

Herrn
Jean-Claude Juncker
Präsident
Europäische Kommission
Rue de la Loi 200
1049 Brüssel
Belgien

vorab per Mail an: president.juncker@ec.europa.eu

30. Oktober 2019

Offener Brief zu Erleichterungen bei kurzen Entsendungen und Dienstreisen im EU-Binnenmarkt

Sehr geehrter Herr Präsident Juncker,

Der Europäische Binnenmarkt ist eine der größten Errungenschaften der EU und der Heimatmarkt der deutschen Wirtschaft. In 2018 gingen 59,1 % der deutschen Exporte in andere EU-Länder, bei den Importen kommen 57,2 % des Warenhandels aus anderen EU-Staaten. Die enge Verflechtung der europäischen Wirtschaft mit ihren komplexen Wertschöpfungsketten ist ein wichtiger Baustein dafür, dass sich Europa im globalen Handel gegen Player wie die USA oder China behaupten kann.

Diese enge Verflechtung bedingt aber auch einen möglichst reibungslosen Binnenmarkt – nicht nur für Waren und Kapital, sondern auch für Arbeitnehmer und Dienstleistungen. Tagtäglich sind tausende europäische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im grenzüberschreitenden Einsatz – sei es für Verkaufs- oder Beratungsgespräche, Montage-, Wartungs- oder Reparaturarbeiten beim Kunden, zur Teilnahme an Messen, Sitzungen oder Konferenzen. Personenfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit sind zwei der vier Grundfreiheiten und tief im Primärrecht der Europäischen Union verankert. Gemeinsam mit den übrigen Grundfreiheiten sind sie unverzichtbare Bedingung für den Erfolg der europäischen Unternehmen.

Deswegen erfüllen uns zahlreiche Entwicklungen der letzten Jahre mit großer Besorgnis:

- im Zuge der Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU zur Entsende-Richtlinie wurden in den EU-Mitgliedstaaten völlig unterschiedliche Meldepflichten für Auslandseinsätze von Beschäftigten eingeführt, die zu einem wahren Flickenteppich an Vorgaben für Unternehmen geführt haben;

- verpflichtende Ausnahmen der Entsende-Richtlinie 1996/71/EG z. B. für kürzere Auslandseinsätze wurden von manchen EU-Mitgliedstaaten nie umgesetzt;
- die Vorgaben der Verordnung 987/2009 zur Beantragung der Bescheinigung A1 werden von den EU-Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ausgelegt und gehandhabt, z. T. werden erhebliche Sanktionen bei Nichtvorlage selbst bei Grenzüberschreitungen von wenigen Stunden verhängt;
- die revidierte Entsende-Richtlinie 2018/957 wird Auslandseinsätze u.a. durch den geforderten Lohnvergleich und das Erfordernis der Einhaltung sämtlicher lokaler arbeitsrechtlicher Bedingungen ab Sommer 2020 weiter komplizieren und für große Rechtsunsicherheit sorgen.

Aufgrund dieser Entwicklungen driftet der Binnenmarkt für Arbeitnehmer und Dienstleistungen aktuell auseinander, statt weiter zusammenzuwachsen. Statt sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren, müssen Unternehmen inzwischen unter steigendem Personaleinsatz einen immer größer werdenden finanziellen Aufwand betreiben, um bürokratische Anforderungen zu erfüllen.

Wir setzen uns daher für folgende Punkte ein:

- Die in Deutschland in der Vergangenheit übliche Praxis, dass nur bei **Auslandseinsätzen von mehr als einer Woche** eine Bescheinigung A1 beantragt werden muss, sollte europaweit einheitlich zur Anwendung gebracht werden. Dafür ist eine entsprechende Klarstellung in der Verordnung 987/2009 aufzunehmen.
- In der Praxis sind die Erfordernisse der unterschiedlichen Gesetzgebungsakte (Entsende-Richtlinie für das Arbeitsrecht, Verordnungen 883/2004 und 987/2009 für das Sozialrecht) nur schwer voneinander zu trennen. Leider weichen die Ausnahmebestimmungen des Arbeitsrechts deutlich von denen des Sozialrechts ab. Bestimmte Auslandseinsätze können somit von Erfordernissen der Entsende-Richtlinie ausgenommen sein, aber nicht von Erfordernissen des EU-Sozialrechts (oder umgekehrt). Diese hohe Regulierungskomplexität mündet zwangsläufig in viel Aufwand und Unsicherheit bei den Unternehmen. **Hier müssen gesetzgebungs-übergreifend einheitliche Standardausnahmen für die EU-Arbeitnehmermobilität geschaffen werden.**
- Wir setzen uns daher für eine **generelle, EU-weit einheitlich umzusetzende Befreiung von kurzen Auslandseinsätzen bis zu einer Woche von den eingeführten administrativen und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen ein sowie darüber hinaus für eine generelle Ausnahme von Auslandseinsätzen ohne Dienstleistungserbringung.**
- Die Unternehmen benötigen harmonisierte Meldevorschriften und -verfahren, um den enormen bürokratischen Aufwand zu reduzieren. Neben angelegten Meldeplattformen in Englisch sollten **digitale Tools wie z. B. eine europäische Datenbank für nationale Entgelt- und Arbeitsrechtsbestimmungen** und ein pauschalisierender Entgeltrechner zur Verfügung gestellt werden. Ohne die rechtzeitige Einführung und Nutzung dieser digitalen Instrumente wird es für die Unternehmen in der Praxis nicht möglich sein, die neuen Vorgaben der Entsenderichtlinie 2018/957 zur Einhaltung der Entgelt- und Arbeitsrechtsbedingungen im Zielland mit vertretbarem Aufwand zu erfüllen. Solche Tools müssen zwingend von der neu geschaffenen ELA (European Labour Authority) noch vor der Umsetzungsfrist der neuen Entsende-Richtlinie geschaffen werden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie unsere Bedenken teilen und sich im Sinne einer Entlastung unserer Mitgliedsunternehmen von den bestehenden Bürokratiepflichten für die hier vorgeschlagenen Lösungsansätze bei den Verhandlungen zur Revision der Verordnung 883/2004 und darüber hinaus einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen



Peer-Michael Dick
Hauptgeschäftsführer



Carsten Rogge-Strang
Hauptgeschäftsführer



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied



Dr. Klaus-Peter Stiller
Hauptgeschäftsführer



Volker Thum
Hauptgeschäftsführer



Susanne Dehmel
Mitglied der Geschäftsleitung



Andreas Krautscheid
Hauptgeschäftsführer



Oliver Zander
Hauptgeschäftsführer



Christian Köhler
Hauptgeschäftsführer



Nico Fickinger
Dr. Nico Fickinger
Hauptgeschäftsführer



Uwe Mazura
Dr. Uwe Mazura
Hauptgeschäftsführer



Luitwin Mallmann
Dr. Luitwin Mallmann
Hauptgeschäftsführer



Bertram Brossardt
Bertram Brossardt
Hauptgeschäftsführer



W. Große Entrup
Dr. Wolfgang Große Entrup
Hauptgeschäftsführer



Kurt-Christian Scheel
Dr. Kurt-Christian Scheel
Geschäftsführer



Thilo Brodtmann
Thilo Brodtmann
Hauptgeschäftsführer



Christoph Wehner
Christoph Wehner
Hauptgeschäftsführer



Franziska Erdle
Franziska Erdle
Hauptgeschäftsführerin



Klaus Mittelbach
Dr. Klaus Mittelbach
Vorsitzender der Geschäftsführung

English Version

Open letter on the simplification of short-term postings and business trips within the EU Single Market

Dear Sir / Madam,

The European Single Market is one of the greatest achievements of the EU and has been very beneficial for the German economy. In 2018, 59.1% of German exports were intra-EU and 57.2% of imports were also intra-EU. The close integration of the European economy with its complex value chains is an important building block for Europe to be able to hold its own in global trade against players such as the USA or China.

However, this close interdependence also requires the smoothest possible internal market - not only for goods and capital, but also for employees and services. Every day, thousands of European employees work across borders - whether for sales or business meetings, assembly, maintenance or repair work at the customer's premises, for participation in trade fairs, meetings or conferences. The free movement of persons and the freedom to provide services are two of the four fundamental freedoms and are deeply rooted in the primary law of the European Union. Together with the other fundamental freedoms, they are an indispensable condition for the success of European businesses.

That is why numerous developments in recent years have been of great concern to us:

- As part of the implementation of the Enforcement Directive 2014/67/EU on the Posting of Workers Directive, the EU Member States have introduced completely different reporting requirements for foreign assignments of employees, which has led to a real patchwork of requirements for companies;
- Mandatory exemptions to the Posting of Workers Directive 1996/71/EC, e.g. for shorter assignments abroad, have never been implemented by some EU Member States;
- The requirements of Regulation 987/2009 on the application for A1 certification are interpreted and handled very differently by the EU Member States, and in some cases considerable sanctions are imposed for non-submission, even for border crossings of a few hours;
- The revised Posting of Workers Directive 2018/957 will further complicate foreign assignments and create legal uncertainty from summer 2020 onwards, among other things by requiring wage comparisons and compliance with all local labour law conditions.

As a result of these developments, the Member States of the internal market for employees and services are currently drifting apart instead of growing closer together. Instead of concentrating on their core business, companies now have to spend more of their time and resources trying to meet these bureaucratic requirements.

We are, therefore, committed to the following points:

- The common practice in Germany in the past of only having to apply for an A1 certificate for **foreign assignments of more than one week** should be applied uniformly throughout Europe. To this end, a corresponding clarification must be included in Regulation 987/2009.
- In practice, it is difficult to separate the requirements of the different legislative acts (Posting of Workers Directive for labour law, Regulations 883/2004 and 987/2009 for social law). Unfortunately, the exemptions in labour law differ significantly from those in social law. Certain assignments abroad may, therefore, be exempted from the requirements of the Posting of Workers Directive, but not from the requirements of EU social law (or vice versa). This high degree of regulatory complexity inevitably results in a heavy burden and uncertainty on the part of companies. **Here, uniform standard exemptions for EU employee mobility must be created across legislation.**

- We, therefore, advocate a **general exemption, to be implemented uniformly throughout the EU, from the administrative and labour law obligations introduced for short assignments abroad of up to one week and, in addition, a general exemption for assignments abroad without the provision of services.**
- Companies need harmonised reporting rules and procedures in order to reduce the enormous bureaucratic burden. In addition to harmonised reporting platforms in English, **digital tools such as a European database for national pay and labour law provisions** and a flat-rate pay calculator should be made available. Without the timely introduction and use of these digital instruments, it will not be possible in practice for companies to meet the new requirements of the Posting of Workers Directive 2018/957 on compliance with pay and employment law conditions in the target country at a reasonable cost. Such tools must be produced by the newly created ELA (European Labour Authority) before the implementation deadline of the new Posting of Workers Directive.

We hope you share our concerns and, in the interests of relieving our member companies of their existing bureaucratic obligations, support the proposed solutions in the negotiations on the revision of Regulation 883/2004 and beyond.

Sincerely yours

(Signatures)