



EU Toolkit

EU-Toolkit (DE)



EMECs Europäisches Marktumfeld im Baugewerbe

EU-Toolkit

Autor*innen: Lisa Dornberger, Dana Schäfer (Soka Bau); Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Gazmend Llanaj, Feliciano Iudicone (CNCE); Barbara De Micheli, Sofia Gualandi (FGB Srl Sb); Jakub Kus (ZZ Budowlani); Luísa Veloso; Catarina Sales Oliveira, Joana Marques, Susana Villas-Boas (CIES - ISCTE); Marta Hevia Fano (FLC Asturias).

Manuskript fertiggestellt: Dezember 2022



Dieser Bericht wurde für das EMEcs-Projekt (VS/2020/0497) erstellt, das im Rahmen der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2020/007 der GD Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission finanziert wurde. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen spiegeln ausschließlich die Ansichten der Autor*innen wider. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung von darin enthaltenen Informationen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Empfehlungen des EMEcs	4
Notfallbezogene Einschränkungen und Zugang zu Informationen	4
Mobilität entsandter Arbeitnehmer	9
Soziale Absicherung für entsandte Arbeitnehmer	10
Chancen der Digitalisierung	13
Chancen durch Innovation in der Berufsbildung	17
EMEcs-Entwurf eines Arbeitsschutzprotokolls	18
ANHANG 1 - Links zu den Länderberichten des EMEcs-Projekts	23
ANHANG 2 - Liste der COVID-19-Protokolle, die als Quelle für den EMEcs-Entwurf eines Arbeitsschutzprotokolls genutzt wurden	24



Einleitung

Dieser Bericht wurde im Rahmen des von der Europäischen Kommission co-finanzierten Projekts „Europäisches Marktumfeld im Baugewerbe - Verbesserung der Freizügigkeit entsandter Arbeitnehmer in der EU“ („European market environment in the construction sector - Enhancing the free movement of posted workers in EU“; EMECs) erstellt und befasst sich mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Mobilität, die Arbeitsbedingungen und den Sozialschutz von entsandten Arbeitnehmern im Baugewerbe.

Mit Hilfe einer Reihe von Forschungs- und Lernaktivitäten soll das Projekt Vorschläge und Empfehlungen für eine bessere Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer im Falle künftiger Pandemien liefern.

Der erste Teil des Projekts lieferte kontextbezogene Informationen in Form von sechs Länderberichten über Deutschland, Italien, Spanien, Polen, Portugal und Rumänien.

Auf Grundlage eines gemeinsamen Fragebogens werden in den Länderberichten Maßnahmen beschrieben, die die Mobilität von Arbeitnehmern und die Produktion einschränken; die tatsächlichen Auswirkungen der Pandemie auf die Entsendung gemäß den vorliegenden Zahlen und Nachweisen; Probleme, mit denen an der Entsendung beteiligte Unternehmen und entsandte Arbeitnehmer konfrontiert werden; Nachweise für den Ausbruch von COVID-19 auf Baustellen.

Die Ergebnisse wurden im EU-Bericht zusammengefasst und verglichen, einschließlich eines Abschnitts über relevante Maßnahmen auf EU-Ebene zur Koordinierung von Reisebeschränkungen.

Die im Bericht enthaltenen Informationen wurden im EU-Handbuch des Projekts ergänzt, das die Reaktionen auf die Pandemie in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit im Baugewerbe, Verbreitung von Informationen, sozialer Schutz für entsandte Arbeitnehmer sowie pandemiebedingte Veränderungen in der Berufsausbildung im Baugewerbe untersucht.

Alle Themen werden durch die Kombination allgemeiner Informationen mit Beispielen und Fragen, die für entsandte Arbeitnehmer von besonderem Interesse sind, untersucht, so dass sie wiederum als Grundlage für politische Empfehlungen dienen können.

Darüber hinaus wurde in einer speziellen Phase analysiert, wie Überwachungs- und Durchsetzungsmaßnahmen von neuen Instrumenten profitieren können, insbesondere in Situationen wie während der COVID-19-Pandemie, in denen Kontrollen rechtzeitig erfolgen müssen, Unregelmäßigkeiten so weit wie möglich zu verhindern sind und physische Inspektionen schwieriger umgesetzt werden können.

Zu diesem Zweck wurden im Rahmen des Projekts (i) eine Reihe digitaler Instrumente bewertet, mit denen die Überwachung der Arbeitsbedingungen durch Behörden oder Unternehmen selbst verbessert werden kann, und (ii) der Inhalt einer Stichprobe von Stellenanzeigen untersucht, um mögliche Ansätze zur Verhinderung von Unregelmäßigkeiten bei Einstellungsverfahren zu testen. Die Partner sollten gestützt auf Artikel 9 Absatz (1) Buchstabe f der Richtlinie 2014/67/EU auch den direkten Kontakt mit den entsendenden Unternehmen testen, was mit der Angabe eines Ansprechpartners für Sozialpartner in der vorläufigen Entsendeerklärung verbunden sein kann. Leider konnte diese Teilaufgabe trotz der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften innerhalb und außerhalb der Partnerschaft nicht umgesetzt werden. Die Gewerkschaften bestätigten, dass sie nicht über diese Daten verfügen, sofern sie entsandte Arbeitnehmer nicht auf der Baustelle aufsuchen und fragen, wer ihr Ansprechpartner ist.

Die Berichte und Zwischenergebnisse des Projekts kombinieren Schreibtischarbeit und Feldforschung, einschließlich einer Fokusgruppe und 51 Interviews. Sie wurden zusammen mit Interessenvertretern in mehreren öffentlichen Veranstaltungen diskutiert, darunter drei Online-Workshops und zwei Präsenzseminare für gegenseitiges Lernen in Wiesbaden und Bologna.

Eine Zusammenfassung der Projektergebnisse, die auch einige der vielversprechendsten von der Partnerschaft entdeckten und analysierten Praktiken aufzeigt, ist dem EMEcs-Abschlussbericht zu entnehmen.

Dieses EU-Toolkit soll das Wissen aus früheren Aktivitäten zusammenfassen, um Empfehlungen zu den behandelten Themen zu geben, und schlägt einen Entwurf für ein Protokoll vor, der als Grundlage für künftige ähnliche Gesundheitsnotfälle dienen kann.

Die Empfehlungen werden gemäß einer gemeinsamen Struktur beschrieben, die eine Reihe von Zielinstitutionen umfasst, wie beispielsweise: EU-Institutionen, wenn Rechtsvorschriften oder die Koordinierung von Maßnahmen auf EU-Ebene vorgeschlagen werden; politische Entscheidungsträger in den EU-Mitgliedstaaten, d. h. gegebenenfalls sowohl auf nationaler als auch auf lokaler Ebene; Durchsetzungsbehörden, wie Arbeitsaufsichtsbehörden; Sozialpartner (Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Sozialpartner gemeinsam); und paritätische Fonds, sofern sie in einigen EU-Ländern für einen Teil der Löhne, der Berufsbildung oder der sozialen Absicherung zuständig sind.

Während die meisten Empfehlungen Maßnahmen betreffen, die im Falle künftiger ähnlicher Notfälle umgesetzt werden sollen, und sich auf Situationen oder Praktiken beziehen, auf die in früheren Projektberichten hingewiesen wurde, zielen einige darauf ab, im Zusammenhang mit der Pandemie entstandene Lücken und Probleme zu schließen, um den Schutz der entsandten Arbeitnehmer auch in normalen Zeiten zu verbessern. Wie die Pandemie gezeigt hat, haben viele ihrer wirtschaftlichen und sozialen Folgen bereits bestehende Lücken vergrößert, während ein Eingreifen an der Ursache dieser Probleme Notlagen verhindern und die Notwendigkeit verringern könnte, im Falle künftiger unerwarteter Beeinträchtigungen der Produktion und der Mobilität der Arbeitnehmer zielgerichtete Lösungen zu finden.

Empfehlungen des EMEcs

Notfallbezogene Einschränkungen und Zugang zu Informationen

Adäquate und rechtzeitige Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung von Notfallmaßnahmen

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Wie in den Länderberichten beschrieben, hat die Beteiligung der Sozialpartner offenbar dazu beigetragen, die Soforthilfemaßnahmen an die branchenspezifischen Bedürfnisse und Eigenschaften anzupassen, wenn auch in unterschiedlichen Formen. In Italien und Spanien beteiligten sich die Sozialpartner an der Ausarbeitung von Branchen-Leitlinien; in Portugal wirkten sie an deren Entwurf durch Behörden mit; in Polen gab ein Arbeitgeberverband unverbindliche Empfehlungen zur Anpassung der COVID-19-Gesundheitsmaßnahmen an das Baugewerbe ab.

Gleichzeitig erwiesen sich die Sozialpartner als wirksamer Informationskanal für Unternehmen und Arbeitnehmer über einzuhaltende sichere Verhaltensweisen.

Beschreibung:

Die politischen Entscheidungsträger sind bestrebt, die Sozialpartner zurate zu ziehen oder wenigstens über in Notfällen einzuführende Beschränkungen zu informieren, sofern dies aus Zeitgründen möglich ist.

Dies würde nicht nur die Anpassung einiger Maßnahmen und die Berücksichtigung berechtigter Bedenken ermöglichen, sondern auch eine angemessene Verbreitung von Informationen fördern.

Abhängig von den Rahmenbedingungen für industrielle Beziehungen werden die Sozialpartner auch mit der Durchführung einiger arbeitsbezogener Maßnahmen beauftragt, z. B. mit der Einführung branchenspezifischer Protokolle für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (OSH).

Sicherstellung der Beschreibung von Notfallmaßnahmen nach einheitlichen Standards und der Verfügbarkeit über eine zentrale Anlaufstelle

Zielgruppe:

Politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten, Durchsetzungsbehörden

Zweck:

Die Auslegung der Notfallvorschriften hat sich in manchen Situationen als problematisch erwiesen. Im deutschen Länderbericht wird beispielsweise beschrieben, dass Arbeitnehmer an der österreichischen Grenze trotz gegenteiliger Vorschriften offiziell zur Quarantäne verpflichtet wurden. In den meisten Fällen waren Widersprüche dagegen erst erfolgreich, als die Quarantäne bereits beendet war.

Andere Probleme traten immer im Falle der dezentralisierten Entscheidungsfindung auf, wie in Deutschland und Italien.

Schließlich zeigen der EU-Bericht und das EU-Handbuch, dass die Zuständigkeiten für die Deckung der Kosten im Zusammenhang mit Beschränkungen, z. B. für Tests und Masken, nicht immer eindeutig waren.

Beschreibung:

Um die Anwendung der richtigen Vorschrift sicherzustellen und um den Nutzern den Vergleich von Informationen verschiedener Quellen zu erleichtern, sollten sich politische Entscheidungsträger soweit möglich an gemeinsame Standards und Vorlagen halten und dabei auf ein einziges nationales Portal verweisen, das als Anlaufstelle für Informationen über Notfallbestimmungen dient. Die Informationen sollten auf dem nationalen Portal sowie auf den Websites der wichtigsten beteiligten Behörden mindestens in der Landessprache und auf Englisch verfügbar sein.

So haben beispielsweise die polnischen Behörden wie im EU-Handbuch beschrieben Abschnitte auf ihren Websites in englischer, russischer und ukrainischer Sprache bereitgestellt.

In diesem Rahmen könnte die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) eine Rolle spielen, indem sie über ihre Übersetzungsabteilung Übersetzungen bereitstellt, gemeinsame oder harmonisierte Vorlagen und Verfahren austauscht und Informationen über arbeitsbezogene Einschränkungen der Freizügigkeit sammelt und weitergibt.

Sicherer Zugang zu Informationen

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten, Durchsetzungsbehörden, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen

Zweck:

Bei den Recherchen für das EU-Handbuch wurden viele Beispiele für Informationen in anderen Sprachen als der Landessprache gefunden, allerdings selten in systematischer

Form. Vielmehr ist der leichte Zugang zu Informationen eine wichtige Voraussetzung für die tatsächliche Einhaltung der Beschränkungen und den Erfolg der damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen.

Beschreibung:

Öffentliche Einrichtungen und andere zuständige Stellen haben notfallbezogene Informationen unter Nutzung einfacher, bekannter Begriffe und grafischer Darstellungen bereitzustellen, einen klaren Kommunikationsstil zu verwenden und verschiedene Sprachen zu nutzen - zumindest die Sprachen der Länder, aus denen die meisten entsandten Arbeitnehmer und Migranten stammen.

Wie im EU-Handbuch dokumentiert, stellten beispielsweise Behörden, Sozialpartner und paritätische Fonds in manchen der untersuchten Länder druckbare Poster und Videos mit den wichtigsten Informationen in verschiedenen Sprachen mit grafischen Hilfsmitteln zur Verfügung.

Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit arbeitsbezogenen und sozialen Auswirkungen sollten von Informationen begleitet werden, z. B. über den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entschädigung im Falle einer Quarantäne. Individuelle Unterstützung sollte die Maßnahmen für die breite Öffentlichkeit ergänzen. So richteten beispielsweise die spanische und die polnische Regierung kostenlose Telefonhotlines ein, um Informationen bereitzustellen. In Polen war die Hotline auch auf Englisch, Ukrainisch und Russisch verfügbar.

Kanäle in den sozialen Medien sollten systematisch genutzt werden, um Arbeitnehmer zu erreichen, die weniger Vertrauen in institutionelle Portale im Ausland haben, wie es bei entsandten Arbeitnehmern der Fall sein kann.

Einrichtung von Gruppen für grenzüberschreitenden Informationsaustausch / Arbeitsgruppen

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Wie in den Länderberichten und im EU-Bericht beschrieben, galten während der Pandemie zahlreiche Beschränkungen sowohl für den internationalen als auch für den nationalen Reiseverkehr. Die Organisation der Freizügigkeit war für entsandte Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber eine besondere Herausforderung, da sie mit kurzfristigen Änderungen der Beschränkungen der Freizügigkeit auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene konfrontiert wurden. Dies wurde zusätzlich erschwert durch mangelnde Zusammenarbeit auf grenzüberschreitender Ebene, da beispielsweise systemrelevante Arbeitskräfte die Grenze nicht überqueren durften, weil sie im Herkunftsland nicht als solche anerkannt wurden.

Beschreibung:

Es sollten grenzüberschreitende Arbeitsgruppen eingerichtet werden, um eine schnelle Weiterleitung von Informationen oder gemeinsame Maßnahmen zu fördern.

Ein Beispiel ist die im EU-Handbuch beschriebene durch das Land Nordrhein-Westfalen geförderte „Task Force Corona“. Der Task Force gehörten Vertreter des Landes Niedersachsen und der deutschen Botschaften in den Niederlanden und Belgien an. Ziel war die Verbesserung des gegenseitigen Informationsaustauschs, die Synchronisierung von Aktivitäten und die Klärung von Fragen von gemeinsamem Interesse für das Krisenmanagement.

Sicherstellung des Zugangs zu rechtlicher Unterstützung / Beratung**Zielgruppe:**

Politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Entsante Arbeitnehmer brauchen rechtliche Beratung, um ihre Rechte im Ausland wahrnehmen zu können. Interviews mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und der Labour Mobility Initiative, die für das EU-Handbuch geführt wurden, bestätigten unter anderem, dass entsante Arbeitnehmer in der Zeit der Pandemie Verstößen gegen die Rechtsvorschriften ausgesetzt waren, was beispielsweise ein höheres Risiko der Infizierung mit COVID-19 sowie eine unsichere Einkommenssituation bedeutete.

Beschreibung:

Politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene müssen das Knüpfen von Netzwerken unterstützen, die kostenlosen Rechtsbeistand für schutzbedürftige Personen bereitstellen, insbesondere für Personen, die mit dem Rechts- und Justizsystem des jeweiligen Landes nicht vertraut sind. So bietet beispielsweise das deutsche Netzwerk Faire Mobilität entsanten Arbeitnehmern in 11 Zentren Rechtsberatung an, organisiert Informationsveranstaltungen und besucht Baustellen. Die vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) geförderte Organisation hat sich zu einer unabhängigen Stelle entwickelt, deren Rolle nach Änderungen der nationalen Gesetzgebung zur Regelung der Entsendung von Arbeitnehmern offiziell anerkannt und vom Staat finanziell unterstützt wird.

Der polnische Verband für Wanderarbeiter bietet ähnliche Dienstleistungen für polnische Arbeitnehmer an, die ins Ausland ziehen oder entsandt werden, indem er ihnen Informationen und Unterstützung in Bezug auf ihre Rechte in Fragen der Arbeit und sozialen Absicherung und deren Durchsetzung sowie Kontakte zu Behörden im Ausland anbietet.

Gewährleistung der Kontinuität von Inspektionen und Ortsbesuchen, um Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Baustellen bestmögliche Unterstützung und Beratung zu bieten

Zielgruppe:

Politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten, Durchsetzungsbehörden, Gewerkschaften, paritätische Fonds

Zweck:

Wie im Abschlussbericht dargelegt, konnten Inspektoren die Baustellen während der ersten Höhepunkte der Pandemie aufgrund von Beschränkungen und Sicherheitsmaßnahmen nicht immer angemessen überwachen. In einigen Fällen wurde Gewerkschaftern aufgrund von COVID-19 der Zutritt zu Baustellen verweigert, wodurch sich die Kontrolle der tatsächlichen Arbeitsbedingungen der entsandten und anderen Bauarbeiter schwierig gestaltete.

Beschreibung:

Zusätzlich zu Angehörigen der Gesundheitsberufe und gefährdeter Gruppen sollte auch Inspektoren persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden, damit diese ihre Arbeit fortsetzen und gleichzeitig das Infektionsrisiko minimieren können.

Ebenso könnten Gewerkschafter und Mitglieder von Arbeitsschutzausschüssen, die geeignete Schutzkleidung tragen, persönliche Schutzausrüstung und Informationen über präventive Verhaltensweisen auf Baustellen an Arbeitnehmer und Arbeitgeber weitergeben, möglicherweise auch im Rahmen von mit Gesundheitsbehörden/örtlichen Einrichtungen vereinbarten Protokollen.

So haben beispielsweise der spanische paritätische Verband für Prävention im Bauwesen (OPPC) und der Paritätische Ausschuss für die Prävention von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und Rekrutierung des Fürstentums Asturien (COPREVAS) während der Pandemie Baustellen besucht, um Zweifel auszuräumen, die Arbeiter zu informieren und das tatsächliche Vorhandensein und die Verwendung persönlicher Schutzausrüstung zu überprüfen.

Verlängerung der Gültigkeit der A1-Bescheinigung in Zeiten eingeschränkter Mobilität und wirtschaftlicher Aktivitäten

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Unterbrechungen der Arbeiten und Materialmangel führten häufig zu einer Verlängerung der Bauarbeiten und möglicherweise auch der Zeiträume der Entsendung, wie von den für die Länderberichte befragten Personen bestätigt wurde.

Beschreibung:

Die Gültigkeitsdauer der A1-Bescheinigungen wird im Falle von Notsituationen, die die Mobilität der Arbeitnehmer einschränken, verlängert, wie von dem Nationalen Institut für Soziale Sicherheit (INPS) in Italien ausnahmsweise während der Pandemie vorgenommen.

Gleiches gilt für die Aufenthaltsgenehmigung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten, unabhängig davon, ob sie entsandt wurden oder nicht.

Die EU-Behörden sollten diesbezüglich je nach Grad und Ausmaß der bestehenden Beschränkungen einheitliche Regeln oder Leitlinien aufstellen.

Erwägung einer Lockerung der Quarantänebestimmungen für entsandte Arbeitnehmer

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Wie im EU-Bericht beschrieben, bedeutete die umfassende Einführung von Quarantänevorschriften bei der Einreise, dass die kurzzeitige Rückkehr in ihr Heimatland für entsandte Arbeitnehmer unmöglich war, da sie sowohl bei der Rückkehr in das Heimatland als auch bei der Wiedereinreise in das Arbeitsland zur Quarantäne verpflichtet waren.

Beschreibung:

Anwendung größerer Flexibilität bei Quarantänebestimmungen für entsandte Arbeitnehmer. Sie könnten beispielsweise Grenzgängern gleichgestellt werden, die in bestimmten Mitgliedstaaten aufgrund ihres Status von der Quarantäne ausgenommen werden konnten. Ausnahmen sind jedoch unter Berücksichtigung der Entwicklung der Pandemie in den betroffenen Ländern sowie hinsichtlich der Häufigkeit der Reisen zu begrenzen, um die Wirksamkeit der Beschränkungen nicht zu beeinträchtigen.

Sicherstellung des Zugangs zu Tests und PSA

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten, Sozialpartner gemeinsam

Zweck:

Wie im EU-Bericht beschrieben, war nicht immer klar, wer für die Kosten für COVID-19-bezogene Schutzmaßnahmen aufzukommen hatte. So war zum Beispiel nicht klar, wer für die Kosten der Tests zuständig ist, so dass entsandte Arbeitnehmer diese am Ende eventuell selbst tragen mussten. Darüber hinaus waren die Testvorschriften für die Einreise aus dem Ausland aufgrund der Kombination unterschiedlicher Fristen (48/72 Stunden vor der Einreise) und der Notwendigkeit, aufgrund unzureichender/nicht bezahlbarer Flugverbindungen Orte per Bus/Zug zu erreichen, oft schwer einzuhalten.

Beschreibung:

In Rechtsvorschriften oder branchenspezifischen Arbeitsschutzprotokollen ist eindeutig festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Übernahme der pandemiebedingten Kosten für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verantwortlich ist, angefangen bei den notwendigen Fahrten zur Baustelle und zurück, bis hin zu den erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen und Tests. Der Staat soll eine vollständige Erstattung zu subventionierten Preisen gewähren, um übermäßige Kosten für die Unternehmen zu vermeiden und einen Anreiz zur Beachtung der Vorschriften zu schaffen. Maßnahmen wie Preisobergrenzen für Masken und Tests fördern den Zugang von nicht im Land ansässigen Unternehmen und Arbeitnehmern zu Subventionen.

Soziale Absicherung für entsandte Arbeitnehmer

Sicherstellung der Gleichbehandlung entsandter Arbeitnehmer im Quarantänefall

Zielgruppe:

Politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Das EU-Handbuch berichtet über Fälle von entsandten Arbeitnehmern, die Angst hatten, Arbeitgeber und Behörden über ihren Gesundheitszustand zu informieren, weil sie sich nicht sicher waren, ob sie die Kosten der Quarantäne selbst tragen müssen oder womöglich ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. In Italien schloss die Gesetzgebung, wie vom Nationalen Institut für soziale Sicherheit (INPS) ausgelegt, sogar den Zugang zu Entschädigungen aus, wenn im Ausland eine Quarantäne angeordnet wurde.

Beschreibung:

Wenn Leistungen eingeführt oder angepasst werden, um Zeiträume der Quarantäne oder anderer notfallbedingter Absonderung, die die Arbeitstätigkeit behindern, abzudecken, sollten Arbeitnehmer eine Entschädigung erhalten, unabhängig davon, ob die Abwesenheit von der Arbeit von inländischen oder ausländischen Behörden angeordnet wurde. Die Rechtsvorschriften und ihre Auslegung folgen den Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, die die Deckung der Sozialversicherungsleistungen für entsandte Arbeitnehmer im Entsendestaat vorsieht.

Sicherstellung des Zugangs zu Impfstoffen für entsandte Arbeitnehmer**Zielgruppe:**

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Obwohl der Zugang zu Impfstoffen, wie im EU-Handbuch betont, als universell galt, sahen die tatsächlichen Bedingungen häufig eine Registrierung bei nationalen Gesundheitsbehörden vor, die für entsandte Arbeitnehmer und andere Bürger, die sich für kurze Zeit im Ausland aufhalten, nicht unbedingt erforderlich ist.

Beschreibung:

Es ist sicherzustellen, dass Impfstoffe als Notfalleistungen gelten, die über die Europäische Krankenversicherungskarte EU-weit garantiert werden. EU-Behörden können die Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten unterstützen, indem sie eine Plattform für die gemeinsame Nutzung von Daten oder Leitlinien für Standards zur Verfolgung von Impfungen zur Verfügung stellen, ähnlich wie es mit dem digitalen COVID-Zertifikat der EU geschehen ist.

Sicherstellung des allgemeinen Zugangs zu Nothilfen**Zielgruppe:**

Politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen der Wirtschaftstätigkeit hatten vor allem für in prekären Verhältnissen lebende Personen eine Reihe sozialer Folgen, durch die in einem anderen Land als ihrem üblichen Land des Wohnsitzes lebende Bürger in vielen Fällen behindert wurden.

Im EU-Handbuch wird von mehreren Initiativen berichtet, die in Zusammenarbeit oder spontan von NRO durchgeführt wurden, um sicherzustellen, dass die Hilfe tatsächlich ankommt, einschließlich der Lieferung von Nahrungsmitteln und Bedarfsartikeln an Bedürftige.

Gleichzeitig werden in dem Bericht nur wenige Fälle genannt, in denen der Zugang zu Nahrungsmittelhilfen von lokalen Behörden aufgrund des Wohnsitzes eingeschränkt wurde.

Beschreibung:

Beschränkungen bei der Bereitstellung von Nahrungsmittelhilfen in Notzeiten aufgrund des Wohnsitzes sind zu vermeiden und der Zugang zu diesen Hilfsmaßnahmen ist als Grundrecht für die Befriedigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse anzuerkennen, wie nochmals bestätigt von italienischen Gerichten, die einschränkende Maßnahmen lokaler Regierungen sanktioniert haben.

Um die tatsächliche Inanspruchnahme durch Bedürftige zu gewährleisten, ist außerdem die Vernetzung mit Gewerkschaften, NRO und Migrantenverbänden von entscheidender Bedeutung, um so Personen zu erreichen, die schlecht informiert sind oder von den für die Verwaltung der Leistungen zuständigen Behörden aus verschiedenen Gründen nicht erfasst werden, wie es bei entsandten Arbeitnehmern der Fall sein kann.

Demokratisierung des Zugangs zu sozialer Unterstützung und psychosozialen Diensten

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Die nationalen psychosozialen Dienste erfüllen in mehreren Ländern nicht den Bedarf und sind aufgrund kultureller und sprachlicher Hindernisse oft nicht auf mobile und entsandte Arbeitnehmer ausgerichtet.

Der EU-Bericht zeigte jedoch auf, inwiefern entsandte Arbeitnehmer durch die Beschränkungen psychisch beeinträchtigt wurden, weil sie während des Urlaubs nicht nach Hause zurückkehren und ihre Angehörigen besuchen konnten.

Beschreibung:

Die pandemiebedingten außerordentlichen Anstrengungen der Notdienste und anderer Gesundheitsdienste dürfen die sozialen und psychologischen Hilfsangebote nicht außen vor lassen. Diese Dienste müssen angemessen finanziert und gefördert werden, um besonders vulnerable Gruppen wie entsandte Arbeitnehmer zu erreichen, auch im Hinblick auf die Sprachkenntnisse, die für die Kommunikation in fremden Sprachen erforderlich sind (z. B. sind Haushaltsmittel für Übersetzungs- und Dolmetschdienste bereitzustellen oder es ist Personal mit adäquaten Sprachkenntnissen in Teams von Gesundheitsfachkräften einzusetzen).

Festlegung von Mindeststandards für die soziale Sicherung, um im Falle einer vorübergehenden Unterbrechung der Arbeit Einkommensstabilität zu gewährleisten

Zielgruppe:

EU-Institutionen

Zweck:

Die Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen und der Höhe der COVID-19-bezogenen Leistungen bei Arbeitsunterbrechung, die für das EU-Handbuch durchgeführt wurde, deutet darauf hin, dass die Bedingungen in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten erheblich voneinander abweichen können, was zu Ungleichheiten für Arbeitnehmer führt, die vorübergehend im Ausland beschäftigt sind und im Notfall vielleicht festsitzen.

Beschreibung:

Angesichts der in einigen Ländern, wie z. B. in Rumänien, anstehenden Diskussion über die Verlängerung der im Vorfeld der Pandemie eingeführten Programme sollen EU-Rechtsvorschriften Mindestanforderungen in Bezug auf Zugangsvoraussetzungen, Dauer und Höhe der Leistungen festlegen. Die politischen Entscheidungsträger der EU müssen Beschränkungen für entsandte Arbeitnehmer, die während Arbeitsunterbrechungen im Ausland verbleiben, verbieten, sofern dies gerechtfertigt ist, beispielsweise bei Gesundheitsrisiken oder Einschränkungen der grenzüberschreitenden Mobilität.

Chancen der Digitalisierung

Organisation eines Systems für den grenzüberschreitenden Datenaustausch mit homogener Informationsstruktur

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten, Durchsetzungsbehörden

Zweck:

Die Verfügbarkeit von Daten über entsandte Arbeitnehmer ist von Land zu Land unterschiedlich (Variablen, Kriterien, Zugang usw.). Daher ist es schwierig, sie gemeinsam zu nutzen und gegenzuprüfen, was ihren Nutzen für die Erkennung und Überwachung von Risikosituationen einschränkt.

Beschreibung:

Die Mitgliedstaaten sollten die verschiedenen Informationsquellen zum Bereich Entsendung, sowohl von Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmern, unter Anleitung von EU-Institutionen wie der ELA auf homogene Weise zusammenführen.

Die Einführung des Europäischen Sozialversicherungspasses (ESSPASS) soll ein erster Schritt in diese Richtung sein, in dem ausgewählte Sozialversicherungsdaten den Behörden anderer EU-Länder zur Verfügung gestellt werden.

Mit Hilfe von ESSPASS könnte überprüft werden, ob im Entsendeland regelmäßig Sozialversicherungsbeiträge gezahlt wurden. Ähnliche Regelungen bestehen bereits in Ländern wie Italien und Deutschland. Die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen als Voraussetzung bezahlter oder beauftragter Arbeiten ist derzeit bei im Ausland niedergelassenen Unternehmen schwer zu überprüfen.

Einbeziehung branchenbezogener Fonds in den Datenaustausch

Zielgruppe:

Politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten, paritätische Fonds

Zweck:

In vielen Ländern haben branchenbezogene Fonds die Aufgabe, einen Teil des Entgelts von (entsandten) Arbeitnehmern zwischenzuverwalten, z. B. Schlechtwettergeld, Urlaubsgeld und dreizehntes Monatsgehalt. Beim Vergleich der Daten nationaler Vorabmeldungen wurden jedoch Lücken bei der Möglichkeit festgestellt, Arbeitnehmer für das System anzumelden, wie im italienischen Länderbericht hervorgehoben wird.

Beschreibung:

Informationen aus nationalen Meldungen zur Entsendung von Arbeitnehmern im Baugewerbe sollten an die branchenbezogenen Fonds übermittelt werden, wenn sie einen Teil der Löhne entsandter Arbeitnehmer zwischenverwalten sollen.

In Deutschland findet dies bereits zwischen dem Branchenfonds SOKA-BAU und den Zollbehörden statt, wie im Diskussionspapier beschrieben.

Ein weiterer Datenaustausch könnte die Sozialversicherungsdaten aus der A1-Bescheinigung mit einbeziehen, auch in Anbetracht möglicher Diskrepanzen zwischen den Zahlen beider Quellen, auf die im EU-Bericht hingewiesen wird.

Senkung des Verwaltungsaufwands in Zeiten einer Pandemie

Zielgruppe:

Politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten, Sozialpartner gemeinsam, paritätische Fonds

Zweck:

COVID-19-bedingte Einschränkungen haben die Entsendung und die Arbeit auf den Baustellen stark beeinträchtigt. Unternehmen mussten die Einreiseregistrierung sowie die COVID-19-Tests organisieren und den Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumen, während der Arbeitsprozesse den vorgeschriebenen Abstand einzuhalten. Außerdem muss-

ten sie die Hygienevorschriften befolgen, z. B. Desinfektionsmittelpender aufstellen und Masken für alle Mitarbeiter bereitstellen.

Beschreibung:

Viele organisatorische Aspekte könnten durch den Einsatz innovativer Lösungen vereinfacht werden. So könnten Arbeiter beispielsweise die Ankunft bei und das Verlassen von Baustellen über eine App oder eine persönliche Zugangskarte registrieren, die sich über ein Lesegerät digital verbinden lässt, beispielsweise unter Anwendung der QR-Code-Technologie. Innerhalb der durch die Gesetzgebung vorgegebenen Grenzen könnten ähnliche Token auch bestimmte Gesundheitsinformationen enthalten, die an Gesundheitsbehörden übermittelt werden oder zur Vorbeugung von Gesundheitsrisiken genutzt werden können.

Förderung von Instrumenten zur Gewährleistung von mehr Transparenz bei der Untervergabe

Zielgruppe:

Arbeitgeberorganisationen, Sozialpartner gemeinsam, paritätische Fonds

Zweck:

Das Diskussionspapier enthält mehrere Beispiele für Instrumente zur Förderung von Transparenz in Bezug auf Unternehmen, Arbeitnehmer, einschließlich ihrer Verträge und Kompetenzen, sowie auf Baustellen eingesetzte Maschinen entlang der Lieferkette. Im Fall der italienischen Plattform CHECK wird dies von den paritätischen Einrichtungen, die Zugang zu Beratungsunternehmen für Gesundheits- und Sicherheitsaspekte haben, sogar kostenlos zur Verfügung gestellt. Diese Instrumente scheinen die Forderungen nach besserer Qualität von Bauarbeiten zu untermauern und zu erfüllen, was wiederum auch die Qualität vertraglicher Vereinbarungen mit Arbeitnehmern betrifft.

Beschreibung:

Stakeholder des Baugewerbes müssen digitale Lösungen anbieten, die Hauptauftragnehmern und, mit unterschiedlichen Berechtigungsstufen, Subunternehmern entlang der Lieferkette den Zugang zu Informationen über die auf der Baustelle tätigen Unternehmen, der Tätigkeiten und Arbeitnehmer ermöglichen. Die Instrumente sollen die Organisation von Bauarbeiten unterstützen, Einsparungen und eine höhere Effizienz garantieren und gleichzeitig qualifizierten Unternehmen und Arbeitnehmern dabei helfen, dass ihr Wert und ihre Kompetenzen anerkannt und angemessen bewertet werden, was einen fairen Markt auf nationaler und grenzüberschreitender Ebene fördert.

Verringerung des Spielraums für illegale Online-Anwerbungspraktiken

Zielgruppe:

EU-Institutionen

Zweck:

Die Analyse der im Diskussionspapier beschriebenen Stellenanzeigen zeigt, dass Arbeitnehmer häufig angeworben werden, ohne dass Ihnen die Identität des Arbeitgebers oder des als Vermittler vorgeschlagenen Zeitarbeitsunternehmens bekannt ist. Dies gilt insbesondere für über Facebook-Gruppen verbreitete Anzeigen.

Darüber hinaus scheinen Zeitarbeitsfirmen, deren Identität oft ebenfalls verschleiert wird, einen großen Anteil an internationalen Stellenangeboten zu haben, ohne dass in Bezug auf das Niveau der Erfahrung oder die Art der geforderten Tätigkeit signifikante Unterschiede zu Bauunternehmen bestehen.

Beschreibung:

Die europäische Gesetzgebung hat die Grenzen für die Anforderungen an die Durchführung von Anwerbungsaktivitäten und den Inhalt von Stellenanzeigen festzulegen, wobei die Verantwortung bei den Herausgebern liegt, und gleichzeitig auf die Verbesserung der Qualität der öffentlichen Stellenvermittlung hinzuwirken, um die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern dort zu kanalisieren.

Es wird auch empfohlen, eine Ex-post-Evaluation der tatsächlichen Auswirkungen der Arbeitsvermittlung auf den Arbeitsmarkt, den fairen Wettbewerb und den Schutz der Arbeitnehmer durchzuführen, um zu entscheiden, ob die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit restriktiv überarbeitet werden sollte.

Sicherstellung des Zugangs von Sozialpartnern zu Ansprechpartnern entsendender Unternehmen

Zielgruppe:

EU-Institutionen, politische Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten

Zweck:

Die Richtlinie 2014/67/EU räumt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, von den entsendenden Unternehmen im Rahmen der in der vorläufigen Erklärung über die Entsendung geforderten Angaben die Benennung einer Kontaktperson zu verlangen, über die die Sozialpartner versuchen können, Tarifverhandlungen im Aufnahmeland zu führen (Artikel 9, Absatz 1, Buchstabe f).

Abgesehen davon, dass diese Möglichkeit nicht immer wahrgenommen wurde, scheiterten auch die im Rahmen des Projekts unternommenen Versuche, Angaben zu Ansprechpartnern zu erhalten, was darauf hindeutet, dass die Regelung nicht wirksam ist.

Beschreibung:

Mitgliedstaaten tauschen ausgewählte Informationen über die Entsendung mit den zuständigen Sozialpartnern aus, z. B. Ort der Entsendung, Anzahl der entsendeten Arbeitnehmer, Name des entsendenden und des aufnehmenden Unternehmens, persönliche Daten des Ansprechpartners von Sozialpartnern.

Dieser Ansatz würde es Sozialpartnern das Führen von Tarifverhandlungen besser zu ermöglichen, indem sie Fälle ermitteln, in denen dies notwendig sein könnte.

Die EU-Leitlinien sollen dazu beitragen, einen Rahmen zu schaffen, der den Zielen der Richtlinie 2014/67/EU vollständig entspricht.

Chancen durch Innovation in der Berufsbildung**Sicherstellung von onlinebasierten Schulungen/Informationen für Bauarbeiter während pandemiebedingter Einschränkungen, einschließlich digitaler Fähigkeiten****Zielgruppe:**

Sozialpartner gemeinsam, paritätische Fonds

Zweck:

Da in den Projektberichten, insbesondere im EU-Bericht, Information als grundlegend für die tatsächliche Annahme von Notfallmaßnahmen hervorgehoben wurde, wurden mehrere Schulungsmaßnahmen entdeckt, die nicht nur der Schließung von Informationslücken, sondern auch der Nutzung der durch die erzwungene Unterbrechung der Arbeitstätigkeit gebotenen Möglichkeiten dienen.

Beschreibung:

Förderung kostenloser und kurzzeitiger Online-Schulungen (z. B. MOOCs), die sich an Arbeitnehmer und Unternehmen aus der Branche richten, um diese bei der Analyse des Expositionsrisikos bei den Tätigkeiten der Branche zu unterstützen, das Bewusstsein für präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Ansteckung zu fördern und während der Pandemie Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten. So hat beispielsweise die von den Sozialpartnern des spanischen Baugewerbes über die paritätische Fundación Laboral de la Construcción (FLC) ins Leben gerufene Initiative Conecta Fundación mehrere Online-Kurse angeboten. Angeregt durch diese und andere Initiativen hat die FLC Asturias vor kurzem das Langzeitprojekt „Digital Open Classroom“ entwickelt, in dessen Rahmen kurze Online-Kurse kostenlos angeboten werden, wie im EU-Handbuch beschrieben.

Das deutsche Institut Arbeit und Leben organisierte sogar Online-Kurse in polnischer und spanischer Sprache, um ausländische Arbeitnehmer mit der deutschen Gesetzgebung vertraut zu machen.

EMECs-Entwurf eines Arbeitsschutzprotokolls

Einleitung

Der EMECs-Entwurf eines Protokolls für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wurde durch eine Analyse der Struktur und des Inhalts von Arbeitsschutzprotokollen erstellt, die zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 auf Baustellen in Deutschland, Italien, Polen, Portugal und Spanien eingeführt wurden.¹

Dies diente der Ermittlung von Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie dazu, die wichtigsten Punkte und unterschiedlichen Ansätze zur Bewältigung dieses Risikos aufzuzeigen.

Aus diesem Grund ist aus dem Wortlaut weder ein medizinischer Wert abzuleiten, noch dient er als gebrauchsfertiges Werkzeug für ähnliche Notfälle.

Stattdessen wird im Entwurf des Protokolls ein strukturierter Ansatz zur Beschreibung von Zielen und Maßnahmen vorgeschlagen, die im Baugewerbe zur Prävention von Erkrankungen ähnlich wie COVID-19 ergriffen werden sollen. Auf dieser Grundlage wird sie unter Berücksichtigung des spezifischen zu bekämpfenden biologischen Risikos, des aktuellen medizinischen Wissensstands und der verfügbaren Werkzeuge, von Angaben der Gesundheitsbehörden, Notfallbestimmungen und im jeweiligen Land geltenden Rechtsvorschriften, einschließlich der Zuständigkeiten und Aufgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, integriert und angepasst.

Das Protokoll enthält einen Abschnitt mit zusätzlichen Hinweisen für Berufsbildungszentren, der sich an den Empfehlungen des FLC Asturias für die im Fürstentum Asturien tätigen Berufsbildungszentren orientiert.²

1 In dem anderen am Projekt beteiligten Land, Rumänien, wurde kein branchenspezifisches Protokoll verabschiedet.

2 Das Protokoll ist unter folgendem Link verfügbar: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER_ES.pdf.

Maßnahmen zur Krankheitsprävention auf Baustellen

Anpassen der Arbeitsorganisation

Wann immer möglich, ist die Arbeit in Schichten zu organisieren und/oder es sind unterschiedliche Zeiten für Betreten, Pausen und Verlassen des Arbeitsplatzes einzuplanen, um den Kontakt zwischen den Arbeitern zu verringern.

Als weitere mögliche Maßnahme könnten die Arbeitnehmer in eigenständige, feste und leicht zu erkennende Gruppen eingeteilt werden, die in der Regel maximal 4 Personen umfassen. Größere Gruppen von bis zu 15 Personen sind nur zulässig, wenn die eingesetzten Technologien dies nachweislich erfordern (z. B. Bauverfahren wie Schalungs- und Bewehrungsarbeiten, Tunnelbohrmaschinen).

Verringerung des Kontakts mit externen Dienstleistern

Externe Frachtführer sollen in ihren Fahrzeugen bleiben, ausgewiesene Wege nutzen und ausgewiesene Toiletten benutzen.

Der Zugang für externe Dienstleister ist wann immer nötig zusammen mit den Namen der Arbeitnehmer, die mit ihnen Kontakt haben, zu erfassen, um die Rückverfolgung von Kontakten im Falle einer Infektion zu erleichtern.

Einhaltung des Sicherheitsabstands

Arbeitnehmer müssen stets einen sicheren physischen Abstand einhalten, um die Krankheitsübertragung zu verhindern, wie von den Gesundheitsbehörden angegeben. Dieser Sicherheitsabstand ist gegebenenfalls auch bei den Arbeitsstationen umzusetzen. Grundsätzlich ist der gemeinsame Aufenthalt in geschlossenen Räumen zu verringern.

Sicherstellung des sicheren Transports

Beim Transport zum und vom Arbeitsplatz muss der Sicherheitsabstand eingehalten werden. In diesem Zusammenhang ist die Nutzung von Privatfahrzeugen vorzuziehen. Bei Sammeltransporten gehören zu den möglichen Maßnahmen neben dem Tragen von Masken auch die Belegung nur jedes zweiten Sitzplatzes und/oder die Reduzierung der Kapazität der zur Beförderung der Arbeiter genutzten Fahrzeuge auf 2/3.

Hydroalkoholische Lösungen müssen im Fahrzeug verfügbar sein. Das Fahrzeug muss belüftet werden und Kontaktflächen wie Lenkung, Schalthebel und Griffe sind regelmäßig zu reinigen.

Montage-/Geschäftsreisen des Personals sind abzusagen, sofern nicht unbedingt notwendig.

Sicherstellung einer sicheren Unterkunft

Organisiert der Arbeitgeber die Unterbringung von Arbeitnehmern, sind geeignete Maßnahmen zur Vermeidung einer Ansteckung zu treffen.

Grundsätzlich sollte für die gesamte Dauer des Aufenthalts dieselbe Unterkunft für dieselben Personen beibehalten werden. Wenn möglich, sollten verschiedene Arbeitsgruppen in getrennten Unterkünften oder zumindest in getrennten Bereichen derselben Unterkunft untergebracht werden. Größe und Anordnung der Räume sollten die Einhaltung des Sicherheitsabstands gewährleisten. Um dies zu gewährleisten, sollte die normale Belegung verringert werden. Dafür sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen bzw. das Mobiliar zu reduzieren und die eine Einzelbelegung der Schlafräume ist sicherzustellen.

Geeignete Desinfektionsmittel für die Händedesinfektion sind in ausreichender Menge bereitzustellen, wobei für jeden Raum, einschließlich Bad, Toilette und Küche, mindestens ein Spender zur Verfügung stehen muss.

Als Vorsichtsmaßnahme müssen Vorkehrungen für die getrennte Unterbringung von Kranken oder von Gesundheitsbehörden unter Quarantäne gestellten Personen getroffen werden. Arbeitnehmern ist der Standort dieser Einrichtungen im Voraus mitzuteilen.

Sicherstellung der Einhaltung der Reinigungs- und allgemeinen Hygienevorschriften

Alle Arbeitnehmer sind über die Notwendigkeit der Einhaltung allgemeiner Hygienevorschriften zu unterrichten, wie zum Beispiel häufiges Händewaschen und Tragen von Masken, insbesondere dann, wenn die Einhaltung des Sicherheitsabstands nicht möglich ist, und das Vermeiden der gemeinsamen Benutzung von Arbeitsgeräten.

Arbeitgeber haben für das regelmäßige Lüften von Räumen, das tägliche Desinfizieren der Gemeinschaftsbereiche (Kantinen, Toiletten, Umkleieräume etc.) und die häufige Reinigung der Arbeitsgeräte/Maschinen oder Kontaktflächen zu sorgen.

Für die persönliche Schutzausrüstung ist ein eigener sauberer Raum vorzusehen.

Reinigungstätigkeiten können anhand von täglichen/wöchentlichen Aufzeichnungen verfolgt werden.

Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) gegen das Virus

Arbeitgeber haben Desinfektionsmittel für die Hände, Gelspender, Wasser, Seife, Papierhandtücher und Mülleimer bereitzustellen. Diese Hilfsmittel müssen in allen von den Arbeitnehmern gemeinsam genutzten Bereichen und in den Eingangsbereichen zur Verfügung stehen. Masken, Handschuhe und Tests sind kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sind Masken und andere Teile der persönlichen Schutzausrüstung auf dem Markt nicht erhältlich, gilt dies als zulässiger Grund für eine Arbeitsunterbrechung, sofern die Unternehmen nachweisen können, dass Bestellungen nicht geliefert wurden.

Informierung über das Risiko

Arbeitgeber haben alle Arbeitnehmer über Maßnahmen zur Bekämpfung des Infektionsrisikos zu informieren. Dies erfolgt mit Hilfe von Baustellenleitern, Vorarbeitern und für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zuständigen Mitarbeitern. Die Verbreitung von Information erfolgt durch Plakate, Broschüren und kurze Schulungen, die im Freien oder online mit Unterstützung von für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zuständigen Mitarbeitern und Gewerkschaftsvertretern durchgeführt werden sollten.

Umgang mit Infektionsfällen

Arbeitnehmer mit Symptomen müssen sich isolieren. Arbeitgeber haben unverzüglich die zuständigen Gesundheitsbehörden in Kenntnis zu setzen, damit gegebenenfalls Quarantäne- oder andere gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen ergriffen werden können. Arbeitnehmer müssen informiert worden sein, welche Räumlichkeit zur Isolierung zu nutzen ist. Dort sind Wasser oder alkoholfreie Getränke zur Verfügung zu stellen. Arbeitnehmer müssen auf dem Weg zum Isolierbereich eine Maske tragen und einen festgelegten Weg einhalten.

Um COVID-19-Fälle zu identifizieren, ist am Eingang der Baustelle die Körpertemperatur zu messen. Alternativ können Arbeitnehmer ihre Körpertemperatur selbst überwachen. In jedem Fall sind die Gesundheitsbehörden zu informieren, wenn die Temperatur höher als 37,5 Grad beträgt oder andere Symptome festgestellt werden.

Bei den Maßnahmen zur Überwachung der Gesundheit ist auch die Rolle von Ärzten bei der Identifizierung von gefährdeten Personen und Verdachtsfällen sowie bei der Information von Arbeitnehmern zu berücksichtigen.

Ausarbeitung von COVID-19-Plänen und Kooperation mit Arbeitnehmervertretern

Je nach Größe der Baustelle müssen Arbeitgeber einen Ad-hoc-Plan zur Bekämpfung des Virusrisikos entwickeln. Maßnahmen sind mit Unterstützung von Arbeitnehmervertretern auf der Baustelle oder auf betrieblicher Ebene/Ebene der regionalen Zuständigkeit zu besprechen, umzusetzen und regelmäßig zu überprüfen.

Ergänzende Leitlinien für Berufsbildungszentren

Im Fall von Berufsbildungszentren sind die vorstehend beschriebenen Empfehlungen durch die folgenden Maßnahmen einzubinden und anzupassen:

- Illustrierung von Informationen über im Ausbildungszentrum zu beachtende Maßnahmen durch informative Poster im Eingangsbereich des Zentrums, in den Klassenräumen und in Gemeinschaftsräumen;

- Trennung von Ein- und Ausgangstüren zu Klassenzimmern, soweit möglich;
- Ausweisung festgelegter Wege für die Bewegung im Zentrum mit Hilfe von an Wänden oder auf Böden angebrachten Wegweisern;
- Bereitstellung von Körpertemperatur-Scannern in Eingangsbereich, mit dem die Temperatur beim Eintreten/im Bedarfsfall gemessen werden kann;
- Bereitstellung von Desinfektionsgel, Reinigungslösungen für Oberflächen, Papiertücher und Abfalleimer in den Klassenzimmern, im Lehrerzimmer und in der Nähe der für die praktische Ausbildung verwendeten Maschinen;
- Anbieten kostenloser persönlicher Schutzausrüstung, mit der das Ansteckungsrisiko für Auszubildende und Lehrkräfte gesenkt werden kann. Bereitstellung eines Sets aus Desinfektionsgel, Reinigungslösungen für Oberflächen und Papiertüchern für Lehrkräfte, das in den Klassenzimmern verfügbar sein muss. Bereitstellung zusätzlicher Arbeitskleidung für Schüler, um das häufige Wechseln und Reinigen zu fördern;
- Sicherstellung von Pausen mindestens alle anderthalb Stunden, um das Lüften der Räume zu gewährleisten;
- Sicherstellung, dass immer nur eine Person auf einmal Zugang zu den Toiletten, Umkleieräumen (die vorzugsweise geschlossen bleiben sollten) und dem Eingangsbereich hat;
- Beschränkung der Aufzugsnutzung auf Fälle, in denen dies unbedingt erforderlich ist, oder Beschränkung der Nutzung auf jeweils eine Person;
- Verringerung der Belegung von Kantinen, beispielsweise durch schichtweise Belegung;
- Rucksäcke sollten getrennt voneinander aufbewahrt werden. Um dies sicherzustellen, kann ein extra dafür vorgesehener Raum zur Aufbewahrung während des Unterrichts genutzt werden, wobei nur jeweils einer Person der Zutritt gestattet ist.
- Tragen von Masken in Klassenzimmern und überall dort, wo der Sicherheitsabstand nicht eingehalten werden kann. Verwendung von Handschuhen zur Vermeidung des Kontakts mit Papier, Kreide und anderen möglicherweise gemeinsam genutzten Materialien. Die gemeinsame Verwendung von Materialien und Arbeitsgeräten ist so weit wie möglich zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, sind sie nach jeder Verwendung zu desinfizieren.

ANHANG 1

Links zu den Länderberichten des EMEcs-Projekts

EMEcs Länderbericht - Deutschland

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/08/EMEcs-Germany.pdf>.

EMEcs Länderbericht - Italien

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEcs-Italy.pdf>.

EMEcs Länderbericht - Polen

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEcs-Poland.pdf>.

EMEcs Länderbericht - Portugal

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/09/EMEcs-Portugal.pdf>.

EMECS Länderbericht - Rumänien

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/08/EMEcs-Romania.pdf>.

EMEcs Länderbericht - Spanien

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEcs-Spain.pdf>.

EMEcs EU-Bericht

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/EMEcs-EU-Report.pdf> .

EMEcs EU-Handbuch - Schutz entsandter Arbeitnehmer im Baugewerbe während COVID-19: Grenzen und vielversprechende Praktiken

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/EU-Handbook.pdf> .

EMEcs Diskussionspapier - Neue Werkzeuge zur Überwachung und Durchsetzung von Arbeitsbedingungen

https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/Discussion_Paper.pdf

EMEcs Abschlussbericht

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/EMEcs-Final-Report-EN.pdf>

ANHANG 2

Liste der COVID-19-Protokolle, die als Quelle für den EMEcs-Entwurf eines Arbeitsschutzprotokolls genutzt wurden

Titel in Originalsprache: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard für das Baugewerbe

Land: Deutschland

Herausgegeben von: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU)

Verfügbar unter: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/SARS-CoV-2-BG_BAU_DE.pdf

Titel in Originalsprache: Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri

Land: Italien

Herausgegeben von: Ministerium für Infrastruktur und Verkehr, Ministerium für Arbeit und Soziales, Gemeinde- und Provinzverbände (ANCI, UPI), große öffentliche Auftragnehmer im Bereich der zivilen Infrastruktur (ANAS, RFI), Branchen-Arbeitgeberverbände, die große Unternehmen und Genossenschaften vertreten (ANCE, Alleanza delle Cooperative), Branchengewerkschaften (Feneal UIL, Filca CISL, Fillea CGIL).

Verfügbar unter: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Protocollo240420_IT.pdf

Titel in Originalsprache: Zbiór zasad bezpieczeństwa w zapobieganiu COVID-19

Land: Polen

Herausgegeben von: Arbeitgeberverband großer Bauunternehmen im Baugewerbe (Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie)

Verfügbar unter: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Zbior_zasad_COVID_PL.pdf

Titel in Originalsprache: Recomendações complementares.

Adaptar os locais de trabalho | Proteger os trabalhadores

Setor de atividade: Construção

Land: Portugal

Herausgegeben von: Arbeitsschutzbehörde (ACT)

Verfügbar unter: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/ACT_RecomendacoesComplementares_PT.pdf

Titel in Originalsprache: COVID-19: Prevenção e Controlo de Infecção no Setor da Construção Civil

Land: Portugal

Herausgegeben von: Generaldirektion für Gesundheit (DGS)

Verfügbar unter: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/COVID-19-Prevencao-e-Controlo-de-Infecao_PT.pdf

Titel in Originalsprache: Guía de actuación en materia preventiva por causa del COVID-19 en las obras de construcción

Land: Spanien

Herausgegeben von: Branchen-Arbeitgeberverband (CNC), Branchengewerkschaften (CCOO construcción y servicios, UGT FICA)

Verfügbar unter: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Guide_socialpartners_ES.pdf

Integriert von:

Guía de actuación en materia preventiva por causa del COVID-19 en los centros de trabajo del sector de la construcción

Verfügbar unter: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Guide_Adaptacion-junio2020_ES.pdf

Titel in Originalsprache: Medidas para el desarrollo de las actividades de formación durante el período de transición hacia la nueva normalidad tras la situación de crisis sanitaria generada por el COVID 19

Land: Spanien

Herausgegeben von: Lokale paritätische Einrichtung für die Berufsausbildung im Baugewerbe (FLC Asturias)

Verfügbar unter: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER_ES.pdf

