

DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION:

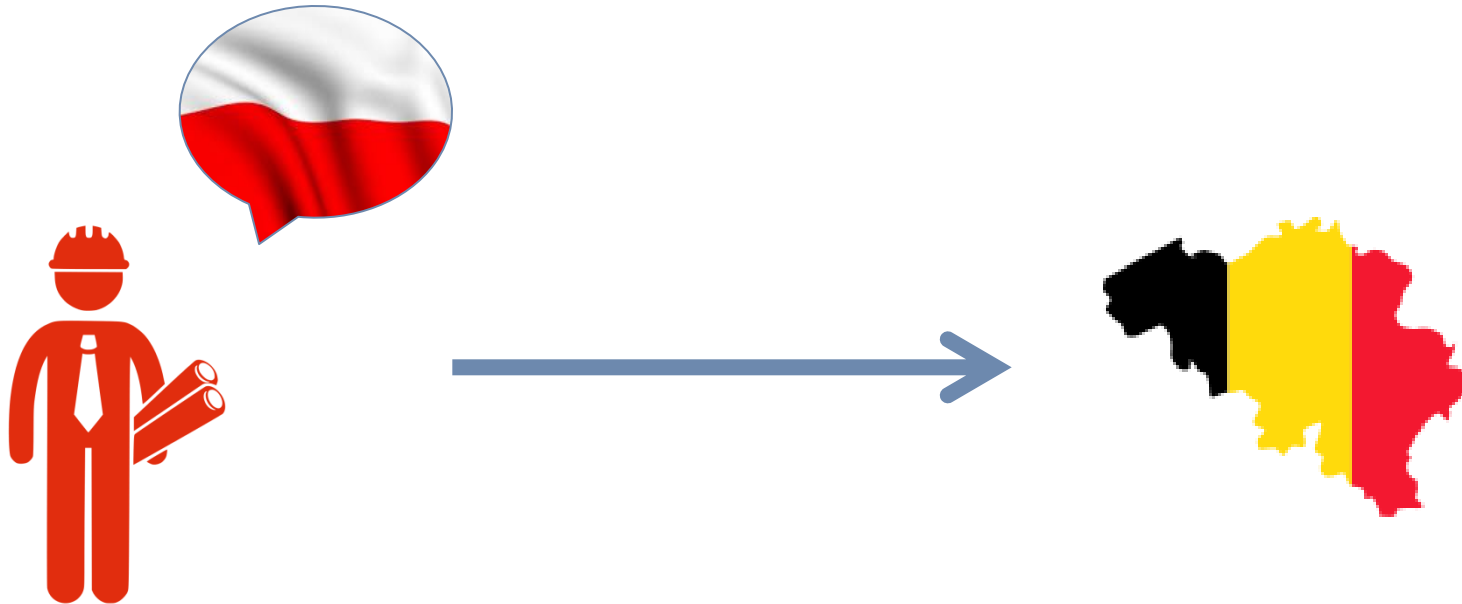
VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE



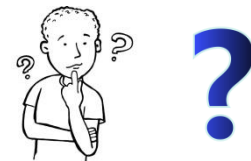
- **Ein Überblick**
 - Worum geht es?
 - Die Fakten
 - Die Rolle des Europäischen Parlamentes bei der Annahme eines Gesetzes
 - Die momentane Rechtslage
 - ▶ Die Entsenderichtlinie 96/71
 - ▶ Die Durchsetzungsrichtlinie 2014/67
 - Die Problematik
 - Agenda 2016: Das neue Sozialpaket der Kommission
 - ▶ Hauptpfeiler der Überarbeitung
 - ▶ Ein Balanceakt
 - ▶ Auswertung
 - Die Situation in Belgien
 - Die Durchsetzungsrichtlinie als Lösung?!



WORUM GEHT ES?



Welches Recht trifft auf mich zu?



- **DIE ENTSENDERICHTLINIE**

Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit ist es ausländischen Unternehmen **erlaubt, ausländische Arbeitnehmer zur Verrichtung von Dienstleistungen nach Belgien zu entsenden**. Während der Dauer der Entsendung ist der Arbeitgeber verpflichtet, gewisse belgische Grundsätze des Arbeitsrechtes zu gewährleisten.

- **WER IST BETROFFEN?**

Arbeitnehmer,

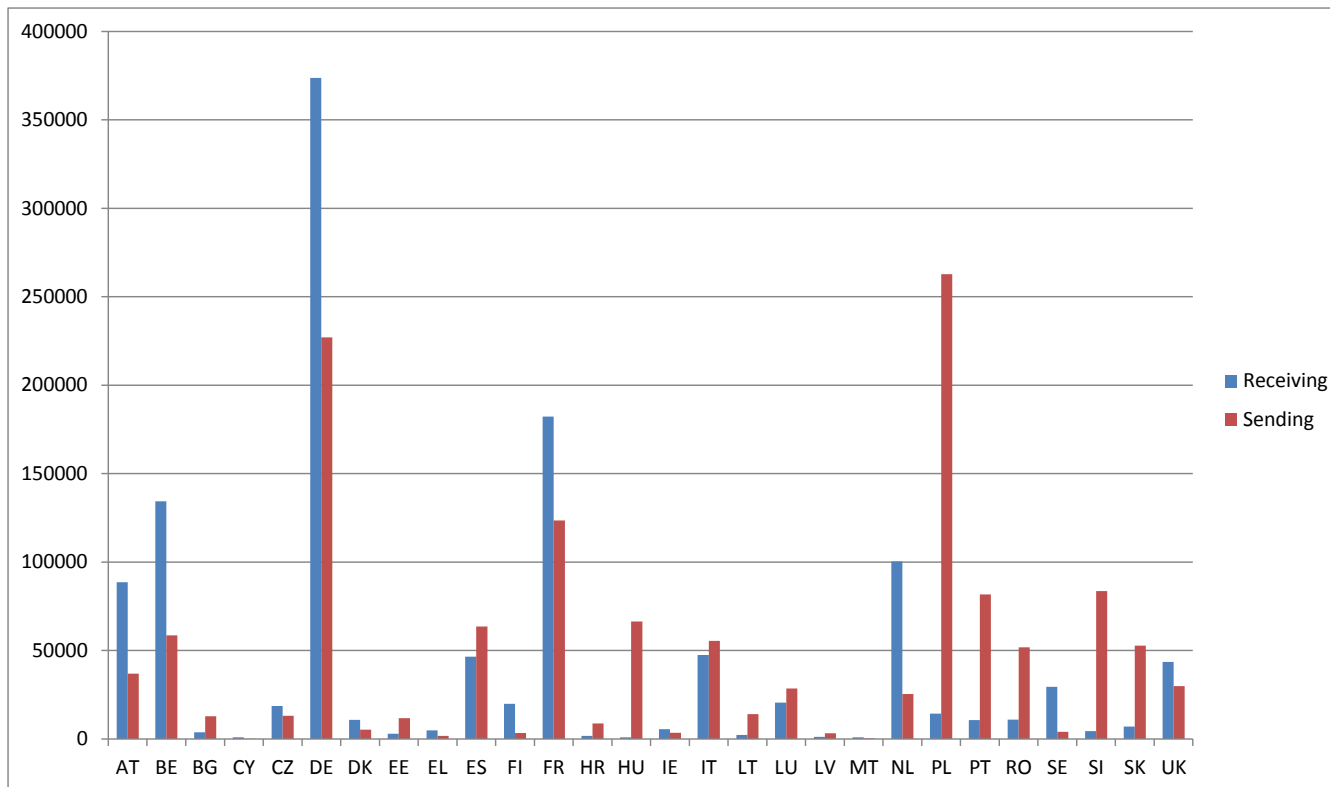
- die normalerweise in einem oder mehreren anderen Ländern als Belgien arbeiten, oder
- die in einem anderen Land als Belgien eingestellt wurden.

Die Richtlinie schließt ausländische Arbeitnehmer aus, die von einem ausländischen Unternehmen eingestellt werden, um *permanent* in Belgien zu arbeiten.

-
- ✓ Im Jahr 2014 arbeiteten 1,92 Millionen Arbeitnehmer temporär in einem anderen Mitgliedstaat.
 - ✓ Demnach hat die Anzahl entsandter Arbeitnehmer sich zwischen 2010 und 2014 um 44,4% erhöht.



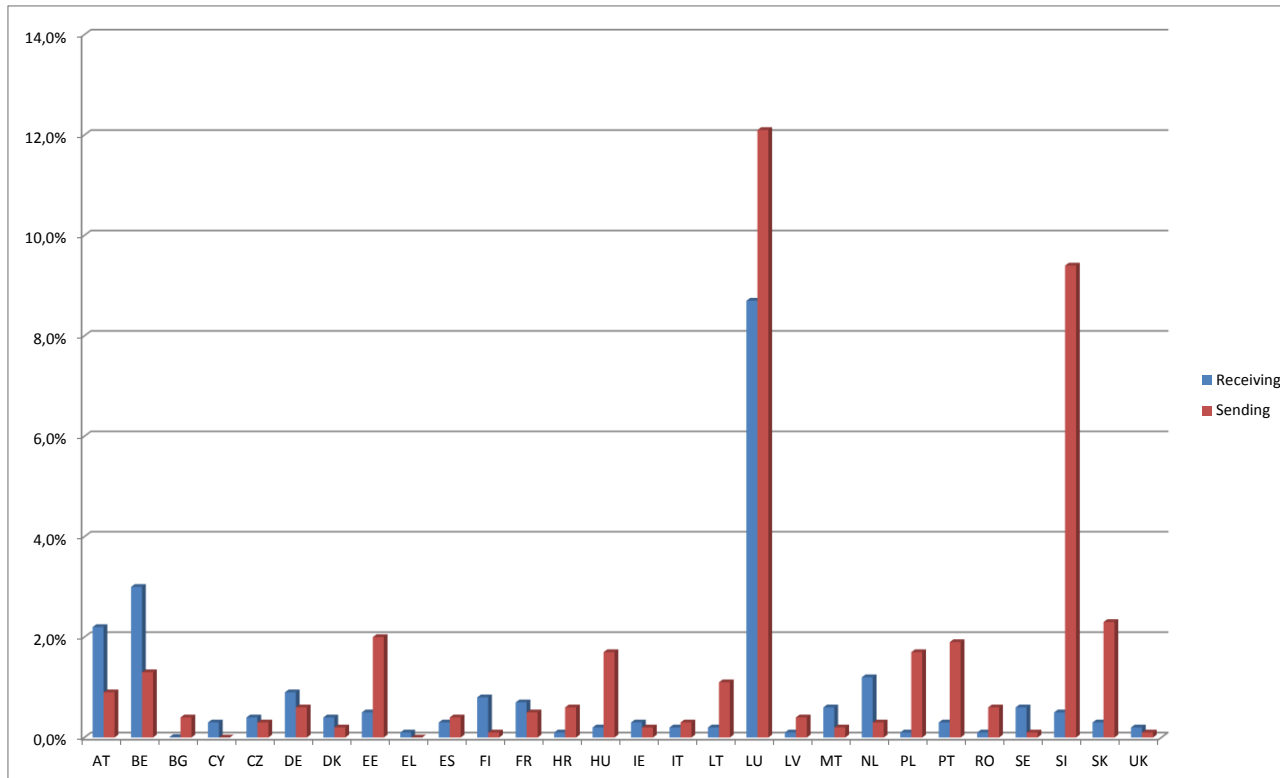
• ENTSANDTE ARBEITNEHMER IM JAHR 2013



- 2013 wurden ± 134.000 ausländische Arbeitnehmer von Unternehmen nach Belgien entsandt.
- Über ½ dieser Arbeitnehmer kommen aus den EU-15 Mitgliedstaaten
- Im gleichen Jahr entsandte Belgien ± 58.000 belgische Arbeitnehmer in das Ausland.



• ANTEIL ENTSANDTER ARBEITNEHMER AN DER NATIONALEN BESCHÄFTIGUNG



- 2013 entsprachen ausländische Arbeitnehmer \pm 3% der nationalen Beschäftigung



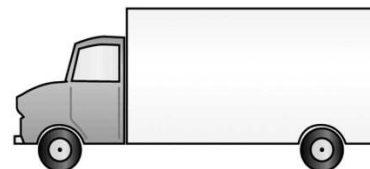
- **BETROFFENE SEKTOREN**

Entsandte Arbeitnehmer sind in Belgien vor allem in den folgenden Bereichen tätig:

Sektor	Anteil entsandter Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen (2014)
Bausektor	58.2%
Transportwesen	0.8%

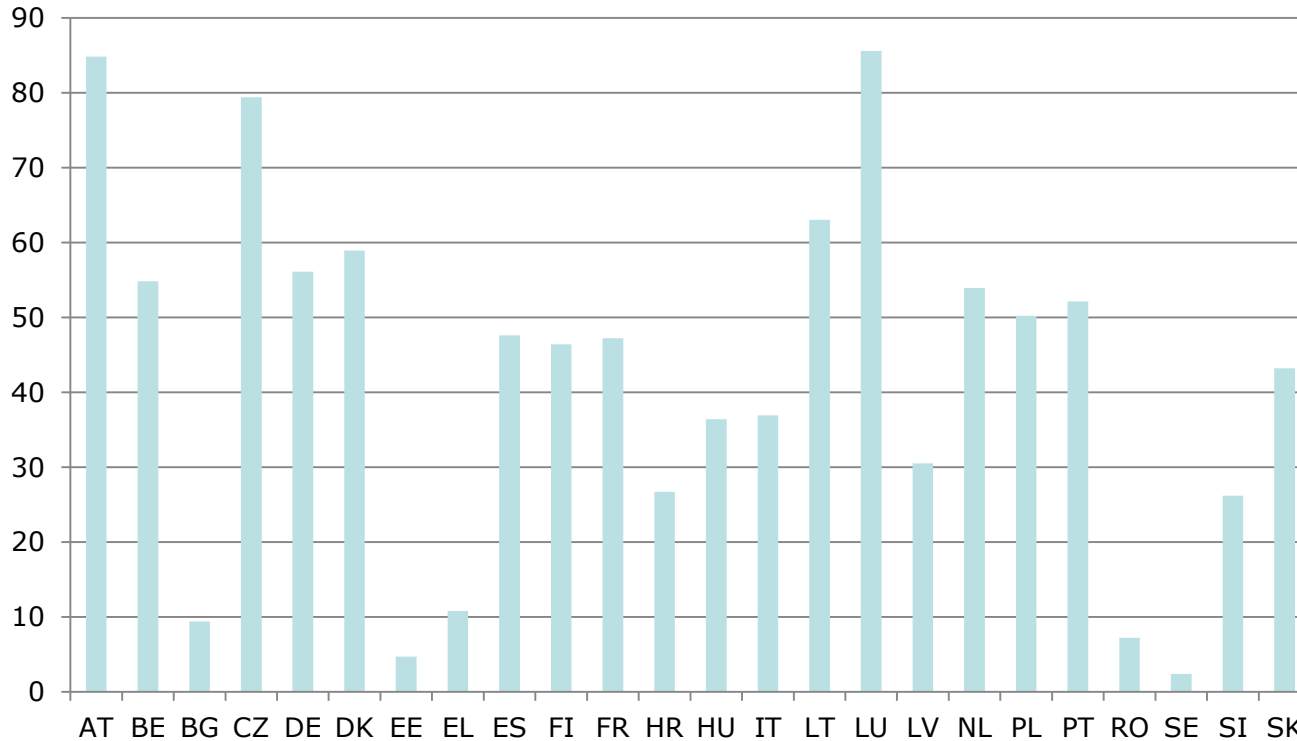
Weitere Sektoren, die von der Richtlinie betroffen sind:

- Gebäudereinigung
- Fleischhandel



Dabei sind die ausländischen Arbeitnehmer durchschnittlich **32 Tage** in Belgien beschäftigt.

- ANTEIL DER ARBEITNEHMER, DIE AUS EINEM NACHBARLAND NACH BELGIEN ENTSANDT WURDEN**



- 2013 kamen im Rahmen der Entsenderichtlinie 54,8% der ausländischen Arbeitnehmer aus Nachbarländern (hauptsächlich Frankreich).



- **Rolle des Europäischen Parlaments bei der Annahme eines Gesetzesvorschlages**

- Die Kommission schlägt Gesetzesänderung zunächst vor

Dann, nachdem die Kommission sich auf einen Gesetzestext geeinigt hat, wird dieser dem EP vorgelegt.



- Das EP veröffentlicht dann seinen Standpunkt in erster Lesung und kann ggf. Änderungen an dem Gesetzesvorschlag der Kommission vornehmen
- Im EP wird über den (überarbeiteten) Kommissionsvorschlag abgestimmt

-
- ✓ Für die Annahme des Gesetzesvorschlags der Kommission bezüglich der Entsenderichtlinie benötigt der Entwurf eine einfache Mehrheit im EP
 - ✓ Der vom EP angenommene Gesetzestext muss dann noch vom Rat gebilligt werden



- **Die Entsenderichtlinie 96/71/EG**

Entsante Arbeitnehmer unterliegen einer Mischung von belgischem und ausländischem Recht.

Die Anwendung des belgischen Rechtes betrifft:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- bezahlter Mindestjahresurlaub;
- Entlohnung;
- Bedingungen über die Überlassung von Arbeitskräften;
- Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz;
- Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie die Nichtdiskriminierung.



- **Die Durchsetzungsrichtlinie 2014/67 (1)**



Das **Ziel** dieser Richtlinie ist es, den verfahrensrechtlichen Defiziten der Entsendungsrichtlinie entgegenzuwirken.

- **Wie?**

- Enge Zusammenarbeit zwischen der Kommission, den Mitgliedstaaten und ihren Behörden
- Annahme wirksamer Überwachungsverfahren in den Mitgliedstaaten
- Zugang zu Informationen über die nationalen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

-
- ✓ Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, allgemeine Informationen über das anwendbare nationale Recht zu erhalten, um so rechtlichen Unsicherheiten entgegenzuwirken.



- **Durchsetzungsrichtlinie 2014/67 (2)**

Obschon Verstöße der Entsenderichtlinie nach belgischem Recht **strafbar** sind, fehlen oft die Mittel, diese Verstöße effizient zu ermitteln und die Vorgaben durchzusetzen.

- Wie kann das erzielt werden?
 - ✓ Mehr Informationen zu der Identität und Anzahl entsandter Arbeitnehmer, die geplante Dauer ihres Aufenthaltes etc.,
 - ✓ Aufbewahrung wichtiger Dokumente an dem Arbeitsplatz im Aufnahmeland,
 - ✓ Benennung einer zuständigen Kontaktperson,
 - ✓ Sicherstellen, dass Beschwerden **effektiv** zu rechtlichen oder behördlichen Konsequenzen führen und Verwaltungsstrafen **wirksam, verhältnismäßig** und **abschreckend** sind.

Aber, bisher haben erst 3 Mitgliedstaaten die Durchsetzungsrichtlinie implementiert

→ *Frankreich, Lettland und die Slowakei...*



- **Warum eine Überarbeitung der Entsenderichtlinie?**

- Die Anwendung des Rechtes des entsendenden Landes führt zu derartigen Wettbewerbsvorteilen, dass lokale Unternehmen des Aufnahmelandes nicht damit konkurrieren können.
 - Eine Balance muss hier zwischen einem offenen **Binnenmarkt** und **fairen Wettbewerbsbedingungen** geschaffen werden.
- Die Entsenderichtlinie geht nicht weit genug. Die Regulierung von Mindestlöhnen alleine verhindern nicht, dass in den betroffenen Sektoren **Lohnunterschiede zwischen 10 bis 50%** bestehen bleiben.
- Der **Missbrauch** des Rechtsrahmens muss effektiver bekämpft werden.
- Die bestehenden Regeln führen zu **Unklarheiten in der Rechtslage** der entsandten Arbeitnehmer und differenzieren nicht zwischen kurzzeitigen und dauerhaften Entsendungen.

Zeit für eine Überarbeitung?



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE

Dabei ist es der Kommission besonders wichtig, **grenzüberschreitende Dienstleistungen** zu fördern nach dem Grundsatz:



Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Nach diesem Grundsatz sind die Ziele des neuen Sozialpaketes:



- **Chancengleichheit für lokale Unternehmen.** Dabei sollen Arbeitnehmer aber
 - **faire Arbeits- und Entlohnungsbedingungen** sowie
 - **einen angemessenen und nachhaltigen Sozialschutz** erhalten.



- **Hauptpfeiler der Überarbeitung (1)**

→ Arbeitnehmer, die länger als 2 Jahre in einem anderen Mitgliedstaat tätig sind:



- Die Dauer ist bereits bei der Ankunft des Arbeitnehmers auf mehr als 2 Jahre festgelegt
 - In diesem Fall gilt das belgische Arbeitsschutzrecht ab dem ersten Tag
- Die Dauer ist bei der Ankunft des Arbeitnehmers nicht bekannt, überschreitet danach aber 2 Jahre
 - In diesem Fall gilt das belgische Arbeitsschutzrecht ab dem 25ten Monat. In den ersten 2 Jahren gilt in erster Linie das Recht des entsendenden Staates.

- ✓ Damit schafft die Überarbeitung **Klarheit** bei der Rechtslage von Arbeitnehmern, da der Vermischung verschiedener nationaler Arbeitsrechte entgegengewirkt wird.



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE

- **Hauptpfeiler der Überarbeitung (2)**

In den ersten 2 Jahren der Arbeitsleistung wird das Arbeitsrecht des entsendenden Staates in verschiedenen Bereichen **durch belgisches Recht vervollständigt**. Dies betrifft vor allem:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- bezahlter Mindestjahresurlaub;
- Bedingungen zur Überlassung von Arbeitskräften;
- Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz;
- Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen, sowie die Nichtdiskriminierung.
 - ✓ In diesen Bereichen hat die Überarbeitung keine Veränderung der Richtlinie vorgesehen.



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE

- **Hauptpfeiler der Überarbeitung (3)**

Änderungen wurden allerdings in den folgenden Bereichen vernommen:



→ Der neue Gesetzesentwurf verweist nun generell auf `Entlohnung`: Auswärtige Arbeitnehmer haben demnach das Recht auf dieselben Entlohnungsvorteile (im Sinne der allgemein verbindlichen Tarifverträge) wie lokale Arbeitnehmer.



→ Leiharbeiter, die von einem ausländischen Unternehmen nach Belgien entsandt werden, unterliegen nun belgischem Recht.



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE

- Hauptpfeiler der Überarbeitung (4)

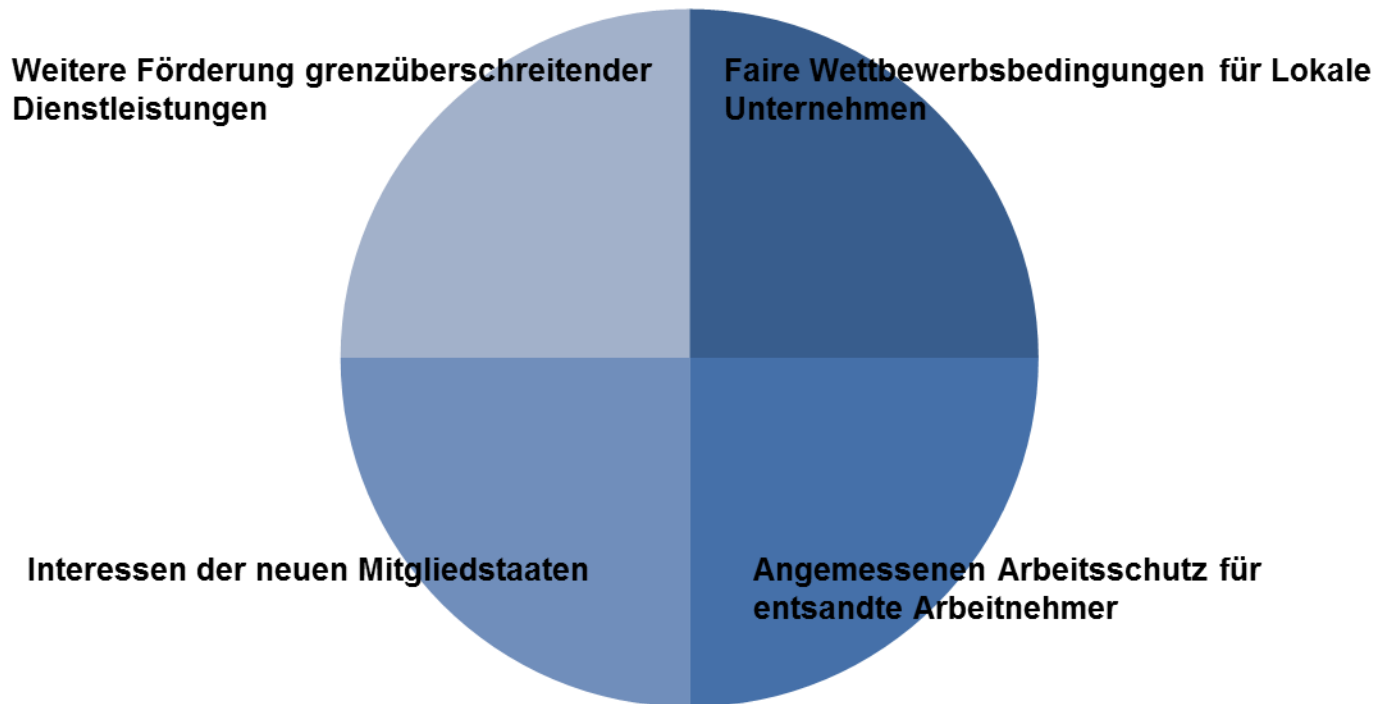
Entsenderichtlinie	><	Überarbeitung
Mindestlohn		Entlohnung
Keine Obergrenze: Rechtssituation unabhängig der Länge des Aufenthalts		Obergrenze: Arbeitnehmer, die länger als 2 Jahre in einem anderen Land arbeiten, unterliegen dem Recht des Aufnahmelandes
↓		↓
Ungleiche Bedingungen für lokale und auswärtige Arbeitnehmer		Anpassung der Bedingungen für lokale und auswärtige Arbeitnehmer



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE

- Ein Balanceakt

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit am gleichen Ort.



Aber erreicht sie diese Balance?



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE

- **Auswertung**

→ Die Anwendung des Rechtes des entsendenden Landes führt zu unfairen Wettbewerbsvorteilen, so dass lokale Unternehmen nicht konkurrieren können, v.a., wenn der Rechtsrahmen von **Briefkastenfirmen** oder durch die **Scheinselbständigkeit** ausgenutzt wird.

15.000 Stellen wurden in Belgien aufgrund der ausländischen Konkurrenz im Bausektor abgebaut.



- Eine Balance muss demnach geschaffen werden zwischen einem offenen **Binnenmarkt** und **fairen Wettbewerbsbedingungen**.
- ✓ Die Überarbeitung gleicht die Lohnbedingungen zwar weiter an, **aber reicht das aus?**
Was ist mit den sozialen Lasten des Aufnahmelandes?



- **Woraus setzt sich der Lohn zusammen?**

→ Die Lohnbestimmung variieren je nach Sektor gemäß der Tarifabkommen

Ein Beispiel: *Bausektor*

Die Entlohnung setzt sich aus **dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn** sowie verschiedenen **Lohnzuschüssen** (Früh- oder Spätschichten, Überstunden, Schlechtwetter-Premium, etc.) zusammen.



→ **Soziale Abgaben?**

Diese werden weiterhin in die **Kassen des entsendenden Landes** eingezahlt. Alles, was der Arbeitnehmer benötigt, ist ein A1-Formular, das zertifiziert, dass soziale Abgaben in einem anderen Mitgliedstaat bezahlt werden.

✓ **Hier erreicht weder die Entsenderichtlinie, noch ihre Überarbeitung volle Lohnanpassung.**



- Welche Bedingungen muss das ausländische Unternehmen erfüllen, um Arbeitnehmer zu entsenden?
 - Einhaltung der Tarifverträge
 - A1-Formular, um die Abgabe sozialer Lasten zu zertifizieren



- Was ist die Konsequenz der Nichteinhaltung dieser Bedingungen?
 - Strafrechtliche Verfolgung, Geldbuße oder die Verweigerung der Anerkennung eines ausländischen Unternehmens

- **Die Durchsetzungsrichtlinie im Fokus**

- **Das Problem**

Da das A1-Formular genügt, um im Ausland zu arbeiten, ohne vorher bei einer belgischen Verwaltung angemeldet zu werden, steht den **belgischen Behörden** lediglich die Durchführung von **Kontrollen** zu. Das bleibt unzureichend, solange die Durchsetzung nicht konsequent umgesetzt werden kann.

- Hier ist es deshalb von großer Wichtigkeit, dass Belgien die Durchsetzungsrichtlinie in das belgische Recht umsetzt.



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE

- Geht die Überarbeitung weit genug?

→ Kritik:

- Die **Ausgrenzung der sozialen Lasten** in der Entsenderichtlinie führt zu Wettbewerbsvorteilen, die sich für lokale Unternehmen bemerkbar machen.
- Das ist vor allem der Fall, wenn Unternehmen die **Rechtslage** in der (überarbeiteten) Richtlinie **ausnutzen**
 - Briefkastenfirmen
 - Scheinselbstständigkeit
 - Andere Gesetzesumgehungen (entsandte Arbeitnehmer regelmäßig ersetzen, Schummeln im A1-Dokument, Fahrt- und Essenskosten vom Lohn abziehen, um den Lohn zu senken, etc.)



Die Durchsetzungsrichtlinie als Lösung?



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE



- Die Durchsetzungsrichtlinie als Lösung?!
- Einige der wichtigsten Ärgernisse können durch die Implementierung der Durchsetzungsrichtlinie bekämpft werden:
 - ✓ Eine bessere Koordinierung zwischen lokalen und auswärtigen Behörden
 - ✓ Die zuständigen Behörden sollen bei Kenntnis aller Informationen beurteilen, ob der jeweilige Arbeitnehmer unter den Schutz der Richtlinie fällt.

Nur die Kombination dieser Mechanismen kann erzielen, dass Unternehmen die Rechtssituation nicht länger ausnutzen, um so einen Wettbewerbsvorteil zu erreichen.

- Auch die Folgenabschätzung der Kommission von Anfang 2016 bestätigt, dass der Fehler der Entsenderichtlinie nicht allein *in ihrer Substanz* liegt, **sondern** in der **Durchsetzung**.
- Dies wird auch von den belgischen Behörden bestätigt.



DAS NEUE SOZIALPAKET DER KOMMISSION: VORSCHLAG ZUR ÜBERARBEITUNG DER ENTSENDERICHTLINIE

- Diskussion zu früh??
 - ✓ Die Durchsetzungsrichtlinie hat das Potential, Mitgliedstaaten schneller über **Missbräuche** zu informieren.
 - ✓ Zusammenspiel der Durchsetzungsrichtlinie und der überarbeiteten Entsenderichtlinie kann Situation verbessern, v.a. in Anbetracht der starken politischen Spaltung.

EU 15 (alten MS)

- Faire Wettbewerbsbedingungen
- Missbräuche bekämpfen



EU 12 (neuen MS)

- Freier Dienstleistungsverkehr



Danke Für Ihre Aufmerksamkeit!



▶ pascalarimont.official



▶ <http://www.pascal-arimont.eu>



▶ @pascal_arimont



▶ pascal.arimont@ep.europa.eu

