

Stellungnahme

Anforderungen des DGB an die Überarbeitung des Mandats der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA)

Konsultation der Europäischen Kommission im Rahmen der Evaluierung der ELA

18. Dezember 2023

Hintergrund:

Die **Verordnung zur Einrichtung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA)**¹ wurde im Juni 2019 beschlossen. Ziel der ELA ist es, **faire Arbeitsnehmermobilität in der EU zu fördern**. Hierfür soll die ELA insbesondere:

- Den **Zugang zu Informationen** erleichtern und das EURES Netz koordinieren
- Die **Zusammenarbeit und den Austausch** zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitnehmermobilität fördern
- **Gemeinsame und konzertierte Kontrollen** unterstützen und koordinieren
- **Analysen und Risikobewertungen** erstellen
- Bei der **Bekämpfung von irregulärer Beschäftigung** unterstützen
- Bei Streitigkeiten zwischen Mitgliedstaaten vermitteln (**Mediation**)

Die ELA hat 2019 die Arbeit aufgenommen, 2021 ihren Sitz nach Bratislava verlegt und wird voraussichtlich Anfang 2024 die Aufbauphase abschließen. Die Corona-Pandemie hatte gerade in der Anfangsphase den Aufbau der ELA erschwert. Seit Aufnahme der Arbeit der ELA hat die Behörde drei Branchenschwerpunkte (Saisonbeschäftigung, Straßentransport, Bausektor) durchgeführt. Außerdem hat die ELA u.a. die Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie kritisch begleitet.

Die Bundesregierung hatte der ELA-Verordnung im Rat zugestimmt und unterstützt die Ziele der ELA. Im **Koalitionsvertrag** ist die Selbstverpflichtung verankert, sich in die Arbeit der ELA einzubringen und das Mandat zu stärken:

„Wir wollen die Europäische Arbeitsbehörde nutzen, um geltendes Recht durchzusetzen und Kontrollen besser zu koordinieren. Dazu braucht es ein klares Mandat,

Kontaktperson:

Alexandra Kramer
Referatsleiterin
Europäische Arbeitsmarkt- und
Sozialpolitik
Abt. Arbeitsmarktpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Keithstr. 1
10787 Berlin
Telefon: +49 30 24060 772

alexandra.kramer@dgb.de
www.dgb.de

¹ Verordnung (EU) 2019/1149 vom 20. Juni 2019 zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004, (EU) Nr. 492/2011 und (EU) 2016/589 sowie zur Aufhebung des Beschlusses (EU) 2016/344

das Mitgliedstaaten zur Kooperation und gegenseitigen grenzüberschreitenden Auskunft und Inspektionen anhält.“

Die ELA-Verordnung sieht vor, dass das Mandat und die Arbeit der ELA bis zum 1. August 2024 durch die Europäische Kommission evaluiert wird. Hierfür hat die Kommission einen breiten Konsultationsprozess eingeleitet.

1. Allgemeines

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die Idee der Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde von Anfang an unterstützt. Aus Sicht des DGB hat die ELA das Potential, im Bereich der Arbeitnehmermobilität und auch der Erwerbsmigration von Drittstaatsangehörigen einen **wichtigen Beitrag für mehr Fairness auf dem Europäischen Arbeitsmarkt** zu leisten. Die Behörde kann vor allem dort, wo die nationalen Behörden an ihre (faktischen und kompetenzrechtlichen) Grenzen stoßen, eine zentrale Lücke schließen. Gleichzeitig blieb die ELA aus Sicht des DGB gerade in der Anfangsphase noch weit hinter ihren Möglichkeiten zurück. Viele Maßnahmen, insbesondere sektorale Kampagnen, waren zu wenig auf die Bekämpfung der in den Branchen herrschenden strukturellen Probleme und Missbrauchspraktiken ausgerichtet. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist zentral, dass die Ressourcen der ELA zielgerichteter eingesetzt werden, um **faire Arbeitnehmermobilität zu fördern und mobile Beschäftigte vor prekären Beschäftigungsverhältnissen und missbräuchlichen Praktiken zu schützen**. Unter dem aktuellen Mandat sind die Möglichkeiten der ELA, gerade im Bereich der Kontrollen und Verwaltungszusammenarbeit, unabdingbar an das Engagement der Mitgliedstaaten gekoppelt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Mitgliedstaaten und insbesondere die Bundesregierung auf, sich aktiv in die Arbeit der ELA einzubringen und die bestehenden Möglichkeiten vor allem im Bereich der Kontrollen und der Verwaltungszusammenarbeit vollumfänglich auszuschöpfen. Mit Blick auf die Evaluierung des ELA Mandats, fordert der DGB dafür, die **bisherigen Möglichkeiten besser und zielgerichteter auszuschöpfen und das Mandat vor allem im Bereich der Kontrollen zu erweitern**.

2. Anwendungsbereich

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften war die Begrenzung des Mandats der ELA auf den Bereich der Arbeitnehmermobilität² gerade in der Aufbauphase zielführend. In der gewerkschaftlichen Beratungspraxis zeigt sich jedoch, dass der Anteil von Drittstaatsangehörigen gegenüber EU Bürger*innen gerade in Risikobranchen zunimmt. Außerdem lassen sich die Zielgruppen in der Praxis nicht immer trennen. So können bspw. im Rahmen einer

² Richtlinie 96/71/EG; Richtlinie 2014/67/EU; Verordnung (EG) Nr. 883/2004; Richtlinie 2014/54/EU; Verordnung (EU) 2016/589; Verordnung (EG) Nr. 561/2006; Richtlinie 2006/22/EG; Verordnung (EG) Nr. 1071/2009

gemeinsamen oder konzertierten Kontrolle sowohl EU Bürger*innen als auch Drittstaatsangehörige betroffen sein. Unstrittig haben die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen und deren Arbeitsbedingungen in den einzelnen Mitgliedstaaten zudem Auswirkungen auf den Binnenmarkt und den fairen Wettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten. Aus Sicht des DGB ist es daher sinnvoll, **bestimmte Gruppen von Drittstaatsangehörigen mit in den Anwendungsbereich zu nehmen**. So könnten beispielsweise als erster Schritt einschlägige Richtlinien wie die Saisonarbeiterrichtlinie³ und die Sanktionenrichtlinie⁴ mit in den Anwendungsbereich der ELA aufgenommen werden.

Um die ELA nicht zu überfordern, sollte der Anwendungsbereich dabei jedoch **auf den Bereich Beschäftigung begrenzt** bleiben. Primäres Ziel der ELA sollte die Förderung von fairer grenzüberschreitender Beschäftigung bleiben.

Aus Sicht des DGB ist eine inhaltliche Ausweitung des Mandats auf weitere Bereiche (wie Arbeitsschutz, Mitbestimmung etc.) aktuell nicht zielführend. Die ELA kann ihren wichtigen Auftrag nur erfüllen, wenn sie nicht mit zu vielen Aufgaben überladen wird.

3. Kontrolle und Verwaltungszusammenarbeit verbessern

Wichtigster Schwerpunkt der ELA sollte aus Sicht des DGB die **nachhaltige Bekämpfung von missbräuchlichen Praktiken in Risikobranchen** sein. Dabei kommt vor allem dem Bereich der **Kontrollen und der Verwaltungszusammenarbeit** eine zentrale Funktion zu. Gerade zur Bekämpfung von strukturellen Missbrauchspraktiken sind effiziente Kontrollen und wirksame Sanktionen, verbunden mit Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten, unerlässlich. Bei der Kontrolle und Aufklärung der Verletzung von Recht im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität sind die Mitgliedstaaten zudem zwingend auf eine gut funktionierende Zusammenarbeit der Behörden angewiesen. Zur wirksamen Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping sowie von Wettbewerbsverzerrungen sind eine Verbesserung der Verwaltungszusammenarbeit und die Weiterentwicklung von technischen Instrumenten unerlässlich. Die ELA kann hier einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, diese Zusammenarbeit zu verbessern. Aus Sicht des DGB ist es dabei wichtig, dass die begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen der ELA insbesondere auf das Ziel der besseren Kontrollen, der Verwaltungszusammenarbeit und Rechtsdurchsetzung im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität fokussiert werden.

³ Richtlinie 2014/36/EU vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer

⁴ Richtlinie 2009/52/EG vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen

a) Eigenes Initiativrecht für die ELA

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich zudem nachdrücklich für eine **Stärkung des Mandats der ELA im Bereich der Kontrollen** ein. Bislang ist das Engagement der ELA zwingend an die Initiative und das Engagement der Mitgliedstaaten gekoppelt. Es ist jedoch wichtig, dass sich kein Mitgliedstaat ohne plausible Begründung der Mitwirkung an gemeinsamen und konzertierten Kontrollen entziehen oder diese verzögern können sollte. Daher bedarf es klarer mit Sanktionen belegten Fristen, innerhalb derer sich die Mitgliedstaaten bezüglich der Teilnahme an gemeinsamen Kontrollen begründet äußern müssen, einer Bestimmung von Ansprechpersonen innerhalb der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten sowie klar definierter Entscheidungshierarchien.

Im Rahmen der Erweiterung des Mandats setzt sich der DGB zudem dafür ein, dass die ELA in Fällen, in denen mutmaßlich gegen europäisches Recht verstoßen wird oder dieses nicht angewendet wird, ein **eigenes Initiativrecht für gemeinsame und konzertierte Kontrollen** erhält. Dies sollte zunächst beinhalten, die Mitgliedstaaten zur Durchführung von gemeinsamen Kontrollen verpflichtet zu können. Perspektivisch sollte es der ELA zudem ermöglicht werden, eigene Untersuchungen einzuleiten. Dafür müssten die nationalen Behörden verpflichtet werden, der ELA unverzüglich alle Informationen zur Verfügung zu stellen, die sie für ihre Untersuchung als notwendig erachtet. Bei einer Erweiterung des Mandats können die Kompetenzen anderer Aufsichtsbehörden, wie der Europäischen Bankenaufsicht oder Europol, Orientierung bieten.

Der ELA sollte zudem ein **Observationsrecht bei nationalen Kontrollen** eingeräumt werden. Die ELA könnte zum einen eine wichtige Unterstützung für die nationalen Behörden, z.B. durch das Einbringen von Expertise, Unterstützung bei Sprachbarrieren, Vermittlung von einschlägigen Kontakten in anderen Mitgliedstaaten, darstellen. Dies könnte sich auch nachhaltig auf die Verbesserung der Arbeit und Struktur nationaler Kontrollbehörden auswirken. Außerdem ist es wichtig, dass die ELA eine Expertise zu den gängigen Praktiken in den wichtigsten Branchen und vertiefte Kenntnisse über die Kontrolllandschaft in den Mitgliedstaaten entwickelt (siehe Abschnitt 5).

b) Mehr Verbindlichkeit in der Verwaltungszusammenarbeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für mehr **Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit der nationalen Behörden** im Bereich der Kontrollen und Rechtsdurchsetzung ein. Hierfür sollte die ELA die Kompetenz erhalten, sich bei Weigerung der Auskunftserteilung durch eine nationale Behörde einzuschalten und ggf. auch Sanktionen gegen den betroffenen Mitgliedstaat zu erlassen.

c) Digitalisierung im Bereich der Kontrollen und dem Austausch von Daten voranbringen

Aus Sicht des DGB sollte die ELA ein **stärkeres Mandat bei der Weiterentwicklung und Nutzung digitaler Tools** zur Unterstützung der

Verwaltungszusammenarbeit, dem Austausch von Daten und der Verbesserung der Kontrollen erhalten. Eine wichtige Aufgabe der ELA sollte es sein, die Entwicklung und Weiterentwicklung digitaler Instrumente zur Förderung fairer Mobilität und zur Bekämpfung von Missbrauch voranzubringen. Hierfür setzt sich der DGB mit Nachdruck dafür ein, die entsprechenden Initiativen der Kommission, wie ESSPASS (Europäischer Sozialversicherungspass), EESSI (Elektronischer Austausch von Sozialversicherungsdaten), in diesem Sinne weiterzuentwickeln.

Um wirksam bei gemeinsamen und konzertierten Kontrollen, sowie nationalen Kontrollen, unterstützen zu können, sollte die ELA aus Sicht des DGB **Zugang zum IMI (Binnenmarktinformationssystem) und EESSI** erhalten.

4. Information und Beratung für mobile Beschäftigte und Arbeitsmigrant*innen

Nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften kann die ELA eine wichtige Rolle bei der **Bereitstellung und Aufarbeitung von Informationen für mobile Beschäftigte und Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten** einnehmen. Es ist jedoch wichtig, dass die Informationen konkret auf bestimmte Zielgruppen (wie Saisonbeschäftigte, entsandte Beschäftigte im Bau-sektor, Beschäftigte im internationalen Straßentransport) zugeschnitten und in der Form und inhaltlich entsprechend der Zielgruppen aufbereitet werden. Aus Sicht des DGB sind die sektorspezifischen Informationskampagnen der ELA diesem Anspruch bislang nicht gerecht geworden. Aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse und Voraussetzungen muss mit Blick auf die Informationsangebote klar zwischen Angeboten für Arbeitgeber und Beschäftigte getrennt werden.

Nach Auffassung des DGB ist jedoch die reine Informationsvermittlung nicht ausreichend, um mobile Beschäftigte und Arbeitsmigrant*innen aus Drittstaaten wirksam zu unterstützen. Um diese sehr vulnerable Gruppen von Beschäftigten wirksam vor prekärer Beschäftigung und missbräuchlichen Praktiken zu schützen, braucht es **individuelle und flächendeckende Beratungsangebote**. Diese Aufgabe kann aus Sicht des DGB jedoch nicht von der ELA übernommen werden, sondern sollte wie in Deutschland bei arbeitnehmernahen Beratungsstellen, wie gewerkschaftlichen oder zivilgesellschaftlichen bzw. kirchlichen Strukturen angesiedelt werden. Aufgrund der vielfältigen Aufgaben ist die ELA schon aus Kapazitätsgründen nicht in der Lage, flächendeckend diese Aufgabe zu übernehmen. Außerdem erfordert die Beratung und Unterstützung von Arbeitnehmer*innen ein besonderes Vertrauensverhältnis, dessen Aufbau bei staatlichen Stellen erschwert würde, da von den Beschäftigten häufig Sanktionen oder im Fall von Drittstaatsangehörigen, der Verlust des Aufenthaltstitels, befürchtet würden. Um mehrsprachige gewerkschaftsnahe Beratungsangebote europaweit, sowohl in den Herkunfts- als auch Zielländern anzubieten, setzt sich der DGB für eine **dauerhafte europäische Finanzierung des Auf- und Ausbaus und der Vernetzung von gewerkschaftsnahen Beratungsstrukturen** ein. Aus Sicht des DGB sollte die ELA die Vorbereitung und die Umsetzung

dieser Initiative aktiv unterstützen. Darüber hinaus könnte die ELA auch konkrete Unterstützung für die Arbeit von Beratungsstellen bieten. Diese könnte von der Bereitstellung von Übersetzungs- und Dolmetscherdiensten auch für nicht-staatliche Stellen bis hin zur Unterstützung bei der Aufklärung von konkreten Sachverhalten reichen. Auch sollte die ELA dabei unterstützen, den Gerichtsstand mobiler Beschäftigter zu klären sowie bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Strafen und Geldbußen zum Beispiel mit Verweisberatung an die zuständigen Behörden und Beratungsstellen zu unterstützen.

Der DGB weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich mobile Beschäftigte und Arbeitsmigrant*innen gerade in Risikosektoren gegenüber grenzüberschreitend arbeitenden Unternehmen in einer vergleichsweise schwachen Position befinden. Daher sollte der Fokus der ELA im Bereich der Informationsvermittlung und der Förderung von Beratungsangeboten auf diese Beschäftigungsgruppen gelegt werden. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass im Rahmen anderer Rechtsakte⁵ bereits individuelle Anlaufstellen für Dienstleistungserbringer und Unternehmen geschaffen wurden. Beispielhaft sei hier insbesondere der einheitliche Ansprechpartner im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie genannt. Aus Sicht des DGB ist es nicht einzusehen, warum es auf Seite der Beschäftigten keine EU-finanzierten Beratungsangebote gibt.

5. Risikoanalysen durchführen und Kapazitätsaufbau voranbringen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass die ELA als Behörde **mehr eigene Expertise gerade im Bereich rechtsmissbräuchlicher Praktiken in verschiedenen Branchen entwickelt**. Hierfür sollten zielgerichteter Risikoanalysen unternommen werden. Es ist wichtig, dass auch die Erfahrungen und Daten aus den mit Beteiligung der ELA durchgeführten Kontrollen systematisch erfasst und aufbereitet werden. Um diese Kompetenz weiterzuentwickeln, ist es aus Sicht des DGB wichtig, dass die ELA Risikoanalysen weitgehend mit eigenen personellen Ressourcen durchführt werden, anstatt regelmäßig private Beratungsfirmen zu beauftragen. Dafür ist es aus Sicht des DGB dringend erforderlich, die ELA personell entsprechend aufzustocken. Hierzu müsste in einem ersten Schritt der Personalhaushalt gegenüber dem Sachmittelhaushalt gestärkt werden. Mittel- und langfristig ist dieser Ansatz effizienter und kostensparender als die Beauftragung externer Dienstleister, die sich immer wieder neu in Sachverhalte und Themen einarbeiten müssen.

Der DGB unterstützt den Ansatz der ELA mit Branchenschwerpunkten zu arbeiten. Bei den Branchenschwerpunkten muss die ELA jedoch vor allem die Probleme und Missbrauchspraktiken in den jeweiligen Branchen in den Fokus stellen. Es gibt in den Sektoren sehr unterschiedliche Praktiken und Anforderungen. Hierauf muss die ELA gezielter eingehen. Der DGB setzt sich deshalb für **spezifische Einheiten für Risikosektoren** (wie z.B. Bausektor,

⁵ Dienstleistungsrichtlinie, Solvit

Internationaler Straßentransport, Saisonbeschäftigung) innerhalb der ELA ein. Zur Bekämpfung und Prävention von Rechtsverstößen sollte die ELA zudem ein **Unternehmensregister** entwickeln und verwalten, in dem Unternehmen, die durch rechtsmissbräuchliche Praktiken aufgefallen sind, erfasst werden. Zu diesem Register sollten sowohl nationale Kontrollbehörden als auch Sozialpartner Zugang erhalten.

Nach Auffassung des DGB sollten auch die Anstrengungen der ELA im Bereich des **Kapazitätsaufbaus** weiter verstärkt werden. Die Unterstützung sollte sich dabei vor allem auf den Bereich der Kontrollen und den Aufbau von gewerkschaftsnahen Beratungsstrukturen beziehen.

6. Bessere Unterstützung für Grenzgänger*innen durch Stärkung der EURES-Grenzpartnerschaften

Nach Auffassung des DGB sollten Informations- und Unterstützungsangebote der ELA auch verstärkt die besonderen **Bedürfnisse von Grenzgänger*innen in den Blick nehmen**.

Während die Entsendung von Arbeitnehmer*innen sowie die Saisonarbeit per definitionem befristet sind, sind Grenzgänger*innen durchaus längerfristig, möglicherweise bis zum Renteneintritt, im Nachbarland tätig. Grenzgänger*innen benötigen, ebenso wie andere mobile Beschäftigte auch, nicht nur einen niedrighschwelligen Zugang zu mehrsprachigen, zielgruppenorientierten und spezifischen Informationen, sondern auch individuelle Beratungsangebote vor Ort. Deshalb setzt sich der DGB für flächendeckende, d.h. an jeder Grenze zwischen den EU-Mitgliedstaaten befindliche, individuelle Beratungsangebote ein, die dauerhaft europäisch finanziert werden müssen. Hierzu sollten die sog. **EURES-Grenzpartnerschaften gestärkt werden**, die sich aus regionalen/lokalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften der beteiligten Staaten des jeweiligen Grenzraums zusammensetzen.

Im Zuge der Einrichtung des Kooperationsnetzwerkes der Europäischen Arbeitsverwaltungen EURES (European Employment Services) wurden auch EURES-Grenzpartnerschaften gegründet, die im jeweiligen Grenzraum einerseits in der grenzüberschreitenden Arbeits- und Personalvermittlung aktiv sind und andererseits zu arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Fragen informieren und beraten. Allerdings ist die Anzahl der EURES-Grenzpartnerschaften von 22 im Jahr 2008 auf derzeit nur noch 6 gesunken. Auch wenn dieser Rückgang schon lange vor der Einrichtung der ELA einsetzte, sollte die Entwicklung der EURES-Grenzpartnerschaften in die Evaluierung der ELA mit einbezogen werden, da die ELA für die Koordinierung von EURES zuständig ist und außerdem die Aus- und Weiterbildung von EURES-Berater*innen verantwortet, unabhängig davon, ob diese transnational oder in Grenzregionen tätig sind.

7. Einbeziehung der Sozialpartner stärken – Steuerung der ELA verbessern

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es zielführend, dass die **Sozialpartner** als zentrale Arbeitsmarktakteure **in allen Gremien der ELA vertreten** sind. Ihre Rolle sollte jedoch auf allen Ebenen gestärkt werden. Der DGB setzt sich insbesondere dafür ein, dass die Sozialpartner im zentralen Entscheidungsgremium der ELA, dem Management Board, mit Stimmrecht ausgestattet werden und gleichberechtigt mit den Vertreter*innen der Mitgliedstaaten entscheidungsbefugt sind. Aktuell wird das Management Board vor allem über die Mitgliedstaaten gesteuert. Wie erfolgreich und effektiv die ELA arbeitet, hängt also (auch) wesentlich vom Engagement der Mitgliedstaaten ab. Damit effizient in dem Gremium gearbeitet werden kann, muss der Vertreter/ die Vertreterin der Mitgliedstaaten mandatiert sein, in allen Aufgabenbereichen der ELA handlungs- und entscheidungsfähig zu sein. Dies gilt analog auch für alle anderen Gremien in der ELA.

Die **nationalen Verbindungsbeamten** (NLO) der ELA sind wichtige Ansprechpartner für die Mitgliedstaaten. Der DGB begrüßt, dass innerhalb der ELA auch eine **Verbindungsstelle für die Sozialpartner** eingerichtet wurde. Um die Belange der nationalen und europäischen Sozialpartner wirksam in die ELA transportieren zu können, sollte diese jedoch aus mindestens je einem Vertreter/ einer Vertreterin für die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite bestehen.

Um die Zusammenarbeit der ELA mit den unterschiedlichen Behörden auf nationaler Ebene zu verbessern, setzt sich der DGB für die **Einrichtung nationaler Kontaktstellen für die ELA** ein. Um die Arbeit der ELA zu stärken, braucht es auch entsprechende Kapazitäten auf nationaler Ebene. Aufgabe der Kontaktstelle sollte es sein, die Zusammenarbeit mit der ELA aktiv zu fördern und mit allen zuständigen Stellen und Behörden zu koordinieren, diese müssten klar definierte Ansprechpartner*innen haben, die ihr die nötigen Informationen zur Verfügung stellen und bei gemeinsamen, grenzüberschreitenden Arbeitskontrollen unterstützen. Überdies muss die Kontaktstelle auch für all diese Stellen und Behörden eine zuverlässige Anlaufstelle sein, wenn diese Informationen aus anderen Mitgliedstaaten brauchen. Die Kontaktstelle sollte zudem als weitere Anlaufstelle für nationale Sozialpartner dienen.

Aus Sicht des DGB ist es wichtig, dass die **Sozialpartner** auf allen Ebenen ihre **Expertise und Kenntnisse in die ELA einbringen** können. Dies gilt insbesondere auch für die **Übermittlung von konkreten Fällen** an die ELA. Da bei grenzüberschreitenden Sachverhalten häufig große Eile geboten ist, sollten Fälle für gemeinsame und konzertierte Kontrollen von den Sozialpartnern auf allen Ebenen (nationale und europäische Sozialpartner) direkt an die ELA, d.h. ohne Umweg über die Mitgliedstaaten, übermittelt werden können. Die Sozialpartner sollten die Möglichkeit erhalten, um gemeinsame oder konzertierte Untersuchungen durch die ELA zu ersuchen – und eine ausführliche Begründung zu erhalten, wenn die ELA ein solches Ersuchen ablehnt.