



Pet 4-19-11-810-016003

77704 Oberkirch

Arbeitsmarktpolitik

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 04.03.2021 abschließend beraten und beschlossen:

Die Petition dem Europäischen Parlament zuzuleiten.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, dass Mitarbeiterentsendungen ins europäische Ausland vereinfacht werden, um daraus resultierende Wettbewerbsnachteile zu reduzieren.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, durch die Einführung von angemeldeten Mitarbeiterentsendungen seien in deutschen Unternehmen enorme Kosten entstanden und deutsche Produkte im Vergleich zu ausländischen teurer geworden. Zudem sei ein erheblicher Bürokratismus entstanden, der den freien Personenverkehr in Europa stark einschränke. Als Beispiel wird die Meldepflicht in Frankreich angeführt. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde von 15 Mitzeichnern unterstützt. Außerdem gingen 4 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:



Zutreffend ist, dass Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ins europäische Ausland entsenden, verschiedene Verwaltungsanforderungen erfüllen müssen. Die Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie (2014/67/EU) konkretisiert den Handlungsspielraum für die EU-Mitgliedstaaten, die erforderlichen Verwaltungsanforderungen zur Durchsetzung der nach der Entsenderichtlinie (96/71/EG) anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu erlassen. Dies sind nicht nur die in dem jeweiligen Aufnahmemitgliedstaat geltenden Mindestlohnsätze, sondern etwa auch Bestimmungen über Höchstarbeitszeiten, Mindestjahresurlaub und Arbeitsschutz. Hinsichtlich der konkreten Gestaltung der Verwaltungsanforderungen räumt die Durchsetzungsrichtlinie den Mitgliedstaaten einen nicht unerheblichen Ermessensspielraum ein.

Der Petitionsausschuss weist darauf hin, dass Deutschland angesichts der hohen Zahl „eingehender“ Entsendungen Interesse an einer effektiven Durchsetzung der hierzulande geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zugunsten entsandter Arbeitnehmer hat. Jedoch dürfen „ausgehende“ Entsendungen, die für die wirtschaftliche Entwicklung insbesondere in den Grenzregionen von großer Bedeutung sind, nicht durch entsenderechtliche Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen unverhältnismäßig erschwert werden.

Manche Mitgliedstaaten, darunter Frankreich, haben die Durchsetzungsrichtlinie vergleichsweise streng umgesetzt. Die von diesen Mitgliedstaaten erlassenen Verwaltungsanforderungen gehen über die Verwaltungsanforderungen nach deutschem Recht teilweise deutlich hinaus.

Der Petitionsausschuss merkt an, dass es in erster Linie Aufgabe der EU-Kommission wäre, unionsrechtswidrige Verwaltungsanforderungen durch Vertragsverletzungsverfahren gegenüber den betreffenden Mitgliedstaaten zu ahnden. Die bei Arbeitnehmerentsendungen in die Schweiz zu beachtenden „flankierenden Maßnahmen“, die teilweise noch strenger gestaltet wurden, sind wiederum Gegenstand



der Verhandlungen zwischen der EU und der Schweiz über das geplante Rahmenabkommen.

In ihrem Bericht zur Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie vom 25. September 2019 hat die Kommission bis auf Weiteres Änderungen der Durchsetzungsrichtlinie ausgeschlossen und auf die unionsrechtliche Bewertung konkreter Verwaltungsanforderungen verzichtet. Ob die von der Kommission angekündigten Initiativen zur Vereinfachung und Vereinheitlichung der nationalen Melde- und Informationsportale im Rahmen des Expertenkomitees für das Arbeitnehmerentsderecht und der noch im Aufbau befindlichen Europäischen Arbeitsbehörde zu den erforderlichen Erleichterungen für Entsendeunternehmen führen, bleibt abzuwarten.

Wie die Bundesregierung mitgeteilt hat, setzt sie sich in bilateralen Gesprächen weiterhin für substantielle Verbesserungen für deutsche Arbeitgeber ein. In den Gesprächen mit der französischen Regierung konnte ein erster Erfolg erzielt werden: So hat der französische Gesetzgeber mit dem „Gesetz über die Freiheit der Wahl der beruflichen Zukunft“ am 6. September 2018 etwa die Voraussetzungen für den Wegfall der Meldepflicht sowie der Pflicht zur Benennung eines in Frankreich wohnhaften Unternehmensvertreters bei einigen Dienstreisen geschaffen.

Dies begrüßt der Petitionsausschuss und hofft, dass von der neuen gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage zeitnah Gebrauch gemacht wird und weitere Erleichterungen beschlossen werden.

Dessen ungeachtet können betroffene Unternehmen das innereuropäische SOLVIT-Netzwerk für Beschwerden nutzen. Die deutsche SOLVIT-Stelle ist beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie angesiedelt.

Vor dem Hintergrund des Dargelegten kann der Petitionsausschuss ein weiteres Tätigwerden auf nationaler Ebene nicht in Aussicht stellen. Mit Blick auf die aktuellen



Entwicklungen auf europäischer Ebene empfiehlt er, die Petition dem Europäischen Parlament zuzuleiten, weil dessen Zuständigkeit berührt ist.