

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Abteilung Europapolitik

**Stellungnahme
des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

**Konzerninterne Entsendung von
Drittstaatsangehörigen –
Richtlinienentwurf der Kommission
vom 13.07.2010
(KOM (2010) 378 endg.)**

17.03.2011



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Abteilung Europapolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Redaktion:
Volker Rossocha
Tel.: 0 30/2 40 60-342
Fax: 0 30/2 40 60-276
E-Mail:
volker.rossocha@dgb.de

1. Vorbemerkungen

Im Juli 2010 wurden von der EU-Kommission der Entwurf für eine Richtlinie „über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung“ (KOM 2010(378) endg.) verabschiedet. Der Richtlinienentwurf wurde bereits im Rahmen des 2005 verabschiedeten „Strategischen Plans zur Erwerbstätigenzuwanderung“ angekündigt, zu dem der DGB bereits kritisch Stellung bezogen hatte. Der Richtlinienvorschlag steht inhaltlich im Zusammenhang mit dem Konzept zur zirkulären Migration, da er lediglich befristete Aufenthalte in Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die anschließende Rückkehr ins Herkunftsland vorsieht. Grundsätzlich bestehen Zweifel über die Notwendigkeit einer spezifischen Richtlinie über konzerninterne Entsendung. Stattdessen könnte die Entsendung (bzw. Versetzung) hochqualifizierter Drittstaatsangehöriger im Rahmen der bereits bestehenden „Blue Card Richtlinie“ geregelt werden, zumal dies die erforderliche Gleichbehandlung von verschiedenen Gruppen von Hochqualifizierten garantieren würde. Unabhängig davon enthält der aktuelle Entwurf zahlreiche problematische Bestimmungen und ist daher in der vorgelegten Fassung abzulehnen.

2. Kritik und Bewertung des Richtlinienentwurfes

Ziel der geplanten Richtlinie:

Die Richtlinie zielt auf eine Entsendung von Drittstaatsangehörigen in die EU innerhalb von multinationalen Konzernen bzw. von Unternehmen mit Standorten in einem Drittland. Der Richtlinienentwurf sieht keine Einschränkung auf bestimmte Branchen vor. Auch die internationalen Leiharbeitskonzerne sind also nicht vom Geltungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen. Zudem ist eine Weiterentsendung in einen zweiten Mitgliedstaat vorgesehen. Aus Sicht des DGB steht die Zielsetzung der Richtlinie im Widerspruch zur Ankündigung im Strategischen Plan, in dem eine Richtlinie zur konzerninternen Versetzung angekündigt wurde. Mit der Richtlinie nicht gelöst werden die immer noch vorhandenen aufenthaltsrechtlichen Probleme bei einer innereuropäischen Versetzung von Drittstaatsangehörigen. Stattdessen zielt sie auf ein neues Instrument zur zirkulären Zuwanderung.

Beschäftigtengruppen:

Die Richtlinie sieht eine Zulassung der befristeten Entsendung von Führungskräften, Fachkräften und Trainees vor, die nicht bereits in der EU leben, d.h. weder eine Aufenthalts- noch eine Arbeitserlaubnis besitzen. Damit geschaffen wird auch die Möglichkeit zur Entsendung von Facharbeitern und angeleiteten Arbeitskräften. Einzige Voraussetzung für die Anerkennung als „Fachkraft“ i. S. d. Richtlinie (Art. 3 (f)) ist letztendlich der Nachweis eines Ausbildungszeugnisses, nicht aber Dauer und Qualität der Ausbildung. Eine Beschäftigung von Hochqualifizierten und Führungskräften aus Drittstaaten ist bereits durch die EU-Blue-Card-Richtlinie möglich. Eine neue Richtlinie zur Entsendung ist daher nicht erforderlich. Kritisch bewertet wird insbesondere die vorgeschlagenen Entsendung

von Facharbeitern und Trainees, da mit der Entsendung die Beschäftigungsbedingungen und die in den Mitgliedstaaten vorhandene Arbeitsmarktprüfung bei einer Zuwanderung aus Drittstaaten unterlaufen wird.

Befristung des Aufenthalts:

Die Entsendung in die Europäische Union ist für Führungs- und Fachkräfte auf vier Jahre und für Trainees auf zwei Jahre beschränkt. Eine Daueraufenthaltserteilung ist ausgeschlossen. Der Ausschluss des Zugangs zu einem Daueraufenthalt entsprechend der nationalen Aufenthaltsgesetze bzw. der EU-Blue-Card-Richtlinie ist nicht akzeptabel.

Zulassungskriterium Vorbeschäftigungszeit:

Zwar muss ein Arbeitsvertrag in dem Unternehmensteil im Drittstaat nachgewiesen werden. Vorbeschäftigungszeiten von mindestens 12 Monaten können aber nur bei Vorhandensein entsprechender Rechtsvorschriften vom erstaufnehmenden Mitgliedstaat verlangt werden. Eine Vorbeschäftigungszeit in einem Betriebsteil des Konzerns vor einer Entsendung ist zwingend erforderlich. Zudem müssen Verleihunternehmen von der Möglichkeit der Entsendung ausgeschlossen werden.

Zulassungskriterium Quote:

Der Richtlinienentwurf sieht eine Möglichkeit des Erstaufnahmelandes zur Festlegung einer Quote für die Zulassung vor, nicht aber eine Vorrangprüfung. Die Effektivität solcher Quotenregelungen für die Steuerung der Zuwanderung ist nach Auffassung des DGB fraglich. Nicht akzeptabel ist, dass im Falle der Weiterentsendung der zweite Mitgliedstaat die Drittstaatsangehörigen nicht auf die eigene Quote anrechnen darf.

Weiterentsendung in einen zweiten Mitgliedstaat:

Eine Weiterentsendung in eine Niederlassung des Konzerns oder zu einem Kunden in einem weiteren Mitgliedstaat wird für die Dauer von 12 Monaten ermöglicht. Eine erneute Genehmigung der Entsendung ist nicht erforderlich. Maßgeblich ist nur die Erfüllung der Zulassungsbedingungen im Erstaufnahmestaat, d.h. es ist auch keine Vorabprüfung der Arbeits- und Vertragsbedingungen vorgesehen. Da dem zweiten Mitgliedstaat die Möglichkeit zur Steuerung bzw. zur Anrechnung der weiter versandten Beschäftigten entzogen wird, wird die Möglichkeit zur Weiterentsendung abgelehnt.

Arbeitsbedingungen und Entlohnung:

Der Richtlinienentwurf knüpft an die Entsenderichtlinie an. Es sollen dieselben Arbeitsbedingungen gelten wie für Arbeitskräfte, die innerhalb der EU entsandt werden. Das bedeutet, dass die ArbeitnehmerInnen nicht in den Betriebsteil des Konzerns eingegliedert werden, wodurch wesentliche Arbeitnehmerrechte (z.B. auch Zuständigkeit des Betriebsrates) nicht ausreichend abgesichert werden. Darüber hinaus ist vorgesehen, dass der jeweils gültige Tarifvertrag nur dann gilt, wenn es kein System zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung gibt. Nicht allgemeinverbindliche, regionale oder betriebliche Tariflösungen werden damit

nicht mehr anerkannt. Für die Beschäftigten in den meisten multinationalen Konzernen gelten Branchen- bzw. Haustarifverträge. Die darin festgelegten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen werden genauso wie die in Betriebsvereinbarungen festgelegten Regelungen unterlaufen. Selbst Mindestlöhne könnten gezieltes Sozialdumping aber nicht in jedem Fall verhindern, da bei einer Erstzulassung in einem der europäischen Niedriglohnländer und einer anschließenden Weiterversendung weiterhin diese niedrigen Standards verbindlich sind.

Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten

Im Gegensatz zur Entsenderichtlinie sieht der Richtlinienentwurf weder eine Art Verbandsklagemöglichkeit noch irgendeine andere Art von Klagemöglichkeiten der entsandten Beschäftigten gegen ihren Arbeitgeber vor. Ferner sieht der Entwurf nur Sanktionen gegen hiesige Niederlassungen bei Verstoß gegen die Zulassungsbedingungen vor; Sanktionen wegen fundamentaler Verstöße gegen die Beschäftigtenrechte der entsandten Beschäftigten, fehlen dagegen völlig. Bei der Entsendung können Lohnabrechnung und –zahlung durch das entsendende Unternehmen zudem im Drittstaat erfolgen, da der Richtlinienentwurf keine verbindliche Zahlung und Abrechnung durch Konzernteile innerhalb der EU vorsieht. Die Regelungen erschweren zudem die wirksame Verfolgung von Verstößen gegen die Mindestvorschriften.

Soziale Rechte:

Den entsandten Beschäftigten wird zwar in Art. 14 (2) Gleichbehandlung mit den Staatsbürgern des aufnehmenden Mitgliedstaates bzgl. der Bestimmungen in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung garantiert, die Sozialhilfe ist hiervon allerdings ausgenommen. Zudem ist höchst fraglich, welche Leistungen in Anbetracht der Aufenthaltsbegrenzung tatsächlich in Anspruch genommen werden können. Ferner besteht ausdrücklich kein Recht auf Zugang zu Sozialwohnungen und zur Beratung durch die Arbeitsvermittlungsstellen. Schließlich enthält der Entwurf keinerlei Regelungen zu wichtigen Problemen entsandter Arbeitskräfte, wie Familienheimfahrten, Tragung der Reisekosten und Visagebühren, Unterkunftsregelungen, Rückführung bei schwerer Erkrankung oder Tod während der Entsendung oder vorzeitiges Rückkehrrecht bei familiären Notständen usw.

Familienangehörige:

Die Regelungen der Familiennachzugsrichtlinie (2003/86/EG) gelten im Grundsatz. Zweifel bestehen dahingehend, ob die Bestimmungen der Nachzugsrichtlinie auch bei einer Weiterentsendung in einen zweiten Mitgliedstaat Anwendung finden, denn es fehlt ein entsprechender Hinweis in Art. 16 der Entsenderichtlinie.