



Europäisches Parlament: Ausschuss will Rechte entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärken

Breite Mehrheit im Beschäftigungsausschuss

Seit 2016 wird die Revision der Entsenderichtlinie im Rat auf Arbeitsebene verhandelt. Am 23. Oktober 2017 wollen sich die Arbeits- und Sozialminister der Mitgliedstaaten mit ihr befassen. Im Europäischen Parlament hat der Beschäftigungsausschuss am 16. Oktober darüber beraten und sich im wesentlichen – und mit breiter Mehrheit (32 zu 8 bei 13 Enthaltungen) – den Vorschlägen der Europäischen Kommission angeschlossen.

Definition: Entsandte Arbeitnehmer sind Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber entsandt sind, um eine Dienstleistung in einem anderen Mitgliedstaat für einen beschränkten Zeitraum zu erbringen. Der entsandte Arbeitnehmer gilt jedoch als im Herkunftsland beschäftigt. Er zahlt dort Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Es liegt auf der Hand, dass die Herkunftsländer ein Interesse daran haben, dass die entsandten Arbeitnehmer, wenn sie schon nicht als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, so doch zumindest zur sozialen Sicherung und zur Finanzierung des öffentlichen Haushalts im Heimatland beitragen. In den Zielländern wiederum gibt es die Befürchtung, dass so billige Arbeitskräfte ins Land kommen und dies Sozialdumping zur Folge hat.

Entsendung ist also nicht zu verwechseln mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist die häufigste Form der Arbeitskräftemobilität in Europa. Diese Arbeitnehmer gehen in einen anderen Mitgliedstaat, um in der Regel dort längerfristig oder dauerhaft zu arbeiten. Für sie gelten dieselben Rechte und Pflichten wie für die Bürger des Aufnahmelandes. Sie zahlen Steuern und Sozialabgaben im Aufnahmeland.

Die Europäische Kommission hat sich in ihren Politischen Leitlinien 2016 zu einer gezielten Überprüfung der Richtlinie von 1996 verpflichtet, um zu gewährleisten, dass Sozialdumping in der Europäischen Union keinen Platz haben soll. Auf der Grundlage einer Überprüfung, zu der auch eine Konsultation der Interessenträger und eine Folgenabschätzung gehörten, hat die

Kommission im März 2016 die Rechtsetzungsinitiative ergriffen.

Die Europäische Kommission kam in ihrer Analyse zu dem Ergebnis, dass durch die bisherige bloße Bindung an die Mindestlohnsätze des Aufnahmemitgliedstaats, große **Einkommensunterschiede zwischen entsandten und lokalen Arbeitnehmern** die Folge sind, insbesondere in Mitgliedstaaten mit relativ hohen Arbeitsentgelten. „Einschlägigen Berichten zufolge verdienen entsandte Arbeitnehmer in einigen Sektoren und Mitgliedstaaten bis zu 50% weniger als lokale Arbeitnehmer.“

Erhebliche Einkommensunterschiede führten, so die Kommission, zu einer Verzerrung der Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen, „wodurch das reibungslose Funktionieren des Binnenmarktes beeinträchtigt wird. Die Anpassung der Entsendevorschriften an die gegenwärtigen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen ist daher aus wirtschaftlicher und sozialer Sicht notwendig.“

Parlamente in 11 Mitgliedstaaten waren hingegen der Meinung, die Initiative der Kommission verstoße gegen das Subsidiaritätsprinzip und leiteten die Subsidiaritätsüberprüfung ein. Das häufigste Argument war, dass das Prinzip „gleiche Arbeit für gleichen Lohn“ einen Wettbewerbsnachteil für ihre Arbeitnehmer begründen würde. Die Mitgliedstaaten würden durch die Initiative der Kommission das Recht verlieren, die Mindestarbeitsbedingungen für ihre entsandten Arbeitnehmer festzulegen. Die Europäische Kommission hat diese Argumente geprüft und im Juni 2016 entschieden, dass ihr Vorschlag das Subsidiaritätsprinzip nicht verletzt und an ihrem Vorschlag unverändert festgehalten.

Was schlägt die Kommission vor und was unterstützt der Beschäftigungsausschuss des Parlaments?

Löhne: Bisher gelten für entsandte Arbeitnehmer die *Mindestlohnsätze* und das



auch nur in bestimmten Branchen. Künftig sollen die *gleichen* Vergütungsvorschriften wie im Aufnahmemitgliedstaat gelten, so wie sie in Gesetzen oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Die Kommission schlägt vor, dass die durch **allgemein verbindliche Tarifverträge** festgelegten Vorschriften für entsandte Arbeitnehmer **aller Wirtschaftszweige** gelten sollen. Neben den Lohnsätzen sind dann auch noch Prämien oder Zulagen zu berücksichtigen. Diese Bestandteile sollen künftig – sofern sie in Rechtsvorschriften oder in allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind – bei der Entlohnung entsandter Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Der Beschäftigungsausschuss spricht sich darüber hinaus dafür aus, dass auch regionale (statt nationale) Tarifverträge angewandt werden können, wenn diese günstiger sind.

Ein praktisches (nationales) Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der auf eine Arbeitsstelle im Baugewerbe in Belgien entsandt wird, hätte neben dem Mindestlohn seiner Lohnkategorie (zwischen 13,379 und 19,319 EUR/Stunde) auch Anspruch auf Vergütungsbestandteile, die in allgemein verbindlichen Tarifverträgen für den Bausektor geregelt sind:

- Schlechtwettergeld;
- Mobilitätsbeihilfe;
- Zulage für besondere Arbeiten;
- Entschädigung für Werkzeugverschleiß usw.

Dauer: Der Beschäftigungsausschuss spricht sich wie die Kommission dafür aus, dass nach 24 Monate alle Vorschriften des Empfängerlandes gelten sollen, wenn sie günstiger sind als im Herkunftsland. Die 24-Monatsgrenze soll verlängert werden können, wenn es der Auftrag erforderlich macht.

Untervergabe: Bei **Untervergabeketten** sollen die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, für entsandte Arbeitnehmer die Vergütungsvorschriften vorzusehen, die für den Hauptauftragnehmer gelten – und auch dann, wenn diese Vorschriften auf Tarifverträgen gründen, die nicht allgemein verbindlich sind.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung soll auch auf **entsandte Leiharbeitnehmer** angewandt

werden, die lokalen Leiharbeitnehmern gleichzustellen sind.

Für den Straßenverkehr fordert der Beschäftigungsausschuss eine für den Sektor spezifische Lösung. Solange es diese aber nicht gibt, sollen die Regeln der Entsenderichtlinie gelten.

Wie geht es weiter?

Europäisches Parlament: Zunächst einmal muss das Plenum des Europäischen Parlaments dem Votum des Beschäftigungsausschusses folgen. Wenn dies der Fall ist, dann kann der Berichterstatter um das Mandat bitten, in Verhandlungen mit dem Rat zu treten, um eine Einigung für die erste Lesung zu erreichen. Das Mandat könnte schon in der Woche vom 23. – 26. Oktober 2017 erteilt werden.

Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz: Der Rat möchte am 23.10.2017 eine allgemeine Ausrichtung zur Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern erreichen, nachdem man „über anderthalb Jahre über verschiedene Aspekte der Entsendung beraten“ hat. Dort ist die Debatte bisher sehr kontrovers, vor allem zwischen Ost- und Westeuropa. Es gibt große Schnittmengen zwischen der „westeuropäischen“ Position im Rat und dem Beschluss des Beschäftigungsausschusses im Parlament. Anders als der Ausschuss sprechen sich einige Länder, darunter Frankreich, dafür aus, dass schon nach 12 Monaten eine vollständige Gleichstellung an das nationale Recht erfolgen soll. Deutschland unterstützt hier zwar zunehmend die französische Position. Wie weit diese Zustimmung geht, bleibt abzuwarten.

Zahlen und Fakten:

Vergleich 2010 – 2014: Insgesamt gab es 2014 über 1,92 Millionen Entsendungen in Europa. Das entspricht einem Anstieg von 44,4% gegenüber 2010. Nach den neuesten Zahlen gab es in 2015 einen moderaten Anstieg auf 2,05 Mio.

Auf die „alten“ 15 Mitgliedstaaten entfielen 86% aller Entsendungen. 50% auf Deutschland, Frankreich und Belgien. Im

Die Landesvertretung Nordrhein-Westfalen in Brüssel informiert

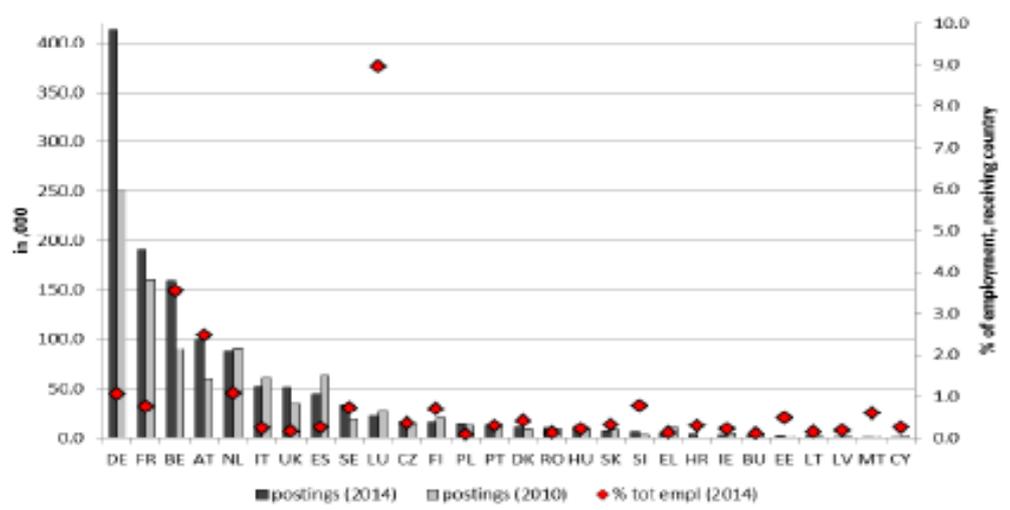


Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung machen entsandte Arbeitnehmer in Luxemburg, Belgien und Österreich einen relevanten Anteil an der Gesamtbeschäftigung aus.

war am höchsten in Luxemburg, Slowenien und der Slowakei.

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

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



Weiterführende Informationen:

Europäische Kommission:
Häufig gestellte Fragen:

http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_de.htm

Europäisches Parlament:
Presseerklärung vom 16.10.2017

<http://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20171016IPR86114/posted-workers-better-protection-and-fair-conditions-for-all>

Briefing Oktober 2017:

http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607346/IPOL_BRI%282017%29607346_EN.pdf