

European Federation
of Building
and Woodworkers



Rue de l'Hôpital 31, Boîte 1
B - 1000 Brüssel

Tel.:+ 32-2-227 10 40
Fax: + 32-2-219 82 28
E-Mail: info@efbh.be



Avenue Louise 225
B - 1050 Brüssel

Tel.:+ +32-2-227 -514,55 35
Fax: +32-2-511.02.76
E-Mail: info@fiecu.eu

SOZIALVERSICHERUNGS- AUSWEISE in der EUROPÄISCHEN BAUWIRTSCHAFT

Januar 2015

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen zum gesamten Projekt

Herausgeber: Werner Buelen

Verfasser: Im Auftrag des AEIP (Europäischer Verband Paritätischer Einrichtungen für den
Sozialschutz), Francesco Briganti und Magdalena Machalska, Prof. Dr. jur Heinz-Dietrich Steinmeyer
und Werner Buelen



Dieses Projekt wird mit
finanzieller Unterstützung der
Europäischen Kommission

INHALTSVERZEICHNIS

1	Vorwort.....	4
2	Einleitung.....	5
3	Zusammenfassung und Überblick über die bestehenden Systeme für Sozialversicherungsausweise.....	7
3.1	Typologie der Sozialversicherungsausweise	7
3.2	Sozialversicherungsausweise in einem grenzüberschreitenden Kontext	10
3.3	Sozialversicherungsausweise und die Anerkennung von Berufsausbildung und Berufserfahrung in dem Sektor	12
3.4	Sozialversicherungsausweise und die Anerkennung von Ausbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.....	12
3.5	Sozialversicherungsausweise und die Prävention/Aufdeckung/Sanktionierung von Schwarzarbeit oder illegaler Beschäftigung	13
4	Schlussfolgerungen zum gesamten Projekt.....	15

1 Vorwort

Dieser Bericht ist das Ergebnis eines von der Europäischen Kommission finanzierten und unterstützten Projekts der europäischen Sozialpartner in der Bauwirtschaft - der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter und des Verbands der Europäischen Bauwirtschaft.

Der Bericht wäre ohne die aktive Beteiligung der jeweiligen Sozialpartner der Bauwirtschaft der betreffenden Ländern, nämlich Belgien, Frankreich, Dänemark, Schweden, Luxemburg, Spanien, Litauen, den Niederlanden, Deutschland, Finnland, Rumänien und Italien nicht möglich gewesen. Wir sind dankbar für die Arbeit und die Geduld, die viele nationale Sozialpartner in der 1. (Sammeln von Informationen) und in der 2. Projektphase (Prüfen der eingeholten Informationen) gezeigt haben. Die aufwändige Arbeit, die Menge der vorhandenen Informationen und das verfügbare Know-how in leserliche und verständliche Landesberichte zu verwandeln, wurde von einem Team national ernannter Experten durchgeführt, die am Ende des Berichts genannt sind. Sie haben großes Engagement gezeigt und waren stets bereit, Antworten auf die Fragen zu geben, die von den Mitgliedern des paritätischen Lenkungsausschusses gestellt wurden. Die europäischen Koordinatoren des im Auftrag des Europäischen Verbands Paritätischer Einrichtungen für den Sozialschutz (AEIP) durchgeführten Projekts, Francesco Briganti und Magdalena Machalska, hatten die schwierige Aufgabe, die Forderungen des Lenkungsausschusses und der Feldforschung der nationalen Experten zu koordinieren.

Prof. Dr. jur Heinz-Dietrich Steinmeyer war bereit, neben seiner Lehrtätigkeit und seinen anderen Forschungstätigkeiten seine juristischen Kenntnisse und Erfahrungen zur Verfügung zu stellen, nahm sich geduldig die Zeit, sich die vom Lenkungsausschuss gestellten juristischen Fragen anzuhören und versuchte sie, so erschöpfend wie möglich zu beantworten.

Und zuletzt soll auch den Mitgliedern des Lenkungsausschusses, die das gesamte Projekt intensiv geleitet und überwacht haben, Anerkennung gezollt werden. Von Arbeitgeberseite waren dies: Maria Angeles Asenjo, Domenico Campogrande, Katrin Kandaoureff, Laura Lammel, Claes Rydin und Djani Antova. Von Arbeitnehmerseite waren dies: Tom Deleu und Frank Schmidt-Hullmann. Die Europäische Kommission war vertreten durch Sjoerd Feenstra.

Werner Buelen
Projektmanager

2 Einleitung

Ziel des Projekts war es, die bestehenden Systeme für Sozialversicherungsausweise oder ähnliche Instrumente, die es in der europäischen Bauwirtschaft gibt, zu ermitteln. Gleichzeitig geht der Bericht auch auf die Gespräche ein, die stattgefunden hatten, aber nicht zur Schaffung eines Systems für Sozialversicherungsausweise führten. Der Vollständigkeit halber wurden in den Bericht auch laufende Gespräche aufgenommen, die ein System für Sozialversicherungsausweise oder ein ähnliches System schaffen sollten.

Was verstehen wir unter dem Begriff „Sozialversicherungsausweis“? Auf der Grundlage der Ergebnisse des Projekts haben wir Sozialversicherungsausweise definiert als: *„ein persönliches Zertifizierungsinstrument für Arbeitnehmer, das sichtbare und sicher gespeicherte elektronische Daten enthält und nachweisen soll, dass vom Arbeitgeber des Beschäftigten und/oder vom Beschäftigten selbst bestimmte soziale und/oder andere Anforderungen (z. B. berufliche Kompetenzen, OSH-Schulungen, Sozialschutz/Sicherheitsfragen usw.) erfüllt wurden.“*

Das System eines Sozialversicherungsausweises soll in Bezug auf die Erfüllung sozialer Bestimmungen mehr Transparenz schaffen und die Funktionsweise des Arbeitsmarkts verbessern. Die Ausweise könnten auch zusätzlichen Zwecken dienen: Je nach Anwendungsbereich könnten die Systeme auch dafür genutzt werden, Daten zu speichern, wie die tatsächliche Arbeitszeit, oder als elektronischer Schlüssel für den Zugriff zu externen Datenbanken in Verbindung mit Sozialversicherungen oder als Instrument dienen, die Beschäftigungszeiten mobiler Arbeitnehmer zur Ermittlung der Pensionszeiten usw. zu dokumentieren.

Wichtig ist festzustellen, dass ein System für Sozialversicherungsausweise lediglich eines der vorhandenen Instrumente ist, das mit anderen Kontrollinstrumenten kombiniert werden kann. Es soll insbesondere darauf hingewiesen werden, dass ein System für Sozialversicherungsausweise eine physische Überprüfung am Arbeitsplatz nie ersetzen kann. Beide Systeme müssen als komplementär betrachtet werden. Das bedeutet, dass die Systeme für Sozialversicherungsausweise vor Ort „lesbar“ und mit aktuellen Datenbanken verbunden sein müssen.

Bisher haben neun Länder ein nationales System für Sozialversicherungsausweise in der Bauwirtschaft eingeführt und akzeptiert, und zwar Finnland, Schweden, Dänemark, Belgien, Spanien, Frankreich, Rumänien, Litauen und Italien. Festzustellen ist, dass Luxemburg ein vergleichbares System eingeführt hat und dass es in mehreren Mitgliedstaaten Diskussionen darüber gibt, entweder neue Systeme einzuführen oder die bereits bestehenden zu stärken. Da alle Systeme aufgrund der spezifischen Bedürfnisse, die mit den jeweiligen nationalen Hintergründen zusammenhängen, entwickelt wurden oder werden, haben sie allesamt unterschiedliche Merkmale und entsprechen den Prioritäten des jeweiligen Landes sowie der nationalen Situation.

Alle bestehenden nationalen Systeme für Sozialversicherungsausweise werden entweder direkt von den sektoralen Sozialpartnern der Bauwirtschaft oder in enger Zusammenarbeit mit den sektoralen Sozialpartnern der Bauwirtschaft entwickelt und verwaltet.

Die spezifischen Merkmale und Besonderheiten der Bauwirtschaft wie möglicherweise auch die anderer Sektoren, nämlich die komplexe Struktur provisorischer und mobiler Bauplätze mit manchmal komplizierten und sehr unterschiedlichen Subunternehmerketten, die hohe Rate an Arbeitsunfällen sowie die Prävention und die Bekämpfung von Sozialbetrug können eine Rechtfertigung für die Einführung eines nationalen Systems für Sozialversicherungsausweise als zusätzliches Instrument zur Verbesserung von Prüfungen und Kontrollen darstellen. Diese Merkmale des Bauwesens rechtfertigen die Forderung nach mehr Transparenz für jene, die auf einer Baustelle arbeiten, aber auch nach der Schaffung eines leistungsfähigen Datenaustausch- und -abgleichsystems.

Es hat den Anschein, als bestünden eine Verschiebung und ein verstärkter Trend zur Verwendung der Systeme für Sozialversicherungsausweise als Instrument für besser gesicherte Arbeitsbereiche, für die Verbesserung der Gesundheit und der Sicherheitsbedingungen und dafür, Schwarzarbeit auf dem Arbeitsmarkt besser zu verhindern, zu kontrollieren und zu sanktionieren.

3 Zusammenfassung und Überblick über die bestehenden Systeme für Sozialversicherungsausweise

3.1 Typologie der Sozialversicherungsausweise

Die Sozialversicherungsausweise lassen sich nach verschiedenen Kriterien in mehrere Gruppen unterteilen. Dieses Kapitel enthält einen Überblick über die verschiedenen Dimensionen (Variablen), nach denen die Ausweise eingeteilt werden können.

- **Teilnahme** [freiwillig/verpflichtend]: Die Teilnahme am System der Sozialversicherungsausweise kann entweder verpflichtend oder freiwillig sein, je nach den unterschiedlichen Systemen, nach denen sie festgelegt wurden. Die Karten können, wenn auf freiwilliger Basis ausgegeben, auf einer bestimmten Baustelle verpflichtend werden, wenn der Bauherr dies beschließt oder eine solche Bestimmung in der Angebotsausschreibung enthalten ist.
- **Rechtliche Grundlage** [Vereinbarung der Sozialpartner/Kollektivvertrag/Gesetz]: Diese Variable sieht die rechtliche Grundlage der Sozialversicherungsausweise in den verschiedenen Ländern vor, die ausgewertet wurden (d. h. Tarifverträge, einfache Vereinbarungen der Sozialpartner, Gesetz).
- **Verantwortliche Akteure** [Sozialpartner/paritätische Einrichtungen/öffentliche Behörde]: Diese Variable bestimmt die Akteure, die für die Verwaltung des Systems und die Ausgabe der Ausweise verantwortlich sind. Aufgrund der verschiedenen Antworten stellt sich heraus, dass die verantwortlichen Akteure entweder die Sozialpartner, der Arbeitgeber selbst, eine paritätische Einrichtung, eine öffentliche Behörde oder eine Mischung aus diesen sein können.
- **Kostenübernahme durch** [Arbeitgeber/paritätischen Einrichtungen/Sozialpartner /Einzelperson]: Diese Variable bestimmt den Akteur, der die Kosten für das System und die Ausgabe der Ausweise trägt.
- **Anwendung auf entsendete Arbeitnehmer** [ja/nein]: Aufgrund der verschiedenen eingegangenen Antworten, können die Ausweise entweder für einheimische Arbeitnehmer, entsendete Arbeitnehmer oder beide gelten.
- **Visuelle Information** [ja/nein]: Diese Variable gibt an, ob ein Ausweis visuelle Angaben enthält (wie ein Ausweisfoto, den Vor- und Zunamen des Arbeitnehmers).
- **Datenchip** [ja/nein]: Diese Variable gibt an, ob ein Ausweis mit Datenchip versehen ist.
- **Fälschungssicher** [ja/nein]: Diese Variable gibt an, ob eine Karte eine Art von Fälschungssicherheitssystem/-vorrichtung hat, wie z. B. Wasserzeichen, Hologramme usw.
- **Ausgabe** [zentralisiert/dezentralisiert]: Diese Variable liefert Informationen über die Art und Weise, wie das System verwaltet und der Ausweis ausgegeben wird. In manchen Ländern kann der Ausweis von verschiedenen Behörden oder Akteuren ausgegeben werden; in anderen Ländern wieder ist nur eine zentrale (nationale) Behörde oder ein Akteur ermächtigt, den Ausweis auszugeben.

	Sozialversicherungsausweis	Teilnahme	Rechtliche Grundlage	Verantwortliche Akteure	Kostenübernahme durch	Anwendung auf entsendete Arbeitnehmer	Visuelle Information	Datenchip	Soll fälschungssicher sein	Ausgabe (Druck und Auslieferung)
Belgien	Ja	freiwillig	Vereinbarung der Sozialpartner	Sozialpartner	Paritätischer Sozialfonds (Arbeitgeberbeitrag)	Ja	Ja	Ja	Ja	zentralisiert
Dänemark	Ja	freiwillig	Vereinbarung der Sozialpartner	Sozialpartner	paritätische Ausbildungseinrichtung	Nein	Ja	Ja	Ja	zentralisiert
Finnland	Ja	verpflichtend	Gesetz	Arbeitgeber	Arbeitgeber	Ja	Ja	Nein	Ja ¹	dezentralisiert
Frankreich	Ja	freiwillig	Vereinbarung der Sozialpartner	Arbeitgeber (l'Union des caisses de France du réseau Congés Intempéries BTP)	Union des caisses de France du réseau Congés Intempéries BTP (Arbeitgeberbeitrag)	Nein	Ja	Nein	Ja	dezentralisiert
Italien	Ja	verpflichtend	Gesetz + regionale Tarifverträge	paritätische Einrichtung oder Arbeitgeber	paritätische Einrichtung oder Arbeitgeber	Ja	Ja	Nein	Nein	dezentralisiert
Litauen	Ja (Personalausweis des Arbeitnehmers ²)	freiwillig	Vereinbarung der Sozialpartner	Arbeitgeber oder Kunde	Arbeitgeber ³ oder Kunde	Ja	Ja	Nein	Nein	dezentralisiert

¹ Die in Finnland verwendeten Sozialversicherungsausweise können Datenchips enthalten, das ist aber nicht verpflichtend. Darüber hinaus ist der Ausweis per se fälschungssicher, weil er auf der Baustelle als elektronischer Schlüssel für den Identitätsnachweis verwendet wird und leicht als Fälschung erkannt werden kann.

² In Litauen kommen in der Bauwirtschaft drei verschiedene Ausweise zur Anwendung: es sind dies (1.) der Sozialversicherungsausweis, (2.) der Identitätsnachweis des Arbeitnehmers und (3.) der Personalausweis des Arbeitnehmers. Für die Zwecke dieses Projekts bezieht sich die Tabelle nur auf den Personalausweis des Arbeitnehmers.

	Sozialversicherungsausweis	Teilnahme	Rechtliche Grundlage	Verantwortliche Akteure	Kostenübernahme durch	Anwendung auf entsendete Arbeitnehmer	Visuelle Information	Datenchip	Soll fälschungssicher sein	Ausgabe (Druck und Auslieferung)
Spanien	Ja	freiwillig	Tarifvertrag. ⁴	paritätische Einrichtung (Fundacion Laboral)	paritätische Einrichtung (Fundacion Laboral)	Nein ⁵	Ja	Nein	Ja	zentralisiert
Schweden	Ja	freiwillig	Vertragsbestimmung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer	Sozialpartner	Arbeitgeber	Ja	Ja	Ja	Ja	beides (zentralisiert und dezentralisiert)
Vereinigtes Königreich	Ja	freiwillig	Vereinbarung der Sozialpartner	Paritätische Einrichtung (Construction Industry Training Board))	Arbeitgeber oder Einzelperson	Ja	Ja	Ja	Ja	zentralisiert
Luxemburg⁶	Ja	verpflichtend ⁷	Gesetz	Öffentliche Behörde	Arbeitgeber/entsendendes Unternehmen	Ja	Ja	kein Server)	Ja	zentralisiert
Rumänien⁸	Ja	freiwillig	Vereinbarung der Sozialpartner	Sozialpartner über SASeC	(Stufe 1) Pilotprojekt ESF-finanziert (Stufe 2) Paritätische Gelder über SASeC	Ja	Ja	Ja	Ja	zentralisiert

³ Wenn der Vorschlag für die Einführung des Personalausweises auf einer bestimmten Baustelle vom Kunden kommt, trägt der Kunde die Kosten. Andernfalls übernimmt die Kosten der Arbeitgeber (Generalunternehmer oder Subunternehmer).

⁴ Das TPC-System wird im Zuge des Nationalen Tarifvertrags für die Bauwirtschaft auf der Grundlage eines gesetzlichen Mandats, das in das Gesetz für Subunternehmen im Bauwesen 32/2006 aufgenommen wurde, eingeführt.

⁵ Der TPC-Ausweis gilt für Bauarbeiter, die für Unternehmen nach dem Nationalen Tarifvertrag für die Bauwirtschaft tätig sind oder waren.

⁶ Die Luxemburger Behörden haben eine so genannte „de-détachment“-Plattform für entsendete Arbeitnehmer eingerichtet, die nachdem sie die Anmeldeverfahren durchlaufen haben, einen Sozialnachweis erhalten.

⁷ Das E-détachment-System gilt nur für entsendete Arbeitnehmer.

⁸ Im Anschluss an eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern in der rumänischen Bauwirtschaft wurde ein Sozialversicherungsausweis für Bauarbeiter ins Auge gefasst. Die Sozialpartner beabsichtigen den Sozialversicherungsausweis auf nationaler Ebene einzuführen.

3.2 Sozialversicherungsausweise in einem grenzüberschreitenden Kontext

Laut den Daten aus dem nationalen Fragebogen kommt die Pflicht für einen Sozialversicherungsausweis im Allgemeinen für ausländische Firmen und entsendete Arbeitnehmer zur Anwendung. Mit Ausnahme von Frankreich, Dänemark und Spanien erlauben oder verlangen alle analysierten Länder, dass der Sozialversicherungsausweis von ausländischen Unternehmen beantragt wird. In Deutschland gibt es keinen Sozialversicherungsausweis für Bauarbeiter, aber die Behörden haben die Vorschrift eingeführt, auf Baustellen einen Reisepass oder einen ausländischen Personalausweis mitzuführen. Für die Niederlande liegen keine Daten über diese besonderen Aspekte vor, weil die Einführung eines solchen Ausweises noch diskutiert wird (Niederlande).

Die Ausnahme in Frankreich sollte genauer untersucht werden, weil der Ausweis laut den eingegangenen Antworten ausdrücklich dazu dient, Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung zu vermeiden und die Anwendbarkeit des Sozialversicherungsausweises für entsendete Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Umsetzung der Entsenderichtlinie (96/71/EG) vorgesehen war, auch wenn diese Entscheidung letztendlich fallen gelassen wurde.

Was Spanien anbelangt, ist es wichtig zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmer, die einen Ausweis beantragen können, arbeiten müssen oder für Unternehmen gearbeitet haben müssen, die in den Anwendungsbereich des Nationalen Tarifvertrags für die Bauwirtschaft fallen. Das gilt nicht für nach Spanien entsendete Arbeitnehmer von Unternehmen mit Sitz im Ausland, auch wenn diese ausländischen Firmen laut dem nationalen Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern eine Reihe von spanischen gesetzlichen/tarifvertraglichen Bestimmungen zu beachten haben.

Der andere Fall, in dem der Sozialversicherungsausweis nicht für ausländische Firmen und entsendete Arbeitnehmer gilt, ist Dänemark. Das könnte daran liegen, dass der dänische Sozialversicherungsausweis nicht als Instrument gedacht war, das die Identität von Arbeitnehmern nachweisen soll. In Dänemark gibt es nämlich keine Ausweispflicht auf Baustellen. Der Sozialversicherungsausweis („Uddannelseskort“), der 2013 eingeführt worden war, konzentriert sich stattdessen auf Bildung, berufliche Qualifikationen und Ausbildung und stellt eine freiwillige von den Sozialpartnern vereinbarte Praxis dar.

Luxemburg hat interessanterweise einen Sozialversicherungsausweis eingeführt, der gezielt für ausländische Firmen und entsendete Arbeitnehmer gilt. Der Sozialversicherungsausweis fungiert tatsächlich als Schlüssel/Verbindung für den Zugang zur elektronischen Plattform „e-Détachement“, die Angaben über den entsendeten Arbeitnehmer, seinen Arbeitgeber und die Bereitstellung von Dienstleistungen in Luxemburg enthält. Dieses System wurde im Januar 2014 von der öffentlichen Behörde (Inspection du Travail et des Mines (ITM)) eingeführt und ist für alle entsendeten Arbeitnehmer verpflichtend.

	Teilnahme	Anwendung auf entsendete Arbeitnehmer	ZWECK				
			Ausweis für Arbeitnehmer	OSH ⁹	Aus- und Weiterbildung	Berufserfahrung im Sektor ¹⁰	Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung
BELGIEN	freiwillig	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
DÄNEMARK	freiwillig	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein
FINNLAND	verpflichtend	Ja ¹¹	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
FRANKREICH	freiwillig	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
ITALIEN	verpflichtend	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
LITAUEN	freiwillig	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
LUXEMBURG	verpflichtend ¹²	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja
RUMÄNIEN¹³	freiwillig	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
SPANIEN	freiwillig	Nein ¹⁴	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein
SCHWEDEN¹⁵	freiwillig	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
VEREINIGTES KÖNIGREICH	freiwillig	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein

⁹ Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH)

¹⁰ Die von einer Person erworbenen beruflichen Kenntnisse in einem bestimmten Sektor.

¹¹ Ein entsendeter Arbeitnehmer muss, bevor er auf einer Baustelle zu arbeiten beginnt, beim Finanzamt eine finnische Sozialversicherungsnummer und eine Steuernummer beantragen. Auf dem auf der Baustelle obligatorischen Badge muss die Steuernummer aufgedruckt sein. Diese Bestimmung gilt sowohl für finnische als auch für entsendete Arbeitnehmer.

¹² Das e-détachment-System gilt nur für entsendete Arbeitnehmer.

¹³ Im Anschluss an eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern in der rumänischen Bauwirtschaft wurde ein Sozialversicherungsausweis für Bauarbeiter ins Auge gefasst. Die Sozialpartner beabsichtigen den Sozialversicherungsausweis auf nationaler Ebene einzuführen.

¹⁴ Der TPC-Ausweis gilt für Bauarbeiter, die für Unternehmen nach dem Nationalen Tarifvertrag für die Bauwirtschaft tätig sind oder waren.

¹⁵ Ab 1. Januar 2016 gibt es für die gesamte schwedische Bauwirtschaft ein neues Gesetz über die elektronische Anwesenheitskontrolle. Das Gesetz besagt, dass die Entwickler das Finanzamt darüber in Kenntnis setzen müssen, wann und wo Bautätigkeiten beginnen. Außerdem müssen sie für entsprechendes Material sorgen, damit ein elektronisches Protokoll über den Personalstand geführt werden kann. (Mehr: Kap. 5: Weitere Entwicklungen)

3.3 Sozialversicherungsausweise und die Anerkennung von Berufsausbildung und Berufserfahrung in dem Sektor

Der Ausgangspunkt jeder Diskussion über die Klassifizierung von Sozialversicherungsausweisen mit dem Zweck der Anerkennung von Berufsausbildung und Berufserfahrung in dem jeweiligen Sektor ist, herauszufinden, was Berufsausbildung bedeutet. Die mit dem Fragebogen erhobenen Antworten ließen keine deutliche Unterscheidung zwischen dem zu, was gemeinhin unter Ausbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Berufsausbildung zu verstehen ist. Aus diesem Grund müssen die in Dänemark, dem Vereinigten Königreich und Spanien ausgestellten Ausweise sowohl unter dem Gesichtspunkt der Ausbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als auch der Berufsausbildung betrachtet werden.

Mit der im Vereinigten Königreich für Bauarbeiter entworfenen CSCS-Karte soll geprüft werden, ob Personen, die auf Baustellen arbeiten wollen, die nötige Ausbildung und Qualifikation für die Art der von ihnen ausgeübten Arbeit haben. Das System der CSCS-Karten macht ausschließlich Angaben zu Ausbildung und Qualifikationen. Andere Daten wie Sozialversicherungsdaten, Krankenkasse usw. sind darauf nicht gespeichert. So gesehen handelt es sich eher um einen Ausbildungsnachweis als um einen Sozialversicherungsausweis.

Die dänischen UD-Karten wurden in Verbindung mit der Bildung eingeführt und dienen als Nachweis für berufliche Qualifikationen. Die Karte kann mit einer spezifischen Identifizierungsnummer - NemID - über eine Internetseite beantragt werden, die von Byggeriets, einer Organisation im Besitz der Sozialpartner verwaltetet wird, welche auch neue Ausbildungskurse veranstaltet und administrative Dienstleistungen für verschiedene paritätische Bildungsstellen anbietet. Die UD-Karten sind an das dänische Ausweissystem angelehnt, das die Bezeichnung Zentrale persönliche Nummer (CPR-No.) trägt. Daher müssen die Inhaber an einem Wohnort in Dänemark angemeldet sein.

In Spanien bescheinigt das TPC-System, dass die Arbeitnehmer im Bausektor eine besondere Ausbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erhalten haben. Es bescheinigt außerdem eine sonstige abgeschlossene Ausbildung, das Fachniveau und die Erfahrung des Arbeitnehmers und den Zeitraum der Beschäftigung in der Bauwirtschaft. Für die Arbeitnehmer liefert das System ein berufliches Akkreditierungsinstrument, das aktualisiert wird und jederzeit abrufbar und zugänglich ist.

3.4 Sozialversicherungsausweise und die Anerkennung von Ausbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die speziellen Baustellenausweise in Dänemark, Spanien und im Vereinigten Königreich sollen die Identität von Bauarbeitern sowie die Qualifikationen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nachweisen. Sowohl die CSCS- als auch die TPC-Karten entsprechen Bestimmungen im Tarifvertrag der jeweiligen Sozialpartner.

Der Fachausweis der Bauindustrie (Tarjeta Profesional of Construction - TPC) ist durch den Nationalen Tarifvertrag der Bauwirtschaft auf der Grundlage eines gesetzlichen Mandats, das in das Gesetz für Subunternehmen im Bauwesen 32/2006 aufgenommen wurde, geregelt.

Das System des Qualifikationsnachweises im Bausektor (Construction Skills Certification Scheme - CSCS) ist im britischen Recht nicht geregelt. In Schottland jedoch gibt es diesbezügliche Anweisungen für öffentliche Bauausschreibungen. Empfehlungen für England und Wales enthalten keinen Hinweis, was derzeit jedoch im Rahmen der Strategie für die Bauindustrie der Regierung geprüft wird.

Sowohl die TPC- als auch die CSCS-Karten werden auf freiwilliger Basis verwendet. Die Mehrheit der großen Bauunternehmen und wichtigen Wohnbaugesellschaften im Vereinigten Königreich verlangt jedoch CSCS-Karten für alle Bauarbeiter auf den Baustellen, weil dies dazu beiträgt, die Bestimmungen des Gesetzes für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Baubestimmungen (Planung und Verwaltung) einzuhalten.

Zweck der TPC-Karten ist es, dass Arbeitnehmer unter anderem ihre Ausbildung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz laut dem oben genannten nationalen Tarifvertrag im Bausektor nachweisen können.

Vor Einführung des TPC-Systems musste die für verschiedene Arbeiten nötige Ausbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz definiert, geklärt und als verpflichtend im nationalen Tarifvertrag festgelegt werden. Die Akkreditierung der Ausbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz durch das TPC-System ist rechtlich anerkannt.

Im Vereinigten Königreich muss der Bewerber für den Antrag der CSCS-Karte beim CITB eine Prüfung über Sicherheit, Gesundheit und Umwelt ablegen, um die CSCS-Karte zu bekommen. Die CSCS-Karte wird erst nach bestandener Prüfung ausgestellt. Im Juli 2014 wurden im Rahmen des CSCS-Systems neue Qualifikationsanforderungen für die Green Card eingeführt, die für Bauarbeiter bestimmt ist. Die Anforderung ersetzte die vorherige Green Card für die Arbeit auf Baustellen, für die nur der CITB-Test für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt zu bestehen war.

3.5 Sozialversicherungsausweise und die Prävention/Aufdeckung/Sanktionierung von Schwarzarbeit oder illegaler Beschäftigung

Im Rahmen der analysierten Fälle behaupten einige Befragte, dass die Einführung des Sozialversicherungsausweises in ihrem Land das Problem von Schwarzarbeit/illegaler Beschäftigung lösen sollte (Finnland, Frankreich, Italien, Litauen, Luxemburg, Rumänien und Schweden). Alle diese Länder verbinden diesen Zweck mit der Funktion des Identitätsnachweises der Arbeitnehmer, das heißt, der Sozialversicherungsausweis wird bei Überprüfungen und Kontrollen als Personalausweis verwendet. Andererseits gibt es Länder, die keinen Sozialversicherungsausweis haben, aber die Bestimmung eingeführt hatten, auf Baustellen einen nationalen Personalausweis oder Reisepass mitzuführen. Das ist in Deutschland der Fall.

Es soll hier jedoch darauf hingewiesen werden, dass offenbar eine Diskrepanz besteht zwischen der Tatsache, dass der Sozialversicherungsausweis für Bauarbeiter das Problem der illegalen Beschäftigung

lösen soll, und seiner Umsetzung (verpflichtend oder freiwillig). In einigen Ländern, die den Ausweis eingeführt hatten, um der Schwarzarbeit einen Riegel vorzuschieben, wäre es interessant weiter zu erforschen, warum sie sich nicht für ein verpflichtendes System entschieden haben.

Die Ausweise sind in den meisten Ländern mit fälschungssicheren Markierungen versehen, wie Hologrammen oder Wasserzeichen, Datenchips. Bemerkenswert ist, dass in fast allen Ländern, in denen Ausweise den Zweck haben, die Schwarzarbeit zu bekämpfen, sie mit solchen fälschungssicheren Markierungen ausgestattet sind. In Finnland und Italien ist das nicht der Fall. In diesen Ländern kann der Ausweis nämlich mit einem normalen Drucker ausgedruckt werden, die Ausgabe erfolgt dezentralisiert (d. h. der Arbeitgeber ist berechtigt, den Ausweis herzustellen).

4 Schlussfolgerungen zum gesamten Projekt

Das System der Sozialversicherungsausweise ist: „ein persönliches Zertifizierungsinstrument für Arbeitnehmer, das sichtbare und sicher gespeicherte elektronische Daten enthält und nachweisen soll, dass vom Arbeitgeber des Beschäftigten und/oder vom Beschäftigten selbst bestimmte soziale und/oder andere Anforderungen (z. B. Berufserfahrung und/oder berufliche Kompetenzen, OSH-Schulungen, Sozialschutz/Sicherheitsfragen usw.) erfüllt wurden.“

Aufgrund der Ergebnisse der Studie stellte sich heraus, dass die nationalen Sozialpartner in der Bauwirtschaft im Laufe der Jahre den Mehrwert von Sozialversicherungsausweisen oder ähnlicher Systemen erkannt haben. Diese Erkenntnis wird durch die anhaltende Herausforderung genährt, die Funktionsweise des nationalen Arbeitsmarkts im Bauwesen zu verbessern und besser zu kontrollieren sowie durch die Notwendigkeit gestärkt, zielführende und wirkungsvolle Instrumente zu schaffen. Das erklärt, warum wir im letzten Jahrzehnt in der Bauwirtschaft eine steigende Zahl von Systemen für Sozialversicherungsausweise beobachten konnten. Mit Blick auf die Zukunft scheint es in einigen Mitgliedstaaten eine Tendenz zur Stärkung der bestehenden Systeme für Sozialversicherungsausweise zu geben, andere wieder wollen diese einführen.

Es soll darauf verwiesen werden, dass jedes nationale System für Sozialversicherungsausweise entweder direkt von den Sozialpartnern in der Bauwirtschaft oder indirekt mit starker Beteiligung ihrerseits geschaffen wurde. Aufgrund der Tatsache, dass in einem nationalen System für Sozialversicherungsausweise die Besonderheiten des Arbeitsmarkts zu berücksichtigen sind, ist die starke Beteiligung der sektoralen Sozialpartner eines der ausschlaggebendsten Erfolgselemente.

Da sich die Herausforderungen und Erfordernisse des nationalen Arbeitsmarktes sowie die Möglichkeiten der Sozialpartner sehr oft unterscheiden - weil sie auf verschiedenen Modellen und Bedürfnissen der Arbeitsmärkte beruhen - lässt sich eine Vielzahl an nationalen Systemen für Sozialversicherungsausweise beobachten. Diese Farbpalette an Sozialversicherungsausweisen mag in einem europäischen Zusammenhang etwas peinlich erscheinen, erklärt sich jedoch aus der Tatsache, dass die bestehenden Systeme für Sozialversicherungsausweise maßgeschneidert auf die typischen Merkmale und Bedürfnisse der nationalen Arbeitsmärkte zugeschnitten sind.

Wir haben auf Basis der vorhandenen Bewertungen der bestehenden nationalen Systeme für Sozialversicherungsausweise festgestellt, dass die meisten Systeme die Anforderungen erfüllen, für die sie eingeführt wurden. Gleichzeitig beobachten wir in einigen Mitgliedstaaten auch einen Trend zur Stärkung der existierenden Systeme für Sozialversicherungsausweise.

Ein positiver Trend ist, dass die Sozialpartner verschiedener Länder voneinander lernen und nach und nach Systeme einführen, die gemeinsame Elemente oder Ziele aufweisen. Mit diesem Trend und der wachsenden Zahl von Wanderarbeitern geht auch der gemeinsame Wunsch einher, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen nationalen Systemen zu stärken.

Ein bemerkenswertes Beispiel dafür gibt es in den nordischen Ländern zwischen Schweden und Finnland sowie eine politische Absicht in den Benelux-Ländern.

Eine Schlüsselfrage, die während des Ablaufs des Projekts angesprochen wurde, und die im Rahmen der Studie bedauerlicherweise nicht gelöst werden konnte, bezieht sich auf die Verwendung, Speicherung und Verarbeitung von persönlichen Daten. Diese Frage ist in Verbindung mit den verschiedenen Zielen der Systeme für Sozialversicherungsausweise und der Möglichkeit, (grenzüberschreitend) Daten auszutauschen zu sehen.

Eine eventuelle EU-Initiative im Zusammenhang mit den Systemen für Sozialversicherungsausweise sollte nur als ergänzendes Werkzeug zu den bestehenden nationalen Ausweissystemen dienen und muss einen eindeutigen Mehrwert für das nationale System bringen. Die bestehenden Systeme für Sozialversicherungsausweise dürfen unter keinen Umständen verpflichtend durch einen europäischen Standard ersetzt werden und dürfen auch nicht dahin gehend angepasst werden, dass sie einem europäischen Standard entsprechen. Das schließt natürlich freiwillige Bemühungen der nationalen Sozialpartner selbst nicht aus, ihr eigenes System an das anderer Mitgliedstaaten oder an einen europäischen Standard anzugleichen.

Um die besten Ergebnisse im Rahmen der spezifischen Ziele der nationalen Systeme für Sozialversicherungsausweise zu erzielen, führte das Projekt zu der generellen Empfehlung, dass ein nationales System für Sozialversicherungsausweise auf alle in der Bauwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer anwendbar sein müsse, unabhängig von ihrem Arbeitsverhältnis und ihrem Herkunftsland.