



Zusammenfassung

DAS CIBELLES-PROJEKT

Das CIBELLES-Projekt wurde vom Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamten (SLIC) 2009 bewilligt und von der Europäischen Kommission finanziert. Es waren neun Mitglieder des SLIC beteiligt: die Arbeitsaufsichtsbehörden von Belgien, Malta, Ungarn, Frankreich, Österreich, Deutschland, Italien, Portugal und Spanien.

Das Kick-Off-Meeting fand im April 2010 statt, die abschließende Konferenz wird am 10. und am 11. November 2011 in Madrid stattfinden. Ein Memo der Aktivitäten wurde in Kapitel 2 aufgenommen. Außerdem wurde eine Expertenkonferenz mit einbezogen, die in Mallorca stattfand (Oktober 2010) und deren Dokumente in Kapitel 3 festgehalten wurden. Die Berichte über die technischen Besuche in allen beteiligten Mitgliedstaaten wurden in Kapitel 4 festgehalten. Um die Schlussfolgerungen und Vorschläge für das Projekt zu erstellen, fanden ein Treffen von Experten des Teams von CIBELLES in Mallorca (Juni 2011) sowie ein Treffen mit Experten der Europäischen Kommission in Brüssel (September 2011) statt. Die endgültigen Ergebnisse werden im allgemeinen Bericht (Kapitel 5) und in den Schlussfolgerungen und Vorschlägen (Kapitel 6) zusammengefasst. In den Annex wurde eine statistische Untersuchung über Entsendung in Spanien aufgenommen.

DIE ZIELE DIESES PROJEKTS

Die Ziele dieses Projekts sind die Erweiterung des Austausches des Informationssystems zwischen den europäischen Arbeitsaufsichtsbehörden, um grenzüberschreitende Vollstreckung und gegenseitige Unterstützung betreffend Kontrolle und Sanktionsverfahren zu erreichen sowie dem SLIC und der Kommission Vorschläge für weitere Initiativen, Programme und Vorschriften zu diesen Themen zu machen.

Die Übermittlung und der Austausch von Informationen zwischen Arbeitsinspektoren, deren gegenseitige Kooperation bei Vollstreckungsverfahren, um Verstöße zu untersuchen, und die grenzüberschreitende Vollstreckung von Strafen und Geldstrafen sind grundlegende Inhalte des Projektes. Alle diese Gegenstände wurden in anderen Bereichen wie z. B. Steuern oder Zoll schon auf europäischer Ebene geregelt. Das Ziel der Vorschläge von CIBELLES ist die gegenseitige Unterstützung von Arbeitsinspektoren auf der gleichen Ebene wie bei anderen ähnlichen Institutionen, welche grenzüberschreitende Vollzugsmaßnahmen durchführen.

DIE BEDEUTUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSDSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ (OSH)

Die Organisation und die Befugnisse der europäischen Arbeitsaufsichtsbehörden sind nicht in allen Ländern gleich. Die einzige gemeinsame Zuständigkeit ist Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH). Aus diesem Grund **orientieren sich alle** unsere

Schlussfolgerungen und Vorschläge an OSH, unbeschadet des allgemeinen Rahmens von einigen von diesen und den logischen Verbindungen von OSH zu anderen Themen.

Alle europäischen MS haben **eine gemeinsame OSH-Gesetzgebung**, die auf dem gegenwärtigen Artikel 153 AEUV und den erlassenen Richtlinien beruht. Folglich müssen alle europäischen Arbeitsaufsichtsbehörden die Erfüllung und Durchführung von diesen (Artikel 4.3 EUV und Artikel 4.2 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG) auf effiziente und einheitliche Weise erreichen, um **vergleichbare Schutzniveaus in allen Mitgliedsstaaten zu gewährleisten** (Gemeinschaftsstrategie 2007-2012 über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz).

Andererseits ist die Durchsetzung der **OSH-Vorschriften auch mit dem Funktionieren des Binnenmarktes** in Hinblick auf den freien Verkehr von Waren (Art. 28 AEUV) wie Maschinen oder gefährliche Arbeitsstoffe verbunden, die OSH beeinträchtigen können, und hinsichtlich des freien Dienstleistungsverkehrs und im Besonderen der Entsendung von Unternehmen und Arbeitskräften (Art. 56 AEUV). Alle Mitgliedsstaaten und deren nationalen Gesetze sind an das Grundprinzip gebunden, dass die Unternehmen, die Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedsstaat entsenden (Artikel 3 Richtlinie 96/71/EG – Entsenderichtlinien), in Bezug auf OSH gleiche Arbeitsbedingungen gewährleisten müssen.

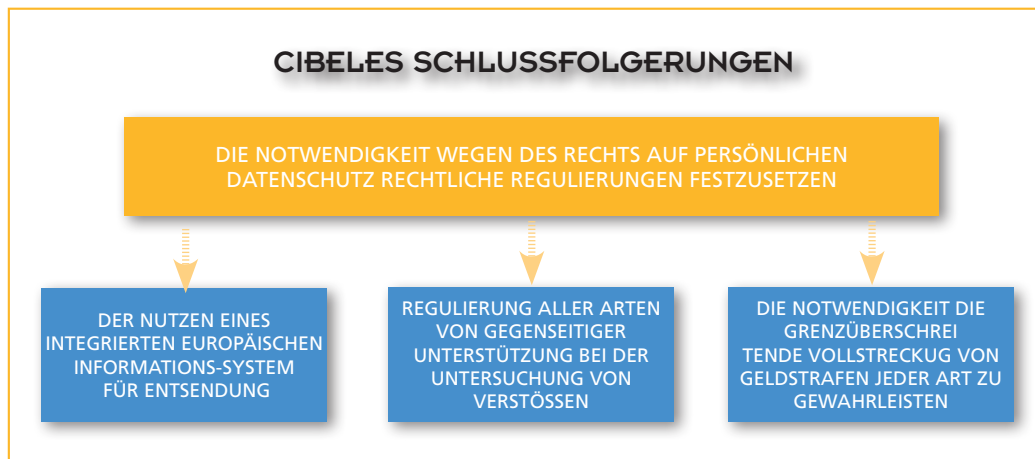
Entsendung kann zu einer gewissen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen, wo folgende Faktoren zusammentreffen: weniger Ressourcen für die Arbeitnehmer, höhere Übermüdungsrisiken aufgrund von häufigen Reisen, keine Weiterbildungsangebote im Gastgeberland, Nicht-Vorhandensein der vorgeschriebenen Schutzausrüstung, Wohnungen, die nicht dem Standard entsprechen, und gefährlicher Transport.

Die Durchsetzung von nationalen OSH-Gesetzen ist mit der Notwendigkeit von **Kooperation und gegenseitiger Unterstützung zwischen Arbeitsaufsichtsbeamten** aus verschiedenen Mitgliedsstaaten entsprechend Artikel 4 der Entsenderichtlinie verbunden. Anderenfalls könnten die Verstöße von Entsendebetrieben nicht vollständig untersucht werden, und die Geldstrafen könnten nicht grenzüberschreitend vollstreckt werden, weshalb sie unbestraft bleiben würden. Folglich würden die Arbeitsaufsichtsbeamten nicht auf gleiche Weise mit den Unternehmen verfahren.

DIE SCHLUSSFOLGERUNGEN DES CIBELES-PROJEKTES

Die Schlussfolgerungen des CIBELES Projektes bestehen aus einer ersten und allgemeinen Schlussfolgerung über **die Bedeutung des Schutzes von personenbezogenen Daten**, um die Übertragung von Information und gegenseitige Unterstützung bei Durchsetzungsverfahren rechtlich zu gewährleisten sowie aus drei Schlussfolgerungen über die drei Schritte des Durchsetzungsverfahrens:

- 1) Die Notwendigkeit eines **integrierten Informationssystems für die Entsendung**, um die Aktivität der Inspektion vorzubereiten (vor der Inspektion)
- 2) Die **Regelung aller Arten der gegenseitigen Unterstützung** bei der Untersuchung von Verstößen (während der Inspektion)
- 3) Die Notwendigkeit, **grenzüberschreitende Vollziehung von Geldstrafen jeder Art zu gewährleisten** (nach der Inspektion)



DER SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN DATEN

Gemäß dem Rat des europäischen Datenschutzbeauftragten (EDPS) ist der Schutz **der persönlichen Daten ein Grundrecht** nach Artikel 8 der Charta der Grundrechte der Union und nach Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention ('EMRK'). Es sollten keine Zweifel an dem rechtlichen Status von Bestimmungen bestehen, die Grundrechte einschränken, und dass **diese Bestimmungen in einem Rechtsakt niedergelegt werden müssen, auf Basis eines EG-Vertrags, der vor einem Richter geltend gemacht werden kann. Anderenfalls wäre das Ergebnis Rechtsunsicherheit** für das betroffene Subjekt, da es sich nicht darauf verlassen kann, die Gesetze vor Gericht geltend machen zu können.

Das ist deshalb die erste Voraussetzung für die Übermittlung von Informationen und gegenseitiger Unterstützung zwischen Arbeitsschutzinspektoren: **Diese Angelegenheiten sollten vorher auf europäischer und auf nationaler Ebene von Rechtsinstrumenten geregelt werden, um zu verhindern, dass die Zulassungsbehörden, wenn sie Mechanismen für die gegenseitige Unterstützung verwenden, auf Grund des Schutzes von persönlichen Daten unsicher sind.**

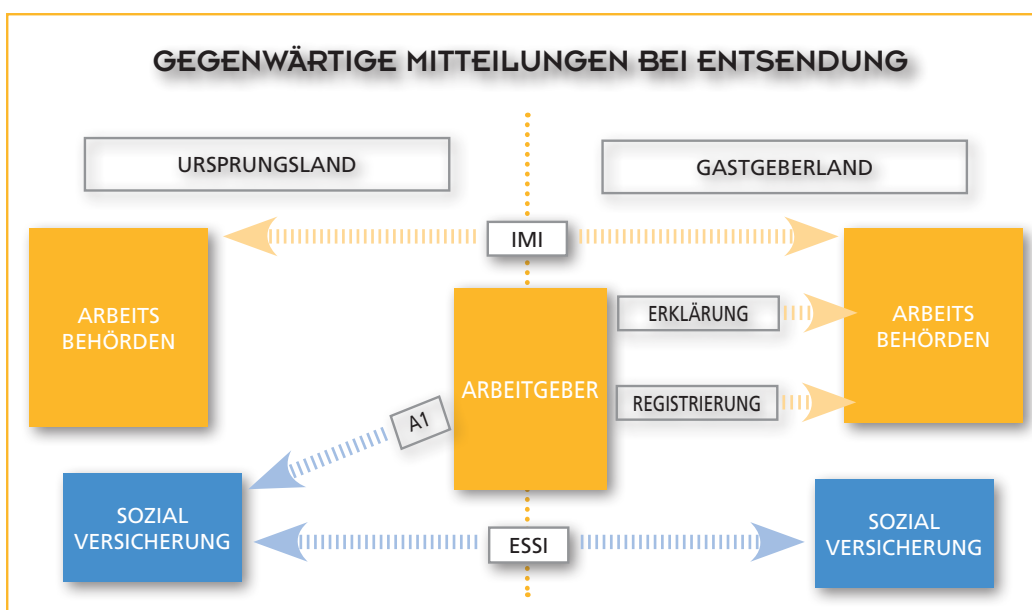
EIN INTEGRIERTES INFORMATIONSSYSTEM FÜR DIE ENTSENDUNG, DAMIT INSPEKTIONSMASSNAHMEN GEPLANT WERDEN KÖNNEN

Verfügbare Informationen über Unternehmen, Arbeitnehmer und Arbeitsplätze sind notwendig, um Inspektionen durchzuführen zu können. Arbeitsinspektoren müssen normalerweise die in ihrem Gebiet tätigen Unternehmen und die Arbeitnehmer kennen, über Instrumente verfügen, um deren Identität überprüfen zu können, wissen, wo deren Arbeitsplätze sind, was für Tätigkeiten sie ausführen und was die wichtigsten Vorkommnisse bei ihren OSH-Aktivitäten sind. Dies betrifft vor allem Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, wenn diese vorkommen, damit sie in der Lage sind, diese zu kontrollieren.

Mitteilungen und Informationen zur Entsendungen

Die gegenwärtigen gesetzlichen Anforderungen für Meldungen der Entsendung und für europäische Informationssysteme über die Entsendung weisen **sowohl für Arbeitgeber als auch für öffentliche Einrichtungen merkbare Mängel auf**. Arbeitgeber sollen bei der

Suche nach Informationen eine entmutigende Aufgabe bewältigen, da die gesetzlichen Erfordernisse in jedem Mitgliedstaat anders sind. Außerdem sollen sie oft mindestens zwei oder mehr verschiedene Verfahren für die Entsendung in verschiedenen Sprachen durchführen: eines in der Sprache des Ursprungslandes für sozialversicherungsrechtliche Aspekte (A1-Formular) sowie eines in der Sprache des Gastgeberlandes, um die Entsendung anzugeben (für mindestens die Hälfte der MS). Oft kommt noch ein weiteres dazu, um ihre Unternehmen zu registrieren. Die Übermittlung von Anzeigen im Fall von Arbeitsunfällen sind dabei nicht in Betracht gezogen. Öffentliche Einrichtungen beider Länder sind durch zwei verschiedene Netzwerke verbunden (IMI und ESSI), die nicht untereinander vernetzt sind.

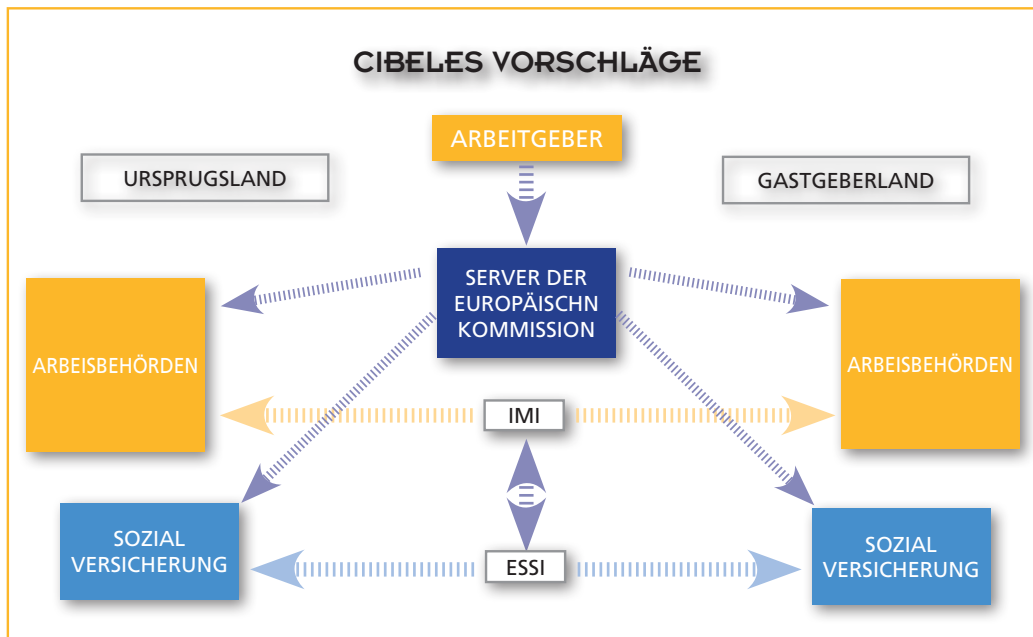


Andererseits würden neue Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, die das Recht des Inspektors einführen, von den Unternehmern weitere Informationen über die Entsendung, die Erstellung von Dokumenten und so weiter einzufordern, mit dem Grundrecht auf freie Bewegung von Dienstleistern in Widerspruch stehen, wie der EUGH schon in Betracht gezogen hat.

Um dieser Situation abzuwehren sind die Vorschläge des CIBELES-Projektst auf eine **Win-Win-Strategie ausgerichtet**, um die Verpflichtungen der Arbeitgeber zu vereinfachen und zu vereinheitlichen und um die Kommunikation zwischen Behörden zu verbessern, indem bürokratische Hindernisse für beide Seiten verringert werden.

Unser erster Vorschlag ist eine Maßnahme, um alle mit der Entsendung verbundenen Mitteilungen in ein integriertes Verfahren auf europäischer Ebene zu koordinieren und die gegenwärtigen Informationsnetzwerke miteinander zu verbinden (Artikel 114 oder 197 AEUV). Die Arbeitgeber sollten alle nach den Gesetzen des entsendenden Landes und des Gastgeberlandes erforderlichen Mitteilungen in ein einheitliches Verfahren mit elektronischen Mitteln bei einem EU-Server einreichen, der später diese Information an alle betroffenen öffentlichen Stellen weitergeben und auch den Arbeitgebern ständigen Zugang zu ihren eigenen Dateien gewährleisten würde.

Diese Maßnahmen könnten entweder für alle Entsendungsverfahren oder nur für bestimmte (die riskantesten) Sektoren ausgeführt werden.



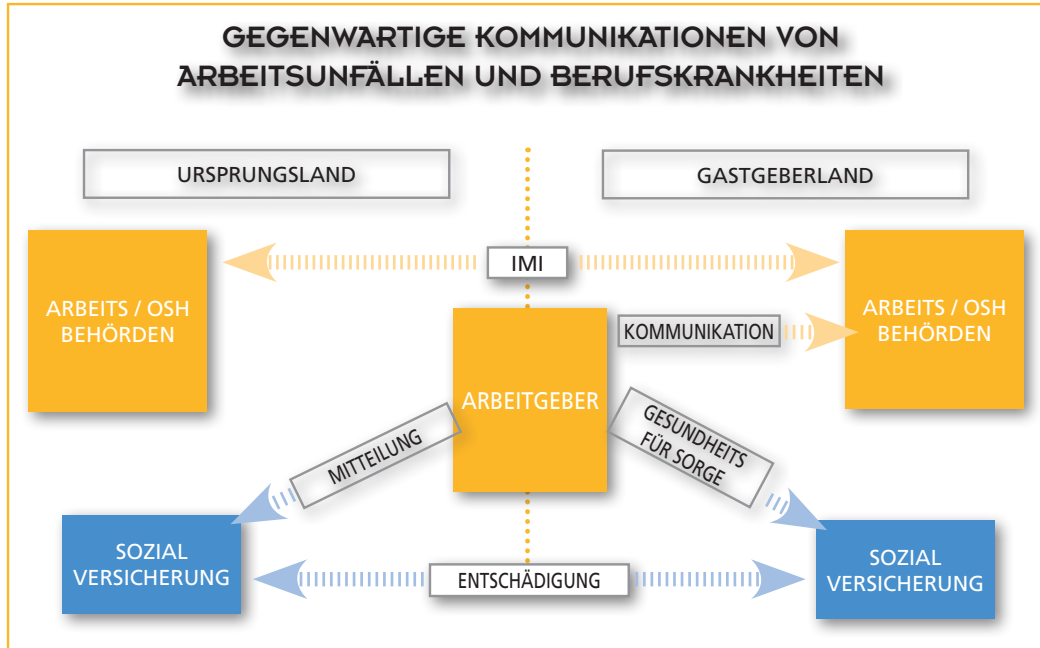
Der **zweite Vorschlag** würde weiter gehen als der erste und würde eine **Maßnahme für die europäische Harmonisierung der Rechtsvorschriften über Mitteilungen bei der Entsendung** (Artikel 114 oder 197 EUV) als Folge haben, um die Pflichten für entsendende Unternehmungen zu vereinheitlichen und die Aufsichtsaufgaben der Arbeitsinspektoren zu gewährleisten. Experten des CIBELES-Teams schlagen vor, eine **einheitliche europäische verbindliche Erklärung über die Entsendung für die Behörden der Gastgeberländer einzuführen**.

Der **dritte Vorschlag** hat auch mit den beiden vorherigen etwas zu tun. **Es ist die Gewährleistung der Wirksamkeit der gesetzlichen Mitteilungspflichten durch Sanktionen im Fall von Nicht-Einhaltung der Entsendungserklärung, die von Verstößen abhalten sollen.**

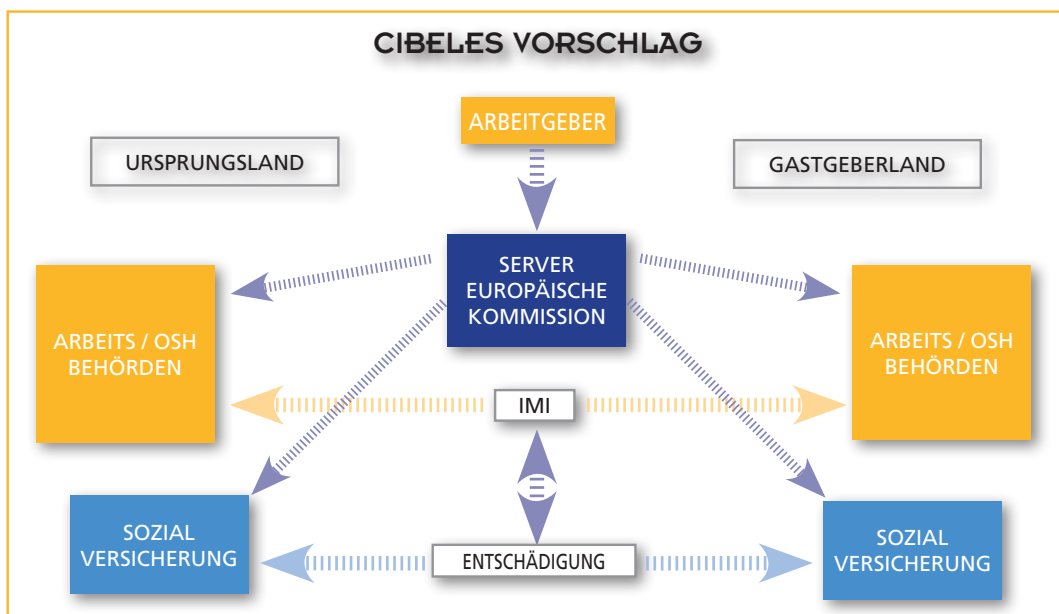
Die Mitteilungen über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten von entsendeten Arbeitnehmern

Wenn Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten auftreten, sollten Arbeitgeber eine doppelte Anzeige bei der zuständigen Sozialversicherung des Ursprungslandes machen, und in den meisten Fällen bei den Regulierungsbehörden des Gastgeberlandes.

Die erste Anzeige ist notwendig, um Sozialleistungen zu bestimmen, die zweite dagegen wurde eingeführt, um die Untersuchungen der Arbeitsinspektoren über OSH und weitere Arbeitsbedingungen zu erleichtern.



Um Betrug, doppelte Bürokratie und lückenhafte Berichterstattung zu vermeiden, ist der **vierte Vorschlag** von CIBELES, dass **Mitteilungen über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten von entsendeten Arbeitnehmern ein koordiniertes Verfahren auf europäischer Ebene nachfolgen sollte** (Artikel 114 oder 197 TFUE).



Ein gemeinsames Instrument um entsendete Arbeitskräfte zu identifizieren

Eine weitere Notwendigkeit der Arbeitsinspektoren ist es, entsendete Arbeitskräfte am Arbeitsplatz zu identifizieren. Die Instrumente, die dafür normalerweise vorhanden sind, sind nationale Personalausweise, Reisepässe (wenn vorhanden) und A1-Formulare, deren Authentizität die Inspektoren nicht überprüfen können. Außerdem sind die A1-Formulare oft am Arbeitsplatz nicht vorhanden oder können vom entsendenden Land rückwirkend geliefert werden.

Aus diesem Grund ist der **fünfte CIBELES-Vorschlag, den entsendeten Arbeitskräften eine europäische Identifizierungskarte zur Verfügung zu stellen, die diese dann den Arbeitsinspektoren vorzeigen können** (Artikel 114 oder 197 AEUV).

Die erste Option wäre, die europäische Krankenversicherungskarte (EKVK) mit diesem neuen Instrument auszustatten. EHIC hat oft mit der Entsendung von Arbeitskräften zu tun, weshalb dies keine zusätzliche bürokratische Hürde beinhalten würde.

Eine zweite Möglichkeit wäre es, dem STORK-Projekt zu folgen und eine europäische eID-Interoperabilitätsplattform einzurichten, die es den Bürgern ermöglichen wird, jenseits der Grenzen neue E-Relations aufzunehmen, indem sie ihren nationalen Personalausweis vorlegen.

Eine dritte Option könnte eine „Entsendungsidentifizierungskarte“ mit einem persönlichen Foto sein, die von der Behörde ausgestellt würde, die auch das A1-Formular ausstellt.

Schließlich wäre eine vierte Option kein richtiges Identifikationsdokument, sondern ein Verzeichnis der Anwesenden mit den Namen und den Nummern der Sozialversicherung, das der Unternehmer während der Zeit der Entsendung immer am Arbeitsplatz bereit halten muss.

REGULIERUNG ALLER ARTEN VON GEGENSEITIGER UNTERSTÜTZUNG BEI DER UNTERSUCHUNG VON VERSTÖßEN

Gemäß dem IAO-Übereinkommen Nr. 81, das von allen europäischen MS ratifiziert wurde, sind die Verfahren für die Untersuchung von Verstößen durch Arbeitsinspektoren in den meisten Fällen **administrativer Art**, und es sollte im Ermessen der Arbeitsinspektoren liegen, zu warnen und Ratschläge zu erteilen, anstatt entweder zu empfehlen Verfahren einzuleiten oder gleich Verfahren einzuleiten (Artikel 17.2 IAO Übereinkommen). Die einzige Ausnahme wären in einigen der MS die Ermittlungen, die von den Justizbehörden durchgeführt werden.

Gegenseitige Unterstützung bei der Untersuchung von Verstößen durch europäische Arbeitsinspektoren wird heute von Artikel 4 der Entsenderichtlinie geregelt, aber nur in Hinblick auf Informationen auf Anfrage. Andere Modalitäten der gegenseitigen Unterstützung die gegenwärtig in der Praxis umgesetzt werden, sind technische Kooperationen ohne personenbezogene Daten (KSS), sowie diejenigen, die in bilateralen Abkommen geregelt werden, deren Anwendungsbereich, Inhalt und Wirkungsgrad erheblich variieren können.

Es gibt weitere Rechtsinstrumente für die gegenseitige Unterstützung, die nicht in allen MS anwendbar sind. Das erste ist das Übereinkommen über die Rechtshilfe in Strafsachen (2000), das nicht in den MS angewendet werden kann, deren Sanktionen administrativer Natur sind und nicht vor Strafgerichten angefochten werden können. Das zweite ist das europäische Übereinkommen über die Zustellung von Dokumenten, die mit Verwaltungsangelegenheiten (1977) zu tun haben, das nur von einigen MS ratifiziert wurde. Schließlich ist das Dritte die **nationale Gesetzgebung einiger MS** (Belgien, Spanien, Frankreich und Ungarn), die die gegenseitige Unterstützung zwischen Aufsichtsbehörden regelt, aber nur in diesem Anwendungsbereich angewendet werden kann.

Die Schlussfolgerung ist, dass dennoch eine Regelung für die gegenseitige Unterstützung bei der Untersuchung von Verstößen durch Arbeitsinspektoren gebraucht wird, die für alle MS rechtsverbindlich sein sollte.

Informationsaustausch

Der sechste CIBELES-Vorschlag ist, dass eine Maßnahme alle Formen des Informationsaustausches zwischen Arbeitsinspektoren regeln sollte (Art. 114 oder 197 EUV).

Zu diesen Formen gehört die **Informationsanfrage** (schon gewährleistet von Artikel 4 der Entsenderichtlinie), die dem Empfänger nicht nur die schon erhältliche Informationen liefern sollte, sondern auch die dafür notwendige Untersuchung, um sie danach dem Antragsteller zu übermitteln.

Die **spontane Information**, die verbunden ist mit Straftaten und Zuwiderhandlungen gegen Rechtsvorschriften, Ahndung oder Bearbeitung, welche zum Zeitpunkt, an dem die Information geliefert wird, zum Zuständigkeitsbereich der Behörde eines anderen Mitgliedsstaats gehört, sowie Warnungen über mögliche Verstöße, die in OSH-Angelegenheiten besonders wichtig sind.

Schließlich ist noch die technische Kooperation zwischen den Arbeitsinspektoren zum Austausch von Informationen über die nationale Gesetzgebung, über Produkte wie Maschinen, gefährliche Substanzen, Best Practices, Produkte, Sicherheitsthemen, wissenschaftlichem Wissen usw. oder Kontrollverfahren über OSH-Angelegenheiten enthalten. Diese Informationen könnten für die Einbeziehung von persönlichen Daten anfällig sein, denn in vielen MS umfasst der Datenschutz auch juristische Personen; aus diesem Grund ist es sinnvoll, rechtliche Unsicherheit zu vermeiden und diese Art der gegenseitigen Unterstützung in eine Rechtsverordnung aufzunehmen.

Kooperation

Der siebte Vorschlag von CIBELES besteht darin, auf europäischer Ebene alle Formen von physischer oder aktiver Kooperation zwischen Arbeitsinspektoren zu regeln.

Kooperation beinhaltet gemeinsame Aktionen, um Vollstreckungsverfahren durchzuführen. Die typischen Formen der Kooperation sind die **Anhörung von Zeugen**, die notwendig ist, um die Tatsachen zu rekonstruieren, die im Zusammenhang eines Arbeitsunfalls von Bedeutung sind, **gemeinsamen Teams von Inspektoren** die an gleichzeitigen grenzüberschreitenden Aktionen auf gemeinsamer Basis teilnehmen, oder an europäischen SLIC-Kampagnen und anderen Formen der Unterstützung von Verfahren, die die Anzeige von Verwaltungsakten und Unterstützung bei Gerichtsverfahren betreffen.

Ein europäisches Netz von OSH -Experten (EUROSH)

Der achte CIBELES-Vorschlag ist es, ein europäisches Netz von OSH-Experten zu schaffen, das EUROSH genannt werden könnte.

Dieses Netzwerk würde sich von anderen unterscheiden, weil es nicht auf Anfrage eingesetzt würde wie das IMI, sondern proaktiv, was die technische Unterstützung von Arbeitsinspektoren in OSH-Fragen und die Organisation von Schulung und der Information dienenden Aktion auf europäischer Ebene vereinfachen würde.

Die rechtliche Beweiskraft bei gegenseitiger Unterstützung

Der neunte CIBELES-Vorschlag ist es, die rechtliche Beweiskraft von ausgetauschten Informationen zu regeln, die von den Inspektoren für ihre Recherchen verwendet werden und die den gleichen Wert haben wie ihre eigenen Augenschein-Feststellungen. Dies sollte auch auf Befunde aufgrund von gemeinsamen Aktionen oder aktiver Unterstützung bei Untersuchungen angewendet werden.

Regelung des nationalen Rahmens der OSH-Gesetzgebung

Der zehnte CIBELES-Vorschlag besteht darin, den Rahmen der nationalen OSH-Gesetzgebung für entsendete Arbeitskräfte zu klären, vor allem in Fragen, die mit der Gesundheitsüberwachung, Arbeitsschutzdiensten und Schulung zu tun haben. Es ist vorteilhaft, Doppelregelungen oder Mängel zu vermeiden.

Bilaterale Abkommen

Der elfte CIBELES-Vorschlag ist es, eine rechtliche Basis für bilaterale Abkommen zu schaffen, die von einem europäischen Rechtsinstrument abgeleitet wird.

Arbeitsinspektoren haben im Wesentlichen die gleichen Befugnisse, aber nicht die gleichen Zuständigkeiten. Ein zukünftiger europäischer rechtlicher Rahmen sollte flexibel sein und all diese Aspekte berücksichtigen, indem er gegenseitige Unterstützung an verschiedene Situationen anpasst, um es zu gestatten, wann immer es möglich ist, in den gegenseitigen Verpflichtungen durch multilaterale oder bilaterale Abkommen weiter zu gehen, welche die europäische Gesetzgebung vervollständigen. Diese rechtliche Basis sollte auch den Schutz der Privatsphäre bei der Nutzung von personenbezogenen Daten und die rechtlichen Beweisregeln abdecken.

DIE NOTWENDIGKEIT, GRENZÜBERSCHREITENDE VOLLSTRECKUNG VON GELDSTRAFEN JEDER ART AUSZUFÜHREN

Im Gegensatz zu den Verfahren für die Untersuchung von Verstößen sind die Strafverfahren, in OSH-Angelegenheiten, in jedem Land anders. Alle CIBELES-Länder haben Verwaltungsverfahren für Geldstrafen, aber vier von diesen (BE, MT, FR, IT) basieren hauptsächlich auf Strafverfahren oder betrachten diese als erste Priorität. Aber auch Verwaltungsverfahren für Geldstrafen sind nicht alle gleich; manchmal können Bußgelder vor Strafgerichten angefochten werden (DE), in anderen vor Arbeitsgerichten (BE, HU, PT) und in anderen vor Gerichten für Angelegenheiten der Verwaltung (AT, ES, IT).

Arbeitsinspektoren haben nicht in allen MS den gleichen rechtlichen Status. Nur in vier CIBELES-Ländern verfolgen sie Straftaten und in fünf CIBELES-Ländern bestrafen sie ausschließlich administrative Rechtsverletzungen.

Die Instrumente, die gegenwärtig die grenzüberschreitende Vollstreckung von Geldstrafen regeln, sind nicht immer auf alle MS anwendbar.

- Die Vollstreckung von Geldstrafen kann gemäß dem **Rahmenbeschluss 2005/214/JHA über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen** ausgeführt werden, wenn die Geldstrafen von Justizbehörden oder von Verwaltungsbehörden angeordnet werden, und können in Frankreich, Malta und Deutschland vor den Strafgerichten angefochten werden (Belgien und Italien haben dieses Rechtsinstrument nicht).

Es ist noch zweifelhafter, und es könnte von der Natur der nationalen Gesetzgebung abhängig sein, wenn Geldstrafen von Verwaltungsbehörden angeordnet werden und vor anderen Gerichten als dem Strafgericht angefochten werden können. Dieser Aspekt betrifft nicht nur die Länder, die Geldstrafen zustellen, sondern auch die Länder, die diese vollstrecken sollten. Dies heißt, dass alle Länder betroffen sein können. Mindestens vier CIBELES-MS (BE, HU, ES, FR) gehen davon aus, dass dieser Rahmenbeschluss nicht auf diese Art von Geldstrafen anwendbar ist.

- Eine andere Option um Geldstrafen zu vollstrecken könnte sich auf die **Richtlinie des Rates 2010/24/EU über Amtshilfe für die Beitreibung von Forderungen in Bezug auf bestimmte Abgaben, Zölle und Steuern und sonstigen Maßnahmen** stützen, die die Vollstreckung von Verwaltungsstrafen (Artikel 2.2.) vorsieht, welche von Verwaltungsbehörden angeordnet sind, die zuständig sind, Abgaben oder Zölle einzuziehen, die behördlichen Ermittlungen in Bezug auf diese durchzuführen oder im Auftrag von administrativen oder juristischen Körperschaften aufgrund einer Anfrage dieser Verwaltungsbehörden.

Einige CIBELES-Länder haben jedoch an der Einführung dieser Richtlinie für Sanktionen von anderen Verwaltungsbehörden als Steuerbehörden oder anderen gesetzlichen Pflichten, die nichts mit öffentlichen Einnahmen zu tun haben, wie die, die beispielsweise mit OSH zusammenhängen, Zweifel geäußert.

Eine globale Regelung für die grenzüberschreitende Vollstreckung von Geldstrafen

Die einfachste Lösung für dieses Problem wäre es, **die gegenseitige Anerkennung und Vollstreckung aller Geldstrafen zu regeln**, insbesondere diejenigen, die für Verstöße gegen nationale Bestimmungen zur Umsetzung von Artikel 3 des Rahmenbeschlusses) (**zwölfter CIBELES-Vorschlag**) verhängt werden, egal ob sie eine strafrechtliche oder eine verwaltungsrechtliche Natur haben und welche Gerichte für einen Einspruch gegen Geldstrafen zuständig sind.

Angesichts der Schwierigkeit, diese globale Regelung für alle Geldstrafen administrativer und strafrechtlicher Natur auf europäischer Ebene zu erreichen, ist der **dreizehnte Vorschlag von CIBELES, eine europäische Regelung für die Vollstreckung von administrativen Geldstrafen in Kraft zu setzen, die mit OSH oder Entsendung zu tun haben und an den Gerichtshöfen angefochten werden können, die keine Strafgerichte sind** und deshalb vom Geltungsbereich des Rahmenbeschlusses 2005/214/JHA ausgenommen werden.

Dieser Vollstreckungstitel könnte im Bereich der Entsendung angewendet werden (im Geltungsbereich von Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EU, zu der auch OHS-Angelegenheiten gehören) gemäß Artikel 114 AEUV oder nur speziell zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gemäß Artikel 153 AEUV.

Harmonisierung von OSH-Rechtsverletzungen

Zum Schluss **ist der vierzehnte CIBELES-Vorschlag die Harmonisierung von Rechtsverletzungen im Bereich von OSH**, da doppelte Strafbarkeit eine übliche Voraussetzung für gegenseitige Unterstützung bei der Vollstreckung von Geldstrafen ist. Deshalb könnte dieses Prinzip die Umsetzung des vorherigen Vorschlags gefährden.

Um eine derartige Maßnahme durchzuführen wäre eine vorherige, vergleichende Untersuchung über Verstöße in den Mitgliedstaaten (Artikel 156 EUV) notwendig.

Schlussfolgerung

Erste Schlussfolgerung: DIE NOTWENDIGKEIT EINER GESETZLICHEN REGULIERUNG DER INFORMATIONQUELLEN UND GEGENSEITIGE UNTERSTÜTZUNG FÜR ARBEITSINSPEKTOREN BEI VOLLSTRECKUNGSVERFAHREN WEGEN DEM RECHT AUF SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN DATEN

Zweite Schlussfolgerung: DIE NOTWENDIGKEIT EIN INTEGRIERTES INFORMATIONSSYSTEM ZUR ENTSENDUNGEN ZU SCHAFFEN, UM DOPPELARBEIT UND INEFFIZIENZ FÜR UNTERNEHMEN UND ÖFFENTLICHE BEHÖRDEN ZU VERMEIDEN

ERSTER VORSCHLAG: Alle mit der Entsendung verbundenen Mitteilungen sollten mit elektronischen Mitteln in ein integriertes und vereinfachtes Verfahren auf europäischer Ebene übermittelt werden

ZWEITER VORSCHLAG: eEine Maßnahme für die europäische Harmonisierung der Rechtsvorschriften über Kommunikationen bei Entsendungen

DRITTER VORSCHLAG: MS sollten in ihrer Gesetzgebung ernsthafte Sanktionen für Nicht-Angaben, verspätete Angaben und falsche oder unvollständige Angaben vorsehen, um vor Verstößen gegen die Angaben von Entsendungen abzuschrecken

VIERTER VORSCHLAG: aMeldung an die Arbeitsaufsichtsbehörden von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von entsendeten Arbeitskräften sollten über ein europäisches Informationssystem erfolgen

FÜNFTER VORSCHLAG: Entsendete Arbeitskräfte mit Mitteln ausstatten, durch die sie von Arbeitsinspektoren identifiziert werden können

Dritte Schlussfolgerung: DIE EUROPÄISCHE RECHTLICHE REGULIERUNG SOLLTE ALLE ARTEN DER GEGENSEITIGEN UNTERSTÜTZUNG BEI DER VON ARBEITSINSPEKTOREN DURCHFÜHRTEN UNTERSUCHUNG VON VERSTÖSSEN EINBEZIEHEN

SECHSTER VORSCHLAG: Eine Maßnahme sollte alle Formen des Informationsaustausches zwischen Arbeitsinspektoren regeln

- SIEBTER VORSCHLAG:** Auf europäischer Ebene alle Formen von physischer oder aktiver Kooperation zwischen Arbeitsinspektoren zu regeln
- ACHTER VORSCHLAG:** ein europäisches Netz von OSH-Experten zu schaffen, das EUROSH genannt werden könnte
- NEUNTER VORSCHLAG:** Regelung der rechtlichen Beweiskraft für ausgetauschte Informationen, die von Inspektoren bei ihren Untersuchungen verwendet wird
- ZEHNTER VORSCHLAG:** Den Rahmen der nationalen Gesetzgebung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von entsendeten Arbeitskräften zu klären
- ELFTER VORSCHLAG:** Eine rechtliche Basis für bilaterale Abkommen zu schaffen, das von einem europäischen Rechtsinstrument abgeleitet wird

Vierte Schlussfolgerung: WIR HABEN NOCH KEIN RECHTSINSTRUMENT, DAS DIE GELDSTRAFEN REGELT, DIE VON ALLEN EUROPÄISCHEN ARBEITSBEHÖRDEN VORGESCHLAGEN ODER AUFERLEGT WERDEN OVERHEIDSDIENSTEN

- ZWÖLFTER VORSCHLAG:** In einem Rechtsinstrument die gegenseitige Anerkennung und Vollstreckung aller Geldstrafen jeglicher Art zu regeln
- DREIZEHNTER VORSCHLAG:** Eine europäische Regelung für die Vollstreckung von administrativen Bußgeldern, die mit Sicherheit und Gesundheitsschutz im Bereich der Entsendung zu tun haben und an Gerichten angefochten werden können, die keine Strafgerichte sind
- VIERZEHNTER VORSCHLAG:** Harmonisierung von Rechtsverletzungen im Bereich der OSH und/oder Entsendung

This publication is commissioned under the European Union Programme for Employment and Social Solidarity (2007-2013). This programme is managed by the Directorate-General for Employment, social affairs and equal opportunities of the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment and social affairs area, as set out in the Social Agenda, and thereby contribute to the achievement of the EUROPE 2020 goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

PROGRESS mission is to strengthen the EU contribution in support of Member States' commitments and efforts to create more and better jobs and to build a more cohesive society. To that effect, PROGRESS is instrumental in:

- providing analysis and policy advice on PROGRESS policy areas;
- monitoring and reporting on the implementation of EU legislation and policies in PROGRESS policy areas;
- promoting policy transfer, learning and support among Member States on EU objectives and priorities; and
- relaying the views of the stakeholders and society at large

For more information see:

<http://ec.europa.eu/progress>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position of the European Commission.