

Arbeit für die Nachbarn, Wertschöpfung für sich selbst

Von Dr. Björn Gaul
und Dr. Hanno Stöcker

**Rechtslage und Praxis der
EU-Dienstleistungsfreiheit
im Sicherheitsgewerbe**



Spätestens seit der EU-Osterweiterung 2004 stellt sich für deutsche Sicherheits-Unternehmen die Frage, wie sie aus Gründen des Lohnkostenvorteils auf Mitarbeiter aus den östlichen EU-Ländern zurückgreifen können. Ein unbeschränkter Einsatz solcher Arbeitskräfte ist in Deutschland noch nicht möglich. Denn die Bürger der neuen EU-Länder kommen bislang nicht in den vollen Genuss der Freizügigkeitsbestimmungen des EG-Vertrages. Lediglich die Niederlassungsfreiheit ist heute vollständig gewährleistet. Für den Einsatz von Mitarbeitern aus den neuen EU-Ländern bedarf es des Rückgriffs auf die Arbeitnehmer- und die Dienstleistungsfreiheit, die jedoch für die neuen EU-Länder bis 2011 nur eingeschränkt zur Anwendung kommen.

Eine Entsendung von Arbeitnehmern aus den neuen EU-Ländern nach Deutschland auf Grundlage der Arbeitnehmerfreiheit ist derzeit nicht möglich. Vielmehr sind Ausnahmegenehmigungen notwendig, die für jeden Einzelfall und jedes Gewerk beantragt werden müssen (etwa Saisonarbeiter). Unter Umständen kommt jedoch ein Einsatz auf Grundlage eines Dienstleistungs- oder Werkvertrags in Betracht. Auch die Dienstleistungsfreiheit ist zwar innerhalb einer siebenjährigen Übergangsfrist ausgesetzt, jedoch nur in bestimmten Branchen. In den anderen kann ein Unternehmen aus den neuen EU-Ländern grenzüberschreitend gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche und freiberufliche Tätigkeiten ausüben und – das ist der entscheidende Vorteil –

hierfür auch eigene Mitarbeiter in Deutschland einsetzen. Voraussetzung ist lediglich, dass das Unternehmen im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit tätig wird.

Angesichts der klaren Trennung zwischen erlaubter und verbotener Dienstleistung ist es wichtig, dass die zu Grunde liegende Dienst- oder Werkleistung genau definiert wird. Andernfalls können Erfüllungsansprüche wegen fehlender Bestimmtheit der Leistungspflichten nicht durchgesetzt werden. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass bei Regelungen über uneingeschränkt zulässige Dienstleistungen keine Arbeiten eingebunden werden, bei denen die Dienstleistungsfreiheit noch ausgeschlossen ist. Weitere Voraussetzung ist,



dass die Mitarbeiter des ausländischen Vertragspartners nur vorübergehend zur Erbringung der Dienstleistung nach Deutschland entsandt werden.

Die Autoren



Dr. Björn Gaul (l.) ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Partner bei der Kölner Kanzlei CMS Hasche Sigle.

Dr. Hanno Stöcker ist Geschäftsführer der auf EU-Outsourcing spezialisierten Astare GmbH (www.astare.de).



Wichtig ist, dass nicht nur auf dem Papier ein Werkvertrag gegeben ist. Er muss auch als solcher gelebt werden. Andernfalls drohen Sanktionen bis hin zur Strafbarkeit. Entscheidend für das Vorliegen eines Werkvertrags ist, dass sich der Auftragnehmer verpflichtet, mit dem Einsatz seiner Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Zeit einen bestimmten Leistungserfolg herbeizuführen. Er darf also dem Auftraggeber nicht nur die Überlassung seiner Mitarbeiter schulden. Vielmehr müssen die Mitarbeiter des Auftragnehmers stets seinen arbeitsrechtlichen Weisungen unterstellt bleiben. Wenn ihnen bei einem solchen Arbeitsinsatz Betriebsmittel des Auftraggebers zur Verfügung gestellt werden, ist dies unschädlich, wenn ihre Nutzung innerhalb der eigenen Organisationsstrukturen des Auftragnehmers erfolgt, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit und die Zahl der jeweils eingesetzten Mitarbeiter.

Die EU-Dienstleistungsfreiheit ist für die Sicherheitsbranche schon deswegen ein geeignetes Instrument, weil die Auftragsvergabe üblicherweise auf werkvertraglicher Basis erfolgt. Wegen der hohen formalen Anforderungen an den Beruf des Sicherheitsmitarbeiters in Polen kann von einer hohen fachlichen Qualifikation der Branchenkräfte ausgegangen werden. Grundsätzlich ist für den befristeten Einsatz polnischer Sicherheitsfirmen in Deutschland (etwa auf Subunternehmerbasis) keine zusätzliche Prüfung nach § 34a GewO erforderlich. Durch konsequente Nutzung der sich bietenden Möglichkeiten lassen sich in der für deutsche Sicherheits-Unternehmen Kosteneinsparungen von über 20 Prozent erzielen.

Das Einsparpotenzial für deutsche Sicherheits-Unternehmen ist dort am höchsten, wo Tarifverträge die preisgünstige Leistungserbringung am deutschen Standort dauerhaft verhindern. Mit Subunternehmern bei Großereignissen, in der Baustellenbewachung oder als strategisches Flexibilisierungsinstrument können die eigenen Ressourcen besser an die Markterfordernisse angepasst werden. Sinkt die Nachfrage, ist es leichter, Subunternehmer-Werkverträge zu kündigen als langjährigen Mitarbeitern. Zudem haftet der Werkunternehmer bei Nicht- oder Schlechterfüllung – verglichen mit einer selbst erbrachten Leistung hat der Besteller hier ein zusätzliches Sicherheitsnetz, das im Fall der Fälle viel wert sein kann

 Interflex



**Mit Sicherheit
immer live dabei –
CCTV.**

Analoges und digitales Video-Überwachungsmanagement nimmt auf, überwacht, speichert und meldet – gleichzeitig und zu jeder Zeit. Die Integration in das Interflex-Zutrittskontrollsystem bietet eine Fülle von Möglichkeiten. Vom zentralen Sicherheitsstand IF-8000 aus steuern Sie den Einsatz aller Komponenten, ohne selbst viel eingreifen zu müssen. Sie haben stets den Überblick über alle Bereiche moderner Sicherheitstechnik und können so präventiv eingreifen oder gezielt reagieren. Mehr über die Komplett-Lösungen von Europas No.1 in Systemen für Sicherheits-, HR- und Produktionsmanagement unter: Interflex, Tel. 0711/1322-150, E-Mail info@interflex.de oder www.interflex.de.

 **Ingersoll Rand**
Security Technologies