

## >> **Entsendung von Arbeitskräften: Änderung nicht zielführend** **EU-Entsenderichtlinie: Den österreichischen Arbeitsmarkt nicht abschotten - Freizügigkeit muss erhalten bleiben**

Eine Änderung des EU-Rechts bezüglich der Richtlinie für „entsandte Arbeitskräfte“ (Entsenderichtlinie) ist derzeit in Diskussion, aber aus unserer Sicht nicht zielführend. Entsandte Arbeitskräfte sind Personen, die im Auftrag ihres Arbeitgebers für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Staat arbeiten, weil der Arbeitgeber von seinem Recht auf Dienstleistungsfreiheit Gebrauch macht.

Diese Freizügigkeit laut EU-Recht muss erhalten bleiben – eine Abschottung des österreichischen Arbeitsmarktes darf nicht stattfinden (dies könnte zum Beispiel auch zu einem Pflege- und Betreuungsnotstand führen). Darüber hinaus könnte eine Änderung der Entsenderichtlinie auch viele österreichische Arbeitskräfte im EU-Ausland, insbesondere in exportorientierten Unternehmen, nachteilig treffen.

### **Informationen und Zahlen:**

In der EU gibt es schätzungsweise 1,2 Millionen entsandte Arbeitskräfte (weniger als ein Prozent der EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter). Am häufigsten genutzt wird die Möglichkeit der Entsendung im Baugewerbe (25 Prozent aller Entsendungen), vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen. In der Baubranche sind pro Monat je nach Saison zwischen 3.800 und 5.200 aus dem EU-Ausland entsandte Mitarbeiter/innen in Österreich im Einsatz. Gesamt werden in Österreich je nach Saison zwischen 75.000 und 130.000 Mitarbeiter/innen in der Baubranche beschäftigt. Es geht also um vier bis fünf Prozent der Beschäftigten. Weitere wichtige Branchen sind Dienstleistungs- und Finanzsektor, gewerbliche Wirtschaft, Verkehr und Kommunikation sowie Landwirtschaft.

**Die meisten Entsendungen dauern weniger als einen Monat. Im Durchschnitt kommt man auf 2,5 Monate Entsendedauer.** Laut einer Studie umfassen alle Entsendungen nach Österreich ein **gesamtes Arbeitsvolumen von lediglich ca. 11.800 vollbeschäftigungs-äquivalenten Arbeitsplätzen.**

**Entsendungen sind daher nicht für die ca. 490.000 Arbeitslosen (Jänner 2016) in Österreich, davon ca. 78.000 in der Baubranche, verantwortlich.**

### **Argumente gegen die SPÖ-Ideen zu Verschärfungen bei Entsendungen:**

#### **- Maximaldauer der Entsendung schon jetzt gegeben (24 Monate)**

De facto gibt es eine Maximaldauer von zwei Jahren für Entsendungen. Da nach EU-Recht entsandte Arbeitnehmer bis zu zwölf Monate in ihrem Herkunftsland versichert bleiben können und mit Zustimmung des Staates, in den die Entsendung erfolgt, weitere zwölf Monate, ergibt sich diese Maximaldauer. Daher muss man sie nicht zusätzlich in der Entsenderichtlinie verankern.

**Fazit:** Greift man die Idee der SPÖ auf, wäre für jede Branche eine eigene Dauer festzusetzen. Eine pauschale zeitliche Beschränkung wäre für die eine Branche zu lang und würde gar nichts verändern, für die andere Branche viel zu kurz und würde etwa firmeninterne Entsendungen unnötig behindern.

#### **- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

Schon jetzt müssen Unternehmen für in Österreich tätige, entsandte Mitarbeiter/innen das volle übliche Entgelt zahlen. Bei der Lohnkontrolle durch die Behörden werden dabei alle Entgeltbestandteile überprüft. Österreich hat die Entsenderichtlinie in der Form umgesetzt, dass sie auf ALLE im Rahmen der gewerblichen Wirtschaft entsandten Arbeitnehmer/innen Anwendung findet, da diese von entsprechenden Kollektivverträgen abgedeckt sind.

**Fazit:** Würde man jetzt EU-weit die Mindestentgelte regeln, verlieren österreichische Anbieter sogar einen Wettbewerbsvorteil in "teureren" Ländern.

#### **- Keine Aushöhlung des österreichischen Sozialsystems**

Es ist richtig, dass Sozialversicherungsbeiträge derzeit im Entsendestaat eingehoben werden. Das entspricht auch dem Grundsatz, dass die Arbeitnehmer/innen nach wie vor im Herkunftsstaat versichert sind. Sie erhalten weiter ihre Versicherungsleistungen im Herkunftsstaat und verursachen keine Kosten für die österreichische Sozialversicherung.

Ein nationaler Alleingang ist gar nicht möglich. Bei jeder Entsendung gleichzeitig einen Wechsel der Sozialversicherungssysteme vorzunehmen, wäre administrativ nicht zu bewältigen. Das würde bedeuten, dass etwa ein Österreicher, der von seinem Unternehmen immer wieder für kurze Zeiträume in diverse Länder entsandt wird, neben seiner österreichischen Sozialversicherung noch etliche weitere Beitragszeiten in anderen Ländern sammelt.

#### **Problem und Handlungsbedarf:**

Das eigentliche Thema beim internationalen Einsatz von Arbeitskräften ist nicht die Entsenderichtlinie, sondern die unzureichende Zusammenarbeit der Behörden der EU-Mitgliedsstaaten. Solange die Exekution von Strafbescheiden im EU-Ausland nicht funktioniert - also eine allfällige Bestrafung für Unterentlohnung in einem Land im Herkunftsland nicht durchgesetzt werden kann -, kann es auch künftig wettbewerbsverzerrende Angebote geben.

Die Strafbescheide werden im Ausland dabei nicht ausreichend exekutiert. Auch die vom damaligen Bundesminister Hundstorfer verhandelte „Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie“ geht hier nicht weit genug. Sozialminister Stöger und Bundeskanzler Faymann könnten sich auf EU-Ebene jederzeit für eine bessere Behördenkooperation einsetzen.

++++