

Revision der Entsenderichtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 -

Vorschläge der EU-Kommission und Positionen des DGB bzw. Änderungsanträge des EGB in tabellarischer Übersicht

(eigene Auswahl und Zusammenstellung, keine vollständige Darstellung)

Vorschlag EU-Kommission	Position DGB	Änderungsanträge EGB
Prinzip Equal Pay		
<p>Mitgliedstaaten sollen dafür sorgen, dass Entsandten im Arbeitsland nicht nur wie bisher die „Mindestlohnsätze“, sondern die „Entlohnung“ garantiert wird, die aufgrund von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder allgemeinverbindlichen Tarifverträgen für alle gilt.</p> <p>Die Mitgliedsstaaten sind zuständig für die Definition der Entlohnungsvorschriften, sollen dabei jedoch „die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung nicht unverhältnismäßig einschränken“.</p>	<p>Der DGB begrüßt die Änderung, sieht aber weiteren Regelungsbedarf bezüglich der Frage, was genau unter Entlohnung fällt und was eventuell vom Arbeitgeber angerechnet werden darf, um die Entlohnung nach deutschem Recht zu gewährleisten.</p> <p>Der DGB plädiert für eine Streichung des Satzes, dass nationale Entlohnungsvorschriften die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung nicht unverhältnismäßig einschränken dürfen.</p> <p>Darüber hinaus fordert der DGB, dass diesbezüglich nicht nur allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten sollen, sondern eine grundsätzliche Ausweitung des Anwendungsbereichs erfolgt, die insbesondere die Anwendung repräsentativer Tarifverträge erlaubt.</p>	<p>Der EGB fordert, dass auch nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge, die vom Mitgliedsstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, als repräsentativ definiert werden, bezüglich der zu garantierenden Entlohnung (sowie weiteren Mindestbedingungen) Anwendung finden können.</p> <p>Der EGB fordert, dass auch Bestimmungen zur Erstattung von Aufwendungen im Zusammenhang mit der Entsendung (z.B. Reisekosten, Übernachtungskosten) für Entsandte gelten sollen. Dadurch würde klargestellt werden, dass diese zusätzlich zur Entlohnung gewährt werden müssen und nicht von der zustehenden Entlohnung abgezogen werden dürfen.</p>
Zeitliche Beschränkung		
<p>Die Kommission möchte eine zeitliche Begrenzung der Entsendung auf 24 Monate einführen. Danach soll das Arbeitsrecht des Einsatzstaates gelten, sofern sich die Parteien nicht auf die Anwendung eines anderen Rechts geeinigt haben.</p>	<p>Der DGB fordert eine deutlich kürzere Maximaldauer für die Entsendung und dass auch Entsendungen von weniger als sechs Monaten in die Berechnung eingeschlossen werden.</p>	<p>Der EGB fordert eine zeitliche Begrenzung der Entsendung auf 6 Monate. Gleichzeitig fordert der EGB eine Streichung der Ausnahme von Entsendungen unter 6 Monaten bei der Berechnung der Gesamtentsendedauer. Für die Berechnung der Gesamtdauer sollen</p>

<p>Ist eine Entsendung von Anfang an für mehr als 24 Monate geplant, soll ab Beginn der Entsendung das Arbeitsrecht des Einsatzstaates gelten, bei ungeplanter Überschreitung jedoch erst nach Ablauf der 24 Monate.</p> <p>Werden Entsandte durch neue Entsandte an ihrem Arbeitsplatz ersetzt, so gilt für diesen Arbeitsplatz ebenfalls eine Beschränkung auf insgesamt 24 Monate (Die Einsatzzeiten werden zusammengerechnet). Allerdings sollen nur Entsendungen mit einer Mindestdauer von sechs Monaten berücksichtigt werden.</p>	<p>Der DGB befürwortet, dass grundsätzlich das Arbeitsrecht des Einsatzstaates nach Ablauf der maximalen Entsendedauer gilt. Allerdings möchte der DGB verhindern, dass über die Möglichkeit der Wahl des anwendbaren Rechts auch nach Ablauf der 24 Monate eine Schlechterstellung erfolgt.</p> <p>Zudem sollten für den Fall, dass einzelne Regelungen im Herkunftsstaat für den Arbeitnehmer günstiger sind, diese weiterhin gelten. Daher fordert der DGB einen Verweis auf das Günstigkeitsprinzip.</p> <p>Der DGB fordert außerdem einen Schutz gegen Missbrauch bei der „ungeplanten Überschreitung“. So sollten Firmen nicht Entsendungen, die von Anfang an länger als 24 Monate dauern sollten, zunächst auf 24 Monate terminieren können, um diese dann ggf. zu verlängern.</p>	<p>auch Entsandte berücksichtigt werden, die einen anderen Entsandten ersetzen und „ähnliche“ Arbeiten verrichten.</p> <p>Wenn eine Entsendung die Maximaldauer überschreitet, dann soll grundsätzlich das Recht des Mitgliedsstaates gelten, in den der Beschäftigte entsendet wird (ohne, dass davon Bedingungen betroffen sind, die für den Arbeitnehmer günstiger sind).</p>
<p>Vergabe von Unteraufträgen</p>		
<p>Die Kommission schlägt vor, den Mitgliedsstaaten zu erlauben, bei der Vergabe von Unteraufträgen (im privaten oder öffentlichen Bereich) die gleichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zur Bedingung zu machen, die inländische Unternehmen bei der Vergabe erfüllen müssen. Diese Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen können auch in Tarifverträgen geregelt sein, die nicht allgemeinverbindlich sind.</p>	<p>Der DGB begrüßt diesen Vorschlag, wehrt sich aber dagegen, dass dieser abgeschwächt wird durch eine Formulierung, dass die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung dadurch nicht unverhältnismäßig einschränkt werden dürfe (s.o.).</p>	<p>Der EGB möchte zusätzlich eine Generalunternehmerhaftung bei der Vergabe von Unteraufträgen vorschreiben (In Deutschland und einigen anderen EU-Staaten bereits erfüllt).</p>

Entsendung von Leiharbeitern		
Mitgliedsstaaten sollen sicherstellen, dass entsandten Leiharbeiter/innen im Einsatzstaat die nach Art. 5 der EU-Leiharbeitsrichtlinie garantierte Gleichbehandlung mit Festangestellten gewährt wird.	Der DGB befürwortet dies.	Der EGB möchte zusätzlich klarstellen, dass Leiharbeiter/innen, die in keinem stabilen Beschäftigungsverhältnis mit dem Entleiher während des Zeitraums der Entsendung stehen, grundsätzlich dem Arbeitsrecht des Aufnahmelandes unterstehen.
Internationaler Straßenverkehr		
Die Kommission empfiehlt für die Regulierung der Arbeit im internationalen Straßenverkehr aufgrund der hohen Mobilität der Arbeitskräfte eigene „sektorspezifische Rechtsvorschriften und andere EU-Initiativen“.	Der DGB lehnt dies ab und fordert den sogenannten hochmobilen Bereich in der Entsenderichtlinie so zu regulieren, dass „der Ort als Ort der Entsendung anzusehen ist, an dem Dienstleistung auf den nationalen Markt wirkt“.	Der EGB lehnt den Vorschlag der Kommission ab.

Quellen:

Zusammenstellung des Projekts Faire Mobilität auf Basis folgender Dokumente:

Europäische Kommission (8.3.2016):

Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUOPÄISCHEN PARLAMENTS UND RATES zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

DGB (7.6.2016):

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Europäischer Gewerkschaftsbund (21.10.2016):

Proposal for a Directive amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. ETUC suggestions for amendments.

Projekt Faire Mobilität, Oktober 2016