



Arbeits- und Gesundheitsschutz von migrantischen Arbeitnehmenden ohne Papiere in Europa

Zusammenfassung



Danksagungen

Kurz dossier verfasst von Rahul Chawla und Lilana Keith. Bearbeitet von Michele LeVoy.
Wir möchten den Trainees Samia Bakkal und Marta Lara Rodríguez für ihre Recherche,
die vorbereitende Arbeit und die redaktionelle Unterstützung danken.

PICUM dankt außerdem allen Mitgliedern für ihre Beiträge, insbesondere:

- [Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg](#)
- [Community Rights in Greece](#)
- [FairWork](#)
- [FAIRWORK Belgium](#)
- [Generation 2.0 for Rights, Equality and Diversity](#)
- [SIMI](#)
- [Solidarity Now](#)
- [Trade Union Centre for Undocumented Migrants, Sweden](#)

Unser herzlicher Dank gilt zudem den folgenden Personen: Mark Bergfeld, Ignacio Doreste, Dr. Nora Gottlieb, Samantha Howe, Prof. Dr. Tesseltje de Lange, Dr. Vera Pavlou and Irene Wintermayr.

© PICUM, 2026

Gestaltung: www.chocolatejesus.be

Titelbild: Savannah du Toit - Unsplash

Übersetzung aus dem Englischen von Sarah Schneider.

Diese Veröffentlichung wurde ermöglicht durch die freundliche Unterstützung von:



Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation "EaSI" (2021-2027) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für sie verantwortlich gemacht werden.

Zusammenfassung

Undokumentierte Arbeitnehmer*innen bilden einen wesentlichen Bestandteil von Schlüsselsektoren am europäischen Arbeitsmarkt. Sie sehen sich jedoch in der gesamten Europäischen Union unsicheren, gesundheitsgefährdenden und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen ausgesetzt – bei zugleich eingeschränktem Zugang zu Rechtsschutz, Gesundheitsversorgung und Entschädigung.

Dieser Bericht stützt sich auf Daten von PICUM-Mitgliedern in Belgien, Tschechien, Deutschland, Griechenland, den Niederlanden und Schweden. Es soll untersucht werden, wie undokumentierte Arbeitnehmende Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausgesetzt sind und inwiefern im maßgeblichen gesetzlichen und politischen Rahmen sowie in der Praxis Zugang zu Präventivmaßnahmen und Maßnahmen nach dem Auftreten von Vorfällen besteht.

Unverhältnismäßige Gefahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Undokumentierte Arbeitskräfte arbeiten häufig in Jobs und Sektoren, in denen sie in hohem Maße Risiken hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH) ausgesetzt sind, beispielsweise im Baugewerbe, in der Landwirtschaft und der Lebensmittelverarbeitung, in der Lieferbranche, dem Gastgewerbe, der Logistik sowie in Hausarbeit und Pflege. Viele dieser Arbeitsplätze sind körperlich fordernd und bringen eine sehr hohe Arbeitslast mit sich wiederholenden, anstrengenden Aufgaben mit sich. Die Arbeit wird unter körperlicher Belastung, mit Maschinen oder Substanzen verrichtet, die insbesondere dort gefährlich oder giftig sind, wo es an Schulung, Schutzausrüstung und Sicherheitsmaßnahmen mangelt. Die Klimakrise verschärft die Bedingungen noch weiter, da die Arbeitnehmenden extremen Wetterereignissen und -bedingungen ausgesetzt sind.

Sowohl innerhalb dieser als auch in anderen Sektoren sind Arbeitnehmende mit unverhältnismäßigen und besonderen Risiken für ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz konfrontiert, die mit ihrem

Status und ihren Erfahrungen als Migrant*innen verbunden sind, insbesondere wenn sie undokumentiert sind. So wird von Arbeitnehmenden ohne Papiere häufig verlangt, die gefährlichsten Aufgaben am Arbeitsplatz auszuführen. Sie erhalten weder die erforderliche Schulung noch Schutzausrüstung und müssen bei Verletzungen oder Krankheiten mit einem sehr begrenzten Zugang zu medizinischer Versorgung bei gleichzeitig unerschwinglichen Kosten rechnen. Arbeitnehmende ohne Papiere haben in der Regel keinen Zugang zu Krankentage- oder Erwerbsunfähigkeitsgeld und können sogar ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten können. Dies zwingt sie, auf Kosten ihrer Gesundheit weiterzuarbeiten, was im Umkehrschluss bedeutet, dass Arbeitsunfälle oder Krankheiten sie in den finanziellen Ruin führen können. Arbeitnehmer*innen ohne Papiere sind darüber hinaus häufig Bedrohungen, Gewalt und psychosozialen Risiken ausgesetzt, die auf unvorhersehbare und prekäre Arbeitsbedingungen und die Abhängigkeit von ihren Arbeitgebern zurückzuführen sind.

Ein im Allgemeinen inklusiver Rechtsrahmen auf internationaler sowie auf EU-Ebene

Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ist in verschiedenen rechtlichen und politischen Instrumenten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Europäischen Union (EU) als grundlegendes Recht, Prinzip und soziales Ziel anerkannt. Zwar gibt es einige Lücken bei bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer*innen und sich abzeichnende Gefahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, doch existiert ein umfassender Rechtsrahmen für Präventivmaßnahmen und Arbeitnehmer*innenrechte, der auch Arbeitnehmende ohne Papiere auf internationaler und EU-Ebene einschließt.

Arbeitnehmer*innen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus und ihre Familien haben gemäß dem IAO-Übereinkommen (Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation) Anspruch auf Gleichbehandlung bei Maßnahmen zur Einkommenssicherung und Entschädigung für Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten (reaktive Maßnahmen nach dem Auftreten von Vorfällen), jedoch existiert auf EU-Ebene keine entsprechende Gesetzgebung.

Es ist unmöglich, diese Rechte in der Praxis auszuüben

Trotz dieser gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Arbeitnehmende ohne Papiere bestehen in der Praxis erhebliche Hindernisse beim Zugang zu diesen Rechten. Die wichtigsten Mittel zur Durchsetzung der präventiven Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind Kontrollen. Die bei einer Kontrolle erfassten Beweise können für den Zugang zu Abhilfemaßnahmen nach dem Auftreten des Vorfalls von entscheidender Bedeutung sein. Dennoch können Inspektionen zu Einkommens- und Arbeitsplatzverlusten führen und bergen Risiken der Inhaftierung und Abschiebung – sowohl für migrantische Arbeitskräfte mit abhängigen Genehmigungen als auch für Arbeitnehmende ohne Papiere.

Wenngleich spezialisierte Arbeits- und Gesundheitsschutzkontrollen nicht systematisch mit der Durchsetzung des Aufenthaltsrechts verbunden sind, sehen sie in der Regel keine individuellen Beschwerde- und Rechtsbehelfsmechanismen vor. Zudem können Maßnahmen zur Prävention von Arbeits- und Gesundheitsschutzvorfällen zum Verlust des Arbeitsplatzes und der damit

verbundenen Arbeitserlaubnis und zum Wegfall existenziell wichtiger Einkommen für migrantische Arbeitnehmer*innen, die keinen Zugang zu Einkommenssicherungssystemen haben, führen.

Allgemeine Arbeitsaufsichtsbehörden, die die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards überwachen, können Daten aus Kontrollen oder Beschwerden an Polizei- oder Migrationsbehörden weiterleiten und setzen Arbeitnehmer*innen dadurch unmittelbaren Risiken von Inhaftierung und Abschiebung aus. Sowohl spezialisierte als auch allgemeine Arbeitsinspektionen werden mitunter gemeinsam mit der Polizei durchgeführt, die vor Ort auch aufenthaltsrechtliche Vorschriften gegenüber den Beschäftigten durchsetzen kann. Die Effizienz der Arbeitsaufsichtsbehörden wird zudem durch Einschränkungen ihres Mandats sowie durch begrenzte Kapazitäten und Ressourcen behindert.

Die nationalen Systeme der Arbeitgeberhaftpflicht und der Unfallversicherung sind unterschiedlich ausgestaltet und weisen häufig erhebliche Deckungslücken für Arbeitnehmer*innen auf, die nicht

gemeldet sind und/oder ihr Beschäftigungsverhältnis sowie den arbeitsbedingten Charakter des erlittenen Schadens nicht nachweisen können. In einigen Fällen, wie etwa in Tschechien, werden Arbeitnehmende ohne Papiere ausdrücklich als Begünstigte ausgeschlossen, während sowohl in Deutschland als auch in Griechenland zumindest theoretisch Abhilfemaßnahmen für undokumentierte Arbeitnehmende vorgesehen sind, die in der Praxis vorhandenen Hindernisse jedoch dazu führen, dass sie quasi unzugänglich sind.

In der Praxis ist der Zugang zu Einkommenssicherung und Entschädigung nach einem Vorfall davon abhängig, dass der/die betreffende Arbeitnehmer*in ohne gesicherten Aufenthaltsstatus einen Zivilprozess oder ein Verwaltungsverfahren anstrengt. Die Anforderungen an die Beweisführung sind für Arbeitnehmende ohne Papiere äußerst schwer zu erfüllen. In Verbindung mit der Dauer der Verfahren, den Kosten und den Schwierigkeiten beim Zugang zu Rechtsbeistand verhindern sie für die Mehrheit der Arbeitnehmenden den Zugang zu Abhilfe.

Der Weg nach vorn

Die Lage im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende ohne Papiere sowie für Arbeitnehmer*innen mit prekären Arbeitsgenehmigungen ist düster.

Dass Arbeitnehmenden ohne Papiere Arbeitsschutzrechte verweigert werden, ist kein Zufall. Es ist das Ergebnis einer ganzen Reihe von politischen Fehlentscheidungen: die Kriminalisierung von Migration, die Informalisierung der Arbeit und die Priorisierung von Grenzkontrollen gegenüber der Menschenwürde. Diese Fehlentscheidungen schaffen die Voraussetzungen für Ausbeutung, Verletzungen und in einigen Fällen sogar für Todesfälle.

Gleichzeitig gibt es bemerkenswerte Beispiele für Gesetze und Richtlinien, die darauf abzielen, die Rechte der Arbeitnehmer*innen, einschließlich solcher die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz betreffend, zu schützen und auch Arbeitnehmende ohne Papiere einzubeziehen. Spanien hat Maßnahmen eingeführt, um neuen Risiken für die Arbeitssicherheit aufgrund des Klimawandels zu begegnen. Dazu gehören bezahlter „Klimaurlaub“, wenn Arbeitnehmende aufgrund extremer Wetterereignisse nicht an

ihren Arbeitsplatz gelangen können, sowie die Verpflichtung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer*innen über Katastrophen- und Unwetterwarnungen zu informieren. Wenngleich auch in der Praxis einige Hindernisse bestehen, verfügt Belgien über ein System, das Arbeitnehmer*innen und ihren Familien – auch wenn sie keine Papiere haben – eine Entschädigung für Arbeitsunfälle durch den Staat gewährt, wenn der Arbeitgeber nicht versichert ist oder die Versicherung nicht zahlt.

Der Bericht enthält außerdem zahlreiche politische und praktische Maßnahmen, die sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene ergriffen werden können, um einige der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmenden in Europa zu schützen und sicherzustellen, dass sie einen Beitrag zur Wirtschaft leisten können, ohne ihre Gesundheit, Sicherheit oder ihr Wohlergehen zu gefährden, und um grundlegende Arbeitsstandards für alle aufrechtzuerhalten. An erster Stelle steht dabei die Einrichtung wirksamer Beschwerdemechanismen und Rechtsbehelfswege für alle Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, ohne dass dabei die Gefahr von Inhaftierung und Abschiebung besteht.

Empfehlungen

Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen ihren Verpflichtungen im Einklang mit der Europäischen Charta der Grundrechte und anderen einschlägigen Rechtsinstrumenten nachkommen, indem sie sicherstellen, dass alle Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, unter sicheren und menschenwürdigen Bedingungen arbeiten können. Dies umfasst die Stärkung des Schutzes und der Durchsetzung aller Arbeitnehmendenrechte, eine systemische Änderung der Einwanderungspolitik, die Erhöhung der Kapazitäten der Arbeitsaufsichtsbehörden sowie eine Verbesserung des Zugangs zu Gesundheitsversorgung und Rechtsschutz.¹

EU-Ebene

1. Verbesserung des EU-Rechtsrahmens.

- Beseitigung von Lücken im Arbeitsrecht – einschließlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – und ausdrückliche Einbeziehung aller Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Beruf und der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses.
- Prüfung der Möglichkeiten zur Festlegung von EU-Mindeststandards für die staatliche Bereitstellung oder Vorauszahlung von Entschädigungen im Falle von Arbeitsunfällen und -erkrankungen, wenn Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer*innen nicht versichert haben oder mit der Zahlung in Verzug sind.
 - » Grundlage bilden beispielsweise das in diesem Bericht hervorgehobene System in Belgien und der Präzedenzfall der der Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer*innen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers².
- Bewältigung neu auftretender Risiken für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich solcher im Zusammenhang mit dem Klimawandel, beispielsweise Überschwemmungen und extreme Hitze, um sowohl vorübergehenden Schutz während als auch nach extremen Klimaereignissen sowie langfristige Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen sicherstellen zu können.
 - » Als Vorbild können die Maßnahmen Spaniens und Frankreichs dienen, die in diesem Bericht beispielhaft genannt werden.

1 Eine umfassendere Liste von Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen prekärer und nicht dokumentierter Wanderarbeitnehmenden finden Sie in PICUM, [A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice](#) [Ein Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer: Wie der Zugang zur Justiz für Wanderarbeitnehmende ohne Papiere sichergestellt werden kann; Engl.]. 2020, Brüssel.

2 [Richtlinie 2008/94/EG vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers](#). Diese Richtlinie gewährt Arbeitnehmenden Rechte im Falle der Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers und sieht insbesondere die Übernahme ausstehender Forderungen aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen, einschließlich unbezahlter Vergütungen, vor. In der Richtlinie stützt man sich auf die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer*in“ nach nationalem Recht, wobei bestimmte Gruppen – darunter Arbeitnehmende ohne Papiere – nicht ausgeschlossen werden dürfen (Tümer C-311/13, 2014 – weiterführende Informationen finden Sie bei PICUM, „[Guide to Undocumented Workers' Rights at Work under International and EU Law](#)“ [Leitfaden für die Rechte von Arbeitnehmer*innen ohne Papiere am Arbeitsplatz nach internationalem und EU-Recht; Engl.], 2022).

2. Verbesserung der Umsetzung der Arbeitnehmendenrechte in und durch bestehende Rechtsvorschriften:

- Die laufende Überwachung und Bewertung der Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber durch die Europäische Kommission sollte die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, die Rechte von Arbeitnehmer*innen ohne Aufenthaltsgenehmigung durchzusetzen und wirksame Beschwerdemechanismen, die keine Durchsetzungsmaßnahmen seitens Einwanderungsbehörden mit sich bringen, als Teil einer umfassenden und kohärenten Migrationspolitik umzusetzen.
- Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der überarbeiteten EU-Richtlinie über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige³ und deren Bestimmungen über den Wechsel des Arbeitgebers in einer Weise, die undokumentierte Arbeitnehmende davor schützt, ihre Erlaubnis zu verlieren und aufgrund von Fehlverhalten des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitsschutzstandards und/oder arbeitsbedingten Verletzungen oder Krankheiten nicht dokumentiert zu werden.
- Ermutigung der Mitgliedstaaten, ihre nationalen Vorrechte und die verschiedenen Möglichkeiten des EU-Rechts (z. B. aus der Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber, der Richtlinie über Aufenthaltstitel für Opfer von Menschenhandel und Schleusung sowie der Rückführungsrichtlinie) zu nutzen, um Personen in Zivil- und Strafverfahren Aufenthaltstitel zu gewähren, damit sie an den Verfahren teilnehmen und langfristig Zugang zu Schutz und Justiz erhalten können.
- Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung und Durchsetzung sozialer Auflagen für Zahlungen im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP), wobei sichergestellt werden muss, dass migrantische Arbeitskräfte ohne Papiere vor Vergeltungsmaßnahmen ihrer Arbeitgeber und negativen Folgen (auch in Bezug auf ihren Aufenthaltsstatus) geschützt sind.
- Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Ratifizierung und Umsetzung relevanter IAO-Übereinkommen, insbesondere C189 über Hausangestellte und C190 über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

³ [Richtlinie 2024/1233 vom 24. April 2024 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten \(Neufassung\).](#)

3. Berücksichtigung der Rechte und der Situation von Arbeitnehmer*innen mit prekärem oder irregulärem Status, die Risiken und Verstößen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, mithilfe einschlägiger politischer Instrumente und Einrichtungen der EU.

- Die folgenden Instrumente und Einrichtungen sollten während der EU-Legislaturperiode 2024–2029 vorrangig behandelt werden:
 - » Strategie für Opferrechte
 - » Europäische Strategie für Pflege und Betreuung
 - » Roadmap für hochwertige Arbeitsplätze
 - » Gesetz über hochwertige Arbeitsplätze
 - » Strategie zur Armutsbekämpfung
 - » Anti-Rassismus-Strategie
 - » Strategie zur Geschlechtergleichstellung
 - » Bemühungen zur Förderung der obligatorischen Sorgfaltspflicht hinsichtlich Lieferketten
 - » Bemühungen zur Bekämpfung der Ausbeutung entsandter migrantischer Arbeitnehmer*innen, unter anderem durch das Paket zur fairen Mobilität der Arbeitskräfte
 - » EU-Plattform für nicht angemeldete Erwerbstätigkeit
 - » Europäische Arbeitsbehörde.

4. Entwicklung einer sinnvollen Zusammenarbeit und Rücksprache mit Nichtregierungsorganisationen (NRO), einschließlich direkter Dienstleister und Organisationen für migrantische Arbeitskräfte

- Ermöglichung der Beteiligung der Zivilgesellschaft an bestehenden Foren wie der Plattform für Arbeitsmigration.
- Regelmäßige Rücksprache mit einschlägigen NRO seitens der Europäischen Arbeitsbehörde.

5. Bereitstellung von EU-Mitteln im derzeitigen und nächsten mehrjährigen Finanzrahmen zur Unterstützung wirksamer Mechanismen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie für Beschwerdemechanismen am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmende, unabhängig von ihrem Status.

- In diesem Rahmen könnte man in folgenden Bereichen Unterstützung leisten:
 - » Zivilgesellschaftliche und gewerkschaftliche Organisationen, um Arbeitnehmer*innen mit prekärem oder irregulärem Status unabhängige Informationen und Beratung, Rechtsbeistand und Unterstützungsdienste anzubieten und ihnen den Zugang zu Beschwerdemechanismen und die Zusammenarbeit mit Arbeitsschutz- und Arbeitsaufsichtsbehörden im Einklang mit Artikel 6 Absatz 2 und Artikel 13 Absätze 1 und 2 der „Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber“ (insbesondere in Bezug auf Beschwerden über Dritte) zu erleichtern.

- » Schulung von Inspektor*innen für Arbeitssicherheit Arbeitsaufsicht in Bezug auf die Rechte von Arbeitnehmenden ohne Papiere, auch im Rahmen der Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgebende, sowie hinsichtlich der Informationspflicht.
- » Mechanismen mit klaren Zuständigkeiten innerhalb der Migrations- und Arbeitsbehörden, um sicherzustellen, dass Personen, gegen die ein Einwanderungsverfahren läuft, nach Arbeitsunfällen oder Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften ausstehende Löhne und/oder Entschädigungen erhalten, unabhängig davon, ob sie sich im Land aufhalten oder nicht, auch durch die Zusammenarbeit mit NRO.
- » Einrichtung von Sonderfonds zur Vorauszahlung von Entschädigungen an Arbeitnehmende in Fällen, in denen Arbeitgeber sich der Zahlung fälliger finanzieller Abfindungen entziehen (ähnlich wie bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder für Opfer von Gewaltverbrechen).
- Gewährleistung, dass die für Beschwerdemechanismen für Arbeitnehmende ohne Papiere bereitgestellten EU-Mittel nicht zur Einrichtung separater Beschwerdemechanismen oder zur Unterstützung von Aspekten von Arbeitsbeschwerdemechanismen, die zu Durchsetzungsmaßnahmen der Einwanderungsbehörden führen könnten, verwendet werden, sondern dass sie den Zugang von undokumentierten Arbeitnehmer*innen zu bestehenden Beschwerdemechanismen für alle Arbeitnehmende erleichtern.

6. Initiativen wie der „Roadmap für hochwertige Arbeitsplätze“ nutzen, um faire Einstellungspraktiken und menschenwürdige Arbeit in Branchen zu fördern, in denen überproportional viele Migrant*innen ohne Papiere beschäftigt sind, wie beispielsweise in der Landwirtschaft, im Baugewerbe, in der Reinigungsbranche und im Gastgewerbe, die alle mit hohen Risiken für die Arbeitssicherheit und Gesundheit verbunden sind.

Nationale und regionale Regierungen und Arbeitsbehörden

1. Verbesserung der Wirkung und Effizienz von Arbeitssicherheits- und Arbeitsaufsichtsmaßnahmen:

- Einführung von „Firewalls“ zwischen Kontrollen der Einhaltung des Arbeitsschutzes und Durchsetzungsmaßnahmen seitens der Einwanderungsbehörden. Sicherstellen, dass Daten über den Einwanderungsstatus, die bei Arbeitsplatzkontrollen (auch von Polizeibeamt*innen, die zur Sicherheit der Inspektor*innen teilnehmen können) oder im Rahmen von Beschwerdeverfahren erhoben werden, nicht für die Inhaftierung oder Abschiebung verwendet werden können.
- Stärkung der Transparenz, des Mandats und der Ressourcen der (Fach-)aufsichtsbehörden für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, um die Arbeitnehmendenrechte und -standards durch Kontroll- und Beschwerdemechanismen zu wahren.

2. Verbesserung des Zugangs zu Einkommensstützung und Entschädigung für Berufs- oder Arbeitsunfälle oder -krankheiten:

- Gewährleistung, dass alle Arbeitnehmenden – auch wenn sie nicht dokumentiert sind – im Einklang mit den IAO-Standards gleichberechtigten Zugang zu Einkommensstützung und Entschädigung haben, wenn sie sich am Arbeitsplatz verletzen oder krank werden.
- Anpassung der Anforderungen an Beweismittel und die Beweislast in Gerichts- und Verwaltungsverfahren unter Berücksichtigung der Situation nicht angemeldeter Arbeitnehmer*innen, um
 - » auch ohne formelle, schriftliche Dokumente wie Verträge und Lohnabrechnungen oder ohne, dass eine Kontrolle stattgefunden hat, feststellen zu können, dass ein Arbeitsverhältnis tatsächlich bestanden hat;
 - » Berücksichtigung von Beweismittel wie Fotos, Textnachrichten und Zeug*innenaussagen, um sowohl das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses als auch die berufliche Ursache einer Verletzung oder Krankheit nachzuweisen.

3. Verbesserung des Zugangs zu Rechtsbeistand für Migranten ohne Papiere:

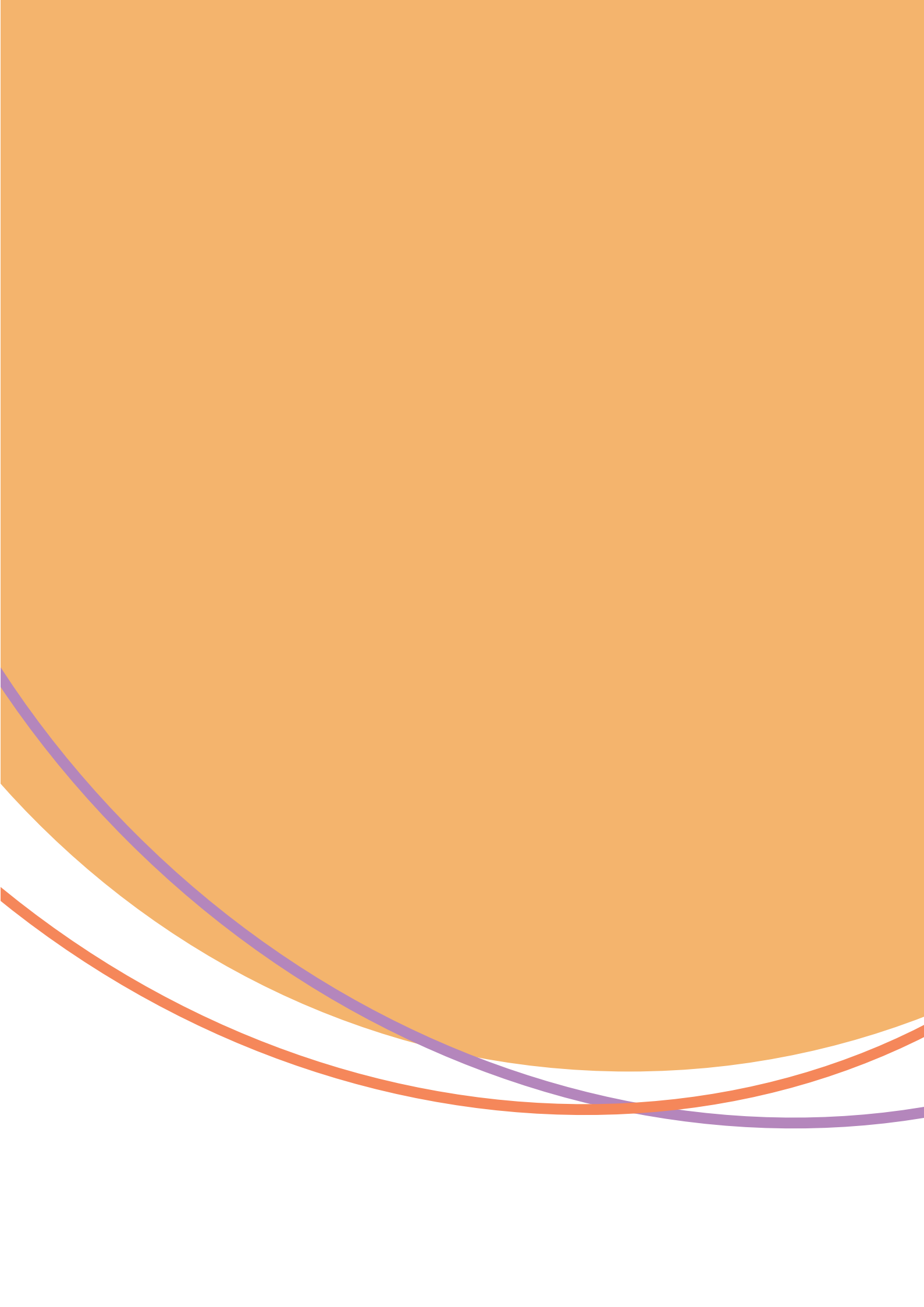
- Sicherstellen, dass undokumentierte Arbeitnehmer*innen uneingeschränkten Zugang zu Rechtsbeistand haben – unter anderem durch die Bereitstellung von Rechtshilfe und finanziellen Mitteln – um Rechtsanwält*innen den Nachweis des Bestehens von Arbeitsverhältnissen zu erleichtern und Arbeitnehmende ohne Papiere bei der Durchsetzung von Entschädigungsansprüchen zu unterstützen.

4. Erteilung von Aufenthaltstiteln bei Arbeitsunfällen, zumindest für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, mit Pfaden des Übergangs zu anderen Genehmigungen.

- Arbeitnehmer*innen, die arbeitsfähig sind, jedoch aufgrund von Verstößen des Arbeitgebers gegen Arbeitsschutzstandards ihren Arbeitsplatz wechseln müssen, sollten eine Arbeitserlaubnis oder eine Verlängerung der bestehenden Arbeitserlaubnis für mindestens sechs Monate erhalten, um eine alternative Beschäftigung finden zu können. Dem sollten die Mindestvorschriften der EU-Richtlinie über die kombinierte Erlaubnis zugrunde gelegt werden.

5. Gewährleistung, dass die medizinische Notfallversorgung und Rehabilitation undocumented Migrant*innen zugänglich ist, ohne dass sie dabei Abschiebung oder finanzielle Barrieren fürchten müssen

- Sicherstellen, dass die Nachsorge mit den erforderlichen medizinischen Unterlagen einhergeht, damit Arbeitnehmende ohne Papiere bei Bedarf Schadensersatzansprüche geltend machen können.





PICUM

For undocumented migrants,
for social justice.

Rue du Congrès 37
1000 Brussels, Belgium
Tel: +32 2 883 68 12
info@picum.org
www.picum.org