



44% mehr entsandte Arbeitnehmer in Europa seit 2010

1,9 Millionen Beschäftigte nutzen Entsendemöglichkeit

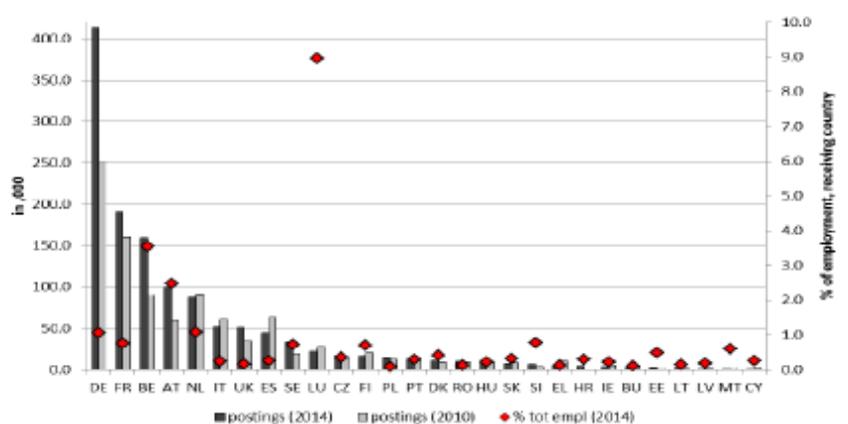
Definition: Entsandte Arbeitnehmer sind Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber entsandt sind, um eine Dienstleistung in einem anderen Mitgliedsstaat für einen beschränkten Zeitraum zu erbringen. Die Anwesenheit des entsandten Arbeitnehmers ist direkt verbunden mit der Erbringung der Dienstleistung. Der entsandte Arbeitnehmer gilt als im Herkunftsland beschäftigt und zahlt dort auch Steuern sowie Sozialversicherungsbeiträge.

Entsandte Arbeitnehmer unterscheiden sich also von mobilen Arbeitnehmern, letztere sind längerfristig beschäftigt, wählen ihren Arbeitsplatz selbst und zahlen Steuern wie Sozialversicherungsbeiträge dort wo sie arbeiten. Es liegt auf der Hand, dass die Einhaltung des Prinzips „Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit am gleichen Ort“ bei den mobilen Arbeitnehmern leichter überprüft werden kann als bei entsandten Arbeitnehmern.

Gleichwohl nimmt auch nach der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit die Zahl der Entsendungen zu. Insgesamt gab es 2014 über 1,92 Millionen Entsendungen in Europa. Das entspricht einem Anstieg von 44,4% gegenüber 2010.

Auf die EU 15 Mitgliedsstaaten entfielen 86% aller Entsendungen. 50% auf Deutschland, Frankreich und Belgien. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung machen entsandte Arbeitnehmer in Luxemburg, Belgien und Österreich einen relevanten Anteil an der Gesamtbeschäftigung aus.

Schaubild 1: Entsandte Arbeitnehmer nach Empfängerländern, absolut und im Verhältnis % zur Gesamtbeschäftigung 2010 und 2014



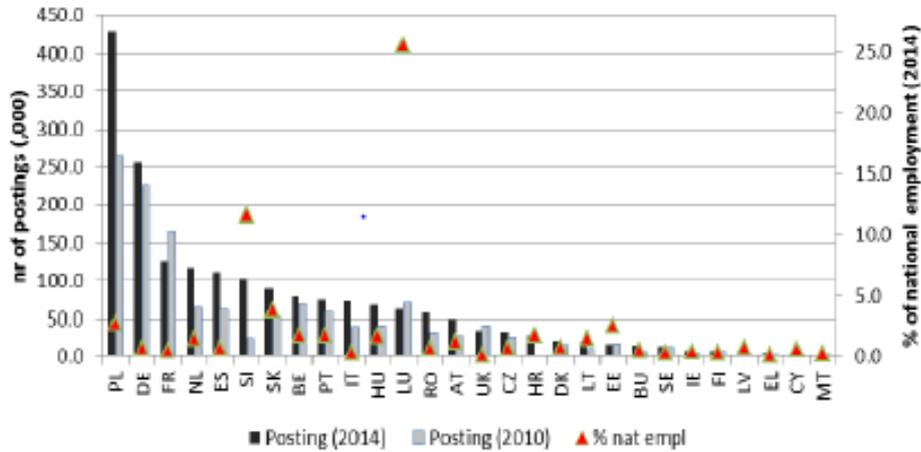
Auf Polen, Deutschland und Frankreich entfallen rund 54% aller entsandten Arbeitnehmer. Der Anteil der entsandten

Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung war am höchsten in Luxemburg, Slowenien und der Slowakei.

Schaubild 2: Entsandte Arbeitnehmer nach Entsendeländern, absolut und im



Verhältnis % zur Gesamtbeschäftigung 2010 und 2014



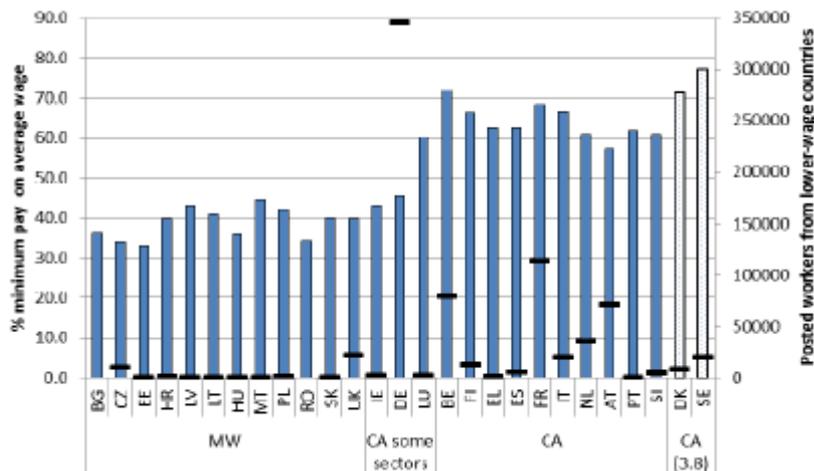
Gemessen an der Erwerbsbevölkerung ist der Anteil der entsandten Arbeitnehmer mit 0,7% recht bescheiden. Überdurchschnittlich relevant sind sie jedoch für den Bausektor, auf den 42% der Entsendungen entfallen, das Verarbeitende Gewerbe (21,8%) und die personenbezogenen Dienstleistungen wie die Pflege (13,5%). Abschließend bleibt festzuhalten, dass aufgrund nationaler Unterschiede die Zahlen nur Annäherungswerte darstellen.

Mindestbezahlung und den Anteil der potentiell betroffenen Arbeitnehmer unter verschiedenen Lohnregimen und der Zahl der entsandten Arbeitnehmer aus Billiglohnländern. Für Deutschland lässt sich die Tabelle wie folgt lesen:

Knapp 350.000 Arbeitnehmer (etwa 90% aller Entsandten) erhalten die Mindestbezahlung (die 2010 für einige Sektoren galt). Diese Mindestbezahlung entsprach in Deutschland etwa 45% des Durchschnittslohns.

Das folgende Schaubild gibt einen vergleichenden Überblick über die

Schaubild 3: Garantierte Mindestbezahlung und potentieller Anteil der entsandten Arbeitnehmer nach Empfängerländern 2010





Lohnunterschiede sind zu 50% treibende Faktoren für die Entsendung. Das gilt etwa für das Verhältnis von Billiglohnländern bzw. Ländern mit mittlerem Lohnniveau zu Ländern mit verhältnismäßig hohem Lohnniveau. Für die übrigen 50% spielt das Lohngefälle aber nicht diese Rolle. Hier kann angenommen

werden, so die EU Kommission, dass die Suche nach adäquaten Qualifikationen der Auslöser für die Entsendung ist. Die Regeln für die Lohnfindung nach der Entsendeverordnung verursachen nach Angaben der Akteure hier keine besonderen Probleme.

Schaubild 4: Anteil der Entsendungen zwischen den Mitgliedsstaaten nach Lohngruppen (hoch, mittel, niedrig) als Anteil an allen Entsendungen in 2014

