



ZDB-Positionen zur Überarbeitung der Entsenderichtlinie

1. Revision der Entsenderichtlinie ist nicht erforderlich

Die Europäische Kommission erkannte bereits Ende der 80er Jahre, dass es im Zuge der Weiterentwicklung des europäischen Binnenmarktes im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen zu Wettbewerbsverzerrungen kommen könne. Zur Sicherung eines fairen Wettbewerbes wurde schließlich am 16. Dezember 1996 die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie) erlassen. Der Regelungsansatz dieser Richtlinie lag darin, hinsichtlich eines „harten Kerns“ von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen das sogenannte „Arbeitsortprinzip“ einzuführen. Damit sollten für vorübergehend entsandte Arbeitnehmer für die Zeit der Entsendung bestimmte Bedingungen des Staates zwingend gelten, in dem sie vorübergehend tätig werden. Die Richtlinie wurde schließlich mit dem „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen“ (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) sowie durch die auf diesem Gesetz basierenden und für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohnvertragliche Regelungen zur Abführung des Urlaubskassenbeitrages in das deutsche Recht umgesetzt.

Mit der derzeit geltenden Entsenderichtlinie und dem darauf basierenden Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist rückblickend ein richtiger und ausreichender rechtlicher Rahmen geschaffen worden, um Lohndumping und unfairen Wettbewerb zu verhindern. Für eine Änderung dieser Richtlinie besteht daher überhaupt kein Grund.

Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass das Bauhauptgewerbe ca. 22 Jahre nach Erlass der Richtlinie

mit Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung zu kämpfen hat. Hierbei haben sich das Ausmaß und die Erscheinungsformen von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung mittlerweile bedrohlich entwickelt. Dies spüren deutsche Baubetriebe jeden Tag bei privaten sowie öffentlichen Aufträgen. In diesem Zusammenhang stellt die Scheinselbstständigkeit ein immer dringlicheres Problem dar. Angebote von Bauleistungen durch Gruppen vermeintlich Selbstständiger auf Werkvertragsbasis, bei deren Vertragsgestaltung oftmals alle typischen Merkmale eines Werkvertrages fehlen, greifen um sich.

2. Effektivere Kontrollen des „harten Kerns“ von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewährleisten

Diese Situation würde sich aber durch eine Revision der Richtlinie nicht verbessern. Es ist vielmehr notwendig, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Aufnahmestaat effektiv kontrolliert werden. Hier verzeichnet das Baugewerbe immer noch ein erhebliches Defizit. Insbesondere der mangelhafte grenzüberschreitende Datenaustausch zwischen den europäischen Mitgliedsstaaten stellte bisher ein erhebliches Hindernis bei den Kontrollen dar. Die „Durchsetzungsrichtlinie“, die im Jahre 2014 in Kraft getreten ist, war insofern ein erster Schritt in die richtige Richtung, da sie eine Stärkung der Amtshilfe zwischen den einzelnen europäischen Mitgliedsstaaten vorsieht. Dies muss jedoch auch von allen europäischen Mitgliedsstaaten umgesetzt und „gelebt“ werden.

Um den „harten Kern“ der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen effektiv kontrollieren zu können, müssten die Behörden der Zollverwaltung (FKS) mit den notwendigen personellen Kapazitäten ausgestattet sowie eine Optimierung der Zusammenarbeit von Behörden, Sozialversicherungsträgern und SOKA-BAU auch unter Einsatz moderner IT erreicht werden.



3. Angedachte Neuregelungen sind in der Praxis schwer kontrollierbar

Im Koalitionsvertrag wird ausgeführt, dass „es nun gilt die Revision der Entsenderichtlinie zügig und mit möglichst weiteren Verbesserungen zum Abschluss zu bringen“. Zudem solle das „Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort in der EU“ in einem Sozialpakt gestärkt werden. Der ZDB begrüßt die Schaffung fairer Rahmenbedingungen im Baugewerbe. Die Einigung im Trilogverfahren vom 28. Februar 2018 wird aus seiner Sicht jedoch nicht zu einer Lösung der geschilderten Probleme der Branche führen.

Das Verhandlungsergebnis sieht vor, dass zukünftig der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gelten soll. Ziel soll es sein, dass entsandte Arbeitnehmer ab dem 1. Tag von den gleichen Regelungen profitieren sollen wie einheimische Arbeitnehmer. Zu diesem Zweck sollen nicht nur die „Mindestlohnsätze“ auf entsandte Arbeitnehmer Anwendung finden, sondern ebenso die „Entlohnung“ (remuneration). Dies soll die gesamte Entlohnung aufgrund allgemeinverbindlicher Tarifverträge betreffen. Zudem sollen die Mitgliedsstaaten die Option haben, zur Bestimmung der anwendbaren Entlohnungsbedingungen andere repräsentative, aber nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge heranzuziehen. Im Baugewerbe existieren zahlreiche Entgeltbestandteile wie z.B. der Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlag, der Erschwerniszuschlag sowie die Fahrtkostenabgeltung und der Verpflegungszuschuss. Die Umsetzung des Trilogergebnisses in nationales Recht könnte dazu führen, dass die FKS auch diese Vergütungsbestandteile auf deutschen Baustellen flächendeckend kontrollieren müsste. Eine Ausweitung des „harten Kerns“ von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen steht jedoch bereits dem ursprünglichen Zweck entgegen, mit dem die Entsenderichtlinie auf europäischer Ebene im Jahre 1996 erlassen wurde. Ziel der Entsenderichtlinie war es seinerzeit nämlich „den Arbeitnehmern ein Mindestmaß an Schutz“ zukommen zu lassen (Erwägungsgrund 13 der Entsenderichtlinie). Dies bedeutet, dass die Richtlinie Mindeststandards für grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer festlegen sollte. Arbeitnehmer sollen danach unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit und ihrer persönlichen Qualifikation einen Lohn beanspruchen können, dessen Zahlung staatlicherseits auch überprüft werden kann. Alle darüber hinausgehenden oder darauf aufbauenden tariflichen Arbeitsbedingungen sind jedoch gerade keine Mindeststandards.

Darüber hinaus ist bereits heute festzustellen, dass die FKS zum jetzigen Zeitpunkt Schwierigkeiten damit hat, die Zahlung des deutschen Mindestlohnes zu prüfen. Sollte es zu einer Ausweitung des „harten Kerns“ der Arbeitsbedingungen kommen, würde die bereits jetzt schon schwierige Situation der Überprüfung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch den Zoll weiter verschlechtert werden. Muss die FKS nun auch die Einhaltung weiterer Vergütungsbestandteile kontrollieren, ist mit einer Verschärfung der Situation zu rechnen.

4. Wettbewerbsgleichheit bei den Sozialabgaben entsandter Arbeitnehmer herstellen

Der ZDB befürwortet sehr, dass entsandte Arbeitnehmer zu den gleichen Lohnkosten auf deutschen Baustellen arbeiten wie die heimischen Facharbeiter. Dies ist derzeit jedoch nicht gewährleistet. Auch die geplanten Änderungen zur Entsenderichtlinie werden hier keine Abhilfe schaffen. Zum Beispiel unterliegt ein entsandter Arbeitnehmer bis zu 24 Monaten dem Sozialversicherungsrecht seines Herkunftslandes. Damit muss ein Arbeitgeber weiterhin die im Herkunftsland geltenden Sozialabgaben zahlen, auch wenn er seinen Arbeitnehmer in ein anderes EU-Land entsendet. Diese Abgaben können je nach Herkunftsland massiv variieren und damit auch viel niedriger sein als in dem Land, in dem der Arbeitnehmer vorübergehend seine Arbeitsleistung erbringt. Damit kann der Stundenverrechnungssatz für einen Facharbeiter aus dem europäischen Ausland erheblich geringer ausfallen als bei einem heimischen Facharbeiter. Hier bedarf es dringend einer Lösung.

Übersicht: Ausgewählte entsendende EU-Mitgliedstaaten im Jahre 2017

Land	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Polen	901	22.857
Rumänien	159	12.254
Österreich	692	9.563
Portugal	100	4.015
Niederlande	521	3.705

Hinweis: Geordnet nach der Anzahl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zum Geltungsbereich des Bauhauptgewerbes zählen.