

EU-Entsenderichtlinie

Vorschlag der EU-Kommission zur Revision der Entsenderichtlinie veröffentlicht

16.03.2016 bap | Die Europäische Kommission will eine Revision der EU-Richtlinie (96/71/EG) über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen erreichen. Am 08. März 2016 veröffentlichte sie ihren Änderungsvorschlag.

1. Was ist eine Entsendung?

Eine Entsendung ist ein befristeter Personaleinsatz eines im Inland beschäftigten (Zeit-) Arbeitnehmers im Ausland. Das Zeitarbeitsunternehmen erbringt dabei eine grenzüberschreitende Dienstleistung, indem es einen im Inland beschäftigten Arbeitnehmer grenzüberschreitend entsendet, um auf Weisung des Zeitarbeitsunternehmens im Ausland (Zielland) eine zeitlich befristete Beschäftigung auszuüben. Das kann ein Einsatz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung wie auch die Ausführung eines Dienst- oder Werkvertrages oder eines Auftrags sein.

Bei einer vorübergehenden Entsendung bleibt der Arbeitnehmer weiterhin in Deutschland sozialversicherungspflichtig. Besteht dagegen das Arbeitsverhältnis zu einer ausländischen Tochtergesellschaft oder liegt eine dauerhafte Auslandstätigkeit vor, so ist der Arbeitnehmer ausschließlich in der ausländischen Sozialversicherung beitragspflichtig und leistungsberechtigt.

2. Was regelt die EU Entsenderichtlinie und was soll sich ändern?

Die EU-Entsenderichtlinie regelt den rechtlichen Rahmen für Entsendungen in einen anderen EU-Mitgliedsstaat. Grundsätzlich werden **entsandte Arbeitnehmer** danach mit den im Zielland beschäftigten Arbeitnehmern hinsichtlich bestimmter Arbeitsbedingungen gleichgestellt. In Deutschland wurde die EU-Entsenderichtlinie durch das Arbeitnehmerentsendegesetz umgesetzt.

Die von der EU-Kommission geplanten Änderungen der EU-Entsenderichtlinie sollen die entsandten Arbeitnehmer besser schützen, für mehr Transparenz und größere Rechtsklarheit sorgen sowie gleiche Wettbewerbsbedingungen für inländische und entsendende Unternehmen gewährleisten. Folgende **Kernpunkte** sollen geändert werden:

- Mit dem Änderungsvorschlag wird sichergestellt, dass auf **Zeitarbeitnehmer**, die von im Ausland niedergelassenen Zeitarbeitsunternehmen entsandt werden, die im Aufnahmeland geltenden nationalen Zeitarbeitsvorschriften angewandt werden. Das umfasst den Gleichbehandlungsgrundsatz (Equal Treatment) einschließlich der geltenden Abweichungsmöglichkeiten beispielsweise durch Tarifverträge der Zeitarbeit.

- Die **Entsendedauer** soll auf höchstens **24 Monate** begrenzt werden. Bisher gibt es keine zeitliche Begrenzung im europäischen Entsenderecht. Dauert eine Entsendung länger, gelten für den Arbeitnehmer die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Ziellandes, wenn diese für ihn günstiger sind. Die Höchstentsendedauer ist **arbeitsplatzbezogen**. Einzelne aufeinanderfolgende Entsendezeiten von mehreren Arbeitnehmern auf einem bestimmten Arbeitsplatz werden für die Höchstentsendedauer addiert, sofern die jeweilige Entsendung mindestens sechs Monate beträgt. Ist die Entsendung von vornherein auf über 24 Monate angelegt, sollen grundsätzlich sofort die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Ziellandes gelten.
- Hinsichtlich der Entlohnung sollen künftig statt nur des Mindestlohns die **gleichen Vergütungsvorschriften** wie im Aufnahmemitgliedsstaat gelten, so wie sie in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Dabei wird die Entlohnung nicht nur wie bisher die Mindestlohnsätze umfassen, sondern gegebenenfalls auch z. B. Prämien, Zulagen, Weihnachtsgeld, Schlechtwettergeld und Entgelterhöhungen aufgrund des Dienalters. Die Vorschriften zur Entlohnung gelten neben den entsandten Arbeitnehmern auch für Unterauftragsnehmer. Die Mitgliedstaaten müssen auf transparente Weise die verschiedenen Bestandteile angeben, aus denen sich die Entlohnung in ihrem Hoheitsgebiet zusammensetzt und dies auf einer offiziellen nationalen Website veröffentlichen.

3. Vorläufige Bewertung

Der Vorschlag der EU-Kommission zur Änderung der EU-Entsenderichtlinie begegnet erheblichen Bedenken: Die Festlegung einer Höchstentsendedauer von 24 Monaten ist nicht erforderlich. Länger laufende Projekteinsätze werden dadurch verhindert. Die Flexibilität grenzüberschreitend tätiger Personaldienstleister wird unnötig eingeschränkt.

Bevor über weitergehende Maßnahmen befunden wird, sollte zunächst die vollständige Umsetzung der sog. Durchsetzungsrichtlinie (2014/67/EU) vom 15. Mai 2014 zur EU-Entsenderichtlinie abgewartet werden. Trotz der nur bis zum 18. Juni 2016 laufenden Umsetzungsfrist liegt bisher dazu noch kein Vorschlag aus dem Haus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vor. Diese Durchsetzungsrichtlinie soll die mangelhafte Durchsetzung bestehender Entsende-Regeln z. B. in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der nationalen Behörden beheben oder vermeiden. Es sollte keine neue Rechtsunsicherheit geschaffen werden.

Der BAP wird sich weiter aktiv in den politischen Willensbildungsprozess zur Änderung der Entsenderichtlinie einbringen. Wir stehen hierzu in engem, fachlichen Austausch mit Eurociett und der BDA. Hinweisen möchten wir Sie insoweit auf das vom BAP mitgetragene Positionspapier von Eurociett (BAP Internationales vom 18.11.2015).

Über den weiteren Gesetzgebungsprozess auf europäischer Ebene werden wir Sie informieren.

Im Anhang zu diesem Rundschreiben erhalten Sie:

- den Vorschlag der EU-Kommission zur Änderung der Entsenderrichtlinie in englischer und deutscher Fassung;
- die Presseerklärungen von Business Europe und Eurociett sowie dieses BAP Internationales-Rundschreiben als PDF-Dokument.

