

Dauner, Matthias; Kramer, Ingo; Hassel, Anke; Wagner, Bettina

Article

Reform der Entsenderichtlinie: Schutz gegen Sozial- und Lohndumping oder Einschränkung des Binnenmarkts?

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Dauner, Matthias; Kramer, Ingo; Hassel, Anke; Wagner, Bettina (2018) : Reform der Entsenderichtlinie: Schutz gegen Sozial- und Lohndumping oder Einschränkung des Binnenmarkts?, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 71, Iss. 03, pp. 3-12

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/175160>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Reform der Entsenderichtlinie: Schutz gegen Sozial- und Lohndumping oder Einschränkung des Binnenmarkts?

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort: Künftig sollen Arbeitnehmer aus dem EU-Ausland nicht nur den gültigen Mindestlohn, sondern auch die gültigen Tarifröhne erhalten, wenn sie in einem anderen EU-Land arbeiten. Darauf haben sich die Arbeits- und Sozialminister der EU bei der Reform der Entsenderichtlinie geeinigt. Zudem werden die Einsätze erstmals befristet und dürfen in der Regel nicht länger als ein Jahr dauern, mit Sonderantrag ist eine Verlängerung auf 18 Monate möglich. Werden mit dieser Regelung Beschäftigte besser vor Lohn- und Sozialdumping geschützt? Oder wird durch eine Abschottung der Arbeitsmärkte das freie Angebot von Dienstleistungen in der EU behindert?

Matthias Dauner*

Geht die Reform der Entsenderichtlinie auf Kosten osteuropäischer Unternehmen und deren Mitarbeiter?

REFORM DER ENTSENDERICHTLINIE

Die Löhne in der EU sind auf historisch niedrigem Niveau. Der ein oder andere Zeitgenosse trägt sich daher mit dem Gedanken, ein Häuschen zu bauen. Ein Bauherr in Bulgarien muss seinen Arbeitern dafür durchschnittlich 3,60 Euro pro Stunde zahlen, in Deutschland fallen durchschnittliche Kosten in Höhe von 27,10 Euro pro Stunde an. Spitzenreiter in der EU ist Schweden, mit durchschnittlichen Arbeitskosten von 39,90 Euro pro Stunde in der Baubranche (Eurostat 2017). Der sparsame Häuslebauer aus Schweden oder Deutschland mag da auf die Idee kommen, sich sein Haus von bulgarischen Bauunternehmen errichten zu lassen. Prinzipiell geht das, dank des europäischen Binnenmarktes und seinen vier Grundfreiheiten, 1. freier Warenverkehr, 2. Personenfreizügigkeit, 3. freier Kapital- und Zahlungsverkehr sowie 4. Dienstleistungsfreiheit. Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit können Unternehmen, die in einem Mitgliedstaat niedergelassen sind, ihre Dienste in einem anderen Mitgliedstaat erbringen. Dazu zählt auch die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern für einen begrenzten Zeit-

raum, auch im Baugewerbe. Geregelt wurde dies 1996 in der Entsenderichtlinie.¹

INHALT DER ENTSENDERICHTLINIE VON 1996

In dieser Richtlinie wurde festgelegt, unter welchen Bedingungen Arbeitnehmer entsandt werden dürfen. Ziel war es, den fairen Wettbewerb zwischen ausländischen und ortsansässigen Unternehmen sicherzustellen sowie die Wahrung der Rechte der entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten. Entsendende Unternehmen müssen daher einige der im Zielstaat gültigen Beschäftigungsbedingungen – etwa Mindestlohn, Mindestjahresurlaub und Arbeitszeitregelungen – auf die entsandten Arbeitnehmer anwenden. Zudem werden allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Baubranche auch auf entsandte Arbeitnehmer angewandt. Um die Entsenderichtlinie durchzusetzen, sind die Behörden der Mitgliedstaaten zur Zusammenarbeit verpflichtet. Sie müssen etwa Informationen über entsandte Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, um den Missbrauch bei Entsendungen vorzubeugen und zu verfolgen.

Folgen der EU-Erweiterungen

Seit Inkrafttreten der Entsenderichtlinie 1996 hat sich die EU gewandelt. So wurden durch die EU-Erweiterungen 2004 und 2007 insbesondere Staaten aus Mittel- und Osteuropa in die Gemeinschaft aufgenommen, deren durchschnittliche Arbeitskosten deutlich unter denen in den alten Mitgliedstaaten liegen. Das liegt auch daran, dass die Systeme der sozialen



Matthias Dauner

* Matthias Dauner ist wissenschaftlicher Referent am cep – Centrum für Europäische Politik, Freiburg.

¹ Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

Sicherung im Vergleich zu Westeuropa oft weniger stark ausgebaut sind, weshalb auch die Lohnnebenkosten geringer sind. Dies ist insofern bedeutsam, da die Sozialabgaben von entsandten Arbeitnehmern weiterhin im Heimatland entrichtet werden. Diese Unterschiede schlagen sich auch bei der Entsendung von Arbeitnehmern nieder. Während nur etwa 54% aller entsandten Arbeitnehmer aus den 15 ursprünglichen Mitgliedstaaten vor den EU-Erweiterungen stammen, nehmen diese 86% aller entsandten Arbeitnehmer auf. Zudem kommt hinzu, dass die Zahl der Entsendungen seit Jahren zunimmt. 2014 gab es EU-weit 1,92 Mio. Entsendungen, was einem Anstieg um 44,4% gegenüber 2010 entspricht (vgl. SWD 2016, 52, S. 6 f.).

KONKRETISIERUNG DURCH DIE DURCHSETZUNGSRICHTLINIE 2014

Neben dem – aufgrund der EU-Erweiterungen – gestiegenen Lohngefälle innerhalb der EU und der Zunahme an Entsendungen erwies sich die Anwendung der Vorschriften der Entsenderichtlinie als schwierig, insbesondere aufgrund von Missbrauch bei Entsendungen mittels Briefkastenfirmen. Deshalb wurde die Entsenderichtlinie 2014 um eine Durchsetzungsrichtlinie ergänzt.² In dieser Richtlinie wurden die Voraussetzungen konkretisiert, unter denen eine Entsendung vorliegt – etwa indem Unternehmen und die Arbeitnehmer, die sie entsenden – genauer erfasst wurden. Außerdem wurde die Zusammenarbeit der nationalen Behörden, etwa durch Einführung von Fristen für die Amtshilfe sowie der Zugang zu Informationen verbessert. So muss jeder Mitgliedstaat eine nationale Website einrichten, auf der Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und bestehende Tarifverträge bereitgestellt werden, die bei Entsendungen anzuwenden sind. Diese Richtlinie mussten die Mitgliedstaaten bis Juni 2016 in nationales Recht umsetzen.

INHALT DES REFORMVORSCHLAGS VON 2016

Im März 2016 legte die EU-Kommission einen Vorschlag vor, um die Entsenderichtlinie zu reformieren.³ Der Reformvorschlag sieht vor, dass künftig der Grundsatz »gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit am gleichen Ort« für entsandte Arbeitnehmer gelten soll. Deshalb soll künftig bei Entsendungen nicht nur (wie schon bisher) mindestens der gesetzliche Mindestlohn bezahlt werden. Es sollen zusätzlich alle Entlohnungsvorschriften und allgemeinverbindlichen Tarifverträge gelten, auch jenseits der Baubranche. Außerdem soll für Arbeitnehmer, die länger als 24 Monate entsandt sind,

das Arbeitsvertragsrecht des Aufnahmestaates gelten, außer Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die Geltung eines anderen Rechts vereinbart. All diese Regelungen finden auch bei Untervergabeketten⁴ Anwendung. Außerdem sind die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, entsandte Leiharbeiter den inländischen Leiharbeitern gleichzustellen.

WAS IST VOM REFORMVORSCHLAG DER ENTSENDERICHTLINIE ZU HALTEN?

Der Reformvorschlag zur Entsenderichtlinie hat europaweit hohe Wellen geschlagen. Die nationalen Parlamente aus zehn mittel- und osteuropäischen Staaten waren der Ansicht, dass der Vorschlag gegen das Subsidiaritätsprinzip verstößt, und erhoben eine Subsidiaritätsrüge (»gelbe Karte«). Nach Prüfung des Sachverhalts hielt die EU-Kommission jedoch an dem Vorschlag fest, der besonders von den westeuropäischen Staaten begrüßt wurde. Teilweise wurden sogar weitergehende Maßnahmen auf nationaler Ebene erwogen. Im französischen Präsidentschaftswahlkampf wurde diskutiert, ob auf Baustellen in bestimmten Regionen des Landes nur noch Französisch gesprochen werden sollte (»Molière-Klausel«). Da Frankreich zu den Mitgliedstaaten mit den höchsten Lohnnebenkosten zählt, nahm sich der neugewählte französische Präsident Emmanuel Macron des Reformvorschlags an. Im Rahmen einer vielbeachteten Reise durch Mittel- und Osteuropa versuchte er, die Staats- und Regierungschefs von der französischen Position, die den Reformvorschlag unterstützt, zu überzeugen oder zumindest einen Kompromiss zu erzielen.

Diese Aufgabe ist alles andere als einfach, denn der Reformvorschlag setzt bei Entsendungen engere Grenzen als bisher. Faktisch enden Entsendungen nach spätestens zwei Jahren. Zudem sollen zukünftig auch Leiharbeiter und entsandte Beschäftigte von Subunternehmen unter die Entsenderichtlinie fallen. Gleichzeitig werden die Bestandteile der Entlohnung, die bei der Entsendung anzuwenden sind, ausgeweitet.

Zusammengenommen bedeutet der Reformvorschlag eine Kriegserklärung an die liberalen Verfechter des Binnenmarktes und ein Angriff auf das Geschäftsmodell vieler Unternehmen aus den Mitgliedstaaten Mittel- und Osteuropas, deren Wettbewerbsvorteil insbesondere in vergleichsweise niedrigen Lohn- und Lohnnebenkosten besteht. Zwar werden auf den ersten Blick die Rechte von entsandten Arbeitnehmern gestärkt, weil eine annähernde Gleichstellung mit Arbeitnehmern im Aufnahmestaat vorgesehen ist. Faktisch ist aber davon auszugehen, dass die Zahl der Entsendungen abnehmen dürfte (vgl. cepAnalyse 2016).

² Richtlinie 2014/67/EU vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

³ COM(2016) 128 vom 8. März 2016 Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

⁴ Ein Unternehmen beauftragt ein anderes Unternehmen mit der Erbringung einer Dienstleistung.

Wenig problematisch ist dabei die Begrenzung von Entsendungen auf 24 Monate, zumal die durchschnittliche Entsendedauer vier Monate nicht übersteigt (vgl. SWD 2016, 52, S. 62). Da es sich bei Entsendungen definitionsgemäß um eine zeitlich begrenzte Überlassung von Arbeitskräften handelt, ist die Einführung einer Obergrenze vertretbar, da somit die dauerhafte Umgehung nationaler arbeitsrechtlicher Vorschriften mittels Entsendungen unterbunden wird.

Die zwingende Anwendung der Rechtsvorschriften und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen des Aufnahmestaates – bezüglich der Entlohnung – hingegen ist problematisch. Bisher erhielt beispielsweise ein nach Deutschland entsandter polnischer Arbeitnehmer mindestens den deutschen gesetzlichen Mindestlohn, der sicherstellt, dass er seinen Lebensunterhalt auch im Aufnahmestaat bestreiten kann. Dies ist insofern relevant, da entsandte Arbeitnehmer aus einem Mitgliedstaat mit geringen Lebenshaltungskosten höher entlohnt werden müssen, um Anreize zu setzen, sich entsenden zu lassen. Schließlich sind die zusätzlichen Kosten der Entsendung – etwa in Form von Fahrtkosten und Mehrausgaben für die Lebenshaltung – für den Arbeitnehmer nur dann anreizkompatibel, wenn dem eine höhere Entlohnung entgegensteht. Die geplante Ausweitung von Entlohnungsvorschriften auch auf allgemeinverbindliche Tarifverträge jenseits der Baubranche schließt wahrscheinlich viele Arbeitnehmer – besonders diejenigen mit geringer Produktivität – zukünftig von Entsendungen aus. Denn in der Regel orientieren sich nationale Tarifverträge an den jeweiligen Entwicklungen von Lebenshaltungskosten und Produktivität, insbesondere das Produktivitätsniveau wird von entsandten Arbeitnehmern – etwa aufgrund eines niedrigeren Ausbildungsniveaus – nicht zwingend erreicht. Dies hat zur Folge, dass für entsandte Arbeitnehmer die Ausweitung der Entlohnungsvorschriften über den Mindestlohn hinaus faktisch wie eine Marktzutrittsbarriere wirkt. Eine (Weiter-)Beschäftigung solcher Arbeitnehmer dürfte sich in vielen Fällen zukünftig nicht mehr lohnen. Viele Unternehmen – besonders aus mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten – werden zukünftig weniger Mitarbeiter auf die Arbeitsmärkte anderer Mitgliedstaaten entsenden.

Dies wiederum hat zur Folge, dass der Wettbewerb – insbesondere in westeuropäischen Mitgliedstaaten – abnimmt, denn der Preiswettbewerb durch ausländische Konkurrenz wird eingeschränkt. Für die Konsumenten sinkt die Auswahl angebotener Dienstleistungen, und die Preise für das verbleibende Angebot dürften steigen. In der Folge drohen Effizienzverluste. Die zwingende Anwendung allgemeinverbindlicher Tarifverträge kommt somit einer protektionistischen Abschottung westeuropäischer Arbeitsmärkte gleich. Dies steht im Widerspruch zum europäischen Binnenmarkt.

WIE GEHT ES WEITER?

Die EU-Kommission hat den Reformvorschlag zur Entsenderichtlinie bereits 2016 vorgelegt. Mittlerweile haben auch das Europäische Parlament⁵ und der Rat⁶ über den Vorschlag beraten. Die Positionen von Parlament und Rat gehen teils über den Entwurf der EU-Kommission hinaus. So hat der Rat vorgeschlagen, die Dauer von Entsendungen auf zwölf Monate – in Ausnahmefällen maximal 18 Monate – zu beschränken. Hier konnten sich die westeuropäischen Mitgliedstaaten, allen voran Frankreich, durchsetzen. Rat und Parlament fordern zudem, dass bei der Entlohnung von entsandten Arbeitnehmern auch Kosten für Reisen, Unterbringung und Verpflegung berücksichtigt werden. Da die Positionen von Parlament und Rat nicht weit voneinander entfernt sind, ist von einer Einigung in den Trilogverhandlungen auszugehen.

FAZIT

Nach den EU-Osterweiterungen haben sich innerhalb der EU die Unterschiede bezüglich der Lohn- und Lohnnebenkosten weiter vergrößert. Eine Reform der Entsenderichtlinie ist daher ein Anliegen insbesondere der westeuropäischen Mitgliedstaaten, die sich gegen die Konkurrenz durch entsandte Arbeitnehmer auf dem heimischen Arbeitsmarkt wehren. In Anbetracht des Kommissionsvorschlags und der Positionierung von Parlament und Rat sieht es so aus, als würden sich die alten Mitgliedstaaten durchsetzen. Arbeitnehmer dieser Staaten dürften aufatmen, da sie weniger Konkurrenz aus mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten fürchten müssen. Leidtragende dürften die entsendenden Unternehmen und deren Mitarbeiter aus den neuen Mitgliedstaaten sein, denn sie werden wohl weniger Arbeitnehmer entsenden. Auch Konsumenten aus den westeuropäischen Mitgliedstaaten dürften zu den Verlierern zählen, da das Angebot an Dienstleistungen sinken dürfte und die Preise wohl ansteigen werden, keine gute Nachricht für schwedische oder deutsche Häuslebauer.

In einem anderen Fall geht die Auseinandersetzung zur Entsendung übrigens weiter, denn die EU-Kommission hat 2017 einen Reformvorschlag zur Entsendung von Kraftfahrern⁷ vorgelegt. In diesem speziellen Fall ist der Frontverlauf zwischen den Mitgliedstaaten ähnlich wie bei der Entsenderichtlinie. Der Ausgang dieser Schlacht ist offen.

⁵ Europäisches Parlament RR\1137464 vom 19. Oktober 2017 Bericht über den Vorschlag für eine Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern.

⁶ Rat 13153/17 vom 18. Oktober 2017 Allgemeine Ausrichtung über den Vorschlag für eine Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern.

⁷ COM(2017) 278 vom 31. Mai 2017. Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor.

LITERATUR

cepAnalyse (2016), *Entsendung von Arbeitnehmern*, Nr. 35, verfügbar unter: <http://www.cep.eu/eu-themen/details/cep/entsendung-von-arbeitnehmern-richtlinie.html>.

Eurostat (2017), »Labour costs in the EU«, Newsrelease 58, 6. April 2017, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7968159/3-06042017-AP-EN.pdf/6e303587-baf8-44ca-b4ef-7c891c3a7517>.

SWD(2016) 52, *Commission Staff Working Document, Impact Assessment, S. 6f Impact Assessment, Accompanying the document, Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*, 8. März, verfügbar unter: [SWD_2016_52_F1_IMPACT_ASSESSMENT_EN_V7_P1_842425.pdf](#).

Ingo Kramer*

Wettbewerb statt neuer Binnengrenzen für Europa

Weltweit blicken wir auf eine neue Welle des Protektionismus. Dabei heißt Protektionismus im Klartext nichts anderes als: Wir machen die Schotten dicht, wir ziehen die Mauern hoch, wir zuerst – erst dann die anderen.

Ein solcher Ansatz kann und darf in Zeiten der Globalisierung mit Sicherheit nicht die richtige Antwort sein, dennoch greift er um sich: Das beste Beispiel hierfür sind die USA. Der amerikanische Präsidentschaftswahlkampf wurde mit dem Slogan *America First* gewonnen. Seitdem haben die Vereinigten Staaten dem globalen Pariser Klimaabkommen den Rücken gekehrt, sich vom Transpazifischen Handelsabkommen TPP zurückgezogen und die internationale Wirtschaft nicht etwa zum Partner, sondern zum Gegner erkoren. Strafzölle statt fairer Wettbewerb – genau das ist Protektionismus.

Doch blicken wir nach Europa. Auch hier gibt es offenbar eine neue Angst vor Veränderung, vor Offenheit, Wettbewerb und Globalisierung: Nicht anders ist es zu erklären, dass mehr als die Hälfte der Briten mit dem Brexit die Entscheidung getroffen hat, aus unserem gemeinsamen europäischen Haus auszuziehen und damit unseren Binnenmarkt freiwillig zu verlassen.

Ich halte die demokratische Entscheidung der Briten für grundfalsch: Der EU-Binnenmarkt gehört zum Stärksten, was die Europäische Union zu bieten hat. Er ist der Garant für Wachstum und das Fundament gewaltiger Wohlstandssprünge.

Die soziale Marktwirtschaft in Europa setzt auf einen funktionstüchtigen Binnenmarkt. Dies bedeutet Dienstleistungsfreiheit für Unternehmen und Freizügigkeit für Beschäftigte.

In diesem Jahr feiert der EU-Binnenmarkt seinen 25. Geburtstag – und genau in den Zeiten dieses historischen Jubiläums plant Brüssel eine drastische Verschärfung der Entsenderichtlinie.

Was ist die Entsenderichtlinie? Sie regelt in der vorliegenden Form die vorübergehende Entsendung von Arbeitskräften im europäischen Binnenmarkt zur Erbringung von Dienstleistungen. Und das funktioniert in vielen Bereichen bislang sehr gut. Ein »entsandter« Arbeitnehmer wird von seinem Arbeitgeber in ein anderes EU-Land geschickt, um dort während eines begrenzten Zeitraums eine Dienstleistung zu erbringen. Entsandte Arbeitnehmer halten sich zwar vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat auf, jedoch werden sie nicht in dessen Arbeitsmarkt integriert.

Nun aber plant Brüssel einen unnötigen Angriff auf den Binnenmarkt: Mit der pauschalen Behauptung, es gäbe Sozialdumping, sollen neue europäische Richtlinien über alle Wirtschaftsbereiche gestülpt und umfassend bürokratisiert werden.

* Ingo Kramer ist Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Was hat das mit Protektionismus zu tun? Die Befürworter einer Verschärfung streben weitgehende Restriktionen an: Die langfristige Entsendung von Arbeitnehmern soll generell deutlich erschwert werden. So soll nach den Vorschlägen des Rats der Europäischen Union schon bei Entsendungen ab 18 Monaten das komplette Arbeitsrecht des Einsatzlandes zur Anwendung kommen, soweit der Arbeitsvertrag des entsandten Arbeitnehmers keine günstigeren Regelungen enthält. Zudem sollen in allen Branchen, in denen allgemeinverbindliche Tarifverträge bestehen, die Arbeitnehmer schon ab dem ersten Tag Anspruch auf den Tariflohn haben – mitsamt allen Sonderzahlungen.

Das sind schlechte Aussichten für Europa. Denn was die Verschärfungsbefürworter als Schutz der europäischen Bürger vor Ausbeutung und Sozialdumping deklarieren, ist in Wirklichkeit ein Schutz- und Abschottungswall der wohlhabenden Mitgliedstaaten gegen Wettbewerb aus den aufstrebenden mittel- und osteuropäischen Staaten. Das ist eben nicht sozial, sondern soll Unternehmen vor innereuropäischer Konkurrenz schützen.

Kurzum: Eine verschärfte Entsenderichtlinie wäre das Gegenteil der Verwirklichung eines funktionierenden Binnenmarkts, sondern Protektionismus, der auch in den reichen Ländern Europas leider ziemlich populär ist. Dies hat zum Beispiel auch der französische Präsidentschaftswahlkampf gezeigt. Der polnische Maurer und der tschechische Fliesenleger, die in Paris auf der Baustelle arbeiten, wurden von Linken und Rechten als Schreckgespenster an den Pranger gestellt.

Zu Recht also werden die Pläne zur Reform der Entsenderichtlinie gerade in Osteuropa, aber auch in den skandinavischen Ländern, mit großer Irritation gesehen. Die Schwächung der Wettbewerbschancen der dortigen Unternehmen verhindert das weitere wirtschaftliche Zusammenwachsen Europas.

Doch nicht nur für die Konkurrenz aus Osteuropa, auch und gerade für die deutsche Wirtschaft wäre die Verschärfung ein fataler Rückschlag: Deutschland entsendet die zweitmeisten Arbeitnehmer in andere europäische Länder. Diese hochqualifizierten Mitarbeiter bauen Kraftwerke in Bulgarien, Windkraftanlagen vor Litauen oder sind als Führungskräfte in spanischen Niederlassungen deutscher Unternehmen tätig. Die Entsendungen tragen somit ihren Teil zum Erfolg von »Made in Germany« bei. Zu Recht erhalten diese entsandten Arbeitnehmer schon heute für ihre Tätigkeit im Ausland attraktive Gehaltspakete und sind daher gänzlich unverdächtig, Opfer von Lohndumping zu sein. Dennoch müssten auch diese Arbeitgeber, z.B. der Metall- und Elektrobranche, der Banken-, Versicherungs- oder der Chemiebranche umfangreiche bürokratische Prüfungen anstellen, welches Entgelt oder weiteren Regelungen des ausländischen Arbeitsrechts zur Anwendung kommen müssen und welche nicht.

Eine solche überarbeitete Entsenderichtlinie wäre für die deutschen Unternehmen ein massiver Kosten-

treiber sowie ein neu geschaffenes Bürokratiemonster: Unsere Unternehmen müssten sich plötzlich durch einen Dschungel aus unbekanntem nationalen Regelungen und Vorschriften schlagen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen, also das Rückgrat unserer Wirtschaft, wäre das ein großes Problem.

Entsendende Unternehmen müssten zudem entsprechend der Vorschläge des Rats der Europäischen Union bei Entsendungen über 18 Monate in jedem Fall und bei jeder Klausel des Arbeitsvertrags prüfen, was das jeweilige nationale Arbeitsrecht vorschreibt und ob diese Regelungen für den entsandten Arbeitnehmer günstiger und damit anwendbar sind. Es müsste dann zukünftig selbst bei zum Beispiel hochqualifizierten Führungskräften in der Automobilbranche, die eine Produktionsstätte in Spanien leiten, entsprechend geprüft werden, welche Regelung zur Anwendung kommen soll, ohne dass es sich hier um eine Tätigkeit noch um eine Branche handelt, die in irgendeiner Art des Sozialmissbrauchs verdächtig ist.

Ähnliches gilt nach den Ratsvorschlägen auch für die Entlohnung: So müsste ein deutsches Windenergieunternehmen bei der Entsendung eines Wartungstechnikers innerhalb Europas zusätzlich zu den bisherigen Vorgaben auch noch die anwendbaren weiteren Entgeltkomponenten wie Schlechtwetterzulagen oder die korrekte Eingruppierung des entsandten Windtechnikers in den anwendbaren allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in Erfahrung bringen.

An all den vorgetragenen Argumenten sieht man: Diese Verschärfung der Entsenderichtlinie muss vom Tisch – für die deutsche Wirtschaft ist dies das erklärte Ziel.

Eine neue Bundesregierung muss sich diesem Protektionismus energisch entgegenstellen. Es ist richtig, Missbrauch und Dumping einen Riegel vorzuschieben. Aber dafür braucht es wirksame Kontrollen und keine reformierte EU-Richtlinie, die hochbürokratische Regelungen enthält. Ein Koalitionsvertrag muss allen Versuchen, neue Binnengrenzen in Europa hochzuziehen, ein klares Stoppschild entgegensetzen.

Sonst zahlen am Ende nicht nur die Unternehmer in der EU, sondern alle Europäer – und nicht zuletzt die Arbeitnehmer – einen sehr hohen Preis.



Ingo Kramer

Anke Hassel* und Bettina Wagner** Die Reform der Entsende- richtlinie: Notwendige Voraussetzung für einen besseren Binnenmarkt



Anke Hassel



Bettina Wagner

Die Entsendung ist ein rechtliches Mittel in der Europäischen Union, um vorübergehende grenzübergreifende Dienstleistungen zu ermöglichen. Praktisch bringt sie zweierlei Vorteile mit sich: Erstens, Auftraggeber profitieren vom innereuropäischen Wettbewerb bei der Vergabe von Aufträgen wie zum Beispiel im Bausektor. Wenn Bauherren in Deutschland einen Auftrag zu vergeben haben, können sich deutsche, französische, polnische und auch italienische Firmen um den Auftrag bewerben und für die Durchführung des Projektes ihre Angestellten aus dem Heimatland entsenden. Das sichert eine Diversifizierung im Wettbewerb und ebenso eine Konkurrenz im Preis-Leistungspaket. Zweitens profitieren Bauherren wie in diesem Beispiel dadurch, dass der temporäre Mangel an Arbeitskräften in einer Branche durch ausländische Subunternehmen und entsandte Arbeitnehmer gedeckt werden kann. So zumindest die Theorie.

Gleichwohl ist die Entsendung politisch hochumstritten. So wurde der französische Präsidentschaftskandidat Macron im Wahlkampf stark unter Druck gesetzt, die Entsendung neu zu regulieren. Auf seine Initiative hin wurde der Revisionsprozess der Entsenderichtlinie, den die EU-Kommission bereits 2016 eingeleitet hatte, im Sommer 2017 vorangetrieben (vgl. Joeres 2017). Die Regierungen Osteuropas hingegen stehen dem Richtlinienvorschlag weiterhin skeptisch gegenüber und wehren sich gegen protektionistische Maßnahmen im Binnenmarkt.

Nach der Vorstellung des ersten Entwurfes im März 2016 gab es zunächst ein Veto einiger Mitgliedstaaten, die den Prozess auf europäischer Ebene maßgeblich verzögert haben. Im Oktober 2017 wurde jedoch nach monatelangen Diskussionen zwischen den Arbeitsministern der Mitgliedstaaten ein Kompromiss beschlossen, der nun im Trilog zwischen Rat, Kommission und EU-Parlament diskutiert wird (Stand: Januar 2017) (vgl. Müller 2017).

Der Kompromiss enthält im Wesentlichen eine Verkürzung der Gesamtdauer von Entsendun-

* Prof. Dr. Anke Hassel ist wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

** Bettina Wagner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hertie School of Governance.

gen auf maximal zwölf Monate (die jedoch auf maximal 18 Monate verlängert werden kann), die Anwendung des lokalen Tarifrechts sowie die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Festangestellten. Darüber hinaus wurden eine dreijährige Übergangsfrist und Ausnahmen für den Transportsektor beschlossen (vgl. Die Bundesregierung 2017).

Bei der Bewertung der Revision der Entsenderichtlinie werden hier zwei Aspekte zugrunde gelegt: erstens die Bedeutung der Entsendung und ihrer Regulierung für den Binnenmarkt und zweitens die Folgen der Revision für die betroffenen Beschäftigten und Unternehmen.

DIE ENTSENDUNG IM EUROPÄISCHEN BINNENMARKT

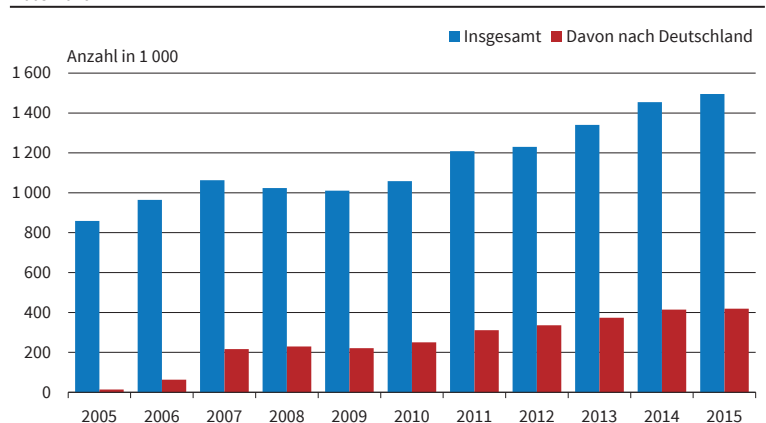
Innerhalb der Europäischen Union ist die Anzahl der Firmen, die Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat anbieten und zur Durchführung ihre Beschäftigten entsenden, in den letzten zehn Jahren stark gestiegen. Während 2005 etwa 850 000 neue Entsendungen pro Jahr gemeldet wurden, waren es zehn Jahre später bereits etwa 1,5 Millionen.¹

Die Impact Assessment Studie der EU-Kommission hat für das Jahr 2014 ermittelt, dass etwa ein Drittel der entsandten Arbeitnehmer zwischen Hochlohnländern entsandt werden.² Die Entsendung zwischen Hochlohnländern ist in der Praxis kein Problem. Über die Hälfte der entsandten Arbeitnehmer kommen jedoch aus Ländern mit niedrigem Lohnniveau (EU-Durchschnitt und darunter) und werden in Hochlohnländer entsandt. Die Problematik des Sozialdumpings ergibt sich aus dem Lohngefälle zwischen Herkunfts- und Zielland.

¹ Die tatsächliche Anzahl der entsandten Beschäftigten ist nicht bekannt, da eine Entsendung aktuell bis zu zwei Jahre dauern kann und in der existierenden Statistik die Dauer der Entsendung nur in manchen Mitgliedstaaten berücksichtigt wird. Daher gibt es nur Informationen zu den ausgestellten A1-Formularen, das sind die Formulare, die bestätigen, dass für die Dauer der Entsendung der jeweilige Beschäftigte in seinem Heimatland sozialversicherungspflichtig ist.

² <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15295&langId=en>.

Abb. 1
Gesamtzahl der ausgestellten A1-Formulare in der EU
2005-2016



Quelle: Europäische Kommission.

© ifo Institut

Die Zahl der Entsendungen nach Deutschland ist proportional stärker gewachsen als die Zahl in der EU insgesamt. Inzwischen haben 28% aller Entsendungen innerhalb der EU Deutschland zum Zielland. Gleichzeitig ist Deutschland mit einem Anteil von 11,8% auch eines der Hauptherkunftsländer von entsandten Beschäftigten (2015).³ Damit haben etwa 40% aller Entsendungen in der EU einen direkten Bezug zu Deutschland. Jede rechtliche Änderung auf europäischer Ebene hat eine wichtige Bedeutung für die Bundesrepublik wie auch die Umsetzungsstrategie der Entsenderlinie durch die Bundesregierung eine große Rolle für den Rest der EU spielt.

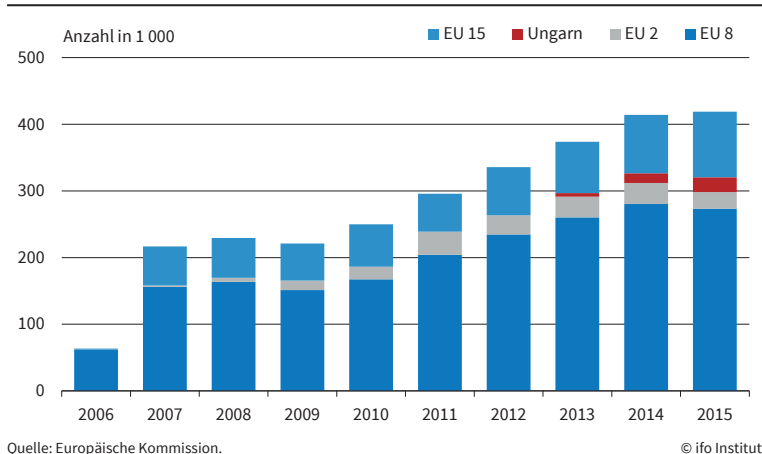
Ordnungspolitisch betrachtet, kommt es weniger auf die absolute Zahl der Entsendungen an, sondern vielmehr darauf, dass mit der Entsendung ein Instrument von Regulierungsarbitrage geschaffen wurde, das zudem kaum kontrolliert wird. Bei einer Entsendung von einem Niedriglohn- in ein Hochlohnland in lohnkostenintensive Branchen stehen nicht die Qualität des Angebots, sondern die Differenz der Löhne (und Lohnbestandteile) wie auch Sozialabgaben im Vordergrund der Wettbewerbsvorteile der entsendenden Unternehmen.

Dies wird bei einer Betrachtung der Entsendung nach Deutschland deutlich. 77% der Entsandten nach Deutschland kommen aus osteuropäischen Nachbarstaaten, in denen das Lohnniveau unter 50% des europäischen Durchschnitts liegt. Das Hauptherkunftsland ist Polen mit 130 000 entsandten Beschäftigten 2015. Die Hauptbranchen, in denen in Deutschland entsandte Beschäftigte im Jahr 2015 eingesetzt wurden, sind die Baubranche, verschiedene Industriezweige und Pflege.⁴ Dabei belegt die Fleischindustrie den zweiten Platz.⁵

Dies sind auch die Branchen, die in den letzten Jahren durch Lohnbetrug an entsandten Beschäftigten in den Fokus der Medien gerückt sind. Zwar galt für entsandte Beschäftigte in der Baubranche bereits seit der Einführung des Arbeitnehmerentsendegesetzes der Tariflohn in der Baubranche, jedoch zeigen Forschungsergebnisse sowie auch Medienberichte, dass sich in der deutschen Baubranche verschiedene Prak-

Abb. 2

Hauptherkunftsländer der entsandten Beschäftigten nach Deutschland 2006–2015



Quelle: Europäische Kommission.

© ifo Institut

tiken etabliert haben, um den Tariflohn zu umgehen. Um nur ein paar Beispiele zu nennen: Daten der Sozialkasse Bau zeigen, dass die vier Hauptherkunftsländer von entsandten Beschäftigten in der Baubranche Polen, Rumänien, Slowenien und Ungarn sind (vgl. *Baugewerbe* 2016). Alle vier Länder haben Durchschnittslöhne, die weit unter dem deutschen Mindestlohn im Baugewerbe liegen. Auch Lohnnebenkosten wie zum Beispiel Sozialversicherungsbeiträge sind niedriger als in Deutschland. Zudem wird regelmäßig ein Teil des Lohns als Unterkunftszahlung oder Tagespauschale gezahlt. Damit bekommt der entsandte Beschäftigte aus deutscher Perspektive zwar den Mindestlohn, aber in seinem Heimatland wird je nach Rechtslage und Definition des Lohnes nur der Arbeitslohn versteuert und nicht die Zahlungen, die als Unterkunft, Verpflegung oder Tagespauschale gezahlt werden.

Dieser Betrag wird oftmals genutzt, um die für den Arbeitgeber anfallenden Kosten der Unterkunft für den Arbeitnehmer zu bezahlen. Für die deutsche Kontrollbehörde, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit besteht kein Handlungsbedarf, da die Mindestarbeitsbedingungen aus §2 AEntG erfüllt werden. Der Arbeitnehmer verdient also den polnischen Lohn in Deutschland trotz Mindestlohngesetz. Der Kostenvorteil des Unternehmens liegt zudem in den niedrigeren Sozialabgaben im Heimatland.

Um dieses Problem zu lösen, fordern Gewerkschaften bereits seit Jahren eine neue Formulierung im Entsendegesetz, die den Begriff der Mindestarbeitsbedingungen (*minimum rates of pay*) durch Entlohnung (*remuneration*) genauer definiert (vgl. DGB 2016).

Ein weiteres Beispiel ist die Kettenentsendung. Der Grundgedanke der Entsendung war die vorübergehende Ausführung einer Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat. Die Praxis in manchen Branchen, wie zum Beispiel der Fleischindustrie oder im Bereich der Pflege, zeigt jedoch, dass die Entsendung als Instrument genutzt wird, um reguläre Beschäftigung in Deutschland und die damit verbundenen Löhne, Steuern und Sozialabgaben zu umgehen.

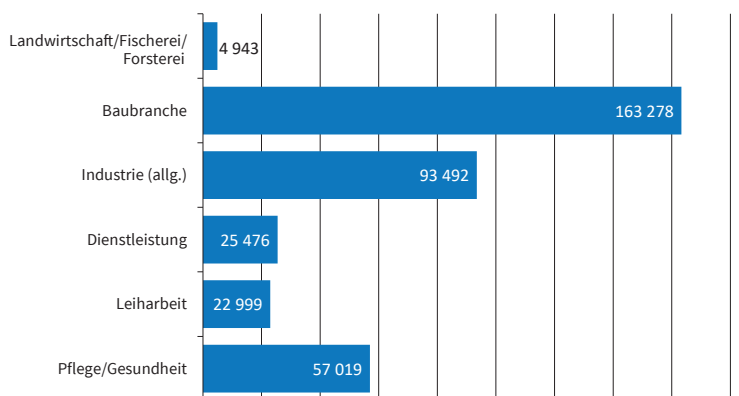
³ Hauptherkunftsland war 2015 Polen mit insgesamt 16,7% aller Entsendungen (insgesamt 251 107, davon 130 893 allein nach Deutschland).

⁴ Die hier aufgeführten Daten und Kategorien basieren auf den NACE-Kodierungen. Unter der Baubranche sind zum Beispiel auch alle bauverwandten Branchen zusammengefasst, die nicht zwingenderweise alle zum Tarifvertrag der Baubranche in Deutschland gezählt werden.

⁵ Bundestag, Drucksache 18/9597, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Corinna Ruffer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. S 2.

Abb. 3

Zahl der Entsendungen nach Deutschland, 2015 Nach Branchen



Diese Daten führen die Branchen basierend auf den NACE-Kodierungen auf. Sie enthalten jedoch unter Industrie nur eine allgemeine Kategorie und keine ausführliche Aufgliederung. Darüber hinaus sind laut diesen Daten nur 367 207 der A1-Dokumente erfasst, die für eine Entsendung nach Deutschland ausgestellt wurden.

Quelle: Berechnungen der Autoren, basierend auf Europäischer Kommission (2016).

© ifo Institut

Dabei werden Arbeitnehmer über Jahre hinweg entsandt und arbeiten faktisch ausschließlich in Deutschland, aber mit ausländischen Arbeitsverträgen und zahlen Sozialversicherungsabgaben und Steuern in ihren Heimatländern. Alle zwei Jahre, nach Ablauf der maximalen Entsendedauer, gehen sie für drei Monate ins Heimatland zurück oder bleiben ohne Vertrag in Deutschland, bis sie einen neuen Entsendeauftrag erhalten.

In der Baubranche zeigt die Praxis in Deutschland, dass Kettenentsendungen durch wechselnde Firmennamen der entsendenden Unternehmen verschleiert werden. Die gängige Praxis ist hier, Briefkastenfirmen für den alleinigen Zweck der Entsendung zu gründen und anschließend Arbeitskräfte nach Deutschland zu entsenden. Da die Firmen in den Heimatländern keinerlei wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben, fallen sie dort den Kontrollbehörden nicht auf. Die deutschen Kontrollbehörden haben keine Information zur wirtschaftlichen Tätigkeit der Firmen im Heimatland und damit keine Möglichkeit, Briefkastenfirmen aufzudecken. Nur durch eine Verbesserung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit und einer Ausweitung der Kontrollmöglichkeiten in Deutschland wäre eine Aufdeckung der Briefkastenfirmen möglich. Wenn entsandte Beschäftigte in Deutschland arbeiten, haftet der Generalunternehmer mindestens für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes und je nach Branche für den allgemeingültigen Tariflohn. Wenn bei einer Kontrolle durch den Zoll festgestellt wird, dass die entsandten Beschäftigten nicht die geltenden Lohnhöhen bekommen, erhalten die deutschen Generalunternehmen Bußgelder seitens der Kontrollbehörden. Die Frage nach der Prüfung einer tatsächlichen wirtschaftlichen Tätigkeit der Unternehmen im Heimatland und damit auch die Sicherung der Lohnzahlungen an die entsandten Arbeitnehmer bedürfen jedoch einer intensiveren, grenzübergreifenden Zusammenarbeit.

Ein Kostenwettbewerb über die sozialrechtliche Absicherung der Arbeitnehmer entspricht nicht dem Geist des europäischen Binnenmarkts. Wettbewerb soll über Innovation und Produktivität erfolgen, nicht aber über das Ausnutzen von Regulierungslücken. In diesem Sinne betreiben einige Unternehmen in einigen Branchen mit der Entsendung eine nicht zu akzeptierende Form des Sozialdumpings.

WAS BEWIRKT DIE REVISION DER ENTSENDERICHTLINIE?

Die Revision der Entsenderichtlinie setzt, wie schon die Durchsetzungsrichtlinie aus dem Jahr 2014,

bei diesen problematischen Praktiken an. Im Bereich der Lohnfindung soll durch die Richtlinie der Begriff der Entlohnung genauer gefasst werden, um die Kostenabwälzung auf die Arbeitnehmer zu verhindern.

Auch die Frage der wiederholten Entsendung (Kettenentsendung) wird in der Revision angesprochen. Der Richtlinienentwurf sieht in Artikel 2 vor, dass neu entsandte die Gesamtdauer des Einsatzes nicht verlängern dürfen sondern für die Dauer angerechnet müssen. Sobald die Grenze der 24 Monate erreicht wird, müssen Sozialabgaben und Steuern in Deutschland abgeführt werden, unabhängig davon, wie viele entsandte Beschäftigte die Arbeit für das jeweilige entsendende Unternehmen ausgeführt haben. Die Voraussetzung ist jedoch laut Richtlinienentwurf, dass die jeweilige Entsendung der Beschäftigten mindestens sechs Monate beträgt.

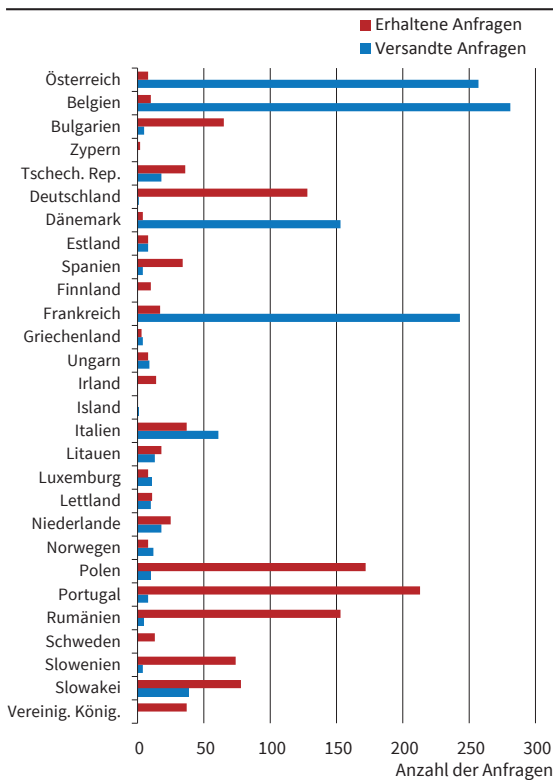
Die aktuellen Statistiken der EU-Kommission zeigen, dass die durchschnittliche Dauer von Entsendungen innerhalb der Europäischen Union unter vier Monaten liegt (vgl. Europäische Kommission 2017). Dabei werden jedoch sehr kurzfristige Entsendungen mit langen Zeiträumen verrechnet. Zudem können Firmen weiterhin wechselndes Personal auf dieselbe Stelle, wie zum Beispiel in der Pflege, entsenden, so lange sie nicht die Sechsmonatsregelung überschreiten.

Eine alternative Möglichkeit, um Kettenentsendungen zu vermeiden, wäre die zeitliche Einschränkung und Kontrolle von Aufträgen, die an ausländische Auftragnehmer vergeben werden. Da es sich bei der Entsendung um die temporäre Ausführung einer Dienstleistung handelt, sollten Aufträge an ausländische Auftragnehmer, die zum Zweck der Ausführung Arbeitnehmer entsenden, nur für zeitlich beschränkte Tätigkeiten vergeben werden dürfen.

Eine Tätigkeit, wie zum Beispiel das Zerlegen von Tieren, hat keinen temporären Charakter, da es kein von vorneherein absehbares Ende der Tätigkeit, beziehungsweise des Auftrags gibt. Der Bau eines Gebäudes

Abb. 4

Zahl der IMI-Anfragen



Stand: Juni 2017.

Quelle: Europäische Kommission (2018a).

© ifo Institut

hingegen wohl. Zumindest sieht der neue Richtlinien-vorschlag eine klare Definition dessen vor, was »temporär« bedeutet, nämlich maximal 24 Monate, so wie auch in der ROM-I-Verordnung vorgesehen.

Das wichtigste Thema, die Kontrolle und Einhaltung von Recht, spart die Revision jedoch aus. Die Notwendigkeit dieser Verbesserungen wurde bereits im Rahmen der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie 67/2016/EG thematisiert. In Deutschland ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) für die Prüfung der Rechtmäßigkeit einer Entsendung zuständig. Sie kann für entsandte Beschäftigte die Mindestarbeitsbedingungen bezüglich Arbeitszeit, Lohn, Urlaub, Mutterschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Gleichstellung von Männern und Frauen nach deutschem Recht prüfen. Für alle Fragen bezüglich der Lohnzusammensetzung, der Sozialversicherungsabgaben oder auch der wirtschaftlichen Tätigkeiten der entsendenden Unternehmen sind Amtshilfen der Herkunftsländer notwendig. Hier hat die Bundesregierung bislang keine Möglichkeiten geschaffen, dass Unternehmen vor der Entsendung die Arbeitnehmer in Deutschland anmelden müssen, so dass jeder Mitarbeiter der FKS die Rechtmäßigkeit der Entsendung zumindest einsehen kann.

Die Europäische Union hat darüber hinaus das sogenannte IMI-System eingeführt, eine computergestützte Datenbank, um die grenzübergreifende Kooperation zu verbessern. Obwohl Deutschland das Hauptzielland für Entsendung ist, wird dieses System kaum

genutzt. Deutschland hat im ersten Halbjahr 2017 eine einzige Anfrage über IMI zum Thema Entsendung an andere Mitgliedstaaten gestellt und 128 Anfragen zur Zusammenarbeit erhalten (vgl. Europäische Kommission 2018b). Angesichts der Anzahl von Entsendungen, die Deutschland als Ziel haben, deutet diese Zahl darauf hin, dass die deutschen Kontrollbehörden in Deutschland die Entsendung nur sehr bedingt kontrollieren können oder wollen. Eine weitere Ursache könnte sein, dass nicht alle Kontrollinstanzen Zugriff auf die IMI Datenbank haben (vgl. Winter 2016).

DIE ENTSENDUNG ZWISCHEN BINNENMARKT UND SOZIALDUMPING

Die Revision der Entsenderichtlinie ist kein Beispiel für Protektionismus, sondern im Gegenteil eine notwendige Grundlage für einen funktionierenden Binnenmarkt. Nur wenn Rechtssicherheit besteht und Regulierungsarbitrage eingedämmt wird, kann ein produktiver Wettbewerb entstehen.

Aus deutscher Perspektive bietet der aktuelle Richtlinien-vorschlag Potenzial zur Eindämmung einiger existierender Regelungslücken. Die Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU in Deutschland zeigt jedoch, dass ein wesentliches Handlungsfeld in den Mitgliedstaaten selbst liegt.

Deutschland könnte auch ohne Revision der Entsenderichtlinie selbständig tätig werden und festlegen, welche Lohnbestandteile zum Mindestlohn hinzugezählt werden dürfen und welche nicht. Auch im Bereich der Kontrolle und Rechtsdurchsetzung sind die Mitgliedstaaten gefragt. Mehr noch als der europäische Gesetzgeber ist die neue deutsche Bundesregierung gefordert, die rechtlichen Bedingungen dafür zu schaffen, dass sowohl Beschäftigte wie auch Unternehmen zu gleichen und fairen Bedingungen auf dem Markt konkurrieren.

LITERATUR

Baugewerbe (2016), »Soka-Bau: Zahl der Entsendungen weiter gestiegen«, 24. Mai, verfügbar unter: <http://www.baugewerbe-magazin.de/case/>.

DGB (2016), *Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 7. Juni 2016*, verfügbar unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++d89de2d4-3159-11e6-9b1f-525400e5a74a>.

Die Bundesregierung (2017), »Reform der Entsenderichtlinie: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«, 24. Oktober, verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/10/2017-10-24-entsenderichtlinie.html>.

Europäische Kommission (2016), »Posting of Workers in the EU«, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/posting-workers_en.pdf

Europäische Kommission (2017), *Entsendung von Arbeitnehmern in der EU*, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/posting-workers_de.pdf.

Europäische Kommission (2018a), *Der EU-Binnenmarkt, Binnenmarkt-Informationssystem*, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_de.htm#_t1_2.

Europäische Kommission (2018b), *The EU Single Market*, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_en.htm#t_1_2.

Joeres, A. (2017), »Kampf gegen die Dumpinglöhne«, *Zeit online*, 27. August, verfügbar unter: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2017-08/emmanuel-macron-frankreich-entsendegesetz-europa>.

Müller, A. (2017), »Macron auf schwieriger Mission«, *mdr.de*, verfügbar unter: <https://www.mdr.de/heute-im-osten/eu-entsenderichtlinie-macron-auf-tour-in-osteuropa-100.html>.

Winter, R. (2016), »Conclusions and Stimulations from Eurodetachment-Workshop in Hamburg, 03. -04.11.2016«. Eurodetachment-Enhancing administrative cooperation through coordinated transnational actions, 25. November, Lissabon.