

Dr.in Doris Schnitzer, LL.M.

DW: 20313

Zahl: PrsE-20001-2//-/4

Bregenz, am 03.05.2016

Betreff: EU - Subsidiaritäts- und Verhältnismäßigkeitsprüfung des Pakets zur Arbeitskräftemobilität; Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie)

Anlagen: 2

AKTENVERMERK

Teil der Arbeitsprogramme 2016 und 2015 der Europäischen Kommission ist das Paket zur Arbeitskräftemobilität, das u.a. eine Revision der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie) umfasst.

Durch die Überarbeitung sind folgende Änderungen der Richtlinie 96/71/EG vorgesehen:
Gemäß dem neuen **Art. 2a** soll für entsandte Arbeitnehmer, wenn die voraussichtliche oder tatsächliche Dauer der **Entsendung 24 Monate überschreitet**, das **Arbeitsrecht des Aufnahmemitgliedstaats** gelten. Es müssen dann vollumfänglich die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Aufnahmemitgliedstaates angewandt werden. Bei einer Entsendedauer von weniger als 24 Monate wird der Aufnahmemitgliedstaat nicht als der Staat angesehen, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird. Es gelten dann gem. Art. 3 Abs. 1 die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmemitgliedstaats nur in den in der Richtlinie festgelegten Bereichen, z. B. im Hinblick auf Arbeitszeiten, Mindesturlaub und Entlohnung.

Zudem wird auch **Art. 3** geändert. Neben einer Klarstellung beim Begriff der **Entlohnung** – wobei hier lediglich eine bereits anzuwendende Anpassung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vorgenommen wurde – betrifft eine weitere Änderung **Leiharbeitnehmer**, die im Fall einer **Entsendung** nunmehr verbindlich der Richtlinie unterliegen. Diese Regelung wurde aufgrund der derzeitigen optionalen Bestimmung in Österreich mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) bereits in nationales Recht umgesetzt.

In einem neuen Unterabsatz 1a des Art. 3 wird den Mitgliedstaaten außerdem die Möglichkeit gegeben, vorzusehen, dass **Unterauftragnehmer** ihren Arbeitnehmern das gleiche Entgelt zahlen müssen wie der Hauptauftragnehmer. Für nationale und grenzüberschreitend tätige Unter- auftragnehmer müssen – sofern der Mitgliedstaat eine solche Regelung übernimmt – daher die gleichen Regeln gelten.

Aus Subsidiaritäts- und Verhältnismäßigkeitssicht wird dies wie folgt beurteilt:

Der Richtlinienvorschlag betrifft den freien Dienstleistungsverkehr zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Dieser ist Teil des europäischen Binnenmarkts und fällt in den Zuständigkeitsbereich der Europäischen Union.

Der Richtlinienvorschlag regelt explizit grenzüberschreitende Sachverhalte, nämlich die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen unter Einsatz von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Derartige Sachverhalte können volumnäßig nur auf EU-Ebene geregelt werden.

Der Vorschlag greift nicht in die Lohnfestsetzungsmechanismen der Mitgliedstaaten ein, vielmehr stellt er sicher, dass entsandte Arbeitnehmer entgeltlich genauso behandelt werden wie lokale Arbeitnehmer. Auf diese Weise werden der Schutz der Arbeitnehmer und ein fairer Wettbewerb unter den Unternehmen gewährleistet, die vorgesehenen Änderungen der Richtlinie beschränken sich auf die dazu erforderlichen Regelungen.

Aus den vorgenannten Gründen ergibt sich, dass die geplanten Änderungen der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen dem Subsidiaritäts- bzw. Verhältnismäßigkeitsprinzip entsprechen.

Dr. Martina Büchel-Germann