

## EU-ENTSENDERICHTLINIE

# FREIZÜGIGKEIT IN EUROPA SICHERN

### KONTEXT

Werden Mitarbeiter ins europäische Ausland auf eine Entsendung geschickt, bedeutet das schon heute einen enormen Aufwand für die Personalabteilungen der Unternehmen. Allein die Beantragung der A1-Meldebescheinigung bindet Kapazitäten und ist besonders bei kurzen Dienstreisen ein bürokratischer Irrsinn. Mit der im Juni 2018 verabschiedeten, überarbeiteten EU-Entsenderichtlinie drohen nun weitere Hürden und damit faktisch sogar die Einschränkung der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit. Auch wenn die deutsche Bundesregierung solche protektionistischen Maßnahmen eigentlich ablehnt, muss sie dennoch die Richtlinie in nationales Recht umsetzen.

### FAKTEN

Ab Juli 2020, wenn die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt ist, sollen entsendete Mitarbeiter einen Entlohnungsanspruch haben, der den Rechtsvorschriften und/oder für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen des Gastlands entspricht. Dies soll nur gelten, wenn sie günstiger für den Arbeitnehmer sind. Nach 12 Monaten Entsendung muss dann das komplette Arbeitsrecht des Staates, in dem der Entsendete tätig ist, bis in alle Verästelungen angewandt werden.

## UNSER STANDPUNKT

### EU-Entsenderichtlinie angemessen umsetzen

- Ziel der Entsenderichtlinie ist es, ein Dumping zu Lasten inländischer Arbeitnehmer zu verhindern. Daher müssen alle Auslandsaufenthalte aus dem Geltungsbereich der Richtlinie und ihrer nationalen Umsetzungsregelungen fallen, die ersichtlich keine Dumping-Gefahr erzeugen.
- Dies sind vor allem dienstliche Reisen in EU-Mitgliedstaaten zum Zweck der Teilnahme an Meetings, Kongressen, Trainings- und Qualifikationsmaßnahmen. Aufwändige Prüfungs- und Meldepflichten, um das „vergleichbare Entgelt“ feststellen zu können, müssen in den Fällen, in denen keine Dumping-Gefahr gegeben ist, im Interesse der Freizügigkeit in Europa verhindert werden.
- Eine unterschiedliche Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten würde einen Flickenteppich an Regelungen erzeugen, der die Nutzung der Freizügigkeit in der EU nachhaltig zu beschädigen droht.
- Bei der Umsetzung in deutsches Recht sollte eine Ausnahmeregelung für Dienstreisen mit bis zu acht Tagen eingeführt werden.
- Typische „business trips“ wie z.B. Schulungen und Meetings, d.h. Dienstreisen ohne Dienstleistungscharakter, sollten von der Richtlinie ausgenommen sein (Vorbild: Trilog-Einigung zur EU Durchsetzungsverordnung).
- Es sollte eine EU-weit koordinierte Umsetzung angestrebt werden; viele unterschiedliche nationale Regelungen wären für die Freizügigkeit innerhalb der EU schädlich.
- Die Europäische Arbeitsbehörde sollte für eine einheitliche Durchführung sorgen oder zumindest die notwendigen Daten der EU Mitgliedstaaten zur Meldepflicht etc. bereitstellen.