

Die Entsenderichtlinie der EU

Die "Folgen" dieser Richtlinie für die Wirtschaft Belgiens

Die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Richtlinie 96/71/EG) soll sowohl den freien Wettbewerb in der EU als auch die Einhaltung der Rechte der entsandten Arbeitnehmer garantieren. Wir zeigen am Beispiel des Bausektors, dass dieser Spagat nicht gelingt, und präsentieren Korrekturvorschläge.

POINTIERT!

Veröffentlichungsreihe
des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

Veröffentlichung Nr°4 – Februar 2015

Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft (WSR)

Quartum Center
Hütte 79/18
4700 Eupen

Tel.: +32(0)87/56 82 06

Fax.: +32(0)87/56 82 08

E-Mail: info@wsr-dg.be

© Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2015
Nachdruck, ganz oder auszugsweise, erlaubt mit Vermerk der Quellenangaben.

Inhalt

Vorwort	4
1. Statistische Darstellung des Bausektors	6
2. Die Entsenderichtlinie der EU: Entstehung und Fakten	7
3. Die Folgen der Entsenderichtlinie für den Bausektor	9
3.1. Unlautere Konkurrenz	9
3.2. Abbau von ortsnahen Arbeitsplätzen	9
4. Mögliche Lösungsansätze	10
4.1. Den belgischen Rechtsrahmen verstärken	10
4.1.1. Im Bereich Unternehmenszulassung	10
4.1.2. Im Bereich der Sicherheit und des Wohlbefindens	10
4.1.3. Im Bereich der Beziehungen zwischen den Subunternehmen	10
4.1.4. Im Bereich der Marktpraktika	11
4.1.5. Im Bereich der solidarischen Verantwortung	11
4.1.6. Die Gesetzgebung vereinfachen und effektiver gestalten	11
4.1.7. Betrug bekämpfen durch eine generelle und spezifische Verringerung der Lasten	12
4.2. Die Verantwortlichkeit der Auftraggeber erhöhen	12
4.2.1. Im Bereich der öffentlichen Arbeiten	12
4.2.2. Im Bereich der privaten Arbeiten mit Ausnahme der Privatpersonen	12
4.2.3. Im Bereich der privaten Arbeiten für Privatpersonen	12
4.3. Missbrauch feststellen und bestrafen	13
4.3.1. Im Bereich der Arbeitnehmeridentifikation auf den Baustellen	13
4.3.2. Eine erhöhte Kontrolle im Bereich der Sicherheit	13
4.3.3. Eine effektivere Kontrolle der Steuerregeln	13
4.3.4. Eine ständige Bekämpfung des Missbrauchs bei der Nutzung von Sozialstatuten	13
4.3.5. Kooperation und Integration der Inspektionsorgane	14
4.3.6. Intensivere Nutzung von IKT, Datenbanken und Auswertung von Daten	14
4.3.7. Gezielte Weiterbildung der Inspektoren	14
4.3.8. Nutzung von Partnerschaftsvereinbarungen und Kooperationsabkommen	15
4.3.9. Knüpfung von Subventionen und Beihilfen an die Einhaltung der Gesetzgebung	15
4.4. Informieren, Sensibilisieren und Weiterbilden	15
4.5. Förderung einer europäischen Herangehensweise	16
4.6. Für öffentliche Aufträge	16
4.6.1. Sozial-, Ethik- und Umweltklauseln nutzen	16
4.6.2. Die Unternehmenszulassung für öffentliche Aufträge für alle Subunternehmer verpflichtend einführen	16
5. Empfehlung des WSR	17

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Richtlinie 96/71/EG) steht nicht erst seit gestern in der Kritik. Doch was verbirgt sich genau hinter diesem sperrigen Titel? Die EU definiert die Entsendung von Mitarbeitern wie folgt:

Von einer Entsendung spricht man, wenn ein Arbeitnehmer in einem EU-Mitgliedstaat angestellt ist, der Arbeitgeber jedoch entscheidet, ihn vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten zu lassen. Beispielsweise könnte ein Dienstleister, der eine Auftragsarbeit in einem anderen Land zu erledigen hat, seine Mitarbeiter dorthin schicken, um den Auftrag auszuführen. Diese grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen wird auch als Entsendung bezeichnet. Wanderarbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat Arbeit suchen und dort angestellt werden, fallen nicht unter diese Kategorie.

Um zu gewährleisten, dass die Rechte und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer in der gesamten Europäischen Union geschützt sind, und um „Sozialdumping“ zu vermeiden – d. h. die Unterbietung von Preisen auf lokalen Märkten durch ausländische Dienstleister, deren Arbeitsnormen weniger streng sind –, sieht das EU-Recht eine Reihe von Vorschriften zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen entsandter Mitarbeiter vor. Laut diesen Vorschriften müssen die für inländische Arbeitnehmer geltenden Normen im Gastland auch auf entsandte Arbeitnehmer angewandt werden.

Gelten in einem Mitgliedstaat bestimmte Mindestanforderungen an arbeitsrechtliche Vorschriften, so bilden diese die Grundlage für die Beschäftigung entsandter Arbeitnehmer im Gastland. Natürlich kann der Arbeitgeber auch bessere Konditionen anbieten und den Arbeitnehmer weiterhin nach den im eigenen Land geltenden Bedingungen beschäftigen¹.

Was in der Theorie vielleicht noch positiv klingt, hat sich in der Praxis auch für die betroffenen hiesigen Wirtschaftsbereiche als negativ

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de>

erwiesen. Darunter fallen z.B. das Transportgewerbe, die Alten- und Gesundheitspflege u.a.

Am Beispiel des Bausektors möchten wir Ihnen auf den folgenden Seiten die Folgen dieser Richtlinie erklären und mögliche Korrekturmaßnahmen aufzeigen.

Für die Zukunft wünschen wir uns eine breitere Unterstützung im Kampf für gerechtere Wirtschaftspraktiken und gleiche Bedingungen für alle Marktteilnehmer und Arbeitnehmer. Diese Broschüre soll Ihnen helfen, an der Debatte teilnehmen zu können und Sie für dieses dringende Problem unserer hiesigen Wirtschaft sensibilisieren.

Ich wünsche eine angenehme Lektüre

Bernd Despineux
Präsident des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

1. Statistische Darstellung des Bausektors²

Anzahl Arbeitnehmer im Bausektor		
Belgien	DG	
220.057	1.470	
5,7%	6,7%	
Anzahl Betriebssitze von Unternehmen aus dem Bausektor		
Belgien	DG	
29.217	277	
10,7%	12,6%	
Anzahl Selbständige im Bausektor der DG		
Im Haupterwerb	373	
Im Nebenerwerb	162	
Nach der Pension	53	
Insgesamt	588	
Entwicklung der Anzahl Arbeitnehmer im Bausektor in der DG		
	2007	2012
	1.316	1.470
Entwicklung der Anzahl Betriebssitze im Bausektor in der DG		
	2008	2012
	245	277
Entwicklung der Anzahl Selbständige im Bausektor in der DG		
	2000	2012
	540	588

² Stand 30.06.2012

2. Die Entsenderichtlinie der EU: Entstehung und Fakten

Die Europäische Richtlinie 96/71/CE zur Entsendung von Arbeitnehmern hat zum Ziel, die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu erleichtern, ohne die Konkurrenzsituation zwischen den Mitgliedsstaaten zu verfälschen. Die Richtlinie erlaubt einem Unternehmen die zeitweilige Entsendung eines Arbeiters in ein anderes Land, um dort Dienstleistungen oder Arbeiten zu verrichten. Konkret sind folgende drei Konstellationen möglich:

ein Arbeitgeber entsendet einen Mitarbeiter in einen anderen Mitgliedstaat auf eigene Kosten und unter seiner Anleitung im Rahmen eines Vertrags, den er mit dem Kunden in dem Land abgeschlossen hat, in dem die Dienstleistungen erbracht werden;

ein Arbeitgeber entsendet einen Mitarbeiter in eine Niederlassung oder ein Unternehmen derselben Unternehmensgruppe in einem anderen Mitgliedstaat;

eine Zeitarbeitsfirma oder Arbeitsvermittlungsagentur, die in diesem Fall als Arbeitgeber auftritt, entsendet einen Arbeitnehmer zu einem Unternehmen, das in einem anderen Mitgliedstaat seinen Sitz hat oder dort tätig ist. Diese Konstellation kommt im Bausektor aber nur selten vor, da die Zeitarbeitsfirmen und Arbeitsvermittlungsagenturen in Belgien eine Anerkennung benötigen.

Der Arbeitnehmer kommt dabei in den Genuss bestimmter Bedingungen des Gastlandes (Mindestlohn, Wochenarbeitszeit, usw.), bleibt aber von der sozialen Sicherheit des Heimatlandes des Entsendeunternehmens abhängig (Europäisches Regelwerk n° 883/2004).

In 2011 gab es EU-weit 1,5 Millionen entsendete Arbeitnehmer. Alleine der Bausektor steht auf europäischer Ebene für 25% aller Entsendungen. Im gleichen Jahr wurden in Belgien ungefähr 125.000 Entsendungen von Arbeitnehmern ausländischer Unternehmen gezählt. Damit steht Belgien auf Rang 3 der Entsendeziele, hinter Deutschland und Frankreich. Im gleichen Jahr wurden knapp 56.000 Arbeitnehmer von belgischen Unternehmen hauptsächlich ins benachbarte Ausland, überwiegend nach Frankreich (38%) und in die Niederlande (29%) entsandt.³ Diese Statistiken liefern keinerlei Aussagen über die Herkunft der Arbeitnehmer selbst, sondern nur über die Herkunft ihrer

³ EUROPEAN COMMISSION, DG Employment, Social Affairs and Inclusion: Employment Analysis Posting of workers in the European Union and EFTA countries : Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011

Arbeitgeber. Der Bausektor aus dem Kammerbezirk Verviers entsendet
übrigens kaum Personal ins Ausland.

3. Die Folgen der Entsenderichtlinie für den Bausektor

3.1. Unlautere Konkurrenz

Die Entsenderichtlinie hat zu zweierlei Formen von unlauterer Konkurrenz geführt.

- Die eine Form besteht darin, dass sich belgische Unternehmen einer Konkurrenz stellen müssen, die in ihrem Heimatland viel weniger soziale Lasten zahlen muss und nur eine begrenzte Zahl der belgischen Arbeitsrechtbedingungen erfüllen muss um ihre Leistungen in Belgien anbieten zu dürfen.
- Die andere Form der unlauteren Konkurrenz durch ausländische Unternehmen besteht darin, die europäische und/oder belgische Gesetzgebung einfach zu missachten. Diese Vorgehensweise verstärkt das Kostenungleichgewicht zwischen hiesigen Unternehmen und der betreffenden ausländischen Konkurrenz noch mehr. Durch Betrug entgehen dem Staat jedes Jahr beträchtliche Einnahmen. Laut einer Studie der BNB macht der Anteil "schwarz" geschaffenen Mehrwerts am gesamten im Bausektor geschaffenen Mehrwert 31,1% aus.⁴

3.2. Abbau von ortsnahe Arbeitsplätzen

Der Bausektor muss aufgrund seiner hohen Bedeutung für den Standort DG unterstützt werden. Er bietet viele ortsnahe Arbeitsplätze an und ist ein äußerst wichtiger Akteur im hiesigen dualen Ausbildungssystem. Die unlautere Konkurrenz infolge der Entsenderichtlinie bedroht diese Arbeitsplätze. Bei einem Niedergang dieses Sektors würde neben den Arbeitsplätzen auch eine Menge Fachwissen, eine ausgeprägte Arbeiterkultur und Arbeiterstolz verloren gehen. Viele Menschen wären gezwungen, sich weiter entfernt nach einem Arbeitsplatz umzusehen, mit deutlich negativen Folgen auch für die Mobilität. Diesem Szenario muss entschieden entgegengewirkt werden.

⁴ <http://www.nbb.be/doc/ts/Enterprise/Activities/MonetaryPolicy/zwartwerk-FR.pdf>

4. Mögliche Lösungsansätze

4.1. Den belgischen Rechtsrahmen verstärken

4.1.1. Im Bereich Unternehmenszulassung

Es sollte für jeden Subunternehmer die Verpflichtung eingeführt werden, eine Berufszulassung für die durch ihn ausgeführten Arbeiten zu besitzen. Bzgl. ausländischer Unternehmer sollte systematisch geprüft werden, ob die Zulassungsbedingungen in ihrem Heimatland mit den belgischen Bedingungen vergleichbar sind. Ist dies nicht der Fall, müssen entsprechende Regelungen verabschiedet werden. Unternehmen, die eine Form des Sozialdumpings nutzen, müssen durch den Entzug ihrer Zulassung bestraft werden.

Speziell im Bereich öffentlicher Arbeiten sollten bestehende rechtliche Möglichkeiten zur Kontrolle der mitbietenden Unternehmen besser genutzt werden. Eine Zulassung für öffentliche Aufträge wird mittlerweile völlig legal von der gesamten Subunternehmerkette verlangt. Allerdings sollte dies systematischer geprüft werden.

4.1.2. Im Bereich der Sicherheit und des Wohlbefindens

Die verpflichtenden Normen im Bereich Sicherheit und Wohlbefinden müssen auch auf ausländische Unternehmen angewandt werden. Jedes an einer Baustelle beteiligte Unternehmen müsste mindestens über eine Person vor Ort verfügen, die der Sprache des Auftraggebers mächtig ist. Diese Auflage sollte auch für die Subunternehmen gelten und als Klausel im Vertragswerk enthalten sein.

4.1.3. Im Bereich der Beziehungen zwischen den Subunternehmen

Es sollte über die Einführung einer gesetzlichen Höchstanzahl von Subunternehmern in Kaskade nachgedacht werden, die für dieselbe Aufgabe in derselben Auftragskette vom Hauptunternehmer beauftragt werden dürfen. Diese Höchstzahl sollte in einem adäquaten Verhältnis zum Arbeitsauftrag stehen. Zuvor wäre es aber wichtig, schriftliche Subunternehmerverträge verpflichtend zu machen, die den Regeln und Gesetzen entsprechen. Alleine durch diese Maßnahme würde die Anzahl Subunternehmer in der Auftragskette automatisch eingeschränkt. Die Auftragsvergabe an spezialisierte Subunternehmer darf jedoch keinesfalls begrenzt werden.

4.1.4. Im Bereich der Marktpraktika

Es muss eine neue Form des Verstoßes in die Gesetzgebung über die Marktpraktika aufgenommen werden: die Abgabe und ggf. Annahme eines anormal niedrigen Preisangebots. Hier handelt es sich um ein derart niedriges Preisangebot, welches nur durch Sozial- oder Steuerbetrug zu erklären ist.

4.1.5. Im Bereich der solidarischen Verantwortung

Es wäre nützlich, die solidarische Verantwortung für Sozialbeitrags- und Steuerschulden aufsteigend bis zum Auftraggeber (Privatpersonen ausgenommen) verfolgen zu können. Derzeit ist bereits jeder Unternehmer in der Auftragskette solidarisch für o.g. Schulden eines unter ihm stehenden Subunternehmers mitverantwortlich.

Desweiteren würde durch eine Ausweitung der Verantwortung auf Auftraggeber betrugswilligen Auftraggebern ein Druckmittel gegenüber den Auftragnehmern genommen.

Das im September 2013 eingeführte Gesetz zur solidarischen Verantwortung für die Zahlung der Mindestgehälter ist nicht effektiv gestaltet und damit kaum wirksam. Da die solidarische Verantwortung erst 14 Tage nach Feststellung des Vergehens gegen das Mindestgehalt greift, bleibt betrügerischen Arbeitgebern genügend Zeit, um das betroffene Personal entweder zurückzuschicken oder in einer anderen Firma unterzubringen. Eine Verringerung der 14-Tage-Frist sollte einhergehen mit einer verbesserten Kontrollmöglichkeit für die Unternehmen.

4.1.6. Die Gesetzgebung vereinfachen und effektiver gestalten

Die Gesetzgebung ist zum heutigen Zeitpunkt zu komplex. Sie muss deshalb durchforstet werden. Wo möglich sollte sie vereinfacht und unnötige Passagen gestrichen werden. Gute Gesetzespassagen hingegen können bestehen bleiben und neue Regelungen hinzugefügt werden. Jedes neue Gesetz sollte mit den beratenden Gremien der betroffenen Sektoren abgesprochen werden. Ergebnis muss eine einfache, gerechte, deutliche und effiziente Gesetzgebung sein. Davon würde vor allem der Kampf gegen den Betrug profitieren.

4.1.7. Betrug bekämpfen durch eine generelle und spezifische Verringerung der Lasten

Je mehr Steuern hinterzogen werden, umso mehr muss die Besteuerung angehoben werden, um die öffentlichen Haushalte im Gleichgewicht zu halten. Die Koexistenz der hohen Steuerbelastung und des allgegenwärtigen Betrugs laufen dem guten Willen der Bürger und Unternehmen zuwider, die ihren Steuerbeitrag korrekt bezahlen möchten. Diesen Kreislauf muss man brechen. Deshalb müssen die (para)fiskalen Lasten gesenkt werden.

4.2. Die Verantwortlichkeit der Auftraggeber erhöhen

4.2.1. Im Bereich der öffentlichen Arbeiten

Die Kontrollprozedur für anormal niedrige Preise muss verstärkt, systematisiert und formalisiert werden. Die den Zuschlag erteilende Behörde muss angehalten werden, den regulären Charakter eines angenommenen Preisangebots erklären zu können. Unlautere und betrügerische Angebote müssen abgelehnt werden.

4.2.2. Im Bereich der nicht-öffentlichen Arbeiten mit Ausnahme der Privatpersonen

In Zusammenarbeit mit öffentlichen Behörden (z.B. dem Inspektionsdienst für die Sozialgesetzgebung) soll eine Prozedur zur Preiskontrolle erstellt werden. Diese Prozedur muss bei der Prüfung der Preisangebote durch den Auftraggeber angewandt werden, um sich der Rechtmäßigkeit des Preises zu versichern. Es stellt sich allerdings die Frage, wer dies kontrollieren soll.

4.2.3. Im Bereich der nicht-öffentlichen Arbeiten für Privatpersonen

Die Gewährung von Steuer- bzw. Mehrwertsteuervergünstigungen und von Prämien für private Bauherren muss verpflichtend an den Nachweis einer Vorabkontrolle des Bauunternehmens gekoppelt sein. Aus dieser Kontrolle muss hervorgehen, dass das Unternehmen über eine Zulassung zum Beruf verfügt und keine Sozial- und Steuerschulden hat. Es könnte ein System von Zulässigkeitsbescheinigungen eingeführt werden, welche die Unternehmen (oder der Architekt) dem Bauherrn übergeben müssen.

4.3. Missbrauch feststellen und bestrafen

4.3.1. Im Bereich der Arbeitnehmeridentifikation auf den Baustellen

Die Einführung eines visuellen Identifikationssystems der Arbeitnehmer (z.B. tragen eines Ausweises) erhöht die Transparenz der Arbeitsmissionen auf den Baustellen und vereinfacht die Kontrolle der Arbeiter. Im zweiten Halbjahr 2014 wurde in Belgien für alle Baustellen das Construbadge eingeführt. Der Badge ist allerdings nur für belgische Arbeitnehmer verpflichtend. Dieser Ausweis bestätigt, dass der Arbeitnehmer in der belgischen oder einer ausländischen Sozialen Sicherheit angemeldet ist. Es wäre sinnvoll, auf europäischer Ebene über eine einheitliche Regelung zu verfügen.

Auch eine gesicherte elektronische Registrierung der Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer für alle Unternehmen sollte ins Auge gefasst werden. Es besteht bereits eine solche Regelung auf Ebene des LfA, doch ist diese auf Baustellen deren Wert über 800.000 € ohne MwSt. beträgt beschränkt. Diese Einschränkung sollte überprüft werden.

4.3.2. Eine erhöhte Kontrolle im Bereich der Sicherheit

Die Einhaltung nationaler Sicherheitsnormen durch ausländische Unternehmen muss effektiv kontrolliert werden. Die Sicherheitskoordinatoren und die Auftraggeber müssen für ihre eigene Verantwortung in diesem Bereich sensibilisiert werden. Bestehende Dokumente, die dem Beweis eines effizienten Sicherheitsmanagements dienen, könnten hier aufgewertet werden.

4.3.3. Eine effektivere Kontrolle der Steuerregeln

Die steuerlichen Pflichten der ausländischen Dienstleister müssen verstärkt überwacht werden, insbesondere im Bereich der Mehrwertsteuer in den Beziehungen zwischen den Subunternehmern und auch bei nicht-öffentlichen Bauherren.

4.3.4. Eine ständige Bekämpfung des Missbrauchs bei der Nutzung von Sozialstatuten

Die neue Gesetzgebung zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit ist verabschiedet, aber noch nicht wirklich umgesetzt. Es muss nun auf die praktische Anwendung dieser Gesetzgebung in großem Stil geachtet werden, die es erlaubt, einen Selbständigen zum Arbeitnehmer umzudeklariieren, der den gesetzlichen Pflichten der Selbständigkeit nicht entspricht. Problematisch ist der hohe Untersuchungsaufwand

den die Inspektoren betreiben müssen, bevor sie einen Missbrauch bestrafen dürfen. Dies ist der Motivation der Inspektoren abkömmlich. Positiv ist die neue Anti-Missbrauch-Regelung zu werten, die 2013 in Kraft getreten ist. Diese erlaubt es einem Richter oder dem LSS bei der Feststellung einer Zuwiderhandlung den ausländischen Arbeitnehmer (meist Selbständige) sofort der belgischen Sozialsicherheitsgesetzgebung zu unterstellen. Diese Regelung wird aber bisher zu wenig angewandt.

4.3.5. Kooperation und Integration der Inspektionsorgane

Um den Kampf gegen Sozialdumping effizienter zu gestalten, sollten sowohl die Kontrollaktionen als auch die Kooperationen zwischen den verschiedenen Diensten und Verwaltungsebenen (föderal, regional,...) verstärkt werden. Schließlich sind sämtliche Ebenen von den gleichen Problemen betroffen. Auch die Sozial- und die Steuerinspektion müssen zusammenarbeiten, da Sozialbetrug häufig mit Steuerbetrug einhergeht. Ein Vorschlag ist z.B. die Schaffung lokaler Plattformen, bei denen sich die Sozialpartner des Bausektors mit Vertretern der Inspektionsdienste treffen und austauschen. Darüber hinaus müssen die materiellen und personellen Ressourcen der Inspektionsorgane ausreichend verstärkt werden.

4.3.6. Intensivere Nutzung von IKT, Datenbanken und Auswertung von Daten

Insgesamt sollten verstärkt Informationen aus bestehenden Datenbanken gesammelt, ausgewertet und den verschiedenen Dienststellen zugänglich gemacht werden. Dadurch könnten gezieltere Kontrollen durchgeführt werden. Die Kreuzung von bestehenden Daten aus verschiedenen Datenbanken würde heute schon die Feststellung von Anomalien ermöglichen. Die öffentliche Hand könnte eine Datenbank erstellen, die sämtliche in Belgien tätigen Unternehmen umfasst (belgische und ausländische). Diese Datenbank wäre den Unternehmen zugänglich und würde durch die öffentliche Hand in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Sektoren verwaltet. Mit diesem Werkzeug könnte der Status eines Unternehmens oder Subunternehmens geprüft werden, d.h. ob es bereits durch zu niedrige Preise oder Sozial- und Steuerschulden aufgefallen ist. Diese Datenbanken müssten aber immer auf einem sehr aktuellen Stand sein.

4.3.7. Gezielte Weiterbildung der Inspektoren

Die Inspektoren müssen für die Nutzung der IKT besser geschult werden. Durch spezielle Weiterbildungen könnten sie ihre Kontrollen

gezielter durchführen. Die Auswahl der zu kontrollierenden Unternehmen könnte durch den Abgleich von Daten objektiviert werden. Kontrollen nach dem Zufallsprinzip sollen aber weiterhin durchgeführt werden.

4.3.8. Nutzung von Partnerschaftsvereinbarungen und Kooperationsabkommen

Es ist den Sozialpartnern wichtig, die Partnerschaftsvereinbarungen fortzuführen, in denen sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen verpflichten, die zuständigen Dienste über eventuelle Betrugsfälle aufzuklären. Die öffentlichen Dienste wiederum verpflichten sich zu effizienten Kontrollen. Diese Abkommen erlauben ein schnelles und effizientes Eingreifen bei Betrugsverdachtsfällen.

4.3.9. Knüpfung von Subventionen und Beihilfen an die Einhaltung der Gesetzgebung

Die Gewährung von Vorteilen und Beihilfen aller Art muss, sowohl für hiesige als auch für ausländische Unternehmer, an den Nachweis einer Vorabkontrolle des Bauunternehmens gekoppelt sein. Aus dieser Kontrolle muss hervorgehen, dass das Unternehmen über eine Zulassung zum Beruf verfügt und keine Sozial- und Steuerschulden hat.

4.4. Informieren, Sensibilisieren und Weiterbilden

Es müssen Informations- und Sensibilisierungskampagnen ausgearbeitet werden. Diese Informationskampagne soll sich an die betroffenen Akteure richten (Zuschlagerteilende Behörden, Unternehmen, Arbeitnehmer, Nutznießer) um diese für die Problematik des Sozialdumpings und dessen negativen Folgen zu sensibilisieren. Die entsendeten Arbeitnehmer müssen über die in Belgien anwendbaren Normen im Bereich Arbeitszeit, Mindestlohn, Baustellensicherheit, usw. informiert werden. Auch die Kontrolleure und Inspektionsdienste müssen über die Problematik des Sozialdumpings informiert und sensibilisiert werden.

Die Einführung neuer Gesetze oder die Änderung bestehender Gesetze bzgl. des Sozialdumpings muss mit den beratenden Organen der betroffenen Sektoren abgesprochen werden.

4.5. Förderung einer europäischen Herangehensweise

Auch auf europäischer Ebene sollten Kooperationen der Inspektionsdienste angestrebt und durch die EU gefördert werden. Beispielhaft kann hier die feierliche Erklärung der Benelux-Staaten hervorgehoben werden, die sich zu einer verstärkten Kooperation im Kampf gegen Sozialdumping, Betrug und Ausbeutung von Arbeitnehmern verpflichtet haben. Die EU selbst sollte, da wo nötig, die Basisgesetzgebung (Entsenderichtlinie, Dienstleistungsrichtlinie, Regelung über die Soziale Sicherheit) anpassen, um einen effektiven Kampf gegen Betrug zu ermöglichen.

Ferner sollte auf europäischer Ebene eine Koordination der Gehälter und der Arbeitsbedingungen erreicht und ein allgemeingültiger überberuflicher Mindestlohn eingeführt werden.

4.6. Für öffentliche Aufträge

4.6.1. Sozial-, Ethik- und Umweltklauseln nutzen

Es ist besonders wichtig, die Entwicklung spezieller Arbeitsmittel fortzuführen und zu intensivieren, welche den Auftraggebern bei der Bekämpfung des Sozialdumpings durch die Einführung von Sozial-, Ethik- und Umweltklauseln behilflich sind. Diese Arbeitsmittel müssen natürlich mit den europäischen Gesetzesvorgaben vereinbar sein. Gerade bei öffentlichen Auftraggebern bieten sich dazu Sozial-, Ethik- und Umweltklauseln an. In einem Lastenheft enthaltene Sozialklauseln legen als Ziel fest, dass während der Ausübung der Arbeiten niedrigqualifizierte Arbeitssuchende, Lehrlinge oder Praktikanten ausgebildet werden oder an einer sozio-professionellen Integrationsmaßnahme teilnehmen. Ethikklauseln enthalten Vorgaben und Kriterien, die den sozialen Fortschritt fördern, während Umweltklauseln Nachdruck auf Umweltschutz legen. Mehr Informationen finden sich unter folgendem Link:

http://www.saw-b.be/com/guide-clauses-sociales_fr.pdf

4.6.2. Die Unternehmenszulassung für öffentliche Aufträge für alle Subunternehmer verpflichtend einführen

Generell sollten alle an einer Baustelle beteiligten Subunternehmen über eine Zulassung zu öffentlichen Ausschreibungen verfügen. Die Gesetzgebung soll dahingehend geändert werden, dass nur Unternehmen, welche die lautereren Konkurrenzregeln befolgen, Zugang zu öffentlichen Aufträgen erhalten.

5. Empfehlung des WSR

Von dem vorliegenden Dokument ausgehend, möchten wir eine deutliche Botschaft an alle politischen Entscheidungsträger aussenden. Die jetzige Ausgestaltung der Entsenderichtlinie der EU hat für unsere belgische Wirtschaft ernste Folgen. Die Politik muss auf sämtlichen Ebenen (Gemeinschaft, Region, Föderalstaat und EU) zu einer Entschärfung der Situation beitragen. Andernfalls wird es den Unternehmen auch in der DG zunehmend unmöglich gemacht, im Vergleich zu Unternehmen aus dem Ausland konkurrenzfähig zu bleiben, mit allen negativen Folgen, die ein Niedergang des Bausektors nach sich zieht.

Ein erster Schritt zur Unterstützung der hiesigen Bauwirtschaft wäre die systematische Anwendung von Sozial-, Ethik-, und Umweltklauseln in die Lastenhefte der öffentlichen Hand. Diese Klauseln bieten eine legale Möglichkeit, um die Konkurrenzfähigkeit von lokal verankerten Unternehmen aus dem kommerziellen und nicht-kommerziellen Sektor bei Ausschreibungen der öffentlichen Hand und der Interkommunalen zu erhöhen.

Info:



- Confédération Construction / AGORIA: Agissons pour rétablir des conditions de saine concurrence. Une déclaration commune de la Confédération Construction et d'Agoria.
- SPP Intégration Sociale: Guide pédagogique et juridique des clauses sociales en Belgique.
- NGE2000 ASBL: Guide pratique et concret des clauses sociales dans les marchés publics.
- Conseil Central de l'Economie: Avis 1310: Fraude dans le secteur de la construction.
- Conseil Economique et Social de Wallonie: Avis A.1193 relatif au dumping social: Le cas du secteur de la construction.
- CSC bâtiment, industrie & énergie: Communiqué de presse. L'Europe: un frein dans la lutte contre le dumping social.
- FGTB: Positions de la FGTB concernant le dumping social.