



# Für faire Arbeitsbedingungen auf dem Bau!

Ohne Bauarbeiter aus dem Ausland gäbe es in Deutschland keine Bautätigkeit mehr. Der Bauboom bis 2022 wurde im Kern von Kollegen aus anderen EU-Ländern und Drittstaaten getragen. Arbeiter aus Osteuropa stellen inzwischen fast ein Drittel der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe. Kollegen aus Mittel- und Osteuropa machen fast den gesamten Beschäftigungszuwachs der letzten 15 Jahre in der Branche aus.

Viele von ihnen sind erfahrene und qualifizierte Facharbeiter, ihre Arbeitsbedingungen sind jedoch oft prekär. Kontrolliert wird zu wenig. Die Personalausstattung der Arbeitsbehörden ist unzureichend, und die Subunternehmerketten, die sich in der Bauwirtschaft immer weiter ausgebreitet haben, sind schwer zu überblicken. Dabei geschieht die ausgedehnte Untervergabe von Aufträgen nicht weil Subunter-

nehmen besondere Fachkompetenzen vorweisen könnten, sondern schlicht, weil sie schlechtere Löhne zahlen und teilweise schwarz arbeiten lassen. Insbesondere im Hochbau sind tarifgebundene kleine und mittlere Unternehmen mit ihren Stammbesellschaften nach Jahrzehnten harten Preiswettbewerbs nicht mehr konkurrenzfähig.

Nachdem der Branchenmindestlohn ausgerechnet in Zeiten von Fachkräfteengpässen aufgrund der Blockadehaltung der Arbeitgeber ab 2022 komplett weggefallen ist, gilt als Untergrenze auf deutschen Baustellen nun nur noch der gesetzliche Mindestlohn – und dieser wird oftmals trickreich unterlaufen. Diese unhaltbare Situation muss verändert werden. Dafür setzen sich der DGB und die IG BAU ein.

# Am unteren Ende der Subunternehmerkette

**Wohnungskomplexe, Büroräume, Kindergärten, Parkhäuser, Shopping Malls – ohne Zigtausende Bauarbeiter aus Mittel- und Osteuropa stünde der Hochbau in Deutschland still. Doch die Menschen arbeiten und leben hier meist unter prekären Bedingungen**

Ende Juni 2022: Die Staatsanwaltschaft Frankfurt am Main und das Hauptzollamt Gießen führen mit 500 Mitarbeiter\*innen eine Razzia bei dem Besitzer der Bauunternehmen SH Taunus und Dobry Bud durch. Sechs Personen werden festgenommen. Vorgeworfen werden ihnen Sozialversicherungsbetrug und Steuerhinterziehung in Höhe von 20 Millionen Euro. Der Staat beziffert seinen eigenen Schaden genau, nicht jedoch den Schaden für die Beschäftigten. Das sind Bauarbeiter wie Gheorghe Stoica<sup>1</sup>. Gheorghe hat zusammen mit vielen weiteren Kollegen für diese Subunternehmen auf zehn Baustellen von sieben bekannten Generalunternehmen wie Leonhard Weiss oder PORR gearbeitet. Als das Firmennetzwerk vom Zoll hochgenommen wird, steht Gheorghe für die Monate Mai und Juni ohne Lohn da. Er verliert seine Unterkunft, Rechnungen in der Heimat Rumänien kann er nicht begleichen und seiner Familie kein Geld schicken. Mühsam findet er mit ein paar Kollegen eine neue Unterkunft, schnell

hingegen erhält er einen neuen Job: Gleich am Montag nach der Zoll-Razzia taucht ein neuer Subunternehmer auf der Baustelle auf. „Es ist als wären wir wie Tiere von der einen Firma an die andere verkauft worden“, berichtet Gheorghe.<sup>2</sup> Auch in Bezug auf das Generalunternehmen, auf dessen Baustellen Gheorghe Tag für Tag arbeitete, bleibt er skeptisch: „Wir werden wie Sklaven behandelt. Die Generalunternehmen scheuen sich nicht wirklich darum, unter welchen Bedingungen ein Objekt errichtet wird. Und wenn du etwas sagst, wirst du geächtet und in zwei oder drei Tagen rausgeschmissen.“

Gheorghe tritt zusammen mit 93 weiteren rumänischen Kollegen der IG BAU über das Modell einer Jahresmitgliedschaft bei. Unterstützt von Faire Mobilität und dem PECO-Institut, die mit Kollegen auf Rumänisch in Kontakt treten und die notwendigen Belege zusammentragen, macht die IG BAU die ausstehenden Löhne bei den sieben Generalunternehmen geltend. Rechtlich ist das möglich, es gilt die Gene-

ralunternehmerhaftung. Aber: „Die Arbeit ist äußerst aufwändig“, erklärt Beraterin Letitia Türk von Faire Mobilität. „Jeder einzelne Beschäftigte muss seine Vollmacht erteilen, seine detaillierte Arbeitszeiterfassung einreichen. Die Beratungsstellen müssen die Kollegen immer wieder über den Fortgang der Verhandlungen informieren.“ Das Problem: Viele Arbeitnehmer wissen nicht im Detail, an welchem Tag sie auf welcher Baustelle gearbeitet haben. Bis Ende 2022 kommt zumindest ein Teil der ausstehenden Löhne zusammen. Anfang 2023 beantragt die IG BAU im Auftrag der Beschäftigten bei der Bundesagentur für Arbeit, die übrigen Löhne aus dem Insolvenzgeld von SH Taunus und Dobry Bud zu begleichen. Ende 2023 steht ein Bescheid aber noch immer aus.

## Lange Subunternehmerketten: Preisdruck und Intransparenz

Das Baugewerbe ist unübersichtlich. Die meisten Unternehmen haben weniger als 20 Beschäftigte. Die Branche ist fragmen-

### Beschäftigungszuwachs im Bauhauptgewerbe von osteuropäischen Beschäftigten getragen

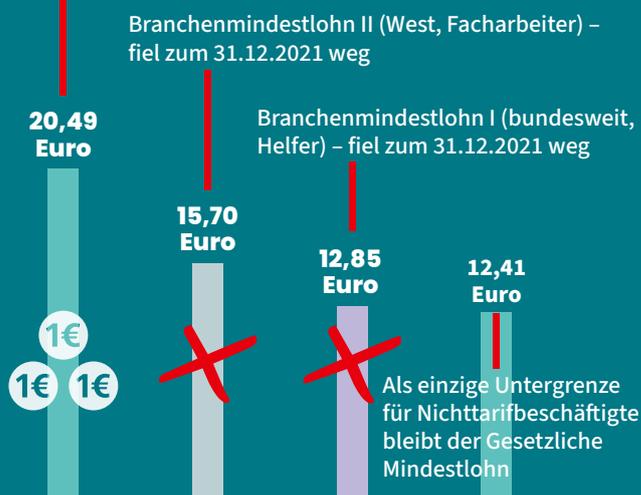


Deutsche Beschäftigte
 Nichtdeutsche Beschäftigte
 Nichtdeutsche Beschäftigte bei Entsendebetrieben

Quelle: Statistisches Bundesamt und Kennzahlen SOKA-BAU, Geschäftsjahr 2022.

### Lohndifferenz im Bauhauptgewerbe

Gesamtтарифstundenlohn im Bauhauptgewerbe (West, Lohngruppe 3, Facharbeiter)



Quelle: Tarifvertrag Lohn / West im Bauhauptgewerbe (2021)

tiert in Generalunternehmen einerseits und Subunternehmen andererseits. Die Ketten an Sub-Subunternehmen, über die Aufträge untervergeben werden, haben sich in den letzten Jahrzehnten merklich verlängert. Dies jedoch immer weniger deshalb, weil das Subunternehmen bei der benötigten Leistung eine besondere Kompetenz vorweisen könnte. Vielmehr produzieren Subunternehmen oftmals billiger, weil sie schlechtere Löhne bezahlen und teilweise schwarz arbeiten lassen. Insbesondere im Hochbau sind tarifgebundene Subunternehmen mit ihren Stammebelegschaften nach Jahrzehnten harten Preiswettbewerbs nicht mehr konkurrenzfähig. Der Inhaber eines Kleinunternehmens schildert das eindrücklich für den Bereich des Rohbaus:

**„Ich komme auf einen Lohnanteil von ungefähr 1.100 Euro fürs Eisenverlegen bei einer Tonne. Dann kommt noch Material von 800 Euro dabei, dann bin ich bei 1.900 Euro die**

**Tonne. Das heißt, unter 2.000 Euro die Tonne kann ich eigentlich nicht anbieten. Der Marktpreis gibt ungefähr die Hälfte vor. Und das kann ich nur realisieren, wenn ich die Eisen von entsprechenden Nachunternehmern legen lasse. Der Nachunternehmer kriegt für die Tonne Eisenverlegen irgendwas zwischen 400 und 600 Euro. (...) Aber der Subunternehmer kann das Eisen nicht so viel schneller legen und ist nicht besser bei der Ausführung. Sondern da geht es ausschließlich über den Lohn.“<sup>3</sup>**

Um Löhne, Steuern und Sozialabgaben zu sparen, gründen Inhaber von Subunternehmen oft komplexe Netzwerke von Briefkastenfirmen, die schwer nachzuvollziehen sind und für die Beschäftigten selbst undurchschaubar bleiben. Nicht selten eröffnen Inhaber gleichzeitig Subunternehmen mit Sitz in Deutschland und Entsendeunternehmen mit Sitz im Ausland.

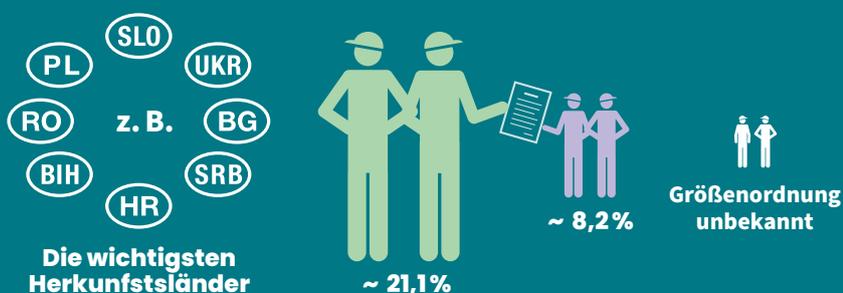
## Harte Arbeit, karge Unterkünfte

Die Arbeit als Maurer oder Eisenflechter für ein Subunternehmen ist hart. Oftmals steht im Arbeitsvertrag eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. In Wirklichkeit aber arbeitet man 55 bis 60 Stunden in der Woche, also teilweise schwarz. Viele der Beschäftigten aus Osteuropa üben qualifizierte Tätigkeiten aus, doch statt eines Facharbeiterlohns erhalten sie lediglich Beträge, die um den gesetzlichen Mindestlohn pendeln. Denn den Lohn gibt es zu großen Teilen bar auf die Hand, verbunden mit hohen Risiken. Das häufigste Thema in der Beratung von Bauarbeitern bei EWW und Faire Mobilität ist der Lohnbetrug – Teile der geleisteten Arbeitszeit werden schlichtweg nicht bezahlt. Außerdem arbeiten Beschäftigte am Bau in vielen Fällen ohne Sozialversicherung. Sei es, weil der Arbeitgeber sie gar nicht erst anmeldet, oder weil er sie noch während der Arbeit vorzeitig abmeldet. Gerade bei derart körperlich belastenden und gefährlichen Tätigkeiten können die Folgen schwer wiegen. Viele Bauarbeiter berichten von Schmerzen im Knie oder im Rücken und einer Belastung der Lunge, wenn sie großen Mengen Staub ausgesetzt ist. Hinzu kommt bei der Arbeit im Freien die Hitze und das Hautkrebsrisiko durch UV-Strahlung.

So hart die tägliche Arbeit ist, so karg sind oftmals die Unterkünfte der Bauarbeiter. Gheorghe zum Beispiel teilte sich, solange er für das Unternehmen SH Taurus arbeitete, in Frankfurt ein Zwölf-Quadratmeter-Zimmer mit zwei Kollegen sowie Toilette und Dusche mit zwölf weiteren Kollegen. In der heruntergekommenen Wohnung gab es Schimmel. Dennoch zahlte jeder von ihnen 350 Euro pro Monat. Die Männer also, die mit ihrem Fleiß und ihren Fachkenntnissen in unseren Metropolen wie Frankfurt, Berlin und München glitzernde Shopping Malls und gläserne Bürotürme errichten, leben selbst oftmals in schäbigen Quartieren.

- 1 Der Name wurde geändert.
- 2 Gregor Haschnik: Auf dem Bau ausgebeutet. Nach einer groß angelegten Razzia sind viele Arbeiter aus Rumänien in Not geraten, Frankfurter Rundschau 30./31. Juli 2022, Seite D2.
- 3 Gerhard Bosch/Frederic Hüttenhoff (2022): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche, S. 286 f.

## Beschäftigungsformen von osteuropäischen Bauarbeitern in Deutschland (Juni 2022)



- ▶ Rund 21 Prozent aller Bauarbeiter in Deutschland stammen aus Osteuropa, **arbeiten aber sozialversicherungspflichtig** in Deutschland. Bauarbeiter in Deutschland umfassen sowohl Beschäftigte mit Arbeitsvertrag in Deutschland als auch entsandte Beschäftigte auf deutschen Baustellen. Faktisch wurde die gesamte Zunahme der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe in der letzten Dekade durch osteuropäische Arbeiter getragen.
- ▶ Weitere acht Prozent aller Bauarbeiter in Deutschland sind **entsandte** Beschäftigte. Das heißt, sie haben ihren Arbeitsvertrag bei einem Unternehmen unterschrieben, das seinen Sitz im EU-Ausland, meist in Osteuropa hat. Die Zahl dieser Beschäftigten ist in den letzten Jahren stabil geblieben.
- ▶ Eine weitere Gruppe von Beschäftigten aus Osteuropa arbeitet als **Soloselbstständige**. In vielen Fällen handelt es sich dabei um Scheinselbstständigkeit.

Quelle: Statistisches Bundesamt und SOKA-BAU Kennzahlen. Geschäftsjahr 2022.

# „Die Chancen sich zu wehren, waren lange nicht so gut“

Die IG BAU setzt sich für die Interessen einheimischer und mobiler Beschäftigter auf Baustellen in Deutschland ein. Ein Gespräch mit Carsten Burckhardt



© IG BAU (Tobias Seifert)

**Carsten Burckhardt,**  
Mitglied im Bundesvorstand der Industriergewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU)

## Was hat die IG BAU für mobile Beschäftigte auf dem Bau bisher erreicht?

Die IG BAU hat in den letzten Jahren mit sehr vielen unterschiedlichen Maßnahmen für Verbesserungen der Arbeit von mobilen Beschäftigten gesorgt. Wichtige Tarifverträge, die grundlegende Arbeitsbedingungen regeln, haben wir mit den Arbeitgeberverbänden so verhandelt, dass sie für alle gelten, also allgemeinverbindlich sind. Wir haben den Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) gegründet, der migrantische Beschäftigte berät. Nicht zuletzt wird in den Regionen und Bezirksverbänden der IG BAU gemeinsam mit Betriebsräten immer wieder engagiert für die Rechte der mobilen Kolleginnen und Kollegen gekämpft.

## Seit Anfang 2022 gibt es im Bauhauptgewerbe keinen allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn mehr. Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer\*innen bedeutet dies, dass sie jetzt noch mehr unter Druck stehen. Von 12,85 Euro können ungelernte Arbeitnehmer nun auf 12,41 Euro zurückfallen. Viele Kolleg\*innen aus Deutschland wie auch aus Osteuropa verrichten qualifizierte Tätigkeiten im Facharbeiterbereich. Ihr Mindestanspruch kann in westdeutschen Bundesländern sogar von 15,70 Euro (dem bisherigen Branchenmindestlohn 2) auf den gesetzlichen Mindestlohn fallen. Das ist dramatisch. Die Arbeitgeber haben diese Branchenmindestlöhne gegen unseren Willen einfach weggehauen, und beklagen zugleich einen Fach- und Arbeitskräftemangel.

## Müssen die Beschäftigten sich das bieten lassen?

Nein! Die Chancen, sich gegen schlechte Arbeit und miese Firmen zu wehren, waren lange nicht so gut wie im Moment, nicht zuletzt aufgrund von Fachkräftengpässen. Wir empfehlen allen Beschäftigten, die die Nase voll haben und die für ihre Arbeit ordentlichen Lohn bekommen wollen, den Betrieb zu wechseln. Die IG BAU und engagierte gewerkschaftliche Betriebsräte helfen dabei gern.

## Wie spricht die IG BAU diese Kolleginnen und Kollegen an? Arbeitet Ihr dabei mit Partnern wie den Beratungsstellen von EVW und „Faire Mobilität“ zusammen?

Beratungsorganisationen wie der EVW oder Faire Mobilität leisten dabei einen wertvollen Beitrag – kompetent und in der jeweiligen Landessprache in engem Schulterschluss mit uns als Gewerkschaft. Das IG BAU-nahe PECO-Institut trägt durch Recherchen und innovative Projekte zur Verbesserung der Situation bei. PECO-Mitarbeiter\*innen besuchen Beschäftigte auch abends oder am Wochenende in ihren Unterkünften, um einen echten Austausch zu ermöglichen. Wir arbeiten zudem mit den DGB-Beratungsstellen von Faire Integration und Arbeit und Leben zusammen. So haben wir beispielsweise im September und Oktober 2023 bundesweit Baustellen besucht, um auch die Kollegen aus Osteuropa über die anstehende Tarifrunde zu informieren.

## Für mobile Beschäftigte ist es alles andere als selbstverständlich, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Sie arbeiten in einem Land, in dem sie nicht zu Hause sind, sprechen die Landessprache nur unzureichend. Was könnt Ihr ihnen anbieten?

Die Baubranche war eine der ersten, auf die die EU-Osterweiterung starke Auswirkungen hatte. Deshalb konnten wir an dieser Stelle viel Erfahrung sammeln. Diese Erfahrungen und unseren Solidarschutz bieten wir als IG BAU den mobilen Beschäftigten in einem speziellen Jahresmitgliedschaftsmodell an, mit auf ihre konkreten Bedürfnisse zugeschnittenen Informationen und Hilfen. So leben wir internationale Solidarität. Egal wo Du herkommst, welche Sprache Du sprichst, welcher Religion Du angehörst.

## Mit welchen Forderungen wollt Ihr in die Tarifrunde 2024 gehen?

Die hohe Inflation hat große Löcher in die Geldbeutel und Sparguthaben unserer Mitglieder gefressen. Daher ist klar: der Fokus wird in dieser Runde auf den Tariflöhnen liegen. Trotzdem sprechen wir bei unserer Mobilisierung auf den Baustellen alle an, wir bitten auch die Kollegen, die nicht tarifgebunden arbeiten müssen um Unterstützung. Gemeinsam und solidarisch müssen wir für hohe Lohnerhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen Flagge zeigen, streiten und kämpfen, Seite an Seite. Denn wir brauchen beides: Faire Branchenmindestlöhne und gute Tariflöhne.

# Zeit zu handeln

## Die Rechte migrantischer Beschäftigter aus EU- und Drittstaaten müssen gestärkt werden

© DGB



**Anja Piel,**  
Mitglied des Geschäfts-  
führenden Bundesvor-  
standes des Deutschen  
Gewerkschaftsbundes

Beschäftigte aus den ost- und südosteuropäischen EU-Mitgliedstaaten und aus Drittstaaten sind aus der deutschen Wirtschaft nicht mehr wegzudenken. Nirgendwo wird dies so deutlich wie in der Bauwirtschaft. Der bis 2022 anhaltende Bauboom wurde wesentlich von Arbeitskräften aus anderen EU-Ländern oder Drittstaaten getragen. Leider haben sich mit dem Fachkräftebedarf die Arbeitsbedingungen in der Praxis der Branche noch nicht ausreichend verbessert. Im Jahr 2022 ist völlig gegen jede Vernunft sogar der Branchenmindestlohn aufgrund der Blockadehaltung der Arbeitgeber ausgelaufen. Mit Ende des Baubooms droht der Preisdruck auf die Unternehmen und damit auf die Arbeitsbedingungen noch zuzunehmen.

### Ausbeutung als Geschäftsmodell

Auch die Erfahrungen in den gewerkschaftsnahen Beratungsstellen wie Faire Mobilität, Arbeit und Leben, dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) und Faire Integration bestätigen, dass mobile Beschäftigte aus anderen EU-Staaten besonders schutzbedürftig sind. Sie sind überdurchschnittlich häufig prekär beschäftigt und von Ausbeutung betroffen. Arbeitsrechtsverstöße wie Mindestlohnunterschreitung, Sozialleistungsbruch und das Drängen von Menschen in Scheinselbstständigkeit statt Beschäftigung sind an der Tagesordnung. Dies betrifft besonders Beschäftigte, die für kurze Arbeitseinsätze nach Deutschland kommen. In der Baubranche wird diese Situation durch unübersichtliche Subunternehmerketten und durch seltene und unzureichende Kontrollen begünstigt.

Neben EU-Bürger\*innen aus Ost- und Südosteuropa kommen auf deutschen Baustellen über unterschiedliche Vertragskonstellationen auch zunehmend Drittstaatsangehörige zum Einsatz. Sie sind eine besonders vulnerable Gruppe. Auch sie haben oft nur unzureichende Sprachkenntnisse und kennen vielfach ihre Rechte kaum. Zudem müssen sie um ihren Aufenthalt und damit um ihr Einkommen fürchten, wenn sie sich gegen Rechtsverstöße zur Wehr setzen.

Wenn die Bundesregierung bessere Chancen für die Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt schaffen will, dürfen ausgeweitete Kontingentregelungen aber nicht zu einem Einfallstor für Einwanderung vor allem in schlecht bezahlte

Helfertätigkeiten werden. Danach können Angehörigen der Westbalkanstaaten unter bestimmten Voraussetzungen zu jeder Beschäftigung zugelassen werden. Über die Hälfte der Beschäftigten die über diese Regelung nach Deutschland kommen, sind im Bausektor beschäftigt.

### Gewerkschaftsnahe Beratung ausbauen

Die gewerkschaftsnahen Beratungsstellen und die DGB-Mitgliedsgewerkschaften wie die IG BAU leisten unverzichtbare Arbeit, um Beschäftigte aus der EU und aus Drittstaaten zu beraten und zu unterstützen. In vielen Fällen konnte Arbeitnehmer\*innen auf diesem Weg zu ihrem Recht verholfen werden. Gewerkschaftsnahe Anlaufstellen für grenzüberschreitend arbeitende Beschäftigte und Arbeitsmigrant\*innen aus Drittstaaten braucht es deshalb in ganz Europa. Hierfür ist eine dauerhafte europäische Finanzierung dringend erforderlich. Es ist aber auch wichtig, endlich die strukturellen

Probleme anzugehen, um missbräuchliche Praktiken zu bekämpfen. Prekäre Arbeit darf kein Geschäftsmodell bleiben!

Anstrengungen sind dabei auf allen Ebenen erforderlich. Neben starken Tarifverträgen braucht es mehr und bessere Kontrollen, mit dem Schwerpunkt des Schutzes der Beschäftigten vor Ausbeutung, damit geltendes Recht eingehalten und durchgesetzt wird. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit muss besser ausgestattet werden. Mittelfristig ist in Deutschland eine einheitliche und effektive Arbeitsinspektion erforderlich. Subunternehmerketten müssen begrenzt werden. Wir brauchen ein arbeitsrechtliches Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, damit das intransparente Durchreichen der Verantwortung beendet wird. Außerdem müssen Tariftreue, die Begrenzung von Subunternehmerketten und Kontrollen im Rahmen der öffentlichen Vergabe verbindlich werden. Und: Arbeitsmigrant\*innen brauchen mehr Verlässlichkeit beim Aufenthaltsstatus, auch bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Gerade im Bereich der Arbeitnehmerentsendung und der Arbeitnehmermobilität, wo nationales Recht und nationale Kontrollbehörden regelmäßig sprichwörtlich an Grenzen stoßen, braucht es aus gewerkschaftlicher Sicht auch auf europäischer Ebene weitere Anstrengungen. Die neu gegründete Europäische Arbeitsbehörde (ELA) muss gestärkt und mit mehr Kompetenzen ausgestattet werden. Die Zusammenarbeit der Kontrollbehörden muss weiter verbessert, digitale Tools zur Bekämpfung von Sozialversicherungsmissbrauch müssen weiterentwickelt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich mit Nachdruck für einen fairen europäischen Arbeitsmarkt ein. Die Europawahl 2024 bietet die Chance, aus Sicht der Beschäftigten Bilanz zu ziehen und jetzt die richtigen Weichen für gute Arbeit und ein soziales und gerechtes Europa zu stellen.

**„Neben starken Tarifverträgen braucht es mehr und bessere Kontrollen, damit geltendes Recht eingehalten und durchgesetzt wird.“**

# Ein komplexes Unterfangen

**Die Verbesserungen der überarbeiteten EU-Entsenderichtlinie kommen bei vielen entsandten Beschäftigten nicht an: Sie werden häufig um Teile ihres Lohns betrogen und Sozialversicherungsbeiträge werden nicht ausreichend im Heimatland abgeführt.**

Im Bausektor kommen jährlich über 80.000 mobile Beschäftigte aus anderen EU Mitgliedstaaten als sogenannte entsandte Beschäftigte nach Deutschland. Damit ist knapp jeder zehnte Arbeitnehmer auf deutschen Baustellen ein Entsendearbeitnehmer.<sup>1</sup> Die Beschäftigten verfügen über einen ausländischen Arbeitsvertrag und bleiben in der Regel auch in ihrem Heimatland sozialversichert. Der Rahmen der Rechte und Pflichten von entsandten Beschäftigten wird auf europäischer Ebene festgelegt. Insbesondere regelt die 1996 eingeführte Entsenderichtlinie, welche nationalen Arbeitsbedingungen für entsandte Beschäftigte gelten.

## Verbesserungen kommen oft nicht an

Nach sehr kontroversen Verhandlungen wurde 2018 die Entsenderichtlinie überarbeitet und 2022 in Deutschland in nationales Recht umgesetzt. Verbesserungen für die Beschäftigten konnten mit der revidierten Entsenderichtlinie vor allem bei der Entlohnung erreicht werden: Entsandte Beschäftigte sollen seitdem nicht nur auf Basis des Mindestlohns bezahlt werden. Sie haben zusätzlich Anspruch auf Zuschläge bei besonders anstrengenden Tätigkeiten und bei Überstunden, auf einen finanziellen Verpflegungszuschuss bei der Arbeit auf Baustellen und auf eine Wegezeitschädigung, wenn die Baustelle besonders weit vom eigenen Arbeitgeber und Wohnort entfernt liegt.

Leider zeigen die Erfahrungen aus der Beratungspraxis, dass die Verbesserungen nicht ausreichend bei den Beschäftigten ankommen. Beschäftigte werden regelmäßig um Teile ihres Lohns betrogen, Sozialversicherungsbeiträge werden nicht ordnungsgemäß im Heimatland abgeführt.

## Unzureichende Kontrollen

Wichtig ist hier vor allem die wirksame Kontrolle und Rechtsdurchsetzung. Die nationalen Kontrollbehörden, in Deutschland die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), kommen regelmäßig praktisch und rechtlich an ihre Grenzen. Die 2019 geschaffene Europäische Arbeitsbehörde (ELA) soll hier ansetzen, etwa indem die Zusammenarbeit der Kontrollbehörden verbessert wird oder gemeinsame Kontrollen unterstützt werden. In der Anlaufphase ist die ELA im Bereich der Kontrollen aus Gewerkschaftssicht noch zu

zahnlos, da sie bislang nur auf Initiative der Mitgliedstaaten tätig werden kann. 2024 wird das Mandat der ELA durch die Europäische Kommission evaluiert und es besteht die Chance, die ELA an den entscheidenden Stellen mit mehr Kompetenzen auszustatten.

Fragen der Sozialversicherung für entsandte Beschäftigte werden über die sogenannte Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherung (Verordnung 883/2004) geregelt. Entsandte Beschäftigte können für eine Dauer von bis zu 24 Monaten in ihrem Heimatland sozialversichert bleiben. In der Praxis kommt es häufig vor, dass Sozialversicherungsbeiträge nicht oder nicht vollständig im Herkunftsland abgeführt werden, mit der Folge, dass Beschäftigte nur unzureichend sozial abgesichert sind. Doch die Kontrolle des Sozialversicherungsstatus stellt die Kontrollbehörden vor große Herausforderungen, da der Nachweis über die Sozialversicherung im Heimatland („A1-Bescheinigung“) anfällig

für Fehler und Fälschungen ist und den nationalen Behörden im Beschäftigungsstaat bei den Kontrollen rechtlich enge Grenzen gesetzt sind. Außerdem kann die A1-Bescheinigung nach aktueller Rechtslage noch nach Aufnahme der Beschäftigung beantragt werden und damit nach erfolgreicher Kontrolle ohne Konsequenzen nachgereicht werden. Faktisch werden damit in vielen Fällen Sozialversicherungsbeiträge nicht ordnungsgemäß abgeführt.

## Digitalisierung in der Warteschleife

Neben einer verpflichtenden Vorabbeantragung könnte eine digitale Lösung es den Kontrollbehörden ermöglichen, Nachweise in Echtzeit zu überprüfen. Die Europäische Kommission hat hierfür 2021 ein Pilotprojekt für die Einführung eines Europäischen Sozialversicherungspass (ESSPASS) gestartet. Die Entscheidung, das Projekt in eine konkrete gesetzliche Initiative zu gießen, hat die Europäische Kommission zuletzt aber immer wieder aufgeschoben.

Es zeigt sich: Politik auf EU-Ebene wirkt oftmals kompliziert. Aber die entscheidenden Weichenstellungen für faire grenzüberschreitende Arbeitsbedingungen werden hier gestellt. Auch deshalb ist die Europawahl im Juni 2024 so entscheidend.

**„Politik auf EU-Ebene wirkt oftmals kompliziert. Aber die entscheidenden Weichenstellungen für faire grenzüberschreitende Arbeitsbedingungen werden hier gestellt.“**

<sup>1</sup> Quelle: Kennzahlen SOKA-BAU, Geschäftsjahr 2022.

Wo wir von „Bauarbeitern“ sprechen, geht es um Bereiche, in denen praktisch ausschließlich Männer arbeiten. Wo wir weitere Beschäftigtengruppen in den Blick nehmen, bemühen wir uns um eine genderneutrale Ausdrucksweise.

**Impressum (V. i. S. d. P.):** Anja Piel  
Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Keithstraße 1, 10787 Berlin

**Erstellung:** Journalistenbüro Work in progress, Alexandra Kramer (DGB), Ben Luig (EVW / FM) **Redaktion:** Nelli Hettich (IG BAU), Ileana Pflingstgraef-Borsos (EVW), Dominique John (Faire Mobilität) **Satz und Layout:** Dirk Braunheim  
Berlin, März 2024