

# Revision der Entsenderichtlinie

Briefing, Stand: 24. Mai 2018

## Kurzinformation

---

Im März 2016 hat die EU-Kommission ihren Vorschlag für eine Revision der Entsenderichtlinie vorgestellt. Das Europäische Parlament nahm daraufhin seine Arbeit unter den Berichtsteratterinnen Elisabeth Morin-Chartier (EVP) und Agnes Jongerius (S&D) auf.

Für die Grüne/EFA-Fraktion hat **Terry Reintke** die Verhandlungen geführt. Sie war auch Mitglied des Verhandlungsteams des Europäischen Parlaments im Rahmen der **Trilogverhandlungen** zwischen der EU-Kommission, dem Rat der EU und dem Europäischen Parlament, die von November 2017 bis März 2018 stattfanden. Eine umfassende Dokumentation ihrer Arbeit findet sich unter <http://terryreintke.eu/blog/revision-der-entsenderichtlinie/>.

In der **kommenden Plenarwoche in Straßburg** wird das Europäische Parlament über das Verhandlungsergebnis abstimmen. Wir erwarten, dass sich eine **starke Mehrheit** mit den Stimmen von S&D, Grünen/EFA, einem großen Teil der EVP und einem großen Teil der GUE/NGL dafür finden wird. Wird das Ergebnis angenommen, kann die revidierte Richtlinie noch in diesem Sommer in Kraft treten.

**Die Plenardebatte im Europäischen Parlament wird am Dienstag, dem 29. Mai 2018 gegen 10 Uhr stattfinden und kann im [Livestream](#) mitverfolgt werden. Die Abstimmung wird im Anschluss daran gegen 12 Uhr stattfinden.**

---

## Bewertung des Verhandlungsergebnisses

---

Das Verhandlungsergebnis kommentiert **Terry Reintke**, sozialpolitische Sprecherin und Verhandlungsführerin der Grünen/EFA-Fraktion:

*„Die Einigung ist ein Durchbruch für das soziale Europa. Die überarbeitete Entsenderichtlinie schützt entsandte Arbeitskräfte besser vor Ausbeutung. Entsandte Arbeitskräfte haben deutlich mehr Geld in der Tasche und werden lokalen Arbeitnehmern gleichgestellt. Ich freue mich, dass ich meine Forderung nach mehr Rechtssicherheit für Scheinentsandte durchsetzen konnte. Briefkastenfirmen und anderen dubiosen Geschäftsmodellen können wir endlich das Handwerk legen. Das ist ein großartiger Erfolg für den Schutz entsandter Arbeitskräfte.“*

Die Herausnahme des Transportsektors aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie kommentiert **Terry Reintke** wie folgt:

*„Dass der Transportsektor aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie herausfällt, ist herber Rückschlag. Ich befürchte, dass damit eine Zwei-Klassen-Richtlinie entsteht, die LKW-Fahrer\*innen im Vergleich zu anderen entsandten Arbeitskräften deutlich schlechter stellt. Ein kleiner Trost ist, dass wir die EU-Kommission immerhin auf eine Bewertung der Auswirkungen der Richtlinie auf den Transportsektor innerhalb von fünf Jahren nach ihrem Inkrafttreten verpflichten konnten. Damit gibt es eine Chance, dass dieses Thema doch noch einmal auf den Tisch kommen wird.“*

---

## Grüne Position

---

Wir Grüne setzen uns dafür ein, dass alle Arbeitnehmer\*innen am gleichen Arbeitsort gleichwertig entlohnt werden: Entsandte Arbeitskräfte sollen ein Recht auf dieselben Mindestbedingungen haben, die auch allen anderen Arbeitskräften am selben Arbeitsort zustehen. Diese Mindestbedingungen können beispielsweise über den reinen Mindestlohn hinausgehende höhere Standards in Bezug auf den Sektor, die Region oder die Berufserfahrung sein. Um dies zu erreichen, müssen **Tarifverträge** für entsandte Arbeitnehmer\*innen aller Wirtschaftszweige anwendbar sein.

Zudem muss den EU-Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt werden, für entsandte Arbeitskräfte die Vergütungsvorschriften vorzusehen, die auch für den Hauptauftragnehmer gelten. Dafür muss es Hauptauftragnehmern ermöglicht werden, Unteraufträge nur an Subunternehmen zu vergeben, die die bei ihnen geltenden Tarifverträge anwenden. Dadurch könnten auch entsandte Arbeitnehmer\*innen, die bei **Subunternehmen** angestellt sind, von den gleichen Tarifverträgen wie lokal angestellte Arbeitskräfte profitieren.

Zudem machen wir uns dafür stark, dass die **Rechtsgrundlage** der Richtlinie, die sich derzeit lediglich auf die Dienstleistungsfreiheit stützt, um den Schutz der Arbeitskräfte erweitert wird. Der Vorschlag der Europäischen Kommission birgt nämlich eine Tendenz dahingehend, die Dienstleistungsfreiheit über den Schutz der Arbeitnehmer\*innen zu stellen. Um dem entgegenzuwirken, treten wir für eine Stärkung der Arbeitnehmer\*innenrechte ein.

Insgesamt wollen wir mit der Revision der Richtlinie die **Rechtssicherheit** stärken, um Schlupflöcher für kriminelle und ausbeuterische Geschäftsmodelle zu vermeiden, und die Verfolgung krimineller Arbeitgeber\*innen verbessern.

---

## Die Kernelemente des Verhandlungsergebnisses

---

### Positive Elemente

- Einführung des Begriffs „**Entlohnung**“ anstelle von „Mindestlohnsätze“, wodurch entsandte Arbeitnehmer\*innen auch von bestimmten Zuschlägen und Tagegeldern, Eingruppierungsbestimmungen sowie Sonderzahlungen profitieren können;
- Anspruch auf Zulagen für **Reise-, Unterkunft- und Verpflegungskosten**, die aufgrund der Entsendung als zusätzliche Kosten für entsandte Arbeitnehmer\*innen anfallen;
- Anspruch auf **angemessene Unterkunft**;
- Möglichkeit der Mitgliedstaaten, die Anwendung von **regionalen und sektorspezifischen Tarifverträgen** auf entsandte Arbeitnehmer\*innen in ihre nationale Gesetzgebung aufzunehmen und damit über allgemeinverbindliche Tarifverträge hinauszugehen;
- Rechtssicherheit für **Scheinentsandte**, die unter den Schutz der Richtlinie gestellt werden sollen, womit auch sie einen Anspruch auf die Arbeitnehmerrechte am Arbeitsort haben;
- Festlegung einer Frist von **12 Monaten** mit einer maximalen Verlängerung von 6 Monaten, nach der die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen des Aufnahmemitgliedstaates unter den folgenden Bedingungen gelten sollen
- Verpflichtung zur Gleichbehandlung von lokalen und entsandten **Leiharbeiter\*innen**.

---

## Negative Elemente

- **LKW-Fahrer\*innen** können von den neuen Regeln erst profitieren, wenn das Lex Specialis zu Arbeitnehmer\*innen im Straßengüterverkehr in Kraft tritt;
- keine Anwendbarkeit von Tarifverträgen beim Hauptauftragnehmer auf Entsandte bei **Subunternehmen**;
- keine **Erweiterung der Rechtsgrundlage** um den Schutz der Arbeitnehmer\*innen, aber dafür wird die soziale Dimension der Richtlinie betont.

Die Verhandlungspartner\*innen haben sich auf eine **Umsetzungsfrist von zwei Jahren** und eine **gemeinsame Anwendung der neuen Regeln ab zwei Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie** geeinigt. Zudem muss die EU-Kommission innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten eine Bewertung der Auswirkungen der Richtlinie auf den Transportsektor und hinsichtlich der Unterauftragsvergabe vornehmen und damit prüfen, inwiefern die Situation von LKW-Fahrer\*innen und Leiharbeiter\*innen verbessert werden kann.

---

## Hintergrund

### Was ist Entsendung?

Wenn sich Arbeitnehmer\*innen im Auftrag ihrer Arbeitgeber\*innen in einen anderen EU-Mitgliedstaat begeben, um dort während eines begrenzten Zeitraums eine Dienstleistung zu erbringen, dann sprechen wir von einer Entsendung. Der Aufenthalt in einem anderen EU-Mitgliedstaat ist dabei immer eng mit der Erbringung einer bestimmten **Dienstleistung** verknüpft. Entsandte Arbeitskräfte sind nur für einen **begrenzten Zeitraum** in einem anderen EU-Mitgliedstaat und werden nicht dauerhaft auf dessen Arbeitsmarkt tätig. Zudem sind sie weiterhin dem System der sozialen Sicherheit des entsendenden EU-Mitgliedstaats angeschlossen.

### Wie viele entsandte Arbeitskräfte gibt es in der Europäischen Union?

Insgesamt gibt es in der Europäischen Union jährlich etwa **zwei Millionen Entsendungen**. Die Anzahl der entsandten Arbeitnehmer\*innen ist dabei in den letzten Jahren enorm gestiegen: Zwischen 2010 und 2014 konnte ein **Anstieg um fast 45 Prozent** verzeichnet werden. Die meisten Entsendungen finden im Baugewerbe statt: Allein auf diesen Sektor entfallen knapp 44 Prozent aller Entsendungen. Aber auch in der verarbeitenden Industrie (21,8 Prozent), in der Bildung und im Gesundheits- und Sozialwesen (13,5 Prozent) sowie im Bereich der Unternehmensdienstleistungen (10,3 Prozent) spielen Entsendungen eine wichtige Rolle. **Deutschland, Frankreich und Belgien** sind die drei EU-Mitgliedstaaten, in denen die höchste Zahl an entsandten Arbeitnehmer\*innen tätig ist: Zusammen nehmen sie rund 50 Prozent aller entsandten Arbeitskräfte auf. Die Länder, aus denen wiederum die meisten Arbeitnehmer\*innen entsandt werden, sind Polen, Deutschland und Frankreich.