



BESSERE EUROPÄISCHE REGELN FÜR DIE VERGABE VON UNTERAUFTRÄGEN IM BAUWESEN

Aufruf zum Handeln

Die EFBH fordert dringend einen neuen spezifischen europäischen Ansatz für bessere Regeln für die Subunternehmung und deren Durchsetzung. Die Europäische Kommission muss den Schwung nutzen, um rasch Legislativvorschläge in den folgenden zehn Schwerpunktbereichen vorzulegen:

1. Strengere Regeln für die Subunternehmung im öffentlichen Auftragswesen:

Die EU-Gesetzgebung sollte sicherstellen, dass alle Mitgliedstaaten Vorschriften erlassen, die die Subunternehmung bei öffentlichen Aufträgen auf höchstens ein bis zwei Unterebenen begrenzen, nur denjenigen Unternehmen (einschließlich Unterauftragnehmern), die an Tarifverhandlungen teilnehmen, die Teilnahme an einer öffentlichen Ausschreibung gestatten und die gemeinsame bzw. gesamtschuldnerische Haftung anwenden.

2. Verkürzung der Subunternehmungskette - sowohl vertikal wie auch horizontal:

Die EU-Gesetzgebung sollte sicherstellen, dass die Vergabe von Unteraufträgen auf maximal eine oder zwei Unterebenen beschränkt wird. Auch der zulässige Prozentsatz an direkt beschäftigten Arbeitnehmern, die Anzahl der Aufgaben und der Prozentsatz des Umsatzes, der in der Untervergabekette erzielt wird, sollten begrenzt werden.

3. Uneingeschränkte gemeinsame und gesamtschuldnerische Haftung:

Die EU-Gesetzgebung sollte bedingungslose und umfassende Systeme der gemeinsamen und gesamtschuldnerischen Kettenhaftung im Bausektor in allen Mitgliedstaaten sicherstellen, auch in grenzüberschreitenden Untervergabeketten. "Due Diligence"-Ausweichklauseln sollten verboten werden.

4. Sorgfältigkeitsvorschrift (Due Diligence):

Die Kommission sollte eine EU-Richtlinie für eine verpflichtende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in Unternehmen und deren Liefer- und Untervertragsketten vorschlagen. Die Rechte der Arbeitnehmer müssen im Mittelpunkt stehen, mit wirksamen Rechtsmitteln, Zugang zur Justiz und abschreckenden Sanktionen.

5. Digitale Durchsetzungsinstrumente für Arbeitnehmer:

Die Kommission sollte bis 2022 einen Legislativvorschlag für eine europäische Sozialversicherungsnummer oder -karte vorlegen, die in allen Mitgliedstaaten obligatorisch ist und eine digitale Echtzeitüberprüfung des Status eines Arbeitnehmers ermöglichen würde. Ein europäischer Ansatz für Sozialausweise im Baugewerbe sollte bestehende und neue Systeme unterstützen, ihre digitale grenzüberschreitende Verknüpfung ermöglichen und die Autonomie der beteiligten Sozialpartner respektieren.

6. Digitale Unternehmensregister:

Mit einer neuen europäischen Richtlinie werden Mindeststandards für digitale nationale Unternehmensregister und deren digitale Interoperabilität eingeführt, die eine Durchsetzung und Kontrollen bei Inspektionen in Echtzeit ermöglichen.

7. Schutz der entsandten Arbeitnehmer in Untervergabeketten:

Alle einschlägigen EU-Vorschriften sollten dahingehend überarbeitet werden, dass nur Unternehmen, die in ihrem eigenen Mitgliedstaat eine echte Bautätigkeit ausüben ("wesentliche Tätigkeit"), Arbeitnehmer in ein anderes Land entsenden dürfen. Arbeitsagenturen, die nur Arbeitskräfte vermitteln, sollte die Entsendung von Arbeitnehmern untersagt werden. Entsandte und Wanderarbeitnehmer müssen leichten Zugang zur Justiz haben. Mitgliedstaaten, die diese Regeln nicht durchsetzen, sollten sanktioniert werden. Für alle Arbeitnehmer sollten Mindestanforderungen an die Ausbildung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz gewährleistet werden.

8. Stärkung der gewerkschaftlichen Vertreter der Arbeitnehmer und der EBR:

Die EBR-Richtlinie sollte 2022 überarbeitet werden, um Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter in die Lage zu versetzen, die Rechte der Arbeitnehmer in den Liefer- und Untervergabeketten zu überwachen und durchzusetzen. Die EBR und Betriebsräte müssen uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen über die Vergabe von Unteraufträgen und die Beschaffungspolitik eines Unternehmens sowie zu den Baustellen für Inspektionen erhalten.

9. Wirksame Arbeitsinspektionen und Beschwerdemechanismen:

Eine neue EU-Richtlinie legt Mindeststandards für Arbeitsinspektionen und Beschwerdemechanismen auf der Grundlage des IAO-Übereinkommens Nr. 81 fest.

10. Gleicher Lohn und gleiche Rechte für gleiche Arbeit:

Die europäische und nationale Gesetzgebung muss die Gleichbehandlung bei allen öffentlichen und privaten Ausschreibungen garantieren, so dass der Subunternehmer die gleichen Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungsrechte für seine Arbeitnehmer anwendet wie der Hauptauftragnehmer, einschließlich der gleichen Tarifverträge.

Das Baugewerbe und die Subunternehmung: von der Spezialisierung zum Sozialdumping

Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) ist ein anerkannter Sozialpartner auf EU-Ebene und vertritt die Arbeitnehmer im europäischen Binnenmarkt für das Baugewerbe. Auf den Bausektor in der EU entfallen 9,5% des BIP der EU (1.324 Mrd. EUR) und 6,1% der Gesamtbeschäftigung in der EU (12,7 Millionen Arbeitnehmer in etwa 3,2 Millionen Unternehmen)¹. Die Arbeitskosten machen etwa 50% des Umsatzes des Sektors aus, was die Arbeit zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen macht.

Ein nachhaltiger Binnenmarkt für das Baugewerbe sollte auf fairem Wettbewerb, Innovation, Produktivität, guten Fähigkeiten und Qualifikationen, guten Arbeitsbedingungen, starken Tarifverhandlungen sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz für alle Arbeitnehmer beruhen. Die direkte Beschäftigung sollte die Regel sein. Bei nicht direkt beschäftigten Arbeitnehmern muss die vollständige Gleichbehandlung - in jedem Fall gleiches Entgelt für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz - ein nicht verhandelbarer Grundsatz sein.

In Wirklichkeit ist dies nicht der Fall. In der Bauwirtschaft gibt es ein hohes Maß an Ausbeutung, Betrug und anderen Formen des Missbrauchs von Arbeitskräften, insbesondere im grenzüberschreitenden Kontext. Die Subunternehmung ist dabei immer ein wichtiger Faktor. Einerseits ist die Vergabe von Unteraufträgen für Unternehmen eine normale Praxis. Die Durchführung eines Bauprojekts erfordert oft verschiedene Arten von hochspezialisierten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen. Spezialisierte Unternehmen werden mit der Durchführung von Spezialarbeiten beauftragt. Dies ist jedoch nur die eine Seite der Medaille.

Auf der anderen Seite gibt es immer mehr große Unternehmen, die den Begriff "spezialisierte Arbeiten" für normale, arbeitsintensive Bauarbeiten verwenden. Sie lagern diese wichtigen Bauaufgaben aus, um die Arbeitskosten zu senken, und öffnen so betrügerischen Unternehmen Tür und Tor, die grenzüberschreitende Unteraufträge nutzen, um durch harten Lohnwettbewerb, Ausbeutung und Sozialdumping Gewinne zu erzielen. Diese Unternehmen nutzen Subunternehmerketten, um Arbeitsverhältnisse zu verschleiern, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu hinterziehen, die gemeinsame und gesamtschuldnerische Haftung zu umgehen und sich den Kontrollen der

Arbeitsaufsichtsbehörden zu entziehen. Diese Subunternehmer verschwinden oft, ohne den Arbeitnehmern nach monatelanger Arbeit den ihnen zustehenden Lohn zu zahlen. Diese Unternehmen sind oft nur Zwischenlieferanten von Arbeitskräften, Briefkastenfirmen, die keine wirklichen und produktiven Tätigkeiten ausüben. Der Missbrauch von Unteraufträgen ist ein Hindernis für nachhaltiges Wachstum und zerstört die soziale Marktwirtschaft.

STREITSACHE RIVE GAUCHE

2014 unterzeichnet ein Generalunternehmer einen Vertrag mit einem privaten Investor für den Bau des Einkaufszentrums "Rive Gauche" in der Stadt Charleroi (Belgien). Der Hauptauftragnehmer vergibt den Auftrag an einen Subunternehmer. Der Subunternehmer vergibt Unteraufträge an mehrere andere Unterauftragnehmer. Nach Angaben der beteiligten Gewerkschaftsvertreter wird ein ungewöhnlich niedriger Preis ausgehandelt. Der Generalunternehmer wusste also, dass die verschiedenen nationalen und europäischen Vorschriften nicht eingehalten werden konnten. Im Juli 2015 stellten die Gewerkschaften FGTB und CSC bei einem Besuch auf der Baustelle Rive Gauche tatsächlich zahlreiche Unregelmäßigkeiten fest: Nichteinhaltung des sektoralen Stundenlohns, Nichtzahlung von Zuschlägen, Prämien (Vergütung für Verpflegung und Unterkunft), Nichteinhaltung der Arbeitszeitvorschriften in Belgien, schlechte Wohnverhältnisse, Schwarzarbeit, Nichtgenehmigung einiger Verträge, Verdacht auf unvollständige Zahlung von Sozialbeiträgen an das Sozialversicherungssystem des Herkunftslandes usw. Die Akte liegt noch beim Gericht.

Die Risikofaktoren

Große Bauunternehmen erwirtschaften oft 50% bis 80% ihres Umsatzes mit der Beschaffung und der Vergabe von Unteraufträgen. Es gibt viele Projekte, bei denen bis zu 100% der "eigentlichen" Tätigkeiten von Unterauftragnehmern ausgeführt werden. Das niederländische multinationale Unternehmen Royal BAM (NL) beispielsweise arbeitet mit etwa 35.000 Subunternehmern zusammen. Der Weltspieler VINCI betreibt weltweit 290.000 Baustellen mit Dutzenden von Zulieferern für jedes Projekt². Obwohl die Hauptauftragnehmer häufig multinationale Unternehmen sind, sind rund 97% der Beschäftigten in mittleren, kleinen und Kleinstunternehmen tätig. Der von den Auftraggebern

1. Laut dem statistischen Bericht der FIEC für 2020.
2. EFBH-Toolbox für die Überwachung und Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten in den Lieferketten von Bauunternehmen - Stärkung der Arbeitnehmerkapazitäten in Europäischen Betriebsräten.

und Hauptauftragnehmern ausgeübte Kostendruck auf die Subunternehmer und die knappen Fristen führen häufig dazu, dass die Subunternehmer die Vorschriften nicht einhalten: Sie zahlen keine Löhne, die den Tarifverträgen oder dem Mindestlohngesetz entsprechen, und halten sich nicht an die Vorschriften für Überstunden, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Unterkunft und Transport oder andere grundlegende Arbeitnehmerrechte.

Je länger die Subunternehmenskette ist, desto weniger transparent und desto schwieriger ist es, die geltenden Rechtsvorschriften und Tarifverträge zu überwachen und durchzusetzen. Lange Ketten werden von kriminellen Unternehmen genutzt, um die Vorschriften über die gemeinsame bzw. gesamtschuldnerische Haftung zu umgehen. Es gibt zusätzlich auch andere Risikofaktoren: Das Baugewerbe ist von Natur aus eine projektorientierte Branche mit zeitlich begrenzten und dezentralisierten Baustellen, variablen Baustellengrößen und vielen kurzfristigen Aktivitäten. Die grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität, vor allem von Niedriglohn- zu Hochlohnländern, ist ein großer und wachsender Faktor: Mehr als 40% aller Stellenausschreibungen in der EU entfallen auf das Baugewerbe. Mobile Arbeitnehmer aus anderen EU-Ländern und zunehmend auch aus Nicht-EU-Ländern sind besonders anfällig für Ausbeutung und sozialen Missbrauch. Aufgrund ihrer schwachen Position werden sie häufig Opfer von nicht angemeldeter oder unterdeklarer Arbeit, Scheinentsendungen, Sozialversicherungsbetrug und Missachtung grundlegender Arbeitnehmerrechte. Die Scheinselbstständigkeit spielt eine große Rolle: Die Beschäftigten werden - oft ohne es zu wissen - als Kleinstunternehmen und nicht als Arbeitnehmer angemeldet, wodurch die tatsächliche Abhängigkeit zwischen den Beschäftigten und ihren kriminellen Arbeitgebern verschleiert wird.

Zulieferer von Arbeitskräften: Ausbeutung als Geschäftsmodell

Grenzüberschreitende Untervergabeketten basieren auf einem wachsenden Geschäftsmodell zwischengeschalteter Anbieter von Arbeitskräften (Anwerbung, Arbeitsvermittlung, Zeitarbeitsbüros usw.), die die Entsendung mittels grenzüberschreitender Untervergabeketten nutzen, um Gewinne aus Lohn-, Sozialversicherungs- und Steuerdumping zu erzielen. Aufgrund der bestehenden Schlupflöcher in der europäischen und nationalen Gesetzgebung sind solche Praktiken nicht unbedingt illegal, aber sie sind sicherlich unmoralisch. Ein Beispiel dafür ist ein neues Modell des Sozialversicherungsdumpings, bei dem einige EU-Mitgliedstaaten die Entsendung von Drittstaatsangehörigen in Länder mit hohen Löhnen und hoher sozialer Sicherheit

fördern. So hat Slowenien beispielsweise eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge für Unternehmen eingeführt, die Arbeitnehmer in die EU entsenden. Dies führte dazu, dass Slowenien mehr Bauarbeiter in andere Länder entsandte als auf dem slowenischen Bauarbeitsmarkt tätig waren. Die EFBH hat bei der Europäischen Kommission Beschwerden wegen unzulässiger staatlicher Beihilfen im Binnenmarkt eingelegt; das Verfahren läuft noch.

Fehlende Kontrollen, fehlende grenzüberschreitende digitale Durchsetzungsinstrumente

Zweilichtige, kriminelle und betrügerische Unternehmen profitieren von der mangelnden Kontrolle durch die Arbeitsaufsichtsbehörden, die in vielen EU-Mitgliedstaaten unter einem erheblichen Mangel an Ressourcen, Personal und modernen grenzüberschreitenden digitalen Instrumenten leiden. Die Unternehmen nutzen Schlupflöcher in den Rechtsvorschriften der EU und der Mitgliedstaaten sowie Unzulänglichkeiten in der Verwaltung aus - weil es sie gibt, weil es für sie einfach ist und weil das Risiko, erwischt zu werden, gering ist. Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) ist auf dem Weg, ihre volle Funktionsfähigkeit zu erlangen, und muss ihre Wirksamkeit im Kampf gegen grenzüberschreitendes Sozialdumping und Betrug noch unter Beweis stellen. Die EU hat die für 2018 angekündigte Europäische Sozialversicherungsnummer (ESSN) immer noch nicht eingeführt. Inzwischen [erarbeitet das Europäische Parlament digitale Durchsetzungsinstrumente](#) und hat die Kommission ein neues Pilotprojekt für einen [Europäischen Sozialversicherungsausweis \(ESSP\)](#) gestartet. Es ist jedoch noch nicht klar, ob dieses Projekt zu einem neuen verbindlichen Instrument für alle Mitgliedstaaten führen wird, das eine digitale Durchsetzung in Echtzeit ermöglicht.

Jetzt ist die Zeit für Veränderungen! Es ist an der Zeit, den EU-Binnenmarkt sozial nachhaltig zu gestalten. Es ist Zeit für bessere Regeln für die Vergabe von Unteraufträgen.

Dies sind die Forderungen der EFBH:

1. Öffentliche Aufträge

Die EFBH fordert strengere Regeln für die Vergabe von Unteraufträgen im öffentlichen Auftragswesen. Mit der Überarbeitung der EU-Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe (2014/24/EU) gibt es einen verbesserten Rahmen für eine sozial verantwortliche öffentliche Auftragsvergabe, einschließlich einer Verpflichtung für die Mitgliedstaaten, die Einhaltung des Arbeitsrechts und der Tarifverträge zu gewährleisten. Leider konzentrieren sich viele Mitgliedstaaten bei der Auswahl von Auftragnehmern für öffentliche Bauprojekte immer noch zu sehr auf den niedrigsten Preis. Die unverbindliche 2. Auflage von **"Sozialorientierte Beschaffung - ein Leitfaden für die Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge"** der Europäischen Kommission vom Mai 2021 listet eine Reihe von bewährten Verfahren in Bezug auf die Vergabe von Unteraufträgen auf, und zwar:

- Führung eines Registers aller (Unter-)Auftragnehmer;
- Den Hauptauftragnehmer verpflichten, grundlegende soziale Verpflichtungen an alle Unterauftragnehmer weiterzugeben;
- Ersatz von Unterauftragnehmern, die gegen soziale Verpflichtungen verstoßen;
- und die gemeinsame bzw. gesamtschuldnerische Haftung im Falle eines Verstoßes gegen soziale Verpflichtungen, die sich aus dem Vertrag ergeben.

Auch wenn diese Empfehlungen sicherlich richtig sind und die volle Unterstützung der EFBH haben, sind sie als solche nicht für alle Mitgliedstaaten verbindlich, und es gibt weitere Elemente, die hinzugefügt werden sollten.

Die EFBH fordert verbindliche Rechtsvorschriften um zu gewährleisten,:

- dass die Vergabe von Unteraufträgen in öffentlichen und öffentlich-privaten Partnerschaften auf eine oder zwei Unterebenen beschränkt ist;
- dass nur Unternehmen (einschließlich aller Unterauftragnehmer), die an Tarifverhandlungen teilnehmen und Löhne gemäß den günstigsten Tarifverträgen zahlen, einen öffentlichen Auftrag erhalten können;
- dass die volle gemeinsame bzw. gesamtschuldnerische Haftung, einschließlich abschreckender Sanktionen, für die gesamte Unterauftragnehmer- und Lieferkette bei allen öffentlichen Aufträgen gilt;
- und, dass Sorgfaltspflicht-Ausweichklauseln verboten sind.

2. Einschränkung der Untervergabekette

Die Vergabe von Unteraufträgen zur Beauftragung bestimmter Unternehmen mit der Ausführung bestimmter technischer Aufgaben ist zwar ein normales Verfahren, doch sollten künstlich lange und undurchsichtige Subunternehmensketten nicht zugelassen werden. Stattdessen sollte die direkte Beschäftigung als Norm gefördert werden. Lange - vertikale sowie horizontale - Untervergabeketten sind weder eine wirtschaftliche noch eine betriebliche Notwendigkeit, sondern ein Geschäftsmodell, das gewählt wurde, um auf der Grundlage von Sozialdumping zu konkurrieren. Die EFBH fordert verbindliche europäische Standards, die in einer EU-Richtlinie festgelegt werden und sowohl für öffentliche als auch für private Aufträge gelten sollen. Die Richtlinie sollte die Vergabe von Unteraufträgen einschränken, indem sie nur Folgendes zulässt:

- höchstens eine oder zwei Unterebenen, die den Hauptauftragnehmern genügend Flexibilität geben, um Verträge mit spezialisierten Unternehmen abzuschließen, und gleichzeitig eine Untergrenze als entscheidende Maßnahme gegen Sozialdumping und starken Lohnwettbewerb einführen;

STREITSACHE BOUYGUES - FLAMANVILLE

Im Januar wurde Bouygues von einem französischen Gericht wegen Schwarzarbeit zu einer Geldstrafe von 29.950 Euro verurteilt. Bouygues ist eines der größten Bauunternehmen Frankreichs. In diesem Fall wurden 460 polnische und rumänische Arbeitnehmer über die in Irland ansässige Arbeitsagentur Atlanco angeworben und nach Frankreich entsandt, um auf dem Gelände des Kernkraftwerks Flamanville einen neuen Reaktor zu bauen. Zwischen 2009 und 2011 wurden mehrere polnische Arbeitnehmer verletzt. Entgegen ihren Erwartungen mussten sie feststellen, dass sie nicht in der Sozialversicherung ihres Herkunftslandes, sondern in der zypriotischen Sozialversicherung versichert waren. Ihr Arbeitsvertrag war mit einer fiktiven Atlanco-Niederlassung in Zypern geschlossen worden. Atlanco ist von der Bildfläche verschwunden, war aber früher unter vielen verschiedenen Namen tätig (Atlanco, Atlanco Construction Limited, Atlanco Limited, Atlanco Rimec, Atlanco Rimec Group, RIMEC, Rimec Contracting SRL usw.). Die französischen Sozialversicherungsträger haben errechnet, dass für alle diese Arbeitnehmer in Frankreich Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 12 Millionen Euro hätten gezahlt werden müssen. Verglichen damit ist das Bußgeld von 29.950 Euro für Bouygues ein Pappentier. In Frankreich kann ein Unternehmen, gegen das eine Geldstrafe von mehr als 30.000 Euro verhängt wurde, nicht mehr an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen (etwa 50% der Bautätigkeit). Die traurige Lehre daraus: Betrug in grenzüberschreitenden Subunternehmensketten zahlt sich aus!

- einen begrenzten Prozentsatz von Arbeitnehmern, die in der Untervergabekette - sowohl horizontal als auch vertikal - beschäftigt sind, und die direkte Beschäftigung durch den Hauptauftragnehmer sollten die Norm sein;
- eine begrenzte Anzahl von Aufgaben, die auf den unteren Ebenen der Unterauftragskette ausgeführt werden;
- einen bestimmten Prozentsatz des Umsatzes, der auf den unteren Ebenen der Unterauftragskette erzielt wird.

3. Gemeinsame und gesamtschuldnerische Haftung

Die Vorschriften über die Haftung des Hauptunternehmers gegenüber den Unterauftragnehmern sind von Land zu Land unterschiedlich. Die EFBH sieht die Mitgliedstaaten in der Pflicht, unbedingte und umfassende Systeme der gemeinsamen bzw. gesamtschuldnerischen Haftung im Baugewerbe, auch grenzüberschreitend, als zentralen Bestandteil der neuen Regelungen zur Vergabe von Unteraufträgen in der EU einzuführen. Die EFBH fordert, dass Auftraggeber und Hauptauftragnehmer immer für die Handlungen von Unterauftragnehmern haften sollten, was sie ermutigen würde, die Unternehmen in der weiteren Kette sorgfältig auszuwählen, und sie davon abhalten würde, nur mit Briefkastenfirmen und zwielichtigen Zwischenhändlern von Arbeitskräften zu arbeiten. Dies wäre besonders hilfreich in Situationen, in denen Arbeitnehmer ihre Ansprüche gegen einen betrügerischen Arbeitgeber nicht durchsetzen können, der einfach verschwindet, wenn der Lohn fällig ist. Obwohl die EFBH auch die Einführung von Sorgfaltspflichten unterstützt, sollten Due Diligence-Aktivitäten von Unternehmen niemals ein Ausweg aus der gemeinsamen und gesamtschuldnerischen Haftung sein. Beide Systeme sollten einander ergänzen, und Sorgfaltspflichtfluchtklauseln sollten verboten werden.

DÄNEMARK

In Dänemark - einem relativ kleinen Arbeitsmarkt - werden jährlich mehr als 600 Fälle im Rahmen des arbeitsrechtlichen Schlichtungssystems bearbeitet, die entsandte Arbeitnehmer und Wanderarbeitnehmer in Untervergabeketten betreffen. Der Tarifvertrag für das Baugewerbe wird in vielerlei Hinsicht verletzt, was dazu führt, dass die Arbeitnehmer nicht die ihnen zustehenden Löhne und Sozialversicherungsbeiträge erhalten. Hintergrund Je mehr Schichten von Subunternehmern (einschließlich illegaler Arbeitsvermittler, Lohnbüros, Zeitarbeitsfirmen und Scheinselbstständigen), desto mehr Verstöße gegen den Tarifvertrag. Es ist unklar, wie viele Fälle unentdeckt bleiben. Diese systematische Verletzung der Arbeitnehmerrechte in grenzüberschreitenden Subunternehmungsketten stellt eine ernsthafte Herausforderung für den dänischen Arbeitsmarkt im Bausektor dar.

4. Sorgfaltspflicht (Due Diligence)

Die EFBH fordert eine europäische Richtlinie über eine verpflichtende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, die die Aktivitäten von Unternehmen und ihre Geschäftsbeziehungen, einschließlich der Liefer- und Untervergabeketten, abdeckt. Die Rechte von Arbeitnehmern und Gewerkschaften müssen im Mittelpunkt stehen, mit wirksamen Rechtsmitteln und Zugang zur Justiz. Wenn Unternehmen ihren Sorgfaltspflichten nicht nachkommen, müssen die Opfer vor Gericht gehen können, um eine angemessene Entschädigung zu fordern und diese Unternehmen auf abschreckende Weise zu bestrafen. Die Sorgfaltspflichten sollten die bestehenden und neuen Regelungen der gemeinsamen bzw. gesamtschuldnerischen Haftung immer ergänzen und niemals ersetzen oder eine Ausweichklausel darstellen.

5. Digitale Durchsetzungsinstrumente für Arbeitnehmer

Die EFBH fordert - gemeinsam mit unserem Sozialpartner FIEC - [wirksame europäische Instrumente zur digitalen Rechtsdurchsetzung](#), die für alle Arbeitnehmer und Unternehmen gelten sollten und grenzüberschreitende Untervergabeketten so betrugssicher wie möglich machen.

Bis 2022 muss die Kommission **eine Europäische Sozialversicherungsnummer (ESSN) oder einen Europäischen Sozialversicherungspass (ESSP)** vorlegen. Dies sollte den grenzüberschreitenden Zugang zu und den Austausch von Daten in Echtzeit bei Inspektionen auf Baustellen ermöglichen. Eine ESSN oder ein ESSP muss mindestens:

- den betreffenden Arbeitnehmer identifizieren;
- den Arbeitgeber und das Arbeitsverhältnis identifizieren;
- den Sozialversicherungsstatus überprüfen;
- die Vorankündigung von Entsendungen ohne Ausnahme verbessern und erleichtern;
- die Verfahren sicherer, betrugstoleranter und leichter anwendbar machen;
- die Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene in allen Phasen einbeziehen;
- den besonderen Merkmalen des Bausektors Rechnung tragen.

Der EFBH fordert die Kommission auf, so schnell wie möglich ein **europäisches Konzept für Sozialausweise** zu entwickeln, um diese wirksamen Instrumente gegen Sozialdumping in (grenzüberschreitenden) Untervergabeketten zu unterstützen. Ein solcher europäischer Ansatz muss die bestehenden Systeme und die Autonomie der betroffenen Sozialpartner respektieren. Wir brauchen EU-Lösungen, um bestehende Systeme grenzüberschreitend digital zu verbinden, und EU-Unterstützung für neue Initiativen der Sozialpartner für Sozialausweise, einschließlich finanzieller

und technischer Unterstützung. Wir fordern die europäischen Institutionen auf, von den bewährten nationalen Praktiken im Baugewerbe zu lernen, wie dem finnischen Valtti-Ausweis, dem belgischen Construbadge, dem spanischen Berufsausweis TPC, dem italienischen DURC, dem norwegischen Jobbkort und anderen.

Die EFBH verurteilt alle Versuche der Kommission, die bestehenden Systeme der Sozialausweise zu schwächen oder abzuschaffen mit dem Argument, dass sie die Freizügigkeit des Binnenmarktes behindern würden. Gemäß der "horizontalen Sozialklausel" in Artikel 9 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU müssen die Binnenmarktvorschriften Systeme unterstützen, die die Arbeitnehmer schützen und sie nicht untergraben.

Wir verfolgen die laufenden Vertragsverletzungsverfahren im Rahmen der Entsenderichtlinie mit großer Sorge und fordern von der Kommission volle Transparenz und eine enge Einbindung der sektoralen Sozialpartner im Baugewerbe, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

6. Digitale Unternehmensregister

Die EFBH fordert eine neue europäische Richtlinie, die Mindeststandards für nationale Unternehmensregister einführt und, die Standards für deren digitale Interoperabilität festlegt, die eine Durchsetzung und Kontrollen bei Inspektionen in Echtzeit ermöglichen. Die nationalen Unternehmensregister müssen mindestens die folgenden Informationen über ein Unternehmen enthalten:

- Gründer
- gesetzliche Vertreter;
- Adresse;
- Anfangskapital;
- Geschäftstätigkeiten;
- Umsatzsteueridentifikationsnummer;
- erforderliche Zertifizierungen und Zertifikate;
- Anzahl und Identität seiner Arbeitnehmer.

Diese Register sollten auch eine Echtzeit-Vorabmeldungsfunktion für Unternehmen umfassen, die Aufgaben auf flexiblen Baustellen (z. B. kleinen Baustellen) übernehmen, um die Kontrollen zu erleichtern und sicherzustellen, dass alle Auftragnehmer in einer Untervergabekette Bescheid wissen, so dass jederzeit volle Transparenz gewährleistet ist.

7. Schutz der entsandten Arbeitnehmer in Untervergabeketten

Die (Schein-)Entsendung von Arbeitnehmern ist das wichtigste Element in grenzüberschreitenden Untervergabeketten. Die EFBH fordert Änderungen der Entsenderregelungen im Rahmen der Entsenderichtlinie 2018/957/EU, der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU und der Verordnung 883/2004 über die Koordinierung der sozialen Sicherheit.

Das Erfordernis einer wesentlichen Tätigkeit für Unternehmen sollte verschärft werden: Nur Unternehmen, die in ihrem eigenen Mitgliedstaat ein echtes Bauunternehmen betreiben, dürfen Arbeitnehmer in ein anderes Land entsenden. Die rechtlichen Kriterien für die Definition des Begriffs "wesentliche Tätigkeit" müssen solide sein und dürfen keine Schlupflöcher aufweisen. Die Kriterien sollten sich in erster Linie auf die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer eines Unternehmens, die erbrachten Dienstleistungen und den Ort des Umsatzes beziehen. Mitgliedstaaten, die die bestehenden Rechtsvorschriften nicht durchsetzen oder sogar die Entsendung von Unternehmen ohne wesentliche Tätigkeiten erleichtern, sollten mit Vertragsverletzungsverfahren durch die Kommission und abschreckenden Sanktionen rechnen.

Zwischengeschaltete Anbieter, die nur Arbeitskräfte vermitteln (Anwerbung, Vermittlung, Arbeitsvermittlungsagenturen usw.) dürfen überhaupt keine Arbeitnehmer mehr entsenden. Der Arbeitskräftemangel muss durch Direktbeschäftigung am Arbeitsplatz mit voller sozialer Absicherung und tariflichen Löhnen ausgeglichen werden.

Leichter Zugang zur Justiz und zur Rückforderung von Löhnen und andere Rechte von entsandten Arbeitnehmern und Wanderarbeitnehmern, einschließlich nicht angemeldeter Arbeitnehmer und abhängiger Scheinselbständiger, müssen durch EU-Vorschriften garantiert und in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Unternehmen, die ihre Gewinne durch die Ausbeutung von Arbeitnehmern erzielen, müssen mit abschreckenden Geldstrafen belegt und von allen öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden.

Mindestanforderungen an die Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (OSH), vorzugsweise mit einem transparenten Ausbildungsakkreditierungssystem für alle Arbeitnehmer in der Untervergabekette, das strengen Überwachungs-, Kontroll- und Durchsetzungsverfahren unterliegt.

STREITSACHE ANTWERPEN

Am 18. Juni 2021 stürzte ein im Bau befindliches Schulgebäude in der belgischen Stadt Antwerpen ein. Fünf Bauarbeiter starben bei dem Unfall, neun wurden schwer verletzt. Der Hauptauftragnehmer ist ein belgisches Unternehmen. Bei allen betroffenen Arbeitnehmern handelte es sich um nicht-belgische entsandte Arbeitnehmer, einige von ihnen aus Nicht-EU-Ländern. Es gab vier Subunternehmungsebenen mit 282 beteiligten Auftragnehmern. Wie ist das möglich? In solchen Fällen werden die entsandten Arbeitnehmer in der Regel als "Einzelunternehmen" eingestellt, anstatt ihren eigentlichen Status als entlohnten Arbeitnehmer zu erhalten. Durch die Scheinselbstständigkeit kann das einstellende Unternehmen die Bezahlung nach Tarifverträgen oder sogar den Mindestlohn umgehen. Sie zahlen auch keine Sozialversicherungsbeiträge. Die Ermittlungen in diesem Fall dauern noch an. Es gibt viele drängende Fragen: Was ist schiefgelaufen? Wurden alle Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen durchgeführt? Welcher war der tatsächliche Status der Arbeitnehmer? Wie setzte sich die Subunternehmenskette zusammen? Wer kümmert sich finanziell um die Verletzten und die Familien der Verstorbenen?

8. Stärkung von Gewerkschaftsvertretern und EBR

Die EFBH fordert die Stärkung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern auf allen Unternehmensebenen zur Überwachung und Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten in den Lieferketten und bei der Vergabe von Unteraufträgen. Sie müssen uneingeschränkten Zugang zu Informationen über die Vergabe von Unteraufträgen, Auslagerung und die Beschaffungspolitik eines Unternehmens erhalten und das Recht haben, ohne vorherige Ankündigung an die Unternehmensleitung Baustellenbesichtigungen und Audits durchzuführen. Um dies zu erreichen, fordert die EFBH eine Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung (wo anwendbar) und insbesondere eine Überarbeitung der EBR-Richtlinie (Richtlinie 2009/38/EG). Beschaffung, Auslagerung und Subunternehmung sollten Teil der Unterrichtung und Anhörung in den EBR sein. Die EBR müssen die Möglichkeit erhalten, gewerkschaftliche Netzwerke mit nationalen Experten und Mitgliedern nationaler und lokaler Betriebsräte aufzubauen, angemessene Schulungen zu erhalten und alle Informationen zu bekommen, die sie benötigen, um die Beschaffungspolitik eines Unternehmens zu analysieren und Risikofaktoren zu identifizieren. Eine revidierte EBR-Richtlinie sollte wirksame

Rechtsmittel für EBR für den Fall vorsehen, dass ein Unternehmen die Anhörungsrechte nicht respektiert. Die EFBH hat eine [Toolbox für EBR zur Überwachung und Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten in den Lieferketten multinationaler Unternehmen ausgearbeitet](#).

9. Wirksame Arbeitsinspektionen und Beschwerdemechanismen

Neue digitale Durchsetzungstechnologien können nur dann wirksam sein, wenn unabhängige Durchsetzungsstellen über die notwendigen Befugnisse und Ressourcen für die Durchführung von Kontrollen verfügen. Die EFBH fordert eine neue EU-Richtlinie mit Mindeststandards für Arbeitsinspektionen auf der Grundlage der IAO-Konvention Nr. 81. Sie sollte die Mindestausstattung und die Anzahl der Arbeitsinspektoren sowie die Anzahl der durchgeführten Inspektionen enthalten. Die Richtlinie sollte sowohl nationale als auch grenzüberschreitende Situationen abdecken, die ELA mit mehr Befugnissen ausstatten und Elemente wie das unangekündigte Betreten von Arbeitsplätzen, Ermittlungen, die Befragung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie den (digitalen) Zugang zu Dokumenten abdecken. Sie sollte auch darauf abzielen, den digitalen Datenaustausch und den Abgleich zwischen den für Inspektionen in verschiedenen Bereichen wie Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, soziale Sicherheit, Steuern und Wohnverhältnisse zuständigen Stellen zu verstärken. Die Initiative muss die Autonomie der Sozialpartner respektieren, wenn diese für die Überwachung und Durchsetzung von Löhnen und anderen Arbeitsbedingungen zuständig sind. Schließlich sollten sowohl Opfer als auch Dritte, einschließlich Gewerkschaften, die Möglichkeit haben, Beschwerden einzureichen, wobei praktische Hindernisse zu beseitigen sind, die Beschwerdemechanismen unwirksam oder unzugänglich machen, insbesondere für mobile Arbeitnehmer und Wanderarbeitnehmer.

10. Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer

Im Allgemeinen müssen die europäischen und nationalen Rechtsvorschriften die Gleichbehandlung bei allen öffentlichen und privaten Ausschreibungen gewährleisten, so dass der Subunternehmer für seine Arbeitnehmer die gleichen Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungsrechte wie der Hauptauftragnehmer anwendet, einschließlich der gleichen Tarifverträge. Die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer in der Subunternehmenskette, einschließlich aller Grenzgänger und Wanderarbeitnehmer, ist eine Frage der sozialen Grundrechte und der Menschenwürde.