



ANGENOMMENE TEXTE

P8_TA(2016)0346

Sozialdumping in der EU

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. September 2016 zu Sozialdumping in der Europäischen Union (2015/2255(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) sowie auf Artikel 56, Artikel 153 Absatz 5 und Artikel 154 AEUV,
- unter Hinweis auf die Grundfreiheit des freien Verkehrs für Arbeitnehmer (Artikel 45 AEUV) und den freien Dienstleistungsverkehr (Artikel 56 AEUV),
- unter Hinweis auf die Artikel 151 und 153 AEUV sowie auf Artikel 9 AEUV, in dem ein angemessener sozialer Schutz garantiert wird,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“)²,
- unter Hinweis auf die derzeitige Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit³,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme

¹ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

² ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11.

³ ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1.

der sozialen Sicherheit¹,

- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I)²,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs³,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers und zur Aufhebung der Richtlinie 96/26/EG des Rates⁴,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates sowie auf die Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁵ vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben⁶,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 1008/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. September 2008 über gemeinsame Vorschriften für die Durchführung von Luftverkehrsdiensten in der Gemeinschaft⁷,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EWG) Nr. 3577/92 des Rates vom 7. Dezember 1992 zur Anwendung des Grundsatzes des freien Dienstleistungsverkehrs auf den Seeverkehr in den Mitgliedstaaten (Seekabotage)⁸,
- unter Hinweis auf den Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Besatzungsvorschriften für den Linienverkehr mit Fahrgastschiffen und Fahrgastfährschiffen im Betrieb zwischen Mitgliedstaaten (COM(1998)0251),
- unter Hinweis auf die Richtlinie 1999/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (FST) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten⁹, geändert durch die Richtlinie 2009/13/EG des Rates vom 16. Februar 2009 zur Durchführung der Vereinbarung zwischen dem Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über das

¹ ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1.

² ABl. L 177 vom 4.7.2008, S. 6.

³ ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 72.

⁴ ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 51.

⁵ ABl. L 102 vom 11.4.2006, S. 1.

⁶ ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 35.

⁷ ABl. L 293 vom 31.10.2008, S. 3.

⁸ ABl. L 364 vom 12.12.1992, S. 7.

⁹ ABl. L 167 vom 2.7.1999, S. 33.

Seearbeitsübereinkommen 2006¹,

- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 14. Januar 2014 über wirksame Kontrollen am Arbeitsplatz als Strategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Europa²,
- unter Hinweis auf den Beschluss (EU) 2016/344 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über die Einrichtung einer Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit³,
- unter Hinweis auf die grundlegenden Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO zur Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, die eine internationale Richtschnur für die Sicherstellung der Einhaltung der Rechtsvorschriften über Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitnehmer sind,
- unter Hinweis auf den Eurofound-Bericht von 2010 mit dem Titel „Posted workers in the European Union“ (Entsante Arbeitnehmer in der Europäischen Union)⁴ und die Berichte auf nationaler Ebene,
- unter Hinweis auf das Europäische Wörterbuch der Arbeitsbeziehungen von Eurofound⁵,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 19. Mai 2015 mit dem Titel „Bessere Ergebnisse durch bessere Rechtsetzung – Eine Agenda der EU“ (COM(2015)0215),
- unter Hinweis auf die Studie des Europäischen Parlaments von 2015 mit dem Titel „Soziale Rechte und Arbeitnehmerrechte in der EU und EU-Binnenmarktvorschriften“,
- unter Hinweis auf die Studie der Kommission von 2015 mit dem Titel „Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors“ (Lohnfestsetzungssysteme und Mindestlohnsätze für entsante Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 96/71/EG in bestimmten Mitgliedstaaten und Sektoren),
- unter Hinweis auf die von der Universität Gent durchgeführte und von der Kommission finanzierte Studie von 2015 mit dem Titel „Atypical Employment in Aviation“ (Atypische Beschäftigung im Luftverkehr),
- unter Hinweis auf die Rede zur Lage der Union, die der Präsident der Kommission am 9. September 2015 vor dem Europäischen Parlament gehalten hat,
- gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,

¹ ABl. L 124 vom 20.5.2009, S. 30.

² Angenommene Texte, P7_TA(2014)0012.

³ ABl. L 65 vom 11.3.2016, S. 12.

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

- unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und die Stellungnahmen des Ausschusses für Verkehr und Fremdenverkehr und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A8-0255/2016)
- A. in der Erwägung, dass nicht angemeldete Erwerbstätigkeit ebenso wie Scheinselbständigkeit Wettbewerbsverzerrungen verursachen kann, was die Sozialversicherungssysteme nachhaltig schädigt, zu einer Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse und einer Verschlechterung des Arbeitnehmerschutzes und der Arbeitsplatzqualität insgesamt führt und daher bekämpft werden sollte; in der Erwägung, dass die wachsenden Tendenzen zur Auslagerung von Dienstleistungen und Unterauftragsvergabe, Möglichkeiten zum Missbrauch oder zur Umgehung des geltenden Arbeits- und Sozialrechts schaffen kann; in der Erwägung, dass einem solchen Missbrauch entgegengewirkt werden muss, wenn die Freizügigkeit im Binnenmarkt und die Solidarität in der Union erhalten werden sollen;
- B. in der Erwägung, dass es sich bei dem in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankerten freien Verkehr für Arbeitnehmer sowie bei der Niederlassungsfreiheit und der Dienstleistungsfreiheit um Grundprinzipien des Binnenmarktes handelt;
- C. in der Erwägung, dass in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurde, vorgesehen ist, dass die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen sichergestellt wird; in der Erwägung, dass eine der zentralen Herausforderungen der Union im Zusammenhang mit Sozialdumping darin besteht, die Frauenbeschäftigungsrate zu erhöhen, die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und geschlechtsspezifische Unterschiede zu beseitigen;
- D. in der Erwägung, dass einer der wichtigsten Grundsätze der Politik der EU die soziale Zusammenarbeit ist, d. h. eine stetige und fortlaufende Angleichung der Löhne und die Garantie des Sozialschutzes für alle Arbeitnehmer, seien sie ortsansässig oder mobil; in der Erwägung, dass in der Union weiterhin erhebliche Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen und den Löhnen bestehen und dass soziale Konvergenz nach oben der Schlüssel für Wohlstand und erhöhte Binnennachfrage in der gesamten Union ist; in der Erwägung, dass Unterschiede bei den Löhnen einer der Hauptgründe dafür ist, dass Arbeitnehmer ihre Heimatländer verlassen;
- E. in der Erwägung, dass in Artikel 9 AEUV die Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus, die Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes, die Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie ein hohes Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung und des Gesundheitsschutzes als Grundprinzipien der Union verankert sind; in der Erwägung, dass als Folge der Krise und der hohen Arbeitslosenquoten in den meisten Mitgliedstaaten die Ungleichheiten zunehmen;
- F. in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle immer noch existiert und dass in diesem Bereich trotz geltender Rechtsvorschriften und rechtlich unverbindlicher Empfehlungen der Union nur in sehr begrenztem Maße Fortschritte zu verzeichnen sind; in der Erwägung, dass sich die Situation durch Sozialdumping in Verbindung mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle noch verschärft und ein geschlechtsspezifisches Gefälle bei den Renten nach sich zieht, sodass für Frauen ein größeres Risiko der Altersarmut besteht als für Männer;

- G. in der Erwägung, dass der Menschenhandel – insbesondere der Frauenhandel, nicht nur aus Drittländern in die EU, sondern auch zwischen EU-Ländern – in vielen Fällen mit gefälschten Arbeitsverträgen einhergeht;
- H. in der Erwägung, dass das Ausmaß des Sozialdumpings als Folge von Beschäftigungsverhältnissen mit extraterritorialen Elementen zunimmt;
- I. in der Erwägung, dass im Verkehrssektor die Sicherheit, der Schutz der Fahrgäste und angemessene Arbeitsbedingungen in erheblichem Maße miteinander verknüpft sind;
- J. in der Erwägung, dass die Schaffung eines einheitlichen europäischen Verkehrsraums als oberstes Ziel des Weißbuchs Verkehr von 2011 bestätigt wurde;
- K. in der Erwägung, dass die Kommission angekündigt hat, sie werde 2016 neue Initiativen zum Straßenverkehr Vorschlagen, die auch soziale Aspekte umfassen;
- L. in der Erwägung, dass der Straßenverkehrs für die Gesellschaft und die Wirtschaft der Europäischen Union von grundlegender Bedeutung ist und fast drei Viertel (72 %) des gesamten Binnengüterverkehrs über die Straße abgewickelt werden; in der Erwägung, dass über die Straße mehr Personen befördert werden als durch Eisenbahnen, Straßenbahn und U-Bahnen zusammen und dass mehr als 2,2 % der arbeitenden Bevölkerung der EU (5 Millionen Menschen) im Straßenverkehrs beschäftigt sind;
- M. in der Erwägung, dass gute Arbeitsbedingungen, die die physische und psychische Gesundheit schützen, ein Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers sind¹ und an sich einen positiven Wert darstellen;
- N. in der Erwägung, dass Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker am 15. Juli 2014 und in seiner Rede zur Lage der Union 2015 hervorhob, dass dem Erfordernis eines gerechteren und wahrhaft europäischen Arbeitsmarktes Rechnung getragen werden kann, indem die Freizügigkeit der Bürger als Grundrecht der EU gefördert und aufrechterhalten wird, zugleich aber auch Missbrauch und die Gefahr von Sozialdumping vermieden werden;
- O. in der Erwägung, dass der Gerichtshof der Europäischen Union in seinem Urteil in der Rechtssache C-341/05, *Laval*, vom 18. Dezember 2007² das Recht auf kollektive Maßnahmen gegen etwaiges Sozialdumping hervorgehoben und betont hat, dass diese Maßnahmen verhältnismäßig sein müssen, damit die Grundfreiheiten der EU, wie die Dienstleistungsfreiheit, nicht beschränkt werden;
- P. in der Erwägung, dass die Europäische Sozialcharta als Ausdruck des Konsenses zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der sozialen Grundrechte anerkannt werden sollte;
- Q. in der Erwägung, dass durch die Zunahme missbräuchlicher Praktiken und die vermehrte Ausübung von Sozialdumping die Unterstützung für das Binnenmarktpinzip sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, insbesondere der KMU, geschwächt

¹ Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 31 Absatz 1: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.“

² EU:C:2007:809.

und die Rechte der europäischen Arbeitnehmer und das Vertrauen in die europäische Integration untergraben werden und eine echte soziale Konvergenz zu einem wesentlichen Anliegen wird; in der Erwägung, dass die Landwirtschaft, das Baugewerbe, die Gastronomie- und Lebensmittelbranche, das Verkehrs-, Gesundheits- und Pflegewesen und häusliche Dienste die am meisten betroffenen Branchen sind;

- R. in der Erwägung, dass das Prinzip der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union und die grundsätzliche soziale Konvergenz im Binnenmarkt wichtig sind; in der Erwägung, dass nach Artikel 45 AEUV die Gewährleistung der Freizügigkeit die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen umfasst;
- S. in der Erwägung, dass Dumping, gleich ob es sich um Sozial-, Steuer- oder Umweltdumping handelt, den europäischen Werten entgegensteht, weil es den Schutz der Rechte der Unionsbürger gefährdet¹;
- T. in der Erwägung, dass die Mehrheit der Mitgliedstaaten die Richtlinie 2014/67/EU bisher noch nicht umgesetzt hat, obwohl die Frist hierfür der 18. Juni 2016 war; in der Erwägung, dass es wichtig ist, die Auswirkungen der Durchführung dieser Richtlinie zu bewerten, wenn sie in allen Mitgliedstaaten umgesetzt wurde, damit ihre tatsächliche Wirkung bei der Bekämpfung der ermittelten Betrugsarten im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern und dem Schutz entsandter Arbeitnehmer beurteilt werden kann;
- U. in der Erwägung, dass entsandte Arbeitnehmer etwa 0,7 % aller Arbeitskräfte der EU ausmachen²;
- V. in der Erwägung, dass die Zahl der entsandten Arbeitnehmer in der Union bei 1,92 Millionen liegt und diese hauptsächlich in der Baubranche (43,7 % der entsandten Arbeitnehmer) sowie in den Bereichen Dienstleistungen, Verkehr, Kommunikation und Landwirtschaft tätig sind;
- W. in der Erwägung, dass der freie Personenverkehr Kernstück des europäischen Projekts und zugleich eine Vorbedingung für die Verwirklichung der Ziele des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts ist, wobei es gilt, für eine starke und dauerhafte Wettbewerbsfähigkeit in allen Mitgliedstaaten zu sorgen;
- X. in der Erwägung, dass der Gerichtshof der Europäischen Union in seinem Urteil in der Rechtssache C-396/13 dargelegt hat, dass mit der Richtlinie 96/71/EG zum einen sichergestellt werden soll, dass zwischen inländischen Unternehmen und Unternehmen, die länderübergreifende Dienstleistungen erbringen, ein fairer Wettbewerb stattfindet, und zum anderen dafür gesorgt werden soll, dass entsandte Arbeitnehmer im

¹ Siehe Angenommene Texte, P8_TA(2015)0252.

² Vgl. Pacolet, Jozef, und De Wispelaere, Frederic Entsendung von Arbeitnehmern: Bericht zu den 2012 und 2013 ausgestellten A1-Vordrucken, S. 15 (Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013). Laut Daten von Eurostat belief sich 2013 die Zahl aller Arbeitskräfte der EU auf 243 Mio. (Labour Force Survey Overview 2013, Eurostat (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour_force_survey_overview_2013)).

Aufnahmemitgliedstaat mittels eines Kerns bindender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz verfügen;

- Y. in der Erwägung, dass die Entsendung von Arbeitnehmern den Austausch von Kompetenzen und Berufserfahrung erleichtern sollte, statt Ursache von Sozialdumping zu sein;
- Z. in der Erwägung, dass die europäischen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Sozialdumping eine wichtige Rolle spielen können;
- AA. in der Erwägung, dass zugesagt wurde, die finanziellen Belastungen für Unternehmen, insbesondere für KMU, nicht zu erhöhen;
- AB. in der Erwägung, dass die Festsetzung von Löhnen in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt;
- AC. in der Erwägung, dass der Gerichtshof in seinem Urteil in der Rechtssache C-396/13 festgestellt hat, dass es dem Aufnahmemitgliedstaat obliegt, die Höhe des Mindestlohns sowie die Art und Weise seiner Berechnung und die dafür heranzuziehenden Kriterien festzulegen;
- AD. in der Erwägung, dass der Präsident der Kommission erklärt hat, dass „gleiche Arbeit am gleichen Ort gleich vergütet werden“ sollte¹; in der Erwägung, dass eine juristische Klärung dieser Erklärung und ihrer Anwendung notwendig ist;

I. Verstärkte Kontrollen und Abstimmung zwischen den Mitgliedstaaten und durch die Mitgliedstaaten

- 1. ist der Auffassung, dass es zwar keine rechtlich anerkannte und allgemein gültige Definition des Begriffs Sozialdumping gibt, das Konzept jedoch eine große Bandbreite vorsätzlich missbräuchlicher Praktiken und die Umgehung geltender europäischer und einzelstaatlicher Rechtsvorschriften (einschließlich Gesetze und allgemein verbindlicher Tarifverträge) umfasst, die durch die unrechtmäßige Minimierung von Personal- und Betriebskosten zur Entwicklung eines unlauteren Wettbewerbs beitragen sowie Verletzung von Arbeitnehmerrechten und Ausbeutung der Arbeitnehmer bewirken; ist der Auffassung, dass die Folgen dieser Praktiken und Situationen Auswirkungen auf drei wichtige Aspekte haben können:
 - wirtschaftlicher Aspekt – einige Wirtschaftsakteure nutzen illegale Praktiken wie nicht angemeldete Erwerbstätigkeit oder missbräuchliche Praktiken wie Scheinselbständigkeit, was zu erheblichen Marktverzerrungen führen kann, die gutgläubigen Unternehmen, insbesondere KMU, schaden;
 - sozialer Aspekt – Sozialdumping könnte zur Folge haben, dass Arbeitnehmer in der EU diskriminiert und ungerecht behandelt werden und ihnen die wirksame Ausübung ihrer sozialen Rechte und Arbeitnehmerrechte, auch in Bezug auf Entlohnung und sozialen Schutz, verwehrt wird;
 - finanzieller und haushaltspolitischer Aspekt – die Nichtzahlung fälliger Sozialversicherungsbeiträge und Steuern als Ergebnis des Sozialdumpings schafft

¹ http://ec.europa.eu/priorities/sites/beta-political/files/pg_de.pdf

eine Gefahr für die finanzielle Nachhaltigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit und die öffentlichen Finanzen der Mitgliedstaaten;

2. hält es für entscheidend, europaweit für gleiche Wettbewerbsbedingungen und einen fairen Wettbewerb zu sorgen und Sozialdumping ein Ende zu setzen; betont, dass die Arbeitsaufsichtsbehörden bzw. die Sozialpartner eine zentrale Rolle spielen, wenn es darum geht, die Rechte der Arbeitnehmer durchzusetzen, ein angemessenes Arbeitsentgelt im Einklang mit den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten festzulegen und den Arbeitgebern Beratungsangebote und Leitlinien bereitzustellen; weist darauf hin, dass die 28 Mitgliedstaaten das Übereinkommen Nr. 81 der IAO über die Arbeitsaufsicht ratifiziert haben, und fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass alle Bestimmungen des Übereinkommens durchgeführt werden; fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten beim Aufbau effektiv und effizient tätiger Arbeitsaufsichtsbehörden zu unterstützen und eine Empfehlung auszuarbeiten, die sich auf das Übereinkommen Nr. 81 der IAO über die Arbeitsaufsicht stützt, um die Einhaltung der Arbeitsnormen und den Schutz der Arbeitnehmer sicherzustellen, was auch die Vorschriften über Arbeitszeit, Sicherheit und Gesundheit umfasst; weist erneut darauf hin, dass die Sozialpartner eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, für die Einhaltung geltender Rechtsvorschriften zu sorgen;
3. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Effizienz ihrer Kontrollstellen zu erhöhen und einen angemessenen Personalbestand und angemessene Ressourcen für diese Stellen (einschließlich Sozial- bzw. Arbeitsaufsichtsbehörden, Agenturen und Verbindungsbüros), bis hin zu Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen, sicherzustellen, unter anderem durch den Austausch bewährter Verfahren; fordert die Mitgliedstaaten auf, den von der IAO empfohlenen Richtwert von einem Arbeitsaufsichtsbeamten pro 10 000 Arbeitnehmer einzuhalten und dafür zu sorgen, dass die Beamten angemessen ausgestattet sind, um die EU-Rechtsvorschriften über den freien Verkehr von Arbeitnehmern und Dienstleistungen durchsetzen zu können;
4. fordert die Mitgliedstaaten auf, unter Beachtung der Bedeutung des Datenschutzes die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den Aufsichtsbehörden und den elektronischen Informations- und Datenaustausch zu verbessern, um die Effizienz von Kontrollen zur Bekämpfung und Verhinderung von Sozialbetrug, Scheinselbständigkeit und nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit zu erhöhen, auch im Hinblick auf die Pflicht zur Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten; legt den Mitgliedstaaten nahe, unionsweite Weiterbildungsprogramme für Arbeitsaufsichtsbeamte auszuarbeiten, zu ermitteln, welche neuen Methoden angewandt werden, um Rechtsvorschriften zu umgehen, und grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu organisieren; würdigt die Arbeit der Kommission zur Finanzierung gemeinsamer Weiterbildungsprogramme für Arbeitsaufsichtsbeamte in den Mitgliedstaaten zur Kenntnis; betrachtet als wichtig, dass den nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden bzw. den Sozialpartnern Zugang zu allen vom Arbeitgeber bereitgestellten tatsächlichen Arbeitsplätzen und dazugehörigen Wohnräumen gewährt wird, soweit dies nach nationalem Recht und unter Wahrung der Privatsphäre zulässig ist, weil dies eine Voraussetzung dafür ist, dass sie ihrer Arbeit nachgehen und überprüfen können, ob Sozialdumping vorliegt; empfiehlt, dass die Kommission in Erwägung zieht, die Eurodetachment-Projekte zu einer dauerhaften Plattform für den Austausch, gemeinsame Schulungen und die Zusammenarbeit von Arbeitsaufsichtsbeamten (und Beamten von Verbindungsbüros für entsandte Arbeitnehmer), die für Aufsicht und

Kontrolle zuständig sind, umzugestalten, wobei diese Plattform in die Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit eingebunden werden oder in Abstimmung mit ihr tätig werden könnte;

5. legt den Mitgliedstaaten nahe, gegebenenfalls bilaterale Ad-hoc-Arbeitsgruppen und, soweit erforderlich, eine multilaterale Arbeitsgruppe aus Vertretern der zuständigen einzelstaatlichen Behörden und Arbeitsaufsichtsbeamten einzurichten, um vorbehaltlich der Zustimmung aller betroffenen Mitgliedstaaten und nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem die Kontrollen durchgeführt werden, bei Verdacht auf Sozialdumping, illegale Arbeitsbedingungen oder Betrug grenzüberschreitende Vor-Ort-Kontrollen durchzuführen und um Briefkastenfirmen und betrügerische Arbeitsvermittlungsagenturen zu ermitteln und den Missbrauch von Bestimmungen aufzudecken, der zur Ausbeutung von Arbeitnehmern führt; weist darauf hin, dass diese Arbeitsgruppen mit der Europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und dem Ausschuss Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter zusammenarbeiten könnten, um die finanzielle Belastung zu begrenzen, und dass sie ein Netz der einzelstaatlichen Aufsichtsbehörden für den Sozialbereich schaffen könnten, um den Informationsaustausch zu fördern; vertritt die Ansicht, dass eine wirksame Zusammenarbeit zwischen den nationalen Behörden und den Sozialpartnern ein wesentlicher Bestandteil der Bemühungen ist, Sozialdumping zu beenden und einen fairen Wettbewerb im Binnenmarkt herbeizuführen;
6. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eine wirksamere Durchführung geltender Rechtsvorschriften sicherzustellen und die Zusammenarbeit zwischen den für die Arbeitsaufsicht zuständigen Stellen der Mitgliedstaaten zu verbessern, insbesondere in Bezug auf grenzüberschreitende Arbeitsaufsicht; begrüßt es, dass die Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit ihre Arbeit aufgenommen hat, und befürwortet ihre Zielsetzung auf einer verstärkten Zusammenarbeit zur Verhütung und Abschreckung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit; hofft, dass mit der Plattform dazu beigetragen werden kann, Verstöße gegen nationales Arbeitsrecht und EU-Arbeitsrecht sowie gegen EU-Bestimmungen über Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Niederlassungsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit zu ermitteln und dagegen vorzugehen;
7. betont, dass Maßnahmen gegen Verletzungen sozialer Rechte durch die Bekämpfung von Steuerbetrug und Steuerflucht ergänzt werden müssen, um für fairen Wettbewerb und gleiche Bedingungen für Unternehmen zu sorgen;
8. stellt fest, dass ein Unterlassen der Anmeldung oder Unregelmäßigkeiten bei der Anmeldung zu den häufigsten Methoden zählen, Rechtsvorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern zu umgehen; ist der Ansicht, dass es bei der Entsendung von Arbeitnehmern in allen Mitgliedstaaten zwingend vorgeschrieben werden sollte, spätestens zu Beginn der Erbringung von Dienstleistungen eine Anmeldung vorzunehmen, und dass diese Anmeldungen zur einfacheren Einsicht in einem europäischen Register vorgenommen werden sollten, um die Koordination zwischen den Mitgliedstaaten zu erleichtern und die derzeitige Rechtsunsicherheit, die sich aus den unterschiedlichen Verfahren und Dokumenten der einzelnen Länder ergibt, einzuschränken.
9. betont, dass die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats die Möglichkeit haben sollten, im Benehmen mit den Behörden des entsendenden Mitgliedstaats die

Glaubwürdigkeit der Angaben in Vordruck A1 zu prüfen, wenn sie erhebliche Zweifel daran haben, ob eine tatsächliche Entsendung vorliegt; fordert die administrative Ad-hoc-Arbeitsgruppe für den Vordruck A1 auf, ihre Anstrengungen zu verstärken, indem die Verlässlichkeit der Angaben in Vordruck A1 verbessert wird, und die Möglichkeit zu prüfen, die Überwachung zu vereinfachen, indem die A1-Vordrucke in einem einzigen digitalen System gesammelt werden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, damit das System zum elektronischen Austausch von Sozialversicherungsdaten (EESSI) uneingeschränkt funktionsfähig ist, von allen Mitgliedstaaten genutzt und auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten wird; betont, dass der verbesserte Zugang zu Informationen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arbeitsaufsichtsbeamte, zum Beispiel über eine einzige einzelstaatliche Website, eines der entscheidenden Instrumente der Bekämpfung von Verstößen gegen die Rechtsvorschriften ist;

10. fordert die Mitgliedstaaten auf, das Übereinkommen Nr. 189 der IAO über Hausangestellte zu ratifizieren und umzusetzen; fordert die Mitgliedstaaten auf, rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine reguläre Beschäftigung von Hausangestellten und Pflegepersonal ermöglichen, damit für die Arbeitgeber Rechtssicherheit und für die Arbeitnehmer faire Beschäftigungsbedingungen und annehmbare Arbeitsbedingungen geschaffen werden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die und Beschäftigungsbedingungen für Hausangestellte zu bewerten und nötigenfalls Empfehlungen zur Verbesserung im Einklang mit den geltenden Verträgen (insbesondere Artikel 153 Absatz 1 AEUV) vorzulegen, auch in Bezug auf eine geeignete Aus- und Weiterbildung und die von Information über die Rechte und Pflichten dieser Gruppe von Arbeitnehmern;
11. weist darauf hin, dass in bestimmten Branchen Frauen am stärksten von Sozialdumping betroffen sind, etwa in der Haushaltshilfe- und Pflegebranche (insbesondere die Pflege zu Hause); fordert die Kommission auf, gemeinsam mit den Mitgliedstaaten alle Situationen zu untersuchen, in denen Frauen einem Sozial- und Lohndumping ausgesetzt sind oder einer nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit nachgehen, und die diesbezüglich geltenden EU-Rechtsvorschriften zu bewerten;
12. fordert die Mitgliedstaaten auf, die grenzüberschreitende und lokale Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Einrichtungen, Gewerkschaften und nichtstaatlichen Organisationen zu verbessern, um gegen die oft sehr komplexen Probleme von Wanderarbeitnehmern vorzugehen, und das Thema Arbeitsbedingungen und alle anderen Aspekte der Lebensqualität, wie allgemeine Gesundheit, soziale Inklusion und Unterbringung, zu berücksichtigen;
13. betrachtet die Bestimmungen der Richtlinie 2014/67/EU, die die grenzüberschreitende Durchsetzung von finanziellen Verwaltungssanktionen bzw. Geldbußen betreffen, als wichtig, weil sie dazu beitragen, Verstöße gegen geltendes Recht zu bekämpfen; vertritt die Auffassung, dass die zuständigen Behörden die Befugnis haben sollten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen zu verhängen, was auch die Möglichkeit umfasst, bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Rechtsvorschriften über Entsendungen oder gegen geltende Tarifverträge die Erbringung von Dienstleistungen zeitweise zu untersagen; vertritt die Ansicht, dass die Höhe solcher Geldbußen abschreckend wirken sollte und dass die Unterrichtung von KMU zu den geltenden Rechtsvorschriften über Entsendungen verbessert werden sollte;

14. fordert die Mitgliedstaaten auf, den Austausch von Informationen über die soziale Sicherheit entsandter Arbeitnehmer erheblich zu verbessern, um die Durchsetzung des geltenden Rechts zu verbessern; bekräftigt seine Forderung an die Kommission, die Vorteile der Einführung einer fälschungssicheren europäischen Sozialversicherungskarte oder eines anderen unionsweit geltenden elektronischen Dokuments zu untersuchen, auf der/dem alle Daten gespeichert werden könnten, die nötig sind, um den Sozialversicherungsstatus des Inhabers anhand des Beschäftigungsverhältnisses zu überprüfen¹, und die/das die notwendigen Angaben zu der Entsendung des Arbeitnehmers enthält, wobei die Datenschutzvorschriften streng einzuhalten sind, gerade wenn sensible personenbezogene Daten verarbeitet werden; hebt jedoch hervor, dass dies in keiner Weise das Recht der Behörden des Aufnahmestaats und der Sozialpartner einschränken oder schwächen darf, die Daten auf der Karte zu überprüfen und sie Kontrollen und Nachprüfungen zu unterziehen;
15. fordert, dass eine EU-weite Liste von Unternehmen, einschließlich Briefkastenfirmen, die für schwere Verstöße gegen europäische arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften verantwortlich sind, nach vorheriger Warnung der betroffenen Unternehmen erstellt wird und dass die Liste nur von den zuständigen Aufsichtsbehörden eingesehen werden darf; verlangt, dass den genannten Unternehmen während eines gesetzlich festzulegenden Zeitraums der Zugang zu öffentlichen Aufträgen, öffentlichen Finanzhilfen und Unionsmitteln verweigert wird;
16. fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, im Bereich der Informationen zur Durchsetzung grenzüberschreitend zusammenzuarbeiten, Überwachungsbehörden einen besseren Zugang zu den Daten zu geben, die in den nationalen elektronischen Registern der Mitgliedstaaten und im Europäischen Register der Kraftverkehrsunternehmen (ERRU) gespeichert sind, und die Liste der Verstöße, die die Aberkennung der Zuverlässigkeit von Kraftverkehrsunternehmern nach sich ziehen, zu konsolidieren, indem die Nichteinhaltung einschlägiger Vorschriften der EU darin aufgenommen wird; hebt hervor, dass die Haftung für Verstöße gegen die Vorschriften bei denen liegen sollte, die den Mitarbeitern Anweisungen erteilen;

II. Maßnahmen gegen Regelungslücken, durch die nationales und europäisches Arbeits- und Sozialrecht durchgesetzt wird, und Maßnahmen zugunsten des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung

17. fordert die Kommission auf, Maßnahmen zu treffen, um die festgestellten Mängel an den derzeitigen Vorschriften zu beseitigen, damit Sozialdumping, Sozialbetrug und Steuerbetrug wirkungsvoll bekämpft werden;
18. fordert die Kommission auf, die Durchführung der Richtlinie 2014/67/EU und den Erfolg genau im Auge zu behalten, den die Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit bei der Bekämpfung von Briefkastenfirmen erzielt, indem der Grundsatz des einzigen Unternehmenssitzes allgemeiner angewandt und dafür gesorgt wird, dass bei freier Erbringung von Dienstleistungen mit entsandten Arbeitnehmern jeder beteiligte Dienstleistungserbringer einer „echten Tätigkeit“ nachgehen und folglich ein echtes Unternehmen sein muss; stellt fest, dass es darauf

¹ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Januar 2014 über wirksame Kontrollen am Arbeitsplatz als Strategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Europa (Angenommene Texte, P7_TA(2014)0012).

ankommt, dass die Unternehmen in ihrem Herkunftsstaat einer „echten Tätigkeit“ nachgehen, damit die Arbeitnehmerentsendung gerechtfertigt ist; weist darauf hin, dass der Vorschlag für eine Richtlinie über Einpersonengesellschaften mit beschränkter Haftung vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten abgelehnt wurde, weil ein Teil der vorgeschlagenen Bestimmungen die Gründung von Unternehmen mit fiktiven sozialen und wirtschaftlichen Tätigkeiten, mit denen sie vertragliche und gesetzliche Verpflichtungen verletzen und Einbußen bei den Steuereinnahmen in Höhe mehrerer Milliarden Euro verursachen würden, erleichtern könnte; fordert die Kommission auf, den Vorschlag eines transparenten Unternehmensregisters mit freiem Zugang, das sämtliche Unternehmen der Union erfasst, und der verbindlich vorgeschriebenen Nutzung des elektronischen Austauschs von Sozialversicherungsdaten in Betracht zu ziehen;

19. fordert die Kommission auf, einen neuen Bericht über die von den Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte bei den notwendigen Verbesserungen ihrer nationalen Steuerverwaltungen und -systeme zwecks Bekämpfung von Steuerbetrug in die Wege zu leiten, wie er in der Mitteilung der Kommission „Aktionsplan zur Verstärkung der Bekämpfung von Steuerbetrug und Steuerhinterziehung“ (COM(2012)0722) vorgeschlagen wurde;
20. weist darauf hin, dass die Richtlinie 96/71/EG nur auf die Artikel 64 und 74 AEUV gestützt ist, die Dienstleistungsfreiheit und Niederlassungsfreiheit betreffen, dass aber ein wesentliches Ziel der Richtlinie im Schutz von Arbeitnehmern besteht; betont die Bedeutung der Artikel 151 und 153 AEUV, in denen als Ziele der Union und der Mitgliedstaaten die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, ein angemessener sozialer Schutz, die Förderung des sozialen Dialogs und die Bekämpfung von Ausgrenzung genannt werden;
21. verweist auf die Risiken, die durch lange Unterauftragsketten entstehen; weist darauf hin, dass die Mitgliedstaaten im Benehmen mit den einschlägigen Sozialpartnern eine „gesamtschuldnerische Haftung“ auf nationaler Ebene vorsehen können, die auf einheimische und ausländische Unternehmen anwendbar ist, damit einheimische und ausländische Arbeitnehmer ihre Rechte wahrnehmen können; weist darauf hin, dass diese Möglichkeit durch die Richtlinie 2014/67/EU bestätigt wurde; fordert die Kommission auf, sorgfältig zu überwachen, ob die Mitgliedstaaten ihrer Verpflichtung aufgrund der genannten Richtlinie nachkommen, nämlich dafür zu sorgen, dass entsandte Arbeitnehmer, die im Rahmen von Unterauftragsketten im Baugewerbe tätig sind, den Auftraggeber, dessen unmittelbarer Unterauftragnehmer ihr Arbeitgeber ist, für die Achtung ihrer Arbeitnehmerrechte haftbar machen können;
22. verweist auf die Probleme, die mit der Richtlinie 96/71/EG und ihrer Durchführung zusammenhängen; betrachtet es als wichtig, gegen diese Probleme mit dem Ziel vorzugehen, faire Arbeitsbedingungen, die Achtung der Arbeitnehmerrechte und gleiche Wettbewerbsverhältnisse für Entsendeunternehmen und einheimische Unternehmen im Aufnahmestaat herbeizuführen, was für KMU besondere Bedeutung hat; verlangt die zeitnahe Durchführung der Richtlinie 2014/67/EU; verweist auf die Absicht der Kommission, die Richtlinie 96/71/EG zu überarbeiten durch Aufnahme einer Begrenzung der Dauer der Entsendung, der Bestimmungen über Arbeitsentgelt und der Festlegung von Arbeitsbedingungen, sodass die Achtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit durchgesetzt werden, das seit den Gründungsverträgen Teil des

Gemeinschaftsrechts ist; verlangt, dass die Vorschriften über Entsendungen deutlich und im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit formuliert sind und begründet werden; betont, dass die im Aufnahmeland geltenden Tarifverträge und Regelungen der Sozialpartnerbeziehungen eingehalten werden müssen;

Mobile Arbeitnehmer: Bekämpfung von Sozialdumping im Verkehrsbereich

23. fordert eine Intensivierung der Kontrollen in Bezug auf die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten im Straßenverkehrsgewerbe; fordert eine Verbesserung der Überwachungsgeräte und eine zügige Einführung intelligenter Fahrtenschreiber für die gewerbliche Verwendung, damit eine ordnungsgemäße, effiziente und diskriminierungsfreie Durchführung des geltenden Rechts durch die Mitgliedstaaten gegeben ist, ohne dass unnötige Verwaltungsbelastung entsteht; fordert die Kommission auf, die Einführung einer „integrierten elektronischen Unternehmerdatei“ für alle auf der Grundlage der Gemeinschaftslizenz tätigen Unternehmer in Erwägung zu ziehen, damit alle bei Straßenkontrollen erfassten relevanten Daten über Beförderer, Fahrzeug und Fahrer zusammengeführt werden können;
24. fordert die Intensivierung der Kontrollen der Einhaltung von Arbeits-, Bereitschafts-, Lenk- und Ruhezeiten in allen einschlägigen Bereichen, wie etwa Baugewerbe, Gastronomie, Gesundheit und Verkehr und die Sanktionierung erheblicher Verstöße;
25. fordert die Kommission auf, die Schaffung einer europäischen Straßenverkehrsagentur in Erwägung zu ziehen, um die ordnungsgemäße Durchführung des Unionsrechts sicherzustellen und die Standardisierung und die Zusammenarbeit zwischen allen Mitgliedstaaten im Straßenverkehrsbereich zu unterstützen;
26. fordert die Kommission auf, die Zusammenarbeit zwischen den nationalen Behörden bei Rechtsvorschriften über den Straßenverkehr zu koordinieren und zu stärken, unter anderem durch Austausch von Informationen, und ebenso die Zusammenarbeit in Bezug auf andere Bemühungen, die zum Ziel haben, die Durchführung des geltenden Rechts zu unterstützen und gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen zu schaffen; weist darauf hin, dass die Durchsetzung des geltenden Rechts auf diesem Gebiet in erster Linie den Mitgliedstaaten obliegt; fordert die Mitgliedstaaten auf, enger mit Euro Contrôle Route und dem europäischen Verkehrspolizeinetz TISPOL zusammenzuarbeiten, um die Anwendung der EU-Rechtsvorschriften über den Straßenverkehr zu verbessern, indem für ihre einheitliche und angemessene Durchführung gesorgt wird;
27. fordert die Kommission auf, Artikel 8 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I) entsprechend der Auslegung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache *Koelzsch* (C-29/10, Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 15. März 2011) kollektiv auf mobile Arbeitnehmer der Straßenverkehrsbranche anzuwenden;
28. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, einen Meinungs austausch zu führen, um die einschlägigen Vorschriften zu klären, damit ein Unterschied zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen im Hinblick auf die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit gemacht werden kann, und ersucht die Kommission, gezielte Empfehlungen aufzustellen, die auf den Indikatoren für das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinn des IAO-Übereinkommens Nr. 198 über Beschäftigungsverhältnisse beruhen, und dabei echte Selbstständige mit wenigen

Kunden nicht zu diskriminieren, betont, dass der Beschäftigungsstatus von Arbeitnehmern wie Piloten im Luftverkehr und Lokführer sowie deren Arbeitsverhältnisse in den sie beschäftigenden Unternehmen überwacht werden müssen; betont, dass das Problem der Scheinselbstständigkeit erhebliche Auswirkungen im Bereich des Sozialschutzes und der Sicherheit wie auch Auswirkungen auf den Wettbewerb haben kann;

29. lehnt jede weitere Liberalisierung der Kabotage ab, solange die Verwirklichung des derzeitigen Rechtsrahmens nicht verbessert worden ist; legt der Kommission nahe, verbesserte Vorschriften vorzuschlagen, durch die für eine bessere Durchführung gesorgt und die Überwachung erleichtert wird; fordert die Kommission auf, die Richtlinie 92/106/EWG über den kombinierten Verkehr¹ zu überarbeiten, um unfaire Praktiken zu beseitigen, und verlangt weitere Maßnahmen, die die Einhaltung der Sozialvorschriften im kombinierten Verkehr sicherstellen;
30. fordert diejenigen Mitgliedstaaten, die ein Mautsystem haben, auf, den Kontrollbehörden den Zugang zu den gesammelten Mautdaten zur Auswertung zur Verfügung zu stellen, damit die Kabotagebeförderungen wirksamer kontrolliert werden können;
31. empfiehlt, dass bei der Übernahme und der Eigentumsübergabe von Unternehmen eindeutig ausgeführt wird, welche Anforderungen bezüglich der Arbeitnehmerrechte im Fall des Übergangs von Unternehmen berücksichtigt und im Sinn der Richtlinie 2001/23/EG² in die neuen Verträge übernommen werden;
32. verlangt, die Verordnung (EG) Nr. 1008/2008 dahingehend zu verbessern, dass sich Luftverkehrsunternehmen, die Betriebsstützpunkte in der Union haben, unbedingt an nationales Arbeitsrecht halten müssen, und durch die Ausweitung der Definition und des Konzepts des „Hauptgeschäftssitzes“ und verlangt, dass im Zusammenhang mit der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und des Arbeitsrechts in Bezug auf Besatzungsmitglieder eine Angleichung der Definition des Begriffs der „Heimatbasis“ in der Verordnung (EU) Nr. 83/2014³ und der Verordnung (EU) Nr. 465/2012⁴ vorgenommen wird;
33. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, mit Blick auf die

¹ Richtlinie 92/106/EWG des Rates vom 7. Dezember 1992 über die Festlegung gemeinsamer Regeln für bestimmte Beförderungen im kombinierten Güterverkehr zwischen Mitgliedstaaten (ABl. L 368 vom 17.12.1992, S. 38).

² Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16).

³ Verordnung (EU) Nr. 83/2014 der Kommission vom 29. Januar 2014 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 965/2012 zur Festlegung technischer Vorschriften und von Verwaltungsverfahren in Bezug auf den Flugbetrieb gemäß der Verordnung (EG) Nr. 216/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates (ABl. L 28 vom 31.1.2014, S. 17).

⁴ Verordnung (EU) Nr. 465/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2012 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (ABl. L 149 vom 8.6.2012, S. 4).

Verordnung über die Europäische Agentur für Flugsicherheit (EASA) und andere einschlägige Rechtsvorschriften direkte Arbeitsverträge als das Standardmodell zu unterstützen und die Verwendung atypischer Arbeitsverträge einzuschränken;

34. fordert, die sozialen Rechte des Flug- und Kabinenpersonals zu schützen;
35. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihr innerstaatliches Recht dahingehend zu überarbeiten, dass alle Arbeitsverträge im Luftverkehr hochwertige Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen vorsehen müssen; ist der Überzeugung, dass prekäre Arbeitsbedingungen ein zusätzliches Sicherheitsrisiko sind; betont, dass der soziale Schutz der Arbeitnehmer und die Dienstleistungsqualität nicht der Wettbewerbsfähigkeit geopfert werden dürfen;
36. betont, dass die soziale Dimension der von der Kommission am 7. Dezember 2015 veröffentlichten Luftverkehrsstrategie für Europa gestärkt werden muss, weil hochwertige Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen in einem direkten Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung der Sicherheit von Fahrgästen und Mitarbeitern stehen; betont, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten die ordnungsgemäße Durchsetzung der nationalen Sozialvorschriften und der Tarifverträge für Luftverkehrsunternehmen mit Betriebsstützpunkten im EU-Hoheitsgebiet überwachen und sicherstellen müssen; verweist unter diesem Aspekt auf den Bezug zwischen Sozial- und Umweltnormen und Dienstleistungsqualität und Sicherheit; betrachtet es als wichtig, eine Mindestausbildung für Wartungspersonal im Zivilluftverkehr festzulegen; fordert die Kommission auf, eine Überarbeitung der Verordnung (EG) Nr. 868/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über den Schutz vor Schädigung der Luftfahrtunternehmen der Gemeinschaft durch Subventionierung und unlautere Preisbildungspraktiken bei der Erbringung von Flugverkehrsdiensten von Ländern, die nicht Mitglied der Europäischen Gemeinschaft sind¹, vorzuschlagen und die Ursachen der Nichtdurchführung der Verordnung zu prüfen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Vorschriften über die Erstausbildung und die Zulassung von Flug- und Kabinenpersonal zu ändern, um die Unzulänglichkeiten zu beseitigen, die die Ausbeutung von Piloten bewirken, beispielsweise durch „Pay-to-fly“-Verträge;
37. fordert die Kommission auf, die Möglichkeit eines zusätzlichen Vorschlags über die geltenden Arbeitsbedingungen im Seeverkehr zu prüfen, der auch die Schiffsbesatzungen betrifft;
38. vertritt die Auffassung, dass die Kommission im Seeverkehrsbereich die uneingeschränkte Durchführung der Sozialvorschriften, einschließlich des Seearbeitsübereinkommens von 2006, sicherstellen sollte; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu prüfen, durch die Anstellung und anhaltende Beschäftigung qualifizierter europäischer Seeleute gefördert werden;

Vorausschauender Umgang mit Herausforderungen durch die Digitalisierung der Wirtschaft

39. betrachtet es als wichtig, den Ausbau der digitalen Wirtschaft und der Wirtschaft des Teilens mit dem Schutz der Arbeitnehmer in diesem neuen Bereich zu verknüpfen, in dem flexiblere Arbeitsprozesse prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit schlechteren

¹ ABl. L 162 vom 30.4.2004, S. 1.

Standards in Bezug auf soziale Sicherheit, Arbeitszeiten, Arbeitsort, Mitbestimmung und Beschäftigungsschutz mit sich bringen können; hebt hervor, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen auch im Rahmen dieser neuen Beschäftigungsformen gelten und in Einklang mit der Charta der Grundrechte der Union wie auch mit einzelstaatlicher Praxis stehen müssen; betont, dass die Mitgliedstaaten ihre Rechtsvorschriften an die digitale Wirtschaft und die Wirtschaft des Teilens anpassen müssen, und fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, die für diesen Bereich geltenden Bestimmungen des Unionsrechts zügig zu bewerten und nötigenfalls Vorschläge zur Regulierung der digitalen Wirtschaft, der Wirtschaft des Teilens und der partizipativen Wirtschaft auszuarbeiten, damit für fairen Wettbewerb und den Schutz der Arbeitnehmerrechte gesorgt ist;

40. weist darauf hin, dass die Digitalisierung entscheidende Auswirkungen auf die europäischen Arbeitsmärkte hat; hebt hervor, dass die Digitalisierung einerseits neue Geschäftsmodelle und neue Arbeitsplätze, (speziell für hochqualifizierte, aber auch für geringqualifizierte Arbeitnehmer) generieren, andererseits aber auch unsichere Beschäftigungsformen zur Folge haben kann; hebt hervor, dass sozialpolitische Überlegungen in die Strategie der Kommission für einen digitalen Binnenmarkt aufgenommen werden müssen, um das damit zusammenhängende Beschäftigungs- und Wachstumspotenzial vollständig ausschöpfen zu können, ohne auf ein hohes Beschäftigungsschutzniveau zu verzichten; fordert die Kommission auf, den digitalen Binnenmarkt sozial ausgewogen und nachhaltig zu gestalten; vertritt die Ansicht, dass die bestehenden Sozialschutzsysteme an die Bedürfnisse von Arbeitnehmern in der digitalen Wirtschaft und der Wirtschaft des Teilens angepasst werden müssen, damit für einen angemessenen Sozialschutz dieser Arbeitnehmer gesorgt ist;
41. weist darauf hin, dass in einigen Wirtschaftszweigen wie der Landwirtschaft die Arbeitszeiten nach saisonalen Erfordernissen schwanken;

III. Prozess der sozialen Konvergenz auf hohem Niveau

42. betont, dass die Grundrechte Vorrang haben; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den sozialen Dialog zu fördern und auszubauen, weil er wesentlich zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen beiträgt; betont, dass das Arbeitsrecht und anspruchsvolle soziale Standards entscheidend dazu beitragen, die Wirtschaft wieder ins Gleichgewicht zu bringen, die Einkommen zu stützen und Anreize für Investitionen in Fähigkeiten zu setzen; hebt hervor, dass unter diesem Aspekt die Rechtsvorschriften und die strategischen Texte der Union den Rechten und Freiheiten der Gewerkschaften, den Tarifverträgen und dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer Rechnung tragen müssen;
43. fordert die Kommission auf, gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen zu ergreifen, die von Sozialdumping betroffen sind, indem sämtliche allgemeinen Strategien und Maßnahmen darauf gerichtet werden, die Gleichstellung zu verwirklichen, wobei es die heutige Arbeitsmarktsegregation und die Ungleichbehandlung in Arbeitsverträgen zu berücksichtigen gilt, die in den derzeit erheblichen Unterschieden beim Arbeitsentgelt von Frauen und Männern zum Ausdruck kommen;
44. hebt hervor, dass sich die Ungleichbehandlung in Europa verschärft und dass dadurch die Europa-2020-Ziele in den Bereichen Armutsbekämpfung und

Beschäftigung konterkariert werden;

45. betrachtet es als wichtig, in der Union bzw. im Euro-Währungsgebiet wirtschaftliche, haushaltsbezogene und soziale Mechanismen zu schaffen, mit denen der Lebensstandard der Unionsbürger durch den Abbau der wirtschaftlichen und sozialen Ungleichgewichte gehoben wird; fordert die Kommission auf, sozialpolitische Überlegungen einfließen zu lassen, um im Wege der Konvergenz einen besseren Arbeitnehmerschutz herbeizuführen;
46. verweist auf die Zusage der Kommission, einen Grundbestand an sozialen Rechten aufzustellen, und betont, dass soziale Konvergenz auf hohem Niveau Voraussetzung für das Erreichen der Ziele nach Artikel 151 AEUV ist; betont, dass die Festlegung von Kriterien für den Vergleich der nationalen Sozialsysteme keinen derartigen Grundbestand schaffen, sondern nur als vorläufiger analytischer Rahmen dienen kann; betont, dass die Festlegung eines Grundbestands an sozialen Rechten nicht zur Senkung bisheriger Arbeits- und Sozialstandards führen darf;
47. verweist auf die unterschiedlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile bei den Sozialversicherungsbeiträgen in den Mitgliedstaaten; ersucht die Kommission, die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der genannten Unterschiede im Kontext des Binnenmarkts zu bewerten;
48. ist der Auffassung, dass ein Lohnniveau, das den Arbeitnehmern annehmbare Lebensumstände ermöglicht, für den sozialen Zusammenhalt und die Aufrechterhaltung einer produktiven Wirtschaft große Bedeutung hat; fordert die Achtung und Förderung von Tarifverhandlungen; empfiehlt die Einführung von Mindestlöhnen in Form nationaler Lohnuntergrenzen, soweit durchführbar unter gebührender Wahrung der Praxis in den einzelnen Mitgliedstaaten und nach Konsultation der Sozialpartner, und mit dem Ziel, nach Möglichkeit stufenweise ein Niveau von mindestens 60 % des jeweiligen nationalen Durchschnittlohns zu erreichen, damit keine übermäßigen Lohngefälle entstehen und damit die Gesamtnachfrage, die wirtschaftliche Erholung und die soziale Konvergenz auf hohem Niveau gestützt werden;
49. weist auf den potenziellen Wert der automatischen Stabilisatoren hin; hält es für geboten, dass diese Stabilisatoren von einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik flankiert werden, die in erster Linie auf die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze abzielt;
50. fordert die Kommission auf, gemeinsam mit den Mitgliedstaaten Maßnahmen auf Unionsebene ins Auge zu fassen, um bestimmte Aspekte der Auslagerung von Tätigkeiten und dabei auch die Ausdehnung der gesamtschuldnerischen Haftung in der Unterauftragskette zu regeln;
51. hebt hervor, dass alle Unterauftragnehmer, auch Zeitarbeitsfirmen, die überwiegend Frauen als Haushaltshilfen und Pflegekräfte in andere Mitgliedstaaten entsenden, für nicht gezahlte Löhne, Sozialbeiträge, Unfallversicherungsbeiträge sowie Leistungen bei Krankheit und Verletzungen haftbar gemacht werden müssen; betont, dass Unterauftragnehmer auch in der Lage sein müssen, die Arbeitnehmer im Fall einer schlechten oder missbräuchlichen Behandlung durch Kunden und bei der Rückführung ins Herkunftsland zu unterstützen;

52. fordert die Kommission auf, die Schaffung eines Instruments in Erwägung zu ziehen, mit dem den Unternehmen eine stärkere Sorgfaltspflicht mit entsprechender Haftbarkeit hinsichtlich ihrer in Drittländern tätigen Tochterunternehmen und Unterauftragnehmer zugewiesen wird, um Menschenrechtsverletzungen, Korruption, schweren physischen oder ökologischen Schäden und Verletzungen der IAO-Übereinkommen vorzubeugen;
53. vertritt die Auffassung, dass die Richtlinie 96/71/EG und die Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auf die Beschäftigung entsandter Arbeitnehmer aus Drittländern auf der Grundlage des WTO-Mode 4 und im Rahmen von Handelsabkommen Anwendung finden müssen, und zwar als Vorkehrung dagegen, dass Unternehmen und Arbeitnehmer aus Drittländern günstiger behandelt werden als diejenigen in den Mitgliedstaaten;
54. fordert die Kommission auf, die Empfehlungen dieser Entschließung in möglichst großem Umfang zu berücksichtigen;
55. betont, dass die politischen Maßnahmen der Union besser koordiniert werden müssen;

o

o o

56. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.