

Deutscher Bundestag

Innenausschuss

Ausschussdrucksache

17(4)533 A



## Stellungnahme

**zur öffentlichen Anhörung im Innenausschuss des Bundestages am 25. Juni 2012**

**zu dem Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM (2010) 378 endg.)**

Die Europäische Kommission hat am 13. Juli 2010 den Vorschlag für eine Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM (2010) 378 endg.) vorgelegt. Ziel der Richtlinie ist es, den unternehmensinternen Transfer von Führungskräften, Fachkräften und Trainees aus Drittstaaten (China, Indien, Russland, Brasilien, etc.) nach Europa zu vereinfachen.

Als nicht stationär produzierendes Gewerbe, also als Branche, die keine festen Produktionsstandorte hat, sondern auf ständig wechselnden Baustellen arbeitet, ist das Baugewerbe durch die Vorgaben der ICT-Richtlinie jedoch besonders missbrauchsgefährdet. Zudem besteht aufgrund der spezifischen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen die Gefahr von vehementen Verdrängungseffekten auf den nationalen Arbeitsmärkten.

Sowohl die deutschen Tarifvertragsparteien des Baugewerbes (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie, **Anlage 1**) als auch die europäischen Sozialpartner des Baugewerbes (Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter, Verband der Europäischen Bauwirtschaft, **Anlage 2**) haben sich daher in ihren gemeinsamen Stellungnahmen für eine Herausnahme des Baugewerbes aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgesprochen.

Unsere Bedenken beruhen dabei auf folgenden Kernerwägungen:

Die Definition der Fachkraft ("Specialist") darf nicht dazu missbraucht werden, ganze Kolonnen von Arbeitnehmern in die Europäische Union zu entsenden. Gerade nach den Erfahrungen mit der Vergabe von zwei Teillosen beim Autobahnbau in Polen an den chinesischen Staatsbaukonzern COVEC ist dieses Szenario sehr realistisch (Antrag auf Genehmigung von 1.700 "Spezialisten").

Des Weiteren ist noch immer unklar, ob die Entsende-Richtlinie mit all ihren Vorgaben bezüglich der Mindestarbeitsbedingungen, aber auch der Kontrollmöglichkeiten, im Kontext der ICT-Richtlinie in vollem Umfang Anwendung findet. Nur so ist sichergestellt, dass deren Vorgaben zwingend auch für alle nach Europa konzernintern entsandten Drittstaatsangehörigen bei der innereuropäischen Weiterentsendung einzuhalten sind.

Darüber hinaus muss rechtssicher geklärt sein, wie die Drittstaatsangehörigen sozialversicherungsrechtlich zu behandeln sind, ob sie also in der heimischen Sozialversicherung verbleiben oder in das jeweilige System des europäischen Mitgliedstaates einzahlen.

Schließlich bleiben im Richtlinienvorschlag der Kommission die Regelungen des Art. 16 zu der grenzüberschreitenden Mobilität nicht unproblematisch. Diese dürfen nicht dazu führen, dass die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis des Erstzulassungsstaates dazu genutzt werden kann, die Arbeitnehmer unter Umgehung innerstaatlicher Entscheidungskompetenzen in weitere europäische

Mitgliedstaaten weiter zu entsenden. Die Missbrauchsgefahr ist gerade im Baugewerbe mit seinen ständig wechselnden Baustellen sehr hoch.

Auch das Europäische Parlament und der Rat haben sich bereits intensiv mit dem Richtlinienvorschlag auseinandergesetzt:

In seiner Stellungnahme vom 12. Dezember 2011 hat der Ausschuss für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten im Europäischen Parlament dem Änderungsantrag für eine Sozialpartnerklausel zugestimmt. Diese sieht vor, dass die Mitgliedstaaten mit Zustimmung der Sozialpartner auf nationaler oder europäischer Ebene einzelne Sektoren vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausschließen können. Damit könnten den Bedenken der Sozialpartner des Baugewerbes ebenfalls angemessen Rechnung getragen werden.

Der Ausschuss für Bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres (LIBE) wiederum hat sich für die ausdrückliche Regelung von nationalen Quotenregelungen und deren Vorrang vor der ICT-Richtlinie ausgesprochen. So befürwortet der federführende LIBE-Ausschuss in seiner Abstimmung am 26. Januar 2012 in Art. 6 Abs. 3 das Recht der Mitgliedstaaten zur Festlegung von Quoten in Bezug auf die Zahl der ICT-Arbeitnehmer allgemein oder für spezielle Berufe, Wirtschaftssektoren oder Regionen. Ausdrücklich wird darin auch die Möglichkeit angesprochen, die Quote auf Null zu setzen. Diese klarstellende Auslegung von Art. 79 Abs. 5 AEUV käme einem (faktischen) Ausschluss aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie gleich.

Im Kompromissvorschlag des Vorsitzes im Rat vom 16. April stellt ein neuer Artikel 5A klar, dass die Richtlinie nicht das Recht der Mitgliedstaaten berührt, die Quote für die Drittstaatsangehörigen festzulegen, denen sie die Einreise in ihr Hoheitsgebiet gewährt und gesteht zu, dass ein Zulassungsantrag aus diesem Grund als unzulässig angesehen werden kann. Die Möglichkeit einer differenzierten Ausgestaltung z.B. nach Branchen oder Regionen wird hier leider nicht ausdrücklich aufgenommen.

Die nur kurz angerissenen Punkte zeigen deutlich, dass auf die geschilderten Gefahren reagiert werden muss. Entschärft man jedoch punktuell die entsprechenden Regelungen (insbesondere Art. 16, die Definition der Fachkraft und das Verhältnis zur Entsenderichtlinie), führt dies zwangsläufig dazu, dass der von Unternehmen anderer Branchen erwünschte Mehrwert geschmälert und die Richtlinie zu stark reguliert wird. Mit einer Herausnahme des Baugewerbes - in welcher Form auch immer (Sektorausnahme, Sozialpartnerklausel oder Quotenregelung) - aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie hingegen sind alle Betroffenen der Richtlinie befriedet.

Berlin, den 20. Juni 2012



## **Gemeinsame Stellungnahme der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes**

### **zu dem Vorschlag der Europäischen Kommission**

### **für eine Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung**

**vom 13. Juli 2010**

**(KOM (2010) 378 endgültig)**

Am 13. Juli 2010 hat die Europäische Kommission den Vorschlag für eine Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung vorgelegt. Der Vorschlag beabsichtigt, den unternehmensinternen Transfer von Führungskräften, Fachkräften und Trainees aus Drittstaaten nach Europa zu vereinfachen.

**Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes sind gemeinsam der Auffassung, dass der Richtlinienvorschlag zu erheblichen, nicht hinnehmbaren Konsequenzen für den europäischen und nationalen Arbeitsmarkt, insbesondere im Bausektor, führen wird.**

#### **1. Verschärfung des Lohnkostendrucks**

Der Begriff der Fachkraft ist in der Richtlinie sehr weit definiert. Nach der jetzigen Definition würde letztlich jeder Facharbeiter mit einer Berufsausbildung aus einem Drittstaat nach Deutschland entsandt werden können. Dies würde jedoch zu einer erheblichen Verschärfung des Lohnkostendrucks führen, da Konzernunternehmen aus Drittstaaten nur verpflichtet wären, die Mindestlöhne einzuhalten, nicht jedoch die tariflichen Facharbeiterlöhne. Es wäre für derartige Konzernunternehmen damit billiger, Fachkräfte aus Drittstaaten einzusetzen, anstatt nationale Fachkräfte in ihren Niederlassungen zu beschäftigen.

Weitreichende Konsequenzen hat insbesondere auch die Vorschrift des Art. 16 des Richtlinienentwurfs (Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten). Dieses trifft in besonderem Maße auf das nicht stationär produzierende Baugewerbe zu. Nach Art. 16 kann ein Drittstaatsangehöriger, der in einem ersten EU-Mitgliedstaat eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für eine konzerninterne Entsendung erhalten hat, grundsätzlich bis zu 12 Monate in jeder weiteren Niederlassung in einem Mitgliedstaat bzw. sogar an einen Standort von Kunden der aufnehmenden Niederlassung arbeiten. Ein Antrag auf eine neue Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für eine konzerninterne Entsendung soll gerade nicht für den Zweitstaat erforderlich sein. Das bedeutet, dass ein Drittstaatsangehöriger aus China in eine Niederlassung nach Polen und von dort nach Deutschland entsandt werden könnte, ohne dass es einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Deutschland bedarf. Dies würde ein Einfallstor schaffen, das deutsche Arbeitsgenehmigungsrecht zu unterlaufen.

Das unausgereifte Zulassungsverfahren zeigt sich insbesondere auch darin, dass das Verhältnis der in Art. 16 geregelten grenzüberschreitenden Mobilität zu möglichen Quotenregelungen in EU-Mitgliedstaaten völlig offen bleibt. Nach der Richtlinie können Mitgliedstaaten zwar Quoten für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen festlegen. Jedoch soll eine Berufung auf etwaige Quotenregelungen nicht im Rahmen des Artikels 16 der Richtlinie von Relevanz sein.

## **2. Aushöhlung der Entsenderichtlinie**

Hinzu kommt, dass die Richtlinie zur Blue-Card bereits Vorschläge für die Zulassung von hochqualifizierten Arbeitnehmern unterbreitet, während die Entsenderichtlinie die Rechte von Arbeitnehmern regelt, die innerhalb der EU entsandt werden, und den fairen Wettbewerb zwischen den Marktteilnehmern sichert. Das Verhältnis dieser Richtlinien zum vorliegenden Vorschlag bleibt unklar. Zumindest für die Entsenderichtlinie besteht jedoch die Befürchtung, dass der vorliegende Richtlinienentwurf zur konzerninternen Entsendung die Entsenderichtlinie aushebelt:

Die Entsenderichtlinie selbst lässt in Bezug auf die einzuhaltenden Mindestbedingungen für entsandte Beschäftigte bisher keine Ausnahmen nach deren Staatsangehörigkeit zu. Auch drittstaatsangehörigen entsandten Beschäftigten waren deshalb bei innergemeinschaftlicher Entsendung bisher stets die Mindestbedingungen des Ziellandes der Entsendung zu gewähren. Dabei dürfen Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat nach Artikel 1

Abs. 4 der Entsenderichtlinie auch keine günstigere Behandlung gewährt werden.

Artikel 1 Abs. 4 der Entsenderichtlinie wird zwar im Schlusssatz des Erwägungsgrundes 22 des vorliegenden Richtlinienentwurfes noch zitiert, die Richtlinienverfasser ziehen daraus aber offensichtlich die Schlussfolgerung, dass deshalb alle Unternehmen unbeschadet ihres Hauptsitzes bei der Weiterentsendung von konzernintern entsandten Arbeitnehmern aus Drittstaaten von der Einhaltung der Mindestbestimmungen nach Art. 3 der Entsenderrichtlinie zu entbinden sind. Der Richtlinienentwurf zur konzerninternen Entsendung geht nämlich in dem insgesamt eher verwirrend formulierten Erwägungsgrund 22 davon aus, dass für konzernintern entsandte Drittstaatsangehörige die Beschäftigtenrechte aus der Entsenderichtlinie generell nicht gelten. Wörtlich heißt es dazu: „Drittstaatsangehörige, die im Besitz einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer sind, können sich deshalb nicht auf die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG berufen.“

In Artikel 16 Abs. 1 des Entwurfes wird dann genauer festgelegt, dass für die Weiterentsendung der konzernintern entsandten Arbeitnehmer zu Niederlassungen und Kunden in anderen EU-Mitgliedstaaten die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis des ersten Mitgliedstaates die Grundlage sein soll, also die Mindestbedingungen des ersten Mitgliedstaates gelten.

In der Konsequenz führt diese Vorschrift dazu, dass alle Unternehmen, die von der neuen Richtlinie Gebrauch machen können, Beschäftigte aus Drittstaaten von ihrer Niederlassung im ersten EU-Mitgliedstaat zu deren Kunden bzw. in ihre Niederlassungen in weiteren EU-Staaten zu den Mindestbedingungen des ersten EU-Mitgliedstaates entsenden könnten. Andererseits müssten alle anderen Firmen aus demselben Mitgliedstaat bei Entsendungen auch weiterhin die Mindestbedingungen der weiteren EU-Mitgliedstaaten einhalten.

Um es noch deutlicher zu sagen: eine Firma könnte dann beispielsweise Beschäftigte aus China in ihre Niederlassung nach Rumänien entsenden und sie zum rumänischen Mindestlohn z.B. in ihre deutsche Niederlassung bzw. zu Kunden der deutschen Niederlassung weiterentsenden. Ein rein rumänisches oder rein innergemeinschaftlich organisiertes Unternehmen müsste dagegen bei Entsendungen von Rumänien nach Deutschland weiterhin den deutschen Mindestlohn einhalten. Damit würden also Unternehmen, die einen Unternehmensteil außerhalb der EU unterhalten, bei innergemeinschaftlicher Weiterentsendung stark bevorzugt und zugleich deren von einer Niederlassung innerhalb der EU aus weiter entsandte Beschäftigte stark benachteiligt.

Durch diese Ausnahmeregelung würden die vom Richtliniengeber der Entsenderichtlinie ausdrücklich angestrebten einheitlichen Mindestarbeitsbedingungen für alle entsandten Beschäftigten im Zielland ausgehebelt. Von dem Prinzip, dass der Lohn der Baustelle gilt, bliebe damit nichts mehr übrig. Unter dem davon ausgehenden unfairen Wettbewerb würden nicht nur die Firmen des Ziellandes, sondern auch die auf dessen Markt bisher tätigen Entsendeunternehmen aus anderen Mitgliedstaaten leiden.

### **3. Aufgabe der europäischen Position bei Verhandlungen im Rahmen der Handelspolitik**

Im Bereich der internationalen Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit (GATS Mode 4) hat die EU bislang keine bausektorspezifische Marktöffnung vorgenommen. Die Möglichkeit zur Präsenz natürlicher Personen aus WTO-Staaten richtet sich nach den horizontalen GATS-Verpflichtungen, die eine vorübergehende Aufenthaltsmöglichkeit („*temporary presence*“) bestimmter Personengruppen, darunter Konzernangehörige, vorsieht. Im Rahmen der aktuellen Doha-Verhandlungsrunde ist eine Liberalisierung des Dienstleistungshandels auf Grund der unterschiedlichen Interessen der Industrieländer (Mode 3) und Entwicklungsländer (Mode 4) nicht absehbar. Dieser Verhandlungsstand könnte durch die EU-Richtlinie – unnötigerweise und ohne ersichtlichen Grund – unterlaufen werden. Mit anderen Worten: Die EU würde ihr beträchtliches Verhandlungspotential im Konfliktbereich Mode 3 – Mode 4 des GATS einseitig aus der Hand geben, da auch Unternehmen mit Sitz in Drittstaaten ihre Fachkräfte in ihre jeweiligen Niederlassungen in der EU und von dort aus weiter zu Standorten von Kunden in der EU entsenden können. Damit wäre nach Inkrafttreten der Richtlinie die Variante Dienstleistungsfreiheit im GATS Mode 4 quasi durch die Hintertür eingeführt.

### **4. Fazit**

Die aus dem Richtlinienvorschlag für das Baugewerbe resultierenden Probleme müssen dringend gelöst und berücksichtigt werden.

**Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes fordern daher die Herausnahme des Baugewerbes aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie.**

Berlin/Frankfurt am Main, den 14. Februar 2011



Rue Royale 45, Boîte 3  
B - 1000 Bruxelles

Tél.: + 32-2-227 10 40  
Fax: + 32-2-219 82 28  
E-mail : [info@efbh.be](mailto:info@efbh.be)



Avenue Louise, 225  
B - 1050 Bruxelles

Tél.: +32-2-514.55.35  
Fax: +32-2-511.02.76  
E-mail : [info@fiecu.eu](mailto:info@fiecu.eu)

21/2/2011

**EFBWW-FIEC position on the proposal for a Directive on  
“Conditions of entry and residence of third-country nationals  
in the framework of an intra-corporate transfer” (“ICT”)  
COM(2010)378**

**1. General remark**

According to the EC, the aim of the proposed Directive is to facilitate intra-corporate transfers of skills both to the EU and within the EU, in order to boost the competitiveness of the EU economy, and to complement the set of other measures the EU is putting in place to achieve the goals of the EU 2020 Strategy. However, the EFBWW and FIEC wonder how the proposed Directive relates to the already existing “Blue card” Directive (2009/50/EC), which already defines the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment within the EU, including the eligibility criteria related to a salary threshold.

**2. EFBWW and FIEC concerns**

*a) The scope of the Directive should be aligned to the commitments of the Union in application of international or bilateral trade agreements*

The international agreements signed within the framework of WTO (World Trade Organisations) or the bilateral ones spell out common principles of liberalisation and the permitted exceptions. They include individual countries’ commitments to lower customs tariffs and other trade barriers and to open and keep open services markets, thereby setting a basis for transparency and reciprocity. They also set procedures for settling disputes.

The scope of the proposed Directive however is broader than that implied by international or bilateral trade commitments, in particular with regards to the EU commitments under the GATS (General Agreement on Trade and Services).

In particular, EFBWW and FIEC draw the attention of the legislator on the fact that at the moment the construction sector is not covered by the GATS Mode 4 (“presence of natural persons”).

This situation is due, amongst others, to the main specificity of the construction industry, which is characterised by a production process in which the final good is « produced » at the place where it will be used, contrary to goods which are produced in a factory and then moved to the selling points. This specificity implies a systematic transfer of workforce to the various worksites.

The EFBWW and FIEC therefore raise a warning about the unilateral opening of the EU construction markets which, as currently foreseen by the proposed Directive, could affect the competitiveness of EU companies, social protection/standards of workers and weaken the bargaining position of the EU in ongoing and future negotiations.

b) Any interference with and circumvention of the "Posting" Directive (96/71/EC) must be avoided

Because of the main characteristic of the construction industry mentioned here above, the European sectoral social partners, EFBWW and FIEC, asked years ago for an adequate piece of legislation covering the working conditions in case of temporary transfer of workers from a member State to another.

This request was at the basis of the adoption of the "Posting" Directive in 1996.

The scope of the "Posting" Directive concerns any kind of worker without any reference to a specific category (skilled or unskilled, managers, specialists, graduate trainees, etc). It is also fully applicable to third countries companies transferring temporarily workers on the EU market, independently of whether or not they have a subsidiary within the EU.

The "Posting" Directive therefore clearly defines which provisions, including working conditions, must be respected in the host country, both by EU as well as by third country companies.

The proposed "ICT" Directive states that intra-corporate transferees should benefit from the same working conditions as posted workers whose employer is established on the territory of the EU, as defined by the "Posting" Directive. This requirement is intended to protect workers and guarantee fair competition between undertakings established in a Member State and those established in a third country, by ensuring that the latter will not be able to benefit from lower labour standards to take any competitive advantage.

However, Art. 16 of the proposed "ICT" Directive on "Mobility within Member States" creates an unclear framework, which undermines the application of the provisions of the "Posting" Directive and facilitates its circumvention.

As already mentioned, one of the specificities of construction activity is the temporary and mobile nature of its workforce and of its workplace, which makes controls in practice very difficult, in particular when an enterprise is not known by the competent authority and/or is based outside its territory of competence.

For this particular reason construction activities (defined in Annex 3 of the "Posting" Directive) had been explicitly excluded from the derogation foreseen by Art. 3 §2 of the "Posting" Directive, concerning the initial assembly and/or first installation of goods of a maximal duration of 8 days. In the legislative procedure that lead to the adoption of the "Posting" Directive, it was decided that such derogation would not be applied to construction activities, in order to avoid that *mala fide* contractors could use it for circumventing the provisions of the "Posting" Directive.

For these same reasons EFBWW and FIEC ask for an exclusion of construction activities from the scope of the proposed "ICT" Directive. Some of the provisions, in particular the ones regarding the definitions of an intra-corporate transfer, of "manager", "specialist" and "graduate trainee" and concerning the mobility within Member States (Art.16) could be misused and abused for obtaining work and residence permits without any possible efficient control by the administration of the information provided.

**For these reasons the European sectoral social partners for the construction industry, EFBWW and FIEC, consider that as far as construction activities are concerned request that construction activities be excluded from the scope of the proposed "ICT" Directive.**

EFBWW and FIEC will follow with attention the development of the debates on the proposed Directive and will undertake further specific actions on issues that are of concern for the construction industry in case the request for a sectoral exclusion is not accepted.

Brussels, 21<sup>st</sup> February 2011

### 3. EFBWW and FIEC requests for amendments

- a) The scope of the Directive should be limited to the EU's specific commitments under international or bilateral trade agreements (Recital 10)

| <b>Proposal of the EC</b>  | <b>Amendment proposed by EFBWW and FIEC</b>  |
|--|--|
| <p>(10) For the purpose of this Directive, intra-corporate transferees encompass managers, specialists and graduate trainees with a higher education qualification. Their definition builds on specific commitments of the Union under the General Agreement on Trade in Services (GATS) and bilateral trade agreements. Those commitments undertaken under the General Agreement on Trade in Services do not cover conditions of entry, stay and work. Therefore, this Directive complements and facilitates the application of those commitments. However, the scope of the intra-corporate transfers covered by this Directive is broader than that implied by trade commitments, as the transfers do not necessarily take place within the services sector and may originate in a third country which is not party to a trade agreement.</p> | <p>(10) For the purpose of this Directive, intra-corporate transferees encompass managers, specialists and graduate trainees with a higher education qualification. Their definition builds on specific commitments of the Union under the General Agreement on Trade in Services (GATS) and bilateral trade agreements. Those commitments undertaken under the General Agreement on Trade in Services do not cover conditions of entry, stay and work. Therefore, this Directive complements and facilitates the application of those commitments. <del>However, the scope of the intra-corporate transfers covered by this Directive is broader than that implied by trade commitments, as the transfers do not necessarily take place within the services sector and may originate in a third country which is not party to a trade agreement.</del> <b>and its scope is limited to the Union's specific commitments under international or bilateral trade agreements.</b></p> |

Justification :

The international agreements signed within the framework of WTO (World Trade Organisations) or the bilateral ones spell out common principles of liberalisation and the permitted exceptions. They include individual countries' commitments to lower customs tariffs and other trade barriers and to open and keep open services markets, thereby setting a basis for transparency and reciprocity. They also set procedures for settling disputes.

In order to ensure the application of reciprocal obligations and rights the scope of the Directive should be limited to those areas in which the EU has taken specific commitments under international or bilateral agreements.

b) Construction activities must be excluded from the scope of the proposed Directive (Art. 2 (d) New)

| <b>Proposal of the EC</b>  | <b>Amendment proposed by EFBWW and FIEC</b>  |
|--|--|
| <p>Article 2<br/>Scope</p> <p>2. This Directive shall not apply to:</p> <p>[...]</p> | <p>Article 2<br/>Scope</p> <p>2. This Directive shall not apply to:</p> <p>[...]</p> <p><b>(d) activities in the field of building work listed in the Annex 3 of Directive 96/71/EC.</b></p> |

Justification :

*In order to avoid a unilateral opening of the EU construction markets, as well as interferences with and circumventions of the "Posting" Directive (96/71/EC), the latter should remain the only EU legislative framework in respect of the temporary transfer of workers within the EU as far as construction activities are concerned.*