

FELM

Besseres Funktionieren des europäischen Arbeitsmarktes im Baugewerbe

EMPFEHLUNGEN

Brüssel, 25 April 2023

European Federation
of Building
and Woodworkers



FELM EMPFEHLUNGEN

Das Projekt **BESSERES FUNKTIONIEREN DES EUROPÄISCHEN ARBEITSMARKTES IM BAUGEWERBE – FELM**, das von FIEC und der EFBH mit Unterstützung des *Europäischen Zentrums für Sozialfürsorgepolitik und -forschung* durchgeführt wurde, hat die Auswirkungen von Unternehmen und Arbeitnehmern aus Drittstaaten (TCN) auf den europäischen Bausektor analysiert.

Das Projekt untersuchte den rechtlichen Rahmen, der Arbeitnehmern und Unternehmen aus Nicht-EU-Ländern den Zugang zum Baugewerbe ermöglicht, die verfügbaren statistischen Daten über Arbeitnehmer und Unternehmen aus Drittländern, die im Bausektor der EU tätig sind, sowie sechs Fallstudien. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse haben die Sozialpartner eine Liste von Empfehlungen ausgearbeitet, um die Herausforderungen und Chancen zu bewältigen, die sich aus der Präsenz von Nicht-EU-Arbeitnehmern und -Unternehmen im europäischen Bausektor ergeben.

Die FELM-Empfehlungen, die auf den Projektergebnissen und den bereits durchgeführten Aktivitäten der Sozialpartner aufbauen, zielen darauf ab, einen fairen und nachhaltigen Arbeitsmarkt im Baugewerbe zu fördern und gleichzeitig die Einhaltung der bestehenden Vorschriften zu gewährleisten und den sozialen Zusammenhalt zu stärken.

DATEN

Die Verfügbarkeit und Qualität von Daten über Arbeitnehmer und Unternehmen im Baugewerbe sind für eine faktengestützte Politikgestaltung im europäischen Bausektor unerlässlich. Die Zugänglichkeit und Vergleichbarkeit der entsprechenden Daten auf EU-Ebene sind derzeit jedoch erheblich eingeschränkt. Um diese Lücke zu schließen, hat das FELM-Projekt eine Reihe von Empfehlungen ausgearbeitet, die darauf abzielen, die Datenerfassung und die Überwachungsmechanismen zu verbessern, um eine fundierte Entscheidungsfindung zu unterstützen. Vergleichbare Daten auf EU-Ebene über Beschäftigte und Unternehmen aus Drittstaaten sind eher begrenzt und/oder von schlechter Qualität:

- Für Unternehmen werden keine Daten über Unternehmensmerkmale und Eigentümerländer erhoben;
- Bei den Arbeitnehmern gibt es nur wenige Daten über die Nationalität der entsandten und lokal beschäftigten Arbeitnehmer (nur wenige Länder erfassen diese Daten);
- Die Daten werden nicht rechtzeitig oder regelmäßig erhoben oder aktualisiert;
- Die Daten können nicht nach Unternehmensgröße aufgeschlüsselt werden, was eine Analyse der spezifischen Situation von Arbeitnehmern und Unternehmen aus Drittstaaten, Projekten und Untervergabeketten erschwert.
- Die auf nationaler Ebene erhobenen Daten werden auf europäischer Ebene nicht (gut) gebündelt, was einen EU-weiten Überblick über die Bedeutung und die Auswirkungen des Phänomens erschwert.

Diese Unzulänglichkeiten bei der Datenerhebung stellen eine große Herausforderung dar, wenn es darum geht, die Präsenz und die Auswirkungen von Drittstaatsarbeitnehmern und -unternehmen im europäischen Bausektor zu verstehen. Es ist von entscheidender Bedeutung, diese Lücken in der Datenerhebung zu schließen, um ein umfassendes Verständnis des Sektors zu bekommen und fundierte politische Entscheidungen zur Förderung eines fairen und nachhaltigen Arbeitsmarktes zu treffen.

FIEC und EFBH empfehlen Folgendes:

- Daten über die Auftragsvergabe aus TED¹ könnten mit Unternehmensdaten aus der Datenbank Orbis² kombiniert werden, um sowohl die direkte als auch die indirekte grenzüberschreitende Beschaffung durch Drittstaatsunternehmen zu erfassen.
- Die Mitgliedstaaten müssen mit Hilfe von Instrumenten zur Voranmeldung mehr Daten erheben und die Staatsangehörigkeit der entsandten Arbeitnehmer erfassen; es sollte möglich sein, Forschern und Interessengruppen Zugang zu aufgeschlüsselten Daten zu gewähren. Dies muss in Übereinstimmung mit den allgemeinen Datenschutzbestimmungen erfolgen und unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer jederzeit Zugang zu seinen Daten hat und seine Zustimmung zur Verwendung der Daten für verschiedene Forschungszwecke gibt.
- Um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aus Drittländern besser beurteilen zu können, muss eine auf die Situation dieser Arbeitnehmer zugeschnittene Erhebung erstellt werden.
- Die Verbesserung und Harmonisierung der Datenerhebungsmethoden (unter Beachtung der Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung) ist von wesentlicher Bedeutung, um die Verwendung vergleichbarer Daten im europäischen Bausektor zu ermöglichen. Umfassendere Daten über Verstöße und Sanktionen werden eine bes-

sere Analyse ermöglichen und die Durchsetzungsinstanzen in die Lage versetzen, Bereiche zu ermitteln, in denen die Maßnahmen unwirksam sind. Die Sozialpartner fordern die *Europäische Arbeitsbehörde* (ELA) auf, diese Aufgabe zu übernehmen, da dies auch zu ihrem Mandat gehören würde, die Muster der Arbeitskriminalität und des Betrugs sowie die Durchsetzungsstrategien der Mitgliedstaaten zu überwachen.

FAIRER WETTBEWERB UND ÖFFENTLICHES AUFTRAGSWESEN

Die Präsenz und die Beteiligung von Unternehmen aus Drittländern auf dem europäischen Bauproduktmarkt kann sich wettbewerbsverzerrend auswirken, insbesondere im Hinblick auf staats-eigene Unternehmen, vor allem aus China. In den letzten Jahren gab es eine wachsende Zahl von Fällen, in denen diese Unternehmen Bauprojekte zu **Preisen ergattert haben, die anscheinend ungewöhnlich niedrig sind** und mit denen kein europäischer Auftragnehmer realistisch mithalten kann. Diese Fälle machen deutlich, dass die EU eine umfassende Strategie für gleiche Wettbewerbsbedingungen und einen fairen Wettbewerb braucht.

Um das Problem der subventionierten Ausschreibungen anzugehen, die oft zu ungewöhnlich niedrigen Angeboten führen, begrüßt die FIEC die Verordnung über ausländische Subventionen (FSR), da sie die Gesetzeslücke schließen soll, durch die europäische Unternehmen umgekehrt diskriminiert werden, weil die EU-Beihilfenvorschriften nur für Subventionen aus den EU-Mitgliedstaaten und nicht für Subventionen aus Nicht-EU-Ländern gelten. Das Instrument weist jedoch mehrere Mängel auf und dürfte daher nicht geeignet sein, das Problem der subventionierten Angebote bei öffentlichen Ausschreibungen angemessen zu lösen.

1 TED (Tenders Electronic Daily) ist das Online-Supplement zum Amtsblatt der EU für das öffentliche Auftragswesen der EU. Jährlich veröffentlicht TED 676.000 Bekanntmachungen über Ausschreibungen, darunter 258.000 Ausschreibungen im Wert von insgesamt 670 Milliarden Euro.

2 Orbis ist eine Datenbank von Bureau van Dijk, die Informationen über private Unternehmen in der ganzen Welt enthält. Sie stellt diese Informationen in vergleichbaren Formaten zur Verfügung und enthält Daten zu fast 400 Millionen Unternehmen aus allen Ländern.

EFBH und FIEC empfehlen Folgendes:

- Da die überwiegende Mehrheit der Bauprojekte Budgets betrifft, die weit unter den (immer noch zu hohen) Schwellenwerten für die Meldeverfahren der FSR liegen und daher nicht von ihnen erfasst werden, bietet nur das Verfahren von Amts wegen einige Möglichkeiten für die europäischen Auftragnehmer, die Wettbewerbsbedingungen wieder anzugleichen. Dennoch wird es im Ermessen der EU-Kommission liegen, Maßnahmen zu ergreifen (z. B. eine Marktuntersuchung), so dass in naher Zukunft **ein Entwurf für eine Durchführungsverordnung für das Verfahren von Amts wegen vorgelegt werden dürfte**.
- In Anbetracht der Unzulänglichkeiten der FSR ist das legislative Instrumentarium der EU zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs durch Unternehmen aus Drittländern immer noch unvollständig. Die Entwicklung effizienter **handelspolitischer Schutzinstrumente für Baudienstleistungen**, insbesondere in den Bereichen Antidumping und Antisubventionen, ist erforderlich.
- Förderung der wirksamen Anwendung der **Bestimmungen über ungewöhnlich niedrige Angebote** im öffentlichen Auftragswesen, wie sie in den Leitlinien der Europäischen Kommission für den Zugang von Bieter*innen aus Drittländern erläutert werden. In diesen Fällen sollte eine automatische Bewertung der ungewöhnlich niedrigen Angebote erfolgen.
- Eine Konvergenz der Methoden zur Ermittlung ungewöhnlich niedriger Angebote (ALT) und der Verfahren zur Überprüfung durch die öffentlichen Auftraggeber würde die Überwachung der Anwendung der ALT-Klausel in der EU erleichtern. Die Richtlinie 2014/24/EU und die Richtlinie 2014/25/EU sollten entsprechend geändert werden.
- Sowohl die Richtlinie 2014/24/EU als auch die Richtlinie 2014/25/EU erlauben den Ausschluss von Unternehmen aus Drittländern von öffentlichen Aufträgen, wie in der Mitteilung 2019/C 271/02 der Europäischen Kommission (*„Leitlinien für die Teilnahme von Bieter*innen aus Drittländern am EU-Vergabemarkt“*) dargelegt. Einige EU-Mitgliedstaaten machen von dieser Möglichkeit Gebrauch. In Rumänien oder Slowenien beispielsweise werden Bieter aus Ländern, die kein bilaterales bzw. EU-Abkommen abgeschlossen haben (z. B. China), von Ausschreibungen ausgeschlossen. Eine Konvergenz solcher Ausschlusskriterien könnte zur Wiederherstellung gleicher Wettbewerbsbedingungen im EU-Binnenmarkt beitragen. Das Mainstreaming solcher Vorschriften würde jedoch mit ziemlicher Sicherheit eine Revision der Richtlinie 2014/24/EU und der Richtlinie 2014/25/EU nach sich ziehen.
- Förderung von Präqualifizierungssystemen, die sicherstellen, dass Unternehmen die rechtlichen, finanziellen und fachlichen Anforderungen einer Ausschreibung erfüllen, wie sie in vielen EU-Mitgliedstaaten angewandt werden.
- Wenn Umwelt- und Sozialstandards bei der Bewertung und Vergabe öffentlicher Aufträge in der gesamten EU obligatorisch sind und im Vordergrund stehen, vorausgesetzt, sie stehen in engem Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand, könnte dies dazu beitragen, dass auf dem EU-Markt für das öffentliche Auftragswesen wieder gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen und nicht mehr nur über den Preis entschieden wird. Dies sollte im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken unter Einbeziehung der sektoralen Sozialpartner geschehen.
- **Strengere EU-Vorschriften für die Verwendung von EU-Mitteln:** Unabhängig davon, ob es sich um eine direkte, geteilte oder indirekte Verwaltung handelt, werden Aufträge nur an Wirtschaftsteilnehmer aus der Europäischen Union oder aus einem Land vergeben, mit dem die Europäische Union ein Abkommen geschlossen hat, das die Öffnung der EU-Beschaffungsmärkte vorsieht.

SUBUNTERNEHMUNG

Das Projekt hat gezeigt, dass es bei der Vergabe von Unteraufträgen oft an Transparenz und Kontrolle über die nachgeordneten Ebenen mangelt, was zu Umgehung, Missbrauch und Betrug führen kann. In solchen Situationen haben die Strafverfolgungsbehörden auch Schwierigkeiten, die Verantwortlichkeit der verschiedenen Beteiligten festzustellen, insbesondere wenn diese aus verschiedenen Ländern kommen.

Auftraggeber und ihre Hauptauftragnehmer sollten die Anzahl der Unteraufträge in einem einzigen Vertrag auf das technisch notwendige Maß beschränken, insbesondere wenn sie zu den Kerntätigkeiten des Auftragnehmers gehören. In einigen Mitgliedstaaten gibt es diese Beschränkungen bereits, und auch die Unternehmen selbst haben sich Beschränkungen für die Vergabe von Unteraufträgen auferlegt. Die Haftung wird oft problematisch, wenn die Subunternehmensketten zu lang sind. Auf EU-Ebene wird die Haftung in Unterauftragsketten durch die Durchsetzungsrichtlinie aus dem Jahre 2014 geregelt, die eine direkte Haftung eines Auftragnehmers gegenüber seinem direkten Unterauftragnehmer vorsieht.

FIEC und EFBH empfehlen Folgendes:

- Die Entwicklung neuer Initiativen und Ansätze zur besseren Unterscheidung zwischen der Vergabe von Unteraufträgen, bei denen es darum geht, besonderes Fachwissen für spezielle Projekte zu gewinnen, und der Vergabe von Unteraufträgen, die ausschließlich darauf abzielen, Kosten zu senken und sich der rechtlichen und sozialen Verantwortung zu entziehen, was letztlich zu unlauterem Wettbewerb und Betrug führt.
- Die Begrenzung der Anzahl der Unterauftragsstufen in einem einzigen Vertrag auf das technisch notwendige Maß kann dazu beitragen, Fragen der Haftungszuweisung zu lösen. Eine Begrenzung der Zahl der für Auftragnehmer verfügbaren Ebenen würde die Situation sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen, die die Arbeitsteilung organisieren, vereinfachen.

- Die Haftpflicht muss für die gesamte Subunternehmenskette abgedeckt sein, insbesondere wenn die Kette mehrere Unterauftragnehmer aus verschiedenen Ländern umfasst, wie es im Bausektor häufig der Fall ist. Auf EU-Ebene wird die Haftung in Unterauftragsketten durch die Durchsetzungsrichtlinie von 2014 geregelt, die nur eine direkte Haftung vorsieht, d. h. von einem Auftragnehmer gegenüber seinem direkten Unterauftragnehmer.
- Unternehmen und öffentlichen Auftraggebern sollten mehr Informationen zur Verfügung gestellt werden, damit sie die Eignung von Unternehmen besser feststellen können, bevor sie ein Unterauftragsverhältnis eingehen, und damit sie die Sorgfaltspflicht besser erfüllen können.
- Die Einführung von Instrumenten zur Verbesserung der Transparenz in der Kette der Vergabe von Unteraufträgen, wobei neue digitale Innovationen als wirksames Mittel eingesetzt werden, um Aufträge, einschließlich der beteiligten Unternehmen, und die für den Zugang zu einer Ausschreibung erforderlichen Dokumente öffentlich zugänglich zu machen.

ANBIETER, DIE NUR ARBEITSKRÄFTE BESCHÄFTIGEN UND ANDERE VERMITTLER

Der Einsatz von Vermittlern wie Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittlungsgesellschaften in den Herkunftsländern ist in den letzten Jahren immer häufiger geworden. Die FELM-Fallstudien zeigen, dass solche Praktiken in Verbindung mit dem prekären Status von Arbeitnehmern aus Drittländern neue und schwerwiegendere Probleme der Prekarität und Ausbeutung schaffen. In diesem Abschnitt werden Empfehlungen zur Bewältigung dieser Risiken und zur Förderung fairer und ethischer Praktiken beim Einsatz von Vermittlern im Bausektor gegeben.

EFBH und FIEC empfehlen Folgendes:

- Um den Praktiken betrügerischer Arbeitsvermittlungsagenturen und/oder anderer Vermittler (die z. B. gefälschte Stellenanzeigen aufgeben) ein Ende zu setzen, brauchen wir dringend wirksame und effiziente Durchsetzungsmaßnahmen auf EU- und nationaler Ebene (einschließlich abschreckender Sanktionen). Auf nationaler Ebene sollten derartige Praktiken unter das Strafrecht fallen.
- Um die Transparenz und die Einhaltung der Projektanforderungen zu gewährleisten, sollten die Auftragnehmer nach Möglichkeit Informationen über alle potenziellen Unterauftragnehmer, die an dem Projekt beteiligt sind, offenlegen, bevor sie diese im Rahmen der Sorgfaltsprüfung beauftragen.
- Rechtliche Untersuchungen sind erforderlich, um in Bezug auf die verschiedenen Kriterien – unter anderem im Zusammenhang mit der "wesentlichen Tätigkeit" –, die in der Durchsetzungsrichtlinie zur Bestimmung echter Entsendungstätigkeiten festgelegt sind, festzustellen, ob die Tätigkeiten der Vermittler aufgrund der Art ihrer Geschäftstätigkeit und ihres Beschäftigungsverhältnisses mit den entsandten Arbeitnehmern als echte Entsendung angesehen werden können.
- In diesem Zusammenhang werden neue Ansätze benötigt, um den Kampf gegen Briefkastenfirmen und kriminelle Eingriffe in die Realwirtschaft zu verstärken.
- Die Regierungen müssen soziale Fragen im Zusammenhang mit dem Bausektor zu einer Priorität auf ihrer Agenda machen.

GLEICHE UND FAIRE BEHANDLUNG VON WANDERARBEITNEHMERN

Arbeitnehmer aus Drittländern sind besonders gefährdet, ausgebeutet zu werden, eine ungleiche Behandlung zu erfahren und betrügerischen Praktiken ausgesetzt zu werden. Um diesen Problemen entgegenzutreten, müssen Wanderarbeitnehmer in Bereichen wie Löhne, Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und Zugang zu Aus- und Weiterbildung vollständig und gleich behandelt werden. Die vorliegenden Empfehlungen beruhen auf den Ergebnissen des Berichts und der gemeinsamen Erklärung von EFBH und FIEC vom Juni 2021, in der die Bedeutung einer fairen Behandlung von Wanderarbeitnehmern im Bausektor anerkannt und Fragen im Zusammenhang mit Vermittlern und betrügerischen Praktiken angesprochen wurden.

FIEC und EFBH empfehlen Folgendes:

- Arbeitnehmer aus Drittstaaten sollten das Recht auf vollständige Gleichbehandlung in Bezug auf die Anwendung von Tarifverträgen, Löhne, Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Zugang zu Systemen und Leistungen der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes (einschließlich der Übertragbarkeit erworbener Rechte, z. B. in Bezug auf Renten), Zugang zu Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarkteinrichtungen (gemäß der Entsenderichtlinie) und angemessene Unterkunft haben. In Anbetracht ihres besonderen Status sollte ein besonderes Augenmerk auf mögliche notwendige künftige Anpassungen der Rechtsvorschriften oder neue Anforderungen gelegt werden. Besondere Aufmerksamkeit sollten auch die Vollzugsbehörden auf nationaler und EU-Ebene (ELA, Europol usw.) aufbringen.
- Die bestehenden europäischen Migrationsrichtlinien, insbesondere die Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber (2009/52), die Richtlinie über die kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (2011/98) und die Richtlinie über die konzerninterne Entsendung von Arbeitnehmern (2014/66/EU), werden derzeit in mehreren Mitgliedstaaten nur unzureichend umgesetzt und durchgesetzt. Die EU-Migrationsrichtlinien soll-

ten eine allgemeine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer aus Drittstaaten und eine bessere Durchsetzung der Vorschriften zur Bekämpfung von grenzüberschreitendem Sozialbetrug und Missbrauch gewährleisten.

- Zusätzliche Durchsetzungsmaßnahmen sollten das hartnäckige Problem betrügerischer Praktiken beseitigen, bei denen Arbeitnehmer aus Drittländern für eine Beschäftigung innerhalb der EU exorbitante Gebühren an betrügerische Arbeitsvermittlungsagenturen und/oder andere Vermittler zahlen.
- Alle Mitgliedstaaten sollten für den Zugang von Beschäftigten aus Drittstaaten in ihrem Hoheitsgebiet zur Verantwortung gezogen werden. Die Mitgliedstaaten müssen dafür sorgen, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um alle betrügerischen Praktiken zu verhindern, zu kontrollieren und die Vorschriften durchzusetzen. Dazu brauchen wir eine vollständige Transparenz der auf dem EU-Arbeitsmarkt beschäftigten Drittstaatsarbeitnehmer. Die U-Kommission sollte die Trends, die sich aus der Nutzung von PDA1 und anderen Statistiken über die Rolle bestimmter Mitgliedstaaten, die ein Geschäftsmodell als "Entsendestaaten" entwickeln, ergeben, genau beobachten und weiterverfolgen.
- Wenn die Mitgliedstaaten ihre Arbeitsmärkte für Arbeitnehmer aus Drittländern in bestimmten Sektoren wie dem Baugewerbe öffnen, sollten die nationalen sektoralen Sozialpartner in vollem Umfang an der Beurteilung und Bewertung der Arbeitsmarktsituation beteiligt werden, die die Grundlage für eine solche Entscheidung bildet.
- Das System der kombinierten Erlaubnis sollte sichere und legale Wege für die Einreise in die und die Arbeit in der EU bieten, einschließlich des Zugangs zu relevanten Informationen, Unterstützung und rechtlicher Vertretung. Dies würde das Risiko von Ausbeutung, Missbrauch und Menschenhandel verringern.
- Arbeitnehmer, die feststellen, dass sie sich ohne gültige Papiere aufhalten, sollten die Möglichkeit haben, ihren Status zu regularisieren und Zugang zu ihren Rechten, einschließlich Arbeitsrechten und Sozialschutz, zu erhalten. Dies würde verhindern, dass sie prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden.

- Drittstaatsbeschäftigte sollten das Recht auf vollständige Gleichbehandlung in Bezug auf die Anwendung von Tarifverträgen, Löhne, Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Zugang zu Systemen und Leistungen der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes, Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung, hochwertigen Ausbildungsplätzen und angemessenen Unterkünften haben. In Anbetracht ihres besonderen Status sollte auf mögliche notwendige künftige Anpassungen der Rechtsvorschriften oder neue Anforderungen geachtet werden. Besondere Aufmerksamkeit sollten auch die Vollzugsbehörden auf nationaler und EU-Ebene (ELA, Europol usw.) aufbringen.

INSPEKTOREN UND INSPEKTIONEN

Dieser Abschnitt der Empfehlungen befasst sich mit Inspektoren und Inspektionen und ihrer Rolle bei der Verwirklichung fairer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Die Empfehlungen zielen insbesondere darauf ab, die Wirksamkeit der Inspektionen zu erhöhen, sicherzustellen, dass die Inspektorate über eine angemessene Personalausstattung und Ausbildung verfügen, und den Menschenhandel erfolgreich zu verhindern. Darüber hinaus fördern die Empfehlungen den Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort" und betonen sie die Bedeutung fairer Löhne für alle Arbeitnehmer im Bausektor.

EFBH und FIEC empfehlen Folgendes:

- Die *Europäische Arbeitsbehörde* (ELA) sollte den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Ausbeutung von Arbeitnehmern aus Drittländern Priorität einräumen, proaktive gemeinsame und konzertierte Inspektionen entwickeln und durchführen und sicherstellen, dass Arbeitnehmer aus Drittländern Zugang zur Justiz haben. Die ELA sollte ihre Informationsaufgabe verstärken, um die Rechte der Arbeitnehmer und die Verpflichtungen der Unternehmen einzubeziehen.

- Die Mitgliedstaaten sollten Kontrollstellen einrichten, die personell angemessen ausgestattet und geschult sein und über bereichsübergreifende Kompetenzen verfügen sollten, um gegen Sozialbetrug und Missbrauch von Arbeitnehmern aus Drittländern vorzugehen und/oder eng mit anderen zuständigen Behörden zusammenzuarbeiten.
- Für die Arbeitnehmer aus Drittländern sollten maßgeschneiderte Schutzmaßnahmen ergriffen werden, damit sie ihre Arbeitnehmerrechte einfordern können.
- Die Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene sollten in die Politikgestaltung und -bewertung bei der Bekämpfung des Menschenhandels einbezogen werden.
- Die nationalen Inspektoren sollten über die notwendigen technischen und rechtlichen Mittel verfügen, um den Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort" zu überwachen und durchzusetzen. Konkret bedeutet dies, dass die Inspektoren in der Lage sein sollten, zu verfolgen und zu überprüfen, ob die Wanderarbeitnehmer aus Drittstaaten in gleichem Maße entlohnt werden wie ihre einheimischen Kolleginnen und Kollegen. Der soziale Dialog auf nationaler und betrieblicher Ebene kann als Forum für die Diskussion über Gleichbehandlung und Arbeitsbedingungen dienen.
- Die IT- und Datensysteme der nationalen Inspektoren müssen in die Lage versetzt werden, effektiv mit anderen öffentlichen Einrichtungen zu kommunizieren, einschließlich der Datenbanken für das öffentliche Auftragswesen.
- Die Förderung der Verwendung von Arbeitsausweisen auf Baustellen, um die Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bzw. Selbstständigen und Auftragnehmern festzulegen.

ATTRAKTIVITÄT DES SEKTORS

Der Mangel an einheimischen Arbeitskräften im EU-Bausektor hat dazu geführt, dass man sich auf Arbeitskräfte aus Drittländern verlassen muss, was eine Herausforderung für den Sektor darstellt. Um dieses Problem anzugehen, ist es notwendig, die Attraktivität des Bausektors zu erhöhen. Dies kann durch die Zusammenarbeit zwischen den europäischen und nationalen Sozialpartnern, Regierungen, lokalen Behörden, Schulen und Ausbildungseinrichtungen usw. erreicht werden. Indem sie zusammenarbeiten, können sie mehr Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen, die Arbeitsbedingungen verbessern und bessere Ausbildungs- und Karriereentwicklungsprogramme anbieten, um mehr einheimische Arbeitnehmer für den Sektor zu gewinnen. Letztendlich wird dies dazu beitragen, die Abhängigkeit des Sektors von Beschäftigten aus Drittstaaten zu verringern und eine nachhaltigere und qualifiziertere Belegschaft im Bausektor zu schaffen.

FIEC und EFBH empfehlen Folgendes:

- Die Verbesserung des Zugangs zu Schulungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für alle Arbeitnehmer im Bausektor, einschließlich Lehrlingen und Wanderarbeitern.
- Die Förderung der Schaffung von mehr direkten Arbeitsplätzen im Bausektor, die stabile und sichere Beschäftigungsmöglichkeiten für einheimische Arbeitnehmer bieten und, die die Abhängigkeit von Subunternehmern verringern, um die Lücke zu schließen.
- Die Förderung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung im Bausektor durch Festlegung von Qualitätsstandards für Ausbildung, Löhne und Arbeitsbedingungen. Dies wird dazu beitragen, mehr junge und lokale Menschen für den Sektor zu gewinnen und sicherzustellen, dass sie eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten, die sie auf eine erfolgreiche Karriere in der Branche vorbereitet.
- Entwicklung von Initiativen, um die Beteiligung junger Menschen am Bausektor zu erhöhen, z. B. Programme für berufsbezogenes Lernen und Partnerschaften mit Schulen und Berufsbildungszentren.



EFBWW
European Federation
of Building and Woodworkers
Rue Royale 45
1000 Brüssel
Belgien
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu



FIEC
European Construction Industry
Federation
Avenue des Arts 20
1000 Brüssel
Belgien
Tel. +32 2 514 55 35
info@fieci.eu
www.fieci.eu