Schutz für entsandte Beschäftigte nur durch ordnungsgemäße Umsetzung der neuen

Entsenderichtlinie

Um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen entsandter Beschäftigter zu erreichen, hat die Europäische Union eine Revision der EU-Entsenderichtlinie beschlossen, die die Mitgliedstaaten bis 30. Juli 2020 in ihren nationalen Gesetzen umsetzen müssen. Nach jahrzehntelangem Stillstand ist es nun möglich, bestehende gesetzliche Regelungen anzupassen und zu erweitern, um so für eine spürbare und deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen von entsandten Beschäftigten zu sorgen. Für den DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ist eins klar: diese Verbesserungen der neuen Richtlinie müssen auch dort ankommen, wo sie hingehören: bei den entsandten Beschäftigten!

Dass gerade das schwierig ist, zeigt unter anderem die Vielfalt an prekären und schlechten Arbeits- und Unterkunftsrealitäten, die die Gewerkschaften auch als Beratungsanfragen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerentsendung immer wieder erreichen. Mehr Schutz und bessere Arbeitsbedingungen für entsandte Beschäftigte sind deshalb nur durch eine ordnungsgemäße und vollständige Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie möglich. Welche Neuregelungen und Änderungen dafür aus Sicht des DGB nötig sind, zeigen hier die zusammengefassten Anforderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Das Wichtigste in Kürze:

Was bei entsandten Beschäftigten ankommen muss

Der neue Entlohnungsbegriff umfasst nicht mehr nur die untersten Mindestentgelte, sondern die gesamte Entgeltordnung. Dazu zählen die die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, insbesondere aber auch die Vergütungen für den Ausgleich von Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit oder besonderer Erschwernisse, Schichtarbeit, Urlaubsvergütungen und Gratifikationen. Zu gewährleisten ist auch, dass Sachleistungen, die zusätzlich zum Entgelt geschuldet sind, mit dem Entgelt nicht verrechnet werden. Schließlich ist auch eine klare Unterscheidung zu Entsendezulagen und eine entsprechende Vermutungsregelung zugunsten von entsandten Beschäftigten notwendig. Es besteht zudem die generelle Pflicht, angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen. Es muss gewährleistet sein, dass von den Regelungen zu Anforderungen an Unterkünfte nicht nur Unterkünfte auf dem Betriebsgelände erfasst werden, sondern auch außerhalb dessen sowie die Unterkünfte, die von Vermietungsgesellschaften zur Verfügung gestellt bzw. über diese vermittelt werden. Zu regeln ist schließlich ein hinreichender Schutz für Entsandte, wenn die Entsendung über zwölf Monate hinausgeht.

Allgemeinverbindliche und allgemein wirksame Tarifverträge

Aufgrund der neuen Entsenderechtlinie und des Wegfalls der Begrenzung der Richtlinie auf die Bauwirtschaft sind künftig grundsätzlich alle allgemeinverbindlichen Tarifverträge in Deutschland mit ihrem harten Kern der Arbeitsbedingungen anzuwenden. Die Aufhebung der Begrenzung der Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie auf den Baubereich muss nun auch entsandte Beschäftigte unabhängig vom Wirtschaftsbereich und unabhängig von der jeweiligen Branche erreichen. Gewährleistet werden muss darüber hinaus, dass künftig neben allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch allgemein wirksame Tarifverträge und die Tarifverträge der repräsentativsten Organisationen Anwendung finden. Die revidierte Entsenderichtlinie macht noch einmal deutlich, dass die erweiterten Möglichkeiten insbesondere auch im Vergaberecht und für die Ermöglichung von Tariftreueklauseln Bedeutung haben und diesbezüglich umzusetzen sind.

Wer kontrolliert was und in welchem Umfang

Auch effiziente Kontrollen und abschreckende Sanktionen spielen eine erhebliche Rolle; technische und personelle Voraussetzungen sind dafür zu gewährleisten. Um effizientes behördenübergreifendes Handeln zu ermöglichen, bedarf es entsprechender Unterrichtungspflichten und weiterer Klarstellungen zur Prüfung der A1-Bescheinigung. Schließlich bedarf es einer Etablierung und Stärkung von Beratungsstrukturen sowie der Unterstützung bei der gerichtlichen Durchsetzung von Ansprüchen Entsandter durch z. B. das Projekt Faire Mobilität, aber auch der Einführung eines Verbandsklagerechts.

Vom Gesetzgeber ist nun ein konsequentes und entschlossenes Handeln notwendig mit dem Ziel, die neue Entsenderichtlinie unter Einbeziehung auch der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsendung aus 2014 und damit unter Nutzung sämtlicher Spielräume schnell und effektiv umzusetzen.