über die Anerkennung der Mitgliedschaft mit portugiesischen und polnischen Gewerkschaften unterzeichnet hat. Auch die irische Gewerkschaft SIPTU erwähnte eine enge Zusammenarbeit mit polnischen Organisationen in diesem Sinne.

Informelle Vereinbarungen im Rahmen historischer Beziehungen zwischen verschiedenen Organisationen scheint es schon lange gegeben zu haben, etwa das von CFDT NPDC und einer belgischen christlichen Gewerkschaft zitierte Beispiel.

Die Organisation und Rekrutierung von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten ist der Bereich, der für die Gewerkschaften die größten Schwierigkeiten aufweist. Etliche Barrieren und Umstände beeinträchtigen die Entwicklung von Aktivitäten, die auf die Mitgliedschaft ausländischer Arbeitnehmer in den Gewerkschaften ausgerichtet sind.

Zu den am Weitesten verbreiteten Barrieren gehören<sup>15</sup>:

- Sprachbarrieren, die zunächst als Problem bei der Kontaktaufnahme mit diesen Arbeitnehmern hervorstechen
- Die Konzentration von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern in Sektoren, die traditionell von großer Unsicherheit betroffen sind, oder anders gesagt, in Sektoren, in denen die Mitgliederrekrutierung schon immer eine Herausforderung war.
- Die Tradition dieser Gruppe von Arbeitnehmern im Hinblick auf die Gewerkschaftsbewegung. Diejenigen, die aus Ländern kommen, in denen die Gewerkschaften in einer schwachen Position sind oder in denen ein gewerkschaftsfeindliches Klima herrscht (z. B. Osteuropa), zögern häufig, einer Gewerkschaft beizutreten, obschon es sich gezeigt hat, dass sie, wenn sie erst einmal beigetreten und aktive Mitglieder geworden sind, als Stimme fungieren, die mehr Mitglieder anzieht, und nach ihrer Rückkehr in ihre Herkunftsländer eine positivere Meinung von Gewerkschaften haben.
- Mangelnde Ressourcen und die Abneigung eigener Mitglieder: Gewerkschaften verweisen oft auf diese Tatsache als Barriere, wenn es um eine Verstärkung ihre Anstrengungen geht, mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten zu organisieren.
- Fehlende Zahlen über die Präsenz von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern in den Arbeitsmärkten, Wirtschaftssektoren, Unternehmen und Gewerkschaften, was die Aufgabe, ausländische Arbeitnehmer für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu gewinnen und die Leistungen zu evaluieren, kompliziert macht.

---

☰

☰

☰

☰

☰

☰

☰

☰

⑤

Trotz der Komplikationen beim Aufbau von Organisations- und Rekrutierungstätigkeiten bezogen sich fast ein Viertel aller eingesammelten Antworten auf dieses Thema, was bedeutet, dass Gewerkschaften Anstrengungen und Ressourcen auf dieses Thema verwenden. Fehlende spezifische Aktionen, die auf die Mitgliedschaft ausländischer Arbeitnehmer ausgerichtet sind, korrespondieren in einigen Fällen mit einem Mangel an ausreichender Forschung, Beurteilung und Planung der Gewerkschaften. Es besteht Bedarf, größere Anstrengungen und mehr Ressourcen einzusetzen, um mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten durch ihre Integration in die Arbeitervereinigungen zu schützen.

### Modell 1: Partizipation von Arbeitsmigranten - UNISON

Ziel: Arbeitsmigranten ermutigen, aktive Mitglieder der Gewerkschaft zu werden

Ziel des Projekts war, über einen Zeitraum von zwei Jahren Arbeitsmigranten auszumachen und diese zu unterstützen und zu ermutigen, in der Gewerkschaft aktiv zu werden. Das Projekt, das über Kampagnen und Gemeinschaftsorganisationen für Arbeitsmigranten aktiv wurde, konnte Arbeitnehmer erreichen, die häufig übersehen werden und in der Gewerkschaft unterrepräsentiert sind. Einer der Projektmitarbeiter stammt von außerhalb der EU, ein anderer war ein von der OPZZ entsandter polnischer Gewerkschafter. Dies trug mit dazu bei, dass das Projekt in der Lage war, auf wichtige Bevölkerungsgemeinschaften zuzugehen.

#### Beteiligte Aktivitäten, Prozesse und Schritte:

Der erste Schritt bestand in Forschungsarbeit, die sowohl die Größe und die Zusammensetzung der ausländischen Arbeitnehmer der Bevölkerungsgemeinschaften und ihre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft identifizieren sollte. Dies bestätigte, dass Arbeitsmigranten-Mitglieder unter den Gewerkschaftsaktivisten unterrepräsentiert waren.

Bei Kampagnen für die Rechte von Migranten und Gemeinschaften von Arbeitsmigranten wurden potenzielle Aktivisten entdeckt, denen Schulung und Unterstützung angeboten wurde, damit sie in der Gewerkschaft aktiv wurden. Ziel war es, kulturelle und Sprachbarrieren zu überwinden, indem ein besseres Verständnis dafür aufgebaut wird, wie britische Gewerkschaften arbeiten, und gezeigt wird, wie sich Arbeitsmigranten, die Gewerkschaftsmitglied sind, einsetzen könnten. Diese Schulung war ein wesentlicher Bestandteil des Projekts, da sie sowohl zum Verständnis- als auch zum Vertrauensaufbau beitrug. Indem sie in dieser Art und Weise auf die Migranten zuzuging, zeigte die Gewerkschaft, dass sie in der Gewerkschaft willkommen waren.

Andere Aspekte der Arbeit schlossen Folgendes ein:

- Arbeit mit vorhandenen Aktivisten und Organisatoren, um diese bei der Anwerbung von Arbeitsmigranten zu fördern und zu unterstützen,

- Veröffentlichung von Material in 21 verschiedenen Sprachen
- Einrichtung einer besonderen Einwanderungs-Beratungsstelle, die Mitglieder in Einwanderungsfragen berät,
- Einsatz für die Rechte von Migranten,
- Einsatz für die Regularisierung von papierlosen Arbeitnehmern,
- Beratung zu Überprüfungen von Einwanderern am Arbeitsplatz und in der Frage, wie mit Razzien umgegangen werden soll.
- Links mit Organisationen der Bevölkerungsgemeinschaft der Arbeitsmigranten

### **Techniken organisieren, die bei Migranten erfolgreich waren**

1. Das Engagement der Gemeinschaften durch Gemeinschaftsorganisationen und Netzwerke der Arbeitsmigranten war besonders wertvoll, weil es dazu diente, potenzielle Aktivisten zu identifizieren, und dazu beitrug, diesen potenziellen Aktivisten die Zuversicht zu geben, sich zu beteiligen. Ferner trug es zu einer Kultur bei, in der die Gewerkschaftsbewegung als ein wertvoller Mechanismus gesehen wurde, der für eine faire Behandlung der Arbeitsmigranten an ihrem Arbeitsplatz sorgt;

2. Die Suche nach potenziellen Aktivisten und der Versuch, mit ihnen ins Gespräch zu kommen und sie zu ermutigen, aktiv zu werden, war für die Gewinnung neuer Arbeitsmigranten-Aktivisten entscheidend. Einige Branchen und Regionen, vor allem, diejenigen, die bereits auf diesem Gebiet tätig waren, waren bei der Talentsuche erfolgreich. Die Kampagnen von UNISON zu Themen, die für Arbeitsmigranten wichtig sind, z. B. Arbeitserlaubnisse für Altenpfleger, waren ebenfalls wichtig für die Identifizierung potenzieller Aktivisten.

3. Gute Kommunikation war entscheidend, um sicherzustellen, dass Arbeitsmigranten-Mitglieder von den Kampagnen der Gewerkschaft für Arbeitsmigranten wussten. Auf der UNISON-Webseite wurden spezielle Seiten für Arbeitsmigranten eingerichtet. Zwischen dem 1. August 2008 und dem 28. Oktober 2009 wurden mehr als 12.314 Besucher auf den Webseiten für Arbeitsmigranten gezählt. Daneben verschickt UNISON ein Newsletter auf Englisch, Polnisch und Filipino an rund 670 Empfänger, von denen die meisten Arbeitsmigranten-Mitglieder von UNISON sind.

4. Das Engagement für Migrantenprobleme war in den Regionen und Branchen stärker, in denen es eine Führungspersonlichkeit gab, die für Arbeitsmigranten-Mitglieder zuständig war. Dies wird durch die Erfahrung in einigen Regionen belegt. So

unterstützt z. B. die Region West Midlands das Netzwerk für Altenpfleger, und einige Zweigstellen, wie das Projekt der Ortsgruppe Newcastle City und das Gesundheitsprojekt der Ortsgruppe Glasgow City, unterstützen das Overseas Nurses Network, das Netzwerk ausländischer Krankenpfleger.

5. Offene, integrationsfreundliche und informelle Sitzungen, die sich mit Problemen von Arbeitsmigranten befassen, sind besonders wirksam, wenn es darum geht, Migranten zu ermutigen, aktiv zu werden, und dafür zu sorgen, dass sie sich von der Gewerkschaft unterstützt fühlen.

6. Während der Lebensdauer des UNISON-Projektes wurden sieben Kurse unter dem Titel "Pathways into UNISON" (Wege in die Gewerkschaft) abgehalten, die speziell für Arbeitsmigranten konzipiert wurden. Vor allem diese Kurse entmystifizierten UNISON in einer Form, die für Menschen, deren Muttersprache nicht Englisch ist, verständlich war. Gleichzeitig wurde bei dieser Gelegenheit versucht, die Teilnehmer zu befähigen, ihr Selbstvertrauen zu stärken. Der Kurs wurde von einem Wissenschaftler der Universität Lancaster 1 eigenständig evaluiert. Dieser befand, dass er sein Ziel mehr als erfüllte. Nach dem Kurs wurden die Teilnehmer betreut und ermutigt, sich zu vernetzen. Pathways wurde von 92 potenziellen Arbeitsmigranten-Aktivisten besucht, von denen 26 später in bestimmtem Umfang in der Gewerkschaft aktiv wurden.

## **Ergebnisse**

1. Insgesamt war das Projekt ein Erfolg. Als direktes Ergebnis des Projekts wurden etwa 70 neue Arbeitsmigranten-Aktivisten angeworben.

2. Das Projekt trug dazu bei, eher informelle Arten des Engagements zu steigern, sodass sich als Ergebnis der Projektarbeit mehr Arbeitsmigranten dabei wohlfühlten, andere Migranten anzuwerben oder informelle Unterstützung und Beratung zu geben, obschon sie es ablehnten, sich aktiv an der formalen Gewerkschaftsstruktur zu beteiligen, häufig, weil sie sich um ihren Status als Arbeitsmigrant Sorgen machten.

3. Als Ergebnis des Projekts entwickelte UNISON etliche Dienstleistungen, die sich unmittelbar an Arbeitsmigranten richten, darunter eine Beratungsstelle für Einwanderer und ESOL-Schulung. Darüber hinaus wurde in mindestens einer Ortsgruppe in den Midlands eine Vereinbarung mit einem Arbeitgeber getroffen, die sich auf Schulungen im Bereich Staatsbürgerkunde für Arbeitsmigranten bezog.

Die größte Errungenschaft des Projekts war die Verpflichtung einer Kohorte von Arbeitsmigranten, die durch den Kurs "Pathways into UNISON" gefördert und von den Teilnehmern begeistert aufgenommen wurde. Diese Aktivisten haben viele Mitglieder für die Gewerkschaft rekrutiert, hauptsächlich durch die Netzwerke ihrer Bevölkerungsgemeinschaften. Viele von ihnen hatten bereits einen Posten in der Gewerkschaft angenommen, andere waren gerne bereit, sich weiter zu engagieren und bei Schulungen mitzumachen, die auf Aufgaben als Gewerkschaftsvertreter vorbereiten.

### Modell 2: Polnische Arbeitsmigranten organisieren FNV<sup>16</sup>

Das Projekt hat zum Ziel, polnische Arbeitnehmer zu organisieren, für ihre Rechte zu kämpfen, sie zu Mitgliedern der Gewerkschaft zu machen und sie in die Organisation zu integrieren.

Im Zeitraum 2009-2010 wurden drei Treffpunkte zur Unterstützung polnischer Arbeitnehmer eingerichtet, um sie über ihre Rechte zu informieren und sie zu organisieren, wenn mindestens fünf polnische Migranten von einem bestimmten Problem betroffen waren. Dabei wurde folgendes Verfahren angewandt: Ein Treffen vereinbaren, um mit der Gruppe zu diskutieren, Einvernehmen mit allen Teilnehmern herzustellen und schließlich einen Plan zur Problemlösung aufzustellen - immer unter Beachtung der Philosophie "mit Migranten für Migranten".

Im Zeitraum 2010-2011 wurde das Projekt geändert. Das Hauptziel bestand jetzt darin, die polnischen Einwanderer in die Organisation des FNV Bondgenoten zu integrieren, Sieben polnische Organisatoren sind in verschiedenen Sektoren wie Landwirtschaft, Metall, Fleisch und Einzelhandel tätig. Die Gruppen sprechen sich untereinander ab, ebenso werden neuartige Informationen und Schulungen, Organisationsformen und individuelle Dienstleistungen entwickelt. Ein weiteres Ziel besteht darin, zu untersuchen, weshalb die polnischen Arbeitsmigranten so schnell aus der Gewerkschaft austreten und was getan werden kann, um die Mitgliedschaft für sie zu verbessern. Schließlich besteht ein weiteres Ziel darin, die individuellen Dienstleistungen zu verbessern und sie effizienter und effektiver zu machen. Die zweite Hälfte des Projekts beginnt im Oktober oder November.

Die folgenden Kriterien haben die Aktionen angeleitet: Mit Migranten für Migranten; informieren und organisieren; gute gemeinsame Arbeit; Stärkung; aktive Teilnahme; Solidarität.

### **Beteiligte Aktivitäten, Prozesse und Schritte:**

---

<sup>16</sup> [www.FNV Bondgenoten.nl](http://www.FNVBondgenoten.nl)

2009 – 2010:

#### Organisieren der Bevölkerungsgemeinschaften, Rotterdam und Schiedam

- Organisation der Treffpunkte und Regelung der Öffnungszeiten
- Information an verschiedenen Standorten, die von Polen besucht werden
- Abendveranstaltung, bei der Polen über AOW, Rente, steuerliche Probleme und Arbeitsgesetze informierte wurden
- Informationsbroschüren
- Website der FNV Bondgenoten in polnischer Sprache
- Treffpunkte mit Öffnungszeiten, um zu informieren und/oder zu organisieren
- Telefondienste, um zu informieren und/oder zu organisieren. 2009 wurde dieser Dienst insgesamt 3.870 Mal in Anspruch genommen.

#### **Relevanz**

Jede Form der Organisation ist wichtig, z. B.:

- Organisieren der Bevölkerungsgemeinschaft: In Rotterdam und Schiedam wurde ein großes Netzwerk aufgebaut, weil eine regelmäßige Präsenz in der Bevölkerungsgemeinschaft bestand; Besuche von polnischen Geschäften, Bars, Restaurants und Kirchen, um polnische Einwanderer über unserer Aktivitäten zu informieren.

- Organisation des Treffpunkts

- Organisieren im Produktions-, Einzelhandels- und Reinigungssektor: Beteiligung des Reinigungssektors an dieser Form des Organisierens. Dank unserer Organisationsmethode längster Streik, der jemals in diesem Sektor verzeichnet wurde. Ein Projekt im Einzelhandelssektor - Vertrieb - wurde ebenfalls entwickelt und polnische Migranten organisiert.

#### **Positive Wirkung**

Dieses Projekt erhöhte das Bewusstsein über die Lage der polnischen Arbeitsmigranten in unserem Arbeitsmarkt. Polnische Migranten sind nicht länger unsichtbar. Sie werden mehr respektiert, sie aber als Mitglied in der Gewerkschaft zu halten ist noch immer eine große Herausforderung,

Um polnische Migranten zu treffen, zu informieren und zu organisieren, wurden konkrete Methoden entwickelt, die allmählich in die traditionellen Arbeitsmethoden integriert werden.

Zudem werden etliche polnische Berater weiter betreut, um das "Know-how" in diesem Bereich zu erhalten.

Das Projekt befindet sich derzeit in der zweiten Phase, in der versucht wird, neue Methoden zu integrieren.



### 7.3 Bereich 3: Integration von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten in die Gewerkschaftsbewegung, am Arbeitsplatz und im Arbeitsleben des Aufnahmelandes

Im Rahmen der Aktionen, die die Integration von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten fördern sollen, ist die Auswahl der Aktivitäten etwas größer als in den beiden anderen Bereichen. Im Fragebogen wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass in der Studie nach Praktiken gesucht wurde, wie diese Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, in den Arbeitsmärkten, in die Gewerkschaftsbewegung und in die Gesellschaft des Aufnahmelandes und - im Falle zurückgekehrter Migranten - des Herkunftslandes integriert werden können.

Wie bereits erwähnt, bezogen sich rund ein Viertel (25 %) der Praktiken, die in der ersten Phase erfasst wurden, auf den Bereich Integration, und die meisten von ihnen standen im Zusammenhang mit der Integration am Arbeitsplatz, in die Arbeitsmärkte und Gewerkschaften, während nur wenige sich auf die Gesellschaft im Allgemeinen bezogen. Andererseits wurden überhaupt keine Aktivitäten erfasst, die sich auf zurückgekehrte Migranten bezogen.

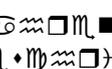
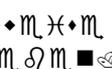
Was die Antworten anbelangt, kann hinsichtlich des Inhalts wie folgt unterschieden werden:

- **Verfahrensweisen zur Integration durch Tarifverhandlungen:** Tarifverträge, darin eingeschlossen Bestimmungen, die sich auf die spezifische Situation ausländischer Arbeitnehmer beziehen, wurden von den Gewerkschaften erzielt, z. B. die Vereinbarung, die Arbeitnehmervertreter (CFDT France) und ein Arbeitgeber, das Unternehmen Club Méditerranée, über grundlegende Arbeitsrechte und transnationale Mobilität in der Region Europa-Afrika<sup>17</sup> geschlossen wurde.

Andere Gewerkschaften wie die spanische UGT<sup>18</sup> haben durch Tarifverhandlungen Aspekte im Zusammenhang mit den Bedürfnissen von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern eingeführt. Die Richtlinien für

---





Gewerkschaften schließen folgende Aspekte ein: u.a. Gleichbehandlung, Anwerbung in den Herkunftsländern und Wege der transnationalen Mobilität; Methoden der Arbeitsorganisation, die Vielfalt respektieren, und besondere Aspekte für entsandte Arbeitnehmer.

Die belgische Gewerkschaft ACV-CSC hat Gewerkschaftsfunktionäre in Fragen der Mitarbeitervielfalt und -gleichstellung und der Verhandlung über Aktionspläne für Mitarbeitervielfalt, die sich um die Integration dieser Arbeitnehmer bemühen, geschult und ein ganzes Team von Gewerkschaftern an den Arbeiten zu diesen Themen beteiligt.

Die fehlenden Antworten von Branchengewerkschaften (Verbände) zeigt jedoch, dass wir, anders als erwartet, nicht viele Verfahrensweisen in diesem Bereich entwickelt haben, wenn man berücksichtigt, dass Tarifverhandlungen die typischste Form der Gewerkschaftsaktion sind.

- **Verfahrensweisen der sozialen und Arbeitsintegration durch Berufsausbildung und Berufsbildung:** Die spanische CCOO berichtete, dass sie Jahrespläne für Berufsausbildung und Berufsbildung besitzt, mit deren Hilfe personalisierte Wege der Integration für Arbeitsmigranten und mobile Arbeitnehmer entwickelt wurden, um diese bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Diese Schulungen bestehen aus Sprachunterricht, Techniken für die Jobsuche, soziale Fähigkeiten und Begleitmaßnahmen.
- **Schulungs-, Informations- und Bildungsaktivitäten** Bildung wird von den Gewerkschaften als wichtige und wirksame Methode der Integration verstanden, wenn man berücksichtigt, dass die Mehrzahl der Aktionen zum Thema Integration in diese Kategorie eingeordnet werden können. Verschiedene Organisationen haben Sprachkurse, Weiterbildungsprogramme zum Thema Beschäftigung, Rechte und Ansprüche sowie Informationsveranstaltungen zur sozialversicherungsrechtlichen Fragen für mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten angeboten. SIPTU (Irland) und FNV (Niederlande) bieten regelmäßig solche Schulungen für ausländische Arbeitnehmer an, um ihre Anpassung an das neue Arbeitsumfeld zu erleichtern.

Das Projekt „Willkommen in Dänemark“, das von LO in Zusammenarbeit mit lokalen Behörden entwickelt wurde, zeichnet sich durch einen breiteren Ansatz

aus, neu angekommene ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien zu empfangen, zu begrüßen, zu integrieren und im Land zu behalten. Das Projekt versucht, die Hindernisse zu identifizieren, mit denen mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten konfrontiert sein können, und Möglichkeiten zu finden, wie diese bewältigt und überwunden werden können. Dabei fokussiert das Projekt auf vier Themenbereiche: Behördenkontakt, Sprach- und Kulturverständnis, Arbeitsplatzbeziehungen und Wohlbefinden von Familienangehörigen.

Um Integration zu ermöglichen, vor allem am Arbeitsplatz und in den Arbeitsmärkten, muss die Aufnahmegesellschaft sich jedoch ebenfalls an die Neuankömmlinge anpassen und Diskriminierung ausmerzen. Aus diesen Gründen wurden von CGIL (Italien) und EKA (Griechenland) Schulungen für Gewerkschafter aus verschiedenen Sektoren angeboten, um das Problem der Gleichstellung am Arbeitsplatz anzugehen und Diskriminierung bewusst wahrzunehmen. In diesem Sinne arbeitet auch das DGB Bildungswerk (Abteilung Migration und Qualifikation) an den Themen Integration von ausländischen Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, Gleichbehandlung und interkulturelle Kompetenz sowie an der Bereitstellung von Informationen über die rechtliche und soziale Situation von Migranten, die für Betriebsräte, Stakeholder und politische Entscheidungsträger bestimmt sind.

- **Aktivitäten, um die Wahrnehmung von Migrationsproblemen zu schärfen.** Alle Arten von Veranstaltungen und Verfahrensweisen wurden von den Gewerkschaften mit dem Ziel entwickelt, die Gesellschaften für Fragen im Zusammenhang mit der Integration von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern zu sensibilisieren und Diskriminierung und Rassismus zu bekämpfen. Unter diesen Aktivitäten gehört die Organisation von Konferenzen, Seminaren und Rundtischgesprächen, nicht nur, um intern über Mobilitäts- und Migrationsprobleme zu diskutieren, sondern auch um Sozialpartner, Behörden und NRO zusammenzubringen, zu den am weitest verbreiteten Aktivitäten.

Durch das Berliner Bündnis gegen Menschenhandel versucht der DGB Berlin Brandenburg in Zusammenarbeit mit der Internationalen Organisation für Migration (IOM), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Berliner Senatsverwaltung für Integration stärker auf Menschenhandel aufmerksam zu machen. Die griechische EKA arbeitet in diesen Fällen direkt mit der griechischen Polizei und den Botschaften zusammen. Auch die Opfer des

Menschenhandels werden in ihren Arbeitsrechten besonders unterstützt (darin eingeschlossen Übersetzung).

Der DGB beschrieb, dass im interregionalen Gewerkschaftsrat Elbe Neisse Aktivitäten entwickelt wurden, um auf die schwierigen Lebensbedingungen von Migranten aufmerksam zu machen (Konferenzen und Networking-Sitzungen mit Politikern) und mehr interkulturelle Offenheit aufseiten der Behörden und Verwaltungen zu fördern (z. B. durch Schulungen für Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung).

Die belgische Gewerkschaft FGTB war sowohl auf dem Gebiet der Bekämpfung von Diskriminierung, der Überwachung des Regularisierungsverfahrens für illegale Migranten und der Mobilisierung für die Regularisierung sehr aktiv. Sie hat eine Einheit für den Kampf gegen Diskriminierung eingerichtet. Hier werden Schulungen über Stereotypen und Diskriminierung angeboten und Sensibilisierungskampagnen entworfen.

Was Kampagnen anbelangt, so sollte speziell auf die von CGIL veranstaltete landesweite Demonstration hingewiesen werden. Sie stand unter dem Motto „Ungleiche Rechte = weniger Rechte für alle“ und forderte unter anderem die Regularisierung von Arbeitsmigranten, die Reform des Staatsangehörigkeitsrechts, das Recht, an den Lokalwahlen teilzunehmen, Familienzusammenführung und eine konkrete Asylpolitik ein. Andere Kampagnen betreffen die zweite und dritte Generation und die Mitgliedschaft junger Einwanderer. Die griechischen Gewerkschaften organisierten zwei Kampagnen unter dem Titel: „Nein zum Rassismus, von der Wiege an“ und „Tunnel 14“ – die sich auf die Beurkundung der Geburt von Kindern von Arbeitsmigranten bezog, die in Griechenland geboren werden.

Aber auch der Kampf für die Rechte der schwächsten Arbeitnehmer, z. B. Arbeitsmigranten in Privathaushalten, wurde nicht vergessen. UGT Andalucía (Spanien) veranstaltete eine Regionalkonferenz zur hauswirtschaftlichen Beschäftigung, die das Thema der Arbeitsmigrantinnen in diesem Sektor ansprach. Die griechische EKA organisiert sonntägliche Treffen für verschiedenen Einwanderergruppen, die in der Sprache der Migranten abgehalten werden. Die meisten davon betreffen Hauspersonal.

Und schließlich hat die portugiesische CGT als Mittel, das Bewusstsein innerhalb der Gewerkschaftsbewegung für das Problem der mobilen Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten zu schärfen, ein internationales Meeting von Gewerkschaftsvertretern, -aktivisten und -führern organisiert, das sich mit den Problemen dieser Gruppen wie Arbeits- und Sozialrechte, Diskriminierung, Regularisierungsverfahren, Arbeitsausnutzung und illegale Beschäftigung, gewerkschaftliche Organisation, Schaffung von Strukturen für Migranten in den Gewerkschaften und Integration durch Beteiligung an Gewerkschaften befasste.

Die Frage der Integration von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern in die Gewerkschaft war Thema der Diskussionen in den Workshops, die das Dilemma zwischen der Integration dieser Arbeitnehmer in die regulären Gewerkschaftsstrukturen, um hier spezifische Strukturen zu schaffen, und der Einrichtung von Ausschüssen für Migrationsfragen aufzeigten. Das nationale Komitee für Einwanderer der CGIL ist ein Beispiel für die zweite Form der Integration.

- **Andere Gewerkschaftsaktivitäten über Arbeitsmigranten als Integrationsmethode:** Bei der Analyse der Antworten, die von verschiedenen Organisationen zu Integrationsaktivitäten eingeschickt wurden, zeigt sich, dass viele Gewerkschaften ihre Arbeit mit ausländischen Arbeitnehmern ebenfalls als Methode der Integration verstehen, da viele der angebotenen Dienstleistungen und der entwickelten Aktivitäten die Anpassung dieser Arbeitnehmer an den neuen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft fördern. So versteht die portugiesische UGT die Aufgabe ihrer Informationszentren für Einwanderer. Das gleiche gilt für die SEK (Zypern) und die griechische EKA, wenn diese die allgemeine Strategie der Gewerkschaft, Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer und Nichtdiskriminierung zu erreichen, beschreiben.

Als Methode, die richtigen Voraussetzungen für die Integration von ausländischen Arbeitnehmern zu schaffen, beschreibt ZSSS (Ungarn) die Ausübung starken Drucks auf das politische Umfeld, damit Gesetze über menschenwürdige Lebensstandards für Arbeitsmigranten verabschiedet werden.

- **Kulturelle und sportliche Aktivitäten:** Gewerkschaften haben ebenfalls Aktivitäten außerhalb ihres traditionellen Arbeitsgebiets durchgeführt, wohl wissend, dass ihre Präsenz auch bei anderen Aktionen wie der Teilnahme oder Organisation von Sportveranstaltungen wichtig ist, um den Austausch zwischen den Kulturen zu verstärken. So berichtet die französische CGT über die Organisation von Fußballspielen mit Arbeitsmigranten. Auch die Ausrichtung von kulturellen Veranstaltungen wie Ausstellungen oder Filmvorführungen im Zusammenhang mit Migrationsfragen wurde beobachtet. Die griechische EKA gab an, jedes Jahr in Athen ein Arbeiterkulturfestival namens "Kaleidoskop" zu organisieren, an dem sehr viele Einwanderer teilnehmen.

Zum Abschluss können einige Schlussfolgerungen aus den verschiedenen Fragen über Gewerkschaftsstrategien für die Integration von mobilen Arbeitnehmern/Arbeitsmigranten am Arbeitsplatz/in den Arbeitsmarkt gezogen werden.

Was die Einbeziehung von Migrationsproblemen in die Tarifverhandlungen und in die Verhandlungen über Aktionspläne für Mitarbeitervielfalt am Arbeitsplatz anbelangt, gaben mehrere Gewerkschaften an, einige Schritte in diese Richtung unternommen zu haben, z. B. CGIL (Italien), ACV-CSC (Belgien) oder FNV. Diese Frage wurde von den meisten Gewerkschaften jedoch verneint.

Ein ähnliche Situation wurde bei den Vereinbarungen mit Arbeitgebern über Fragen der Integration und Nichtdiskriminierung sowie über besondere Bedürfnisse von Migranten beobachtet. Nur wenige Organisationen bestätigten, solche Vereinbarungen abgeschlossen zu haben. So berichtete der DGB Sachsen (Deutschland), dass er eine Vereinbarung über den Kampf gegen Rassismus mit der regionalen Handelskammer unterzeichnet hat. SIPTU (Irland) berichtet in derselben Weise über ihr Abkommen bezüglich der Gleichbehandlung von Leiharbeitern. Was die Einführung der besonderen Bedürfnisse von Migranten in die Tarifverträge anbelangt, erwähnten nur UGT (Spanien) und CGIL (Italien) mehrere Aspekte, die inzwischen eingeschlossen wurden (z. B. unterschiedliche Verwaltung der Urlaubsansprüche, Mahlzeiten, Sprachen, Gesundheitsfürsorge, Bedingungen der Auftragsvergabe usw.).

Die letzte Frage in dieser Gruppe bezog sich auf die Mitwirkung an Beobachtungsgremien für die Arbeitsmärkte, die sich mit Mobilitäts- und Migrationsfragen befassen. Allgemein berichteten die interregionalen

Gewerkschaftsräte über zahlreiche Erfahrungen mit grenzüberschreitenden Beobachtungsgremien und einige Organisationen, z. B. FNV (Niederlande), SIPTU (Irland), CGIL (Italien), SEL (Zypern), UGT (Portugal), gaben an, diesen Gremien anzugehören.

### Modell 1: Nationales Komitee für Einwanderer - CGIL<sup>19</sup>

Ziel

**CGIL ist mit mehr als 5 Millionen registrierten Mitgliedern, von denen die Hälfte Rentner sind, die größte italienische Gewerkschaft. Insgesamt hat die CGIL 387.000 registrierte Mitglieder, die Arbeitsmigranten sind - das sind 15 % der aktiven Mitglieder (es gibt sehr wenige Rentner unter den Arbeitsmigranten). Diese Zahl macht uns zur repräsentativsten Organisation für Einwanderer in Italien.**

**Das Engagement der CGIL im Hinblick auf Einwanderungsstrategien schließt Folgendes ein:**

**Die Einrichtung von Hunderten von Ausländerbüros, um Arbeitsmigranten beim Umgang mit Verwaltungsverfahren zu helfen (Erneuerung der Aufenthaltserlaubnis, Familienzusammenführung, Zugang zu Berufsausbildung, Anerkennung von Bildungsqualifikationen usw.);**  
**die Einführung der spezifischen Bedürfnisse von Arbeitsmigranten in nationale Tarifverträge (Möglichkeit, Urlaubstage zu sammeln, um in einem Zeitraum von zwei Arbeitsjahren längeren Urlaub in Anspruch zu nehmen) oder Unternehmensverträge (Kantinenessen, das religiöse Vorschriften berücksichtigt) usw.**

Daneben spielt CGIL auch eine führende Rolle im Kampf für die Rechte von Arbeitsmigranten, gegen Rassismus und Fremdenhass, und zwar durch die Organisation von und die Teilnahme an:

**nationalen und lokalen Demonstrationen;**  
**Absprachen mit Ministerien über Angelegenheiten im Zusammenhang mit Einwanderung, für die sie zuständig sind;**

---



**Vorbereitung und Präsentation Dutzender von territorialen Plattformen über Immigration;  
eine nationale Plattform, die Rechte für Immigranten einfordert, die in Italien leben und arbeiten.**

Beschreibung

CGIL ist eine multi-ethnische Gewerkschaft, die Arbeitsmigranten sowohl als Arbeitnehmer als auch als Einwanderer schützt:

- Was die Arbeitnehmer anbelangt: durch nationale Tarifverträge und durch Verhandlungen auf der zweiten Stufe – am Arbeitsplatz - tritt sie für die sozialen und ökonomischen Rechte aller Arbeitnehmer, Italiener und Einwanderer, ein; sie führt besondere Ansprüche für Arbeitsmigranten ein, z. B. die Möglichkeit, den Jahresurlaub für zwei Jahre zu nehmen, Gebetszeiten, Betriebskantinen, usw.
- Was Einwanderer anbelangt: durch Einwandererbüros, die als Verbindungsglied zu lokalen Institutionen fungieren, interveniert sie, um in Einzelfällen Lösungen für Einwanderer zu finden; durch das System der angebotenen Dienstleistungen, z. B. bei der Erneuerung der Aufenthaltserlaubnis (134.000 Verfahren im Jahr 2009), bei der Familienzusammenführung (8.327 Fälle im Jahr 2009).
- Das System der Dienstleistungen war auch an der Regularisierung von Haushaltshilfen beteiligt, die im vergangenen Jahr stattgefunden hat (33.000 Regularisierungsfälle).

Das Nationale Komitee für Einwanderer sitzt mit am Verhandlungstisch der Regierung, wenn es um die Umsetzung der Strategien geht, die vom nationalen Kongress der CGIL gebilligt wurden. Das Komitee steht in Verbindung mit Verbänden, die Einwanderung fördern, mit der Arbeitswelt und mit der Gesellschaft im Allgemeinen. Daneben koordiniert das Komitee die Kategorien und lokalen Strukturen der CGIL.

Aufgabe des Nationalen Komitees für Einwanderer ist, Vorschläge zu analysieren und zu entwickeln.

Zu den jüngsten Aktivitäten gehören:

- die Kampagne der CGIL gegen Rassismus namens „Stesso sangue, stessi diritti“ (Dasselbe Blut, dieselben Rechte), für die sich alle CGIL-Ortsgruppen im Vorfeld des 21. März 2009 – dem internationalen Tag zur Beseitigung der Rassendiskriminierung – engagierten.
- Die Kampagne “Non aver paura, apriti agli altri, apri ai diritti” (Hab’ keine Angst, sei offen für andere, sei offen für ihre Rechte), die in Zusammenarbeit mit 26 anderen Gewerkschaftsgruppen und internationalen laizistischen und religiösen Organisationen am 18. März 2009 begann.
- CGIL setzt sich dafür ein, Artikel 18 des konsolidierten Gesetzes Nr. 40 über Einwanderung (dieser Artikel schützt Frauen, die Opfer des Prostitutionshandels werden) auf Fälle der Arbeitsausnutzung auszudehnen. Wir fordern, dass ausländische Arbeitnehmer, die über Arbeitsausnutzung berichten, eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, damit sie ihre Position wahren können. Dies hätte mit der Ratifizierung der 52. EU-Richtlinie erreicht werden können, die seit dem 18. Juni 2009 in Kraft ist. Leider hat der Senat die entsprechende Bestimmung vor der Ratifizierung aus dem Gesetz gestrichen.

Positive Wirkung:

Durch Tätigkeit des Nationalen Komitees für Einwanderer ist die Zahl der neuen Mitglieder in der Gewerkschaft gestiegen. Die Macht der Gewerkschaft, bei der Regierung mehr Rechte für Einwanderer zu verlangen, hat sich dadurch vergrößert.

Modell 2: Tarifvertrag über grundlegende Arbeitsrechte und grenzüberschreitende Mobilität im Unternehmen Club Méditerranée, Bereich Europa-Afrika - CFDT

Das spezifische Ziel dieser Aktion besteht darin, Gleichbehandlung und die Anerkennung von Gewerkschaftsrechten im Unternehmen zu erreichen, unabhängig von der geografischen Herkunft der Arbeitnehmer. Dabei sollen Bedingungen für die Mobilität von saisonalen Arbeitsmigranten in Freizeitanlagen rund um das Mittelmeer, in Afrika und in den Wintersportgebieten in den Alpen sichergestellt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, haben die internationalen Gewerkschaften UITA und EFFAT eine Gesamtvereinbarung mit dem grenzüberschreitenden Unternehmen Club

Méditerranée über grundlegende Arbeitsrechte und grenzüberschreitende Mobilität geschlossen.

Die endgültigen Ergebnisse der Verhandlungen bestanden in einem Text, der sämtliche internationalen, EU- und regionalen Vorschriften im Zusammenhang mit Beschäftigung, Gewerkschaft und Grundrechten einschließt:

- Das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten, ohne diskriminiert zu werden
- Kontakte zwischen Arbeitnehmern und ihren Vertretern zu gestatten
- Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit
- Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung bei Beschäftigungsfragen
- Gleiche Entlohnung für Männer und Frauen
- Grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern nur dann, wenn es nicht möglich ist, lokale Arbeitnehmer einzustellen
- Gleiche Beschäftigungsbedingungen für entsandte und lokale Arbeitnehmer
- Die Gewerkschaft über die Kriterien und die Bedingungen der Mobilität von Arbeitnehmern informieren
- Soziale Absicherung im Land der Beschäftigung
- Die Arbeitsplätze, auf die Arbeitnehmer entsandt wurden, werden jährlich von EFFAT/UITA-Vertretern besichtigt
- Einsetzung einer Kommission zur Überwachung des Vertrags

Der Vertrag stärkt die Rechte von Arbeitsmigranten, indem er

- Die ILO-Abkommen zu diesem Thema einhält
- Grenzüberschreitende Mobilität regelt, was die Verteidigung der Rechte von Arbeitsmigranten klarer und einfacher machen wird
- Etliche Maßnahmen zur Unterstützung von saisonalen Arbeitsmigranten einführt, die in den Wintersportorten in den Alpen arbeiten.

Der Vertrag hatte auch eine positive Wirkung hinsichtlich folgender Aspekte:

- Die Rechte von Gewerkschaftsvertretern werden respektiert
- Zwangsarbeit wird nicht toleriert
- Die effektive Abschaffung der Kinderarbeit wird respektiert
- Gleichheitsgrundsätze bei Arbeitspraktiken, d. h. keine Diskriminierung aufgrund

von Rasse, Geschlecht, politischer oder religiöser Überzeugung

Diese Aktion hatte eine positive Wirkung auf folgende Aspekte:

- Lokale Arbeitnehmer haben Vorrang
- Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der nationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen
- Arbeitnehmervertreter werden informiert
- Lohnerhöhungen in den Club Med-Städten.

Die Einführung von interregionalen und internationalen Vereinbarungen zwischen verschiedenen Partnerschaften, Branchengewerkschaften und Verbänden zeigt, dass es möglich ist, verschiedene Organe zu koordinieren, die auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen aktiv sind, mit dem Ziel, multilaterale Verträge zu erreichen, die Gleichbehandlung und Grundrechte garantieren.

## 8. BARRIEREN

Im Hinblick auf Forschung und Studien sind die Bereiche Mobilität und Migration sehr breit gefasst, ebenso die Unterschiede in der Art und Weise, wie die Gewerkschaften ihre Tätigkeiten ausüben.

Diese Vielfalt im Hinblick auf die Ansätze, Probleme und Antworten wird auch durch unterschiedliche Perspektiven beeinflusst, die von den Gegebenheiten im jeweiligen Mitgliedstaat abhängen werden. Ob ein Land Herkunftsland, Bestimmungsland und/oder Transitland ist, hat Einfluss auf die Art und Weise, wie Gewerkschaften reagieren. Organisationen aus Ländern, in denen es viele Einwanderer gibt, sind mit anderen Bedingungen konfrontiert als Gewerkschaften aus Ländern, in denen es nur sehr wenige ausländische Arbeitnehmer gibt.

**Diese Unterschiede machen es schwer, eine gemeinsame Basis für die Identifizierung von Hindernissen und Barrieren zu finden. In den Diskussionen wurden jedoch etliche ähnliche Besorgnisse geäußert.**

## 8.1 Allgemeine Hindernisse

- Migration wird in den Gewerkschaften häufig als **Randthema** angesehen. Es scheint jedoch einen neuen Trend zu geben, Fragen im Zusammenhang mit ausländischen Arbeitnehmern größere Bedeutung beizumessen. Der politische Diskurs gegen Migranten und die Schwierigkeiten, die die EU-Gesetze über entsandte Arbeitnehmer aufwerfen, haben Mobilität- und Migrationsthemen auf der Tagesordnung der Gewerkschaften vorrücken lassen.
- Die Wirtschaftskrise, die wachsende Arbeitslosigkeit und die Sparmaßnahmen – die die Einführung protektionistischer Ideen, einerseits auf politischer, andererseits gewerkschaftlicher Ebene fördern – haben Migrationsthemen jedoch zugunsten von „dringenderen Angelegenheiten – von der Tagesordnung verbannt.
- Tatsache ist, dass Parteien der extremen Rechte sowohl in der politische Arena der Mitgliedstaaten als auch auf europäischer Ebene im Vormarsch sind. Damit hängt zusammen, dass **Rassismus und Fremdenhass** unter den lokalen Bevölkerungen zunehmen und auch Gewerkschaftsmitglieder stehen dabei nicht abseits. Bei der Entwicklung von Aktivitäten für Arbeitsmigranten und mobile Arbeitnehmer sind Gewerkschaften auf Ablehnung bei ihren Mitgliedern gestoßen und müssten **negative Stereotypen und Feindseligkeit** von inländischen Arbeitnehmern überwinden und den Bewusstseinsgrad erhöhen.
- Sobald die Gewerkschaften jedoch beschließen haben, Aktivitäten zu entwickeln, die auf die Unterstützung ausländischer Arbeitnehmern ausgerichtet sind, stellt die **Sprache** in der Regel das erste und größte Hindernis. Um mit Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern kommunizieren zu können, müssen die Gewerkschaften große Anstrengungen zur Überwindung dieser Barriere machen und Sprachkurse organisieren, wichtige Informationen übersetzen (Broschüren, Webseiten, Tarifverträge) und/oder Gewerkschaftsfunktionäre anwerben, die in der Sprache der Sprache der Migrantengemeinschaften kommunizieren können.
- Wie in Punkt 4.2. der Broschüre erläutert, besteht keine Einigung hinsichtlich der grundlegenden **Definitionen** im Zusammenhang mit mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten, und häufig werden dieselben Begriffe verwendet, um unterschiedliche Situationen zu beschreiben. Diese Verwechslung zeigt Folgendes: 1) die fehlende Unterscheidung in den Gewerkschaften bezüglich ihrer Aktivitäten zur Unterstützung ausländischer Arbeitnehmer; 2) die falsche Annahme, dass mobile Arbeitnehmer hinsichtlich der Rechts und der Rechtsstellung wie inländische Arbeitnehmer sind; 3) die Notwendigkeit, einen Konsens über grundlegende Bedingungen herbeizuführen.

- **Verwaltungsaufwand und administrative Barrieren** in Bereichen wie Renten, Sozialleistungen und soziale Sicherheit erschweren Gewerkschaftsaktionen, wenn es darum geht, Gleichbehandlung für grenzüberschreitende und mobile Arbeitnehmer und sogar Arbeitsmigranten zu erreichen.

## 8.2 Technische Schwierigkeiten bei der Entwicklung von Aktionen

- Das größte Hindernis für die Durchführung von Projekten in diesem Bereich stellen die fehlenden Mittel und die benötigten Ressourcen dar. Die Gewerkschaftsperspektive ist oft nicht in den Leitlinien für Fonds oder in den Zielen von Programmen und Projekten enthalten.
- Die Suche nach Möglichkeiten, um eine angemessene Nachbetreuung der Aktionen und Projekte zu gewährleisten, wenn diese abgeschlossen sind, stellt eine große Herausforderung für die Gewerkschaften dar, die es häufig schwierig finden, ihre Aktionen mit den richtigen Leuten und auf der richtigen Ebene zu verknüpfen.
- Die Projektentwicklung ist sehr zeit- und ressourcenaufwendiger Prozess und bringt oft großen administrative Kosten und Verwaltungsaufwand mit sich.
- Bei Arbeitsmigranten kann die Identifizierung der Zielgruppe wegen der fehlenden Daten und Statistiken über Migranten in den Arbeitsmärkten und sogar über die Mitgliedschaft von Migranten in den Gewerkschaften ebenfalls eine große Herausforderung darstellen. Auseinandersetzungen über den ethischen Aspekt der Erfassung von personenbezogenen Daten über den Herkunftsort waren ebenfalls Teil der Diskussionen.
- Oft entsprechen die Kriterien der Leitlinien für die Finanzierung von Projekten nicht den Bedürfnissen oder dem Blickwinkel der Gewerkschaften, da häufig nur für Migranten - was zu Abneigung unter den nationalen Mitgliedern führt - oder nur für legale Migranten sind. Manchmal schreiben die Finanzierungsquellen sogar die Schaffung separater und von der Gewerkschaft unabhängigen Strukturen für Migranten vor.
- Wegen der sehr unterschiedlichen Situationen auf nationaler der Ebene, was Migrationsfragen angeht, ist es nicht leicht, funktionierende Modelle zu finden. In diesem Sinne ist es wichtig, über mehr Informationen zu verfügen und bewährte Verfahrensweisen auszutauschen.
- Zahlreiche Organisationen haben festgestellt, dass es noch immer an Koordination, Networking und dem Austausch von Erfahrungen mit Migrantenproblemen mangelt.

- Obschon den Gewerkschaften besondere Verantwortung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt zukommt, ist eine enge Zusammenarbeit mit NRO in diesem Bereich wichtig. Auch wenn die Projekte einige bewährte Verfahrensweisen aufgezeigt haben, ist in diesem Bereich noch einiges zu tun, um Kooperationsmodelle und/oder Abkommen zwischen Gewerkschaften und NRO, deren Zielgruppe Arbeitsmigranten sind, zu erarbeiten.

### 8.3 Hindernisse bei der gewerkschaftlichen Organisation

- Eines der größten Hindernisse bei der Organisation von Arbeitsmigranten und mobilen Arbeitnehmern besteht in der Tatsache, dass sie von sehr großen Unsicherheiten betroffen sind: befristete Verträge, Unregelmäßigkeiten, schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne, Arbeitsausnutzung.
- Arbeitsmigranten müssen ihren Arbeitsplatz behalten, damit sie ihre Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis nicht verlieren. Dies führt zu Arbeitsausnutzung und Belästigung und macht die Organisation noch schwerer. Einige Gewerkschaften berichteten, dass Migranten sehr oft Angst vor möglichen Repressalien haben, wenn sie beschließen, einer Gewerkschaft beizutreten.
- Die Konzentration besonders gefährdeter Arbeitnehmer in einigen Sektoren (Bau, Landwirtschaft, Bars und Restaurant, haushaltsnahe Dienstleistungen usw.), in denen es traditionell schwierig ist, Mitglieder zu werden, ist eine weitere Barriere, mit der Gewerkschaften konfrontiert sind, wenn sie versuchen, diese Arbeitnehmer als Mitglieder zu gewinnen und zu organisieren.
- Da die Gewerkschaften keine entsandten Arbeitnehmer zu ihren Mitgliedern zählen, stellt die Organisation dieser Gruppe eine große Herausforderung dar. Die Gewerkschaften haben Probleme, in Arbeitsstätten vorzudringen, in denen entsandte Arbeitnehmer tätig sind (z. B. in Schiffbauunternehmen).
- Manchmal liegt es daran, dass es in einigen Herkunftsländern keine Gewerkschaftstradition gibt oder dass die Gewerkschaften mit früheren staatlichen Verwaltungen verbunden waren. Deshalb müssen Migranten erst über die Gewerkschaftsbewegung informiert und über die Vorteile, die sie in Anspruch nehmen können, kennenlernen, bevor sie Mitglied werden, aufgeklärt werden.
- Es ist wichtig, eine Gewerkschaftsstrategie zu erarbeiten, die spezifische Gruppen mit spezifischen Merkmalen wie Arbeitsmigranten und mobile Arbeitnehmer anvisiert. Die Tatsache, dass die Gewerkschaften in einigen Ländern die übliche Strategie anwenden, um alle Arbeitnehmer zu organisieren, könnte eine Erklärung dafür sein, weshalb sie

bei der Anwerbung von Arbeitnehmern aus anderen Ländern nicht sehr erfolgreich sind.

- Migranten ohne Papiere stellen eine Gruppe dar, die besonders schwer zu organisieren ist, weil es in einigen Ländern nicht möglich ist, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, wenn der administrative Status des Arbeitnehmers nicht den Vorschriften entspricht. Diese Gruppe ist auch die am meisten gefährdete und daher noch schwieriger zu organisieren.

Während des Projekts wurden einige konkrete Beispiele für Barrieren bei der Anwerbung und Organisation von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten angesprochen:

- Auf Zypern können die Gewerkschaften keine illegalen Migranten als Mitglieder aufnehmen, weil es nicht legal ist, keine Papiere zu besitzen. Nimmt eine Gewerkschaft illegale Migranten als Mitglieder auf, beteiligt sich dadurch an einer ungesetzlichen Handlung. Das System gestattet den Gewerkschaften nicht, diese Arbeitnehmer anzuwerben. Daher werden sie von den Gewerkschaften zwar unterstützt, aber nicht als Mitglieder geworben.
- Grenzüberschreitende Arbeitnehmer aus Slowenien haben keine gesetzlichen Möglichkeiten, ihren administrativen Status zu ändern und zu legalen Migranten zu werden. Gewerkschaften haben versucht, Vereinbarungen zwischen den Regionen auszuhandeln, um grenzüberschreitende Beschäftigung zwischen Italien und Slowenien zu regeln, ein Koordinierungsabkommen wurde jedoch noch nicht erzielt. Grenzüberschreitende Arbeitnehmer aus Kroatien sind ebenfalls illegal, da Kroatien ein Drittland ist und Arbeitnehmer aus Drittländern nach dem italienischen Einwanderungsgesetz ihren Wohnsitz in Italien haben müssen.
- Einige Gewerkschaften berichteten über Fälle, in denen Mafiaorganisationen Leiharbeiter über die Grenze schmuggeln. Nichtexistente oder Briefkastenfirmen bilden den Ausgangspunkt der Arbeitsausnutzung. Leiharbeiter werden von Vermittlern mit Migrationshintergrund ins Land geschmuggelt.

## 8.4 Grenzüberschreitende Anerkennung der Mitgliedschaft<sup>20</sup>

Während des gesamten Projekt wurde die Anerkennung der Mitgliedschaft als ein gemeinsamer Ansatz für multilaterale Vereinbarungen angesprochen. Den Hindernissen und Barrieren, mit denen die Gewerkschaften konfrontiert sind, wenn sie auf diesem Gebiet vorankommen wollen, wurde ebenfalls Aufmerksamkeit beigemessen. Neben den Forschungsarbeiten der ETUI<sup>21</sup> zu dieser Frage<sup>22</sup> haben Teilnehmer auch einige Beispiele über die Schwierigkeiten, diese Anerkennung der Mitgliedschaft zu erreichen, genannt:

- UIL<sup>23</sup>-Abkommen über die doppelte Mitgliedschaft sind für grenzüberschreitende Arbeitnehmer, nicht für Arbeitsmigranten, die im Aufnahmeland leben. Saisonale und entsandte Arbeitnehmer wohnen jedoch nicht im Aufnahmeland, sollten aber ebenfalls von diesen Abkommen profitieren.
- Italienische Abkommen mit britischen Gewerkschaften werden im VK nicht eingehalten. Klar ist, dass es dort, wo Zusammenarbeit eher Tradition hat, einfacher ist, Abkommen umzusetzen. Deshalb sollten größere Anstrengungen gemacht werden, um Verständnis und Solidarität zwischen Gewerkschaften mit unterschiedlichen Gewerkschaftstraditionen zu stärken.
- Probleme bei der Umsetzung von Abkommen über die gegenseitige Anerkennung der Mitgliedschaft zwischen Gewerkschaften: einigen Gewerkschaften ist es gesetzlich verboten, illegale Arbeitnehmer anzuwerben.
- Die FGTB<sup>24</sup> wies auf die Notwendigkeit hin, Mitglieder in den verschiedenen europäischen Ländern zu schützen. Die Gewerkschaften müssen große Anstrengungen unternehmen, um die Anerkennung der Mitglieder von anderen Gewerkschaften sicherzustellen.

---

<sup>20</sup> Diese Übersetzung ist eine grobe Übersetzung des Originaltextes. Die Übersetzung ist nicht verbindlich und kann von der Originalversion abweichen.

<sup>21</sup> European Trade Union Institute (ETUI)

<sup>22</sup> European Trade Union Institute (ETUI) (2014) 'Cross-border recognition of trade union membership: a challenge for the future of Europe', Luxembourg: ETUI.

<sup>23</sup> European Union of Industrial Sectors (UIL)

<sup>24</sup> Fédération Générale des Travailleurs Belges (FGTB)

## 8.5 Das Dilemma der Integration

**Integration erlangt in ganz Europa maßgebende Bedeutung und wird noch wichtiger werden, um die negativen Auswirkungen der Krise des Zusammenhalts in unseren Gesellschaften abzufedern.** Die Umsetzung effektiver Integrationsstrategien ist jedoch nicht immer einfach und bei einigen Gewerkschaften besteht eine Abneigung, Aktionen zu entwickeln, die mobile Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten integrieren wollen.

- Ein Dilemma, das während des Projekts diskutiert wurde, betraf die Integration von Arbeitsmigranten in die Gewerkschaftsstrukturen, gegenüber der Schaffung spezifischer Strukturen für Arbeitsmigranten. Die Zwischenlösung stellt für viele Teilnehmer das Mittel der Wahl da; sie waren darüber einig, dass die beste Methode, Migranten in die Gewerkschaften zu integrieren, aus einer Kombination von beidem bestand: Spezifische Strukturen, um sich mit den größten Schwierigkeiten zu befassen, mit denen Arbeitsmigranten bei ihrer Ankunft im Aufnahmeland konfrontiert sind, kombiniert mit der schrittweisen Integration dieser Mitglieder in die regulären Strukturen.
- Ein weiteres Dilemma, das angesprochen werden muss, ist die Integrationsstrategie im Gegensatz zum protektionistischen Standpunkt: Gleiche Rechte, Gleichbehandlung und gleiche Bedingungen garantieren und gleichzeitig Sozial- und Lohndumping vermeiden, um die soziale Kohäsion zu stärken.
- Der Mangel an effektiven Integrationsstrategien, die die echten Herausforderungen angehen und die Ungleichheiten in den Aufnahmegesellschaften in Angriff nehmen.
- Probleme bei der Anerkennung der Qualifikationen. Wir müssen den Wert von Fachkräften, die als Arbeitsmigranten zu uns kommen, sichern, um potenziell steigendes Sozialdumping und niedrigere Löhne in bestimmten Sektoren verhindern, die oft durch die Nichtanerkennung von Universitätsstudien, Diplomen und/oder Ausbildungen durch die Arbeitgeber und durch die Verwaltung verursacht werden.

## 9. VORSCHLÄGE UND EMPFEHLUNGEN

### Anmerkung

Die Vorschläge und Empfehlungen werden in zwei Hauptgruppen eingeteilt, die sich auf den Zweck des Projekts beziehen: Aktionsvorschläge und Politikempfehlungen. Sie wollen vor allem die Mobilität der Arbeitnehmer; grenzüberschreitende Probleme; Bedingungen für Migranten und von den Gewerkschaften entwickelte Aktionen in Angriff nehmen. Die Vorschläge und Empfehlungen tragen dazu bei, die Position des EGB und der nationalen Gewerkschaften bezüglich seiner migrationspolitischen Strategie zu stärken.

Der erste Teil betrifft alle spezifischen Aktivitäten, darin eingeschlossen die Daten, die durch die Beantwortung der Fragebögen in den Workshops und bei der Abschlusskonferenz erfasst wurden. Viele Gewerkschaften berichteten über etliche spezifische Aktionen, die durchgeführt wurden und alle ein gemeinsames Ziel haben. Sie können in drei Hauptgruppen des Fragebogens (Information, Organisation, Integration) eingeteilt und auf verschiedenen Ebenen (international, regional, national) erreicht werden. In der Regel gibt es überzeugendere Aktionsvorschläge auf nationaler, regionaler, lokaler und individueller Ebene, die technischen und spezifischen Aktionen entsprechen. Die Ergebnisse dieser Aktionen können zu einem allgemeinen Standpunkt über Migrationsprobleme und Gewerkschaften führen.

Der zweite Teil der Vorschläge enthält Politikempfehlungen, die die überzeugenden Aktionen untermauern und hauptsächlich auf den Migrationsstandpunkt der Gewerkschaften unter Berücksichtigung der EU-Agenda fokussiert sind.

Im Einklang mit den beiden Arten von Empfehlungen stellt die Stärkung der Aktionen der Gewerkschaft über Migration ein entscheidendes Element dar.



Die Harmonisierung von Ausbildungsplänen und akademischen Studiengängen, insbesondere niedrig qualifizierte Arbeitsplätze, ist von wesentlicher Bedeutung, um eine faire Behandlung von inländischen und ausländischen Arbeitnehmern sicherzustellen. Niedrig qualifizierte Arbeitnehmer sind in der Regel am meisten von den Verzerrungen der Nicht-Harmonisierung im Gebiet der EU betroffen. Ein Vorschlag, Aktionen und Kampagnen über grenzüberschreitende Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten in spezifischen Sektoren wird von EURES (Europäisches Mobilitätsnetzwerk)<sup>27</sup> angeführt, das auch Sprachunterricht und technische Kurse anbieten wird. Die Nahrungsmittelindustrie verlangt beispielsweise die strenge Einhaltung von Standardvorschriften, die der Arbeitnehmer in seiner Sprache befolgen können muss.

- Der EGB muss von den nationalen Gewerkschaften untermauerte Aktivitäten für Arbeitsmigranten auf lokaler Ebene fördern, um den Mangel an organisierten Migrationsdaten auszugleichen, und die Kooperation, besonders bei der Anwerbung von Mitgliedern unter Migranten, stärken.
- Ein Informationssystem auf EU-Ebene wird benötigt, um Migranten auf integrierte Weise soziale Mittel verfügbar zu machen.

## Nationale Ebene

Je nach Art des Vorschlags könnten die meisten Aktionen auf nationaler Ebene durchgeführt werden, wenn man in Betracht zieht, dass diese Aktionen auf dieser Ebene effizienter umgesetzt werden.

Aktionen im Zusammenhang mit Information, Beratung und Unterstützung:

- Gewerkschaften sollten den multilateralen Dialog mit Regierungen und Arbeitgebern fördern mit dem Ziel, für gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung, Transparenz und die Beachtung der Menschenrechte zu sorgen.
- Schulung und Information für die Mitglieder und Vertreter von Gewerkschaften, um die Wahrnehmung von heiklen Informationen über Migrationsfragen zu schärfen.
- Schaffung eines gemeinsamen politischen Bewusstseins zwischen der Gewerkschaft und der Zivilgesellschaft, um die Lebensbedingungen von Arbeitsmigranten zu verbessern.

Aktionen im Zusammenhang mit der Organisation und Rekrutierung von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten:

- Gewerkschaften müssen eindeutigen Zugang zu Informationen über Bedingungen der Auftragsvergabe zwischen nationalen und transnationalen Unternehmen haben.
- Die ordnungsgemäße Umsetzung von Tarifverträgen, die durch Maßnahmen begleitet wird, die im Hinblick auf Arbeitsmigranten zu ergreifen sind, muss gefördert werden.
- Einrichtung eines spezifischen Zweigs für Mobilität und grenzüberschreitende Arbeitnehmer in den Migrationsabteilungen der nationalen Gewerkschaften. Dieser Zweig kann nach dem Vorbild der Migrationsabteilung des EGB eingerichtet werden.
- Gewerkschaften starten innovative Kampagnen zur Mitgliedergewinnung. Diese Kampagnen müssen auf spezifische Arten von Arbeitsverträgen ausgerichtet sein. Zum Beispiel, um die Mitgliedschaft von zirkulären und saisonalen Migranten zu fördern.
- Unter Berücksichtigung spezifischer nationaler Bedingungen, die Einführung eines Statuts für Arbeitsmigranten bei den Migrantenverbänden koordinieren.
- Im Rahmen der Arbeitsinspektion konkrete Aktionen einführen, um Sozialdumping zu vermeiden. Dies impliziert einen zweigliedrigen Ansatz: Aktionen und Strategien. Spezifische Aktionen auf der Ebene der nationalen Gewerkschaften, die von einer gemeinsamen Strategie untermauert werden, welche auf die europäischen Institutionen, nationale Behörden und Arbeitgeber ausgerichtet ist. Im Übrigen muss der vollumfängliche Schutz der Arbeitsrechte von Migranten gewährleistet werden. Dadurch wird sichergestellt, dass die Aktionen der Arbeitsinspektionen nicht dazu führen, dass Migranten die einzigen Opfer dieser Maßnahmen sind.
- Die Aktion sollte die Koordination mit den Gewerkschaften, vor allem den interregionalen Komitees für grenzüberschreitende Migration, die Tarifverträge haben, fördern (z. B. Club Méditerranée mit CFDT-EFFAT-UITA); zweitens, müssen öffentliche Verwaltungen mit Unterstützung der Gewerkschaften für bessere Arbeitsinspektionen sorgen (Baltic Sea Labour Network, interregionaler Gewerkschaftsrat Galizien-Nordportugal mit regionaler Administration).

Integration von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten in die Gewerkschaftsbewegung, am Arbeitsplatz und im Arbeitsleben des Aufnahmelandes

- Die Abwanderung von Wissen ist ein wesentlicher Bestandteil von Mobilität und Migration. Gewerkschaften müssen die negativen Folgen dieses Phänomens angehen, indem sie das Bewusstsein für ethisches Rekrutieren, angemessene Ausbildung in den Herkunftsländern und Harmonisierung der Arbeitsgesetze in den Mitgliedstaaten schärfen.

- Gewerkschaften machen Regierungen auf die gesetzlichen Auswirkungen der Rechte von Migranten in nationalen Gesetzen aufmerksam.
- Positive Diskriminierungsmaßnahmen können verabschiedet werden, um Arbeitsmigranten in die Strukturen der Gewerkschaften zu integrieren.
- Der Arbeitsplatz spielt eine wichtige Rolle für die Integration von Migranten in die Aufnahmegesellschaft. Er kann die Bühne sein, auf der Interaktion zwischen inländischen Arbeitnehmern und Migranten stattfinden. Daher ist strukturelle Diskriminierung im Arbeitsmarkt zu vermeiden.
- In diesem Kontext müssen nationale Verwaltungen Informationsstrukturen/-zentren einrichten, wo die mobilen Arbeitnehmer und Arbeitsmigranten Zugang zu nützlichen Informationen und Beratung über verschiedene Aspekte des sozialen und Arbeitslebens im Aufnahmeland erhalten.
- Es ist von wesentlicher Bedeutung, die Migranten an allen Initiativen, die ergriffen werden, zu beteiligen. Sie kennen die echten Bedürfnisse und Schwächen, die an Ort und Stelle angetroffen werden. Sie müssen befähigt werden, damit sie besser in die Aufnahmegesellschaften integriert werden.



Terminologie klären sollten (z. B. der Migrant ist nicht illegal, im Gegensatz dazu gibt es aber illegale Handlungen, wie Menschenschmuggel und Schmuggel von Arbeitsmigranten).<sup>29</sup>

Was grenzüberschreitende Arbeitnehmer anbelangt, wird eine einzige Definition auf europäischer Ebene benötigt, um Gleichbehandlung im Hinblick auf die Arbeitsrechte zu gewährleisten, unabhängig von der Herkunft der Arbeitnehmer. Die europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit bedeutet, dass Arbeitnehmer sich frei in der EU bewegen können. Wenn eine Person beschließt, auf der Suche nach einem besseren Leben umzuziehen und ihre unsichere Situation hinter sich zu lassen, so zeigt sich daran die Ineffizienz des Arbeitsmarktes der 27 EU-Mitgliedstaaten. Die Freizügigkeit darf nicht mit dem Recht kollidieren, an dem Ort, an dem wir geboren wurden, zu leben und zu arbeiten.

In diesem Sinne müssen wir gegen die falschen Vorstellungen ankämpfen, die zunehmen und völlig falsch sind. Einige Beispiele, die wir bekämpfen müssen:

- *„Der sogenannte Kampf zwischen (legalen und illegalen) Arbeitsmigranten und inländischen Arbeitnehmern. Als Folge der Krise verlieren die inländischen Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze, weil sie mit Arbeitsmigranten auf dem nationalen Arbeitsmarkt konkurrieren.“*
- *„In bestimmten Sektoren werden wegen der Anwesenheit von Arbeitsmigranten die Löhne gesenkt.“*
- *„Migranten sind ein Belastung für die Staaten. Die Sozialleistungen, die von den Staaten zur Unterstützung von Arbeitsmigranten und ihren Familien bezahlt werden, erklären die Wirtschafts- und Finanzkrise, unter der Europa leidet“.*

Dies sind nur einige Beispiele für falsche Vorstellungen. Wir müssen bereit sein, die Wirklichkeit von falschen Vorstellungen zu unterscheiden, damit wir von den Migrantenströmen profitieren können.

### Kampf gegen Sozialdumping und Arbeitsinspektionen gegen illegale Praktiken

Ein gesunder Arbeitsmarkt ist wichtig, um die soziale Kohäsion zu erhalten. Illegale Arbeitnehmer genießen keinen Schutz und ihre Arbeitsrechte werden ständig missachtet. Dies führt zu einem Anstieg der Scheinselbstständigkeit, die Teil der Schattenwirtschaft im Aufnahmeland ist. Das ist kein marginales Problem (z. B. 4 % des aktuellen BIP<sup>30</sup> in Frankreich stammen aus der Schattenwirtschaft). Die Vermeidung von Sozialdumping und der Kampf

---







gegen Steuerhinterziehung sind beides Aktionen, die die Lebensfähigkeit eines gesunden öffentlichen Systems beweisen und dass ein faires Sozialmodell kein Wunschdenken ist.

Gewerkschaften müssen deutlich machen, dass Unsicherheit bekämpft werden muss:

- Eine spezifische Kampagne starten, die auf den Aspekt des angemessenen Lohns für entsandte Arbeitnehmer und Leiharbeiter fokussiert,
- Bestimmte Arten von illegalen Praktiken untersuchen, z. B. Menschenhandel und Schmuggel von Arbeitsmigranten
- Soziale Ausgrenzung und Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt durch die Unterstützung von Initiativen vermeiden, die Arbeitsmigranten integrieren wollen;
- Zirkuläre Migration in Angriff nehmen angesichts der Schwierigkeit, Arbeitsrechte und Sozialversicherungsrechte für die Migranten zu garantieren und die Arbeitsdaten zu verwalten.

### Europäische Migrationspolitik

Migrationsfragen ganz oben auf die Agenda der Europäischen Kommission, des Europäischen Parlamentes und des Rates setzen, um Regelungen und Richtlinien zugunsten von mobilen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten zu forcieren. Die EU ist verpflichtet, innerhalb ihrer Grenzen für Gleichbehandlung zu sorgen. Wir müssen die Umsetzung der EU-Verordnungen in nationales Recht überwachen, etwa: Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten<sup>31</sup>, konzerninterne Entsendung<sup>32</sup>, einheitliche Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige<sup>33</sup>. Die Verordnung 882/2004 regelt die Sozialversicherung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten. Mobilität wird auch im Rahmen der EU-Richtlinie über entsandte Arbeitnehmer und das Recht der Bürger der Union und ihrer Familienangehörigen auf Familienzusammenführung überprüft.

Wir müssen die Anwendung von legalen Instrumenten im Kampf für die Menschenrechte von Arbeitsmigranten fördern, etwa das Zusatzprotokoll der Europäischen Sozialcharta, das Kollektivbeschwerden vorsieht, sowie die Verfahren, auf die in Artikel 24 und 26 der IAO-Verfassung Bezug genommen wird.

Wir müssen unsere Aktionen und Kampagnen intensivieren und die Ratifizierung der ILO-Übereinkommen 97 und 143 über Arbeitsmigranten, die UN-Konvention 1990 über Arbeitsmigranten und ihre Familien und die entsprechenden Instrumente des Europarates einfordern.

---

☞

☞

☞

Wir müssen eine Rechenschaftspflicht bei der Umsetzung von Sanktionen, die Migranten schützen, einfordern. Wir müssen ebenfalls das geeignete Modell zum Schutz von Migranten finden, das die Einhaltung der Regelung verlangt und einen neuen Rechtsrahmen für einen besseren Schutz von Migranten schafft. Wir setzen uns für die Harmonisierung der Richtlinien über Migration und Mobilität ein, um Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden.

### Gegenseitige Anerkennung der Mitgliedschaft; Der Weg zum europäischen Mitgliedsausweis

Die Anerkennung der Mitgliedschaft ist eine der wichtigsten Flagship-Initiativen des EGB und seiner Mitgliedergewerkschaften. Im Kontext der Finanz- und Wirtschaftskrise muss die europäische Gewerkschaftsbewegung in der Lage sein, einen gemeinsamen Standpunkt zu erzielen, um ökonomisches und soziales Regierungshandeln zu stärken, das einem sozialen Europa den Vorrang gibt.

Es ist bekannt, dass die Anerkennung der Mitgliedschaft Vorteile für die Politik der Gewerkschaften hat; die Anzahl der Mitglieder steigt und hat keine wesentlichen Erhöhungen auf finanzieller Seite zur Folge. Im Gegenteil, der Mitgliederanstieg, der durch die Kampagnen für den Mitgliedsausweis gefördert wurde, stärkt die Basis der Gewerkschaft durch ein nachhaltiges Wachstum in einer Art und Weise, die effizienter ist als andere mögliche Angliederungen. Wir müssen das Thema der mangelnden Solidarität unter den Mitgliedstaaten und den EU-Institutionen in Bezug auf Mobilität, Migration und Sozialpolitik in Angriff nehmen.

- **Empfehlung für den nächsten EGB-Kongress in Athen im Mai 2011.** Solidarität ist ein wichtiges Thema, das auf dem Kongress diskutiert werden wird, um den **europäischen Gewerkschaftsausweis** zu verwirklichen. Dieser zeigt der Öffentlichkeit, Arbeitgebern, Mitgliedern und Arbeitnehmern, dass das europäische Solidaritätsmodell möglich ist, sogar wenn wir schwierige Zeiten durchmachen.
- Ein **Netzwerk für die Anerkennung der Mitgliedschaft** schaffen.
- Fortschritt im Hinblick auf ein gesetzliches Instrument neben den bereits bestehenden bilateralen Abkommen. Unterstützung der **European Membership Convention** Gewerkschaftsmitglieder müssen von allen Gewerkschaften in Europa unterstützt werden.

## 9.3 Ergebnisse und nächste Schritte

Um unsere Aktionen zu stärken, müssen wir uns selbst fragen, was dazu nötig ist:

- Die Migrationsdaten bezüglich der Mitgliedschaft erneut erfassen. Das wird eine schwierige Aufgabe, da es illegale und saisonale Arbeitnehmer gibt. Für einige Arbeitnehmergruppen besitzen wir keine Daten und wir müssen die Bedeutung dieser Information herausstellen.
- Erfolgreiche Aktionen (bewährte Verfahrensweisen) über Mobilität, grenzüberschreitende und saisonale Arbeitnehmer, Integration von Migranten usw. austauschen und darüber informieren.
- Die Migrationsarbeitsgruppen unterstützen und fördern; die Agenda besser definieren und beeinflussen.

Danach sollten wir:

- Eine spezifische Panel-Webseite über Migration<sup>34</sup> einrichten. Sobald diese erstellt ist, enge Zusammenarbeit, Kooperation und Koordination fördern.
- Information und Datenbank über Gewerkschaftsaktionen für frühere und laufende Projekte; Verbreitung von bewährten Verfahrensweisen; Förderung von Sensibilisierungskampagnen zur Integration usw.
- Datenbank über bilaterale und multilaterale Abkommen über die Anerkennung der Mitgliedschaft von Migranten (zwischen Gewerkschaften, grenzüberschreitende Abkommen von überregionalen Gewerkschaftsräten usw.)
- Einführung eines Blogs, um die Debatte über die Leitlinien zur Migration zu fördern/überwachen; ein- oder zweitägige Sitzungen, um über das Thema zu diskutieren (z. B. LO/DK Dänemark Blog und wöchentliche Diskussionen über verschiedene Themen).
- Den Gedanken der Information und Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften auf europäischer Ebene in Angriff nehmen und stärken. Schaffung eines spezifischen sozialen Netzwerks gemeinsam mit den Arbeitsgruppen Migration und Integration, um den Arbeitsplatz Europa zu überwachen; eine jährliche Sitzung mit den Ergebnissen der neuesten Entwicklungen organisieren.