

BVN Position

November 2016

Die Europäische Entsenderichtlinie darf nicht geändert werden

BVN-Positionen zur Europäischen Entsenderichtlinie

Die derzeit geltende EU-Entsenderichtlinie und das darauf basierende Arbeitnehmer-Entsendegesetz haben sich seit vielen Jahren als richtiger und ausreichender rechtlicher Rahmen bewährt, um Lohndumping und unfairen Wettbewerb in der Bauwirtschaft einzudämmen. Für eine Änderung der Entsenderichtlinie, wie sie die Europäische Kommission will, besteht daher kein Anlass.

1. Worum geht es?

Mit einem am 8. März 2016 vorgelegten Vorschlag zur Überarbeitung der Entsenderichtlinie will die EU-Kommission die zwingenden Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung ausweiten.

In Umsetzung geltenden EU-Rechts müssen seit 1996 ausländische Unternehmen, die mit eigenen Arbeitskräften in Deutschland tätig sind, ihren Mitarbeitern unter anderem den für die Branche geltenden (tariflichen) Mindestlohn bezahlen sowie den Urlaubskassenbeitrag an die Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-BAU) abführen. Das einschlägige Arbeitnehmer-Entsendegesetz galt ursprünglich nur für Betriebe der Bauwirtschaft und wurde in den letzten Jahren auf weitere Branchen ausgedehnt.

Die EU-Kommission will nun den Regelungsansatz der EU-Entsenderichtlinie deutlich ausweiten. So soll nicht mehr nur der „harte Kern“ der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsort, zu denen insbesondere die sich aus den allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen ergebenden Mindestlöhne (einschließlich Überstundensätze) gehören, europaweit zwingend geregelt werden.

Die Europäischen Kommission will mit ihrem Vorschlag den Mitgliedsstaaten offensichtlich ermöglichen, nicht nur „Mindestlöhne“, sondern ganze „Lohngitter“ festzulegen, die Betriebe verpflichten, die sich daraus ergebenden Löhne bei einer Entsendung ihrer Mitarbeiter in einen anderen Mitgliedsstaat zu zahlen.

2. Was wollen wir erreichen?

- [Bewährtes Arbeitnehmer-Entsenderecht beibehalten](#)

Die derzeit geltende EU-Entsenderichtlinie und das darauf basierende Arbeitnehmer-Entsendegesetz haben sich seit vielen Jahren als richtiger und ausreichender rechtlicher Rahmen bewährt. Lohndumping und unfairer Wettbewerb wurden dadurch in der Bauwirtschaft wirksam eingedämmt. Für eine Änderung der Entsenderichtlinie besteht daher kein Anlass.

- [Zwingende „Lohngitter“ führen zu Benachteiligung rechtstreuer Bauunternehmen](#)

Ein ganzes „Lohngitter“ als verbindlich festzulegen, wird dazu führen, dass Betriebe, die sich daran halten, erhebliche Wettbewerbsnachteile gegenüber Betrieben haben, die sich nicht daran halten. Schon heute ist festzustellen, dass die Kontrollbehörden kaum in der Lage sind, den tariflichen Mindestlohn 2 im Baugewerbe wegen Abgrenzungsproblemen gegenüber dem Mindestlohn 1 effektiv zu überprüfen. Die Einhaltung eines ganzen Lohngitters wird von den Kontrollbehörden nicht prüfbar sein. Dies kann nicht zielführend sein.

- [Effektivere Kontrolle und Sanktionierung von Verstößen gegen verbindliche Arbeitsbedingungen notwendig](#)

Ein Schwerpunkt muss vielmehr darin liegen, dass die schon heute verbindlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Aufnahmestaat effektiver als bisher kontrolliert werden. Insbesondere der mangelhafte grenzüberschreitende Datenaustausch zwischen den in den europäischen Mitgliedsstaaten zuständigen Behörden verhindert effektive Kontrollen.

- [Stärkung grenzüberschreitender Amtshilfe](#)

Die im Jahre 2014 in Kraft getretene Durchsetzungsrichtlinie, die von den Mitgliedsstaaten bis zum 18. Juni 2016 umgesetzt werden musste, sieht eine Stärkung der gegenseitigen Amtshilfe vor. Es bleibt zunächst abzuwarten, ob sich hieraus maßgebliche Verbesserungen ergeben. Es ist völlig unverständlich, dass die Europäische Kommission noch vor Ablauf der Umsetzungsfrist einen Entwurf zur Überarbeitung der Entsenderichtlinie vorlegt hat. Auch aus diesem Grunde muss der Richtlinienvorschlag zurückgezogen werden.