

## Stellungnahme des Österreichischen Gewerkschaftsbundes zur Änderung der Entsenderichtlinie:

Der Österreichische Gewerkschaftsbund forderte ebenso wie der Europäische Gewerkschaftsbund seit langem eine Verschärfung der Entsenderichtlinie, die das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ in Theorie und Praxis umsetzt und den zunehmenden Missbrauch bekämpft. Der vorliegende Entwurf der EU-Kommission enttäuscht in mehreren Punkten. Grundsätzlich bringt der Entwurf für Österreich, sowie für viele andere Länder kaum Fortschritte, sondern bestätigt im Wesentlichen den Status Quo. Bestätigt wird die verbreitete Meinung, dass die Kommission an einer echten Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping nicht interessiert ist.

Völlig unverständlich erscheint dem ÖGB auch die fehlende Einbindung der Sozialpartner im Vorfeld des Richtlinienentwurfes. Es hat weder eine formelle Konsultation der europäischen Sozialpartner noch vergleichbare informelle Abstimmungen gegeben, obwohl es sich um eine Materie handelt, die den Kernbereich der Aufgaben der Sozialpartner berührt. Mit dieser Vorgangsweise hat die EU-Kommission die Ankündigungen von Kommissionspräsident Juncker, hier einen neuen Weg einzuschlagen, leider enttäuscht.

Nur durch die Proteste der Gewerkschaften und einiger Mitgliedstaaten konnten zumindest Verschlechterungen der Entsenderichtlinie im letzten Augenblick verhindert werden. Trotz des wenig ambitionierten Vorschlags ist es wichtig, dass die angekündigte Blockadehaltung im Rat durch einige Mitgliedstaaten aus den MOEL, die jegliche Änderung ablehnen, am Ende keinen Erfolg haben wird. Dafür ist aber eine starke „Allianz der Willigen“ sowohl im Rat als auch im EU-Parlament notwendig.

### Die wichtigsten Punkte des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind:

- **Klares Bekenntnis zum Kampf gegen Sozialdumping:** Die Kommission vermeidet es im neuen Vorschlag ausdrücklich klarzustellen, dass der Kampf gegen Sozialdumping eines der Ziele der Entsenderichtlinie ist. Dies wäre aber ein wichtiges politisches Signal und würde helfen, die Bestimmungen vor dem richtigen Hintergrund zu interpretieren.

- **Maßnahmen gegen Scheinentsendungen:** Auf Grund der derzeitigen Rechtslage sind den inländischen Sozialversicherungsträgern bei Scheinentsendungen die Hände gebunden. Eine Mindestbeschäftigungsdauer im Heimatland vor der Entsendung sowie wirksame Möglichkeiten der Sozialversicherungsträger, falsche Anmeldungen im Heimatland zu bekämpfen, würden helfen, Scheinentsendungen hintanzuhalten.
- **Lohn, der bei Entsendungen zu zahlen ist, muss Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland sein:** Wenn im Fall von Entsendungen nicht der (in vielen Fällen höhere) Entgeltanspruch am Beschäftigungsort als Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge herangezogen wird, erleiden inländische Betriebe und ArbeitnehmerInnen einen starken Wettbewerbsnachteil. Es sollte daher bei Entsendungen verpflichtend der Entgeltanspruch am Beschäftigungsort Grundlage für die Sozialversicherungsabgaben sein.
- **Verpflichtung des Arbeitgebers bei Entsendungen den ArbeitnehmerInnen die Aufwendungen zu ersetzen:** Die Entsenderichtlinie sollte verpflichtend vorgeben, dass Arbeitgebern jedenfalls die Kosten der/s entsandten ArbeitnehmerIn für Reise, Kost und Unterkunft zu übernehmen haben (v.a. Taggeld im Baugewerbe). Allfällige Tricks, den ArbeitnehmerInnen diese Kosten aufzubürden, könnten somit unterbunden werden.
- **Klarstellung, dass die Entsenderichtlinie auch im Verkehrssektor zur Anwendung kommt:** Obwohl die Entsenderichtlinie ausdrücklich nur die Handelsmarine vom Geltungsbereich ausnimmt, wird die Anwendung auf den Verkehrssektor von manchen Mitgliedstaaten in Abrede gestellt. Eine Klarstellung wäre ein wichtiger Schritt um Lohndumping auch in diesem Bereich zu bekämpfen.
- Bei **langfristigen Entsendungen** (über 24 Monaten) gilt der Aufnahmestaat als gewöhnlicher Arbeitsort – dies ist bei Betrachtung der durchschnittlichen Entsendedauer von 4 Monaten viel zu lang bemessen.