

ENFOSTER project
(ENFORcement STakeholders coopERation)
Grant Agreement VS/2014/0009

A project for a stronger cooperation on posting of workers within the EU



“Enfoster Brief no.2”

**“Eine verantwortungsvolle Entsendung von Beschäftigten innerhalb der
EU: Maßnahmen der Gewerkschaften, Antworten der
Kontrollbehörden”**

(Januar 2015)



Das ENFOSTER Projekt (ENFORcement STakeholders coopERation) hat dieses Dokument vorbereitet.

Der Hauptantragsteller Istituto Guglielmo Tagliacarne (Kordinatorin Debora Giannini) hat das Projektteam koordiniert und hat folgende Partnerorganisationen des Enfoster Projekts involviert:

- Arbeit und Leben e.V.
- CISL Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori
- CSC Transport and Communication
- EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers)
- Iscos CISL
- Italian Ministry of Labour and Social Policies
- Labour Inspection Romania.

In jedem Kapitel werden die Autoren genau benannt.

ENFOSTER Project (Contracting Authority European Commission – DG Employment, Social Affairs and Inclusion - Grant Agreement no. VS/2014/0009 – Progress Programme, Budget heading 04.04.01.03, Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information).



**With the financial support of the European Union
European Commission - DG Employment, Social Affairs and Inclusion.**

Der Inhalt dieses Dokuments spiegelt nicht die offizielle Meinung der Europäischen Union wieder. Die Verantwortung für die Informationen sowie die darin ausgedrückten Sichtweisen liegen gänzlich beim Autor/ bei den Autoren.

This publication is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013). This programme is implemented by the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields. The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries. For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>.

Einführung	3
1. Bekämpfung von Scheinentsendungen: Corporate Social Responsibility und gewerkschaftliche Kontrolle	5
2. Erfahrungen von Bündnissen für bessere Arbeitsbedingungen in Deutschland	8
2.1. Bündnisse für bessere Arbeitsbedingungen, gegen Schwarzarbeit und für Vorschriften auf der Baustelle - Fallstudie: Das Berliner und Brandenburger Bündnis für Regeln am Bau	8
2.2. Die Erfahrung der SOKA-BAU	10
3. Fragen und Antworten zur grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union gemäss der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU	12

EINFÜHRUNG

Debora Giannini (Istituto Guglielmo Tagliacarne)

Dieses Dokument ist eines der "Briefs" bezüglich der Entsendung von ArbeitnehmerInnen, das im Rahmen des Projekts "Enfoster - ENforcementStakeholderscooperation" erstellt wurde. Das Projekt wurde mithilfe finanzieller Unterstützung der Europäischen Union (GD Beschäftigung, Soziales und Integration) innerhalb des "Progress-Programms" gefördert (Haushaltslinie 04.04.01.03 "Entsendung von ArbeitnehmerInnen: Weiterentwicklung administrativer Kooperation und Informationszugang". Das Projekt wurde im Zeitraum November 2013 - Januar 2015 durchgeführt.

Ziel des "Enfoster Projekts" war es, die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EC sowie der Richtlinie 2014/67/EC zu unterstützen, die sich mit der transnationalen Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen des Dienstleistungsverkehrs innerhalb der EU befassen. Dies soll mithilfe einer stärkeren Kooperation zwischen den Interessenvertreter geschehen (Tarifpartner und Kontrollinstanzen), basierend auf Wissen, Kompetenzen, Verfahren und Erfahrungen für die faire und verantwortungsvolle Entsendung von ArbeitnehmerInnen innerhalb der EU. Ein besonderer Schwerpunkt des Projekts lag auf der Entsendung von ArbeitnehmerInnen in der Baubranche und im Transportgewerbe.

Das Enfoster Projekt wurde von einer transnationalen Partnerschaft durchgeführt, die ein "Multistakeholder" und fachübergreifendes Konsortium vertreten:

- Koordinator: Fondazione Istituto Guglielmo Tagliacarne (Stiftung der Italienischen Gewerkschaft der Handelskammern) - Italien
- Arbeit und Leben e.V. – Deutschland
- CISL Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - Italien
- CSC Transport and Communication - Belgien
- EFBWW - European Federation of Building and Woodworkers
- Iscos CISL– Italien
- Italian Ministry of Labour and Social Policies -Italien
- Labour Inspection – Rumänien.

FIT CISL (CISL Transport - IT) und FILCA (CISL Building Sector - IT) sind Verbundpartner (extern unterstützende Organisationen).

Die grundlegende Annahme hinter dem Projekt ist, dass die Durchsetzung von Rechtsvorschriften in Bezug auf die Entsendung von ArbeitnehmerInnen ein Prozess ist, der eine *partizipative Vision* (die aktive Einbindung von Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitgebervereinigungen, Arbeitsaufsichtsbehörden, andere Kontrollinstanzen) sowie eine *fachübergreifende Herangehensweise* (die legislative, administrative, Sozialverhaltens-, ethische und regulatorische Dimension, die im Prozess der Durchsetzung integriert ist).

In Einklang mit dem Ziel des Projekts ist dieses "Brief" innerhalb einer der Enfoster Arbeitsgruppen vorbereitet worden mit dem Ziel Erfahrungen und Reflektionen von Institutionen und Tarifpartnern aus Belgien, Deutschland, Italien und Rumänien zu sammeln.

Das Ziel dieses "Briefs" ist es, manche Informationen und Erfahrungen zusammenzufassen, die die Enfoster Partner aufgrund von besonderer Aufklärung in den jeweiligen Ländern und Institutionengesammelt haben.

Der besondere Schwerpunkt dieses Dokuments liegt auf der "verantwortungsvollen Entsendung von Beschäftigten" aus zwei verschiedenen, aber sich ergänzenden Perspektiven: die Perspektive der Gewerkschaften und die Sicht der Kontrollbehörden.

Kapitel 1 und 2 beziehen sich auf die Sicht der Gewerkschaften, die von konkreten Erfahrungen berichten sowie Bündnisse, um eine korrekte Entsendung von ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten.

Kapitel 3 wurde von Arbeitsinspektoren geschrieben, mit dem Ziel, Erläuterungen bereitzustellen, die für die Unternehmen und Tarifpartner nützlich sind, um die EU-Vorschriften für eine korrekte Entsendung von ArbeitnehmerInnen zu achten.

Mehr im Detail:

- **Kapitel 1** fasst kurz Fälle und Überlegungen auf die folgende Frage zusammen: ist es möglich, die Entsendung von ArbeitnehmerInnen, Corporate SocialResponsibility und territoriale Verantwortung zu verbinden?
- **Kapitel 2** fasst kurz den Fall eines territorialen Bündnisses und spezifischer Maßnahmen für bessere Arbeitsbedingungen entsandter ArbeitnehmerInnen zusammen
- **Kapitel 3** beschäftigt sich mit "Fragen und Antworten bezüglich der grenzüberschreitenden Entsendung von ArbeitnehmerInnen in der Europäischen Union gemäß der Richtlinie 96/71/EG und 2014/67/EU": die häufigsten wiederkehrenden Fragen von Unternehmen und den damit verbundenen Erläuterungen und Vorschlägen der Steuerbehörden.

1. BEKÄMPFUNG VON SCHEINENTSENDUNGEN: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY UND GEWERKSCHAFTLICHE KONTROLLE

Autoren: Francesco Lauria (CISL Nazionale, Italy)

Ist es möglich, die Entsendung von Arbeitnehmern, Corporate Social Responsibility und territoriale Verantwortung zu verbinden?

Angesichts der erhöhten Meldungen von beunruhigenden Fällen, in denen die in Italien bestehenden Arbeitsbedingungen und vertraglichen Bestimmungen zur Entsendung von Arbeitnehmern ganz oder teilweise gar nicht mit dem zur Umsetzung der Richtlinie erlassenen Gesetzesdekret Nr. 72 vom 25. Februar 2000 übereinstimmen, kann die oben gestellte Frage nur wie eine rhetorische erscheinen.

In der Tat haben italienische Gewerkschaften bereits seit einigen Jahren begonnen diese Phänomene zu beobachten, auch um die soziale Aufmerksamkeit auf eine Scheinentsendung von Arbeitnehmern zu erhöhen und gutes Verhalten in Unternehmen und Regionen in Bezug auf diese Frage zu fördern, besonders im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe.

Alle Lösungen, die auf soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit basieren und unabhängig von der Wirtschaftlichkeit sind, scheinen nicht praktikabel zu sein, da der zunehmende globale Wettbewerb zu Sozialdumping führt. Aber diejenigen, die denken, dass Gewinnmaximierung auf Kosten der sozialen Gerechtigkeit und Gleichheit der einzige "subjektive" Parameter des wirtschaftlichen Handelns sei, werden auf eine breite gesellschaftliche Opposition sowie präzise gesetzliche und vertragliche Maßnahmen stoßen.

Es sollte daran erinnert werden, dass Italien wie in der Richtlinie 96/71 (Art. 10) vorgesehen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, nationale Aufträge als Referenz zu nehmen, auch in Abwesenheit der *erga omnes* Verlängerung solcher Verträge in unserem Land.

Die vollständige Anwendung von Tarifverträgen für entsandte Arbeitnehmer bleibt ein nicht vollständig gelöstes Problem in Bezug auf einige Elemente (wie zum Beispiel die Fragen, die an betriebliches und soziales Verhandeln geknüpft sind) und einige Industriezweige, unter denen sich auch die Bauindustrie befindet, entschieden sich für die Lösung von Vereinbarungen mit Gewerkschaften und gemeinsamen Gremien mit potenziellen Herkunftsländer.

In einigen speziellen Fällen, zeigte die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer offensichtlich Elemente von Sozialdumping. Diese Fälle erlauben ein Abbild, das über der Abstraktheit der gesetzlichen Bestimmungen steht und sich auf die gewerkschaftliche Kontrolle und Förderung einer Kultur der sozialen Verantwortung und der Rechtmäßigkeit konzentriert, die nicht zu unterschätzen ist.

In den letzten Jahren offenbarte die soziale Kontrolle, die von CISL gefördert wurden, insbesondere in der Lombardei Region, eine Reihe von sehr wichtigen Fällen.

Der Fall der Provinz Brescia war einer von diesen, in dem, bei Kündigung durch einige Arbeitgeber, die Gewerkschaft gegen einen selbst ernanntes Unternehmen vorging, das in einer Mitteilung an die Lombardischen Unternehmen aus Rumänien entsandte ArbeitnehmerInnen unter "einfacheren und bequemerem Bedingungen" vorschlugen.

Dies waren "Billig-" Teams von BauarbeiterInnen und Reinigungskräften, die für 10 € pro Stunde (für Stammarbeitskräfte) oder 12 € pro Stunde (für qualifizierte Arbeitskräfte) eingestellt werden. Alle Beiträge, zusätzlich zu Urlaub, Krankenstand, Mutterschaftsurlaub, Überstunden, auch in der Nachtzuschlag und Urlaubsbeiträge, waren in den angegebenen Gebühren enthalten, und Vergleichstabellen wurden erstellt und verbreitet, die einem der übertriebensten Saisonschlussverkäufe in einem großen Einkaufszentrum gleich kamen.

Das ist ein klarer Fall von Missbrauch in der Entsendung von ArbeitnehmerInnen. Die rumänischen Beschäftigten waren jedoch mit ziemlicher Sicherheit bereits in Italien niedergelassen. In der Tat, waren sie formell von einem rumänischen Unternehmen beschäftigt worden, dass sie an ein italienisches Unternehmen "ausgeliehen" hatte und erhielten nicht mehr als 5 € pro Stunde. Diese illegale Bereitstellung von Arbeitskräften wurde nicht nur unter Missachtung der Richtlinie über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen getätigt, sondern auch unter Missachtung der Grundregeln des Arbeitsmarktes in Italien. Die Gewerkschaftsaktion der Provinzarbeitsdirektion, zusammen mit der Mobilisierung von einigen "verantwortungsbewussten" Unternehmern und mit Unterstützung durch die Presse, zwang das Unternehmen zu einem lärmenden Rückzug und zur Schließung ihrer Website.

Ein zweiter ähnlicher Fall mit einem weniger positiven Ergebnis ereignete sich in Mailand, auf einer Baustelle, auf der mazedonische (Drittstaats-) Arbeitskräfte tätig waren. Zwanzig ArbeiterInnen hatten nur Dokumente in mazedonischer Sprache, die auf eine regelmäßige Entsendung hindeuteten, und durch Arbeitsinspektoren zertifiziert waren, es sich jedoch um gefälschte Dokumente handelte. Die ArbeiterInnen hatten von Löhnen weit unter dem Mindestlohn berichtet, aber in einer nachfolgenden Prüfung, ebenfalls durchgeführt mit der Gewerkschaft (Filca CISL), zogen sie ihre bisherigen Aussagen zurück. Eine anschließende gerichtliche Untersuchung führte zur vollständigen Lösung dieser Frage.

Aufbauend auf diesem und anderen Fällen wurde die Verfügungsgewalt der Geschäftsstelle der Mailänder Handelskammer zuständig für die Überprüfung der tatsächlichen Kohärenz und Konformität von Unternehmen, die in der Mailänder Region mit den Entsendeanforderungen agierten, angehoben.

Angesichts der Expo International 2015 und der zahlreichen öffentlichen und privaten Baustellen, die bei dieser Gelegenheit in Betrieb gesetzt wurden, wurde am 13. Februar 2012 ein "Legalitätsprotokoll" zwischen der Mailändischen Präfektur und der Expo 2015 SpA. unterzeichnet, in dem Artikel 4 unter anderen Bestimmungen zur Rechtsdurchsetzung besagt, dass die Verbindlichkeit des Vertragspartners/der Vertragspartnerin ArbeitnehmerInnen in Übereinstimmung mit Art. 30 der Gesetzesverordnung Nr. 276/2003 zu entsenden, erst nachdem EXPO SpA den Zugang zur Baustelle autorisiert hat, zugelassen wird.

Diese Ermächtigung wird nur nach vorheriger Übernahme aller notwendigen Anti-Mafia-Informationen durch EXPO selbst in Art. 10 Absatz 7, Buchstaben a), b), c) des Präsidialdekrets 252/98 des entsendenden Unternehmens erteilt.

Ähnliche Regeln gelten für alle diese Fachgebiete, wie auch immer sie in der Ausführung der Arbeiten zur Expo 2015 involviert sind und entsandte Arbeitnehmer einsetzen. Der Auftragnehmer ist daher verpflichtet, alle Unterlagen im Zusammenhang mit dem entsendenden Unternehmen an die Mailändische Präfektur zu senden. Die Implementierung dieses Protokolls soll ständig überwacht werden, und es stellt sicherlich einen wichtigen Ausgangspunkt dar.

In letzter Zeit haben die Gewerkschaften und besonders CISL immer wieder im Großraum Mailand beunruhigende Entsendungsfälle beobachtet. Der Bau einer Restaurantkette war einer dieser Fälle, der auch in einer parlamentarischen Anfrage an die italienische Abgeordnetenversammlung eingereicht wurde. Die Umstrukturierung des Mailänder Restaurants, das an einem historischen Theater in Mailand stattfand, wurde von einem rumänischen Unternehmen mit einer Tochtergesellschaft in Italien durchgeführt, durch einen Vertrag, in dem (angeblich?) entsandte ArbeitnehmerInnen Löhne in Höhe von rund 3 € pro Stunde erhielten, und es war schwierig die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge zu ermitteln.

Viele andere Fälle könnten den oben genannten hinzugefügt werden, einschließlich der spezifischen Fälle von GrenzarbeitnehmerInnen, die nicht zu unterschätzen sind.

In all diesen Fällen haben die Gewerkschaften aufgrund ihrer Präsenz auf dem Gebiet, ihrer Beziehungen mit den Institutionen und Unternehmen sowie mit der öffentlichen Meinung Maßnahmen ergreifen können. Es ist eindeutig, dass die gemeldeten und gelösten Fälle wahrscheinlich nur die Spitze des Eisbergs sind.

Dies ist der Grund warum gute lokale Kontrolle und Corporate Social Responsibility Aktionen umgesetzt werden und im Hinblick auf die Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie zur Richtlinie 96/71/EG in Italien in Bezug auf die Entsendung von ArbeitnehmerInnen verstärkt werden.

In dieser Hinsicht wird die Kultur der sozialen Verantwortung nicht nur in Unternehmen gefördert, sondern unter all denjenigen, die damit in Berührung kommen. Das Unternehmen ist ein Akteur, der "sozialen Mehrwert" schafft, aber es lebt und wächst in einem sozialen Umfeld und produziert spezifische Auswirkungen auf seinem Gebiet.

Instrumente und Vereinbarungen sollten gefördert werden, sogar jenseits von Normen und Richtlinien, auch in der öffentlichen Auftragsvergabe und bei Mechanismen, die auf Basis von Lohnkostendruck agieren, um gutes Verhalten zu belohnen, das Bewusstsein der ArbeitnehmerInnen, der ArbeitgeberInnen und der öffentlichen Meinung zu stärken, und eine Beziehung zwischen der lokalen und der globalen Dimension zu fördern, in der länderübergreifende, grenzfreie Fairness und Gerechtigkeit sich gegen Sozialdumping durchsetzen.

2. ERFAHRUNGEN VON BÜNDNISSEN FÜR BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEUTSCHLAND

Autoren: Bettina Wagner (Arbeit und Leben e.V. Berlin, Deutschland)

2.1. Bündnisse für bessere Arbeitsbedingungen, gegen Schwarzarbeit und für Vorschriften auf der Baustelle - Fallstudie: Das Berliner und Brandenburger Bündnis für Regeln am Bau

Seit 2004 sind sowohl auf Bundes- als auch Landes- und Regionalebene verschiedene Bündnisse geschlossen worden, um in Branchen, die besonders von prekären Beschäftigungsverhältnissen jenseits der Rechtslage betroffen sind, gemeinsam im Austausch Lösungen zu erarbeiten. Diese Initiative wird branchenübergreifend vom Bundesfinanzministerium unterstützt. Der primäre Fokus liegt hierbei auf der Bekämpfung von „Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung“, jedoch handeln die Bündnispartner als Sozialpartnerschaften auf regionaler Ebene darüber hinaus. Ziele der Bündnisse sind präventive Aktionen und Handlungen, die zum Ziel die Aufrechterhaltung von fairen Wettbewerbsbedingungen, die Schärfung des allgemeinen Bewusstseins für die negativen Folgen von illegaler Beschäftigung sowie auch gemeinsame Initiativen zum Gesetzesvollzug, um den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft zu schützen, haben. Der Bereich grenzübergreifende Dienstleistungen und Entsendung von Arbeitnehmern ist ein zentraler Bereich, der in diesen branchenspezifischen Bündnissen besprochen wird.

Das Berliner und Brandenburger Bündnis für Regeln am Bau war der Vorreiter im Bereich Bau und besteht aus Vertretern der Gewerkschaft IGBAU (Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt), der Sozialkasse Bau, Vertretern der Bauindustrie, Vertretern der Arbeits- und Wirtschaftsministerien aus beiden Bundesländern als auch der Finanzkontrolle Schwarzarbeit und dem Landesamt für Arbeitsschutz¹. Bei den Treffen, die im 6-monatigen Rhythmus stattfinden, können alle Bündnispartner aktuelle Themen oder Anliegen vortragen, mit dem Ziel eine gemeinsame Lösung zu finden.

Die Ergebnisse des Bündnisses sind zum Beispiel das Berliner Vergabegesetz, das den Wettbewerb und die Regeln in der Vergabe von öffentlichen Aufträgen regeln soll und im Juli 2010 erlassen wurde. Im Vergabegesetz ist vorgesehen, dass jeder Auftragnehmer zusichern muss, sich an die tariflichen Vorgaben zu halten, um einen öffentlichen Auftrag zugesprochen zu bekommen². Seit dem 01.01.2012 besteht ein derartiges Vergabegesetz auch für Brandenburg.

Die Mitglieder des Bündnisses haben auch gemeinsame Erklärungen der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände als auch der zuständigen Ministerien veröffentlicht anlässlich der politischen

¹ http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/schwarzarbeit/03_12_flyer_berlin_bekaempft_schwarzarbeit_barrierefrei.pdf?start&ts=1268412546&file=03_12_flyer_berlin_bekaempft_schwarzarbeit_barrierefrei.pdf

² <http://www.hfk.de/w/files/fachbeitraege/berlinerausschreibungsundvergabegesetz.pdf>

Veränderungen und politischen Vorschläge, die auf Bundesebene in Bezug auf den Bausektor umgesetzt werden sollen.

Zudem wurde im Vorfeld von größeren Bauvorhaben wie dem Flughafen Berlin –Brandenburg intensiv im Bündnis darüber diskutiert, wie zugesichert werden kann, dass durch bestimmte Regeln und Initiativen tariflich beschlossene Arbeitsstandards eingehalten werden. Darüber hinaus bieten die Treffen der Bündnisse die Möglichkeit, Einblick in die Arbeitsweise der jeweiligen Bündnispartner zu erhalten, wie zum Beispiel der Arbeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit.

Obwohl die Mitarbeiter der Finanzkontrolle keine Informationen zu laufenden Verfahren herausgeben dürfen, wird ihre Einbeziehung in das Bündnis als wichtig wahrgenommen, da sie Einblicke in den Ablauf einer Strafverfolgung bieten kann.

Jede Mitgliedsorganisation des Bündnisses verfasst im Vorfeld der Treffen einen Bericht über die relevanten Geschehnisse der letzten sechs Monate und kann hier Vorschläge und Initiativen einbringen. Allerdings ist die Gewerkschaft in der Baubranche die treibende Kraft und verantwortlich für Einladungen und setzt den Rahmen für die Treffen. Ein Beispiel für einen solchen Vorschlag der IGBAU ist eine Chipkarte, die für jeden Arbeitnehmer eingeführt werden sollte, die alle Baustellenaktivitäten unabhängig vom Arbeitgeber speichert. Damit sollte sichergestellt werden, dass die Arbeitszeiten auf einer Baustelle zentral gespeichert werden und nicht im Einzelnen manipuliert werden können. Bisher konnte dieser Vorschlag jedoch noch nicht umgesetzt werden³.

Die Bündnisse bieten zudem eine Möglichkeit, gemeinsam politische Forderungen zu formulieren und diese in einem nächsten Schritt gemeinsam zu vertreten. So haben die Bündnisse für den Bereich Bau gemeinsam Stellungnahmen zur Durchsetzungsrichtlinie der Entsenderichtlinie verfasst und diese gemeinsam öffentlich vertreten.

Das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte wurde auch eingeladen, um den Mitgliedern des Bündnisses ihre Arbeiten zu präsentieren und aktuelle Tendenzen und Probleme der entsandten ArbeitnehmerInnen in der Baubranche zu besprechen. Das Bündnis bietet eine Plattform für den direkten Austausch, der Information und institutionelles Lernen unter den Partnern und erhöht somit den sozialen Dialog zwischen allen beteiligten Akteuren.

Im Mai 2006 wurde im Speditions-, Transport und Logistikgewerbe ein bundesweites Aktionsbündnis geschlossen. Die aktuellen Mitglieder dieses Bündnisses sind neben der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Bundesverband der Möbelspedition (AMÖ), der Bundesverband Güterkraftverkehr, Logistik und Entsorgung (BGL) sowie der Deutsche Speditions- und Logistikverband (DSLTV). Das Bundesministerium für Verkehr Bau und Stadtentwicklung⁴, das

³ <http://www.berliner-zeitung.de/archiv/eingangskontrollen-und-besondere-ausweise-sollen-es-bei-der-flughafen-baustelle-illegal-beschaeftigten-schwer-machen-kein-zutritt-fuer-schwarzarbeiter,10810590,10550566.html>

⁴ heute das Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur www.bmvi.de

Bundesamt für Güterverkehr sowie die Finanzkontrolle Schwarzarbeit sind ebenfalls Teil des Bündnisses⁵.

2.2. Die Erfahrung der SOKA-BAU

Kurz nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs erschienen verschiedene Probleme die typisch für die Bauindustrie wurden: nur kurzfristige Dauer der Beschäftigungen, regelmäßiger Rückgang der Arbeitskräftenachfrage im Winter usw. Die Tarifpartner haben sich daher auf eine Lösung ohne direkte Beteiligung der Regierung geeinigt. In diesem Zusammenhang wurde die Sozialkasse Bause (SOKA-BAU) gegründet. Die Sozialkasse-Bau oder SOKA-BAU ist eine Dachorganisation, die seit 1949 verschiedene Dienstleistungen ausschließlich für die Bauindustrie anbietet. Sie vereint zwei verschiedene Institutionen, die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK).

Beides sind Einrichtungen der Tarifpartner in der Bauindustrie: Der Bundesverband der Deutschen Bauindustrie, die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und der Zentralverband der Deutschen Bauindustrie. Die Aufgaben der ULAK sichern Urlaubsansprüche und die Finanzierung der Berufsausbildung. Der CVC verwaltet die Rentenleistung, um strukturelle Nachteile bei der Altersversorgung zu kompensieren. Die SOKA-BAU ist für ca. 75000 in- und ausländische Unternehmen mit über 720000 Mitarbeitern und 387000 pensionierten ArbeitnehmerInnen zuständig. Vor der Entsendung oder bevor es auf dem deutschen Arbeitsmarkt wirtschaftlich aktiv wird, muss jedes ausländische Unternehmen sich mit der SOKA-BAU in Verbindung setzen und sich registrieren sowie die entsandten ArbeitnehmerInnen. Die SOKA-BAU vergibt eine Arbeitgebernummer und sendet alle notwendigen Informationen und Broschüren in der jeweiligen Sprache. Der Arbeitgeber muss alle nach Deutschland entsandten ArbeitnehmerInnen für die gesamte Dauer der Konstruktion registrieren. Nach der Registrierung erwartet die SOKA-BAU, dass die monatlichen Beiträge für beide Fonds als auch eventuelle Änderungen in jeder Form kommuniziert werden. Der Arbeitgeber wird aufgefordert, für jeden Monat der wirtschaftlichen Tätigkeit in Deutschland, Formulare auszufüllen und nicht später als Mitte des nächsten Monats zu bezahlen. Auf Basis dieser Informationen berechnet die SOKA-BAU die Urlaubsansprüche für jeden registrierten Arbeiter.

Wenn ein entsandter Beschäftigter während der Entsendung Urlaub in Anspruch nimmt, muss der Arbeitgeber für den Urlaub bezahlen und die SOKA-BAU über die genaue Zeitdauer informieren. Falls das Einlagenkonto ausgeglichen ist, wird die SOKA-BAU den Arbeitgeber für den Urlaub rückvergüten und den Arbeitgeber als auch den/die ArbeitnehmerIn über den neu kalkulierten Stand der Einlagen pro ArbeitnehmerIn informieren.

⁵http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Monatsberichte/Publikationen_Migration/2006/06/060620agmb008.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Entschädigungen:

Nachdem der Beschäftigte seine wirtschaftlichen Aktivitäten auf dem deutschen Markt und nicht im Rahmen neuer Aktivitäten auf deutschen Baustellen zurückkehrt oder wenn er den Arbeitgeber oder die Arbeitsbeziehung ändert, so kann er einen Antrag auf Entschädigung an die SOKA-BAU einreichen.

Das Formular ist in mehreren Sprachen verfügbar. Die SOKA-BAU wird die ArbeitnehmerIn bezüglich seines Beitragsausgleichs ausbezahlen. In Bezug auf die Regelung der Sozialversicherungsbeiträge wird die SOKA-BAU von der Ausgleichszahlung ein Pauschalbetrag abziehen und leitet ihn an den Arbeitgeber oder die jeweilige Einnahmestelle weiter. Dieser Ausgleich ist vor Steuern zu bezahlen.

Für weitere Informationen von ausländischen Beschäftigten hat die Institution ein Info-Telefon in verschiedenen EU-Sprachen für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen festgelegt. Darüber hinaus können detaillierte Informationsmaterialien in mehreren europäischen Sprachen von der Website www.SOKA-BAU-bau.de heruntergeladen werden.

3. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR GRENZÜBERSCHREITENDEN ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN IN DER EUROPÄISCHEN UNION GEMÄSS DER RICHTLINIE 96/71/EG UND DER RICHTLINIE 2014/67/EU

Autoren: Davide Venturi, Massimiliano Mura und Fabrizio Nativi, unter Steuerung des Enfoster Teams bei der DGAI – der Generaldirektion im Bereich Ermittlungsverfahren des Ministeriums für Arbeit und Soziales Italien (Antonio Allegrini, Sonia Colantonio, Roberta Fabrizi, Mariagrazia Lombardi, Marina Strangio). Autor der Box “Focus Rumänien” ist Cătălin ȚACU (rumänische Arbeitsinspektion). Die Box “Focus Deutschland” wurde mit Unterstützung von Matthias Menge (Finanzkontrolle Schwarzarbeit Deutschland) erstellt.

Dieses Kapitel soll einen grundlegenden informativen Rahmen für die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union gemäß der Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU bieten, durch eine Veranschaulichung der Fragen, die in der Regel den Tarifpartnern von den Unternehmen gestellt werden. Die Antworten sind solche, die eine Kontrollbehörde geben würde, um eine korrekte und verantwortungsbewusste transnationale Entsendung von Arbeitnehmern zu unterstützen. Bitte beachten Sie, dass die gegebenen Antworten einem rein informativen Zweck dienen und keine Rechtsverbindlichkeit darstellen.

Um mehr zu erfahren oder um einige der Antworten zu klären, wurden einige "Fokus-Boxen" vorbereitet. Manche "Fokus-Boxen" sind nützlich, um das Thema tiefer zu analysieren, unabhängig von dem Land, in dem die Prüfungen durchgeführt werden; einige andere "Fokus-Boxen" beziehen sich speziell auf italienische Rechtsvorschriften oder Inspektionspraxis, andere "Fokus-Boxen" beziehen sich auf die rumänischen Rechtsvorschriften oder Inspektionspraxis. Die letzte "Fokus-Box" bezieht sich auf einige spezifische Aspekte der Kontrollen in Deutschland.

1. F. WIE IST DAS VERHÄLTNISS ZWISCHEN DER NEUEN RICHTLINIE 2014/67/EU UND DER FRÜHEREN RICHTLINIE 96/71/EG? BESCHÄFTIGTEN BEIDE SICH MIT DER ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN IM HOHEITSGEBIET DER EU?

A. Die neue Richtlinie 2014/67/EU, sowie die Richtlinie 96/71/EG regelt die Entsendung von Arbeitnehmern im Hoheitsgebiet der EU im Rahmen einer grenzübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen. Die neue Richtlinie enthält einige Interpretationen und neue Implementierungssysteme ("Durchsetzung"), die die bisherige Richtlinie nicht enthielt. Daher soll die neue Richtlinie, die am 28.05.2014 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht wurde, am 18.06.2014 in Kraft getreten und von den 28 EU-Mitgliedstaaten vor dem 18.06.2016 implementiert werden muss, die vorherige Richtlinie 96/71/EG zur grenzüberschreitenden Entsendung nicht widerrufen sondern integrieren und besser interpretieren.

2. F. KANN MAN DIE BEDEUTUNG DER GRENZÜBERSCHREITENDEN ENTSENDUNG, WIE IN DER RICHTLINIE 96/71/EG ZUM AUSDRUCK GEBRACHT, DEFINIEREN?

A. Das Thema der vorübergehenden Entsendung gemäß der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU deckt die Beschäftigten des Unternehmens in der Europäischen Union, wenn:

- die Mitarbeiter für einen begrenzten Zeitraum in das Gastland entsandt werden;

- sie ein Arbeitsverhältnis mit dem entsendenden Unternehmen (Arbeitgeber) weiterführen.

FOKUS 1: ABER WORAUF BEZIEHT SICH DAS IN DER PRAXIS?

Zur Erläuterung, siehe folgendes Beispiel: ein Unternehmen mit Sitz in Land A schließt einen Vertrag für die Durchführung eines Auftrags oder die Erbringung einer Dienstleistung mit einem niedergelassenen Unternehmen, das seinen Sitz in einem anderen EU-Land hat als Land A.

Das ausländische Unternehmen, das verantwortlich ist für die Arbeit oder Dienstleistung (Auftragnehmer), erfüllt seine Verpflichtungen gegenüber seinem Auftraggeber, organisiert die notwendigen Mittel für die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen und verwaltet den Vertrag auf eigenes Risiko.

Der ausländische Unternehmer soll in der Erfüllung seiner Verpflichtungen gegenüber dem Auftraggeber im Sinne des oben genannten Vertrages folgendes verwenden

- sein Kapital und Vermögen;
- seine Arbeitnehmer, die vorübergehend ihre Arbeit auf dem Gebiet des Landes A durchführen.

Die Verwendung von Geräten und Materialien, die vom Auftragnehmer bereitgestellt werden, können gegenstandslos sein, wenn der Vertrag der Arbeiten oder Dienstleistungen sich auf arbeitsintensive Tätigkeiten bezieht, d.h., wenn die Bereitstellung von Materialien und Geräten nicht entscheidend ist für die Übernahme von Risiken durch den Auftragnehmer.

Diese Beschäftigten sind dem Auftragnehmer unterstellt, und bleiben es auch, ebenso bei der Durchführung des Vertrages, während der Erbringung der Arbeit im Gebiet des Landes A. Sie werden von dem Auftragnehmer geführt und bezahlt, der auch für die Ausübung der Disziplinargewalt verantwortlich ist.

A. (mehr ...) Was die **Unternehmen(Arbeitgeber)** anbetrifft, wird eine Gemeinschaftsentsendung in einer der folgenden Fällen durchgeführt (Art. 1, Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG):

- **Geschäftsvertrag** (meist Ausschreibungen, aber nicht nur) soll in einem anderen Land erfüllt werden als dem, in dem das Unternehmen (Arbeitgeber) seinen Sitz hat;
- **vorübergehende Abtretung** eines Mitarbeiters an eine Betriebsstätte desselben Unternehmens, das in einem anderen Land agiert, als in demjenigen, in dem der Mitarbeiter engagiert wurde und normalerweise arbeitet. Dies ist eine **unternehmensinterne Entsendung** von Arbeitnehmern an ein Unternehmen der Gruppe, das in einem anderen Land tätig ist als dem, in dem diese Arbeiter für gewöhnlich arbeiten;
- Entsendung als **Mitarbeiter eines Arbeitskräfteangebots** durch ein Zeitarbeitsunternehmen in einem anderen Land als dem, in dem der Nutzer arbeitet.

FOKUS 2: ABER WAS BEDEUTET DAS IN DER PRAXIS?

Zur Erläuterung, siehe folgende Beispiele, die sich auf drei verschiedene wirtschaftliche und produktive Sektoren beziehen:

- 1) Die Bauindustrie: um ein Gebäude in dem Gebiet des Landes A zu bauen, beauftragt ein Auftraggeber, der im Land A seinen Sitz hat, den Bau einer Marina an einen Vertragspartner, der in einem anderen EU-Land seinen Sitz hat. Die oben genannte wirtschaftliche Tätigkeit wird zwischen einem Auftraggeber im Land A und einem Unternehmer in einem anderen EU-Land durchgeführt und über den Abschluss eines Geschäftsvertrags begründet.

Im Hinblick auf die Beziehung zwischen dem ausländischen EU-Auftragnehmer und seinen Beschäftigten, die auf der Arbeitsbaustelle im Gebiet des Landes arbeiten, in der die Arbeit ausgeführt wird, wird im Interesse des hier etablierten Auftraggebers eine Art von grenzüberschreitende Entsendung ausgewiesen, gemäß der Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU.

- 2) Der Transportsektor: ein Sender, im Land A etabliert, schließt einen Vertrag zum Transport von Gütern mit dem Versandunternehmen Alfa (Träger), in dem Gebiet des Landes A. Damit die Durchführung des spezifischen Transports gewährleistet ist, ist Alfa daher verpflichtet, die ihm vom Sender gegebenen Waren von einem Ort zum anderen zu bringen. Alfa, in Bezug auf eine bestimmte Zeit im Jahr oder in einem bestimmten geographischen Gebiet, in dem der Transportauftrag erfolgen soll, überträgt die Durchführung des Transports durch den Sender an ein anderes Verkehrsunternehmen, Beta genannt, mit Sitz in einem anderen EU-Land. Beta agiert in seinem heimischen Gebiet mit einem eigenen Fahrzeug und Fahrer, der die Anweisungen des Arbeitgebers (Beta) befolgt. Beta ist gezwungen, die von Alfa zugewiesene Aufgabe durchzuführen.

Die wirtschaftliche Handhabung besteht in dem Anvertrauen des Transports von Alfa zu Beta und wird durch Vergabe von Unteraufträgen des Transports erreicht.

Im Hinblick auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Beta und seinen Fahrern wird ein gemeinschaftliche Entsendung festgestellt, gemäß der Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU.

Die Situation ändert sich nicht, wenn der Transport, der im Interesse des Absenders durchgeführt wurde, die Übergabe der Güter von Land A in ein anderes Land vorhersieht.

Die wirtschaftliche Transaktion kann in den Rahmen der Kabotage fallen, wenn die Zuordnung des Transports von Alfa zu Beta die folgenden Anforderungen erfüllt:

- Beta ist der Inhaber einer Gemeinschaftslizenz und der Fahrer, sofern er Bürger eines Drittlandes ist, eine Fahrerbescheinigung besitzt;
- Beta ist bereits in dem Gebiet des Aufnahmelandes, da er einen internationalen Transport durchgeführt hat, und nach dem Ausführen dieses Transports, führt er maximal drei Transporte (drei Be- und Entladevorgänge) auf dem Staatsgebiet des Aufnahmelandes durch;
- Die letzte Kabotage Entladung durch Beta erfolgt innerhalb des siebten Tages nach der letzten Entladung des von Beta durchgeführten internationalen Transports;
- Die Kabotage kann auch in verschiedenen Mitgliedstaaten durchgeführt werden, vorausgesetzt, dass sie die Anzahl von drei Transaktionen nicht überschreitet und innerhalb von drei Tagen ab Eintritt des Fahrzeugs in das Aufnahmemitgliedstaat stattfindet.

Solche Regeln für die Kabotage sind in Art. 8, Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 enthalten und die Verletzung beinhaltet die Einführung spezifischer Sanktionen, bedeutet aber nicht zwangsläufig die Rechtswidrigkeit der Entsendung. Mit anderen Worten, auch wenn internationale Regeln der Kabotage verletzt werden, könnte die Disziplin der (tatsächlichen) Gemeinschaftsentsendung, auf die in den Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU verwiesen wurde, noch gültig sein.

- 3) das Gastgewerbe: ein Ferienort, das einem Unternehmen angehört, das im Land A etabliert ist, weist einen Dienstleister an, der in einem anderen EU-Mitgliedstaat seinen Sitz hat, einige der Dienstleistungen, die das Resort seinen Bewohnern anbietet (z.B. Touristenunterhaltung, Heilbäder oder Pflege) durchzuführen und vertraut bestimmten Unternehmen, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat ihren Sitz haben, zum Beispiel, die gesamte Geschäftsführung von typischen Hotelaktivitäten an (beispielsweise Zimmerreinigung, Zubereitung von Mahlzeiten, Gästeservice während der Mahlzeiten, Spüldienst). Der wirtschaftliche Betrieb, der Dritten diese Dienste anvertraut, wird durch einen Dienstleistungsvertrag ausgeführt. Im Hinblick auf die Arbeitsverhältnisse, der für diese Dienste verantwortlichen Personen und der Arbeitnehmer, ist dies ein Fall von gemeinschaftlicher Entsendung gemäß der Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU. Das Arbeitsverhältnis zwischen den verschiedenen Unternehmen, die mit den oben genannten Dienstleistungen und deren Mitarbeiter, die sie in dem oben genannten Resort durchführen, betraut sind, werden durch die Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU geregelt.

3. F. WAS PASSIERT BEI DER PRÜFUNG, WENN DIE GEMEINSCHAFTSENTSENDUNG DIE IN DEN ARTIKELN 4.2 UND 4.3 GENANNEN KRIERIEN NICHT RESPEKTIEREN, DAS HEIßT, WENN DIE ENTSENDUNG MISSBRÄUCHLICH UND SCHWER FASSBAR IST?

A. Artikel 4 der Richtlinie 2014/67/EU legt einige "Indikatoren" dar, die auf der Grundlage einer "Gesamtbeurteilung aller Tatsachen" ein klares Indiz dafür sind, dass:

- ein Unternehmen, das tatsächlich in einem anderen EU-Land seinen Sitz hat, vorübergehend "Tätigkeiten ausübt" (d.h. andere als die reinen "internen Organisations- / Verwaltungstätigkeiten") in einem anderen Land;
- ein Arbeiter (angestellt) ist wirklich zu einem anderen Land entsandt worden als dem, in dem er normalerweise arbeitet, und führt eine vorübergehende Erbringung von Dienstleistungen im Aufnahmeland aus.

Diese Bestimmungen sind im Nachhinein eine authentische Interpretation des Inhalts der Richtlinie 96/71/EG, und damit, unabhängig von der Frist für die Umsetzung der Richtlinie in Übereinstimmung mit Artikel 23 der Richtlinie 2014/67/EU ("Umsetzung"), unverzüglich anzuwenden.

Daher legt Artikel 4 durch eine Gesamtbewertung der tatsächlichen Situation auf der Grundlage von einigen Indikatoren durch die Richtlinie (Art. 4.2 und Art. 4.3) nahe, dass grenzüberschreitende wirtschaftliche Transaktionen in Form der grenzüberschreitenden Entsendung, nur scheinbar Gemeinschaftsentsendungen sind, da die Entsendung tatsächlich missbräuchlich und / oder schwer zu fassen ist. Daher sollten diese Tätigkeiten nicht als grenzüberschreitende Entsendung klassifiziert werden.

Daher soll, aus der Sicht von Sanktions- und Qualifikationszwecken, ein Unternehmen, dessen Situation eindeutig hervorhebt, dass es nicht im Sinne eines grenzüberschreitenden Entsendungsunternehmens agiert gemäß Richtlinie 96/71/EG, auf der Grundlage der Kriterien, die gemäß Art. 4 der neuen Richtlinie festgesetzt wurden und angesichts der "Gesamtbeurteilung aller Tatsachen", der Durchführung durch die Aufsichtsorgane der gesamten Rechtsvorschriften des Landes, in dem der Auftrag ausgeführt wird, obliegen, so wie es beim Lesen von Artikel 4 der neuen Richtlinie erscheint. Es muss in der Tat gesagt werden, dass der oben erwähnte Art. 4 die "Prävention von Missbrauch und Umgehung" umfasst, die grundsätzlich zur Hypothese der Verletzung des Gesetzes, die in vielen nationalen Gesetzgebungen vieler EU-Länder zurück verfolgt werden kann (in Italien ist dieser Vertragsbetrug im Sinne des Art.1344 Bürgerliches Gesetzbuch geregelt).

Diese Lösung, die die gesamte Wirtschaftstätigkeit "umpositioniert", wird durch den Erwägungsgrund Nr. 11 unterstützt, der für die Anwendung der Rom Verordnung I, Verordnung (EG) 593/2008, insbesondere in Bezug auf die obligatorischen Schutzvorrichtungen, auch nach dem Willen der Parteien, für den Arbeitnehmer, der in einer grenzüberschreitenden Situation agiert. Als logische Konsequenz daher für den Schutz der betroffenen Arbeitnehmer und im Gegensatz zu rechtswidrigen Handlungen von "Sozialdumping", soll das nationale Recht des Landes Anwendung finden, in dem der Auftrag ausgeführt wird, nämlich das nationale Recht des Landes, in dem die Dienstleistung durchgeführt wird.

Folglich, im Hinblick auf die Lage der Arbeitnehmer in einer Situation des "Missbrauchs und / oder Umgehung", wird es als notwendig erachtet, die Verwaltungsanktionen bezüglich der Nichterfüllung der Verwaltungsaufgaben in einem Arbeitsverhältnis im Land der Leistungserbringung des Vertrages anzuwenden, sowie die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in diesem Land, mit allen entsprechenden zivilrechtlichen Sanktionen. Die Unregelmäßigkeit ist jedoch nicht vergleichbar mit "Schwarzarbeit", und daher ist es nicht mit den damit verbundenen Sanktionen unterworfen.

FOKUS 3: ABER WAS HEIßT DAS IN DER PRAXIS?

Zur Erläuterung, sehen Sie dieses Beispiel bereits in der FAQ Nr. 2 erwähnt. Nehmen wir an, dass ein formeller Vertrag über die Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen (in der Bauwirtschaft, im Verkehrssektor, in der Hotel- und Tourismusbranche oder in einem anderen Sektor) vorhanden ist - nach dem, was oben beschrieben - zwischen einem Unternehmen im Land hat A (der "Auftragnehmer", in diesem Beispiel) und einem Unternehmer in einem anderen EU-Mitgliedstaat festgelegt wurde (der "Auftraggeber", in diesem Beispiel).

Es sollte beachtet werden, dass in Entsendungstätigkeiten, im Sinne von Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, die Beiträge (soziale Sicherheit und Wohlfahrt) und Versicherungsprämien des Landes gelten, in dem der Unternehmer ansässig ist, oder im Falle der Vergabe von Unteraufträgen, in dem der Subunternehmer seinen Sitz hat.

Ungeachtet der Anwendung der Rechtsvorschriften des Landes, in dem die Arbeit in Hinblick auf Löhne (siehe unten) durchgeführt wird, könnte dies (und führt in der Tat oft) zu einer nicht tatsächlichen gemeinschaftlichen Entsendung führen, die auf die Umgehung der Zahlung der Beiträge abzielt, in das ein Unternehmen, das in einem anderen Land als Land A seinen Sitz hat, seine Arbeiter entsendet. Diese Arbeiter im Gebiet des Landes A, obliegen jedoch nicht der Befehlsgewalt des ausländischen Unternehmers / Arbeitgebers und nicht seiner Disziplinargewalt, sondern führen die Aufträge des Auftragnehmers oder des lokalen nationalen Unternehmens aus. Und damit ist der Arbeitgeber der "entsandten" Mitarbeiter ist im Wesentlichen letzterer.

Grundsätzlich kann die Kontrolle ergeben, dass die Parteien im Vertrag nicht das umsetzen wollten, was im Vertrag stand (d.h., die Umsetzung der Arbeit oder Dienstleistung anvertrauen). Und deshalb ist es wichtig, den eigentlichen Zweck, den die Parteien verfolgten, zu überprüfen.

Wenn aus einer umfassenden Prüfung aller Tatsachen herauskommt, dass diese Parteien die geltenden Bestimmungen in der Rechtsordnung des Aufnahmelandes im Hinblick auf eine regelmäßige Einrichtung eines Arbeitsverhältnisses, Pensionsleistungen, Unterstützung und Versicherungspflicht absichtlich verletzt haben sollten, und demnach die Arbeiter geringfügigeren Schutz als andere Arbeitnehmer dieses Landes erhalten haben, kann von Missbrauch oder Umgehung die Rede sein.

Wie bereits erwähnt, sollte die Beurteilung des Missbrauchs oder der Umgehung vor dem Hintergrund der Indikatoren in den Absätzen 2 und 3 des Art. 4 der Richtlinie 2014/67/EU betrachtet werden, nach einer umfassenden Bewertung aller relevanten Fakten, die nicht getrennt betrachtet werden dürfen. Sobald der Missbrauch festgestellt wurde, wird die Beziehung zwischen dem lokalen Auftraggeber und dem Unternehmer, der in einem anderen EU-Land ansässig ist, neu positioniert. Insbesondere wenn die Arbeiter, die offiziell aus einem EU-Land "entsandt" wurden, tatsächlich für den nationalen Auftragnehmer arbeiten, wird die Hauptfolge sein, dass sie als Arbeitnehmer des nationalen Vertragspartners (der im Land A etablierten Arbeitgeber) qualifizieren, und dies wird dazu führen, dass:

- die Rückerstattung der sozialen Sicherheit, der Sozialhilfe und der Versicherungsbeiträge für die entsprechenden Institutionen, die für die soziale Sicherheit des Landes A zuständig sind (obwohl, um diese zu gewährleisten, sollen die Aufsichtsbehörden zunächst die Aufhebung jeder A1-Modelle erhalten - dazu mehr weiter unten)
- die Anmeldung von Sanktionen für Verstöße gegen die Arbeitsverhältnisse des in Land A ansässigen Arbeitgebers.

Diese Situation kann jedoch nicht als "Untergrundarbeit" angesehen werden und kann daher nicht den spezifischen Sanktionen für die Untergrundarbeit in dem Land unterzogen werden, in dem Leistungen erbracht wurden.

4. F.DOCH SETZT SICH DAS GESETZ DES AUFNAHMELANDES ÜBER DIE DISZIPLINIERUNG DER GRENZÜBERSCHREITENDEN ENTSENDUNG DURCH IN SITUATIONEN ILLEGALER / RECHTSWIDRIGER GRENZÜBERSCHREITENDER ENTSENDUNG?

A. Absolut nicht. Gemäß Art. 4 Richtlinie 2014/67/EU, gilt das Recht des Aufnahmelandes nur für die Fälle von "Missbrauch und / oder Umgehung", die die Kontrollstelle auf der Grundlage einer "Gesamtbeurteilung aller Tatsachen" erkennen kann.

Aber wenn im Rahmen einer tatsächlichen grenzüberschreitenden Entsendung einige spezifische Regeln verletzt werden (vor allem in Bereichen, in denen das Recht des Landes gilt, in dem die Leistung erbracht wurde, im Sinne von Art. 3 der Richtlinie 96/71/EG), soll ein bestimmter Katalog an Sanktionen greifen, der von dem Gesetz des jeweiligen Landes der Leistungserbringung eingerichtet wurde.

FOKUS 4: ITALIEN

Zum Beispiel im Falle eines Verstoßes gegen die Vorschriften über Arbeitszeiten und Ruhezeiten, gelten die Sanktionen in Gesetzesverordnung Nr. 66/2003; im Falle von Verstößen gegen die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, gelten die Sanktionen in Gesetzesverordnung Nr. 81/2008; im Falle der Nichtanwendung des Mindestlohns, der durch den nationalen Tarifvertrag festgelegt ist, soll dieser Mindestlohn durch die wenig verbreiteten Tabellen der Mindestsätze ersetzt werden und die formelle Mitteilung gemäß Art.12 Gesetzesverordnung Nr. 124/2004 kann auch an den Auftraggeber aufgrund der gesamtschuldnerischen Haftung in dieser Sache (Rundschreiben / 2011) gesendet werden.

Zur Erläuterung, führen wir das Beispiel in FAQ 2 und 3 weiter fort.

Die Parteien des Dienstleistungsvertrags (in diesem Beispiel ist der Vertrag als Dienstleistungsauftrag nach Artikel 1655 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) haben nicht nur "auf dem Papier" sondern auch tatsächlich entsandt und somit kann die Aufsichtsbehörde nicht nach der Logik der "Leugnung" der Transaktion gehen, die formal vom Auftraggeber, dem Auftragnehmer und der "Zuordnung" des Arbeitsverhältnisses mit dem falschen Kunden erklärt wurde.

Wenn die Entsendung rechtmäßig ist, für die Arbeiter, die in Italien arbeiten, aber für einen Auftraggeber agieren, der in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässig ist, in Übereinstimmung mit dem Vertrag, der mit dem italienischen Vertragspartner unterzeichnet wurde, sollen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Landes in Kraft treten, in dem sie arbeiten (Italien, in diesem Beispiel), gemäß Art. 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG, in Italien von Art.3, Gesetzesverordnung N.72/2000 umgesetzt.

In der Tat, wenn die Entsendung echt ist, sollen entsandte Arbeitnehmer den bestehenden Bestimmungen des Gesetzes des Landes unterliegen, in dem die Arbeit hinsichtlich der folgenden Themen durchgeführt wird: a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten; b) bezahlter Mindestjahresurlaub; c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für Zusatzrentensysteme; d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsunternehmen; e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz; f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und den Einsatz von neuen oder werdenden Mütter, Kindern und Jugendlichen; g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Der Arbeitgeber (d.h. EU-Auftragnehmer) trägt die Konsequenzen, die das italienische Gesetz für den Verstoß gegen die oben genannten Regeln vorsieht, insbesondere die verwaltungsrechtlichen Sanktionen und straf- und zivilrechtlichen Konsequenzen in Zusammenhang mit Lohnfragen, auf die

sich die Mitteilung gemäß Artikel 12, Gesetzesdekret Nr.124/2004 bezogen hatte. Letzteres ist ein Gesetz, das von Arbeitsinspektoren übernommen wurde, und unter dem die Arbeitgeber aufgefordert werden, die Mitarbeiter nach dem geltenden Tarifvertrag zu bezahlen. Dieser Hinweis soll vom Direktor des Amtes unmittelbar durchgesetzt werden, und versetzt die Mitarbeiter in die Lage, ihre Rechte auszuüben, ohne notwendigerweise ein Gerichtsverfahren einzuleiten. Dieses Recht kann auch gegen den vertraglichen Unternehmer ausgeübt werden, der in Italien wohnhaft ist, der gesamtschuldnerische Haftung trägt hinsichtlich der Zahlung der Löhne, die den Beschäftigten vertraglich geschuldet sind.

Kurz gesagt, wenn der von den Parteien geschlossene Vertrag einer tatsächlichen grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (tatsächlichen Entsendung) weicht, unterliegen die Beschäftigten unter den oben genannten Bedingungen dem Gesetz des Ortes, an dem Arbeit ausgeführt wird.

Eine Ausnahme dieser Regel, in Bezug auf das italienische Recht ist in Artikel 3 Absatz 2 der Rechtsverordnung N. 72/2000 festgesetzt, wonach "die Vorschriften des Gesetzes und der Tarifvertrag über die Mindestlänge des bezahlten Jahresurlaubes und des Mindestlohnes, einschließlich erhöhter Zuschläge für Überstunden, werden im Fall der Erstmontage oder Erstinstallation eines Vermögenswertes, der in einem Vertrag über Warenversorgung festgelegt ist, nicht anzuwenden sein. Auch ist es für den Betrieb der bereitgestellten Vermögenswerte und für die Ausübung durch Fachkräfte der Arbeitsunternehmen unverzichtbar, wenn die Dauer der Arbeiten in Zusammenhang mit der vorhergesehenen Entsendung acht Tage nicht überschreitet. "

Die Regel gilt jedoch wieder für "Bauarbeiten (...) den Bau betreffend, Sanierung, Wartung, Umbau oder Abriss von Gebäuden, insbesondere folgende Arbeitsschritte: 1) Baugruben; 2) Restaurierung, 3) Aufbau; 4) Montage und Demontage von vorgefertigten Elementen, 5) Gestaltung oder Ausrüstung; 6) Transformation; 7) Erneuerung; 8) Reparatur; 9) Demontage; 10) Abbruch; 11) Wartung; 12) Malerei und Reinigung; 13) Aufarbeitung ". Die Angabe dieser Tätigkeiten wird in Anhang A, Gesetzesverordnung. Nr. 72/2000 zur Verfügung gestellt.

5. F. IN WELCHEN FÄLLEN WERDEN DIE RICHTLINIEN 96/71 / EG UND 2014/67 / EU IM TRANSPORTGEWERBE GELTEN?

A. Es ist nicht leicht, eine präzise Antwort auf diese Frage zu geben, die von allen geteilt wird. Doch abgesehen von der Frage der normalen grenzüberschreitenden Transporten, in Bezug auf die verschiedenen Annahmen, bei denen erhebliche Unsicherheiten erhalten bleiben, ist es heute eher möglich zu klären, was sicherlich in den Rahmen der Anwendung der Gemeinschaftsvorschriften über die Entsendung fällt. Die Annahmen, von denen man glaubt, dass es keine Zweifel in der Anwendung der Gemeinschaftsrichtlinie über die Entsendung gibt, sind wie folgt:

- a. **Kabotage** im Rahmen von Kapitel III der Verordnung 1072/2009 geregelt (der Erwägungsgrund Nr. 17, in der Tat, sieht ausdrücklich vor, dass "die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von

Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen gelten soll, die Kabotage durchführen");

- b. bei einem Vertrag über **die Erbringung von Transportdienstleistungen** (Transportdienstleistungen dauerhaft vom Auftragnehmer organisiert), in dem die Dienstleistung in einem anderen als dem Niederlassungsland durchgeführt werden (z.B. das Unternehmen ALFA, das in Land A etabliert ist, leitet eine Reihe von Transportdienstleistungen an das Unternehmen BETA weiter, das in Land B etabliert ist. Die Dienstleistungen sollen auf dem Gebiet des Landes A durchgeführt werden). Diese Hypothese ist anders als Kabotage, da Transportdienstleistungen auf dem Gebiet des Landes A nicht unbedingt in die Kabotage im Sinne der Verordnung Nr. 1072/2009 einbegriffen sind.
- c. Bei der Bereitstellung von Arbeitnehmern (Fahrer) für den inländischen Transport in Land A von einem Zeitarbeitsunternehmen, das in einem anderen Land seinen Sitz hat, als dem, in dem die Transportdienstleistungen durchgeführt werden (z.B.: Zeitarbeitsunternehmen ALFA, mit Sitz in Land A, liefert Fahrer für das Transportunternehmen BETA, das in Land B ansässig ist, um Transportdienstleistungen auf dem Gebiet des Landes B durchzuführen). Auch dieser Fall gilt nicht als Kabotage wie in Absatz "a." erklärt, da solche Transportdienstleistungen auf dem Gebiet des Landes B nicht unbedingt unter Kabotagetätigkeiten fallen.

FOKUS 5: STUDIE ÜBER DIE ANWENDUNG DES GEMEINSCHAFTSRECHTS ÜBER DIE ENTSENDUNG IM TRANSPORTSEKTOR

Für eine eingehende Studie zu diesem Thema, mit all den "Grauzonen", in denen nicht klar ist, ob die EU-Richtlinie über Entsendung angewandt werden kann, wenden Sie sich bitte an den Abschlussbericht des Dokuments "Die Inspektionstätigkeit in der grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern im Transportwesen: ein Leitfaden für Kontrollbehörden (Transpo-Projekt, Ref.: VS/2010/0624), "Sektion I, Kap. I.1 (im Netz verfügbar: <http://www.tagliacarne.it/P42A0C14S42/Road-transport-sector-and-Posting-of-workers.htm> verfügbar).

6 F. WELCHE DOKUMENTE SOLLTEN AM ARBEITSPLATZ VORLIEGEN, UM KONTROLLEN ZU ERLEICHTERN UND ZU BESCHLEUNIGEN?

A. Für eine schnellere Überprüfung der Unterlagen zur Bescheinigung der Ordnungsmäßigkeit des Beschäftigungsstatus der entsandten Arbeitnehmer, insbesondere, um zu überprüfen, dass es sich weder um Schwarzarbeit handelt, noch um die illegale Erbringung von Dienstleistungen (Art. 29, Absatz 1 der Gesetzesverordnung Nr. 276/2003), werden die folgenden Dokumente am Ort der Erbringung der Dienstleistungen zur Verfügung gestellt. Dies soll bereits während der Prüfung oder zu einem Zeitpunkt unmittelbar nach der Prüfung geschehen:

- a. Geschäftsvertrag, unter dem das Unternehmen seine Geschäftstätigkeit im Land der Dienstleistungserbringung durchführt, obwohl es nicht in diesem ansässig ist (z.B. Auftrag / Unterauftrag, Auftrag / Unterauftrag für den Transport, Logistikvertrag, Vertrag über die vorübergehende Erbringung einer Beschäftigung, usw.).
- b. A1 Modelle der betroffenen Arbeitnehmer;

- c. Wenn möglich, Gehaltsabrechnungen bereits bearbeitet oder die benötigten Nachweise, um die Zahlung von Löhnen und den relativen Betrag festzustellen (in der Praxis, wenn der Job mindestens einen Monat dauert und die Inspektion nach der Erstellung der Lohnabrechnung erfolgt),
- d. Nachweise in Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit (je nach Situation, Risikobewertungsbericht "RAP", OSP, Gesundheitsüberwachung, usw.) .;

Für den Bausektor, muss das Unternehmen, das die Arbeit ausführt, auch die Zahlung an die "Bau Fonds" angeben, wenn eine solche im Herkunftsland besteht.

7. F. WELCHE DOKUMENTE SIND NORMALERWEISE WÄHREND DER INSPEKTION BEI EINER GRENZÜBERSCHREITENDEN ENTSENDUNG ERFORDERLICH?

A.Das Arbeitsministerium hat das folgende Dokument bereits zur Verfügung gestellt: "Die Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union - Anweisungen für den Einsatz von Kontrollpersonal" (erhältlich im Internet unter:

<http://www.lavoro.gov.it/md/AreaLavoro/Vigilanza/Documents/Vigilanza/Vademecumdistaccoomunitario.pdf>). Dieses Dokument enthält eine Prüfliste der Unterlagen, die der Arbeitsinspektor bei der Inspektion einfordert. Im folgenden sehen Sie eine Kopie dieser Liste.

FOKUS 6: PRÜFLISTE

- 1) *A1-Modelle;*
- 2) *Liste der entsandten Arbeitnehmer. Viele Länder verlangen bereits eine Voranmeldung, die an die zuständigen Behörden auf dem Gebiet der Arbeitsaufsicht erfolgt. Selbst dort, z.B. wie in Italien, wo dieses Gesetz noch nicht Teil der italienischen Gesetzgebung ist, ist es doch möglich, einen Antrag zu stellen (in Italien, nach Art.14 Gesetzesdekret Nr. 124/2004) an den EU Arbeitgeber um eine "Liste der entsandten Arbeitnehmer" unter Angabe der geschätzten Dauer der Entsendung zu liefern;*
- 3) *Voranmeldung der Entsendung ins Ausland, wenn verpflichtend im Herkunftsland (wie im Falle von Rumänien);*
- 4) *Identifikationsdaten der Arbeitnehmer (bereits bei Erstinspektion erforderlich);*
- 5) *Individuelle Arbeitsverträge der entsandten Arbeitnehmer und jeder Einstellungsschreiben, da dies die europäischen Norm ist;*
- 6) *Stellenausschreibung - öffentliche Aufzeichnung - bzw. gleichwertige Unterlagen (nach den Rechtsvorschriften des Landes des Hauptsitzes des Arbeitgebers);*
- 7) *Gründungsurkunde des Unternehmens von der Handelskammer (gemäß den Rechtsvorschriften des Niederlassungslandes), um die technische Überprüfung - die berufliche Qualifikation zu bestätigen;*

- 8) Geschäftsvertrag zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem empfangenden Unternehmen: Beschaffung, Transport, (vorübergehende) Bereitstellung der Beschäftigung, und so weiter .;
- 9) *Auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, gelten die Regeln für die Gesundheitsüberwachung und für die Information / Schulung der Arbeitnehmer. Was den Gesundheitsschutz anbetrifft, ist es möglich (notwendig), eine ärztliche Bescheinigung über die Eignung für die Aufgaben (wenn dies nach den Vorschriften des Landes der Leistungserbringung erforderlich ist) anzufordern.*
Auch die ärztliche Bescheinigung, die durch die zuständige ärztliche Stelle des Niederlassungslandes ausgestellt wurde, kann akzeptiert werden, und daher bei der Prüfung angefordert werden. Bezüglich der aus Sicherheitsgründen erforderlichen Dokumentationspflicht, muss das in der EU tätige Unternehmen, das in der Baubranche agiert und wo die Vorschriften des Landes der Leistungserbringung dies erfordern, die entsprechende Dokumentation zur Risikobewertung (in Italien , OSP - Operational Safety Plan) einreichen.
- 10) Lohnabrechnungen (oder ein gleichwertiges Dokument im Land des Hauptsitzes). Lohnabrechnungen, die von den Arbeitern unterzeichnet wurden, können ebenfalls gezeigt werden, so dass die Arbeiter zumindest als bezahlt angeben können und als Nachweis ihrer Gehaltsdaten;
- 11) Anwesenheitsliste (oder ein gleichwertiges Dokument im Niederlassungsland);
- 12) *Beliebige administrative Berechtigungen des Niederlassungslandes (z.B. Zeitarbeit, Personalauswahl);*
- 13) *Für Arbeitnehmer aus Drittländern, die in EU Unternehmen unter dem System der grenzüberschreitenden Entsendung arbeiten: Aufenthaltsbewilligung von der Behörde des EU-Mitgliedstaates, in dem sich der Hauptsitz befindet;*
- 14) Im Hinblick auf die Beschäftigung von Minderjährigen, soll dieser Fall in den Anwendungsbereich des Rechtsstaatlichkeit des Landes fallen, in der die Leistung erbracht wird. Dieses Gesetz muss zwingend angewendet werden;
- 15) Die Rechnungen des EU Unternehmens an das Unternehmen des Auftragnehmers, der im Land der Leistungserbringung etabliert ist;
- 16) *Im Fall von Straßentransporten: Fahrtenschreiber, um Arbeitszeiten und Pausen für mögliche Sanktionen aufzudecken .*

8. F. WELCHE UNTERLAGEN SIND IN DER REGEL ERFORDERLICH, UM DIE ORDNUNGSMÄßIGKEIT DER BESCHÄFTIGUNG IM URSPRUNGSLAND NACHWEISEN ZU KÖNNEN?

A. Das Arbeitsverhältnis der entsandten Arbeitnehmer sollten regelmäßig nach den Regeln des Landes festgesetzt werden, in dem der Arbeitnehmer normalerweise arbeitet und in dem das Unternehmen, für das er arbeitet, sich befindet. Folglich soll der Arbeitsinspektor eine Anfrage an die öffentlichen Einrichtungen des Herkunftslandes des Mitarbeiters stellen, damit sie seine Stellenausschreibung erhalten. Das sind die Institutionen, die nach dem nationalen Recht des Herkunftslandes des Mitarbeiters für den Erhalt der obligatorischen Stellenausschreibung verantwortlich sind.

Das A1-Modell kann diese Mitteilung ersetzen, da es veranschaulicht, dass eine Kontrolle in diesem Sinne bereits durch die nationale Behörde des Herkunftslandes gemacht wurde, die das A1-Modell ausgestellt hat. Darüber hinaus kann der Arbeitsinspektor eine Kopie des Einstellungsschreibens einfordern (Auskunftspflicht gemäß der Richtlinie 91/533/EWG) und der Mitteilung der Entsendung (sofern dies in dem Herkunftsland gesetzlich vorgeschrieben ist).

9. F. WELCHE UNTERLAGEN KÖNNTEN ANGEFORDERT WERDEN, UM NACHZUWEISEN, DASS DAS GEHALT ANGEMESSEN IST?

A. Richtlinie 2014/67/EU, Art.9.1.b konstatiert, dass bei der Kontrolle sowohl Gehaltsabrechnungen (in Gebrauch im Herkunftsland) und ein "Beweis für die Zahlung der Löhne" auf Anfrage vorzuweisen sind. Die Anfrage der Kontrolleure über entsprechende Bankunterlagen (Banküberweisungen) scheint daher nicht das zu übersteigen, was in der neuen Richtlinie festgelegt wurde.

10. F. WELCHE UNTERLAGEN KÖNNEN IN DEN BEREICHEN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ ANGEFORDERT WERDEN?

A. Die übliche Dokumentation, die von einem lokalen Unternehmen in einem ähnlichen Fall angefordert werden würde. Natürlich müssen im Hinblick auf die Gesundheitsüberwachung und Ausbildung Unterlagen zum Nachweis der gewohnten Durchführung im Herkunftsland akzeptiert werden.

FOKUS: ITALIEN HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

IT 1. F. SOLLEN DIE REGELN DES ITALIENISCHEN NATIONALEN TARIFVERTRAGES (ARBEITSZEIT, URLAUB, ÜBERSTUNDEN, ZUSCHLÄGE ETC.) IMMER EINGEHALTEN WERDEN?

A. Artikel 3.1 der Richtlinie 96/71/EG erfordert nicht die Anwendung des nationalen Tarifvertrages im Hinblick auf die Regeln der "allgemeinen Anwendung". Dieses Prinzip greift nicht einmal im italienischen Rechtssystem. Tatsächlich gilt in Italien das entgegengesetzte Prinzip der Vereinigungsfreiheit, so dass die von den repräsentativsten Organisationen geschlossenen nationalen Tarifverträge für die allgemeine Anwendung nur hinsichtlich des darin festgelegten Mindestlohns gelten, aufgrund einer einheitlichen Auslegung des Gesetzes, das die praktische Anwendung des Art. 36 der italienischen Verfassung bestimmt.

Die Aussage enthalten in Art. 3 Absatz 1 der Rechtsverordnung Nr. 72/2000 für die Arbeitnehmer, die in einer EU Entsendung arbeiten, soll "die gleichen Arbeitsbedingungen" anwenden, die durch das italienische Gesetz festgelegt sind. Und je mehr repräsentative nationale Tarifverträge es gibt, so müssen dies in einer Weise ausgelegt werden, die mit dem Gemeinschaftsrecht und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs konsistent ist, insbesondere auf restriktive Weise, und zwar nur in Bezug auf die in Art.3.1 der Richtlinie 96/71/EG genannten Bereiche.

Grundsätzlich gelten daher gemäß dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit, die in unserem System existiert, die italienischen nationalen Tarifverträge, und insbesondere diejenigen, die von den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossen wurden und die der

grenzüberschreitenden Entsendung, nur in Bezug auf den Mindestlohn und nicht auf andere Themen, die von den Bestimmungen des Vertrages abgedeckt werden (Urlaub, Arbeitszeiten, etc ..), wie z.B., dass der Mindestlohn wie im nationalen Tarifvertrag vorgesehen "in der Regel für alle Unternehmen" anwendbar ist (Art. 3.8 Richtlinie 96/ 71/EG). Es kann angenommen werden, dass die Aspekte bezüglich der Vergütung auch Punkte wie Überstunden, Nacharbeit, Urlaub, usw. miteinbeziehen, gemäß der Richtlinie, die ausdrücklich darauf hinweist, dass auch beim Mindestlohn "Überstundensätze" festgestellt werden.

Allerdings sollen die italienischen Gesetze (und Verordnungen), die die Fragen in Art. 3.1 Richtlinie 96/71/EG betreffen, (z.B. Arbeitszeiten und Ruhezeiten) für die Arbeitnehmer im Rahmen der transnationalen Entsendung angewendet werden.

IT 2. F. SOLL EINE BAUFIRMA, DIE IN ITALIEN UNTER EINER LÄNDERÜBERGREIFENDEN ENTSENDUNG ARBEITET IN DER DURCHFÜHRUNG EINES VERTRAGES (ODER UNTERAUFTRAG) SICH UNBEDINGT MIT DEN BAUFONDS REGISTRIEREN?

A. Die Anforderung sich bei einem Baufonds in der italienischen Gesetzgebung zu registrieren erstreckt sich auch auf solche Bereiche, die unmittelbar mit der Bestimmung des Mindestlohns zusammenhängen. Daher wird allgemein angenommen, dass die Registrierung zwingend erforderlich ist, auch für die Unternehmen, die mit einer grenzüberschreitenden Entsendung arbeiten, sofern sie nicht ein Abkommen geschlossen haben über die gegenseitige Anerkennung des italienischen Baufonds und einem in ihrem Land bestehenden ähnlichen System.

Wie bereits in den Antworten auf die Fragen Nr. 24/2007 und Nr. 6/2009 hervorgehoben, im Falle von Unternehmen, die in Italien mit ihren Mitarbeitern in einem länderübergreifenden Entsendungssystem arbeiten "für die EU Unternehmen entsteht die Verpflichtung nur dann, wenn diese Verpflichtungen nicht bereits mit einem öffentlichen oder vertraglichen Körperschaft eingesetzt wurden, die dasselbe angestrebte Schutzniveau sicherstellen, das aus der Disziplin der Vertragsbestimmungen auferlegt wurde, die in unserem Land in Kraft sind".

Es sollte auch angemerkt werden, dass sich in dieser Frage die AVCP (Behörde für die Überwachung von öffentliche Aufträgen) - jetzt ANAC genannt - in einem Dokument im Zusammenhang mit der DURC (Erklärung zur korrekten Erfüllung von Sozialbeitragsverpflichtungen) (abrufbar unter [http:// www.avcp.it/portal/public/classic/FAQ/FAQ_durc](http://www.avcp.it/portal/public/classic/FAQ/FAQ_durc)), die auf die oben genannte Befragungen Nr. 24/2007 und Nr. 6/2009 durch das Ministerium für Arbeit verweist, ausdrücklich auf deren Inhalt bezieht.

IT 3. F. WELCHES SIND DIE VERPFLICHTUNGEN DER UNTERNEHMEN AUS DRITTLÄNDERN, DIE IN BEZUG AUF DIE DURC AUF ITALIENISCHEM GEBIET ARBEITEN (BEFRAGUNG NR. 24/2007 UND NR. 6/2009 DURCH DAS MINISTERIUM FÜR ARBEIT)?

A. Unternehmen aus Drittländern, die ihre Mitarbeiter auf unser Staatsgebiet entsenden, haben die Verpflichtung, sich mit den Bau Fonds zu registrieren und werden daher verpflichtet, eine DURC zu besorgen, während für die EU-Unternehmen diese Verpflichtung nur dann

besteht, wenn diese Anforderungen nicht bereits mit einem öffentlichen oder vertraglichen Körperschaft eingesetzt wurden, die dasselbe angestrebte Schutzniveau sicherstellen, das aus der Disziplin der Vertragsbestimmungen auferlegt wurde, die in unserem Land in Kraft sind.

Grundsätzlich kann das Problem wie folgt zusammengefasst werden: für Unternehmen aus Drittländern, die sich mit dem italienischen Bau Fonds registriert haben (oder mit einem bilateralen Abkommen), erlaubt eine solche Registrierung die Erteilung der DURC, während in allen anderen Fällen der jeweilige Sozialversicherungsträger des Niederlassungslandes eine Erklärung zur korrekten Erfüllung der Sozialbeitragsverpflichtungen im Wesentlichen äquivalent zu unserem DURC.

IT 4. F. SOLL DIE GESAMTSCHULDNERISCHE HAFTUNG BEGRÜNDET IN ART. 29, ABSATZ 2 DER RECHTSVERORDNUNG NR. 276/2003 AUF DEN TRANSPORTVERTRAG ANGEWANDT WERDEN?

A. Nein, denn Art. 29 Absatz 2 der Rechtsverordnung Nr. 276/2003 bezieht sich auf Arbeitsverträge und nicht auf Transportverträge. Tatsächlich ist in Italien der Werkvertrag (Art. 1678 Bürgerliches Gesetzbuch) von dem Transportvertrag (Art. 1655 Bürgerliches Gesetzbuch) getrennt.

Für die Anwendung der gesamtschuldnerischen Haftung gemäß Art. 29 Absatz 2 der Rechtsverordnung Nr. 276/2003, sieht das Rundschreiben MLPS Nr. 17/2012 vor, dass Arbeitsverträge für Transportdienstleistungen sich von Transport unterscheiden wie vorherig "eine Reihe von Transporten sind geplant, um ein Gesamtergebnis zu erzielen, an das sich die Parteien gegenseitig durch einen einzigen Vertrag binden, so dass diese Arbeiten im Wesen zu Dauerleistungen werden, welche der Träger durch die spezifischen Bedingungen des Vertrages mit den erforderlichen Ressourcen organisieren muss.

FOKUS: RUMÄNIEN HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

RO 1.F. HAT DER BEGRIFF ENTSENDUNG SO WIE IN DER RICHTLINIE 96/71 VERWENDET, DIESELBE BEDEUTUNG WIE DER BEGRIFF ENTSENDUNG (VERSETZUNG) SO WIE ER IM RUMÄNISCHEN ARBEITSGESETZBUCH (GESETZ 53 VON 2003) VERWENDET WIRD?

A. Die Antwort ist NEIN.

Im rumänischen Arbeitsrecht hat der Begriff Entsendung (detaşare) unterschiedliche Bedeutungen, jedoch haben alle einen Bezug zur Arbeitskräftemobilität.

Entsendung so wie im Arbeitsgesetzbuch vermerkt ist die vorübergehende Überlassung eines Arbeitsvertrages zwischen zwei Arbeitgebern in denen vorübergehend der erste und ursprüngliche Arbeitsvertrag aufgegeben wird und die Arbeit vorübergehend beim zweiten Arbeitgeber ausgeführt wird. Im Gegensatz dazu bezieht sich der Begriff Entsendung so wie er in der Richtlinie 96/71 verwendet wird die vorübergehende Verlegung der Arbeitskraft wobei der Arbeitsvertrag mit dem ersten (und einzigen) Arbeitgeber beibehalten wird.

RO 2.F. MUSS EIN RUMÄNISCHER ARBEITGEBER BEI DER ENTSENDUNG VON BESCHÄFTIGTEN INS AUSLAND DIE BESTIMMUNGEN DER RUMÄNISCHEN GESETZGEBUNG NR. 344 AUS DEM JAHR 2006 ODER DIE BESTIMMUNGEN DER RICHTLINIE 96/71 UND DER RICHTLINIE 2014/67 ERFÜLLEN?

A. Die Antwort ist keine von diesen.

In Bezug auf die Mindestanforderungen der Arbeitsbedingungen am temporären Arbeitsplatz in den Aufnahmemitgliedstaaten (MS) gelten die nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71. In der gleichen Weise gelten auch die Verwaltungsvorschriften des Aufnahmemitgliedsstaats in Bezug auf die nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2014/67. Gleichzeitig, sind die Bestimmungen des rumänischen Arbeitsgesetzbuches noch anwendbar in Bezug auf das Arbeitsverhältnis für den Schutz der rumänischen Arbeiter.

Das Gesetz 344 gilt für die anderen Mitgliedstaaten aus denen Arbeitgeber Arbeitnehmer auf das Hoheitsgebiet Rumäniens entsenden. Richtlinien sind nicht direkt in allen MS anwendbar, aber sind wichtig für das Verständnis der der Umsetzung in alle nationalen Gesetze und deren enthaltenen Grundsätzen.

Dies ist der Grund warum eine vorherige, genaue und vollständige Unterrichtung über die Bestimmungen und des Rechts in den Mitgliedstaaten, wo die Leistung erbracht wird und die Arbeiter entsandt werden, unbedingt notwendig ist.

RO 3.F. KANN EIN ARBEITGEBER IM FALLE EINER ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN VON DEN BEHÖRDEN DES AUFNAHME- BZW. HERKUNFTSMITGLIEDSTAATES UNTERSUCHT WERDEN?

A. Vorübergehende Verlagerung der Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung in Beteiligung von mindestens zwei nationalen Territorien: Kontrollen zu Arbeitsbedingungen sowie der Gesundheit und Sicherheit der entsandten Arbeitnehmer, werden sowohl von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaaten als auch Herkunftsmitgliedstaat durchgeführt, entweder getrennt, oder als kooperative Ermittlungen oder durch Informationsaustausch durchgeführt. In einigen Mitgliedstaaten, unterscheiden sich die Kontrollbefugnisse, so dass eine Prüfung in einem MS zwei oder drei Prüfungen in einem anderen Mitgliedstaat entspricht.

Kommunikation / Erklärung vor den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats, Verantwortung und Verpflichtung des Dienstleistungsempfängers, die Papiere und Dokumente (in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern) den ermittelnden Instanzen zur Verfügung zu stellen, die Möglichkeit sie einer gewissen Zeit zu erhalten und die Zusammenarbeit mit den Stellen des entsendenden MS die für die Überwachung und Kontrolle verantwortlich sind.

RO 4.F. DEUTET DAS FEHLEN DER PORTABLEN A1 – BESCHEINIGUNG DARAUF HIN, DASS DIE ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN NICHT LEGAL IST?

A. Der Fall einer grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern beinhaltet mindestens drei Ebenen von Normen und Institutionen. Diese sind zu gleicher Zeit verbunden und getrennt. Verbunden, da sie auf der einen gleichen Tatsache beruhen (Arbeitsverhältnis, dass die Entsendung innerhalb der EU untermauert). Getrennt, weil sie unterschiedliche Verwaltungssysteme betreffen: Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und Steuersysteme.

Richtlinie 96/71 und Richtlinie 2014/67 regeln die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Falle der vorübergehenden Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat. Verordnung 883/2004 und die portable Bescheinigung A1 bestätigen, die Zugehörigkeit zu einem nationalen Sozialversicherungssystem für mobile Beschäftigte. Das Steuerrecht betrifft die Besteuerung von Einkommen und Vermeidung der Doppelbesteuerung zwischen den Mitgliedstaaten. Das Fehlen der A1 – Bescheinigung bedeutet nicht zwingend eine illegal oder betrügerische Entsendung, stellt jedoch eine Verletzung des Sozialversicherungssystems dar.

FOKUS: DEUTSCHLAND

F. WELCHE DOKUMENTE MÜSSEN DEN ERMITTELNDEN INSTANZEN GRUNDSÄTZLICH BEI KONTROLLEN VORGELEGT WERDEN?

A. Bei Fahrerkontrollen müssen grundsätzlich die folgenden Dokumente vorgelegt werden: Pass oder Personalausweis, Führerschein, Transportdokumente (z.B. CMR), Lizenzen, Ausdrücke oder digitaler Fahrtenschreiber, Angaben zur Sozialversicherung (z.B. Entsendenachweis A1-Bescheinigung).

Im Prinzip ist das vorrangige Ziel dieser Kontrollen herauszufinden wo und wann der Fahrer angeheuert wurde, das heißt in welchem Land der Arbeitgeber zumindest formell seine Geschäftstätigkeiten ausübt und ob der Fahrer auch rechtmäßig im dem Sozialsystem im jeweiligen Land registriert ist.

Wenn der Arbeitgeber deutsch ist, ist die Überprüfung anhand der existierenden Online-Datenbank sehr einfach. Hingegen ist der Sachverhalt wesentlich komplexer wenn es sich augenscheinlich um einen entsandten beschäftigten handelt.

Wenn dieser augenscheinlich entsandte Fahrer in der Lage ist die Entsendebescheinigung (A1 Bescheinigung) zu präsentieren, können die Ermittlungsbehörden mit Hilfe einer Datenbank prüfen ob ebendiese Bescheinigung im Entsendeland für den Fahrer ausgestellt wurde. Ansonsten wird eine Frist für die Vorlage der Bescheinigung festgelegt.