

Afa Bundeskonferenz 2016

## Beitrag von Jutta Steinruck, MdEP

### Themenfeld 1:

#### Entsenderichtlinie 96/71/EG

Ein entsandter Arbeitnehmer ist jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums in einem anderen Mitgliedstaat der EU arbeitet als in dem Land, in dem er normalerweise arbeitet. Dazu zählen zum Beispiel Bauarbeiter aus Osteuropa oder Spanien, die als Beschäftigte eines ausländischen Subunternehmens auf deutschen Baustellen zum Einsatz kommen.

Ursprüngliches Ziel der Entsenderichtlinie ist es einen Mindestschutz für entsandte Arbeitnehmer zu gewährleisten. Dazu legt Artikel 3 der Richtlinie fest, dass Regelungen beispielsweise zu Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten oder Mindestlohnsätze durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder durch allgemeinverbindliche Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar sind.

Leider haben wir es hier mit zweierlei Problemen zu tun:

1. Durch Schlupflöcher wie z.B. der fehlenden Definition einer Arbeitnehmerentsendung oder der fehlenden zeitlichen Begrenzung wird das Instrument massiv zur **Umgehung von Lohn- und Sozialstandards** benutzt.
2. Zum anderen hat der **EuGH durch verschiedene Rechtsurteile** (Viking C-438/05, Laval C-341/05, Ruffert C-346/06, Kommission gegen Luxemburg C-319/06) die Mindeststandards in der Entsenderichtlinie zu '**Maximalstandards**' interpretiert und dadurch den Wirtschaftsfreiheiten im Binnenmarkt vor der Ausübung sozialer Grundrechte Vorrang gegeben. Wir haben es also mit der untragbaren Situation zu tun, in der Mitgliedstaaten nicht über die in der Richtlinie festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinaus gehen dürfen, um die Gleichbehandlung von entsandten Arbeitnehmern zu gewährleisten.

Der Forderung nach einer vollen Revision der Entsenderichtlinie ist die Europäische Kommission lediglich durch eine Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie begegnet. Diese setzt aber eben nicht am zentralen Problem des unklaren und unzureichenden Rechtstextes an, sondern pocht auf die bessere Umsetzung der bestehenden mangelhaften Richtlinie.

### **Was muss also unbedingt geändert werden?**

- Keine Einschränkung bei der Anwendbarkeit von Mindestlohnsätzen auf entsandte Arbeitnehmer und mehr Flexibilität bei der Umlegung von Tarifverträgen (gerade bei der Vergabe öffentlicher Aufträge)
- Zeitliche Begrenzung der Entsendung und damit Wiederherstellung des ursprünglichen Charakters der Arbeitnehmerentsendung innerhalb der EU

- Volle Generalhaftung über die gesamte Subunternehmerkette
- Klare Definition von Scheinentsendung und keine Anstellung zum reinen Zwecke der Entsendung

## **Themenfeld 2** **Europäischer Mindestlohn**

S&D Forderungen aus Positionspapier vom Dezember 2015:

- Achtung und Förderung von Tarifverhandlungen, die so viele Arbeitnehmer wie möglich erreichen sollten
- bessere Lohnuntergrenzen in Form von Mindestlöhnen, soweit anwendbar, auf einem angemessenen Niveau und unter Einbeziehung der Sozialpartner abzielen
- die Einrichtung eines Index für den existenzsichernden Lohn im Kontext des Jahreswachstumsberichts (JWB), der dann die Grundlage für verbindliche Ziele der Maßnahmen der Mitgliedstaaten sein wird

### **Zusätzlich:**

- Notwendigkeit einer vollständige Überarbeitung der Entsenderichtlinie, um so den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit am gleichen Ort in Europa zu gewährleisten
  - vom gesetzlichen bis zum branchenspezifischen Mindestlohn
- Ablehnung des Vorschlags zur Einrichtung nationaler Wettbewerbsräte
  - dies ist ein Angriff auf das soziale Europa und auf die Autonomie der Sozialpartner bei Tarifverhandlungen

## **Themenfeld 3:** **Arbeitsstandards**

Die S&D-Fraktion fordert grundsätzlich eine Richtlinie über menschenwürdige Arbeitsbedingungen, die allen Arbeitnehmern den Zugang zu einem Grundbestand an Rechten ab Unterzeichnung des Arbeitsvertrags gewährleistet, einschließlich Gleichbehandlung, Sozialschutz, Kündigungsschutz, Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen, Vereinigungs- und Vertretungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Kollektivmaßnahmen, Zugang zur Berufsbildung und zum lebenslangen Lernen.

Dazu brauchen wir die Stärkung des Scoreboard für wichtige Beschäftigungs- und Sozialindikatoren im Europäischen Semester, d.h. verbindliche Ziele für die Qualität der Arbeitsplätze, basierend auf den von Eurofound festgelegten Kriterien der Arbeitsplatzqualität.

#### **a) Kontrolle:**

S&D hat hier die **Einrichtung einer Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Prävention und Abschreckung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit** auf den Weg gebracht.

- Schwarzarbeit macht in Europa laut der Stiftung Eurofund rund ein Fünftel des Bruttoinlandsprodukts aus
- Zusammensetzung der Plattform: Repräsentant aus jedem EU-Mitgliedstaat, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände, Repräsentant aus der Kommission
- Dient nicht nur dem Austausch effizienter Praktiken gegen Schwarzarbeit, sondern hat die auch die Organisation von gemeinsamen Arbeitskontrollen zur Aufgabe

#### **b) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:**

Hier gibt es, von der S&D Fraktion angestoßen, einen **Initiativbericht zur Europäischen Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020**.

#### **Anforderungen:**

- Kommission soll quantitative Ziele für Reduzierung von Berufskrankheiten und Unfällen am Arbeitsplatz festlegen
- Mitgliedsstaaten und Kommission sollen nationale Strategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz uneingeschränkt transparent und offen für Beiträge der Sozialpartner zu machen

#### **Ziel:**

Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen und neuer Risiken (wie z.B. Schutz vor karzinogenen, mutagenen oder reproduktionstoxischen Stoffen, Schutz vor Asbest, systematischen Überwachung psychosozialer Risiken, einschließlich Stress, gemeinsame Begriffsbestimmungen für berufsbedingte Krankheiten und EU-weite statistische Daten)

Büro Jutta Steinruck MdEP  
Europäisches Parlament  
ASP 12G 108  
Rue Wiertz 60  
B - 1047 Brüssel  
Tel: 0032/ (0)228-45563  
Fax: 0032/(0) 228-49563