



Brüssel, den 9. Oktober 2020  
(OR. en)

11726/1/20  
REV 1

EMPL 439  
SOC 609  
SAN 356  
EDUC 358  
ECOFIN 899

## BERATUNGSERGEBNISSE

---

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	11079/1/20 REV 1
Betr.:	Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitnehmern und anderen mobilen Arbeitskräften Schlussfolgerungen des Rates (9. Oktober 2020)

---

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitnehmern und anderen mobilen Arbeitskräften, die der Rat im Wege des am 9. Oktober 2020 abgeschlossenen schriftlichen Verfahrens gebilligt hat.

**Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitnehmern und anderen mobilen Arbeitskräften**

**Schlussfolgerungen des Rates**

IN ANBETRACHT DES FOLGENDEN:

1. Saisonarbeitnehmer und eine Reihe anderer mobiler Arbeitskräfte, einschließlich entsandter Arbeitnehmer, die häufig für einen begrenzten Zeitraum in einem oder mehreren Mitgliedstaaten arbeiten, ohne sich dort niederzulassen (im Folgenden „Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte“), sind häufig weniger geschützt als andere Arbeitnehmer, Ausbeutung, prekären oder nachteiligen Arbeits- und Lebensbedingungen (auch in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie auf ihren Wohnraum), Verstößen gegen das Arbeitsrecht sowie der Nichteinhaltung von Standards am Arbeitsplatz ausgesetzt und eher unzureichend sozial abgesichert;
2. die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, der freie Dienstleistungsverkehr und Gleichbehandlung sind Eckpfeiler der Europäischen Union. Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte leisten einen wichtigen Beitrag zum Binnenmarkt und haben auch während der COVID-19-Pandemie erneut unter Beweis gestellt, dass sie in verschiedenen Sektoren der EU-Wirtschaft eine wesentliche Rolle spielen;
3. Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte werden häufig im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen über Leiharbeitsunternehmen, Arbeitsvermittlungsagenturen oder Unterauftragsketten beschäftigt. Insbesondere wenn sie nicht unmittelbar vom Arbeitgeber beschäftigt sind, erhalten sie häufig nicht genügend Klarheit und Schutz in Bezug auf Information, Haftung und Rechte;
4. die COVID-19-Pandemie stellt eine große Gefahr für die öffentliche Gesundheit dar, die schwerwiegende und weitreichende Folgen für die Gesundheits- und Pflegesysteme, die Gesellschaft sowie für die Volkswirtschaften und die Arbeitsmärkte aller Mitgliedstaaten hat. Allerdings haben die beispiellosen Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten im Rahmen der Reaktion auf COVID-19 ergriffen haben, Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte besonders getroffen;

5. die COVID-19-Pandemie hat einige der Probleme der Saisonarbeiter und anderer mobiler Arbeitskräfte verschärft und noch stärker hervortreten lassen. Die schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen, denen Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte ausgesetzt sind, könnten wiederum das Risiko einer weiteren Ausbreitung von Infektionskrankheiten, einschließlich des Risikos von COVID-19-Clustern, erhöhen;
6. COVID-19 hat gezeigt, dass neue Maßnahmen für eine bessere Anwendung und Durchsetzung bestehender Vorschriften in Betracht gezogen werden müssen, um Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte zu schützen und die Resilienz der EU in Krisenzeiten zu stärken. Folglich könnten die Mitgliedstaaten das bestehenden Instrumentarium – auf internationaler, EU- und nationaler Ebene – nutzen, um die Probleme von Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften auch präventiv anzugehen und um den Schutz dieser Arbeitnehmer zu gewährleisten;
7. die Mitgliedstaaten und andere einschlägige Interessenträger müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, die ordnungsgemäße und wirksame Anwendung und Durchsetzung der diesbezüglichen EU- und nationalen Rechtsvorschriften verstärken und Transparenz in Bezug auf ihr Handeln gewährleisten;

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDES:

8. Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte in der Union, die ihr Recht auf Freizügigkeit gemäß Artikel 45 AEUV ausüben, genießen das Recht auf Gleichbehandlung, insbesondere in Bezug auf die geltenden Beschäftigungs-, Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Der freie Dienstleistungsverkehr wird durch Artikel 56 AEUV gewährleistet;
9. Arbeitnehmer aus Drittstaaten können gemäß den einschlägigen EU-Rechtsvorschriften zur Arbeitskräftemigration das Recht auf Gleichbehandlung in Anspruch nehmen;
10. die Durchsetzung von EU- und nationalem Recht in diesem Bereich liegt in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten;

FOLGENDES BEGRÜßEND:

11. Die von der Europäischen Kommission am 16. Juli 2020 angenommenen Leitlinien für Saisonarbeitnehmer in der EU im Zusammenhang mit dem COVID-19-Ausbruch;

12. die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 19. Juni 2020 zum europäischen Schutz von Grenzgängern und Saisonarbeitern im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise;
13. Initiativen auf nationaler Ebene und bilaterale Vereinbarungen zwischen den Behörden der Mitgliedstaaten zur Bewältigung der Probleme von Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften, insbesondere im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise;
14. sektorale Initiativen sowie zweiseitige und dreiseitige Vereinbarungen auf nationaler und europäischer Ebene, um diese Arbeitnehmer zu schützen und ihnen und ihren Arbeitgebern Orientierungshilfen zu bieten;

#### UNTER KENNTNISNAHME

15. der Arbeit des EURES-Netzes, einschließlich des Europäischen Koordinierungsbüros und der nationalen Koordinierungsbüros. Das EURES-Portal bietet detaillierte praktische, rechtliche und administrative Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in allen Mitgliedstaaten, die für Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte relevant sein können;
16. der Tätigkeiten der im Jahr 2016 gegründeten Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit. Die Plattform hat mehrfach Maßnahmen für Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte gefördert und gegenseitiges Lernen im Hinblick auf wirksame Ansätze zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Sektoren ermöglicht, die stark von grenzüberschreitender Saisonarbeit abhängig sind, wie etwa Landwirtschaft und Tourismus;
17. der Arbeit der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, die für Verwaltungsangelegenheiten und Auslegungsfragen, die sich aus den Bestimmungen der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ergeben, für die Erleichterung der einheitlichen Anwendung des EU-Rechts, insbesondere durch die Förderung des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Verfahren, sowie für die Förderung und den Ausbau der Zusammenarbeit zwischen den EU-Mitgliedstaaten, auch in Bezug auf Fragen, die für Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte relevant sind, zuständig ist;

18. der Rolle der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA). Sobald die ELA voll einsatzfähig ist, wird sie – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Organen und Einrichtungen – die Kommission und die Mitgliedstaaten bei der wirksamen Anwendung und Durchsetzung des EU-Rechts im Zusammenhang mit der Mobilität der Arbeitskräfte und der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit innerhalb der EU unterstützen. Die ELA wird im Rahmen des einschlägigen EU-Rechts tätig werden;
19. des strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020, in dem wichtige Herausforderungen und strategische Ziele für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz festgelegt, zentrale Maßnahmen dargelegt und EU-Instrumente ermittelt werden;
20. der Arbeit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), die darauf abzielt, Arbeitsplätze in Europa zum Vorteil von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierungen sicherer, gesünder und produktiver zu machen, insbesondere der Leitlinien der EU-OSHA vom 24. April 2020 mit dem Titel „COVID-19: Rückkehr an den Arbeitsplatz – Anpassung der Arbeitsplätze und Schutz der Arbeitnehmer“ und weiterer spezieller Ressourcen im Zusammenhang mit COVID-19 für Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
21. der Arbeit des Ausschusses Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC) zur Förderung einer gleichwertigen und wirksamen Anwendung der EU-Rechtsvorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
22. ähnlicher Leitlinien und Ressourcen, die von den einschlägigen Interessenträgern auf nationaler und brancheninterner Ebene ausgearbeitet wurden und die sich an Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte sowie an ihre Arbeitgeber richten;

#### IN ANBETRACHT

23. der entscheidenden Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden und anderer zuständiger Behörden bei der Gewährleistung der ordnungsgemäßen Anwendung und Durchsetzung bestehender Rechtsvorschriften und der Instrumente im Bereich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und des freien Dienstleistungsverkehrs, im Bereich der Arbeits- und Lebensbedingungen, einschließlich der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz, und im Bereich der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit;

24. der entscheidenden Rolle der Sozialpartner und der Bedeutung des sozialen Dialogs bei der Unterstützung von Verwaltungen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der ordnungsgemäßen und wirksamen Anwendung der bestehenden Rechtsvorschriften sowie bei der Gewährleistung der Arbeitnehmervertretung und der Bereitstellung von Informationen;
25. der wichtigen Rolle der einschlägigen nichtstaatlichen Organisationen bei der Unterstützung der ordnungsgemäßen und wirksamen Anwendung der bestehenden Instrumente;

VERFÄHRT DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION WIE FOLGT: ER

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN, IM EINKLANG MIT IHREN ZUSTÄNDIGKEITEN, UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER NATIONALEN GEGEBENHEITEN UND UNTER ACHTUNG DER ROLLE UND DER AUTONOMIE DER SOZIALPARTNER,

26. die bestehenden EU-Rechtsvorschriften und nationalen Rechtsvorschriften, insbesondere in den Bereichen Freizügigkeit der Arbeitnehmer und freier Dienstleistungsverkehr, Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen als Saisonarbeiter, Arbeits- und Lebensbedingungen, einschließlich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie im Bereich der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit uneingeschränkt ANZUWENDEN und DURCHZUSETZEN, um Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte angemessen zu schützen;
27. Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften erforderlichenfalls mit Unterstützung der ELA sachdienliche Informationen über ihre Rechte und Pflichten sowie über die Behörden, die Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte in dem betreffenden Mitgliedstaat in allen oben genannten Bereichen unterstützen, in klarer und transparenter Weise ZUR VERFÜGUNG ZU STELLEN, und zwar in ihrer eigenen Sprache, insbesondere wenn es sich um eine Amtssprache der EU handelt, oder in einer Sprache, die sie verstehen oder bei der vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass sie sie verstehen;
28. Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte möglichst mit Unterstützung der Sozialpartner für Sicherheitsmaßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie, einschließlich Informationen über Maßnahmen, die im Falle von Symptomen von COVID-19 zu ergreifen sind, in klarer und transparenter Weise ZU SENSIBILISIEREN, und zwar in ihrer eigenen Sprache, insbesondere wenn es sich um eine Amtssprache der EU handelt, oder in einer Sprache, die sie verstehen oder bei der vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass sie sie verstehen;

29. die Transparenz in Bezug auf die Haftung bei Unterauftragsketten ZU ERHÖHEN, damit die mobilen Arbeitskräfte und die nationalen Behörden in der Lage sind, die natürliche oder juristische Person zu ermitteln, der die rechtliche Verantwortung für die Bearbeitung ihrer Ansprüche obliegt; erforderlichenfalls die Einführung von Beschränkungen für Unterauftragsketten sowie einer gesamtschuldnerischen Haftung IN ERWÄGUNG ZU ZIEHEN;
30. ZU PRÜFEN, ob spezifische Anforderungen an Zeitarbeitsunternehmen und Arbeitsvermittlungsagenturen betreffend Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte in der EU festgelegt werden können, damit diese Agenturen Mindestqualitätsstandards gemäß nationalen und EU-Rechtsvorschriften und gegebenenfalls gemäß Tarifverträgen einhalten und den Arbeitnehmern keine überhöhten oder illegalen Gebühren auferlegen. Diese Agenturen sollten die Arbeitskräfte schriftlich, was auch den elektronischen Übermittlungsweg einschließt, über das entleihende Unternehmen, die Beschäftigungszeit, die Vergütungsgrundsätze – einschließlich der vollständigen Abrechnung sowie möglicher automatischer Abzüge wie Miete oder Kosten für die Unterbringung oder eine erforderliche Schutzausrüstung –, die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Rechte und Pflichten der Parteien im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, über spezifische Beratungsdienste der Sozialpartner oder der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit und Sozialversicherungsansprüche, wie unter anderem Gesundheitsschutz, Reise und Unterbringung, sowie Verpflegungsleistungen informieren. Die Informationen sollten den Arbeitnehmern unabhängig von der Dauer ihres Vertrags in ihrer eigenen Sprache oder in einer Sprache, die sie verstehen, in klarer und transparenter Weise zur Verfügung gestellt werden;
31. die besondere Situation von Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften bei Maßnahmen im Zusammenhang mit Pandemien, wie Ausgangsbeschränkungen oder Grenzschließungen, ZU BEWERTEN und ihr Rechnung zu tragen, einschließlich der Möglichkeit für Arbeitnehmer, ohne unzulässige Einschränkungen der Bewegungsfreiheit sowohl in ihr Heimatland als auch in ihren Aufnahmemitgliedstaat zurückzukehren, um ihre Beschäftigung aufzunehmen oder fortzusetzen;

32. ZU PRÜFEN, ob Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte stärker als andere Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern abhängig sind; ZU ERÖRTERN, was gegen solche Abhängigkeiten unternommen werden könnte; und SICHERZUSTELLEN, dass Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte während ihres Aufenthalts im Aufnahmemitgliedstaat eine Unterkunft, Beförderung und Verpflegung erhalten, die einem angemessenen Lebensstandard (gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten) und den in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsstandards – auch in Krisensituationen – entsprechen und deren Preis, gemessen an der Qualität der Dienstleistung und der Nettoentlohnung der Arbeitnehmer, nicht überhöht ist;
33. die Zusammenarbeit und den Austausch bewährter Verfahren zwischen den Verwaltungen, gegebenenfalls auch mithilfe der Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung, ZU VERSTÄRKEN und Arbeitnehmer aus der Union und ihre Familienangehörigen gemäß den geltenden EU-Rechtsvorschriften (z. B. Richtlinie 2014/54/EU) sowie Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die gemäß den jeweiligen Richtlinien (z. B. Richtlinie 2011/98/EU über eine kombinierte Erlaubnis oder Richtlinie 2014/36/EU über Saisonarbeitnehmer) Anspruch auf Gleichbehandlung haben, ZU UNTERSTÜTZEN;
34. ZU BEWERTEN, ob die derzeit durchgeführten Inspektionen zur Durchsetzung der geltenden EU-Rechtsvorschriften und nationalen Rechtsvorschriften ausreichen, und erforderlichenfalls Ziele für eine Intensivierung der Inspektionen FESTZULEGEN;
35. gegebenenfalls ÜBERLEGUNGEN über ihre Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit im Hinblick auf den angemessenen Versicherungsschutz von Saisonarbeitern ANZUSTELLEN;
36. erforderlichenfalls Zugang zu Fortbildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten ZU GEWÄHREN;
37. ZU BEWERTEN, ob das IAO-Übereinkommen 184 über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft ratifiziert werden sollte;
38. mit den Sozialpartnern ZUSAMMENZUARBEITEN, um die Unterstützung von Arbeitgebern, Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften sowie deren Vertretung sicherzustellen;



39. gegebenenfalls den Abschluss von Tarifverträgen für Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte ZU FÖRDERN und
40. gegebenenfalls Beratungsdienste, die Gewerkschaften oder andere Interessenträger Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften zur Verfügung stellen, ZU UNTERSTÜTZEN, um die sozialverträgliche und faire Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und des freien Dienstleistungsverkehrs aktiv zu fördern; ZU PRÜFEN, ob solche Dienste vor Ort angeboten werden können;

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION IM EINKLANG MIT IHREN JEWEILIGEN ZUSTÄNDIGKEITEN, UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER NATIONALEN GEGEBENHEITEN UND UNTER ACHTUNG DER ROLLE UND DER AUTONOMIE DER SOZIALPARTNER,

41. mit allen einschlägigen Interessenträgern, insbesondere mit den Sozialpartnern, im Rahmen der verfügbaren Strukturen (z. B. Ausschüsse, Agenturen, Aktivitäten des Voneinander-Lernens) ZUSAMMENZUARBEITEN, damit die bestehenden EU-Rechtsvorschriften und nationalen Rechtsvorschriften ordnungsgemäß angewandt und durchgesetzt werden;
42. ZU PRÜFEN, ob die Erhebung von Daten über Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte in einschlägigen Branchen in Synergie mit den einschlägigen Akteuren auf EU-Ebene und nationaler Ebene verbessert werden kann;
43. mögliche gemeinsame Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen ZU PRÜFEN, durch die insbesondere Arbeitnehmer und Arbeitgeber besser informiert werden sollen und – in Zusammenarbeit mit einschlägigen Akteuren auf EU-Ebene und nationaler Ebene, einschließlich der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – stärker für ihre Rechte und Pflichten, insbesondere in Bezug auf Arbeitsbedingungen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sensibilisiert werden sollen. ZU PRÜFEN, ob eine Informationskampagne durchgeführt werden kann, um die positiven Auswirkungen und die wichtige Rolle von Saisonarbeitern und mobilen Arbeitskräften in der EU für das Funktionieren des Binnenmarkts aufzuzeigen;
44. IN ERWÄGUNG ZU ZIEHEN, die Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Kommission und nationalen Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Union und ihrer Familienangehörigen im Rahmen der Richtlinie 2014/54/EU, beispielsweise durch Aktivitäten des Voneinander-Lernens und den Austausch bewährter Verfahren, zu intensivieren;

45. ZUSAMMENZUARBEITEN, um minderwertige Löhne und andere ausbeuterische Praktiken und Menschenhandel mit Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften zu verhindern, unter anderem durch Stärkung der Verwaltungszusammenarbeit und Sensibilisierung für Risiken und mögliche illegale Praktiken und
46. in Bezug auf Drittstaatsangehörige dafür EINZUTRETEN, dass gegebenenfalls in Partnerschaftsabkommen und andere einschlägige Abkommen mit Drittändern Bestimmungen aufgenommen werden, die unlautere Einstellungsverfahren einschließlich unfairer Einstellungsgebühren verbieten, die private Arbeitsvermittlungsstellen und/oder Migrationsagenturen in ihren Heimatländern von den Arbeitnehmern verlangen;

ERSUCHT die Europäische Kommission,

47. in Fragen im Zusammenhang mit Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften mit den Mitgliedstaaten und anderen einschlägigen Interessenträgern mithilfe der auf EU-Ebene bestehenden Instrumente ZUSAMMENZUARBEITEN;
48. in Fragen betreffend die Gesundheit und Sicherheit von Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften mit dem Beratenden Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ZUSAMMENZUARBEITEN;
49. ZU BEWERTEN, ob im Rahmen bestehender Programme EU-Mittel für spezialisierte Beratungsdienste von Gewerkschaften oder anderen Interessenträgern für Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte bereitgestellt werden können, um die sozialverträgliche und faire Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer aktiv zu fördern;
50. im Hinblick auf den nächsten strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ÜBERLEGUNGEN zu Maßnahmen im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern, einschließlich Saisonarbeiter und anderer mobiler Arbeitskräfte, ANZUSTELLEN;
51. ZU EVALUIEREN, in welchen Bereichen der Schutz von Saisonarbeitern verbessert werden sollte, und politische Empfehlungen AUSZUSPRECHEN; und
52. eine Studie zur Erhebung von Daten über Saisonarbeit innerhalb der EU und zur Ermittlung der wichtigsten Herausforderungen, unter anderem – soweit möglich – jener im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie DURCHZUFÜHREN und SICHERZUSTELLEN, dass die Daten von Einzelpersonen nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden, um eine Bewertungsanalyse der umgesetzten Maßnahmen zu erleichtern;

## ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE ARBEITSBEHÖRDE (ELA), WEITERHIN

53. die Mitgliedstaaten insbesondere bei Maßnahmen im Bereich der Information und Koordinierung gemeinsamer und konzertierter Arbeitskontrollen ZU UNTERSTÜTZEN. Solche Maßnahmen könnten die Bereitstellung von Informationen durch die zuständigen Behörden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie Sensibilisierungskampagnen und gemeinsame oder konzertierte Arbeitskontrollen umfassen, die insbesondere auf Branchen ausgerichtet sind, die stärker auf Saisonarbeit angewiesen sind;
54. zwecks Förderung des Übergangs von nicht angemeldeter zu angemeldeter Erwerbstätigkeit mit der Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit (bis zu ihrer vollständigen Integration in die ELA im Jahr 2021) in Bezug auf Maßnahmen ZUSAMMENZUARBEITEN, die auf Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte ausgerichtet sind und unter anderem bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine bessere Kenntnis ihrer Rechte und Pflichten fördern;
55. mit den Partnern des Europäischen Netzes der Arbeitsvermittlungen (EURES) in den Mitgliedstaaten (bis zur vollständigen Integration des EURES-Netzwerks in die ELA im Jahr 2021) ZUSAMMENZUARBEITEN, um spezifische Maßnahmen und Unterlagen in Bezug auf Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte zu entwickeln; das europäische EURES-Koordinierungsbüro ZU ERSUCHEN, auf dem EURES-Portal spezifischere Informationen über Saisonarbeiter und ihre Rechte bereitzustellen und
56. im Rahmen der Verordnung (EU) 2019/1149 mit der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zusammenzuarbeiten, um Synergien zwischen dem Bereich der Mobilität der Arbeitskräfte und der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu erzielen;

## ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE AGENTUR FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ (EU-OSHA) WEITERHIN

57. mit dem SLIC und anderen einschlägigen Interessenträgern im Hinblick auf die weitere Bereitstellung von Leitlinien und Unterlagen ZUSAMMENZUARBEITEN, was auch Erhebungen, Instrumente zur Bewertung berufsbedingter Risiken und Kampagnen umfasst, die auf die Gesundheit und Sicherheit von Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften ausgerichtet sind.