

Erklärung

zu den Trilog-Verhandlungen zur Durchsetzungsrichtlinie

Berlin, Februar 2014

I. Einleitung

Seit Jahren engagieren sich die im Unternehmerverband Deutsches Handwerk (UDH) zusammengeschlossenen Arbeitgeberverbände des Handwerks und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in der Debatte auf europäischer Ebene im Bereich der Arbeitnehmerentsendung für faire Wettbewerbsbedingungen und eine Verbesserung der Situation entsandter Beschäftigter. Die Praxis zeigt, dass entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in besonderem Maße von Lohn- und Sozialdumping betroffen sind. Unlautere Entsendeunternehmen nutzen bewusst Regelungslücken bei der Beschäftigung entsandter Arbeitnehmer, um sich Wettbewerbsvorteile zu Lasten rechtstreuer Betriebe gerade im Handwerk zu verschaffen.

Der UDH als Vertreter von über einer Million zumeist kleinen Handwerksbetrieben mit rd. 5,15 Millionen Beschäftigten und der Deutsche Gewerkschaftsbund mit über 6,15 Millionen organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben sich deshalb von Anfang an in die Beratungen des von der Europäischen Kommission vorgelegten Entwurfs einer Richtlinie zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eingebracht.

Mit dem Beschluss des Beschäftigungsausschusses des Europäischen Parlaments vom 20. Juni 2013 und der Einigung der Arbeits- und Sozialminister im EPSCO-Rat am 10. Dezember 2013 ist der Weg für die Trilog-Verhandlungen zwischen Europäischer Kommission, Europäischem Parlament und Rat freigemacht worden.

II. Gemeinsame Forderungen von UDH und DGB

Aus Sicht von UDH und DGB ist es unverzichtbar, dass die Trilog-Verhandlungen genutzt werden, um entscheidende Verbesserungen bei folgenden zentralen Regelungsaspekten der Durchsetzungsrichtlinie zu erzielen. Nach Auffassung von UDH und DGB kommt der Kompromiss des EPSCO Rates vom 10. Dezember 2013 diesen Forderungen nicht ausreichend nach:

1. Klarstellung der Rechtsfolgen nach Art. 3

Die in Art. 3 enthaltenen Kriterien zur Feststellung, ob tatsächlich der Fall einer Entsendung vorliegt, sind nicht ausreichend klar gefasst, um mögliche missbräuchliche Scheinentsendungen zu verhindern. DGB und UDH fordern eine Regelung, die in diesen Fällen mit der gebotenen Rechtssicherheit die Anwendung des Rechts des Arbeitsortes gewährleistet. Ohne eine solche eindeutige Regelung droht der gesamte Versuch der Missbrauchsbekämpfung ins Leere zu laufen.

2. Effiziente Kontrollmaßnahmen

UDH und DGB setzen sich nachdrücklich dafür ein, dass Artikel 9 der Durchsetzungsrichtlinie einen nicht abschließenden Katalog von Kontrollmöglichkeiten enthält. Nur so können die nationalen Vollzugsbehörden ihre Kontrollmaßnahmen den immer neuen und kreativen Methoden unlauterer Entsendeunternehmen zur Unterwanderung nationaler Mindeststandards für Lohn- und Arbeitsbedingungen anpassen und weiterentwickeln. Um Rechtssicherheit für bewährte Kontrollmaßnahmen und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung und Anpassung der Kontrollmaßnahmen zu schaffen, muss die offene Liste in der Richtlinie eindeutig geregelt werden.

UDH und DGB setzten sich mit Nachdruck gegen die Einführung eines langwierigen Notifizierungsverfahrens im Sinne einer Vorabgenehmigungsverpflichtung neuer nationaler Kontrollmaßnahmen gegenüber der Europäischen Kommission. Hier bedarf es einer entsprechenden Klarstellung im Wortlaut der Richtlinie, dass die bloße Anzeige neuer nationaler Kontrollmaßnahmen gegenüber der Europäischen Kommission ausreichend ist.

3. Inspektionen

Wirksame Kontrollen erfordern ein hohes Maß an Flexibilität und freier Ermessensausübung durch die Vollzugsbehörden. Kontrollen dürfen nicht erst nach einer aufwendigen und gegebenenfalls sogar gerichtlich überprüften Risikoabschätzung möglich sein. Die Vollzugsbehörden müssen auch zukünftig die Möglichkeit haben, verdachtsunabhängige und flächendeckende Kontrollen durchzuführen, um unlautere Entsendeunternehmen "auf frischer Tat" ertappen zu können.

4. Wirksame Generalunternehmerhaftung

Die in Artikel 12 der Durchsetzungsrichtlinie vorgesehene Einführung einer Generalunternehmerhaftung darf weder unmittelbar noch mittelbar zu einer Einschränkung oder Gefährdung des in Deutschland gemäß der geltenden Rechtslage bewährten Systems der Haftungsregelungen für Hauptunternehmer gegenüber den von ihnen eingesetzten Subunternehmern bzw. der Subunternehmerkette führen. Die im Ratskompromiss vorgesehene Formulierung ist hier nicht eindeutig und bedarf der Klarstellung.

5. Stärkung der Informationsmöglichkeiten entsandter Beschäftigter

Die Information und Beratung entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist von zentraler Bedeutung, um illegalen Beschäftigungspraktiken vorzubeugen. UDH und DGB setzen sich dafür ein, dass Mitgliedstaaten dazu verpflichtet werden, detailliert und in leicht zugänglicher Form Informationen über alle wesentlichen nationalen Lohn- und Arbeitsbedingungen bereitzustellen. Darüber hinaus sollte die Arbeit nationaler Beratungsstellen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter unterstützt werden.

Die Durchsetzungsrichtlinie ist von zentraler Bedeutung für die zukünftige soziale und wettbewerbsrechtliche Ausgestaltung des europäischen Binnenmarktes. UDH und DGB erwarten deshalb von allen an den Trilog-Verhandlungen beteiligten Akteuren, dass sie die oben aufgeführten Hinweise zu einer effizienten Ausgestaltung der Durchsetzungsrichtlinie in den Beratungen auf europäischer Ebene berücksichtigen.