

Neue Spielregeln bei Entsendungen

Die EU-Entsenderichtlinie soll Verzerrungen am Binnenmarkt, die aus unterschiedlichen Lohnniveaus in den Mitgliedstaaten resultieren, verhindern. Sie wurde kürzlich novelliert.

TEXT: CHRISTOPH WIESINGER, GESCHÄFTSSTELLE BAU

Eines der wesentlichsten Ziele der EU ist der Binnenmarkt. Es soll grundsätzlich jedes Unternehmen, das in einem Mitgliedstaat ansässig ist, seine Leistungen in der gesamten Union mit eigenem Personal erbringen können. Aufgrund der unterschiedlichen Lohnniveaus in den einzelnen Mitgliedstaaten würde dies aber Unternehmen aus Niedriglohnländern bevorzugen und Arbeitnehmer in den Hochlohnstaaten tendenziell der Gefahr, arbeitslos zu werden, aussetzen.

Daher hat die Europäische Union bereits 1996 in der Entsenderichtlinie den Grundsatz vorgesehen, dass zumindest im Bauhauptgewerbe alle Arbeitnehmer den Anspruch auf jenes Mindestentgelt haben, das am jeweiligen Arbeitsort gilt. In allen anderen Branchen griff die Entsenderichtlinie nur dann, wenn der entsprechende Kollektivvertrag auch für „allgemeinverbindlich“ erklärt worden war.

Viele Mitgliedstaaten setzten lediglich dieses Mindestniveau um. In Österreich waren jedoch aufgrund der gesetzlichen Mitgliedschaft in den Kammern die Kollektivverträge in allen Branchen von jeher in diesem Sinn „allgemeinverbindlich“. Daher hatte Österreich die Entsenderichtlinie von Anfang an ziemlich rigoros umgesetzt.

In Österreich kaum Neues

Die novellierte Entsenderichtlinie sieht nunmehr vor, dass der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ in allen Branchen umzusetzen ist und die Erklärung der Allgemeinverbindlich-

keit keine Rolle mehr spielt. Das hat faktisch für Entsendungen nach Österreich kaum Auswirkungen, weil hier die Umsetzung schon von Anfang an sehr weitreichend war.

Die notwendigen Änderungen erschöpfen sich in einigen wenigen Ansprüchen, die bisher von der Entsenderichtlinie nicht erfasst waren. Diese nunmehr zu berücksichtigenden Ansprüche werden Arbeitnehmern aber nicht ab dem ersten Tag der Entsendung zustehen, sondern erst nach Ablauf von zwölf Monaten. Um dies konkret am BUAG zu demonstrieren: Derzeit werden entsandte Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Sachbereichs Urlaub ab dem ersten Tag einbezogen, in die anderen Sachbereiche gar nicht. Im Hinblick auf das Urlaubsrecht wird sich nichts ändern, aber künftig unterliegen entsandte Arbeitnehmer nach zwölf Monaten auch den anderen Sachbereichen (zum Beispiel Abfertigung und Feiertagsvergütung).

Sozialversicherungsrecht bleibt unberührt

Die Entsenderichtlinie regelt – wie bisher – nur arbeitsrechtliche Ansprüche, während das Sozialversicherungsrecht bei Entsendungen in der „Verordnung zur Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit“ geregelt wird. Nachdem diese Verordnung nicht geändert wurde, wird es im Sozialversicherungsrecht keine Neuerungen geben. Das heißt, dass entsandte Arbeitnehmer weiterhin bis zu 24 Monaten im Herkunftsstaat sozialversichert bleiben. ■

KOMMENTAR

Nur halbes Fairplay

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.“ Man sollte meinen, dass dies auch „gleiche Kosten für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ bedeuten sollte. Tut es aber leider nicht. Was ist der Grund dafür? Jene Kosten, die dem Arbeitgeber aus der Beschäftigung von Arbeitnehmern entstehen, bestehen bekanntlich nicht nur aus dem Bruttoentgelt, sondern auch aus zahlreichen anderen Kosten – eben den Lohnnebenkosten. Deren wesentlichster Anteil sind die Sozialversicherungsbeiträge.

Leider sieht aber das Unionsrecht für den Bruttolohn des Arbeitnehmers andere Spielregeln als für die Sozialversicherungsbeiträge vor. Während der harte Kern des Entgeltanspruchs einem Arbeitnehmer ab dem ersten Tag zusteht, wechselt ein Arbeitnehmer erst nach zwei Jahren in das Sozialversicherungssystem jenes Staates, in dem er tatsächlich tätig wird. Das würde nichts ausmachen, wenn die Sozialversicherungsbeiträge in ganz Europa nach denselben Regeln bemessen werden würden. Das werden sie aber nicht, und so findet ein völlig legales Sozialdumping statt, das einem Unternehmer, der sein Personal in einem Land mit Niedrigsozialversicherungsniveau angemeldet hat, einen immensen Kostenvorteil verschafft.

Nun hat sich die EU in einem jahrelangen Diskussionsprozess dazu durchgerungen, im Bereich des Arbeitsrechts für mehr Gerechtigkeit zu sorgen und hat die Entsenderichtlinie novelliert. Leider fehlt aber von zwei notwendigen Schritten der zweite, nämlich die Anpassung der „Verordnung zur Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit“. Hinter diesem Wortungetüm verbirgt sich jene Regelung, die das legale Sozialdumping – wie vorhin aufgezeigt – nämlich erst ermöglicht. Fairerweise müsste nämlich gelten: „Gleiche Sozialversicherungsbeiträge für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, und das ab dem ersten Tag. Hier ist die Europäische Union aber bis dato nicht aktiv geworden. Die zwei Jahre Umsetzungsfrist für die Entsenderichtlinie könnten dafür genutzt werden.



Schrotter

SENATOR H. C. KR. ING.
HANS-WERNER FRÖMMELE,
BUNDESSINNUNGSMEISTER