

## focus RECHT

# Revision der EU-Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996 (96/71/EG) - Ergebnisse der Trilogverhandlungen

Nur für Mitgliedsfirmen des VDMA

**VDMA e.V.**  
Lyoner Str. 18  
60528 Frankfurt am Main, Germany  
Telefon +49 69 6603-1361  
E-Mail [recht@vdma.org](mailto:recht@vdma.org)  
Internet [www.vdma.org](http://www.vdma.org)  
Vereinsregister AG Frankfurt/Main, Nr. VR4278

**Abteilung Recht**  
Abteilungsleiter:  
Christian Steinberger

Präsident:  
Carl Martin Welcker  
Hauptgeschäftsführer:  
Thilo Brodtmann

focus RECHT

## Revision der EU- Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996 (96/71/EG) - Ergebnisse der Trilogverhandlungen

### Zur Beachtung:

Der Inhalt der Broschüre wurde sorgfältig recherchiert und zusammengestellt, ersetzt aber nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Gewähr übernommen.

Diese Publikation einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig (§ 53 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Dies gilt insbesondere für das Fotokopieren der Unterlagen, sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung unter Verwendung elektronischer Systeme.

#### Kontakt:

**Fabian Seus**

Leiter Competence Center Arbeitsmarkt  
Abteilung Recht  
Telefon: +49-6603-1350  
E-Mail: [fabian.seus@vdma.org](mailto:fabian.seus@vdma.org)

Stand: März 2018  
Se/Grm  
06 Arbeitsmarkt und Tarifpolitik\01  
Veröffentlichungen

#### Kontakt:

**Christian Hess**

Abteilung Recht  
Telefon: +49-6603-1268  
E-Mail: [christian.hess@vdma.org](mailto:christian.hess@vdma.org)

Am 28. Februar 2018 haben sich die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und der Rat auf Änderungen der EU-Entsenderichtlinie (96/71/EG) geeinigt. Die Europäische Kommission hatte bereits am 08. März 2016 einen Überarbeitungsvorschlag vorgelegt. Wenn die Änderungen wie geplant verbindlich Einzug halten, dann gelten diese nicht unmittelbar, sondern müssen von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Die Frist hierfür soll **zwei Jahre** betragen.

Bei der Revision der Richtlinie geht es insbesondere um folgende Punkte:

## 1. Entlohnung

Zukünftig soll der Grundsatz „*Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort*“ uneingeschränkt ab dem ersten Tag einer Entsendung gelten. Das bedeutet, dass entsandte Arbeitnehmer nicht nur Anspruch auf den jeweiligen Mindestlohn im Einsatzland haben, sondern auf die gesamte Entlohnung gemäß eines einschlägigen, für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags.

Darüber hinaus sollen die Mitgliedsstaaten bei Fehlen eines staatlichen Systems für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen **oder zusätzlich** zu diesem System die Möglichkeit, haben andere repräsentative (nicht für allgemeinverbindlich erklärte) Tarifverträge für die Bestimmung der maßgeblichen Lohnhöhe heranzuziehen.

Zulagen und Kosten, z. B. für Verpflegung, Lebenshaltung oder für die Reise selbst sollen nicht als Lohnbestandteile angesehen werden können und dürfen daher auch nicht bei der Entlohnung berücksichtigt werden.

Die für die Entlohnung eines Mitarbeiters geltenden Bestimmungen und Informationen sollen auf einer zentralen Webseite zur Verfügung gestellt werden. Werden diese Informationen fehlerhaft oder unvollständig veröffentlicht, dann soll dies im Rahmen einer etwaigen Sanktion des Arbeitgebers strafmildernd wirken.

## 2. Dauer der Entsendung – Anwendbares Arbeitsrecht

Es ist vorgesehen, dass nach einer Entsendedauer von **12 Monaten** das komplette Arbeitsrecht des Einsatzlandes auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll, soweit die arbeitsvertraglichen Regelungen keine günstigeren Regelungen für den Arbeitnehmer enthalten.

Der Arbeitgeber soll jedoch die Möglichkeit erhalten, den Zeitrahmen von 12 Monate im Rahmen eines Antragsverfahrens **auf 18 Monate** auszudehnen.

### 3. Subunternehmer

Spezielle Regelungen für den Einsatz von Subunternehmern sind vorerst **nicht** zu erwarten. Zur Diskussion stand ursprünglich der Vorschlag, dass entsandten Mitarbeitern eines Subunternehmers zusätzlich alle Konditionen gewährt werden müssen, die auch Mitarbeitern des Auftraggebers zustehen.

### 4. Weitere Informationen

[https://ec.europa.eu/germany/news/20170301-einigung-auf-reform-der-entsenderichtlinie\\_de](https://ec.europa.eu/germany/news/20170301-einigung-auf-reform-der-entsenderichtlinie_de)

[http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-16-467\\_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_de.htm)

<http://www.cep.eu/eu-themen/details/cep/entsendung-von-arbeitnehmern-richtlinie.html>