

Die Entsende-Richtlinie

Berlin, am 29.09.2009

Oliver Röpke
ÖGB Europabüro



Entsende-Richtlinie: rechtliche Grundlagen

- Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
- 1996 Annahme der RL durch Rat und Europäisches Parlament
- Umsetzung der RL bis 1999 (neue Mitgliedstaaten bis 2004)
- Österreich musste nationale Gesetzgebung an EU-Gesetzgebung 1996 anpassen

Entsende-Richtlinie: Zielsetzung

- Herstellung eines rechtlichen Rahmens für den Europäischen Binnenmarkt im Bereich der Dienstleistungen
- Regelung der Beschäftigungsbedingungen von ArbeitnehmerInnen, die von ihrem Unternehmen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, um dort ihre Arbeitsleistung zu erbringen
- Hauptprinzip der RL ist Gleichbehandlung von entsandten ArbeitnehmerInnen

Definition: Entsandte/r Arbeitnehmer/in

- Im Sinne der RL gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaat als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.
- Für die Zwecke dieser RL wird der Begriff des Arbeitnehmers in dem Sinne verwendet, in dem er im Recht des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, gebraucht wird.

3 Fälle der Entsendung gemäß RL

- AN arbeitet während eines begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat, sofern für die Dauer der Entsendung das Arbeitsverhältnis zw. entsendendem Unternehmen und AN unberührt bleibt
- In einer multinationalen Unternehmensgruppe wird ein AN in ein anderes Unternehmen derselben Gruppe in einen anderen Mitgliedstaat entsandt –Arbeitsverhältnis muss aufrecht erhalten bleiben
- Leiharbeitsunternehmen entsendet AN in einen anderen Mitgliedstaat im Rahmen eines Überlassungs- oder Zurverfügungstellungsvertrags. Arbeitsverhältnis zwischen entsendenden Unternehmen und entsandten AN ist weiterhin gültig.

Entsende-Richtlinie: Anwendungsbereiche

Schutzbereiche, in denen auf entsandte ArbeitnehmerInnen das Recht des Bestimmungslandes anzuwenden ist (Art. 3 (1) der RL) :

- Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten
- Mindestlohnsatz
- Bezahlter Mindestjahresurlaub
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsunternehmen
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Arbeitsbedingungen von Schwangeren und Jugendlichen
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Mitteilung der EK: Leitlinien zur Entsendung (I)

Die Mitteilung (04.04.2006) enthält Leitlinien zu vier Maßnahmen und legt insbesondere fest, dass:

- Der Dienstleistungserbringer **nicht** über einen **ständigen Vertreter** im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats verfügen muss
- Das Aufnahmeland **keine vorherige Genehmigung** für die Entsendung von Arbeitnehmern verlangen darf, dass jedoch unter Umständen Dienstleistungsunternehmen eine allgemeine Genehmigung in bestimmten Sektoren beantragen müssen, wenn sie Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat erbringen wollen

Mitteilung der EK: Leitlinien zur Entsendung (II)

- Die Möglichkeit für Mitgliedstaaten besteht, eine **Erklärung über die Entsendung** von AN vor der Aufnahme von Arbeiten zu verlangen, um Kontrollen in den Aufnahmeländern zu erleichtern
- Dienstleistungserbringer **Personalunterlagen** wie Time-Sheets oder Unterlagen über Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz bereithalten müssen

Entsende-Richtlinie: nationale Umsetzung

- RL zwingt Mitgliedstaaten eine Reihe von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gesetzlich oder tarifvertraglich zu garantieren
- Jeder Mitgliedstaat konnte nach seinem Rechtssystem verschiedene Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie erlassen
- Einige Mitgliedstaaten mussten für wirksame Durchführung der Richtlinie ihr Tarifverhandlungssystem anpassen

Entsende-Richtlinie: Handlungsbedarf (europäische Ebene)

Forderungen der AN-Interessen-VertreterInnen:

- Einrichtung einer zentralen Stelle, die als Drehscheibe, Schaltstelle, Katalysator und Informationsstelle fungiert
- Gewährleistung der grenzüberschreitenden Möglichkeit behördliche Schriftstücke zuzustellen und verhängte Verwaltungsstrafen im Ausland vollstrecken zu können
- Präventive Kontrollen müssen zulässig sein und auch die Verpflichtung zur Vorlage von Unterlagen umfassen
- Grenze zwischen selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit ist durch den MS zu treffen

Entsende-Richtlinie: Handlungsbedarf (europäische Ebene)

- Bei längerfristigen Entsendungen (ab 6 Monaten) sollten sämtliche zwingenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vom Schutz der Entsende-RL erfasst sein
- Der Arbeitgeber sollte bei einer grenzüberschreitenden Entsendung zur Zahlung der Kosten für Reise und Unterkunft verpflichtet sein
- In den Katalog der von Art 3 der Entsende-RL erfassten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten Aufwandsersätze sowie Zulagen, Zuschläge und gleichartige Lohnbestandteile aufgenommen werden

Fall „Viking“

- Finnisches Fährunternehmen verlegte Unternehmenssitz nach Lettland
- Folgen:
 - Umflaggung der Flotte
 - Plötzliche Ungültigkeit der finnischen Kollektivverträge
 - Nach gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen wurde geklagt

Fall „Viking“

- EuGH-Urteil (Dezember 2007):
 - gab dem Unternehmen Recht (Verweis auf Niederlassungsfreiheit)
 - Verweis auf Streikrecht als Grundrecht, wenn im Einklang mit Gemeinschaftsrecht
 - Entsende-RL verpflichtet Unternehmen aus einem anderen Mitgliedstaat nicht dazu, die sozialen Standards des Gastlandes über die in der Entsenderichtlinie definierten Mindestanforderungen hinausgehend, einzuhalten

Fall „Laval/Baltic/Vaxholm“

- Europaweite Ausschreibung der Stadt Vaxholm für Schulgebäudeumbau – allerdings mit Klausel, dass das beauftragte Unternehmen einen Tarifvertrag mit der schwedischen Gewerkschaft abschließt
- Firma Baltic (Tochterfirma der lettischen Firma Laval) gewann Ausschreibung, unterschrieb die Verträge und begann mit Baumaßnahme mit lettischen Personal (wurde von Laval an Baltic entliehen)
- Weigerung von Baltic/Laval den vertraglich vereinbarten Tarifvertrag abzuschließen, da Kollektivvertrag mit lettischer Gewerkschaft abgeschlossen wurde

Fall „Laval/Baltic/Vaxholm“

- Folge:
 - Blockierung der Baumaßnahme durch schwedische Gewerkschaft
 - Abbruch der Baumaßnahme durch Baltic/Laval
 - Konkurs Baltic
 - Baltic klagt schwedische Gewerkschaft
- EuGH-Urteil (Dezember 2007):
 - Gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen waren unverhältnismäßig, da schwedische Gewerkschaft kein Vertretungsmandat für lettische AN hatte
 - Mindeststandards der Entsende-RL wurde genüge getan

Entsende-RL: Position des EGBs

- Vor den Hintergründen der EuGH-Urteile in den Fällen Viking und Laval fordert der EGB eine Revision der Entsende-RL
- Implementation der derzeitigen Entsende-RL schützt die AN nicht vor unfairen Arbeitsbedingungen
- Entsendete AN sollen eine Fülle an Arbeitsbedingungen garantiert bekommen, welche sich nicht an den Mindeststandards des jeweiligen MS messen, sondern darüber hinaus gehen
- Entsende-RL soll soziale Dimension bei der Erbringung von Arbeitsleistungen gewährleisten

VIELEN DANK

FÜR EURE

AUFMERKSAMKEIT!!!

Oliver Röpke
ÖGB Europabüro



ÖGB-Europabüro

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU

Avenue de Cortenbergh 30

1040 Brüssel

<http://www.oegb-eu.at>

europabuero@oegb-eu.at

Oliver Röpke
ÖGB Europabüro

