



Faire Arbeit - faire Löhne?

Die Entsenderichtlinie und wie sie in Verbindung zur Sozialen Säule steht

Katharina Minkhofer
Nanni Amalia Shukurova

Juli
2018



Blickpunkt Brüssel



Inhaltsangabe:

Soziale Säule

- Background Information
- Faire Löhne und Gehälter
- Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung

Entsenderichtlinie

- Seit wann und warum?
- Was ist ein entsandter Arbeitnehmer?
- Warum wird ein Arbeitnehmer entsendet?
- Problematik
- Arbeitsbedingungen (rechtlicher momentaner Stand)

Wie stehen Entsenderichtlinie und soziale Säule in Verbindung?

Parteien

Aktueller Stand der Verhandlungen

Neue Entwicklungen der Entsenderichtlinie



Soziale Säule

Hintergrundinformationen

Am 17. November 2017 beschlossen das Europäische Parlament, der Europäische Rat, sowie die Kommission auf dem Göteborger Sozialgipfel die sogenannte „Europäische Säule für soziale Rechte“, die auf zwanzig Grundsätzen aufbaut. Diese soziale Säule beschäftigt sich mit dem Thema der Chancengleichheit und den Arbeitsmarktzugängen, fairen Arbeitsmarktbedingungen, Sozialschutz und sozialer Inklusion.

Da die EU keine Richtlinienkompetenz in dem Bereich hat, kann sie nur Empfehlungen aussprechen, d.h. die beschlossenen Punkte bleiben unverbindlich und die EU-Bürger können diese Rechte auch nicht einklagen. Die Kompetenzen sollen trotz der sozialen Säule nicht verändert werden, damit die nationalen Sozialsysteme weiterhin autonom handeln können. Darüber hinaus soll weiterhin gewährleistet sein, dass das finanzielle Gleichgewicht der Systeme nicht durch die soziale Säule beeinträchtigt wird. Die soziale Säule soll fördern, dass innerhalb der EU-Staaten im sozialen Bereich konkrete Rechtsvorschriften schneller in Gesetze umgesetzt werden können. Die Europäische Kommission ist der Ansicht, dass wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt sich gegenseitig positiv beeinflussen und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit innerhalb Europas gesteigert wird. Folgende Bereiche fallen unter die soziale Säule:

- Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer,
- die Niederlassungsfreiheit,
- die Sozialpolitik
- der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit
- der Beitrag zur Entwicklung qualitativ, hochwertiger, allgemeiner und beruflicher Bildung
- Maßnahmen der Union zu Ergänzung der Politik der Mitgliedsstaaten,
- Förderung der Zusammenarbeit im Bereich Gesundheitswesen
- Wirtschaftlicher, sozialer und territorialer Zusammenhalt
- die Darlegung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik und die Überwachung von deren Anwendung
- die Darlegung der beschäftigungspolitischen Leitlinie und



- die Überprüfung von deren Umsetzung und die Angleichung von Rechtsvorschriften

(für genauere Informationen zur sozialen Säule lesen Sie bitte das Essay: „Die Europäische Säule sozialer Rechte und ihre Auswirkungen auf Deutschland“)

Zur sozialen Säule gehört auch die Entsenderichtlinie. Diese beschäftigt sich mit dem Thema: Gleiche Arbeit – faire Löhne.

Faire Löhne und Gehälter

In der sozialen Säule ist festgeschrieben, dass jeder Arbeitnehmer in der Europäischen Union ein Recht auf eine gerechte Entlohnung hat. Das Gehalt soll den Arbeitnehmern einen bestimmten Lebensstandard ermöglichen. In den einzelnen EU Staaten müssen hierbei die Mindestlöhne gewährleistet sein. Der Mindestlohn variiert innerhalb der Nationalstaaten und orientiert sich an den nationalen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen der Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Es muss versucht werden Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verhindern. Alle Löhne und Gehälter werden gemäß den nationalen Verfahren und unter Wahrung der Tarifautonomie auf transparente und verlässliche Weise festgelegt.

Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung

Ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung. Der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform wird gefördert. Im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen wird die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber gewährleistet, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können. Innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, werden gefördert. Unternehmertum und Selbstständigkeit werden unterstützt. Die berufliche Mobilität wird erleichtert. Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, werden unterbunden, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs



atypischer Verträge. Zudem sollten Probezeiten eine angemessene Dauer nicht überschreiten.

Entsenderichtlinie

Seit wann und warum?

Die Entsenderichtlinie wurde 1996 beschlossen.

Mithilfe der Entsenderichtlinie wurde versucht, zwei Grundsätze in ein regulatorisches Gleichgewicht zu bringen. Erstens die Sicherung gleicher Wettbewerbsbedingungen für die grenzüberschreitende Einbringung von Dienstleistungen in einer möglichst uneingeschränkten Weise. Dies sollte insbesondere die Wirtschaft innerhalb Europas fördern. Zweitens sollte der Grundsatz des sozialen Zusammenhalts die Rechte der entsandten Arbeitnehmer schützen. Dies erfolgt durch soziale Rechte, die die Entsenderichtlinie umfassen, um eine unfaire Behandlung und die Schaffung eines kostengünstigen Arbeitskräftepools zu verhindern. Die Entsenderichtlinie von 1996 war jedoch nur sehr vage formuliert und enthielt Grauzonen, die unten beschrieben werden. Zudem hat sich die Situation bei der Entsendung von Arbeitnehmern von 1996 bis heute stark verändert, weshalb im Oktober 2017 beschlossen wurde, dass die Entsenderichtlinie überarbeitet werden muss.

Was ist ein entsandter Arbeitnehmer?

Ein „entsandter Arbeitnehmer“ ist eine Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer, die/der von seinem Arbeitgeber in ein anderes EU-Land geschickt wird, um dort während eines begrenzten Zeitraums Dienstleistungen zu erbringen.

Die Entsenderichtlinie wurde 2017 überarbeitet, um fairere Löhne zu schaffen. Im Moment werden noch einige Verhandlungspunkte diskutiert.

Für Deutschland heißt das zum Beispiel, dass die Arbeitnehmer aus anderen europäischen Staaten genauso viel Lohn bekommen sollen, wie deutsche Arbeitnehmer. Es soll ein Konkurrenzkampf zwischen den Arbeitnehmern verhindert werden, indem die Arbeitnehmer die gleichen Löhne am gleichen Ort bekommen.



Warum werden Arbeitnehmer entsendet?

Ein Unternehmen in Europa kann ihre Dienstleistungen in einem anderen europäischen Land anbieten ohne dafür eine Niederlassung in dem Land zu benötigen. Das Unternehmen muss lediglich in der Lage sein, die Arbeitnehmer in das andere europäische Land zu entsenden. Entsendete Arbeitnehmer werden nicht in den Arbeitsmarkt vor Ort eingegliedert, sondern nur in deren Heimatland. In Deutschland arbeiten so viele entsandte Arbeitskräfte wie in keinem anderem anderen EU-Staat. 2016 waren es 440.000, was fast 30 Prozent aller innerhalb der Union entsandten Arbeitskräfte entsprach. Arbeitnehmer werden einerseits aus finanziellen Gründen entsendet, andererseits werden auch, um den Fachkräftemangel auszugleichen. Entsendete Arbeitnehmer sind nicht mit Auswanderern innerhalb der EU zu vergleichen. Ebenso gibt es Arbeitnehmer, die über viele Jahre in einem EU-Land arbeiten. Diese gelten nicht als „entsandt“.

Problematik

Da das Lohnniveau in anderen Ländern im Vergleich zu Deutschland variiert, ist es wichtig, dass dieses innerhalb eines Landes zwischen den Arbeitnehmern vor Ort und den entsendeten Arbeitnehmern gleich ist. In manchen Branchen gibt es verhältnismäßig viele Entsendungen. Diese wären: das Baugewerbe (42%), die verarbeitende Industrie (21,8%), das Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (13,5%) und Unternehmensdienstleistungen (10,3%).

Die Arbeitgeber sind nur an den Mindestlohn des Aufnahmelandes gebunden. Nach Angaben der EU-Kommission verdienen entsandte Arbeitnehmer in einigen Sektoren und Mitgliedstaaten bis zu 50 Prozent weniger als lokale Arbeitnehmer.

Da Arbeitgeber nur an die Mindestlohnsätze des Aufnahmelandes gebunden sind, verdienen entsandte Arbeitnehmer für die gleiche Arbeit sehr oft um einiges weniger als lokale Arbeitnehmer. Dies kann eine Verzerrung der Wettbewerbsbedingungen für lokale und entsendende Unternehmen zur Folge haben und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts beeinträchtigen.



Wenn entsendete Arbeitnehmer eine gewisse Zeit in dem Entsendungsland verbringen, dann sollen für sie die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten wie für lokale Arbeitnehmer.

Arbeitsbedingungen (rechtlicher momentaner Stand)

Ein Arbeitnehmer kann maximal für 24 Monate in ein Land entsandt werden. Im Durchschnitt werden Arbeitnehmer für drei bis vier Monate entsandt.

Während der Entsendung in ein anderes EU-Land gelten folgende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Gastlandes:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Bedingungen für die Einstellung von Arbeitskräften über Zeitarbeitsfirmen
- Beschäftigungsbedingungen für Schwangere und Jugendliche
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie weitere Regeln, um Diskriminierung zu verhindern

Wie stehen Entsenderichtlinie und soziale Säule in Verbindung?

Die Entsenderichtlinie gibt es schon viel länger, als die europäische Säule der sozialen Rechte und kann als ihr Vorläufer in dem Bereich gesehen werden. Die soziale Säule, die Jahre später ins Leben gerufen wurde, thematisiert ebenfalls die Themen Arbeitsschutz und verbesserte Lohnniveaus in den EU Ländern. Allerdings geht sie noch viel weiter und umfasst mehrere komplexe Themengebiete. Zu dem Zeitpunkt, als die Entsenderichtlinie 1996 verabschiedet wurde, war es nicht denkbar, dass die Europäische Union noch mehr in die nationale Arbeitsmarkt Politik eingreifen könnte. Letztendlich ist die soziale Säule auch heutzutage nur eine Empfehlung, die nicht verbindlich ist. Sie wird erst dann verbindlich, sobald das EU-Land der Maßnahme, beziehungsweise der Regulierung zustimmt. Die EU würde ihre Kompetenzen, die im Lissabonner Vertrag festgeschrieben sind überschreiten, wenn die Richtlinien der sozialen Säule bindend für die Nationalstaaten wären.



Kritik

Die Entsenderichtlinie geht der SPD noch nicht weit genug. Zudem wird die Entsenderichtlinie oft nicht eingehalten, da es zu wenig Kontrollen gibt.

Bei der Änderung der Entsenderichtlinie war es der SPD wichtig, dass die entsandten Arbeitnehmer, sowie die heimischen Arbeitnehmer, nach den Tarifverträgen bezahlt werden. Dies wurde in der Änderung 2017 berücksichtigt. Da die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen sind, bemüht sich die S&D, die Vertretung der Sozialdemokraten aus allen europäischen Ländern, dass die LKW-Fahrer keine Ausnahme bilden.

Die SPD Abgeordneten, die im Europäischen Parlament sind, argumentieren damit, dass durch die Entsenderichtlinie auch lokale Unternehmen geschützt werden. Viele kleine Mittelständische Unternehmen mussten vorher mit größeren Unternehmen, die wesentlich günstigere Arbeit aufgrund von Lohn-Dumping anbieten konnten, konkurrieren. Durch ein Einhalten der Tarifverträge würde dieses Problem der entsendeten Arbeitnehmer nicht mehr vorhanden sein.

Aktueller Stand der Verhandlungen

Im Oktober 2017 wurde beschlossen, dass die Entsenderichtlinie überarbeitet werden muss. Einige Änderungen stehen bereits fest. Im Moment laufen die Verhandlungen noch, da es einige strittige Themen gibt. Die EU-Kommission will laut eines zusätzlichen Vorschlags den grenzüberschreitenden Straßenverkehr aus dem Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie herausnehmen. Dies widerspricht den Forderungen der SPD für faire Arbeit und gleiche Löhne.

Reform der Entsenderichtlinie vom 29. Mai 2018

Während östliche Mitgliedstaaten das niedrige Lohnniveau als Konkurrenzvorteil nutzten, beklagten westliche EU-Länder Lohndumping auf ihrem Arbeitsmarkt. Die Reform sollte das Problem lösen, indem für entsandte Arbeitnehmer aus EU-Ländern künftig die gleichen Vergütungsvorschriften wie im Aufnahmemitgliedstaat gelten. Vertreter des Parlaments, der Kommission und der EU-Staaten haben sich nach

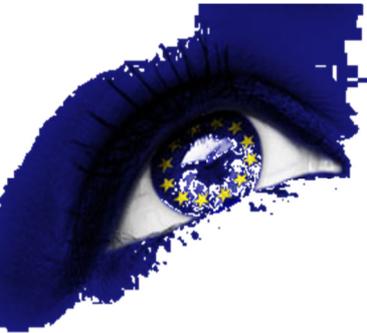


ausgiebigen Verhandlungen geeinigt- die reformierte Entsenderichtlinie ist am 29. Mai 2018 in Kraft getreten. Vor allem die Mitgliedstaaten Frankreich, Belgien, Deutschland, Niederlande, Österreich und Luxemburg haben die neuen Regelungen unterstützt. Spätestens ab 2020 sollen für entsandte Arbeitnehmer europaweit die gleichen Lohnbedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer gelten.

Die zentralen Neuregelungen auf einen Blick:

- Es wurde vereinbart, dass Entsendungen grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzt sein sollen - mit der Möglichkeit einer Ausweitung auf maximal 18 Monate, wenn der Arbeitnehmer dies ausreichend begründet. Danach gelten für die entsandten Arbeitnehmer alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes.
- Die Regeln zur Bezahlung von Arbeitnehmern des Gastlandes gilt künftig auch für entsandte Arbeitnehmer. Das bezieht sich nicht nur auf Gesetze, sondern auch auf allgemeinverbindliche Tarifverträge. Entsandte Arbeitnehmer bekommen also die gleichen Tariflöhne wie ihre einheimischen Kollegen.
- Zwar haben entsandte Arbeitnehmer auch bisher schon Anspruch auf den Mindestlohn, der am Einsatzort gilt. Doch mit der Neuregelung müssen sie nun vom ersten Tag an den oft deutlich höheren branchenüblichen Tariflohn inklusive aller Sonderzahlungen erhalten. Dazu zählt beispielsweise auch ein dreizehntes Monatsgehalt, Schlechtwetter-Zuschläge oder auch Zulagen in Form von Weihnachts- und Urlaubsgeld.
- Reise-, Verpflegungs- oder Unterbringungskosten dürfen künftig nicht vom Lohn abgezogen werden. Der Arbeitgeber sollte diese Kosten übernehmen und sicherstellen, dass die Unterbringungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer angemessen und im Einklang mit den nationalen Vorschriften sind.

Prinzipiell sollen die neuen Regelungen der überarbeiteten Richtlinie auch für den Verkehrssektor gelten. Jedoch sieht die Richtlinie noch nicht vor, dass Fernfahrer in



jedem Land, durch das sie fahren, den landesüblichen Lohn bekommen. Über die Veränderungen in diesem Sektor berät der Verkehrsausschuss des EU-Parlaments noch einmal gesondert, da Ungarn, Lettland, Litauen, Kroatien, Polen und Irland gegen die Anwendung der neuen Regelungen für den Verkehrssektor stimmten.

Befürworter der Reform der Entsenderichtlinie sehen darin einen wichtigen Schritt zu einem fairen Arbeitsmarkt. So sieht auch der SPD-Abgeordnete Michael Detjen bei „gleichem Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ einen guten Einstieg in die weitere Angleichung der Lebensverhältnisse in Europa. Die Neufassung führe nicht nur zu weniger Lohndumping, sondern respektiere auch Tarifstandards und insbesondere die Arbeitnehmer. Der französische Präsident Emmanuel Macron sieht in der Reform außerdem „mehr Kontrollen und weniger Betrug.“

Kritikpunkte

Dennoch werden auch die derzeitigen Neuregelungen zunehmend kritisch betrachtet. Vor allem osteuropäische Konservative lehnten die Neuregelungen ab. Vertreter der Mitgliedstaaten Bulgarien, Tschechien, Estland, Ungarn, Litauen, Lettland, Polen, der Slowakei und Rumänien wenden ein, dass die niedrigen Lohnkosten das seien, was osteuropäische Unternehmen so konkurrenzfähig macht. Entlohnungsunterschiede seien nach wie vor ein legitimer Wettbewerbsfaktor, den man durch solche Neuregelungen beseitigt.

Kritik kam auch aus der Industrie und von Arbeitgebern. Unternehmen, die Mitarbeiter ins EU-Ausland entsandten, stünden vor einem „Flickenteppich nationaler Vorschriften“, welcher für zunehmende Rechtsunsicherheit sorgt, denn beispielsweise bleiben Rechtsfolgen bei kurzen Dienstreisen weiterhin unklar.

Die Entsenderichtlinie sehe zudem auch nach der Reform hochbürokratische Regulierungen vor, die neue innereuropäische Grenzen sowie Hürden für Wachstum und Beschäftigung schaffen. Da sie nur für Mitarbeiter gilt, die von europäischen Firmen innerhalb Europas entsandt werden, sei es künftig einfacher, einen Mitarbeiter nach Indien oder Chile zu entsenden als nach Frankreich.



Fazit

Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass die reformierte Entsenderichtlinie in der Tat gleiche Bedingungen am gleichen Ort für dieselbe Arbeit gewährleistet und dies dazu führt, dass entsandte Arbeitnehmer die gleichen Vorteile genießen können wie die Arbeitnehmer vor Ort. Dennoch wäre es für die Zukunft wünschenswert mehr Transparenz und weniger Bürokratie zur Erleichterung der Anwendung der Entsenderichtlinie zu ermöglichen.

Quellenverzeichnis:

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de

<http://www.europarl.europa.eu/austria/de/aktuell-presse/meldungen/meldungen-2017/oktober-2017/pr-2017-oktober-7.html>

<http://www.europarl.europa.eu/austria/de/aktuell-presse/meldungen/meldungen-2017/oktober-2017/pr-2017-oktober-7.html>

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_de.htm ;

http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/de/FTU_2.1.13.pdf

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=2488&furtherNews=yes>

https://ec.europa.eu/germany/news/20170301-einigung-auf-reform-der-entsenderichtlinie_de

<http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-europalexikon/176818/entsenderichtlinie>

<https://www.spd-europa.de/pressemitteilungen/etappensieg-bei-ueberarbeitung-der-entsenderichtlinie-3397>

<https://www.spd-europa.de/faire-arbeit-fuer-europa-0>

<http://www.socialistsanddemocrats.eu/de/newsroom/member-states-back-sd-s-demand-equal-pay-equal-work>

<https://www.spd-europa.de/pressemitteilungen/entsenderichtlinie-nimmt-vorletzte-huerde-3499>

Europäische Kommission – Factsheet, Europäische Säule sozialer Rechte – Fragen und Antworten, 26.04.2017

<http://www.europarl.europa.eu/austria/de/aktuell-presse/meldungen/meldungen-2017/oktober-2017/pr-2017-oktober-7.html>

<https://www.spd-europa.de/pressemitteilungen/messlatte-ist-gleicher-lohn-fuer-gleiche-arbeit-3219>



http://spe.e-fork.net/sites/default/files/downloads/sd_popa_faire_arbeit_web.pdf

<https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/gegen-lohn-und-sozialdumping-eu-einigt-sich-auf-reform-von-arbeitnehmerentsendung/21020918.html>

https://ec.europa.eu/germany/news/20170301-einigung-auf-reform-der-entsenderichtlinie_de

https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/reform-der-eu-entsenderichtlinie_76_343718.html

<https://www.tagesspiegel.de/politik/entsenderichtlinie-eu-parlament-verabschiedet-neue-vorschriften-gegen-lohndumping/22619934.html>

https://www.deutschlandfunk.de/neue-entsenderichtlinie-eu-beschliesst-gleichen-lohn-fuer.769.de.html?dram:article_id=419024

<https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/schlagzeilen/eu-entsenderichtlinie-soll-verschaerft-werden/2017/11/01>

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-05/europaeische-union-entsenderichtlinie-lohndumping-reform>

<https://euobserver.com/social/139599>

https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Recht-Zoll/Wirtschafts-und-steuerrecht/recht-aktuell,t=eu-entsendung-von-arbeitnehmernrat-der-eu-hat-ueber-ueberarbeitete-entsenderichtlinie-9671eg-abgestimmt,_did=1923860.html

<https://www.welt.de/wirtschaft/article176762545/BDA-Spaeter-Protest-gegen-neue-EU-Entsenderichtlinie.html>