



**WIR BAUEN  
EUROPA**



**Ein neuer  
europäischer  
Binnenmarkt für  
den Bausektor**

1.

# Einführung

1.1

Dieses Dokument beschreibt den aktuellen Stand des Europäischen Binnenmarkts und skizziert die Vision der Bauarbeiter über die Zukunft des Europäischen Binnenmarkts für die Bauwirtschaft. Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) hat beschlossen, dieses Thema anzusprechen, weil wir über die Entwicklung eines fairen Binnenmarkts innerhalb der Europäischen Union zutiefst besorgt sind und weil wir glauben, dass wir als Gewerkschaften dazu beitragen können, gemeinsam mit anderen Sozialpartnern und politischen Entscheidungsträgern neue und praktische Lösungen zu entwickeln.

1.2

Unsere generelle Vision für den Europäischen Binnenmarkt besteht darin, ein faires Wettbewerbsmodell zu entwickeln, das auf Innovation, Produktivität, Fähigkeiten und Qualifikationen basiert. Viele Wissenschaftler haben gezeigt, dass ein ernsthafter Lohnwettbewerb ein nachhaltiges Wachstum behindert und eine negative soziale und wirtschaftliche Spirale verursacht. Die EFBH ist daher der Ansicht, dass der Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz" im Mittelpunkt eines nachhaltigen europäischen Binnenmarkts stehen sollte.

1.3

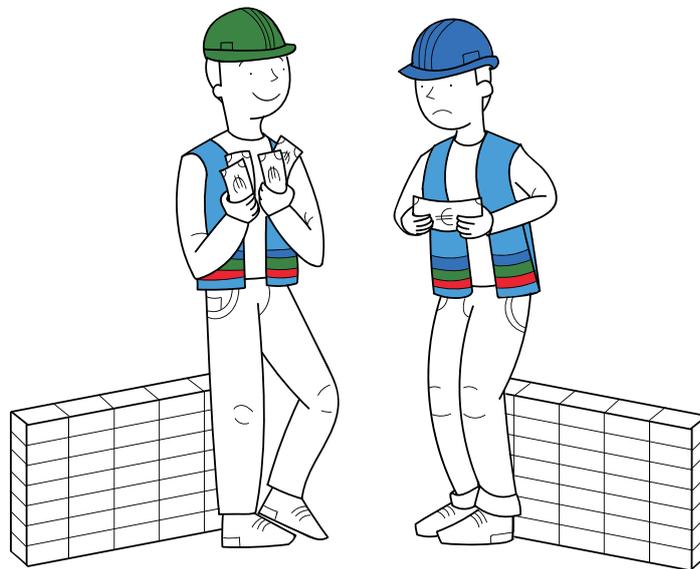
Unsere Forderungen sind auch eine Antwort auf die wachsenden Unruhen in der EU. Da sich die EFBH stark für die Entwicklung einer europäischen sozialen Marktwirtschaft einsetzt - mit Schwerpunkt einer Aufwärtskonvergenz von Lebensstandard, Sozialschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Arbeitsbedingungen - engagieren wir uns für die Entwicklung und Förderung des sozialen Fortschritts für alle Arbeitnehmer.

1.4

Der beste Weg, dies zu erreichen, besteht in der Aufnahme eines sozialen Grundpfeilers in den Europäischen Vertrag aufzunehmen. Durch die Aufnahme eines "Sozialprotokolls" in den Vertrag wird eine bessere und stärkere rechtliche Kontrolle ermöglicht, um sicherzustellen, dass Arbeits- und Sozialrechte eine echte Substanz erhalten. Für die EFBH ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Arbeits- und Sozialrechte in der EU-Rechtshierarchie mindestens den gleichen Rang erhalten wie die Binnenmarktregeln. Um Demokratie und Legitimität zu gewährleisten, muss das "Sozialprotokoll" in enger Zusammenarbeit mit der Arbeiterbewegung ausgearbeitet werden.

1.5

Unsere Vision erfordert einen Paradigmenwechsel in der Politikgestaltung. Dieses Dokument wird sich auf Maßnahmen und Lösungen konzentrieren, die innerhalb des derzeitigen (rechtlichen) Rahmens umgesetzt werden können, um einige der größten Mängel des europäischen Binnenmarkts zu beheben und den Weg für einen Schritt in die richtige Richtung zu ebnen.



**“Die EFBH vertritt die Meinung, dass der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz“ im Mittelpunkt eines nachhaltigen europäischen Binnenmarkts stehen sollte.“**

1.6

Die EFBH ist der Ansicht, dass auf EU-Ebene nicht genug getan wird, um Fairness am Arbeitsplatz zu schaffen, Nachhaltigkeit zu fördern und betrügerische und missbräuchliche Unternehmen zu bekämpfen. Die politischen Entscheidungsträger der EU verstecken sich oft hinter der Ausrede, dass sie nicht die Befugnis haben, einzugreifen oder sie spielen grenzüberschreitenden Betrug und Missbrauch herunter oder behaupten, das Problem sei mit einer mangelnden Durchsetzung auf nationaler Ebene verbunden. Die Forderung der EFBH nach einer besseren Rechtsetzung auf EU-Ebene bedeutet jedoch nicht, dass die EU in bestehende nationale Vorschriften oder Praktiken eingreifen sollte, die ordnungsgemäß funktionieren. Die EU sollte unter keinen Umständen Maßnahmen ergreifen, die den bestehenden nationalen Systemen im Arbeitsmarkt schaden könnten.

1.7

Die EFBH ist als europäischer Sozialpartner der Bauwirtschaft anerkannt und will sich an der Entwicklung besserer europäischer Lösungen beteiligen. Die Erfahrung zeigt uns jedoch, dass eine liberale Ausrichtung des europäischen Binnenmarkts die Entscheidungsträger der EU dazu veranlasst hat, die europäischen und nationalen Sozialpartner und ihre Rolle als “Verwaltungsaufwand” oder “Bürokratie” zu denunzieren. Der starre europäische Binnenmarkt untergräbt die entscheidende Rolle der europäischen und nationalen Sozialpartner im Bausektor und ihre Bereitschaft, einen fairen und nachhaltigen Bausektor zu entwickeln. Dies führt zu einer schlechten, einseitig auferlegten Politik.

1.8

Die EFBH fordert die politischen Entscheidungsträger der EU auf, eine starke und echte Partnerschaft mit den europäischen Sozialpartnern im Bausektor aufzubauen. Die Gewerkschaften verfügen über wertvolle Kenntnisse und Erfahrungen, um neue Lösungen für die langfristige Entwicklung eines nachhaltigen Binnenmarkts für den Bausektor zu finden, was jedoch derzeit nicht berücksichtigt wird. Wenn wir einen wirklich nachhaltigen Bausektor mit konkreten Ergebnissen auf den Baustellen schaffen wollen, müssen die politischen Entscheidungsträger der EU eng mit denen zusammenarbeiten, die über die notwendige Erfahrung und das notwendige Wissen verfügen.

2.

## Aktuelle Situation in der Bauwirtschaft

2.1

Das Baugewerbe ist eine sehr große Branche mit Arbeitnehmern und Unternehmen aus der gesamten EU. Es ist auch eine stark diversifizierte Branche mit mehr als 3,4 Millionen Unternehmen im Jahr 2016<sup>1</sup> und mehr als 14 Millionen Beschäftigten im Jahr 2013<sup>2</sup>. Die Unternehmen und ihre Mitarbeiter decken viele verschiedene Fachgebiete ab, und es gibt erhebliche Unterschiede in der Größe und den Geschäftsmodellen von Bauunternehmen. Darüber hinaus ist die Bauwirtschaft von entscheidender Bedeutung für die europäische Wirtschaft. Der Sektor, der 2016<sup>3</sup> einen Umsatz von 1.645 Milliarden Euro erzielte, investiert nach wie vor große Summen. Die meisten Bauarbeiter (97%) sind in kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern beschäftigt. Der Bausektor ist weiterhin durch eine geringe Exportquote gekennzeichnet, was einen Vergleich des Bausektors mit anderen Großindustrien erschwert.

2.2

Die Arbeitskosten sind ein sehr wichtiger Wettbewerbsfaktor für Bauunternehmen, da sie etwa 50% des Umsatzes der Bauwirtschaft ausmachen. Um einen harten Wettbewerb zwischen den Bauunternehmen und grenzüberschreitendes Lohndumping zu vermeiden, sollten die Gesamtunterschiede bei den Arbeitskosten zwischen den niedrigsten und höchsten Löhnen in einem akzeptablen Bereich bleiben. Dies erfordert eine starke Aufwärtskonvergenz der niedrigsten Löhne und Sozialversicherungsniveaus in Europa.

2.3

Der Bausektor hat auch einen starken wirtschaftlichen Multiplikatoreffekt auf viele andere Sektoren (z.B. Holz, Beton, Stahl, Glas und Möbel). Insgesamt führen Investitionen in Höhe von 1 Mio. EUR im Bausektor zu einem Produktionsanstieg von 2 Mio. EUR in anderen Sektoren, einem Anstieg des Einkommens der Haushalte um 0,5 Mio. EUR und der Schaffung von Hunderten von zusätzlichen Arbeitsplätzen<sup>4,5</sup>.

<sup>1</sup> <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<sup>2</sup> Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen - Folgenabschätzung der elektronischen Dienstleistungskarte, S. 9.

<sup>3</sup> <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<sup>4</sup> Euroconstruct, 79. Konferenz.



**“Auf EU-Ebene wird nicht genug getan, um Fairness am Arbeitsplatz zu schaffen, Nachhaltigkeit zu fördern und betrügerische und missbräuchliche Unternehmen zu bekämpfen.”**

2.4

Die Bauwirtschaft wird sich im nächsten Jahrzehnt dramatisch verändern. Die ehrgeizigen europäischen Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen werden erhebliche Auswirkungen auf den Bausektor haben. Neue Technologien und Digitalisierung werden neue Kenntnisse und neue berufliche Qualifikationen erfordern. Wenn der Bausektor diesen Herausforderungen meistern will, muss er nachhaltig sein. Die aktuelle Bauwirtschaft jedoch durch viele nicht nachhaltige Praktiken gekennzeichnet. Derzeit wird der europäische Binnenmarkt hauptsächlich durch die niedrigste Preise bestimmt, nicht durch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen oder nachhaltige Produktionsformen. Der derzeitige EU-Binnenmarkt ist ein Segen für Unternehmen, die - oft legal - Schlupflöcher in der EU und den nationalen Rechtsvorschriften, Verwaltungsmängel und die derzeitige Form der Dienstleistungsfreiheit in der EU ausnutzen können, um unlauteren Wettbewerb und ein “Race-to-the-Bottom” zu praktizieren, wobei die Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt werden. Ein solches Rennen hat keine Gewinner, sondern nur Verlierer und ist ein ernsthaftes Hindernis für die Entwicklung einer nachhaltigen Bauwirtschaft.

2.5

Das Baugewerbe ist traditionell ein Sektor mit starken örtlichen Wurzeln, da das Endprodukt (das Gebäude/Bauwerk) am Ort seiner Produktion (der Baustelle) bleibt. Daher sind die Kommunikation in der Landessprache, die Einhaltung der geltenden kommunaler Regeln und die Akzeptanz der lokalen Strukturen entscheidend. Die EU-Institutionen geraten oft in die Falle, den Bausektor mit ande-

<sup>5</sup> “Für den Bausektor sind die Beschäftigungsmultiplikatoren in der Zivilgesellschaft unterschiedlich und in allen Ländern recht einheitlich. Sie variieren von 2 Personen in der Tschechischen Republik, Polen, Bulgarien, Slowenien und Großbritannien bis zu 1,2 Personen in Luxemburg. Im Laufe der Zeit sind die Beschäftigungsmultiplikatoren relativ stabil geblieben”, Robert Stehrer (WIIW) und Terry Ward (APPLICA), Study on monitoring sectoral employment, Europäische Kommission, 2012, S. 184.

ren Sektoren auf der Grundlage einer abstrakten theoretischen Idee zu vergleichen, die nicht der Realität entspricht und den lokalen Charakter des Bauwesens unterschätzt.

2.6

Der Bausektor ist von Natur aus sehr mobil, wobei sowohl Arbeitnehmer als auch Unternehmen unterschiedlicher Größe auf der Suche nach neuen Möglichkeiten grenzüberschreitend zu agieren.

43% aller Entsendungen innerhalb der EU entfallen auf den Bausektor<sup>6</sup>. Die tatsächlichen Zahlen liegen wahrscheinlich noch höher, da viele entsandte Bauarbeiter nicht offiziell gemeldet sind. Der hochmobile Charakter des Sektors, die Bedeutung der Arbeitskosten und ein unausgewogener EU-Binnenmarkt führen zu einem disruptiven und nicht nachhaltigen Bausektor. Dies wird sich negativ auf die Löhne und den Sozialschutz der Arbeitnehmer, auf das nachhaltige Wachstum gesetzestreuer Unternehmen und auf den Verbraucherschutz auswirken.

2.7

Es besteht kein Zweifel, dass das Baugewerbe ein sehr komplexer Sektor ist, der durch eine Vielzahl unterschiedlicher, oft einzigartiger Bestimmungen gekennzeichnet ist (basierend auf Faktoren wie der geografischen Lage, wie z.B. Normen zur Sicherheit vor Überschwemmungen und Erdbeben, oder auf Klima-, Umwelt- und städtebaulichen Anforderungen), spezifische Gesundheits- und Sicherheits Herausforderungen besitzt (z.B. Asbest, Maschinen, Arbeiten an hochgelegenen Arbeitsplätzen), komplexe Produktionsprozesse ausweist (Lieferungen, Unteraufträge usw.), einer hohen Abhängigkeit von externen Faktoren unterliegt (wie Wetter und Finanzierung) und wichtige Verbraucherschutzprogrammen einhalten muss (einschließlich langfristiger Garantien und Normen zur Energieeinsparung). Die Komplexität des Sektors hat dazu geführt, dass Mitgliedstaaten, Regionen und sogar Kommunen eigene Bauvorschriften, Arbeitsrecht, Steuerrecht, Städtebaurecht, Sozialversicherungsrecht und Tarifverträge haben. Die Sozialpartner im Bausektor spielen eine entscheidende Rolle dabei, Unternehmen und Arbeitnehmern dabei zu helfen, diese - oft sehr schwierigen - Herausforderungen zu bewältigen, sei es als Branchenvertreter oder als Regulierungsinstanzen.

2.8

Eine Politik der Straffung der Vorschriften muss mit Bedacht umgesetzt werden. Die politischen Entscheidungsträger der EU sind sich oft der Gründe für eine bestimmte politische Maßnahme oder der Folgen der Streichung einer bestimmten Regel oder eines bestimmten Verfahrens nicht bewusst. Nach Ansicht der EFBH wird Rechtsvereinfachung allzu oft als Vorwand benutzt, um die Rolle und Beteiligung der Gewerkschaften und den Mehrwert von Tarifverträgen zu verringern.

2.9

Leider hat der Bausektor eine der höchsten Raten von tödlichen Arbeitsunfällen. Im Jahr 2017 ereignete sich mehr als ein Fünftel aller tödlichen Arbeitsunfälle in der EU-28 im Bausektor<sup>7</sup>. Außerdem arbeiten 19% aller nicht angemeldeten Erwerbstätigkeiten in der EU-28 im Bausektor. Leider haben die mangelnde Einhal-



**“Die EU sollte unter keinen Umständen Maßnahmen ergreifen, die den bestehenden nationalen Systemen im Arbeitsmarkt schaden könnten.”**

tung der Vorschriften im Bausektor und die Umgehung von Tarifverträgen sowie des Sozial- und Arbeitsrechts dem Image des Bausektors geschadet.

2.10

Es ist auch wichtig festzustellen, dass Unternehmen, die künstliche juristische Strukturen nutzen, um eine Aufdeckung zu vermeiden, dazu tendieren, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie den Umweltschutz nicht zu respektieren und Steuern nicht korrekt zahlen. Das ist ein Problem nicht nur für die europäischen Bauarbeiter, sondern für alle europäischen Arbeitnehmer.

3.

## **Verbesserung des europäischen Binnenmarkts für den Bausektor**

3.1

Ein geeigneter Rechtsrahmen für den Bausektor

3.1.1

Es ist klar, dass der Bausektor einen angemessenen Rechtsrahmen, die ordnungsgemäße Anwendung der einschlägigen Vorschriften, eine effiziente und wirksame Prävention, angemessene Kontrollen und die ordnungsgemäße Durchsetzung des Arbeitsrechts benötigt. Viele dieser Maßnahmen müssen auf nationaler

Ebene umgesetzt werden - in erster Linie im Gastland, da die EFBH das Gastlandprinzip unterstützt. Das Gastland sollte für die Festlegung und Durchsetzung von Arbeitsplatzregeln verantwortlich sein. Der EU-Binnenmarkt sollte solche präventiven Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen auf nationaler Ebene nicht behindern, die darauf abzielen, Sozialbetrug und -missbrauch zu bekämpfen, Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutz zu gewährleisten oder die Rechte der Arbeitnehmer und das Streikrecht der Arbeitnehmer zu untergraben.

#### 3.1.2

Eine angemessene EU-Gesetzgebung bedeutet, dass die europäischen Sozialpartner des Bausektors angemessen in den Gesetzgebungsprozess einbezogen werden. Dazu gehört auch eine effektive Zusammenarbeit in einem frühen Stadium der Politikgestaltung. Auf diese Weise wird es dem Gesetzgeber ermöglicht, die Realitäten des Bausektors zu berücksichtigen und Lösungen vorzuschlagen, die durch spürbare Ergebnisse praktische und positive Auswirkungen haben.

#### 3.1.3

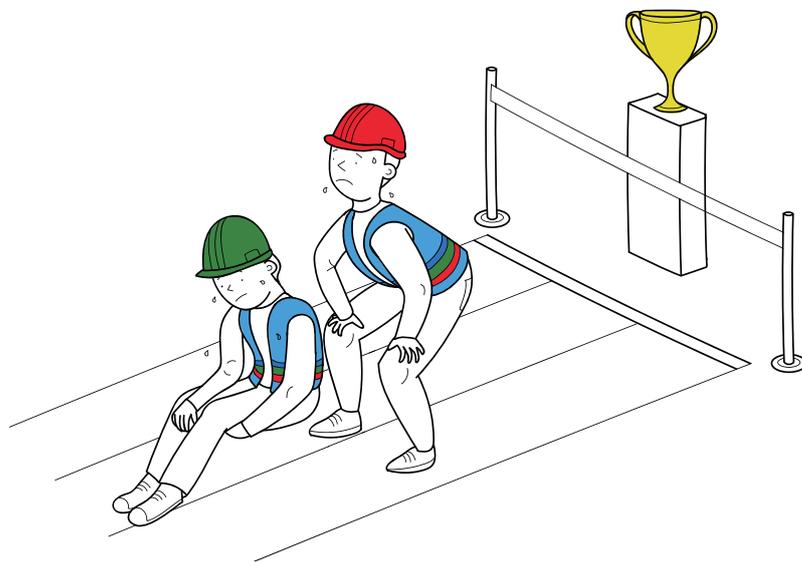
Der Gerichtshof der Europäischen Union hat für die Mitgliedstaaten sehr restriktive Kriterien (die "Verhältnismäßigkeits- und Rechtfertigungsprüfung") festgelegt und betrachtet nationale Kontrollen oft als Verstoß gegen die EU-Grundsätze der Freizügigkeit oder der Niederlassungsfreiheit. Nach Ansicht der EFBH sollte die EU nationale Maßnahmen zur Bekämpfung von Betrug und Missbrauch als Maßnahmen der öffentlichen Ordnung oder der öffentlichen Politik anerkennen. Dies wird es den Mitgliedstaaten ermöglichen, ihre grundlegendsten Werte zu schützen, die das Herzstück ihres Systems bilden.

#### 3.1.4

Die EU muss eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Betrug und/oder Missbrauch einnehmen. Dies erfordert einen vorsichtigen, wachsamem, ehrgeizigen und verantwortungsbewussten Ansatz von allen relevanten politischen Entscheidungsträgern. Der derzeitige politische Gesetzgebungsprozess der EU führt allzu oft zu Kompromissen, die für die beteiligten Parteien unbefriedigend sind und in der Praxis nur sehr wenig bewirken.

#### 3.1.5

Nach Ansicht der EFBH wird zu sehr auf die Vorannahme des "gegenseitigen Vertrauens zwischen den Mitgliedstaaten" gesetzt. Derzeit gibt es klare Anzeichen dafür, dass die Mitgliedstaaten miteinander im Wettbewerb stehen, um ihren eigenen Unternehmen erhebliche Wettbewerbsvorteile zu verschaffen, wenn sie in einem anderen Mitgliedstaat tätig sind. Die Aufnahmemitgliedstaaten sollten daher das Recht haben, jede in einem Herkunftsmitgliedstaat geschaffene künstliche Struktur neu zu bewerten oder abzulehnen, die darauf zielt, eine betrügerische oder missbräuchliche Situation in einem Aufnahmemitgliedstaat zu schaffen. Es obliegt dem Aufnahmemitgliedstaat zu entscheiden, was er als Betrug oder Missbrauch betrachtet, insbesondere in Bezug auf die (Neu-)Klassifizierung tragbarer A1-Formulare.



**“Die derzeitige Dienstleistungsfreiheit in der EU fördert den unlauteren Wettbewerb und einen Abwärtswettlauf, bei dem Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt werden. Ein solcher Wettlauf kennt keine Gewinner, sondern nur Verlierer.”**

3.2

## **Verantwortliche öffentliche Ausschreibungen**

3.2.1

Mit der Revision der Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe (2014/24/EU) hat die EU einen verbesserten Rahmen für eine sozial verantwortliche Auftragsvergabe geschaffen, einschließlich der Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die Einhaltung des Arbeitsrechts und der Tarifverträge sicherzustellen. Leider sind viele Mitgliedstaaten bei der Auswahl von Auftragnehmern für große öffentliche Bauvorhaben immer noch ausschließlich auf den niedrigsten Preis fokussiert. In diesem Sinne fordert die EFBH in erster Linie die EU-Kommission auf, dafür zu sorgen, dass die geltende Richtlinie in allen Mitgliedstaaten ordnungsgemäß umgesetzt und angewendet wird.

3.3

## **Grenzüberschreitender Austausch und Nutzung elektronischer Daten**

3.3.1

Die EFBH stellt fest, dass es derzeit kein strukturiertes, integriertes Informationssystem zur Unterstützung des operativen Austauschs in Fragen des Arbeits- und

Binnenmarktes zwischen nationalen Behörden, Institutionen, Sozialinspektoren, Staatsanwälten und den zuständigen nationalen Durchsetzungsinstanzen der Sozialpartner auf EU-Ebene gibt. Die meisten nationalen Behörden arbeiten weiterhin mit Systemen, die nicht zum Informationsaustausch mit ihren Kollegen im Ausland oder mit den zuständigen europäischen Agenturen wie Eurojust oder der künftigen Europäischen Arbeitsbehörde bestimmt sind. Das aktuelle Informationsaustauschsystem basiert noch weitgehend auf der manuellen Dateneingabe und stellt keine Verbindung zu anderen Datenbanken her.

### 3.3.2

Die EFBH schlägt die Schaffung einer benutzerfreundlichen, schnellen, zuverlässigen, automatisierten, verschlüsselten und interoperablen IT-Infrastruktur für die Nutzung durch nationale Behörden, Institutionen, Sozialinspektorate, Staatsanwälte und die zuständigen nationalen Durchsetzungsinstanzen der Sozialpartner vor. Ein solches System würde es den betroffenen Organisationen ermöglichen, aus der Ferne auf Datenbanken zuzugreifen und Informationen über Verfahren von ihren Büros aus in Echtzeit auszutauschen. Alle nationalen Behörden, die an einer gemeinsamen Ermittlungsgruppe teilnehmen, wären auch in der Lage, ihre Tätigkeiten zu planen und Informationen und Beweise in einer sicheren Online-Umgebung auszutauschen.

### 3.3.3

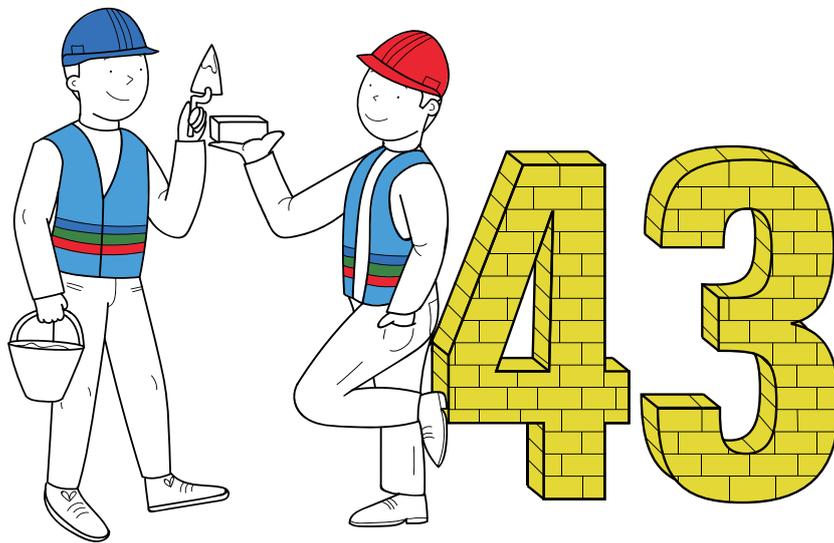
Digitale Daten, insbesondere der Austausch, die Nutzung und Verarbeitung von Meta- und Individualdaten, werden immer wichtiger. Im Bausektor liegen bereits große Datenmengen vor, aber leider nicht immer in digitaler Form. Die EFBH ist der Ansicht, dass es eine große Chance gibt, europäische Instrumente und Verfahren zu entwickeln, die darauf abzielen, Muster aufzudecken, Formen von Betrug und Missbrauch zu verhindern und Einzelfälle besser zu verfolgen.

### 3.3.4

Um all dies zu ermöglichen, sollte die EU alle Mitgliedstaaten auffordern, ihre Daten zu digitalisieren und ihre nationalen Datenbanken zu vernetzen. Der europäische Rechtsrahmen für den Informationsaustausch sollte besser unterstützt und durchgesetzt werden. Alle nationalen Verwaltungen müssen im Einklang mit ihren rechtlichen Verpflichtungen zusammenarbeiten. Die Verknüpfung von Sozial-, Steuer-, Stadt-, Geschäfts- und Arbeitnehmerdaten kann den Arbeitsaufsichtsbehörden bei ihrer Arbeit helfen und die Prävention und Aufdeckung von Betrug und Missbrauch erheblich erleichtern.

### 3.3.5

Um wirksame Kontrollen durchführen zu können, benötigen die nationalen Behörden und Sozialpartner zuverlässige Echtzeitdaten. Die EU hat in der Dienstleistungsrichtlinie Schritte unternommen, um diese bereitzustellen. Das derzeitige Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) ist jedoch ein veraltetes, begrenztes Instrument und ist nicht für intelligente Data-Mining-Systeme konzipiert worden. Die EU sollte bessere und intelligentere europäische Instrumente für den Austausch und die Harmonisierung von Daten zwischen den Datenbanken der nationalen Behörden und der nationalen Sozialpartner entwickeln.



**“Der Bausektor macht 43% aller Entsendungen von Arbeitnehmern in der EU aus. Die tatsächlichen Zahlen liegen wahrscheinlich noch höher, da viele entsandte Bauarbeiter nicht offiziell gemeldet sind.”**

3.3.6

Der Zugang zu Daten ist wichtig, denn die Transparenz der Unternehmen muss erhöht werden. Es ist zu leicht für betrügerische Unternehmen, sich hinter kreativen Unternehmensstrukturen zu verstecken, was es schwierig macht zu folgern, aus welchem Mitgliedstaat sie kommen, wer sie besitzt, ob sie einen Tarifvertrag haben oder unter einen Tarifvertrag fallen und ob sie Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern zahlen. Arbeitsaufsichtsbehörden und Sozialpartner benötigen diese Informationen, um zu überprüfen, ob die Unternehmen die Binnenmarktvorschriften einhalten.

3.3.7

Neben den Daten über Unternehmen ist es auch notwendig, Informationen über Arbeitnehmer zu erhalten, die aus einem anderen Mitgliedstaat kommen. Es ist oft schwierig, grundlegende Informationen darüber zu sammeln, wer sie sind, woher sie kommen, für welches Unternehmen sie arbeiten oder was sie auf der Baustelle tun. Diese Informationen sind notwendig, um festzustellen, welches Land die Sozialversicherung der Arbeitnehmer fragen soll, ob die Arbeitnehmer korrekt bezahlt werden und ob die Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben qualifiziert sind. Genaue Informationen über den Ausbildungshintergrund der Arbeitnehmer sind ebenfalls erforderlich, um sicherzustellen, dass die Qualitätsanforderungen und die berufsbezogene Vorschriften eingehalten werden.

3.4

## Auf dem Weg zu einem nachhaltigen und grünen Bausektor

3.4.1

Um einen nachhaltigen Bausektor auf der Grundlage von Innovation und hoher Produktivität aufzubauen, muss die EU in die Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen ihrer Arbeitnehmer investieren, insbesondere im Hinblick auf die Grüne Agenda und den Beitrag des Bausektors zu einer grünen Transformation. Um die Zukunft des Bausektors zu sichern, sollte dem lebenslangen Lernen und einem reibungslosen Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, und die Ausbildung sollte gefördert und verbessert werden.

3.4.2

Der Schutz und die Förderung der nationalen Systeme der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung müssen ein wichtiges Ziel der europäischen Binnenmarktpolitik sein. Dies ist eine Grundvoraussetzung, um qualitativ hochwertige Bauleistungen und ausreichend qualifiziertes Personal im Bausektor sicherzustellen. Je besser geschult und je besser ausgebildet die Erwerbsbevölkerung ist, desto besser sind die Aussichten auf Wirtschaftswachstum für ein Land oder eine Gruppe von Ländern.

3.4.3

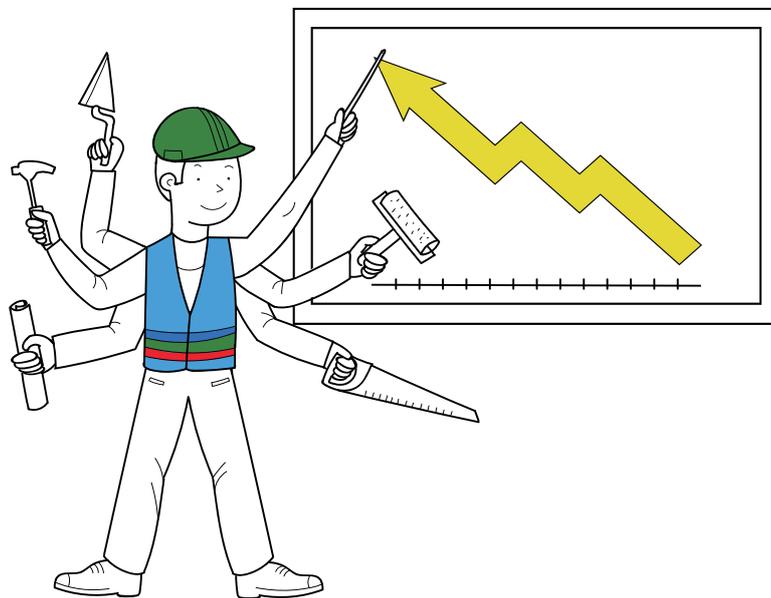
Die EFBH fördert das Konzept der Lehrlingsausbildung im Bausektor. Lehrlinge können den Beruf von erfahrenen und qualifizierten Arbeitnehmern erlernen. Dieses System wird jedoch nur dann richtig funktionieren, wenn die Lehrlinge eine gute Ausbildung und die Aussicht auf einen Vollzeitarbeitsvertrag mit angemessener Entlohnung haben. Die EU muss ihre Bemühungen verstärken, um sicherzustellen, dass die Lehrlingsausbildung zu einer qualitativ hochwertigen Erfahrung wird, die es jungen Arbeitnehmern ermöglicht, einen anständigen Arbeitsplatz im Bausektor zu finden.

3.5

## Förderung eines echten Unternehmertums

3.5.1

In den letzten zehn Jahren haben die EU und viele Mitgliedstaaten die Entwicklung der Selbständigkeit und der Scheinselbständigkeit unter dem Vorwand der Förderung des Unternehmertums gefördert und erleichtert. Die EFBH hat nichts gegen echte Selbständige, aber Scheinselbständige sind im Wesentlichen reguläre Arbeitnehmer, die zu Unrecht ihrer sozialen Rechte und ihres Schutzes beraubt werden. Scheinselbständige haben weniger Sozialschutz und fallen nicht



**“Je besser geschult und besser ausgebildet die Erwerbsbevölkerung ist, desto besser sind die Aussichten auf Wirtschaftswachstum für ein Land oder eine Gruppe von Ländern.”**

unter Tarifverträge. Diese Arbeitnehmer können auf dem Papier Unternehmen sein, aber in der Praxis werden sie wie normale Arbeitnehmer behandelt. In vielen Fällen sind die Arbeitnehmer gezwungen, sich selbstständig zu machen, um ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Die EFBH fordert die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten auf, der Scheinselbständigkeit ein Ende zu bereiten.

### 3.5.2

Unternehmen und Arbeitnehmer können auf verschiedene Art und Weise in anderen europäischen Ländern arbeiten. In den letzten Jahren wurde den zeitlich befristet entsandten Arbeitnehmern viel Aufmerksamkeit gewidmet, aber dies ist nur die Spitze des Eisbergs der grenzüberschreitenden Mobilität. In Wirklichkeit gründen immer mehr Bauunternehmen lokale Niederlassungen mit dem vermeintlichen Ziel, Arbeitnehmer unter den für den Arbeitsplatz geltenden rechtlichen Bedingungen einzustellen. Tatsächlich werden solche Unternehmen oder Tochtergesellschaften oft nur zu dem Zweck gegründet, nationale Vorschriften und arbeitsrechtliche Vorschriften zu umgehen. Die EFBH fordert die EU auf, ihre Bemühungen zur Bekämpfung dieser “Briefkastenfirmen” zu verstärken.

3.6

## Auf dem Weg zu einer echten Entsendung

3.6.1

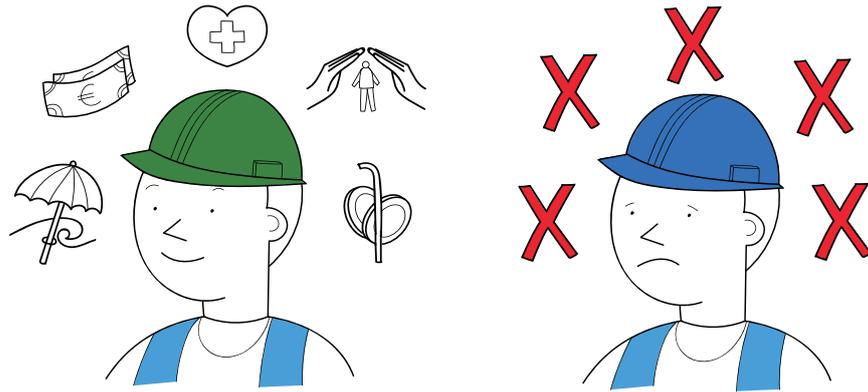
Jedes Jahr erleben wir eine Zunahme von grenzüberschreitendem Sozialbetrug und -missbrauch. Die Entsendung von Arbeitnehmern muss auf dem Grundsatz des "gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz" beruhen. Wenn dies der Fall wäre - d.h. wenn dieses Prinzip angewendet würde -, wäre die zunehmende Zahl der entsandten Arbeitnehmer und Unternehmen, die die Freizügigkeit innerhalb der EU nutzen, kein Problem mehr. Mit der Überarbeitung der Entsenderichtlinie (Richtlinie 2018/957) haben die europäischen Gesetzgeber einen Schritt nach vorn auf dem Gebiet des besseren Schutzes entsandter Arbeitnehmer und der stärkeren Gleichbehandlung auf dem europäischen Arbeitsmarkt gemacht. Die EU muss nun alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass diese Grundsätze am Arbeitsplatz angewendet werden.

3.6.2

Um Betrug und Missbrauch bei der grenzüberschreitenden Entsendung zu verhindern, zu kontrollieren und angemessen zu sanktionieren, sollten die Mitgliedstaaten die Möglichkeit erhalten, effiziente und wirksame Präventions-, Kontroll- und Sanktionsmechanismen auf nationaler Ebene zu verankern. Die EFBW fordert die Europäische Kommission auf, ihre Befugnis zur Förderung der Freizügigkeit von Dienstleistern nicht zu missbrauchen, um die Befugnisse der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von grenzüberschreitendem Sozialbetrug und -missbrauch einzuschränken.

3.6.3

Natürlich sind nur einige der Bauunternehmen betrügerisch, aber der Sektor wird von zu vielen schwarzen Schafen heimgesucht, die die Inkonsistenzen im derzeitigen EU-Regelwerk und das Fehlen effektiver und effizienter Kontrollmechanismen ausnutzen. Leider gibt es Lücken in der Gesetzgebung sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene, und es mangelt ernsthaft an Sanktionen und Kontrollen, was die Unternehmen ermutigt, obskure Geschäftspraktiken zu praktizieren. Es ist inakzeptabel, dass ein Unternehmen gegen die Vorschriften eines Landes verstoßen kann, in seinen Herkunftsmitgliedstaat zurückkehrt und Geldbußen vermeidet, indem es sich hinter nationalen Vorschriften und Rechtsordnungen versteckt. Die bestehenden grenzüberschreitenden Grundsätze für das Eintreiben von Geldbußen, Sanktionen und Nachzahlungen unbezahlter Löhne müssen erheblich verbessert werden.



**“In vielen Fällen sind die Arbeitnehmer gezwungen, sich selbstständig zu machen, um ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Die EFBH fordert die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten auf, der Scheinselbständigkeit ein Ende zu bereiten.”**

3.7

## Einrichtung einheitlicher Kontaktstellen für die Beschäftigten

3.7.1

Die Dienstleistungsrichtlinie sieht bereits vor, dass die Mitgliedstaaten eine einzige Anlaufstelle für Unternehmen einrichten müssen, die sich in ihrem Hoheitsgebiet niederlassen wollen. Wir glauben, dass das Konzept der einheitlichen Ansprechpartner an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer angepasst werden kann. Diese zentralen Anlaufstellen für Arbeitnehmer sollten die Informationen bereitstellen, die die Arbeitnehmer vor ihrem Umzug in ein anderes Land benötigen, einschließlich Verwaltungsinformationen und Informationen über gesetzliche Rechte und Pflichten, Löhne und Gewerkschaften<sup>8</sup>. Es ist wichtig zu beachten, dass diese einzelnen Anlaufstellen nicht mit den Gewerkschaften konkurrieren, sondern eng mit ihnen zusammenarbeiten sollten, z.B. indem sie die Arbeitnehmer kontaktieren und ihnen die richtige Wege aufzeigen, wenn sie Hilfe benötigen. In den Mitgliedstaaten, in denen dies umgesetzt ist und nicht im Widerspruch zu den nationalen Praktiken der Sozialpartner steht, sollten die einheitlichen Kontaktstellen auch in der Lage sein, Rechtsberatung und Rechtshilfe für Arbeitnehmer zu leisten, die Probleme an ihrem Arbeitsplatz haben. Die Dienstleistungen müssen in der Muttersprache der Arbeitnehmer verfügbar sein. Die EFBH unterstützt auch Lösungen, bei denen die Gewerkschaften ausreichende Ressourcen erhalten, um die zentralen Kontaktstellen selbst zu verwalten.

<sup>8</sup> Für Anregungen, siehe <https://www.constructionworkers.eu/en?land=se>.

3.8

## **Eine europäische Sozialversicherungsnummer für Arbeitnehmer, um festzustellen, ob eine Person in den Genuss des Sozialschutzes kommt**

3.8.1

Die EFBH unterstützt nachdrücklich die Einführung einer europäischen Sozialversicherungsnummer. Auf diese Weise können Arbeitsbehörden und Gewerkschaften Arbeitnehmer auf Baustellen identifizieren und Informationen darüber erhalten, wo sie arbeiten, zusammen mit Daten über ihre Löhne, Arbeitsbedingungen und zur sozialen Sicherheit. Es ist ein immer wiederkehrendes Problem, dass Unternehmen keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen oder nur auf der Grundlage niedriger Löhne Beiträge entrichten. Die Arbeitnehmer haben oft keinen Arbeitsvertrag und kennen ihre Grundrechte nicht. Wenn es möglich wäre, Arbeitnehmer zu identifizieren und Zugang zu Informationen über ihre Ausbildung, die Arbeitsbedingungen, die Dauer ihres Auslandsaufenthalts usw. zu erhalten, wäre es einfacher zu intervenieren, wo Arbeitnehmer Opfer von Betrug werden.

3.8.2

Weiterhin muss ein europäisches Register zur sozialen Sicherheit eingerichtet werden, um Scheinentsendungen aufzudecken. Ein Register würde es ermöglichen, in Echtzeit zu überprüfen, ob die Arbeitnehmer schon früher ein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen hatten, von dem sie zuvor entsandt wurden, oder ob sie nur für die Entsendung in ein anderes Land eingestellt wurden.

3.9

## **Eine europäische Sozialversicherungskarte für alle Arbeitnehmer**

3.9.1

Die EFBH schlägt vor, dass alle Arbeitnehmer im Besitz einer von den Sozialversicherungsbehörden ihres Herkunftslandes ausgestellten europäischen Sozialversicherungskarte sein sollten. Die nationalen Behörden müssen regelmäßig europäische Sozialversicherungskarten an Personen ausstellen, für die Sozialversicherungsbeiträge und andere Versicherungsbeiträge gezahlt werden.

Alle Arbeitnehmer müssen ihre europäische Sozialversicherungskarte bei der Arbeit auf einer Baustelle sichtbar tragen.

3.9.2

Die europäische Sozialversicherungskarte sollte mindestens die folgenden Informationen enthalten:

- |  |   |
|--|---|
| (1) Foto des Karteninhabers;                                 | (5) Kontaktdaten der ausstellenden nationalen Behörden; |
| (2) Vollständiger Name des Karteninhabers;                   | (6) Beschäftigungsstatus;                               |
| (3) Geburtsdatum und -ort;                                   | (7) Gültigkeitsdauer der Karte.                         |
| (4) Eine einheitliche europäische Sozialversicherungsnummer; |   |

3.9.3

Um Fälschungen zu verhindern, muss die europäische Sozialversicherungskarte durch manipulationssichere Merkmale geschützt werden.

3.9.4

Mittels der europäischen Sozialversicherungskarte würden die Arbeitnehmer wissen, ob ihr Arbeitgeber sie beim nationalen Sozialversicherungsträger registriert hat. Die Verpflichtung, die europäische Sozialversicherungskarte auf einer Baustelle sichtbar zu tragen, hätte Selbstregulierungseffekte und würde die Arbeit der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden und Gewerkschaften erheblich erleichtern.

3.10

## **Einführung einer vorherigen Meldepflicht bei Entsendung**

3.10.1

Eine weitere Maßnahme, die zur Verhinderung von Sozialbetrug und/oder -missbrauch beitragen würde, ist die Verpflichtung zur vorherigen Meldung der Entsendung für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, und alle Selbständigen. Damit hätten die Behörden einen Überblick darüber, wer sich auf welcher Baustelle befindet, welche Aufgaben sie dort zu erledigen haben und für welche Firma sie arbeiten. Damit wäre es für nationale Behörden und Gewerkschaften einfacher, nachzuweisen, ob sich Unternehmen betrügerisch verhalten. Solche Systeme gibt es bereits in mehreren Mitgliedstaaten, beispielsweise das Limosa-System in Belgien. Die Stärken der verschiedenen Systeme sollten untersucht werden, um Empfehlungen für die weitere Verbesserung und Vernetzung der bestehenden Systeme zu geben, die zu einem gemeinsamen europäischen System führen<sup>9</sup>.

3.10.2

Die oben genannte Lösung und die Einführung einer europäischen Sozialversicherungsnummer würden den nationalen Behörden und Gewerkschaften wertvolle Informationen liefern, die die Aufdeckung betrügerischer Unternehmen ermöglichen würden, den Verwaltungsaufwand für Unternehmen und Arbeitnehmer verringern und die Überwachung effizienter und effektiver gestalten.

<sup>9</sup> Beschreibung des Limosa-Systems auf Deutsch:  
[https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/de/limosa.html#](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html#)

3.11

## Ein uneingeschränktes System der Kettenhaftung für Auftraggeber und Generalunternehmer

3.11.1

Ein uneingeschränktes System der gesamtschuldnerischen Kettenhaftung würde die Auftraggeber, Generalunternehmer und alle Unternehmer in der Kette gemeinsam für die Handlungen ihrer Subunternehmer und beauftragten Firmen verantwortlich machen. Lange Subunternehmerketten sind im Bausektor oft zu beobachten, da Unternehmen selten in der Lage sind, alle Aufgaben zu erfüllen, die für die Fertigstellung eines Projekts erforderlich sind. Die Regeln bezüglich der Verantwortlichkeiten des Generalunternehmers sind von Land zu Land unterschiedlich. Die EFBH schlägt vor, dass Auftraggeber, Generalunternehmer und alle Auftragnehmer in der Kette immer für die Handlungen von Subunternehmern haften sollten. Dies würde sie dazu bewegen, die Unternehmen, die sich weiter unten in der Kette befinden, sorgfältig auszuwählen. Dies wäre besonders nützlich in Situationen, in denen die Arbeitnehmer nicht in der Lage wären, Ansprüche gegen einen betrügerischen, verschwundenen Arbeitgeber geltend zu machen, und die Generalunternehmer daran hindern, Unternehmen zu beauftragen, die in der Vergangenheit arbeitsrechtliche Verstöße begangen haben oder die schwer zu identifizieren sind.

3.11.2

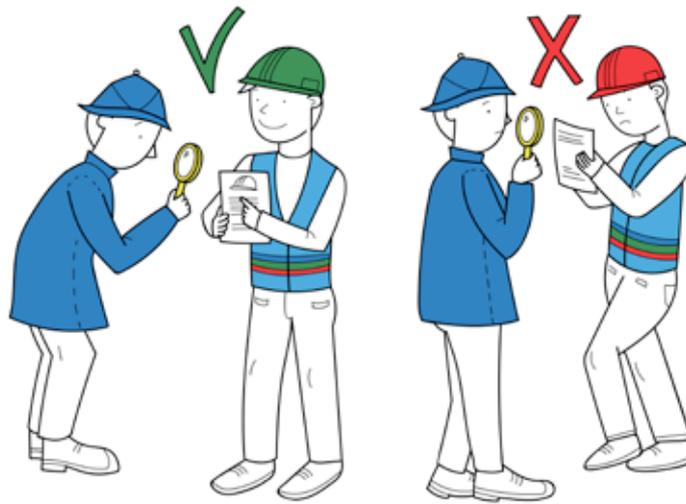
Ein umfassendes System der gesamtschuldnerischen Haftung in der Kette ist ein wichtiger zusätzlicher regulierender Anreiz für Auftraggeber und Generalunternehmer, Unternehmen in der Subunternehmerkette zu kontrollieren. Wenn Kunden, Generalunternehmer und alle Auftragnehmer in der Kette ihre Subunternehmer überprüfen, reduziert dies automatisch die Anzahl der Subunternehmer und sorgt so für mehr Transparenz in der Lieferkette. Lange Subunternehmerketten sind keine wirtschaftliche oder betriebliche Notwendigkeit, sondern ein selbstgewähltes Geschäftsmodell.

3.12

## Zentralisierte nationale Unternehmensregister und europäische Zertifizierung von Bauunternehmen

3.12.1

Wie bereits erwähnt, gibt es in der EU mehr als 3,4 Millionen Bauunternehmen. Dies kann es den ausschreibenden Einrichtungen erschweren, sich einen Über-



**“Die EFBW fordert die Europäische Kommission auf, ihre Befugnis zur Förderung der Freizügigkeit von Dienstleistern nicht zu ge- bzw. missbrauchen, um die Befugnisse der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von grenzüberschreitendem Sozialbetrug und -missbrauch einzuschränken.”**

blick über potenzielle Auftragnehmer zu verschaffen. Gleichzeitig ist es für die nationalen Behörden schwierig, die Herkunft der Unternehmen, den Standort ihres Sitzes im Gastland, ihren Eigentümer usw. zu bestimmen, wenn Unternehmen diese Angaben nicht freiwillig machen. Heute ist die Erfassung dieser Art von Informationen eine umständliche Aufgabe, da die Behörden den übermittelnden Mitgliedstaat um Informationen bitten müssen; doch selbst wenn diese vorliegen, ist es schwierig, Unternehmen zu identifizieren.

3.12.2

Wie oben beschrieben, gibt es viele Probleme mit dem Mangel an Informationen darüber, wo Arbeitnehmer und Unternehmen tätig sind; es kann sogar schwierig sein, festzustellen, welche Unternehmen auf bestimmten Baustellen tatsächlich arbeiten. Die Erfassung von Informationen über Subunternehmer ist besonders schwierig, da lange Lieferketten den Überblick erschweren und einige Unternehmen nur für kurze Zeit auf Baustellen anwesend sind, weil sie kleine, spezialisierte Projekte ausführen. Generalunternehmer oder ausschreibende Einrichtungen haben daher nicht immer den Überblick über die auf ihren Baustellen vertretenen Unternehmen und Arbeitnehmer und die dort laufenden Projekte.

3.12.3

Eine Lösung wäre die Einführung einer europäischen Richtlinie, die alle Mitgliedstaaten verpflichtet, zentrale nationale Unternehmensregister einzurichten, die für nationale Behörden und Gewerkschaften zugänglich sind. Diese Register soll-

ten mindestens die folgenden Informationen enthalten:

- Die Gründer des Unternehmens;
- Die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens;
- Die Anschrift des Unternehmens;
- Das Startkapital des Unternehmens;
- Die Geschäftstätigkeit des Unternehmens;
- Die Mehrwertsteuer- oder UID-Nummer des Unternehmens;
- Die erforderlichen Zertifizierungen und Zertifikate;
- Die Anzahl und die Identität der Arbeitnehmer.

3.12.4

Die Register sollten digital sein und Informationen über die genauen Tage enthalten, an denen die Unternehmen ihr Projekt beginnen, die Personen, die sie für die Aufgabe einsetzen, und die Daten, an denen sie voraussichtlich ihre Aufgaben ausgeführt haben werden, damit die nationalen Behörden und Gewerkschaften gezielt über die Rechte und Pflichten der Unternehmen und Arbeitnehmer informieren können.

3.12.5

Diese Informationen würden es den Arbeitsaufsichtsbehörden, Steuerbehörden und Gewerkschaften erleichtern, Unternehmen zu überwachen und zu überprüfen, ob sie ihren sozialen und steuerlichen Verpflichtungen nachgekommen sind. Dies würde auch erlauben, zu prüfen, ob ein Arbeitsrechtsverfahren gegen sie läuft. Es sei auch darauf hingewiesen, dass dieses System die potenzielle Diskriminierung von Unternehmen verringern würde, weil es für alle europäischen Unternehmen gelten würde.

3.12.6

Zentralisierte nationale Unternehmensregister könnten mit einem europäischen Zertifizierungssystem für Bauunternehmen verknüpft werden. Diese Zertifizierung sollte auf einer gemeinsamen europäischen Norm beruhen, die sich an bestehenden Zertifizierungen orientiert. Die EFBH ist der Ansicht, dass den europäischen Sozialpartnern für den Bausektor mit der Einrichtung dieses europäischen Zertifizierungssystems für Bauunternehmen betraut werden sollten. Um zertifiziert zu werden, können Unternehmen beispielsweise dazu verpflichtet werden, ihre sozialen Rechtsverpflichtungen zu erfüllen, dass keine offenen Arbeitsrechtsverfahren gegen sie laufen, dass sie den richtigen Steuerbetrag gezahlt haben usw. Dies würde es den öffentlichen Auftraggebern erleichtern, zu entscheiden, welche Unternehmen sie beauftragen sollen, und es würde den Generalunternehmern veranlassen, zuverlässige Subunternehmer zu beauftragen. Regierungen könnten die Zertifizierung auch als Kriterium für die Vergabe großer öffentlicher Aufträge im Bausektor verwenden, um sicherzustellen, dass diese großen Bauvorhaben unter fairen Bedingungen durchgeführt werden.

3.13

## Ein Legislativvorschlag über unlautere Geschäftspraktiken

3.13.1

Angesichts des zunehmenden Problems des grenzüberschreitenden Sozialbetrugs und -missbrauchs im Bausektor fordert die EFBH die Europäische Kommission auf,

einen Legislativvorschlag über unlautere Geschäftspraktiken<sup>10</sup> in den Subunternehmerketten des Bauwesens vorzulegen. Dieser Vorschlag sollte alle Tätigkeiten auf einer Baustelle umfassen, unabhängig von der Größe der Baustelle oder ihrem Umsatz. Der europäische Legislativvorschlag muss einen fairen und transparenten Standard für den gesamten Bauprozess etablieren. Sie sollte auch einen Beschwerdemechanismus und geeignete Instrumente zur Prävention, Kontrolle und Durchsetzung (einschließlich Korrekturmaßnahmen und Sanktionen) umfassen.

3.14

## **Garantie des durchschnittlichen oder geltenden Lohnes in Ländern ohne tarifvertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Mindestlohn**

3.14.1

Arbeitnehmer, die in ein Land ohne tariflichen oder gesetzlichen Mindestlohn entsandt werden, müssen mindestens den durchschnittlichen oder anwendbaren Lohn des Landes erhalten, in das sie entsandt werden. Dies ist notwendig, um sicherzustellen, dass entsandte Arbeitnehmer nicht zur Unterbietung des lokalen Einkommensniveaus eingesetzt werden können. Wenn entsandte Arbeitnehmer anstelle eines Mindesteinkommens den durchschnittlichen oder geltenden Lohn erhalten, sind sie den einheimischen Arbeitnehmern gleichgestellt und werden so in die Erwerbsbevölkerung integriert, wodurch das Risiko von Sozialdumping verringert und ein positiver Beitrag zur Wirtschaft und zum lokalen Arbeitsmarkt geleistet wird.

3.15

## **Wiederherstellung und Stärkung der bilateralen Arbeitsbeziehungen im Bausektor auf nationaler Ebene**

3.15.1

Wenn der Bausektor nachhaltig sein will, dann braucht es ein funktionierendes bilaterales System des autonomen sozialen Dialogs im Bausektor auf nationaler Ebene geben. Da die nationalen sektoralen Sozialpartner gut qualifiziert sind, ihre nationalen Herausforderungen zu erkennen und am besten wissen, was getan werden muss, um wirksame Ergebnisse zu erzielen, sollten sie in die Lage versetzt werden, ihre Verantwortung als autonome sektorale Sozialpartner wahrzunehmen.

3.15.2

Im Laufe der Jahre haben mehrere nationale Regierungen die bilateralen sektoralen Arbeitsbeziehungen vollständig ausser Kraft gesetzt (z.B. Ungarn und Ru-

<sup>10</sup> Die Richtlinie 2005/29/EG vom 11. Mai 2005 über unlautere Geschäftspraktiken im binnenmarktinternen Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und Verbrauchern könnte als Grundlage für diese Diskussion dienen.

mänien) oder die Rolle der Sozialpartner vernachlässigt. Dieser zentralistische Regierungsansatz behindert die Entwicklung eines nachhaltigen Bausektors.

3.15.3

Im EU-Vertrag heißt es klar: „Die Union anerkennt und fördert die Rolle der Sozialpartner (....). Sie fördert den sozialen Dialog und achtet dabei die Autonomie der Sozialpartner“ (Art. 152 AEUV). Die EFBH hat demgegenüber festgestellt, dass die EU keine Maßnahmen gegen diejenigen Mitgliedstaaten ergriffen hat, die das autonome sektorale System der bilateralen Arbeitsbeziehungen aufgelöst oder aufgegeben haben.

3.15.4

Die EFBH will kein überwölbendes europäisches Modell der Arbeitsbeziehungen, das den Standard für alle Mitgliedstaaten setzen würde. Die EU muss jedoch die Rolle und Autonomie der nationalen Sozialpartner gewährleisten, damit sie ihre Verantwortung als Sozialpartner wahrnehmen und Maßnahmen gegen nationale Regierungen ergreifen können, die die nationalen Arbeitsbeziehungen untergraben.

3.16

## **Effiziente und wirksame Meisterung und Kontrolle von Unternehmen und Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten**

3.16.1

Seit einigen Jahren nimmt die Zahl der im europäischen Bausektor tätigen Unternehmen und Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten (auch Drittländer genannt) erheblich zu. Wir sprechen hier nicht von Flüchtlingen oder Asylbewerbern, sondern von Nicht-EU-Unternehmen und -Arbeitnehmern, die aus einem Drittland direkt im europäischen Bausektor tätig sind. Ein grundlegendes Problem ist hier der völlige Mangel an Transparenz, der es praktisch unmöglich macht, diese wirtschaftliche Mobilität zu meistern und die Unternehmen und Arbeitnehmer zu kontrollieren. Der Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt hat verschiedene Formen.

Einige Länder sind „Transitländer“ für Arbeitnehmer aus Drittländern, einige Länder schließen bilaterale Abkommen mit Drittländern ab, die die Zulassung großer Kontingente von Arbeitnehmern aus Drittländern zum Bausektor ermöglichen, einige Arbeitnehmer aus Drittländern werden durch konzerninterne Entsendungen in (Gruppen von) Unternehmen beschäftigt und andere Arbeitnehmer aus Drittländern werden eingestellt, weil ihr Unternehmen eine (öffentliche) Ausschreibung ergattert hat.

3.16.2

Die EFBH weist auf die große Gefahr neuer, verborgener Formen der sozialen Ausbeutung (und sogar Fälle von Menschenhandel) und ein unfaires Risiko der

Vertreibung für EU-Bauunternehmen und -Arbeitnehmer hin. Der europäische Binnenmarkt muss besonders wachsam sein. Zur Bekämpfung aller Formen des Sozialbetrugs und der Ausbeutung von Arbeitnehmern aus Drittländern sind mehr Transparenz und angemessene, präventive, kontrollierende und Sanktionsmaßnahmen erforderlich.

4.0

## Zum Schluss

4.1

Wie in diesem Dokument erwähnt, gibt es viele Bereiche des europäischen Binnenmarktes für den Bausektor, in denen erhebliche Verbesserungen erzielt werden können. Ziel der EFBH-Vorschläge ist es, einen fairen und ausgewogenen europäischen Binnenmarkt zu schaffen. Um dies zu erreichen, muss die EU die tatsächlichen Herausforderungen für den Bausektor berücksichtigen und einen Null-Toleranz Ansatz bei der Bekämpfung von Sozialbetrug und -missbrauch verfolgen.

4.2

Diese Vorschläge sind als Ausgangspunkt und nicht als vollständige Liste gedacht, denn es gibt viele andere Lösungen, die umgesetzt werden könnten. Der gemeinsame Nenner aller oben genannten Vorschläge ist, dass sie ohne größere Änderungen des derzeitigen EU-Rechtsrahmens erreicht werden können.

4.3

Unsere Lösungsvorschläge sind stark miteinander kombiniert; die Umsetzung eines Elementes würde die Voraussetzung für die Umsetzung des Restes sein. Folgende Instrumente könnten leicht miteinander verknüpft werden: die Einrichtung nationaler Unternehmensregister, eine europäische Sozialversicherungsnummer, eine vorherige Meldepflicht für die Entsendung und ein bedingungsloses System der Kettenhaftung für Auftraggeber und Generalunternehmer.

4.4

Insgesamt wünscht sich die EFBH ein ausgewogeneres Konzept für den europäischen Binnenmarkt: einen Ansatz, der mehr Gewicht auf die Gewährleistung eines hohen Sozialschutzniveaus für die Arbeitnehmer und guter Arbeitsbedingungen legt, basierend auf dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz“. Die wichtigste und dringlichste Anforderung in diesem Zusammenhang ist die Einführung besserer Kontrollmechanismen, die eine bessere Überwachung ermöglichen und darauf abzielen, grenzüberschreitenden Sozialbetrug und -missbrauch zu verhindern. Die Verwirklichung eines nachhaltigen Bausektors ist eine Frage der richtigen politischen Entscheidungen und der engen Zusammenarbeit mit den europäischen und nationalen Gewerkschaften im Bausektor unter Wahrung der Autonomie der nationalen Sozialpartner im Bausektor.

Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter ist eine sektorale europäische Gewerkschaftsföderation, die rund 1,6 Millionen Arbeitnehmer in der Bau-, Holz- und Möbelindustrie in 34 Ländern vertritt. 77 nationale Gewerkschaften sind Mitglied der EFBH. Die EFBH vertritt und verteidigt die Arbeitnehmerrechte auf EU-Ebene. Die EFBH ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und arbeitet eng mit dem internationalen Verband BHI und den anderen europäischen Industrieföderationen zusammen.

**European Federation  
of Building and Woodworkers**  
Rue Royale 45, 1st floor  
B-1000 Brussels  
[www.efbww.org](http://www.efbww.org)

European Federation  
of Building  
and Woodworkers

