

Referat IIIa7  
Bearbeiter: [REDACTED]

13. Juli 2018

**Revision der Entsenderichtlinie**  
**Gespräch mit [REDACTED] (Leiter Public Affairs) und**  
**Frau [REDACTED] (Personalvorstand)**  
**der Daimler AG**  
- Hintergrundvermerk -

## I. Sachstand

Das Europäische Parlament hat der Richtlinie zur Änderung der Entsenderichtlinie in der im Trilog zwischen Parlament, Rat und Europäischer Kommission vereinbarten Fassung am 29. Mai 2018 zugestimmt. Die Mitgliedstaaten haben auf dem EPSCO-Rat am 21. Juni 2018 ihre abschließende Zustimmung erteilt.

Beim EPSCO-Rat haben Sie folgende Bewertung abgegeben (entsprechende PM ist auf der Internetseite des BMAS veröffentlicht):

„Das ist ein wichtiger Tag für das soziale Europa, weil wir heute das Prinzip vom gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort in Europa durchsetzen. Die Verabschiedung der Entsenderichtlinie schafft fairen Wettbewerb und ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland und in Europa ein entscheidender Fortschritt.“

Die Änderungsrichtlinie ist am 9. Juli 2018 veröffentlicht worden. Sie wird am 29. Juli 2018 in Kraft treten und ist bis zum 30. Juli 2020 umzusetzen. Die Umsetzung wird eine Reihe fachlicher und politischer Herausforderungen mit sich bringen. Hierzu sind im Vorfeld eine Reihe politischer und fachlicher Fragen zu klären. Abt. III bereitet die bei der Umsetzung zu treffenden fachlichen und politischen Entscheidungen zurzeit vor.

Zum aktuellen Zeitpunkt sind **noch keine Aussagen zur Ausgestaltung der Umsetzung möglich.**

## II. Relevanz der Änderungsrichtlinie für die Continental AG

Eine konkrete Position der Continental AG zur Änderungsrichtlinie ist hier auf Fachebene nicht bekannt. Da die Aktivitäten des Continental-Konzerns zur Metall- und Elektro-(M+E-)-Industrie zählen, dürfte sich die Position der Continental AG zur Änderungsrichtlinie inhaltlich mit den bekannten Positionen des Gesamtverbands der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. (Gesamtmittel) decken. Soweit hier bekannt

ist die Continental AG über den Regionalverband Niedersachsen Metall Mitglied im Arbeitgeberverband Gesamtmetall.

Gesamtmetall hatte sich mit Schreiben vom 24. Januar 2018 zu dem laufenden Trilog über die Revision der Entsenderichtlinie an die damaligen BundesministerInnen für Arbeit und Soziales, für Wirtschaft, der Finanzen und der Justiz gewandt. Gesamtmetall betrachtet die geplante Revision der Entsenderichtlinie allein aus der Perspektive von ausgehenden Entsendungen aus DEU heraus. Der Verband macht geltend, dass die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie durch die im Rahmen der Revision der Entsenderichtlinie geplanten Änderungen mit unnötiger und komplexer Bürokratie belastet würden, ohne dass diese Belastungen für die Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen Verbesserungen mit sich bringen würden.

### **III. Punkte, die von den Vertretern der Continental AG angesprochen werden könnten**

#### **1. Zur Anwendung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) (und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, AEntG) auf jede Inlandsbeschäftigung**

Unabhängig von der Änderungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie hatte sich Herr Rogasch am 6. Juni 2017 an das BMAS gewandt und die Belastungen infolge der Anwendbarkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns bei temporärer Beschäftigung von Mitarbeitern ausländischer Arbeitgeber in Deutschland kritisiert. Damit müssten die Mitarbeiter der ausländischen Konzerngesellschaften der Continental-Gruppe auch bei Geschäftsreisen, Seminaren und Workshops, Einarbeitungsprozessen sowie Projektarbeiten an einem deutschen Standort mit dem Mindestlohn vergütet werden. Dies führe zu einem sehr hohen administrativen Aufwand für das Erfassen, Nachhalten und die Abrechnung der veränderten Gehaltsbestandteile.

#### Bewertung:

Durch die Anwendung des MiLoG und des AEntG auf alle im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Versuche verhindert, die Vorschriften zu umgehen. Andererseits werden dadurch z. B. auch Geschäftsreisende, Seminar-/Konferenzteilnehmer, Messebesucher, Wissenschaftler, Arbeitnehmer ausländischer Ministerien bei Dienstreisen etc. erfasst, auch wenn sie keine Dienstleistung in Deutschland erbringen.

Die rechtliche Zulässigkeit der Erfassung jedes Inlandsbeschäftigten wird teilweise unter Verweis auf den bewusst auf Entsendekonstellationen begrenzten Anwendungsbereich

der Entsenderichtlinie in Frage gestellt. Es ist davon auszugehen, dass die Frage des Anwendungsbereichs des MiLoG und AEntG bei Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie zur Änderung der Entsenderichtlinie wieder in den Fokus kommen wird. Dies gilt insbesondere infolge der sich bei der Umsetzung stellenden Fragen, wie das Konzept der „Langzeitentsendung“ mit den dann fast vollständig anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmestaates umgesetzt werden kann.

## 2. Zur Änderungsrichtlinie

### a) Ersetzung der Arbeitsbedingung „Mindestlohnsätze“ durch „Entlohnung“

Gesamtmetall kritisiert die Ersetzung der Arbeitsbedingung „Mindestlohnsätze“ durch „Entlohnung“ im „harten Kern“ der Entsenderichtlinie. Entsendearbeitgeber müssten damit künftig das gesamte „Entgeltpaket“ des Aufnahmestaates einhalten. Das setze unter anderem voraus, dass der Arbeitnehmer in das Tarifsystem des Ziellandes eingruppiert werde, was mit einem erheblichen Aufwand verbunden sei. Außerdem bestünden Unklarheiten bei der Frage der Berechnung der Entlohnung. Der Aufwand zur Ermittlung der Entlohnung des Aufnahmestaates sei gerade bei kurzen Dienstreisen unverhältnismäßig.

#### Bewertung:

Die Kritik von Gesamtmetall blendet aus, dass gemäß der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs der Begriff „Mindestlohnsätze“ der geltenden Entsenderichtlinie einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns **auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den maßgeblichen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist**, nicht entgegensteht. Eine Beschränkung der Entsenderichtlinie, die die Anwendung von Entgeltgittern ausschliesse, wäre ein Rückschritt gegenüber der geltenden Rechtslage gewesen. Die Einführung des Begriffs „Entlohnung“ bietet mehr **Rechtssicherheit und -klarheit**, weil begrifflich klarer zum Ausdruck kommt, dass grundsätzlich alle Entlohnungsbestandteile anwendbar sind. Außerdem bringt die revidierte Entsenderichtlinie größere Rechtsklarheit, weil in den Erwägungsgründen klargestellt wird, dass die Summe der gezahlten mit der Summe der im Aufnahmestaat vorgeschriebenen Bruttoentgeltbestandteile verglichen wird.

### b) Langzeitentsendungen

Die revidierte Entsenderichtlinie sieht vor, dass bei Entsendungen über 12 Monaten (bei begründeter Mitteilung des Dienstleistungserbringers: über 18 Monaten) grundsätzlich alle

anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmestaates Anwendung finden. Gesamtmetall hatte gefordert, dass entsandte Arbeitnehmer auch bei Langzeitentsendungen im Arbeitsrecht des Herkunftsstaats verbleiben können, um eine weitere Fragmentierung des Steuer-, Arbeits- und Sozialrechts zu verhindern.

Bewertung:

Einzelne Aspekte des KOM-Vorschlags zur Langzeitentsendung hat auch die Bundesregierung in den Verhandlungen kritisch bewertet. Insbesondere die Fallgruppe der „vorgesehenen“ Entsendedauer wurde in der Ratsfassung letztlich gestrichen. Nach dem Richtlinienvorschlag der KOM hätte das Arbeitsrecht des Aufnahmestaates bei „vorgesehener“ Entsendedauer von über 24 Monaten bereits ab dem ersten Tag der Entsendung gelten sollen.

Die Ratsfassung sieht im Übrigen Ausnahmen von der Anwendung des Rechts des Aufnahmestaates vor: Ausgenommen sind Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Wettbewerbsverbote sowie zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

**c) Unterauftragsvergabe**

Gesamtmetall hatte in früheren Positionspapieren außerdem aus dem ursprünglichen Vorschlag der KOM den Text zur Unterauftragsvergabe stark kritisiert. In der letztlich verabschiedeten Fassung der Änderungsrichtlinie ist dieses Element **nicht** enthalten.

Bewertung:

DEU hat wie viele andere Mitgliedstaaten in den Verhandlungen im Rat kritische Fragen zu diesem Punkt des KOM-Vorschlags gestellt, da die Vorschrift nicht praktikabel erscheint und die betreffenden Bedenken von der KOM auch nicht ausgeräumt werden konnten. In der Endfassung der Richtlinie ist dieses Element nicht mehr enthalten.