

# EBR-Leitfaden zur Unterauftrags- vergabe

Wie können **UNTERRICHTUNG** und  
**ANHÖRUNG** in den EBR der Sektoren  
Bau, Baustoffe, Zement und Holz  
verbessert werden?



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



Brüssel, Januar 2021

EFBWW

European Federation of Building and Woodworkers

Koningsstraat 45

1000 Brüssel

Belgien

Tel. +32 2 227 10 40

info@efbww.eu

www.efbww.eu

AUTOR

Ilaria Armaroli, ADAPT (Association for International and Comparative Studies  
in the field of Labour Law and Industrial Relations)

HERAUSGEBER

Thilo Janssen, EFBWW

DESIGN

beryljanssen.com

FOTOS

iStock.com/Rafael\_Wiedenmeier (Umschlag/S. 5), imago images/Winfried Rothermel (S. 9), Tyler Olson – stock.adobe.com (S. 11)



Projekt durchgeführt mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Alle Rechte vorbehalten.

Kein Teil dieser Veröffentlichung darf ohne die Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln, ob elektronisch, mechanisch, durch Fotokopieren, Aufzeichnen oder auf andere Weise, reproduziert, in einem Abrufsystem gespeichert oder übertragen werden. Während die Informationen in der Publikation als richtig gelten, übernehmen weder der Herausgeber noch die Verfasser jegliche Haftung für aus dem Inhalt der vorliegenden Publikation entstehende Verluste, Schäden oder Haftungen aller Art seitens der Nutzer oder anderer Personen.

# EBR-Leitfaden zur **Unterauftrags- vergabe**

## Wissen, worum es geht

SEITE 4

### ► Gezielt handeln

Unterrichtung  
und Anhörung zu  
Unteraufträgen  
in EBR-Verein-  
barungen

SEITE 6

Wie man sich auf  
EBR-Sitzungen  
vorbereitet und  
Anhörungen zu  
Unterauftrags-  
vergabe sinnvoll  
gestaltet

SEITE 7

Antizipieren von  
Untervergabe-  
praktiken, indem  
Signale der zent-  
ralen Leitung  
richtig ausgelegt  
werden

SEITE 8

Wie man die  
Absicht der zent-  
ralen Leitung  
erkennt, ob  
bestimmte  
Aktivitäten aus-  
gelagert werden  
sollen

SEITE 10

Transnationale  
Zulieferverein-  
barungen

SEITE 12



## Die wichtigsten Akteure

EBR-Koordinator und EFBH,  
zentrale Unternehmensleitung,  
lokale Gewerkschaften und Management,  
Betriebsratsmitglieder und Gewerkschafts-  
vertreter in Zulieferbetrieben...

SEITE 14

## Die Spielregeln kennen

SEITE 17



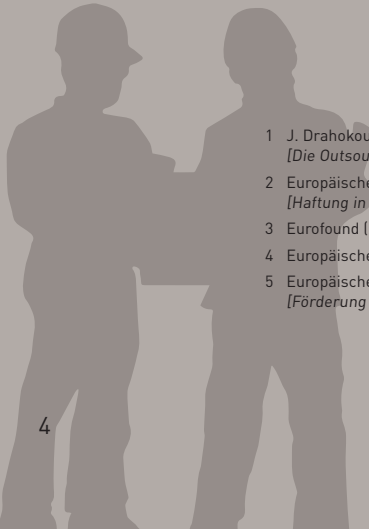
**STANDPUNKTE UND BERICHTE  
DER SOZIALPARTNER AUF EU-EBENE  
EU-RICHTLINIEN UND -VERORDNUNGEN**

# Wissen, worum es geht

Die Vergabe von Unteraufträgen nimmt im Bausektor rasant zu. Outsourcing oder Auslagerung – die Verlagerung vormals eigener Aktivitäten auf externe Anbieter – hat verschiedene Gründe, von höherer Spezialisierung über Qualitätsverbesserungen bis hin zu Einsparungen bei den Betriebskosten.<sup>1</sup>

Outsourcing bedeutet oft eine komplexe und fragmentierte Organisation der Arbeit, mit der Beteiligung von vielen Akteuren. Dies kann zu Kostensenkungsdruck durch den Kunden, Betrug bei Lohn- und Sozialabgaben, Scheinselbstständigkeit, Umgehung von Haftungsregeln und der Verwendung von dubiosen Firmenstrukturen führen. Dies ist eine echte Bedrohung für die Arbeitnehmer.<sup>2</sup>

Die Vergabe von Unteraufträgen ist ein Faktor, der betrügerische Praktiken möglich macht. Systeme zum Abschluss von mehrstufigen Verträgen neigen dazu, Kontrollen zu beeinträchtigen. Kleine Unternehmen und Subunternehmer, die unter dem Kostendruck von Großunternehmen stehen, halten die Normen möglicherweise nicht vollständig ein.<sup>3</sup> Die Koordination von Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen kann durch die vielen beteiligten Unternehmen und die engen Zeitvorgaben beeinträchtigt werden.<sup>4</sup> Es gibt Belege für die schädlichen Auswirkungen der Subunternehmung auf Sicherheit und Gesundheitsschutz.<sup>5</sup> Die Vergabe von Unteraufträgen ist noch schwieriger zu kontrollieren, wenn es sich um einen grenzüberschreitenden Prozess handelt, an dem ausländische Unternehmen und/oder entsandte Arbeitnehmer beteiligt sind.

- 
- 1 J. Drahokoupil (Hrsg.) (2015), *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks* [Die Outsourcing-Herausforderung: Organisation von Arbeitnehmern in fragmentierten Produktionsnetzwerken], EGI.
  - 2 Europäisches Parlament (2017), *Liability in subcontracting chains: National rules and the need for a European framework* [Haftung in Untervergabeketten: nationale Regelungen und die Notwendigkeit eines europäischen Rahmens].
  - 3 Eurofound (2017), *Fraudulent Contracting of Work: Construction Sector* [Betrügerische Vergabe von Aufträgen: Bausektor].
  - 4 Europäisches Institut für Arbeitsforschung im Bauwesen (2019), *Mental health in the construction industry* [Psychische Gesundheit in der Bauwirtschaft].
  - 5 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2012), *Promoting occupational safety and health through the supply chain* [Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der gesamten Lieferkette].



# Gezielt handeln

Europäische Betriebsräte (EBR) sind von entscheidender Bedeutung für die grenzüberschreitende Kommunikation zwischen Arbeitnehmervertretern und die Anhörung mit multinationalen Unternehmen zur Unterauftragsvergabe.<sup>6</sup> Unterauftragsvergabe wird in EBR-Sitzungen häufig in Bezug auf die Beschäftigungssituation und -aussichten diskutiert. Die zentrale Leitung stellt Daten über den Einsatz von Leiharbeitern und deren soziale Bedingungen zur Verfügung.<sup>7</sup> Besonders im Baugewerbe ist die Unterauftragsvergabe gängige Praxis. Auf jeder Baustelle kann es eine Vielzahl von Ebenen geben. Die Unterauftragsvergabe kann auch im Rahmen der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) verhandelt werden.<sup>8</sup>

**Für Europäische Betriebsräte, die in einen Dialog mit der zentralen Leitung treten wollen, können die folgenden Schritte hilfreich sein:**

► **Outsourcing und Unterauftragsvergabe sind Themen für die Unterrichtung und Anhörung und können auch Grund für die Einberufung außerordentlicher Sitzungen sein.**

► **Unterrichtung und Anhörung zu Unteraufträgen in EBR-Vereinbarungen**

**OUTSOURCING- UND UNTERVERGABE-PROZESSE SOLLTEN BESPROCHEN WERDEN, BEVOR SIE DURCHGEFÜHRT WERDEN.**

Laut einer Umfrage des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) aus dem Jahr 2018 unter mehr als 1.600 Arbeitnehmervertretern aus EBR aller Branchen gaben 63 % der EBR-Mitglieder an, dass in den letzten drei Jahren in den Plenarsitzungen Themen im Zusammenhang mit Auslagerung und Unterauftragsvergabe angesprochen wurden.<sup>9</sup>

Die Vergabe von Unteraufträgen kann im Zusammenhang mit der Beschäftigungslage und den Beschäftigungstrends des Unternehmens angesprochen werden. Dieses Thema ist in mehr als 60 % der EBR-Vereinbarungen enthalten.<sup>10</sup>

Die EBR-Mitglieder können Informationen über den Einsatz von ausgelagerten und entsandten Arbeitnehmern und deren Arbeitsbedingungen anfordern.<sup>11</sup> Sie sollten hinterfragen, warum Tätigkeiten ausgelagert werden und nicht intern bewältigt werden können.

Die Unterauftragsvergabe kann in Diskussionen über die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR) zur Sprache kommen. Viele EBR-Vereinbarungen sehen eine direkte CSR für grundlegende Arbeitsbedingungen in der gesamten Zulieferer- und Subunternehmenskette vor.<sup>12</sup>

6 J. Drahokoupil (out.) (2015), *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks* [Die Outsourcing-Herausforderung: Organisation von Arbeitnehmern in fragmentierten Produktionsnetzwerken], EGI.

7 Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (2016), *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation* [Praktischer Leitfaden für EBR über Unterrichtung und Anhörung].

8 Europäisches Gewerkschaftsinstitut (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015* [Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte im Jahr 2015].

9 S. De Spiegelaere, R. Jagodziński (2020), *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EBR and SEWC representatives* [Kann uns jemand hören? Ein Überblick über die Umfrage unter EBR- und SE-EBR-Vertretern von 2018], Europäisches Gewerkschaftsinstitut].

10 Europäisches Gewerkschaftsinstitut (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015* [Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte im Jahr 2015].

11 Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (2016), *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation* [Praktischer Leitfaden für EBR über Unterrichtung und Anhörung].

12 Siehe die Datenbank der Europäischen Kommission zu transnationalen Betriebsvereinbarungen, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=de>

## AUSSERGEWÖHNLICHE AUSLAGERUNG UND UNTERAUFTRAGSVERGABE SIND GRÜNDE FÜR DIE EINBERUFUNG AUSSERORDENTLICHER SITZUNGEN.

Gemäß Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG muss der EBR oder der Engere Ausschuss angehört werden, wenn außergewöhnliche Umstände eintreten oder Entscheidungen getroffen werden, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Betrieben oder bei Massenentlassungen.

Die EBR-Vereinbarung von Kinnarps von 2014 führt ein außerordentliches Unterrichts- und Anhörungsverfahren bei besonderen Umständen transnationaler Art ein, wie z. B. bei organisatorischen Änderungen, Verlegungen, Schließungen von Betrieben oder Unternehmen und Massenentlassungen.

### ► Antizipieren von Unterauftragsvergabe durch effizientere Unterrichtung und Anhörung deuten von Warnsignalen.

#### UM DER VERGABE VON UNTERAUFTRÄGEN EFFEKTIV ZU BEGEGNEN KANN DIE FOLGENDE CHECKLISTE<sup>13</sup> HELFEN:

- Vor der Plenarsitzung sollte der Engere Ausschuss mit den EBR-Mitgliedern absprechen auf nationaler Ebene alle Themen zu sammeln, die behandelt werden sollten. Der EBR-Koordinator kann dabei helfen.
- Arbeitsgruppen als Diskussionsforen für Outsourcing- und Unterauftragsvergabe und regelmäßige Meetings, um Themen zu abzusprechen, die auf die Tagesordnung der Plenarsitzungen gesetzt werden.
- In den Plenarsitzungen sollten detaillierte Informationen zur Verfügung gestellt werden:
  - o Gesamtzahlen der ausgelagerten und entsandten Arbeitskräfte, aufgeschlüsselt nach Standort, Produkten usw., um ein besseres Verständnis der Entwicklungen innerhalb des Unternehmens und in den lokalen Standorten zu erhalten;
  - o Zahlen aus den Vorjahren, damit die EBR-Mitglieder Vergleiche anstellen und Trends erkennen können;
  - o Hintergrundinformationen zur Entwicklung und Einblicke in zukünftige Pläne und Absichten;

- o Informationen über Pläne für eine mögliche weitere Auslagerung;
- o Die Gründe für diese Absichten und die betreffenden Tätigkeiten, die Kriterien für die Auswahl der Unterauftragnehmer und den Inhalt der Beschaffungsverträge.
- Die Informationen sollten rechtzeitig vor der Sitzung verfügbar sein, damit das Material studiert werden und Fragen und Kommentare vorbereitet werden können.
  - o Beurteilen, ob sich die Kriterien, die die zentrale Leitung bei Unterauftragnehmern anwendet, ausschließlich auf niedrige Kosten oder auch auf qualitative Aspekte beziehen (z. B. Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Arbeitsstandards, Engagement für Innovation, Streben nach Nachhaltigkeit sowie Vielfalt und Inklusion usw.);
  - o Beurteilen, ob die Beschaffungsverträge spezifische Klauseln enthalten, die sich z. B. auf die Verpflichtung der Subunternehmer beziehen, Arbeiter zu schulen, insbesondere im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern, regelmäßig über umweltschädliche Emissionen zu informieren usw.;

► Wie man sich auf EBR-Sitzungen vorbereitet und Anhörungen zu Unterauftragsvergabe sinnvoll gestaltet

<sup>13</sup> GPA-djp (Hrsg.) [2017], EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes [EBR: Bereit für den Wandel, Leitfaden für transnationale Umstrukturierungsprozesse].

- o Prüfen, ob Überwachungsverfahren für die Einhaltung des Beschaffungsvertrags vorgesehen sind;
- o Prüfen, ob die zentrale Leitung die EU- und nationalen Gesetzgebung einhält (z. B. in Bezug auf die gesamtschuldnerische Haftung, Beschränkungen der Anzahl von Unterauftragnehmern in einer Kette usw.).
- Informationen, die nicht von der zentralen Leitung gegeben werden, können über andere Kanäle gesammelt werden:
  - o Beispiele: Jahresberichte, Pressemitteilungen, Interviews mit Managern, Offenlegung von Informationen gemäß den gesetzlichen Anforderungen, Dialoge mit europäischen oder nationalen/lokalen Gewerkschaftsorganisationen, Besuche in lokalen Niederlassungen usw.;
  - o Alternative Quellen verwenden, um die in EBR-Sitzungen bereitgestellten Informationen zu überprüfen;
  - o In der EBR-Vereinbarung von Gestamp (Metallsektor) heißt es beispielsweise: "EBR-Vertreter verfügen über die notwendigen Mittel, um Standorte im jeweiligen Land zu besuchen und sich mit Arbeitnehmervertretern zu treffen, um Fragen transnationaler Art zu besprechen, die über den Aufgabenbereich nationaler Vertreter hinausgehen. Die zentrale Leitung muss die Reisen und den Zugang zu den Standorten ermöglichen."
- Die EBR-Mitglieder müssen sich über ihre Ziele und die Aufteilung der Aufgaben einigen:
  - o Lokale Arbeitnehmervertreter, die von der Untervergabe betroffen sind, in die Bewertung der erwarteten Ergebnisse, Ziele und Arbeitsprozesse einbeziehen (siehe EBR-Vereinbarung von LafargeHolcim von 2017);
  - o Auswahl und Einladung von internen und externen Experten, einschließlich Gewerkschaftsexperten auf nationaler und europäischer Ebene (siehe die EBR-Vereinbarung der Ardo-Gruppe von 2019 im Lebensmittelsektor);
  - o Spezielle Schulungen zu den Strategien multinationaler Unternehmen organisieren.

► Antizipieren von Untervergabepraktiken, indem Signale der zentralen Leitung richtig ausgelegt werden

#### **DIE EBR-MITGLIEDER KÖNNEN DIE STRATEGIEN DES UNTERNEHMENS GENAU IM AUGE BEHALTEN:**

- *Hat das Unternehmen schon einmal Prozesse oder Funktionen ausgelagert?*  
Wenn ja, ist es sehr wahrscheinlich, dass das Unternehmen noch mehr Prozesse auslagern wird.
- *Gibt es Prozesse, die nicht zufriedenstellend funktionieren oder die auf steigende Kosten hinweisen, für die aber keine Korrekturmaßnahmen ergriffen wurden?*  
Dies kann ein Zeichen dafür sein, dass die zentrale Leitung das Problem durch Auslagerung der Prozesse lösen will.
- *In welche Geschäftsbereiche investiert die zentrale Leitung bzw. in welche Bereiche investiert sie nicht und zielt sie auf eine Verbesserung der Fähigkeiten der Beschäftigten ab?*

**WENN DIE ZENTRALE LEITUNG NICHT IN DIE VERBESSERUNG DER ENTWICKLUNG DER FÄHIGKEITEN INVESTIERT,** kann dies ein Zeichen dafür sein, dass diese Prozesse künftig ausgelagert werden.

- *Gibt es arbeitsintensive Tätigkeiten im Unternehmen?*  
Die Kosten, die mit arbeitsintensiven Tätigkeiten verbunden sind, können durch Subunternehmung gesenkt werden, da es möglich ist, Risiken und Verantwortlichkeiten zu externalisieren, insbesondere wenn die Haftung in Unterauftragsketten nicht gilt.

**EIN EFFEKTIVES FRÜHWARNSYSTEM BASIERT AUF DEN BEZIEHUNGEN ZWISCHEN EBR-MITGLIEDERN UND VERTRETERN DER NATIONALEN UND LOKALEN BETRIEBSRÄTEN:**



*Die zentrale Leitung greift oft ohne triftigen Grund auf Outsourcing zurück. EBR können eigene Analysen erstellen, um schlechte Entscheidungen gemeinsam mit den lokalen Gewerkschaften zu verhindern.*

Der "Isolierung" des EBR entgegenzutreten (d.h. Mangel an Kommunikation, Austausch und Koordination mit lokalen und nationalen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen).<sup>14</sup> Jede Ebene der Arbeitnehmervertretung profitiert davon, wenn Informationen zu den Auswirkungen der Umstrukturierungsmaßnahmen zwischen den Ebenen ausgetauscht werden und diskutiert werden.

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die Sitzungen der europäischen, nationalen und lokalen Betriebsräte in einer zeitlichen Reihenfolge stattfinden müssen, die es jeder Ebene ermöglicht, die maximale Menge an Informationen zu erhalten, die sie zur Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgabe benötigt.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Europäischer Gewerkschaftsbund (2016), *European Works Councils assessment and requirements* [Bewertung und Anforderungen von Europäischen Betriebsräten].

<sup>15</sup> GPA-djp (Hrsg.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes* [EBR: Bereit für den Wandel, Leitfaden für transnationale Umstrukturierungsprozesse].

## Für Europäische Betriebsräte, die den Dialog mit der zentralen Leitung auf ein höheres Niveau bringen wollen:

### ► Die Politik der Unterauftragsvergabe und ihre Auswirkungen bewerten und eigene Strategien und Projekte vorschlagen.

► Wie man die Absicht der zentralen Leitung erkennt, ob bestimmte Aktivitäten ausgelagert werden sollen

**EBR-MITGLIEDER KÖNNEN EINE AKTIVE ROLLE IN ORGANISATORISCHEN PROZESSEN SPIELEN** (einschließlich Outsourcing und Unterauftragsvergabe), indem sie die Absichten des Unternehmens erkennen und dann versuchen, eigene Vorschläge für Strategien und Projekten einzubringen:

Von der zentralen Leitung um eine ausführliche Erläuterung der Gründe und Ziele der Unterauftragsvergabe und eine Rechtfertigung fordern.

In vielen Fällen wird die Auslagerung oder die Unterauftragsvergabe ohne präzise und messbare Ziele und trotz vernünftiger Alternativen durchgeführt. Außerdem kann es versteckte oder geheime Motive auf Seiten des Arbeitgebers geben.

Der EBR kann die Antworten der zentralen Unternehmensleitung nutzen, seine eigene Analyse der Situation erstellen und Informationen und mit den lokalen EBR-Vertretern, den Gewerkschaften und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat austauschen.<sup>16</sup>

EBR-Mitglieder können betroffene lokale Standorte besuchen, wie in der EBR-Vereinbarung von Eiffage aus dem Jahr 2016 vorgesehen: "Vorbehaltlich einer Einigung zwischen den Mitglieder des Engeren Ausschusses und des Vorsitzenden der Eiffage-Gruppe kann ein vom Engeren Ausschuss ernannter Vertreter die Standorte besuchen, um Informationen über das betreffende Vorhaben zu sammeln."<sup>17</sup>

### FRAGEN ZUR BEWERTUNG VON UNTER-AUFTRÄGEN UND DEREN POTENZIELLEN RISIKEN:<sup>18</sup>

- Hat die zentrale Leitung eine überzeugende Antwort auf die strategische Bedeutung einer Unterauftragsvergabe gegeben? Könnte das Unternehmen alternative interne Lösungen anwenden? Kann z. B. ein Netzwerkvertrag eine wertvolle Alternative bieten?
- Ist die angestrebte organisatorische Lösung nach weiterer Prüfung wirtschaftlich sinnvoll?
- Erscheinen die Ziele und Vorgaben des Arbeitgebers realistisch?
- Was sind die potenziellen Auswirkungen des Vorhabens auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der gesamten Lieferkette?
- Was sind die Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens?
- Welche Risiken hat die zentrale Leitung im Hinblick auf die Nachhaltigkeit des Vorhabens identifiziert? Zu den Risiken gehören betrügerische Praktiken von Auftragnehmern und Subunternehmern zum Nachteil der Arbeitnehmer und die daraus resultierenden rechtlichen Probleme.
- Welche Maßnahmen ergreift das Unternehmen, um die Risiken zu begrenzen? Beispiele: Präventive Kontrollen von Subunternehmern, gesamtschuldnerische Haftung für die Zahlung von Löhnen und Abgaben in der gesamten Lieferkette, regelmäßige Bewertungen der Arbeitsbedingungen und die Umsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, auch durch die Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern in den lokalen Standorten.
- Die EBR können die zentrale Leitung auffordern, jedem Arbeitnehmer, der Tätigkeiten auf Baustellen ausübt, einen Zugangsausweis für das Betreten der Baustelle auszustellen,

<sup>16</sup> GGPA-djp (Hrsg.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes [EBR: Bereit für den Wandel, Leitfaden für transnationale Umstrukturierungsprozesse]*.

<sup>17</sup> Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (2016), *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation [Praktischer Leitfaden für EBR über Unterrichtung und Anhörung]*.

<sup>18</sup> GPA-djp (Hrsg.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes [EBR: Bereit für den Wandel, Leitfaden für transnationale Umstrukturierungsprozesse]*.



*Wie begrenzt das Unternehmen Risiken?  
Präventive Kontrollen von Subunternehmern,  
die gesamtschuldnerische Haftung für  
die Zahlung von Löhnen und die Einbeziehung  
der Gewerkschaften sind unerlässlich.*

nachdem er die für seinen Arbeitsvertrag geltenden Vertragsbedingungen überprüft hat und festgestellt hat, dass er die erforderlichen Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit erhalten hat (in Übereinstimmung mit den nationalen Standards). Die Überprüfung dieser Bedingungen kann von bilateralen Sozialversicherungskassen durchgeführt werden, die im Bausektor tätig sind, wie im Fall der "Casse Edili" in Italien.<sup>19</sup>

#### **DIE EBR KÖNNEN EXTERNE EXPERTEN UND STUDIEN HERANZIEHEN, UM DIE UNTERVERGABEPRAKTIKEN EINES UNTERNEHMENS ZU BEWERTEN:**

- Die EBR-Vereinbarung von Tenaris (Metallsektor) von 2013 ermöglicht es EBR-Mitgliedern, Studien zu bestimmten Themen durchzuführen. Sie können externe Sachverständige hinzuziehen. Die Kosten müssen vom Unternehmen getragen werden.
- Studien können frühere Erfahrungen aufzeigen und auf mögliche Lücken und Verbesserungsmöglichkeiten für künftige Unterauftragsvergabe hinweisen.

#### **EBR-VERHANDLUNGSKOMPETENZEN IM BEREICH DER ARBEITSORGANISATION:**

Gegebenenfalls ist es möglich, dass EBR Aspekte der Arbeitsorganisation in einem europäischen Unternehmen verhandeln. Allerdings sprechen nur wenige EBR-Vereinbarungen dem EBR Verhandlungsbefugnisse zu.<sup>20</sup>

Im Vorfeld der Verhandlungen sollte sichergestellt sein, dass alle nationalen und lokalen Gewerkschaften die Verhandlungsinitiative des EBR unterstützen.<sup>21</sup>

Die EBR-Vereinbarung von Veolia (Dienstleistungssektor) von 2012 sieht gemeinsame methodische Erklärungen, Verpflichtungserklärungen, Stellungnahmen und Absichtserklärungen zwischen der zentralen Leitung und dem EBR vor.

Die EBR-Vereinbarung von Gestamp (Metallsektor) aus dem Jahr 2015 ermöglicht länderübergreifende Verhandlungen zu verschiedenen Themen, darunter: die Struktur der Unternehmensgruppe; die wirtschaftliche, finanzielle und soziale Lage; Entwicklungen in den Bereichen Produktion, Innovation, Vertrieb und Investitionstätigkeit; wesentliche Änderungen in der Organisation; die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Produktionsverfahren; Produktionsverlagerungen und -verschiebungen; Fusionen, Übernahmen und Veräußerungen auf internationaler Ebene oder solche, die die Größe der Gruppe wesentlich verändern.

### **► Allgemeine Richtlinien für das Outsourcing und die Unterauftragsvergabe verhandeln.**

#### **► Transnationale Zuliefervereinbarungen**

**VOM EBR UNTERZEICHNETE VEREINBARUNGEN KÖNNEN DIE ZENTRALE LEITUNG VERPFLICHTEN, EINEN DIALOG MIT DEN STAKEHOLDERN ZU FÜHREN, einschließlich Lieferanten und Subunternehmern, damit diese in Übereinstimmung mit den sozialen und ethischen Grundsätzen des multinationalen Unternehmens handeln.**

#### **AUCH WICHTIGE VEREINBARUNGEN AUF GLOBALER EBENE KONNTEN UNTERZEICHNET WERDEN.**

Die Charta für nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung von Solvay aus dem Jahr 2008 unterstreicht die Verpflichtung der zentralen Leitung von Solvay, soziale, ethische und ökologische Richtlinien bei Stakeholdern und Dritten zu beachten.

<sup>19</sup> FILCA-CISL (2018), *Il cantiere D.O.C.: Un nuovo strumento per la regolarità e la tracciabilità del lavoro edile [Die D.O.C.-Baustelle: ein neues Werkzeug für die Regelmäßigkeit und Rückverfolgbarkeit von Bauarbeiten]*.

<sup>20</sup> Europäisches Gewerkschaftsinstitut (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015 [Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte im Jahr 2015]*.

<sup>21</sup> GPA-djp (Hrsg.) (2017), *EWG: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes [EBR: Bereit für den Wandel, Leitfaden für transnationale Umstrukturierungsprozesse]*.

In der internationalen Rahmenvereinbarung von MAN aus dem Jahr 2012 ist festgehalten, dass die in den internationalen Arbeitsrechtskonventionen verankerten Rechte (d. h. Menschenrechte, Verbot von Kinderarbeit, Chancengleichheit, Vereinigungsfreiheit, Arbeitnehmerbeteiligung, Gesundheitsschutz, Entlohnung und Arbeitszeit, Entwicklung von Fähigkeiten) auch für alle externen Lieferanten gelten.

Die internationale Rahmenvereinbarung von Enel aus dem Jahr 2013 gilt für die gesamte Lieferkette, einschließlich der Subunternehmer.

Die Gemeinsame Erklärung von Unilever, IUL und IndustriALL Global Union zur nachhaltigen Beschäftigung von 2019 legt Grundsätze und Verfahren in Bezug auf den Einsatz von unbefristeten Arbeitsverträgen fest:

- Leiharbeiter werden nur dann eingesetzt, wenn ein einmaliger, kurzfristiger Bedarf zur Unterstützung von Aktivitäten außerhalb des normalen Geschäftsbedarfs besteht und ohne die Absicht, Zeitverträge zur Vermeidung regulärer Arbeit einzusetzen;
- Leiharbeiter werden bei der Besetzung von unbefristeten Stellen bevorzugt;
- Die Grundsätze des gleichen Lohns für gleiche Arbeit und der Nichtdiskriminierung bei den Beschäftigungsbedingungen gelten für alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie direkt bei Unilever oder über Dritte beschäftigt sind;
- Ein sicheres Arbeitsumfeld und eine angemessene Schulung werden allen Arbeitnehmern, unabhängig von ihrem vertraglichen Status, garantiert;

- Leiharbeiter müssen das Recht haben, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen oder ihr beizutreten, ohne Angst vor Einschüchterung oder Belästigung;
- Leiharbeiter werden in keiner Weise so eingesetzt, dass der gesetzliche Zugang der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung und/oder anderen Formen des Sozialschutzes eingeschränkt wird;
- Informationen über das Ausmaß und den spezifischen Einsatz von Leiharbeitern müssen den Gewerkschaften, die Unilever-Arbeitnehmer vertreten, zur Verfügung stehen.

Die globale Rahmenvereinbarung von Enel aus dem Jahr 2013 betont die Anwendung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards auf seine Tochtergesellschaften, Auftragnehmer und Lieferanten, mit einem Verfahren um zu prüfen, ob die Sicherheitsstandards durch die Subunternehmer eingehalten werden.

**WANDERARBEITNEHMER UND ENTSANDTE ARBEITNEHMER BEDÜRFEIN BESONDERER AUFMERKSAMKEIT, DA SIE HÄUFIG IN SUBUNTERNEHMERKETTEN ARBEITEN:**

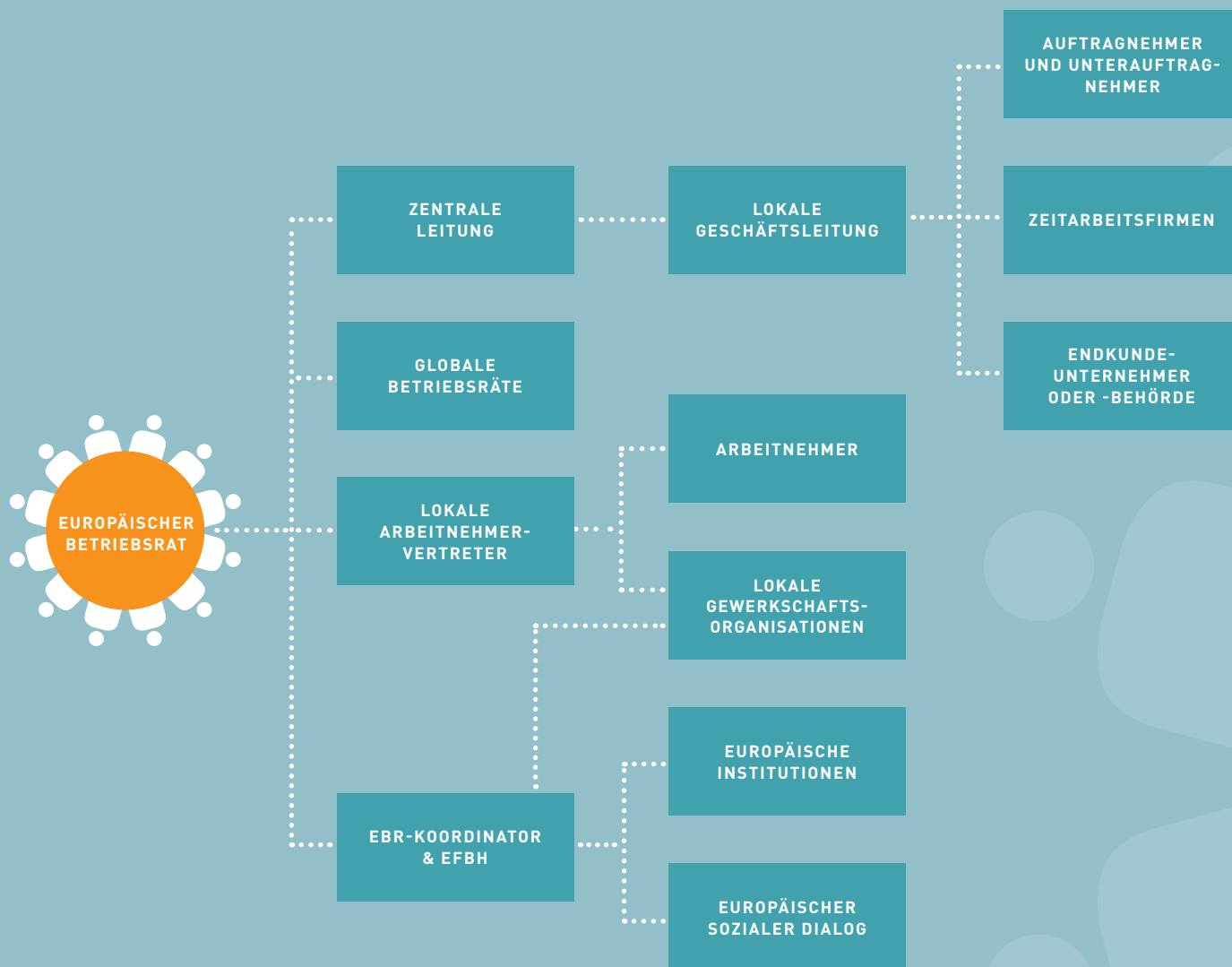
Zu den Maßnahmen zur Unterstützung dieser Gruppe gehören die Verbreitung von Informationsbroschüren zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in den jeweiligen Landessprachen und Ad-hoc-Schulungen.

Die EFBH bietet grundlegende Informationen über die Arbeitsbedingungen und Löhne in 40 europäischen Ländern und in 30 Sprachen: [www.constructionworkers.eu/de](http://www.constructionworkers.eu/de)



Die EFBH bietet grundlegende Informationen über die Arbeitsbedingungen und Löhne in 40 europäischen Ländern und in 30 Sprachen. [www.constructionworkers.eu/de](http://www.constructionworkers.eu/de)

# Die Spieler



**DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT (EBR)** ist ein Gremium, das Arbeitnehmervertreter aus den verschiedenen europäischen Ländern zusammenbringt, in denen ein multinationales Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe tätig ist. Sein Zweck ist die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer über die Entwicklung des Unternehmens und über alle wichtigen Entscheidungen auf europäischer Ebene, die Auswirkungen auf die Beschäftigung oder die Arbeitsbedingungen haben können. Das Recht, einen EBR zu gründen, gilt für Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens

1.000 Beschäftigten in der EU und den anderen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island und Liechtenstein), die gleichzeitig mindestens 150 Arbeitnehmer in jedem von mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen. Ein Antrag von 100 Arbeitnehmern aus zwei Ländern oder eine Initiative des Arbeitgebers führt zur Gründung eines neuen EBR, dessen Zusammensetzung und Arbeitsweise durch eine von der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern der verschiedenen betroffenen Länder unterzeichnete Vereinbarung an die spezifische Situation des Unternehmens angepasst wird.

Eine wichtige Rolle kommt dem **EBR-KOORDINATOR** zu. In den Sektoren Bau, Baustoffe, Zement und Holz wird der EBR-Koordinator vom EFBH-Sekretariat in Absprache mit den angeschlossenen Mitgliedsverbänden der EFBH mit Mitgliedern in dem betreffenden transnationalen Unternehmen ausgewählt. Der EBR-Koordinator ist in der Regel ein Funktionär einer EFBH-Gewerkschaft mit Sitz in dem Land, in dem die zentrale Leitung tätig ist. Der EBR-Koordinator fungiert als Gewerkschaftsexperte für die EBR-Vertreter, fördert die Teamarbeit und eine positive interne Kommunikation, überwacht das Handeln der zentralen Leitung gemäß der EBR-Vereinbarung und der Gesetzgebung, berät die EBR-Vertreter und nimmt an allen Sitzungen des EBR und des Engeren Ausschusses teil. Der EBR-Koordinator stellt die Verbindung zwischen dem EBR und dem EFBH-Sekretariat und den am transnationalen Unternehmen beteiligten Organisationen her.

**DIE EUROPÄISCHE FÖDERATION DER BAU- UND HOLZARBEITER (EFBH)** ist der europäische Gewerkschaftsverband, der für die Arbeitnehmer im Baugewerbe, in der Holzverarbeitung, in der Forstwirtschaft sowie in verwandten Industriezweigen und im Handwerk zuständig ist. Sie ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Die europäischen Gewerkschaftsverbände vertreten die Arbeitnehmer auf europäischer Ebene. Es gibt sowohl branchenübergreifende als auch sektorale europäische Gewerkschaftsverbände. Der EGB ist die wichtigste Gewerkschaftsorganisation auf europäischer Ebene, die Arbeitnehmer aus verschiedenen Sektoren vertritt.

**DER EUROPÄISCHE SOZIALE DIALOG** ist ein Forum für Diskussionen, Konsultationen, Verhandlungen und gemeinsame Aktionen, an denen Organisationen teilnehmen, die die Sozialpartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) auf EU-Ebene vertreten. Es handelt sich entweder um eine dreiseitige Konsultation unter Beteiligung der Regierung oder um eine zweiseitige Konsultation zwischen europäischen Arbeitgebern und Gewerkschaftsorganisationen.

Der Dialog erfolgt auf branchenübergreifender Ebene und in Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog. Für den Bausektor sind die am Europäischen Sozialen Dialog beteiligten Ver-

bände die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), der Verband der Europäischen Bauindustrie (FIEC) und der Europäische Dachverband der Bauindustrie (EBC). Für den holzverarbeitenden Sektor ist das Pendant der EFBH der Zentralverband der europäischen Holzindustrie (CEI-Bois), die Europäische Konföderation der Möbelindustrie (EFIC) und die Europäische Föderation der Holzplattenindustrie (EPF).

Auf branchenübergreifender Ebene sind die am Europäischen Sozialen Dialog beteiligten Organisationen der EGB, der Konföderation Europäischer Unternehmen (BusinessEurope), der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP), die Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (SMEUnited), der Europäische Gewerkschaftsbund von Fachleuten und Managern (Eurocadres) und der Europäische Verband von Managern (CEC).

**DIE ZENTRALE LEITUNG** ist das zentrale Management des europaweit operierenden Unternehmens oder, im Falle einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens. Die zentrale Leitung kann sich entweder innerhalb oder außerhalb der Europäischen Union befinden.

**DER WELTBETRIEBSRAT** ist eine Gruppe von Arbeitnehmervertretern, die in einem transnationalen Unternehmen auf freiwilliger Basis entweder im Rahmen einer transnationalen Vereinbarung oder auf Beschluss des Arbeitgebers eingerichtet wird. Er kann als eigenständiges Gremium oder als Erweiterung eines bestehenden supranationalen Gremiums, wie eines EBR, eingerichtet werden. Es gibt keine (internationalen oder europäischen) Rechtsnormen für die Einrichtung von globalen Betriebsräten.

**LOKALE ARBEITNEHMERVERTRETER** sind Arbeitnehmervertreter, Betriebsräte oder Gewerkschaftsvertreter der verschiedenen Niederlassungen und/oder Betriebe eines multinationalen Unternehmens oder einer multinationalen Unternehmensgruppe. Im Bereich Outsourcing und Subunternehmung können sie Beziehungen zu Vertretern von Arbeitnehmern unterhalten, die von externen Firmen beschäftigt werden, die am gleichen Standort tätig sind.

**DAS LOKALE MANAGEMENT** ist die Geschäftsführung der jeweiligen Niederlassung und/oder Gesellschaft eines multinationalen Unternehmens oder Konzerns.

**DIE ARBEITNEHMER** sind alle Mitarbeiter, die in einem multinationalen Unternehmen oder einer multinationalen Unternehmensgruppe innerhalb Europas beschäftigt sind. In Subunternehmensketten tragen Arbeitnehmer, die von externen Unternehmen beschäftigt werden – egal ob entsandt, ausgelagert oder über eine Zeitarbeitsfirma eingestellt – gemeinsam mit den internen Arbeitnehmern zur Umsetzung eines Projekts bei.

**LOKALE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN** vertreten die Arbeitnehmer in den verschiedenen europäischen Ländern und Regionen, in denen ein multinationales Unternehmen oder eine multinationale Unternehmensgruppe tätig ist.

**DIE EUROPÄISCHEN INSTITUTIONEN** legen den rechtlichen und politischen Rahmen für die Vergabe von Unteraufträgen und damit verbundene Fragen fest. Die Sozialpartner werden in ein Anhörungsverfahren mit der Europäischen Kommission einbezogen, bevor sie politische Vorschläge zu sozialen Fragen vorlegen. Die Sozialpartner können sich entweder darauf beschränken, eine Stellungnahme oder eine Empfehlung an die Kommission zu dem betreffenden Thema abzugeben, oder sie können gemäß Artikel 155 AEUV selbst Verhandlungen zu dem Thema aufnehmen und so den sogenannten "autonomen Weg" beschreiten, um zu versuchen, Vereinbarungen zu erzielen. Die Durchführung der auf EU-Ebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt nach den für die Sozialpartner und die Mitgliedstaaten geltenden Verfahren und Gepflogenheiten (d. h. durch die nationalen Mitgliedsorganisationen der Sozialpartner auf EU-Ebene) oder – in Bezug auf Angelegenheiten, die unter Artikel 153 fallen (d. h. soziale Angelegenheiten, für die die EU Regelungskompetenz hat) – auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission.

**AUFTRAGNEHMER** sind Unternehmen, die von einem Auftraggeber oder Investor mit der Ausführung einer Arbeit betraut werden.

**UNTERAUFTRAGNEHMER ODER SUBUNTERNEHMER** sind die natürlichen oder juristischen Personen, denen die Erfüllung aller oder eines Teils der zuvor im Vertrag festgelegten Verpflichtungen anvertraut wird. Sie sind gegenüber den Auftragnehmern verantwortlich und nicht gegenüber dem Endkunden.

**ZEITARBEITSFIRMEN** schließen Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab, um sie den entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit sie dort vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung arbeiten. Sie gelten als Unterauftragnehmer, da sie dem entleihenden Unternehmen Personal zur Verfügung stellen können.<sup>22</sup>

**DAS ENDKUNDE-UNTERNEHMEN ODER DIE ENDKUNDE-BEHÖRDE** stellt den Anfang der Untervergabekette dar. Dabei kann es sich um ein privates Unternehmen oder eine öffentliche Einrichtung handeln, die ein Projekt (z. B. ein Bauprojekt) startet, indem sie einen Hauptauftragnehmer beauftragt, der wiederum mehrere Subunternehmer mit der Ausführung von Spezialaufgaben beauftragt.

<sup>22</sup> Europäisches Parlament (2017), *Liability in Subcontracting Chains: National Rules and the Need for a European Framework* [Haftung in Untervergabeketten: nationale Regelungen und die Notwendigkeit eines europäischen Rahmens].

# Die Spielregeln

## DER SOZIALDIALOG IN DER EU

Die EFBH und die FIEC haben sich auf die folgenden gemeinsamen Erklärungen und Berichte geeinigt:

- **Gemeinsamer Standpunkt: Für gleiche Wettbewerbsbedingungen im europäischen Bausektor**, 27. Februar 2015;
- **Gemeinsamer Bericht über Sozialausweise im Baugewerbe**, Oktober 2014;
- Gemeinsame Erklärungen zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie in den Jahren **2011**, **2012** bzw. **2013**.

Die Website [www.constructionworkers.eu/de](http://www.constructionworkers.eu/de) wurde von der EFBH als Ergebnis eines von der Europäischen Kommission kofinanzierten Projekts entwickelt. Die Website informiert über die Löhne, Arbeitsbedingungen und Rechte von Bauarbeitern in 40 Ländern. Sie ist in 30 Sprachen verfügbar und enthält Kontaktinformationen von nationalen Gewerkschaften, die Hilfe und Unterstützung anbieten.

## EU-RICHTLINIEN UND VERORDNUNGEN

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist in Artikel 45 des **Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)** verankert. Die Mobilität der Arbeitskräfte im Binnenmarkt wirft das Problem des Schutzes von Arbeitnehmern in Untervergabeketten auf. Nachfolgend sind die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich aufgeführt:

- **Richtlinie 92/57/EWG** über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz. Sie verpflichtet den Bauherrn oder Bauleiter, an jeder Baustelle, auf der mehr als ein Auftragnehmer tätig ist, einen oder mehrere Koordinatoren für Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen zu benennen und sicherzustellen, dass vor Beginn der Arbeiten ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan erstellt wird. Der Bauleiter und gegebenenfalls der Auftraggeber berücksichtigen die allgemeinen Grundsätze der Prävention, die in der **Richtlinie 89/391/EWG** – "Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz" – festgelegt sind, und sorgen dafür, dass die auf der Baustelle tätigen Arbeitgeber und Selbstständigen diese Grundsätze ebenfalls anwenden.
- Artikel 12 der **Verordnung (EG) Nr. 883/2004** zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit sieht vor, dass eine Person, die in einem Mitgliedstaat arbeitet und von ihrem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats unterliegt, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und sie nicht zur Vertretung einer anderen Person entsandt wird.

Artikel 13 sieht vor, dass eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Tätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats unterliegt (wenn sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit in diesem Mitgliedstaat ausübt oder wenn sie bei verschiedenen Arbeitgebern mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt ist) oder den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich der Sitz oder der Wohnsitz des Unternehmens oder des Arbeitgebers befindet, der sie beschäftigt (wenn sie keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten im Wohnmitgliedstaat ausübt). Die [Verordnung \(EG\) Nr. 987/2009](#) legt das Verfahren für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 fest.

- Ziel der [Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG](#) ist es, die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Leiharbeiter sicherzustellen.
  - Die [Richtlinie 2009/52/EG](#) sieht Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber von illegal aufhältigen Drittstaatsangehörigen vor. Sie besagt, dass zumindest der Auftragnehmer, von dem der Auftraggeber ein direkter Unterauftragnehmer ist, neben oder anstelle des Auftraggebers mit Geldstrafen und etwaigen rückständigen Zahlungen belegt werden kann. In bestimmten Fällen können neben oder anstelle eines Arbeitgebers von illegal aufhältigen Drittstaatsangehörigen auch andere Auftragnehmer mit Geldstrafen und Zahlungsverzug belegt werden.
  - Die [Richtlinie 2014/24/EU](#) über die öffentliche Auftragsvergabe legt Regeln für die Auftragsvergabe im Binnenmarkt fest.
  - [Richtlinie 96/71/EG](#) über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen: Kürzlich wurde die Richtlinie 2014/67/EU verabschiedet, um die Anwendung der Entsenderichtlinie zu stärken, indem Fragen im Zusammenhang mit Betrug, Umgehung und Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten behandelt werden.
- In jüngerer Zeit wurde die Entsenderichtlinie durch die [Richtlinie 2018/957](#) wie folgt geändert: Einführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von entsandten Arbeitnehmern und Arbeitnehmern im Entsendemitgliedstaat, unabhängig von dem auf Arbeitsverhältnisse anwendbaren Recht (Artikel 5); Bestimmung, dass entsendende Unternehmen den entsandten Arbeitnehmern alle Entgeltbestandteile garantieren müssen, die nach den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, insbesondere nach Tarifverträgen oder Vereinbarungen, die von den repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf nationaler Ebene im Aufnahmemitgliedstaat geschlossen wurden, zwingend vorgeschrieben sind; Festlegung eines Höchstzeitraums für die Entsendung von Arbeitnehmern (18 Monate); Ausweitung der Anwendung des in Artikel 5 vorgesehenen Grundsatzes der Gleichbehandlung auf Leiharbeitsunternehmen, die Arbeitnehmer an entleihende Unternehmen mit Sitz in anderen Mitgliedstaaten entsenden und wenn Arbeitnehmer von ihren entlehnten Unternehmen in andere Mitgliedstaaten entsandt werden.





European Federation  
of Building  
and Woodworkers



EFBWW  
Koningsstraat 45  
1000 Brüssel  
Belgien  
Tel. +32 2 227 10 40  
info@efbww.eu  
www.efbww.eu