

Presse-Information Nr. 028/2017

Presse und Medien

Dr. Ulrich Hettinger
Abteilungsleiter

presse@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1800
F +49 30 2033-1805

Arbeitgeberpräsident Kramer zur Entscheidung des EU-Ministerrates, die europäische Entsenderichtlinie zu verschärfen

Berlin, 20. Oktober 2017. Zu den Beratungen des EU-Ministerrates am kommenden Montag erklärt Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer:

„Die Regeln zur Entsendung sollten nicht verschärft werden. Sie sind für Unternehmen und Arbeitnehmer so gut wie sie sind.

Der Vorschlag der EU-Kommission ist in seiner jetzigen Form nicht akzeptabel.

Unter dem Deckmantel mehr soziale Gerechtigkeit zu schaffen, droht die Kommission mit diesem Vorschlag den Rückzug in Kleinstaaterei und Protektionismus einzuschlagen.

Der Vorschlag sieht hochbürokratische Regulierungen vor, die neue innereuropäische Grenzen sowie Hürden für Wachstum und Beschäftigung schaffen. Das ist das Gegenteil von sozialer Gerechtigkeit.“

Zum Hintergrund:

Die Ausweitung des Geltungsbereichs der Entsenderichtlinie bezüglich der in Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen auf alle Branchen — derzeit nur Bau und Baunebengewerbe — und Einführung einer Höchstdauer für Entsendungen von 24 Monaten hat den Effekt, dass nach 24 Monaten zwingend das Arbeitsrecht des Einsatzlandes maßgeblich wird. Hinzu kommt, dass die Höchstdauer auf den Arbeitsplatz — nicht auf den Arbeitnehmer — bezogen werden soll. Dazu soll eine Ersetzungsregel eingeführt werden, die besagt, dass zur Ermittlung der Entsendedauer Einsätze verschiedener Personen auf demselben Arbeitsplatz zusammengerechnet werden sollen.

Das bedeutet in der Praxis: Wenn ein großes Unternehmen konzerninterne Entsendungen durchführt, die in der Regel 3 bis 5 Jahre dauern, muss spätestens ab dem dritten Jahr das Arbeitsrecht des Einsatzlandes angewandt werden bzw. wenn abweichend davon deutsches Arbeitsrecht

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

www.arbeitgeber.de

vereinbart wird, muss sichergestellt und dokumentiert werden, dass der Arbeitnehmer in keinem Aspekt schlechter gestellt ist, als wenn das Arbeitsrecht des Einsatzlandes gelten würde. Das bedeutet eine erhebliche Komplexität und zusätzlichen rechtlichen Aufwand und Bürokratie, die völlig sinnlos sind, da in diesen Fällen keine Gefahr des Sozialdumpings besteht.

Wenn ein mittelständisches Unternehmen im Ausland Anlagen von eigenen Technikern bauen und warten lassen oder wenn Trainees im Rahmen ihrer Ausbildung in ausländische Gesellschaften für Ausbildungsstationen entsandt werden, müssen die einzelnen Entsendungen für gleichartige Tätigkeiten zusammengerechnet werden. Das bedeutet, dass derjenige, dessen Entsendung an die kumulierte 24-Monatsgrenze reicht, plötzlich einen Arbeitsvertrag nach dem Recht des Einsatzlandes erhalten müsste, auch wenn seine Entsendung nur von sehr kurzer Dauer ist. Abgesehen davon, dass die Arbeitnehmer selbst i.d.R. Arbeitsverträge nach dem heimischen Recht haben wollen, bedeutet diese Pflicht zum arbeitsrechtlichen Wechsel rechtlichen und bürokratischen Mehraufwand, den rein national tätige Wettbewerber nicht haben — das heißt eine Behinderung des Binnenmarktes, ohne jeden sozialen Mehrwert.

Die Verpflichtung bei Entsendungen ab dem ersten Tag nicht nur Mindestlohnsätze, wie derzeit, sondern das maßgebliche Entgelt des Einsatzlandes — entspr. Gesetzen und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen - zu zahlen, führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Das bedeutet in der Praxis, dass Unternehmen zusätzlich zu den bisherigen Vorgaben sowohl die anwendbaren Entgeltkomponenten als auch die korrekte Eingruppierung der entsandten Arbeitnehmer nach den Gesetzen und Tarifverträgen des Einsatzlandes in Erfahrung bringen müssen. Die Vorstellung der Kommission, dass all diese Informationen — für alle Branchen — auf einer Webpage zentral und aktuell publiziert werden können, ist naiv und wirklichkeitsfremd. Die Unternehmen werden also mit einer erheblichen komplexeren Regulierung konfrontiert und müssen auch erheblich größere Rechtsunsicherheit in Kauf nehmen, denn das Rechtsrisiko soll trotz zentraler Webpage bei den Unternehmen bleiben. Dieses Problem betrifft auch sehr kurze Entsendungen und ist für die Baubranche besonders akut.