

Richtlinienvorschläge der EU-Kommission zur konzerninternen Entsendung von Drittstaatsangehörigen (ICT) (KOM(2010) 378) und zur Saisonbeschäftigung (KOM(2010) 379) mit Mehrwert ausgestalten

Sachverständigen-Anhörung im Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 25. Juni 2012

20. Juni 2012

Zusammenfassung

Die EU-Kommission hat am 13. Juli 2010 (KOM(2010) 378) einen Richtlinienvorschlag über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (sog. ICT-Richtlinie) vorgelegt. Damit soll der konzerninterne Transfer von Schlüsselpersonal in die EU und innerhalb der EU vereinfacht und standardisiert werden.

Seit Ende Mai 2012 liegt ein gemeinsames Verhandlungsmandat von Rat und Europäischem Parlament für die ICT-Richtlinie vor. Ein Termin für die nun anstehenden Trilog-Verhandlungen ist aber noch unbekannt und unter dänischer EU-Ratspräsidentschaft wohl nicht mehr zu erwarten. Die Verabschiedung des EU-Legislativvorhabens ist bis zum Jahresende 2012 geplant.

Grundsätzlich ist das Ziel des ICT-Richtlinienvorschlags, die EU für multinationale Unternehmen attraktiver zu machen und damit den Standort Europa zu stärken, zu begrüßen. Allerdings beinhaltet der Richtlinienvorschlag auch kritische Punkte. Insbesondere die Ausgestaltung der innereuropäischen Mobilität innerhalb der ICT-Richtlinie und die wegen bestehender Missbrauchsge-

fahr notwendige Herausnahme der Baubranche aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie sind nach Auffassung der BDA noch unzureichend gelöst. Ziel muss es sein, einen angemessenen Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen der Baubranche und denen global agierender Unternehmen zu schaffen, die auf einen flexiblen und effektiven innerbetrieblichen Einsatz ihres Personals angewiesen sind. Die im Zuge der Verhandlungen über die Richtlinie vorgeschlagene Sperrfrist für bereits im Rahmen der ICT-Richtlinie zugelassene Arbeitnehmer ist unpraktikabel, bürokratisch und wirft in der derzeitigen Ausgestaltung viele Fragen auf. Die BDA wird sich im Sinne einer praktikablen Ausgestaltung der ICT-Richtlinie weiterhin aktiv einbringen, um für die Unternehmen den größtmöglichen Mehrwert zu erreichen.

Des Weiteren hat die Europäische Kommission am 13. Juli 2010 (KOM(2010) 379) einen Richtlinienvorschlag über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten vorgelegt. Die Kommission verfolgt hiermit das Ziel, einheitliche Mindeststandards für die Einreise und den Aufenthalt von Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten festzulegen, bestimmte Rechte für die Personengruppen festzuschreiben sowie Ausbeutung von Sai-

sonarbeitskräften vorzubeugen. Ein Verhandlungsmandat von Rat und Europäischem Parlament liegt noch nicht vor. Der weitere Zeitplan ist bislang unklar.

Die BDA hat die Vorlage des Richtlinienvorschlags zur saisonalen Beschäftigung im Grundsatz begrüßt. Die noch immer diskutierte Nichteinbeziehung von Kurzaufenthalten unter drei Monaten lehnt die BDA ab. Auch eine Übernahmeverpflichtung von Kosten durch den Arbeitgeber sowie eine von der Richtlinie verbindlich festgelegte Höchstbeschäftigungsdauer werden von der BDA kritisch gesehen.

Im Einzelnen

I. ICT-Richtlinie

1. Sachlicher Anwendungsbereich

- a) Versetzung muss mit erfasst sein

Der Richtlinienvorschlag erstreckt sich bislang nur auf die Konstellation der temporären Entsendung von Personal aus Drittstaaten. In diesem Fall werden die entsandten Mitarbeiter nicht in die europäische Niederlassung der Unternehmensgruppe eingegliedert, sondern bleiben vielmehr im Heimatbetrieb im Drittstaat eingegliedert. Die betriebliche Praxis erfordert jedoch eine weitergehende Flexibilität. Denn in vielen Fällen z. B. mit Blick auf sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen ist es notwendig, dass eine vorübergehende Eingliederung inklusive eines Übergangs des Weisungsrechts in das aufnehmende Unternehmen erfolgt. Daher setzt sich die BDA dafür ein, dass der sachliche Anwendungsbereich auch die für die Praxis wichtige Konstellation der Versetzung erfasst. Erst dann kann der Mehrwert der ICT-Richtlinie nach einem unkomplizierten konzerninternen Entsendesystem vollumfänglich realisiert werden.

- b) Klarstellung für Zeitarbeitsunternehmen erforderlich

Nach Art. 2 Abs. 2 d des Kompromissvorschlags des Rates vom 16. April 2012 findet

die ICT-Richtlinie keine Anwendung auf Drittstaatsangehörige, die als Zeitarbeiter von einem Zeitarbeitsunternehmen einem anderen Unternehmen überlassen worden sind. Ungeachtet dieser ausdrücklichen Ausnahme aus dem Anwendungsbereich wäre diese Fallkonstellation von der ICT-Richtlinie aber faktisch ohnehin nicht erfasst. Denn konzerninterne Entsendung im Sinne der Richtlinie meint die befristete Entsendung eines Drittstaatsangehörigen von einem außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmens, mit dem der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, in eine Niederlassung, die zur gleichen Unternehmensgruppe gehört und ihren Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat. Im Fall international agierender Zeitarbeitsunternehmen würde dies die Entsendung von einem in einem Drittstaat ansässigen Zeitarbeitsunternehmen in eine Niederlassung der gleichen Unternehmensgruppe bedeuten. Sinn und Zweck der Arbeitnehmerüberlassung ist aber gerade der Einsatz in einem anderen Unternehmen als dem eigenen Zeitarbeitsunternehmen. Somit sind zur Arbeitnehmerüberlassung vorgesehene Mitarbeiter der Zeitarbeitsunternehmen vom sachlichen Anwendungsbereich der Richtlinie gar nicht umfasst.

Etwas anderes muss hingegen für die im Zeitarbeitsunternehmen selbst beschäftigten Manager, Führungskräfte oder Trainees gelten. Sie arbeiten in den internen Strukturen des Zeitarbeitsunternehmens und werden nicht weiter an Dritte überlassen. Diese Mitarbeiter von international tätigen Zeitarbeitsunternehmen müssen selbstverständlich genauso behandelt werden wie Mitarbeiter anderer multinationaler Unternehmen auch und dementsprechend ebenfalls konzernintern mit den Vorteilen der ICT-Richtlinie entsendet werden können. Der Kompromissvorschlag des Rates ist daher dringend in der Weise zu präzisieren, dass diejenigen versetzten Arbeitnehmer, die direkt für das Zeitarbeitsunternehmen tätig werden und nicht zum Zwecke der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind, nicht vom Ausschluss in Art. 2 Abs. 2 d erfasst werden. Dafür hatte sich im Übrigen auch das Europäische Parlament

ausgesprochen (Orientierungsabstimmung im LIBE-Ausschuss vom 14. Februar 2012).

- c) Breitere Definition von „Unternehmensgruppe“ notwendig

Im Rahmen der Begriffsbestimmungen zur Festlegung des Anwendungsbereichs der Richtlinie wird im Kompromisstext des Rates in Art. 3 b „konzerninterne Entsendung“ als „*befristete Entsendung eines Drittstaatsangehörigen von einem außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen, mit dem der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag für die Dauer der Entsendung geschlossen hat, in eine Niederlassung, die zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehört und ihren Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat*“ definiert. Nachfolgend wird in Art. 3 I der Begriff „Unternehmensgruppe“ weiter präzisiert. Die BDA hat sich von Anfang an dafür eingesetzt, dass der internationale Personaltransfer nicht durch eine zu enge Definition der „Unternehmensgruppe“ in der Richtlinie künstlich und ohne sachlichen Grund eingeschränkt wird. So genügt es neben einer Mehrheitsbeteiligung oder Stimmenmehrheit für den deutschen Konzernbegriff auch, dass rechtlich selbständige Unternehmen, etwa aufgrund einer vertraglichen Regelung, unter einer einheitlichen Leitung zusammengefasst sind. Daher ist eine entsprechende Ergänzung in Art. 3 I notwendig.

2. Personellen Anwendungsbereich nicht zu eng fassen

Mit der grundsätzlichen Festlegung auf Führungskräfte, Fachkräfte und Trainees ist bereits sichergestellt, dass der Anwendungsbereich der Richtlinie nicht zu groß wird. Der personelle Anwendungsbereich der Richtlinie sollte nicht durch wenig praxisgerechte und nur mit hohem bürokratischen Prüfaufwand erfassbare, sehr detaillierte Eingrenzungen dieser Personengruppe künstlich verkleinert werden.

Der Kompromissvorschlag des Rates, wonach eine „Fachkraft“ (Art. 3 f) „außerge-

wöhnliche, für die Tätigkeit, Verfahren oder Verwaltung der aufnehmenden Niederlassung wesentliche und spezifische Fachkenntnisse“ der Person unter Berücksichtigung eines „hohen Qualifikationsniveaus“ (high level of qualification) vorweisen muss, ist vor diesem Hintergrund nicht zielführend.

Global agierende Unternehmen brauchen eine praxisgerechte Definition des Begriffs Fachkraft für einen flexiblen und effektiven Einsatz ihres Schlüsselpersonals. Um den berechtigten Interessen der Baubranche an einer Verhinderung eines Missbrauchs der ICT-Richtlinie Rechnung zu tragen, sollte nicht bei der Definition des Begriffs „Fachkraft“ angesetzt werden. Vielmehr sollte hierfür eine systematisch klare Regelung getroffen und eine Baubereichsausnahme, zumindest aber eine in der Wirkung mit einer Baubereichsausnahme vergleichbare Regelung eingeführt werden.

Zu begrüßen ist, dass der Kompromissvorschlag des Rates von einer weiteren Definition von Trainee ausgeht (Art. 3 g) als die Kommission in ihrem Richtlinienvorschlag zunächst zugrunde gelegt hatte. Es wird nicht mehr auf die Übernahme einer Führungs- oder Fachkraftposition unmittelbar nach dem Trainee-Programm abgestellt. Nach der derzeitigen Definition ist vielmehr ein vorübergehender Einsatz zum Zwecke der professionellen Entwicklung oder des Trainings ausreichend.

Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass die für Trainees erforderliche Voraussetzung „higher education qualification“ einheitlich in der Richtlinie an Level 6 der International Standard Classification of Education 2011 ausgerichtet wird und somit einem Bachelor-Degree entspricht. Höhere Anforderungen an den Abschluss, etwa eine Einschränkung auf Level 7 und 8 der International Standard Classification of Education 2011, wären mit Blick auf die typische Traineestruktur unverhältnismäßig.

3. *Baubereichsausnahme sicherstellen*

Es muss sichergestellt werden, dass die ICT-Richtlinie nicht zu negativen Auswirkungen auf den nationalen Arbeitsmärkten in bestimmten Branchen führt. Daher ist bei der Ausgestaltung der Richtlinie sowohl den Bedürfnissen global agierender Unternehmen an einem flexiblen innerbetrieblichen Einsatz ihres Personals als auch den spezifisch nationalen Gegebenheiten des nicht-stationären Gewerbes Rechnung zu tragen. Dies gilt insbesondere für das Baugewerbe, wo die Einhaltung der geltenden Mindestbestimmungen unter anderem bezüglich Lohn und Sozialversicherung sehr schwierig kontrollierbar ist. Dass derartige Befürchtungen nicht unbegründet sind, zeigen etwa jüngere Erfahrungen mit chinesischen Staatskonzernen bei Bauaufträgen in Polen.

Um den vom europäischen Gesetzgeber beabsichtigten Mehrwert der ICT-Richtlinie durch allgemein restriktive Regelungen nicht zu gefährden, kann die Konsequenz nur sein, dass das Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie komplett ausgenommen werden. Für diese Lösung haben sich auch die europäischen Sozialpartner des Baugewerbes ausgesprochen.

Falls die Baubereichsausnahme nicht durchgesetzt werden kann, zeichnet sich eine zweite vertretbare Lösung ab. In Artikel 5A und Erwägungsgrund 17 des Kompromissvorschlags des Rates ist vorgesehen, dass das Recht der Mitgliedstaaten, die Zahl der Drittstaatsangehörigen festzusetzen, die in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen, unberührt bleibt. Im Rahmen dieser Vorschrift, die eine Anwendung des Grundsatzes aus Art. 79 Abs. 5 AEUV darstellt, sollte aber zusätzlich noch eine Klarstellung erfolgen, nach der diese Kontingentregelung auch die Festsetzung von Null-Kontingenten für bestimmte Branchen und Regionen einschließen kann. Eine solche Lösung kann dann grundsätzlich dieselbe Flexibilität wie eine Baubereichsausnahme bieten, ohne den Mehrwert der Richtlinie für die anderen Adressaten einzuschränken. Der bloße Hinweis auf ein Kontingent ist mit Blick auf die verschiedenen

Umsetzungsmöglichkeiten der Mitgliedstaaten hingegen nicht ausreichend, um für Rechtssicherheit zu sorgen.

Darüber hinaus sollte dieselbe Kontingentregelung zu branchenspezifischen Null-Kontingenten klarstellend auch bei der innereuropäischen kurzfristigen Mobilität (Art. 16) greifen, um eine eventuelle Umgehung der Regelung zu vermeiden.

4. *Vorbeschäftigungszeit nicht erforderlich*

Die in Art. 5 Abs. 6 des Kompromissvorschlags des Rates vorgesehene Vorbeschäftigungspflicht von mindestens sechs Monaten für Manager und Fachkräfte sowie drei Monaten für Trainees lehnt die BDA ab. Eine EU-weit einheitliche Vorbeschäftigungszeit im Heimatunternehmen als Zulassungsvoraussetzung ist nicht erforderlich und sollte in jedem Fall nicht verbindlich auf EU-Ebene vorgegeben werden.

Vielmehr sollte es den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, ob sie Vorbeschäftigungszeiten verlangen. Sollte die Richtlinie dennoch einen zeitlichen Rahmen vorgeben, innerhalb dessen die Mitgliedstaaten die Vorbeschäftigungszeit festlegen können, sollte dieser so kurz wie möglich bemessen sein. Denn gerade im Bereich von hochspezialisierten Fach- und Führungskräften ist es sehr wichtig, dass der Einsatz zu jeder Zeit, zu der das Spezialwissen und die Kompetenzen der jeweiligen Personen gebraucht werden, möglich ist. So muss sich beispielsweise ein Manager gleich am Anfang seiner „Amtszeit“ einen umfassenden Überblick über den Konzern verschaffen können und muss daher gleich in den verschiedenen Unternehmensteilen eingesetzt werden können.

Auch in Bezug auf Trainees macht eine Vorbeschäftigungszeit keinen Sinn. Oftmals werden diese direkt von der Universität für ein Trainee-Programm gewonnen und nicht selten ist eine der ersten Stationen auch im Ausland vorgesehen. Durch eine Vorbeschäftigungspflicht würde zudem eine unmittelbare Verschärfung gegenüber der deut-

schen Rechtslage eintreten, da das deutsche Recht eine Vorbeschäftigungsregelung nicht kennt. Der oft als Argument für eine Vorbeschäftigungspflicht ins Feld geführten Gefahr von Scheinentsendungen können die aufnehmenden Mitgliedstaaten durch andere Maßnahmen entgegenwirken (z. B. durch Entzug der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nach Art. 7).

5. Weiterentsendung innerhalb der EU erleichtern

Ein Kernelement des ICT-Richtlinienentwurfs war die sog. grenzüberschreitende Mobilität, also die Möglichkeit, mit einer Genehmigung für einen begrenzten Zeitraum in einen weiteren EU-Mitgliedstaat weiterzuwandern und dort arbeiten zu dürfen ohne ein erneutes Antragsverfahren durchlaufen zu müssen. Die BDA hat diese Möglichkeit der grenzüberschreitenden Mobilität begrüßt, da das Personal in global agierenden Unternehmen dadurch effektiv und in allen Unternehmensteilen eingesetzt werden kann. Zudem würde dadurch der Wirtschaftsstandort Europa gestärkt.

Umso mehr ist es daher zu bedauern, dass an dieser Schlüsselstelle für den Mehrwert der ICT-Richtlinie im Verhandlungsverlauf nicht zu begrüßende Einschränkungen vorgenommen worden sind. Denn die maximal mögliche Dauer für die grenzüberschreitende Mobilität wurde von ursprünglich vorgesehenen zwölf Monaten auf nunmehr lediglich bis zu drei Monate (sog. short-term mobility, Art. 16) im Kompromisstext des Rates verkürzt. Eine antragsfreie Weiterentsendung ist somit nur noch für bis zu drei Monate möglich und kann zudem nur einmalig innerhalb eines Bezugszeitraumes von sechs Monaten erfolgen.

Diese Verkürzung wird mit dem Hinweis auf einen möglichen Missbrauch der Richtlinie begründet. Allerdings wird auch hier wieder an der falschen Stelle angesetzt und damit der Mehrwert und die Praxistauglichkeit der Richtlinie unnötigerweise eingeschränkt. Eine Einsatzzeit von lediglich maximal drei Monaten in einem Zeitraum von sechs Mo-

naten stellt für Unternehmen angesichts des Umfangs mancher Projekte, für die Manager und Fachkräfte geholt werden, keinen ausreichenden Zeitraum dar. Sollte es daher bei der Möglichkeit einer lediglich dreimonatigen Weiterentsendung bleiben, wird die ICT-Richtlinie bzw. der dann im nationalen Recht einzuführende neue Aufenthaltstitel für die betriebliche Praxis nur sehr begrenzt einsetzbar.

6. Gleichbehandlung hinreichend gesichert

Der Kompromissvorschlag des Rates sieht in Art. 5 und Art. 14 eine hinreichende Sicherung der Gleichbehandlung der entsandten Drittstaatsangehörigen vor. Wie den Staatsangehörigen der aufnehmenden Mitgliedstaaten wird ihnen die gleiche Vereinigungsfreiheit und damit z. B. Mitgliedschaft in Organisationen wie Gewerkschaften inklusive der Inanspruchnahme von deren Leistungen gewährt (Art. 14 Abs. 2 a). Zudem sind für die entsandten Drittstaatsangehörigen arbeitsrechtliche Mindestbedingungen vorgeschrieben, die auch nach der Entsenderichtlinie gelten (Art. 5 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 b (iv)). Darüber hinaus können die Mitgliedstaaten verlangen, dass die Vergütung der entsandten Drittstaatsangehörigen nicht niedriger ist, als die Vergütung der Arbeitnehmer mit vergleichbaren Stellen im jeweiligen Mitgliedstaat (Art. 5 Abs. 2 a). Von der Gefahr eines Lohn- und Sozialdumpings kann daher keine Rede sein.

7. Sperrzeit abzulehnen

Im Januar 2012 wurde im Zuge der Verhandlungen im Rat in Art. 10A Abs. 2 eine Regelung aufgenommen, nach der die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass eine Sperrfrist von bis zu drei Jahren zwischen dem Ende einer Entsendung und einem neuen Antrag desselben Drittstaatsangehörigen für ein ICT-permit in diesem Mitgliedstaat zur Anwendung kommt. Der Mitgliedstaat kann also einen neuen Antrag vor dem Ablauf dieser Frist als unzulässig ablehnen (so auch Art. 16 Abs. 4 c).

Eine Sperrzeit zwischen Entsendungen behindert den von der Richtlinie intendierten Transfer in die EU und innerhalb der EU. Da die Mitgliedstaaten selbst entscheiden können, ob und für wie lange sie eine Sperrzeit einführen, könnten Unternehmen in der betrieblichen Praxis zudem mit sehr unterschiedlichen Sperrfristen in den Mitgliedstaaten konfrontiert sein. Diese noch nicht absehbaren bürokratischen Hürden führen letztlich dazu, dass die ursprünglich von der Richtlinie intendierte innereuropäische Mobilität für Unternehmen erheblich reduziert wird.

Auch ist eine solche Sperrfrist mit Blick darauf völlig unverständlich, dass bei dem von der ICT-Richtlinie allein erfassten Schlüsselpersonal die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften das Angebot am Arbeitsmarkt und innerhalb des Unternehmens in der Regel übersteigen dürfte. Umso wichtiger ist, dass Schlüsselfachkräfte mit seltenem Know-How in der Unternehmenspraxis an mehreren Projekten grenzüberschreitend und wiederholt für verschiedene Aufträge im gleichen Land tätig sein können. Eine – auch nur optionale – Sperrfrist in der Richtlinie ist daher grundsätzlich abzulehnen. Gegen eine Sperrfrist haben sich auch BUSINESSEUROPE und mehrere internationale Wirtschaftsverbände ausgesprochen.

Allenfalls wäre eine Sperrzeit in Form einer Sicherungsklausel zu akzeptieren, um Kettenentsendungen zu verhindern. Dazu wäre in den einschlägigen Art. 10A Abs. 2, Art. 16 Abs. 4 c sowie Erwägungsgrund 12 b eine klarstellende Formulierung ausreichend, die den Extremfall mehrerer nachfolgender und sachlich unbegründeter Kettenentsendungen regelt.

8. Nachzug von Familienangehörigen sinnvoll erleichtert

Ein wichtiger Punkt für die Entscheidung von Schlüsselpersonal, sich für einen mehrjährigen Einsatz im Ausland zu entscheiden, und für den Erfolg und die Beständigkeit des internationalen Personaleinsatzes ist die Frage nach dem Recht auf Familienzusammenführung

und der unbeschränkte Zugang des Partners zum Arbeitsmarkt. Auch die inner-europäische Mobilität muss mit Blick auf die Weiterentsendung für Familienangehörige ermöglicht werden.

Der Forderung der BDA nach einem unbeschränkten Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige wurde nunmehr auch in Art. 15 Abs. 6 und 7 des Kompromissvorschlags des Rates entsprochen, der einen erleichterten Arbeitsmarktzugang zumindest für den antragsbewilligenden Mitgliedstaat vorsieht. Die Anträge von Familienangehörigen sollen jetzt zudem wie von der BDA gefordert parallel innerhalb einer Frist von 90 Tagen beschieden werden (Art. 15 Abs. 4/ Art. 12). Auch haben die Aufenthaltstitel der Familienangehörigen nunmehr die gleiche Gültigkeitsdauer (Art. 15 Abs. 5).

Allerdings gilt das Recht auf Familienzusammenführung und der unbeschränkte Arbeitsmarktzugang nur für den Mitgliedstaat, der die ICT-Genehmigung ausgestellt hat. Bei einer notwendigen Verbesserung der Weiterwanderungsmöglichkeiten (ohne erneuten Antrag im Sinne der „short-term mobility“) ist sicherzustellen, dass die Familienangehörigen auch in den zweiten Mitgliedstaat mitreisen können und dort uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

9. Vereinfachtes Verfahren muss Einführung einer „Blanket-Petition“ weiter zulassen

Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass bereits die Kommission in ihrem Richtlinienentwurf „simplified procedures“ für nach nationalem Recht anerkannte Unternehmensgruppen vorgesehen hat und diese auch im Kompromissvorschlag des Rates weiterhin enthalten sind (Art. 10 Abs. 5, Erwägungsgrund 20). Der Vorschlag der BDA zur Erleichterung und Beschleunigung des internationalen Personalaustausches sieht dazu die Einführung einer "Blanket-Petition" vor, mit der die notwendigen Individualzustimmungen durch eine allgemeingültige Vorabzustimmung für alle im Rahmen des internationalen Personalaustauschs nach Deutschland entsandten Mitarbeiter eines Unternehmens/Konzerns

ersetzt werden sollen. Die genaue Ausgestaltung von beschleunigten Verfahren sollte Sache der Mitgliedstaaten bleiben. Zu konkrete Vorgaben in der Richtlinie wie etwa die Gültigkeitsdauer einer entsprechenden „Zertifizierung“ sind abzulehnen, da sie den notwendigen Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten zu stark einschränken. Dies gilt auch für eine Eingrenzung solcher Verfahren auf bestimmte Unternehmen. Es muss sichergestellt sein, dass die Einführung des „Blanket-Petition Modells“ in Deutschland weiter möglich ist, dessen Einführung mittlerweile auch die Hochrangige Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung und der Bundesbeirat Integration der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung empfohlen hat.

10. Brain gain statt Brain drain

Der Vorwurf, dass die ICT-Richtlinie zu einer Hemmung der Entwicklung der Drittstaaten führt, ist unbegründet. Die Erleichterung konzerninterner Entsendungen kann multinationalen Konzernen die optimale Nutzung ihrer Humanressourcen erleichtern. Davon werden sowohl die Unternehmensniederlassungen in der EU als auch die Herkunftsländer der Migranten profitieren. So wird durch die befristete Entsendung von Schlüsselpersonal in die EU zur Deckung des Mangels an Fachkräften beigetragen und die Vermittlung von Fähigkeiten und der Transfer von Technologie und Know-How in die Drittstaaten gefördert.

II. Saisonarbeitnehmerrichtlinie

1. Anwendungsbereich

- a) Kurzaufenthalte müssen erfasst sein

Die Verhandlungen zum sachlichen Anwendungsbereich der Saisonarbeitnehmerrichtlinie gestalten sich weiterhin schwierig. Umstritten ist nach wie vor, ob und auf welche Weise Kurzaufenthalte von bis zu drei Monaten von der Richtlinie erfasst werden sollen. Die BDA spricht sich – wie im Übrigen auch die Bundesregierung und die Kommis-

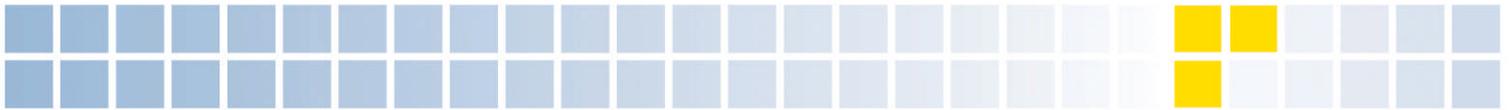
sion – für einheitliche Voraussetzungen für Saisonarbeitnehmeraufenthalte unabhängig von deren Dauer aus, um unnötige unterschiedliche Regelungen für die Gruppe der Saisonarbeitnehmer zu verhindern.

- b) Definition der saisonabhängigen Branchen in Hand der Mitgliedstaaten

Bei einem weiteren bisherigen Kritikpunkt zur Definition der saisonabhängigen Branchen konnte nicht zuletzt auf Betreiben der BDA erreicht werden, dass in den aktuell vorliegenden Beratungstexten klargestellt wird, dass es den Mitgliedstaaten anhand ihrer nationalen Regelungen und Praxis überlassen ist, die in den Anwendungsbereich fallenden Branchen zu definieren (Art. 3 b, Erwägungsgrund 10).

2. Starre Höchstaufenthaltsdauer abzulehnen

Kritisch zu sehen ist, dass nach derzeitigem Verhandlungsstand im Europäischen Parlament von der Richtlinie eine verbindliche Höchstbeschäftigungsdauer von sechs Monaten in einem Zeitraum von zwölf Monaten vorgesehen wird. Die Verhandlungen im Rat haben im Ergebnis hingegen eine Höchstaufenthaltsdauer von fünf bis neun Monaten innerhalb von zwölf Monaten ergeben (Art. 11 Abs. 1). Zwar ist klar, dass saisonale Beschäftigung sinngemäß keinen unbefristeten Aufenthalt bedeuten kann. Allerdings müssen hier die Interessen der unterschiedlichen Branchen genügend Berücksichtigung finden können. Hierzu brauchen die Mitgliedstaaten einen gewissen Spielraum für die nationale Umsetzung der Richtlinie. Gerade im Zusammenspiel mit den zwei möglichen Berechnungszeiträumen zwölf Monate oder Kalenderjahr können sich hierdurch für einzelne Branchen in der Praxis Probleme ergeben. Die BDA setzt sich daher aktiv dafür ein, dass auf eine starre Regelung zur Höchstaufenthaltsdauer auf EU-Ebene verzichtet wird.



3. Regelungen zur Kostentragung problematisch

Nach derzeitigem Verhandlungsstand im Europäischen Parlament soll in der Richtlinie vorgegeben werden, dass einige Kosten, die unmittelbar in Zusammenhang mit der Saisonbeschäftigung stehen (wie Reisekosten, Kosten für Visa sowie für Krankenversicherungen) vom Arbeitgeber bezahlt werden müssen. Eine derartige Regelung ist abzulehnen. Grundsätzlich ist die Übernahme von Kosten durch den Arbeitgeber Sache des einzelnen Vertrages zwischen ihm und dem Arbeitnehmer. Darüber hinaus bleiben viele Saisonarbeiter in ihrem Heimatland sozial- und damit auch krankenversicherungspflichtig.

BDA | DIE ARBEITGEBER

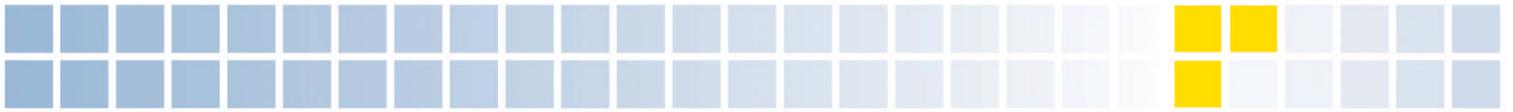
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900
europa@arbeitgeber.de

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de



Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 52 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.