Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Beschluss des Bundesvorstandes vom 04.10.2017

Beschluss des Bundesvorstandes zur Revision der Entsenderichtlinie

Nur ein europäischer Arbeitsmarkt, der seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützt und einen fairen Wettbewerb für die Unternehmen sicherstellt, kann das Vertrauen aller Bürgerinnen und Bürger in das Projekt Europa zurückgewinnen. Faire Arbeitsbedingungen müssen als Herzstück für ein soziales Europa uneingeschränkt gewährleistet werden – gerade bei Entsendungen, bei denen Beschäftigte insbesondere aufgrund sprachlicher, sozio-kultureller und rechtspraktischer Probleme in einer besonders schutzbedürftigen Lage sind. Daher fordert der DGB Bundesvorstand die zügige Verabschiedung der Revision der Entsenderichtlinie (96/71/EG) durch den Rat und das Europäische Parlament, um die zentrale gewerkschaftliche Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort" für entsandte Beschäftigte wirksam umzusetzen.

In seiner Rede zur Lage der Europäischen Union am 13.09.2017 hat Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker festgestellt, dass es in der EU keine Beschäftigten zweiter Klasse geben darf und die rasche Umsetzung des Prinzips des gleichen Lohns für die gleiche Arbeit am gleichen Ort im Rahmen der Revision der Entsenderichtlinie gefordert. Der DGB unterstützt diese Aussagen.

Aufgrund massiver Probleme in der Praxis sieht der DGB seit vielen Jahren dringenden Handlungsbedarf, die Richtlinie zu verbessern, um die strukturelle und rechtliche Ungleichbehandlung von entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu beenden und Missbrauch sowie Lohn- und Sozialdumping wirksam zu bekämpfen. Eine Serie von EuGH-Urteilen (Laval, Rüffert, KOM gegen Luxemburg), die die Richtlinie zum Maximalstandard umgedeutet und somit eine Gleichbehandlung von heimischen und entsandten Beschäftigten faktisch verboten hatten, hat die Situation verschärft. Die Entsenderichtlinie kann nur einen Mindeststandard definieren, die Mitgliedstaaten sollten für die entsandten Beschäftigten günstigere Arbeitsbedingungen festlegen können. Die erforderlichen Verbesserungen müssen dringend angegangen, die Rechtsprechung des EuGH korrigiert und damit eine klare Rechtsgrundlage für Kontrollen geschaffen werden.

Dabei hebt der DGB folgende Prioritäten hervor:

- **Entlohnung:** Der Begriff „Mindestlohnsätze" im harten Kern der geltenden Arbeitsbedingungen (für entsandte Beschäftigte im Aufnahmeland) muss durch den Begriff „Entlohnung" ersetzt werden. Nur so haben Entsandte Anspruch auf alle Lohnbestandteile, wie beispielsweise Wochenend- oder Risikozulagen. Wichtig dabei ist, dass die Definition darüber, was Entlohnung ist, in der alleinigen Kompetenz der Mitgliedstaaten liegt.
  Zudem muss der Kreis der anwendbaren Tarifverträge für entsandte Beschäftigte auf repräsentative Tarifverträge ausgeweitet werden, um die Gleichbehandlung bei der Entlohnung zu gewährleisten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen auf klare und transparente Weise die Informationen über die Entlohnung einsehen können.
- **Reise,- Verpflegung- und Unterkunftskosten:** Der DGB beklagt, dass diese Kosten oft missbräuchlich vom Lohn entsandter Beschäftigter abgezogen werden, was für diese zu erheblichen finanziellen Nachteilen führt. Derartige Kostenaufwendungen werden häufig nachträglich als Lohnabzüge berechnet, als Vorauszahlung durch den entsandten Beschäftigten kalkuliert, nicht erstattet oder derart als Sonderzahlungen im Rahmen des Lohnes ausgewiesen, dass hierdurch Sozialversicherungsbeiträge im Herkunftsland nicht in voller Höhe berechnet werden müssen. Die Richtlinienrevision muss hier deshalb unbedingt für rechtliche Sicherheit zugunsten der entsandten Beschäftigten sorgen und solche Abzüge bzw. rechtsmissbräuchliche „Sonderzahlungen" verbieten.

- **Anwendung des Arbeitsrechts des Aufnahmestaates:** Eine Frist, nach der uneingeschränkt das volle Arbeitsrecht des Aufnahmestaates gilt, wird vom DGB begrüßt. Allerdings ist eine Frist von 24 Monaten in Anbetracht einer durchschnittlichen Entsendedauer von 3-4 Monaten in besonders missbrauchsanfälligen Branchen unwirksam; sie muss gekürzt werden und durch Zusammenrechnung von Entsendezeiten ab dem ersten Tag Kettenentsendungen ausschließen. Diese Regelung muss auch bei der Aufdeckung von Scheinentsendung gelten. Entscheidend ist jedoch vor allem die Gewährleistung des Schutzniveaus während der Dauer der Entsendung. Es muss zudem zweifelsfrei klargestellt werden, dass für entsandte Beschäftigte bei Überschreitung des festgelegten Zeitraums das Recht des Aufnahmemitgliedstaats gilt, wenn dieses für den Beschäftigten günstiger ist. Keinesfalls dürfen dabei die Rechte der Beschäftigten eingeschränkt werden, die in ein Land mit niedrigeren Arbeits- und Sozialstandards entsandt werden.
- **Transportsektor**: Jegliche Bestrebungen verschiedener Gruppierungen den Transportsektor, insbesondere den internationalen Straßentransport, aus dem Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie zu nehmen, lehnt der DGB vehement ab. Dies würde sowohl „Nachahmungstäter" in anderen Sektoren motivieren, für weitere Ausnahmen zu werben, als auch die dort Beschäftigten zusätzlich degradieren und den Geltungsbereich der Entsenderichtlinie insgesamt schwächen. Die Entsenderichtlinie muss weiterhin für alle entsandten Beschäftigten unabhängig vom Sektor gelten.
- **Rechtsgrundlage der Entsenderichtlinie:** Der DGB unterstützt die Forderung des Rechtsausschusses des Europäischen Parlamentes, die Rechtsgrundlage der Entsenderichtlinie auf Artikel 153 AEUV (Sozialpolitik) auszuweiten. Nur dadurch kann die ursprünglich im Vordergrund stehende arbeitnehmerschützende Ausrichtung der Entsenderichtlinie, die die restriktive Rechtsprechung des EuGH zu Lasten der Beschäftigten massiv verzerrt hat, indem sie die Dienstleistungsfreiheit des Binnenmarktes eindeutig über den Schutz der Arbeitnehmer gestellt hat und damit faire Arbeitsbedingungen als Wettbewerbshindernis angesehen hat, wieder hergestellt werden. Zudem legt Art. 153 AEUV auch klar und deutlich fest, dass die Entsenderichtlinie als Mindeststandard gedacht ist, über den die Mitgliedstaaten hinausgehen dürfen.

Der DGB fordert uneingeschränkt das Prinzip der Gleichbehandlung mobiler Beschäftigter und stellt fest, dass die Revision der Entsenderichtlinie nur einen Schritt in diese Richtung darstellt und von weiteren Maßnahmen wie etwa wirksamen Arbeitskontrollen in grenzüberschreitender Zusammenarbeit, der Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit und der umfassenden Information und Unterstützung mobiler Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihrer Rechte begleitet werden muss.

Dabei kritisiert der DGB die Vorgehensweise der Europäischen Kommission, auf der einen Seite das Gleichbehandlungsprinzip zu fordern und simultan Vorschläge wie etwa zur Einführung einer Dienstleistungskarte oder Ausnahmen für entsandte Arbeitnehmer im Straßentransport im Rahmen der Straßeninitiative vorzulegen, welche die Situation mobiler Arbeitnehmer und der nationalen Kontrollbehörden massiv verschlechtern würden. Der DGB fordert die Kommission auf, im Einklang mit der Forderung ihres Präsidenten nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort und den vorgelegten Plänen zur sozialen Säule, faire Arbeitsbedingungen konsequent über alle Politikfelder zu fördern.