

**Antrag:****Antragstellerin: AfA Baden-Württemberg****Empfänger: S&D-Fraktion****Betr.: Faire Arbeit in Europa – Entsandte Arbeitnehmer\*innen schützen - Sozialdumping stoppen****Faire Arbeit in Europa – Entsandte Arbeitnehmer\*innen schützen - Sozialdumping stoppen**

Die SPD-Fraktion im Europäischen Parlament wird aufgefordert, weiter an der Verbesserung der Europäischen Entsenderichtlinie in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte zu arbeiten.

**Begründung:**

In den kommenden Monaten steht die Überarbeitung der Entsenderichtlinie in den Europäischen Gremien auf der Agenda. Dazu liegt ein Vorschlag der EU-Kommission vor, der durchaus gute Ansätze enthält. An einigen Stellen muss er aber weiterentwickelt werden.

Arbeitstage von rund 14 Stunden, Löhne deutlich unter der 1000-Euro-Marke, kein Kündigungsschutz: So sieht die Realität für viele entsandte, d.h. für eine begrenzte Zeit ins EU-Ausland geschickte, Beschäftigte derzeit in Europa beispielsweise im Baugewerbe, im Transportwesen oder in der Pflege aus. Was Arbeitszeiten, Lohn oder Kündigungsschutz angeht, sind die entsandten Beschäftigten an ihrem Einsatzort oft schlichtweg Arbeitnehmer zweiter Klasse, da sie formell noch in ihrem Heimatland beschäftigt sind.

Dies gilt es zu ändern.

Die Forderungen der S&D-Fraktion im Einzelnen:

Die Europäische Kommission hat am 8. März 2016 Änderungen an der Richtlinie vorgeschlagen. Unsere Bewertung im Überblick:

- Die EU-Kommission will den Lohnbegriff von „Mindestlohnsatz“ zu „Entlohnung“ ändern. Gut so, denn entsandten Arbeitnehmer\*innen müssen so weitaus mehr Lohnbestandteile gezahlt werden. Die Definition der Lohnbestandteile muss aber bei den Mitgliedstaaten liegen. Außerdem dürfen zusätzliche Kosten, die bei einer Entsendung anfallen, etwa der Transport zum Arbeitsort oder die Kosten für die Unterbringung, nicht vom Lohn abgezogen werden.
- Die Auftragsvergabe an ausländische Subunternehmer kann an die gleichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen geknüpft werden, wie sie für inländische Unternehmen gelten. Gut so, denn das führt zu mehr Lohngerechtigkeit und schützt deutsche Tarifverträge.
- Entsandte Leiharbeiter\*innen sollen wie heimische Leiharbeiter\*innen behandelt werden. Gut so, denn so könnten sie vergleichbare Löhne wie die heimischen Kollegen erhalten.

- Nach 24 Monaten sollen entsandte Arbeitnehmer\*innen dem vollen Arbeitsrecht des Aufnahmestaates unterliegen. Dieses Zeitfenster ist zu weit gefasst, denn Entsendungen dauern im Schnitt weniger als vier Monate. Daher fordern wir eine stärkere Begrenzung.
- Allgemeinverbindliche Tarifverträge sollen auf entsandte Arbeitnehmer\*innen in allen Branchen angewandt werden. Wir wollen, dass zusätzlich nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten.

Was im Kommissionsvorschlag fehlt: Wiederherstellung des rechtlichen Mindestcharakters der Richtlinie. Der EuGH hat in einer Reihe von Urteilen die Richtlinie als Maximalstandard ausgelegt, d.h.: Die Mitgliedstaaten können, selbst wenn sie wollten, die in der Entsenderichtlinie festgesetzten Standards nicht erhöhen, da das als Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheit ausgelegt werden könnte. Dies müssen wir ändern. So bleibt die Entsenderichtlinie kein reines Binnenmarktinstrument, und die Mitgliedstaaten sind frei, mehr Schutz zu gewähren.