



EFFAT

Die Entsendung von Arbeitnehmern in der europäischen Landwirtschaft



10 Beiträge zum Schutz der Arbeitnehmer

Erstellt vom



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit



Diese Broschüre wurde unterstützt von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Disclaimer

Diese Veröffentlichung wird von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit unterstützt. Sie spiegelt aber allein die Ansichten der Autoren wieder. Diese Ansichten sind nicht die Ansichten der Europäischen Kommission oder ihrer Vertreter. Weder die Europäische Union noch in ihrem Auftrag handelnde Personen sind verantwortlich für die Nutzung der Informationen aus diesem Dokument.

Inhalt

Vorwort des EFFAT Agrarpräsidenten.....	4
Vorwort der Verfasser.....	5
1 <i>Definition der Entsendung von Arbeitnehmern.....</i>	6
2 <i>Wer ist von der Entsendung betroffen?.....</i>	6
3 <i>Welches sind die Regeln, die im Gastland eingehalten werden müssen</i>	6
4 <i>Arbeitsvertragliche Grundlagen zwischen Entsendefirma und Entsendearbeiter.....</i>	7
5 <i>Sonderfall der Leiharbeitnehmer und Zeitarbeitnehmer</i>	9
6 <i>SOZIALE SICHERHEIT</i>	10
7 <i>LAGE DES LANDWIRTSCHAFTLICHEN SEKTORS.....</i>	10
8 <i>Kritik an der Umsetzung der Richtlinie</i>	11
9 <i>Kritik an der Richtlinie.....</i>	11
10 <i>Mehr wissen</i>	13



Vorwort des EFFAT Agrarpräsidenten

Für soziale Rechte und Gleichbehandlung entsandter Arbeitnehmer in der europäischen Landwirtschaft

Im Jahr 2010 hat sich EFFAT intensiv mit einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern in der Europäischen Landwirtschaft befasst – den entsandten Arbeitnehmern. In vielen wichtigen Dokumenten der Europäischen Union wurde immer wieder betont, dass diese Personengruppe gerade in der Landwirtschaft stark vertreten wären.

EFFAT hat deshalb viele Befragungen und Gespräche in verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt und wurde dabei von nationalen Gewerkschaften ebenso unterstützt wie von Vertretern der Arbeitgeber, der Regierungen und Sozialversicherungsinstitutionen.

Es wurde deutlich, dass entsandte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft bislang nicht häufig anzutreffen sind. Doch über 4,5 Millionen Arbeitnehmer arbeiten in der Europäischen Landwirtschaft außerhalb ihrer Herkunftsländer. Sie suchen als Saisonarbeiter Arbeit und Einkommen, häufig unter Verlust vieler wichtiger Rechte. Doch diese Arbeitnehmer stehen häufig in keinem festen Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber im Herkunftsland, für den sie ein Produkt oder eine Dienstleistung erbringen. Deshalb sind sie keine entsandten Arbeitnehmer.

EFFAT tritt ein für soziale Gerechtigkeit – „vom Acker bis auf den Tisch“. Deshalb treten wir ein für soziale Rechte und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer in der Landwirtschaft – nach unserem Motto: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Immer mehr wird der Arbeitsmarkt in Europa wie ein Kuchen in kleine Stücke zerteilt, so dass letztendlich niemand mehr weiß, ob er ein entsandter Arbeitnehmer, ein Saisonarbeiter, ein Zeitarbeiter, ein Grenzgänger, ein Wanderarbeiter oder eventuell ein scheinselfständiger Arbeiter ist. Ich weiß, dass diese Zerstückelung des Arbeitsmarktes nur zum Abbau von Arbeitnehmerrechten genutzt wird.

Ich danke den Mitgliedsorganisationen der EFFAT, den Experten des FSI und allen, die uns bei unserer Arbeit unterstützt haben, für die gute Zusammenarbeit und hoffe, dass unsere Arbeit ein wenig dazu beitragen kann, die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Sektor Landwirtschaft zu stärken.

Brüssel (Belgien) – Kopenhagen (Dänemark), November 2010

Peter HOLM EFFAT Agrarpräsident

Vorwort der Verfasser

Gewerkschaften aktiv für vorsorgenden Arbeitsschutz



Dieser Leitfaden wurde von uns im Auftrag der Europäischen Gewerkschaft der Landarbeiter (EFFAT) erstellt und soll als praktische Hilfe für betroffene Arbeitnehmer und Gewerkschafter dienen, die solche Arbeitnehmer beraten wollen.

Wir bedanken uns bei der EFFAT und den vielen Vertretern ihrer nationalen Mitgliedsorganisationen, ohne deren praktische Mitarbeit ein solcher Leitfaden nicht hätte erstellt werden können.

Wir haben uns der praktischen Hilfe auf verschiedenen Wegen angenähert:

- Die für die Entsendung eines Arbeitnehmers geltenden Rechtsakte;
- Die Interviews mit Partnerorganisationen und Arbeitsverwaltungen sowie mit anderen Verwaltungen, die zuständig sind für die Evaluierung und Überwachung der Bedingungen für die Anwendung der Richtlinie über die Entsendung der Arbeitnehmer;
- Verschiedene öffentliche Studien, die in der Regel auf der Webseite der Kommission zur Verfügung stehen.

Der Leitfaden berücksichtigt die relative Unbekanntheit des Begriffs der "entsandten Arbeit" sowie die Schwierigkeiten bei der Erhaltung kurz gefasster und übersichtlicher Informationen. Seine Fassung schreibt sich in eine Zeit des Wandels, die wahrscheinlich Aktualisierungen zu den bisher veröffentlichten verschiedenen Leitfäden erfordert.

Wir danken den verschiedenen Akteuren, die uns seine Durchführung erlaubt haben, in einem Kontext, wo:

- der Umfang der Entsendung auf europäischer Ebene immer noch schwierig zu bewerten ist;
- die Landwirtschaft durch die Entsendung von Arbeitnehmern betroffen ist, aber deren Anteil und Bedingungen auch den Verantwortlichen des Sektors meist unbekannt sind;
- Die Richtlinie, die die Entsendung von Arbeitnehmern bestimmt, derzeit überarbeitet wird.

Brüssel (Belgien) – Pulversheim (Frankreich) – Berlin (Deutschland), November 2010

*Jean-Pierre KLAPUCH FSI Präsident
Thomas HENTSCHEL FSI Vizepräsident*

1 Definition der Entsendung von Arbeitnehmern

Die länderübergreifende Entsendung von Arbeitnehmern ist Teil des freien Dienstleistungsverkehrs, der einem in einem Mitgliedstaat (MS) niedergelassenen Dienstleister erlaubt, eine Dienstleistung in einem anderen EU-Land für einen befristeten Zeitraum zu erbringen, ohne die Verpflichtung in diesem Land niedergelassen zu sein.

Die länderübergreifende Entsendung von Arbeitnehmern ist dann gegeben, wenn ein in einem MS niedergelassenes Unternehmen seine Arbeiter in einen anderen Mitgliedstaat schickt, um dort für einen befristeten Zeitraum Dienstleistungen durchzuführen. Im Sinne der Richtlinie 96/71/EG gilt dann als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber für einen begrenzten Zeitraum in ein anderes EU-Mitgliedsland geschickt wird, um dort Dienstleistungen zu erbringen.

2 Wer ist von der Entsendung betroffen?

Drei "Akteure" sind betroffen:

1. Entsendendes Unternehmen (Erbringer der Dienstleistung)
2. Entsandter Arbeitnehmer (Vertrag maximal 12 Monate)
3. Kunde (Empfänger der Dienstleistung)

Es gibt drei mögliche Fälle der Entsendung von Arbeitnehmern ¹

1. Die Entsendung im Rahmen eines Vertrages zwischen dem entsendeten Unternehmen und dem Empfänger der Dienstleistungen
2. Die Entsendung von Arbeitnehmern in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen, oder...
3. Die Entsendung von Arbeitnehmern durch ein Leiharbeitsunternehmen in ein verwendetes Unternehmen, das sein Sitz in einem anderen Land hat als das bereitstellende Unternehmen

3 Welches sind die Regeln, die im Gastland eingehalten werden müssen

Die entsendenden Unternehmen müssen mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die im Gastland in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigung gelten, wie folgt einhalten:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- Den bezahlten Jahresurlaub
- Die Mindestlohnsätze einschließlich der Überstunden
- Die Bedingungen der Verfügbarkeit von Arbeitskräften, unter anderem durch Zeitarbeitsfirmen
- Arbeitsschutz

¹ Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG

- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Gebärenden, Kinder und Jugendliche
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Bestimmungen zur Nicht-Diskriminierung.

In anderen Worten: Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern verankert das Grundsatz der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern am gleichen Ort unabhängig von ihrem Status (entsandte oder nicht) und unabhängig von dem Mitgliedstaat der Niederlassung des Unternehmens.

Das dienstleistungsbringende Unternehmen soll diese Regeln nur einhalten, wenn sie festgesetzt sind:

- durch Gesetze, Verordnungen oder Verwaltungsvorschriften des Staates der Ausführung der Dienstleistung
- und / oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die generell für Aktivitäten im Bereich des Bauwesens gelten.

Aber der Richtlinie erlaubt es, dass die Mitgliedstaaten den einheimische Unternehmen und Unternehmen anderer Staaten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Tarifverträgen oder Schiedssprüchen mit allgemeiner Geltung für andere Tätigkeiten als die Bautätigkeiten verhängen können.

Die Regeln des Gastlandes können dann nichtbeachtet werden, wenn die entsandten Arbeitnehmer bereits im Entsendestaat ähnliche oder günstigere Regeln genießen.

4 Arbeitsvertragliche Grundlagen zwischen Entsendefirma und Entsendearbeiter

Der rechtmäßig entsandte Arbeitnehmer ist derjenige, der von einem Unternehmen aus einem Mitgliedstaat zu einem Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um eine Arbeit durchzuführen. Die voraussichtliche Dauer der Arbeiten darf nicht mehr als 12 Monate betragen. Am Ende der 12 Monate darf die Arbeit nicht durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer fortgesetzt werden. Diese Frist ist eine Höchstgrenze, die auch eine kürzere Beschäftigung ermöglicht. Diese Höchstgrenze darf nur aufgrund unvorhergesehener Umstände über die ursprüngliche Laufzeit verlängert werden bis maximal 24 Monate. In einigen Fällen kann diese Frist von 24 Monaten noch überschritten, vor allem für die langfristige Arbeit ².

Zusätzlich zum zeitlich begrenzten Charakter der Entsendung und dem Merkmal, dass ein entsandter Arbeitnehmer nicht einen anderen Arbeitnehmer ersetzen kann, ist die dauerhafte Beschäftigung im Entsendeunternehmen wichtig. Die Substanz einer ungekündigten Beschäftigung wird dann anerkannt, wenn:

- zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und dem entsendenden Unternehmen ein Arbeitsvertrag vorliegt, der von beiden Parteien freiwillig geschlossen wurde;
- dies bedeutet, dass nur das entsendende Unternehmen die Möglichkeit hat, den Vertrag durch Entlassung zu beenden;
- bedeutet, dass das entsendende Unternehmen die Möglichkeit hat, die allgemeine Arbeit des entsandten Arbeitnehmers festzulegen, nicht aber alle Modalitäten ihrer Umsetzung. Die Entsendung erfolgt zum Zwecke der Erstellung eines Produktes oder einer Dienstleistung;

² EWG-Verordnung Nr. 1408-1471, S. 17 vom 14. Juni 1971

- bedeutet, dass das entsendende Unternehmen dem entsandten Arbeitnehmer ein Arbeitsentgelt zu zahlen hat.

Die anzuwendenden Verfahren können differenziert werden, je nach den Mitgliedstaaten.

Eine Website der Sozialpartner der Bauwirtschaft listet alle diese Verfahren und ist in zwei Sprachen veröffentlicht: die Sprache des betreffenden Mitgliedstaats und auf Englisch. Obwohl generell für die Bauwirtschaft erstellt, können die Informationen auch für entsandte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft genutzt werden.

Die Website der Sozialpartner der Bauwirtschaft: www.posting-workers.eu

5 Sonderfall der Leiharbeitnehmer und Zeitarbeitnehmer

(Einstellung von Arbeitnehmern in einem Mitgliedsstaat mit dem Ziel, sie in einen anderen Mitgliedsstaat zu entsenden)

Hier handelt es sich hauptsächlich – aber nicht ausschließlich – um Zeitarbeitsunternehmen. Aufgrund der besonderen Situation dieses Tätigkeitsbereichs wird hier die Richtlinie falsch angewendet oder umgangen (Briefkastengesellschaften). Der europäische Gerichtshof unterstreicht, dass ein Unternehmen nennenswerte Geschäftstätigkeiten im Entsendestaat ausüben muss, um berechtigt zu sein, Arbeitnehmer zu entsenden. Eine ausschließlich interne Verwaltungstätigkeit im Entsendestaat gibt daher keinen Anspruch auf die Anwendung der Entsendebestimmungen. Die Urkunden über diesen Aspekt haben die Funktion, fiktive Verlagerungen von Arbeitsplätzen zu vermeiden.

Ob *nennenswerte Geschäftstätigkeiten* im Entsendestaat vorliegen, kann anhand einer Reihe objektiver Kriterien festgestellt werden. Die folgende Liste, die wegen der Verschiedenheit der in Frage kommenden Aktivitäten nicht erschöpfend sein kann, enthält hierzu jedoch wichtige Eckpunkte:

- Verwaltungssitz des Entsendeunternehmens;
- Anzahl der Verwaltungsangestellten des Entsendeunternehmens, die im Entsendestaat und im Empfängerstaat beschäftigt sind (wenn das Unternehmen ausschließlich Verwaltungspersonal im Entsendestaat beschäftigt, können die Entsendebestimmungen nicht angewandt werden);
- Der Ort, an dem die zu entsendenden Arbeitnehmer eingestellt werden;
- Der Ort, an dem der überwiegende Teil der Verträge mit den Kunden abgeschlossen wird;
- Die für die zwischen dem Entsendeunternehmen und seinen Kunden und Arbeitnehmern abgeschlossenen Verträge anwendbare Gesetzgebung;
- Die in einer nicht unerheblichen Zeit erzielten Umsätze des Entsendeunternehmens im Entsendestaat und im Benutzerstaat. Beispiel: Etwa 25 % des Gesamtumsatzes könnte einen aussagekräftigen Indikator bilden. Bei weniger als 25 % müssen die Fälle einzeln untersucht werden.
- Damit die Bedingungen von „gewöhnlichen und nennenswerten Geschäftstätigkeiten“ auf dem Hoheitsgebiet des Entsendestaates erfüllt werden können, müssen die Unternehmen außerdem ihre Tätigkeit in diesem Staat bereits seit einer bestimmten Zeit ausüben. Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die Tätigkeit mindestens seit vier Monaten durchgeführt wird. Trifft dies nicht zu, findet eine Einzelfallbeurteilung anhand aller anderen Kriterien statt.
- ***Der landwirtschaftliche Sektor scheint mehr durch diesen Aspekt beeinflusst werden als von anderen Formen der Entsendung. Von diesem Standpunkt aus, und angesichts der großen Anzahl von missbräuchlichen Fällen, ist es angebracht, dass der von der FFEAT zu verabschiedende Aktionsplan***

6 Fragen zur sozialen Sicherheit

Wer führt die Verfahren?

Der Arbeitgeber führt die Formalitäten der Entsendung im Prinzip bei der Zugehörigkeitsorganisation des Arbeitnehmers. Es ist jedoch anerkannt, dass der Arbeitgeber solche Formalitäten mit der Organisation führt, zu der er gehört, damit er nicht an verschiedene Zugehörigkeitskassen der betroffenen Arbeitnehmer einrichtet.

Rechtsgrundlage: Verordnung Nr. 1408/71 und Artikel 12 (neu) der Verordnung Nr. 883/2004, der Artikel 14 der Verordnung Nr. 1408/71 ersetzt am 1. Mai 2010. *(Die Verordnung gilt für Arbeitnehmer – selbständige oder nicht selbständige Arbeitnehmer -, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaats oder von Drittländern und Staatenlose / Flüchtlinge mit Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats, die dem Recht der einem oder mehreren Mitgliedstaaten und ihre Familienangehörigen und ihre Hinterbliebenen unterliegen, sind. Es gilt auch für Hinterbliebene dieser Arbeitnehmer unabhängig von der Nationalität des letzteren sowie Beamte und Personen behandelt als diese Arbeitnehmer nach den geltenden Rechtsvorschriften. Diese Regelung gilt auch für Menschen, die studieren oder eine Berufsausbildung ausüben sowie die Familienmitglieder).* Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 verpflichtet den elektronischen Austausch von Daten zwischen Verwaltungen der Mitgliedstaaten ab dem Datum des Inkrafttretens der Verordnungen.

Mitgliedschaft in einem System der sozialen Sicherheit:

Die Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat verlangt, dass Arbeitnehmer regelmäßig dem System der sozialen Sicherheit des Entsendestaates beitreten und dass Arbeitgeber von der zuständigen Institutionen eine Bescheinigung (A1 / ex E101) verlangen, die es erlaubt, die Aufrechterhaltung des Systems der sozialen Sicherheit des Herkunftsstaates sowie die Bestätigung der Anwesenheit des Arbeitnehmers im Rahmen der Entsendung zu dokumentieren. Das Fehlen dieser Bescheinigung kann, gemäß der Gesetzgebung des Staates der Dienstleistung, zu Strafverfolgung wegen illegaler Arbeit führen. Kontrollinspektoren von dem Gast-Staaten sind berechtigt, diese Bescheinigung anzufordern. Wir weisen nochmals darauf hin, dass der Arbeitnehmer für die befristete Zeit der Entsendung Mitglied des Systems der sozialen Sicherheit des Staates bleiben kann, aus dem er kommt.

7 Zur Lage im landwirtschaftlichen Sektor

Im Laufe der das Projekt begleitenden Arbeiten wurde deutlich, dass die Entsendung, wie sie von den Europäischen Institutionen verstanden und analysiert wird, im Sektor Landwirtschaft nicht die vorherrschende Form der massenhaften grenzüberschreitenden Arbeit darstellt. Im Gegenteil: Saisonarbeit – vor allem wenn sie grenzüberschreitend erbracht wird – ist die sektorale Antwort auf eine alternative Arbeitserbringung außerhalb der ursprünglichen Herkunftsländer.

Das Projekt betont eine Reihe von Schwierigkeiten, um die Situation in der Landwirtschaft in der Frage der Entsendung von Arbeitnehmern zu verstehen bzw. aufzugreifen.

- Das Thema ist wenig bekannt, und widerspricht Texten, die die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der EU bearbeiten. Darüber hinaus wird gegenwärtig eine Richtlinie in Europa entwickelt, die sich mehr auf die Entwicklung der saisonalen Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittländern konzentriert. Beachten Sie, dass bezüglich die Saisonalität diese Richtlinie eine breitere Definition als üblich entwickelt;

Dieses Projekt hat es jedoch erlaubt, Treffen zwischen den einzelnen Akteuren, die letztendlich Austausch und Aktionen führen sollten, die zur Klärung der Rolle dieser Partner in der Zukunft beitragen. Als solche können bestimmte Praktiken des Sektors auf die Gewerk-

schaften der Landwirtschaft Einfluss ausüben - **Siehe European Institute for Construction Labour Research - Jan Cremers**, "Auf der Suche nach billigen Arbeitskräften in Europa – Arbeits- und Lebensbedingungen entsandter Arbeitnehmer zur Verfügung unter: www.clr-news.org

Darüber hinaus haben einige praktische Austausche dazu geführt, Kooperationsvereinbarungen zwischen Gewerkschaften verschiedener Mitgliedstaaten zu entwickeln, die die Grundlage für sektorübergreifende Zusammenarbeiten auf europäischer Ebene (siehe Bericht der Experten) bilden.

8 Kritik an der Umsetzung der Richtlinie

Die Europäische Kommission³ weist immer wieder auf die Probleme bei der Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten hin:

- Die Europäische Kommission betont, dass das Hauptproblem in der Umsetzung der Richtlinie den Mangel an Informationen der entsandten Arbeitnehmer über ihre Rechte, schwache Kontrollen der Arbeitsinspektion ist;
- Die Schwierigkeit bei der Verhängung von Strafmaßnahmen, die aber gemäß der Richtlinie vorgesehen sind;
- Die Vollstreckung von Geldstrafen, die ein Mitgliedstaat an ein Unternehmen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats auferlegt, bleibt problematisch.

9 Kritik an der Richtlinie

Gewerkschaften wie die EFFAT fordern:

- a. Die Zielsetzungen der Entsenderichtlinie, d.h. die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs und die Achtung der Arbeitnehmerrechte, die derzeit nur in der Präambel der Richtlinie genannt werden, müssen deutlicher im eigentlichen Haupttext der Richtlinie erscheinen. Insbesondere ein Verweis auf die Zielsetzungen der Sozialpolitik aus Artikel 136 und 137 des Vertrags, mit eindeutiger Bezugnahme auf das Ziel der "Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer" würde dabei helfen, eine kohärentere Auslegung der Richtlinie herbeizuführen. Darüber hinaus verdient die Richtlinie eine breitere Rechtsgrundlage, z.B. Artikel 137 des Vertrags.
- b. Das Grundrecht auf Tarifverhandlungen und kollektive Maßnahmen sollte als Ansatzpunkt und Druckmittel für die Gewerkschaften angesehen werden, um sowohl örtliche als auch ausländische Unternehmen dazu zu bewegen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern zu verbessern, und Gleichbehandlung von Arbeitnehmern einzufordern, die vergleichbare Arbeit am gleichen Ort verrichten, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit und des Niederlassungsorts ihres Arbeitgebers. Dies sollte durch die Einführung einer Zusatzbestimmung im Haupttext der Richtlinie gemäß der Monti-Klausel verdeutlicht werden.
- c. Was genau die Freizügigkeit von Arbeitnehmern ist, sollte in den entsprechenden Vertragsbestimmungen dargelegt werden, d.h. insbesondere in Artikel 39, der im Rahmen des Gastlandprinzips stark auf das Gleichbehandlungsgebot ausgerichtet ist. Dies bedeutet unter anderem, dass das ursprüngliche Ziel der Entsenderichtlinie,

³ siehe Mitteilung der Kommission vom 13. Juni 2007

nur eindeutige Situationen von befristeten Entsendungen abzudecken, in denen der Arbeitnehmer eines Dienstleisters im Rahmen einer kurzfristigen Dienstleistung ins Ausland geht, jedoch weiterhin seine Hauptbeschäftigung und seinen Wohnsitz im Herkunftsland hat und anschließend wieder dorthin zurückkehrt, deutlicher im Geltungsbereich der Richtlinie festgelegt werden muss. Des Weiteren ist es auch wesentlich, genauer festzulegen, was eine "grenzübergreifende Dienstleistung" ist und was nicht, um zu verhindern, dass Unternehmen die geltenden Gesetze und Standards mit Briefkastengesellschaften umgehen.

- d. Der Minimalcharakter der Entsenderichtlinie muss wiederhergestellt werden, d.h. die Auffassung, dass die Richtlinie „Mindestschutz“ bietet (Standards die angewendet werden müssen), wodurch gesetzlich oder tarifvertraglich beschlossene Standards hinsichtlich besserer Arbeitsbedingungen für die betroffenen Arbeitnehmer (Standards die angewandt werden können) nicht ausgeschlossen werden, solange die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von in- und ausländischen Unternehmen gewährleistet ist.
- e. Die Richtlinie sollte die verschiedenen Modelle der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten eindeutiger berücksichtigen sowie Tarifverhandlungen als flexiblen und dynamischen Prozess erkennen, der – im Interesse beider Seiten der Industrie sowie der Gesellschaft als Ganzes – nicht einfach als eine weitere Regulierungsform angesehen werden kann und sollte. Zusätzlich sollten weniger rigide Kriterien angewandt werden, um zu bestimmen, ob ein Tarifvertrag angesichts eines ausländischen Dienstleisters beibehalten werden kann, zum Beispiel in Situationen wo eine Mehrheit der örtlichen Unternehmen praktisch an diesen Tarifvertrag gebunden ist.
- f. Den Mitgliedstaaten sollte es in ihrer Rolle als öffentliche Behörden, die öffentliche Aufträge vergeben (öffentliches Auftragswesen) mit Hilfe von Sozialklauseln ermöglicht werden, die Beachtung von Löhnen und Arbeitsbedingungen gemäß der örtlichen Tarifverträge von örtlichen sowie ausländischen Unternehmen, die Angebote abgeben, zu fordern.
- g. Was die Mitgliedstaaten als Gesetzgeber angeht, sollten sehr restriktive Auslegungen der Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung überarbeitet werden, um soziale Ziele und den Schutz von Arbeitnehmern einzubeziehen.
- h. Den Mitgliedstaaten und Sozialpartner muss die Anwendung effizienter Überprüfungs- und Durchsetzungsmechanismen gestattet werden, um zum Beispiel festzustellen, ob die entsandten Arbeitnehmer tatsächlich normalerweise im Herkunftsland angestellt sind und ihre Rückkehr im Anschluss an die Entsendung vorgesehen ist.
- i. Die formellen Kriterien für eine nennenswerte Geschäftstätigkeit (siehe Seite 12) und allgemein die im Rahmen der Treffen mit den Einrichtungen geäußerten Meinungen, die auch im vorliegenden Bericht erfasst sind.
- j. Die Schaffung wirksamer Vermittlungsinstrumente zur Organisation europaweiter Mobilität, insbesondere in der Landwirtschaft, durch welche eine Einhaltung der Rechte sichergestellt werden kann. Der in das EURES-System integrierte "Agri-Pass" in Verbindung mit einer mehrsprachigen Information über die Rechte und den Abschluss eines Arbeitsvertrags in den Sprachen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers könnte eines dieser wirksamen Instrumente sein.
- k. Die Vergabe eines Labels könnte verbindlich vorgeschrieben werden, beispielsweise im Rahmen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, oder in Form einer „Zulassung“ nach dem britischen Modell der Regierungsagentur "gangmaster licencing agency", in der auch die Sozialpartner einbezogen werden könnten.

10 Mehr wissen

- Richtlinie 96/71/EG: Amtsblatt L 018 vom 21/01/1997 S. 0001 - 0006 (erreichbar mit der Suchmaschine)
- Verordnung Nr. 1408/71 und Artikel 12 (neu) der Verordnung 883/2004 (erreichbar mit Suchmaschine)
- Mitteilung über die Entsendung von Arbeitnehmern in der Erbringung von Dienstleistungen: Die Maximierung seiner Vorteile und Möglichkeiten bei gleichzeitiger Gewährleistung des Schutzes der Arbeitnehmer (KOM (2007) 304 endg.)
- Studie Eurofound: www.eurofound.europa.eu - "Posted workers in the European Union"
- Europäisches Netzwerk von Rechtsexperten im Bereich des Arbeitsrechts, die sich mit Aspekten des Rechts auf Einzel- und Gruppenarbeit behandelt: GESETZLICHE JAHRESKONFERENZ – 28. November 2008 – Arbeitsunterlage über entsandte Arbeit
- Einrichtung einer europäischen Beobachtungsstelle der grenzüberschreitenden Aktivitäten der Zeitarbeitsbranche - Eurocitt
- www.posting-workers.eu
- www.av.se (Leitfaden der schwedischen Arbeitsverwaltung, auf Englisch)
- www.crd-EURES-lorraine.org
- www.etuc.org (Leitfaden des Europäischen mobilen Arbeitnehmers) + EGB Position über die Revision der Richtlinie 96/71
- http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.html
- CLEISS (Zentrum der Europäischen und internationalen Verbindungen für soziale Sicherheit)
- Verbindungsbüros und zuständige Behörden für die Überwachung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG (Letzte Änderung: 1. Februar 2011) - Liste der Niederlassungen je nach Staat
- www.effat.org - Verschiedene Arbeitsunterlage, Stellungnahmen, Bericht über die Mobilität
- www.agri-info.eu - Informationen über die soziale Situation in der europäischen Landwirtschaft