



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 28. März 2018
(OR. en)

Interinstitutionelles Dossier:
2016/0070 (COD)

7350/18
ADD 1

LIMITE

SOC 158
EMPL 119
COMPET 171
MI 195
CODEC 423
JUSTCIV 67

VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter

Nr. Komm.dok.: 6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2

Betr.: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS
UND DES RATES zur Änderung 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
– *Analyse des endgültigen Kompromisstextes im Hinblick auf eine
Einigung*

Die Delegationen erhalten anbei die endgültige Fassung des Kompromisstexts zu dem vorgenannten Vorschlag, dem der Ausschuss der Ständigen Vertreter noch zustimmen muss, sodass mit dem Europäischen Parlament eine Einigung in erster Lesung erzielt werden kann.

Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag erscheinen in **Fettdruck**, Streichungen sind durch **█** gekennzeichnet.

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom

**zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen
der Erbringung von Dienstleistungen**

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 53
Absatz 1 und Artikel 62,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

¹ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit sind Grundprinzipien des Binnenmarktes ■ , die im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert sind. Die Umsetzung **und Durchsetzung** dieser Grundsätze werden durch die Union weiterentwickelt und sollen gleiche Bedingungen für Unternehmen und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte gewährleisten.
- (2) Die Dienstleistungsfreiheit umfasst das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen, in den sie ihre Arbeitnehmer vorübergehend zu dem Zweck entsenden können, diese Dienstleistungen dort zu erbringen. **Die Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Union für Angehörige der Mitgliedstaaten, die in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen des Leistungsempfängers ansässig sind, müssen nach Maßgabe von Artikel 56 AEUV verboten werden.**
- (3) Gemäß Artikel 3 **des Vertrags über die Europäische Union** fördert die Union soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz. **Gemäß Artikel 9 AEUV trägt die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung** eines hohen Beschäftigungsniveaus, mit der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes, ■ mit **der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie mit einem hohen Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung und des Gesundheitsschutzes** Rechnung.
- (4) **Um eine ordnungsgemäße Anwendung dieser Richtlinie sicherzustellen, sollten die Koordinierung zwischen den zuständigen Behörden und/oder Stellen der Mitgliedstaaten sowie die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene bei der Bekämpfung von Betrug im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern verbessert werden.**

- (5) Fast zwanzig Jahre nach Erlass der **Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates**² muss geprüft werden, ob sie immer noch für das richtige Gleichgewicht zwischen der Förderung der Dienstleistungsfreiheit **und der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen einerseits** und dem Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer **andererseits** sorgt. **Damit die Vorschriften einheitlich angewendet werden und eine echte soziale Konvergenz erreicht wird, sollte neben der Überarbeitung der Richtlinie 96/71/EG auch der Umsetzung und Durchsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates**³ Vorrang eingeräumt werden.
- (6) **Im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern sind ausreichende und präzise Daten äußerst wichtig, insbesondere in Bezug auf Informationen über die Anzahl entsandter Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftszweigen und Mitgliedstaaten. Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten diese Daten erfassen und überwachen.**

² **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 (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).**

³ **Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems ("IMI-Verordnung") (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).**

(7) Der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sind seit den Gründungsverträgen im *Unionsrecht* verankert. Der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts wurde im Sekundärrecht umgesetzt, nicht nur für Frauen und Männer, sondern auch für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen und vergleichbare Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen, für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte sowie für Leiharbeitnehmer und vergleichbare Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens. ***Diese Grundsätze umfassen das Verbot aller Maßnahmen, die eine direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit darstellen. Bei der Anwendung dieser Grundsätze ist die einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen.***

█

(8) ***Die zuständigen nationalen Behörden sollten gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder ihren nationalen Gepflogenheiten in der Lage sein zu überprüfen, ob die Wohnverhältnisse in Unterkünften, die von den Arbeitgebern für entsandte Arbeitnehmer entweder direkt oder indirekt zur Verfügung gestellt werden, mit den geltenden einschlägigen nationalen Bestimmungen des Aufnahmemitgliedstaats, die auch auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar sein könnten, im Einklang stehen.***

- (9) *Entsandte Arbeitnehmer, die vorübergehend von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in den sie entsandt wurden, an einen anderen Dienstort gesandt werden, sollten mindestens dieselben für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen, geltenden Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung der Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten erhalten wie gebietsansässige Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat. Dies sollte auch für Kosten gelten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet sie entsandt wurden, reisen müssen. Doppelzahlungen von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten sollten vermieden werden.*
- (10) *Die Entsendung hat vorübergehenden Charakter und der entsandte Arbeitnehmer kehrt nach Abschluss der Arbeiten, für die er entsandt worden ist, in der Regel in sein Herkunftsland zurück. Allerdings müssen die Aufnahmeländer angesichts der langen Dauer bestimmter Entsendungen und der Verbindung, die zwischen dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes und den für solch lange Zeiträume entsandten Arbeitnehmern anerkanntermaßen besteht, bei Entsendezeiträumen von über zwölf Monaten dafür Sorge tragen, dass die Unternehmen, die Arbeitnehmer in ihr Hoheitsgebiet entsenden, zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die für die Arbeitnehmer in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, verbindlich gelten.*
- *Dieser Zeitraum sollte auf der Grundlage einer von dem Dienstleistungserbringer mitgeteilten Begründung verlängert werden.*

- (11) **Ein besserer Arbeitnehmerschutz ist notwendig, um den freien Dienstleistungsverkehr auf einer fairen Grundlage sowohl kurz- als auch langfristig sicherzustellen, insbesondere indem ein Missbrauch der durch die Verträge garantierten Rechte verhindert wird. Die Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz dürfen jedoch das Recht von Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sich auch in Fällen, in denen die Entsendung länger als zwölf Monate dauert, auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen, nicht berühren. Bestimmungen, die für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung von mehr als zwölf Monaten gelten, müssen daher mit dieser Freiheit vereinbar sein.** Gemäß der ständigen Rechtsprechung sind Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit nur zulässig, wenn sie aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt sowie verhältnismäßig und notwendig sind.
- (12) **Die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von dem Unternehmen, das Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet, garantiert werden, sollten auch für Arbeitnehmer gelten, die entsandt werden, um andere entsandte Arbeitnehmer zu ersetzen, damit sichergestellt wird, dass mit diesen Ersetzungen nicht die ansonsten geltenden Vorschriften umgangen werden.**
- (13) **Ebenso wie die Richtlinie 96/71/EG sollte auch diese Richtlinie unbeschadet der Verordnung (EG) Nr. 883/2004⁴ und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates⁵ gelten.**

⁴ **Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).**

⁵ **Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1).**

- (14) Da die Arbeit im internationalen Straßenverkehr durch besonders hohe Mobilität gekennzeichnet ist, wirft die Umsetzung *dieser Richtlinie in diesem Sektor* besondere rechtliche Fragen und Schwierigkeiten auf, **■ die im Rahmen des Mobilitätspakets durch spezifische Regeln für den Straßenverkehr, die auch der verstärkten Bekämpfung von Betrug und Missbrauch dienen, anzugehen sind.**
- (15) In einem *wirklich integrierten und* wettbewerbsorientierten Binnenmarkt konkurrieren Dienstleistungserbringer **■** auf der Grundlage **■** von Faktoren wie Produktivität **■**, Effizienz, *Bildungs- und Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte sowie* Qualität und Innovation ihrer Güter und Dienstleistungen miteinander.
- (16) Es fällt in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, Entlohnungsvorschriften im Einklang mit ihren *nationalen* Rechtsvorschriften und/*oder nationalen* Gepflogenheiten festzulegen. **■ Die Festlegung der Löhne und Gehälter fällt in die alleinige Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner. Es ist besonders darauf zu achten, dass die nationalen Systeme für die Festlegung der Löhne und Gehälter sowie die Freiheit der beteiligten Parteien nicht untergraben werden.**

- (17) *Beim Vergleich der Entlohnung des entsandten Arbeitnehmers mit der geschuldeten Entlohnung gemäß den Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, sollte der Bruttobetrag der Entlohnung berücksichtigt werden. Dabei sollten nicht die einzelnen Bestandteile der Entlohnung, die gemäß Artikel 3 Absatz 1 vorgeschrieben sind, sondern die Bruttobeträge der Entlohnung insgesamt verglichen werden. Um Transparenz zu gewährleisten und die zuständigen Behörden bei der Durchführung von Prüfungen und Kontrollen zu unterstützen, ist es allerdings notwendig, dass die einzelnen Bestandteile der Entlohnung gemäß den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des Entsendemitgliedstaats ausreichend genau ermittelt werden können. Wie in Artikel 3 Absatz 7 der Richtlinie 96/71/EG vorgesehen, sollten die Entsendungszulagen als Bestandteil der Entlohnung gelten. Diese Zulagen sollten daher für den Vergleich berücksichtigt werden, es sei denn, sie betreffen infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.*

(18) Entsendungszulagen dienen oft mehreren Zwecken. Sofern ihr Zweck die Erstattung von infolge der Entsendung entstandenen Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten ist, sieht die Richtlinie 96/71/EG vor, dass sie nicht als Bestandteil der Entlohnung gelten. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten Erstattungsrichtlinien für diese Kosten festzulegen. Der Arbeitgeber sollte entsandten Arbeitnehmern diese Kosten im Einklang mit den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten erstatten.

In Anbetracht der Bedeutung der Entsendungszulagen sollte Unsicherheit in Bezug auf die Frage, welche Teile der Entsendungszulagen der Kostenerstattung zuzuordnen sind, vermieden werden. Bei solchen Zulagen sollte davon ausgegangen werden, dass sie zur Erstattung von Kosten gezahlt werden, sofern nicht in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen oder vertraglichen Vereinbarungen ergeben, festgelegt ist, welche Teile der Zulage der Kostenerstattung zuzuordnen sind.

- (19) Die in nationalen Rechtsvorschriften oder **in** Tarifverträgen *gemäß Artikel 3 Absatz 8* festgelegten Entlohnungsbestandteile *und sonstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* sollten für alle Dienstleistungserbringer *und entsandten Arbeitnehmer* klar und transparent sein. *Zusätzlich zu den Anforderungen gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates* ist es daher gerechtfertigt, die Mitgliedstaaten dazu zu verpflichten, alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile *und die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absatz 1a* auf der einzigen Website gemäß *Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU* zu veröffentlichen, *da Transparenz und der Zugang zu Informationen für die Rechtssicherheit und die Rechtsdurchsetzung unverzichtbar sind. Jeder Mitgliedstaat sollte dafür sorgen, dass seine Website korrekte Informationen enthält und regelmäßig aktualisiert wird. Sanktionen gegen einen Dienstleistungserbringer wegen Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die den entsandten Arbeitnehmern zu garantieren sind, sollten in angemessenem Maße festgelegt werden, wobei insbesondere berücksichtigt werden sollte, ob die Informationen auf der einzigen nationalen Website über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU zur Verfügung gestellt werden und ob die Autonomie der Sozialpartner gewahrt ist.*

- I**
- (20) *Die Richtlinie 2014/67/EU enthält eine Reihe von Bestimmungen, mit denen sichergestellt wird, dass die Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern durchgesetzt und von allen Dienstleistungserbringern eingehalten werden. In Artikel 4 der Richtlinie 2014/67/EU werden Umstände genannt, die bei der Gesamtbeurteilung der jeweiligen Situation berücksichtigt werden können, um zu ermitteln, ob eine tatsächliche Entsendung vorliegt, und um Missbrauch und Umgehung zu verhindern.*
- (21) *Arbeitgeber sollten vor dem Beginn der Entsendung geeignete Maßnahmen ergreifen, um gemäß der Richtlinie 91/533/EWG des Rates⁶ wesentliche Informationen über die für die Entsendung relevanten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zur Verfügung zu stellen.*
- (22) *Mit dieser Richtlinie wird ein ausgeglichener Rahmen für die Dienstleistungsfreiheit und den Schutz entsandter Arbeitnehmer eingerichtet, der diskriminierungsfrei, transparent und verhältnismäßig ist und gleichzeitig die Vielfalt der nationalen Arbeitsbeziehungen achtet. Diese Richtlinie steht der Anwendung von für entsandte Arbeitnehmer günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht entgegen.*
- (23) *Um Missbräuche im Falle der Unterauftragsvergabe zu bekämpfen und die Rechte entsandter Arbeitnehmer zu schützen, sollten die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 12 der Richtlinie 2014/67/ EU geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Haftung bei Unteraufträgen sicherzustellen.*

⁶ *Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32).*

- (24) *Bei der Bekämpfung von Betrug im Zusammenhang mit Entsendungen sollte die durch den Beschluss (EU) 2016/344⁷ eingerichtete Europäische Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit im Rahmen ihres Mandats an der Überwachung und Beurteilung von Betrugsfällen teilnehmen, die Durchführung und Effizienz der Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten verbessern, Warnmechanismen entwickeln sowie Hilfe und Unterstützung zur Verstärkung der Verwaltungszusammenarbeit und des Informationsaustauschs zwischen den Verbindungsstellen bieten. Dabei muss die Plattform eng mit dem Expertenausschuss für die Entsendung von Arbeitnehmern zusammenarbeiten.*
- (25) *In Anbetracht des länderübergreifenden Charakters bestimmter Betrugs- oder Missbrauchstatbestände im Zusammenhang mit Entsendungen sind konkrete Maßnahmen zur Verstärkung der länderübergreifenden Dimension der Überprüfungen, der Erkundigungen und des Informationsaustauschs zwischen den zuständigen Behörden der betreffenden Mitgliedstaaten gerechtfertigt. Zu diesem Zweck sollten die zuständigen nationalen Behörden im Rahmen der in der Richtlinie 96/71 und der Richtlinie 2014/67/EU, insbesondere Artikel 7 Absatz 4, vorgesehenen Verwaltungszusammenarbeit über die erforderlichen Mittel verfügen, um auf solche Tatbestände aufmerksam zu machen und Informationen zur Verhinderung und Bekämpfung von Betrug und Missbrauch auszutauschen.*

⁷ *Beschluss (EU) 2016/344 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über die Einrichtung einer Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit (ABl. L 65 vom 11.3.2016, S. 12).*

(26) In der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁸ über Leiharbeit ist der Grundsatz festgelegt, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeitnehmer mindestens denjenigen entsprechen sollten, die für diese Arbeitnehmer gelten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt würden. Dieser Grundsatz sollte auch für Leiharbeitnehmer gelten, die in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden. ***Gilt dieser Grundsatz, so sollte das entleihende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen von den Bedingungen, die für die Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung gelten, in Kenntnis setzen. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Mitgliedstaaten Ausnahmen von dem Grundsatz der Gleichbehandlung / des gleichen Entgelts nach Artikel 5 Absätze 2 und 3 der Richtlinie über Leiharbeit vorsehen. Gilt eine solche Ausnahmeregelung, ist es für das Leiharbeitsunternehmen nicht notwendig, Kenntnis von den Arbeitsbedingungen des entleihenden Unternehmens zu haben, und die Pflicht zur Information sollte deshalb nicht gelten.***

Es hat sich herausgestellt, dass Arbeitnehmer, die von einem Leiharbeitsunternehmen an ein entleihendes Unternehmen entsandt werden, im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen manchmal in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden. Der Schutz dieser Arbeitnehmer sollte gewährleistet werden. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass das entleihende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen unterrichtet, wenn die entsandten Arbeitnehmer vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen, in den sie entsandt worden sind, arbeiten, damit der Arbeitgeber gegebenenfalls die für den entsandten Arbeitnehmer günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anwenden kann.

⁸ ***Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).***

- (27) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten⁹ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

⁹ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

Artikel 1
Änderungen der Richtlinie 96/71/EG

Die Richtlinie 96/71/EG wird **■** wie folgt geändert:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Der Titel erhält folgende Fassung: "Gegenstand und Anwendungsbereich".

■

b) In Artikel 1 wird folgender Absatz 1a angefügt:

Mit dieser Richtlinie wird der Schutz entsandter Arbeitnehmer während ihrer Entsendung im Verhältnis zur Dienstleistungsfreiheit sichergestellt, indem verbindliche Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer festgelegt werden, die eingehalten werden müssen.

c) Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c erhält folgende Fassung:

"c) als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein entleihendes Unternehmen entsenden, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen oder dem einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht."

d) *In Artikel 1 Absatz 3 wird nach Buchstabe c Folgendes eingefügt:*

Verlangt das entleihende Unternehmen von einem Arbeitnehmer, der von einem Leiharbeitsunternehmen oder einem Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Unternehmen an ein entleihendes Unternehmen entsandt wird, seine Arbeit im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung einer Dienstleistung im Sinne von Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a bis c in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen zu verrichten, in dem er normalerweise entweder für das Leiharbeitsunternehmen oder das Arbeitnehmer zur Verfügung stellende Unternehmen oder das entleihende Unternehmen arbeitet, so gilt der Arbeitnehmer als von dem Leiharbeitsunternehmen oder dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Unternehmen, mit dem der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis steht, in diesen Mitgliedstaat entsandt. Das Leiharbeitsunternehmen oder das einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellende Unternehmen ist als das in Artikel 1 Absatz 1 genannte Unternehmen zu betrachten und hält die entsprechenden Bestimmungen dieser Richtlinie und der Richtlinie 2014/67/EU uneingeschränkt ein.

Das entleihende Unternehmen unterrichtet das Leiharbeitsunternehmen oder das einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellende Unternehmen, das den Arbeitnehmer entsandt hat, rechtzeitig vor Beginn der Arbeit nach Artikel 1 Absatz 3 Unterabsatz 2.

e) *In Artikel 1 wird Absatz 5 angefügt:*

"Diese Richtlinie berührt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und auf Unionsebene anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik oder zur Durchführung anderer Maßnahmen, die im Rahmen der spezifischen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder ihren nationalen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen oder kollektive Maßnahmen zu ergreifen."

2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

■ Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass **unabhängig von dem** auf das jeweilige Arbeitsverhältnis **anwendbaren Recht** die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte **auf der Grundlage der Gleichbehandlung** die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird,

- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche festgelegt sind **oder nach Artikel 3 Absatz 8 anderweitig Anwendung finden:**

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;

- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen;
- h) *Bedingungen für die Wohnverhältnisse in Unterkünften von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die nicht an ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz arbeiten, zur Verfügung gestellt werden;***
- i) *Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen; dies gilt ausschließlich für die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, die einem entsandten Arbeitnehmer entstehen, wenn er zu und von seinem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet er entsandt wurde, reisen muss oder von seinem Arbeitgeber vorübergehend von diesem Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt wird.***

Für die *Zwecke* dieser Richtlinie ***bestimmt sich der Begriff "Entlohnung" nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist, und umfasst alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, in diesem Mitgliedstaat für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen vorgeschrieben sind*** **oder nach Artikel 3 Absatz 8 anderweitig Anwendung finden.**

Unbeschadet des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU veröffentlichen die Mitgliedstaaten ***nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten unverzüglich und in transparenter Weise*** auf einer einzigen offiziellen nationalen Website nach *diesem Artikel* die die Entlohnung ausmachenden Bestandteile gemäß Buchstabe c ***und alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absatz 1a.***

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die auf der einzigen offiziellen nationalen Website bereitgestellten Informationen korrekt und aktuell sind. Die Kommission veröffentlicht auf ihrer Website die Adressen der einzigen offiziellen nationalen Websites.

Ist den Informationen auf der einzigen offiziellen nationalen Website entgegen den Bestimmungen des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU nicht zu entnehmen, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind, so wird dieser Umstand gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder den nationalen Gepflogenheiten bei der Festlegung der Sanktionen im Falle von Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften so weit berücksichtigt, wie es für die Gewährleistung ihrer Verhältnismäßigkeit erforderlich ist.

b) In Artikel 3 wird folgender Absatz angefügt:

I

"(1a) In Fällen, in denen die tatsächliche Entsendungsdauer mehr als 12 Monate beträgt, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern auf der Grundlage der Gleichbehandlung zusätzlich zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Absatz 1 sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird,

a) durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder

b) durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche festgelegt sind oder nach Artikel 3 Absatz 8 anderweitig Anwendung finden.

Unterabsatz 1 findet keine Anwendung auf folgende Aspekte:

- a) Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Wettbewerbsverboten;*
- b) zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.*

Der Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Dienstleistung erbracht wird, verlängert auf der Grundlage der von einem Dienstleistungserbringer mitgeteilten Begründung den Zeitraum, bevor die Bestimmungen dieses Absatzes gelten, auf 18 Monate.

Ersetzt das Unternehmen gemäß Artikel 1 Absatz 1 einen entsandten Arbeitnehmer durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer, der die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt, so gilt als Entsendungsdauer für die Zwecke dieses Absatzes die Gesamtdauer der Entsendezeit der betreffenden einzelnen Arbeitnehmer.

Für die Zwecke dieses Artikels wird der Begriff "gleiche Tätigkeit am gleichen Ort" unter anderem unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Dienstleistung oder der durchzuführenden Arbeit und der Anschrift(en) des Arbeitsplatzes bestimmt."

c) Folgender Absatz wird angefügt:

"(1b) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die Unternehmen nach Artikel 1 Absatz 3 **Buchstabe c** den entsandten Arbeitnehmern die Bedingungen garantieren, die nach **Artikel 5 der** Richtlinie 2008/104/EG für Leiharbeitnehmer gelten, die von im Mitgliedstaat der Leistungserbringung niedergelassenen Leiharbeitsunternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Das entleihende Unternehmen unterrichtet die Unternehmen nach Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c über die Bedingungen, die in diesem Unternehmen für die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung gelten, soweit sie von Unterabsatz 1 erfasst sind.

d) **Absatz 7 erhält folgende Fassung:**

"(7) **Die Absätze 1 bis 6 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.**

Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil der Entlohnung, soweit sie nicht als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden. Der Arbeitgeber erstattet dem Arbeitnehmer unbeschadet des Absatzes 1 Buchstabe h diese Kosten im Einklang mit den auf das Arbeitsverhältnis des entsandten Arbeitnehmers anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten.

Wenn sich aus den für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht ergibt, ob und, wenn ja, welche Bestandteile einer Entsendungszulage als Erstattung von Kosten gezahlt werden oder Teil der Entlohnung sind, ist davon auszugehen, dass die gesamte Zulage als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten gezahlt wird."

e) *In Artikel 3 Absatz 8 werden die Worte "oder zusätzlich zu einem solchen System" eingefügt, sodass Absatz 2 folgendermaßen lautet:*

Mangels eines Systems zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne des Unterabsatzes 1 oder zusätzlich zu einem solchen System können die Mitgliedstaaten auch beschließen, Folgendes zugrunde zu legen:

– die Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind, und/oder

– die Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen,

sofern deren Anwendung auf die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in Bezug auf die in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Aspekte gegenüber den im vorliegenden Unterabsatz genannten anderen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet.

f) *Absatz 9 erhält folgende Fassung:*

"Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den Arbeitnehmern im Sinne von Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c andere als die in Artikel 3 Absatz 1b erwähnten Bedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, für Leiharbeitnehmer gelten."

g) *Absatz 10 erhält folgende Fassung:*

Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, unter Einhaltung des Vertrags für inländische und ausländische Unternehmen in gleicher Weise Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere als die in Absatz 1 Unterabsatz 1 aufgeführten Aspekte, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt, anzuwenden."

3. *Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:*

Die Mitgliedstaaten sehen die Zusammenarbeit der Behörden vor, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Überwachung der in Artikel 3 aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, auch auf Unionsebene, zuständig sind. Diese Zusammenarbeit besteht insbesondere darin, begründete Anfragen dieser Behörden zu beantworten, die das länderübergreifende Zurverfügungstellen von Arbeitnehmern betreffen, und gegen offenkundige Verstöße oder mögliche Fälle unzulässiger Tätigkeiten, wie länderübergreifende Fälle von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und Scheinselbstständigkeit im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern, vorzugehen.

Wenn das Verbindungsbüro oder die zuständige Behörde in dem Mitgliedstaat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wird, nicht über die Informationen verfügt, um die die zuständige Behörde des Aufnahmemitgliedstaats ersucht hat, besorgt es bzw. sie sich diese Informationen von anderen Behörden oder Einrichtungen. Bei anhaltenden Verzögerungen bei der Bereitstellung der Informationen an den Aufnahmemitgliedstaat wird die Kommission unterrichtet, die geeignete Maßnahmen ergreift.

4. *Artikel 5 erhält folgende Fassung:*

Der Aufnahmemitgliedstaat und der Mitgliedstaat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wird, sind für die Überwachung, Kontrolle und Durchsetzung der in dieser Richtlinie und der Richtlinie 2014/67/EG festgelegten Verpflichtungen verantwortlich und sehen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Sie stellen insbesondere sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass in dem Fall, dass nach einer von einem Mitgliedstaat gemäß Artikel 4 der Richtlinie 2014/67/EU durchgeführten Gesamtbeurteilung festgestellt wird, dass ein Unternehmen fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck erweckt hat, dass die Situation eines Arbeitnehmers in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG fällt, dieser Mitgliedstaat sicherstellt, dass der Arbeitnehmer in den Genuss der entsprechenden Gesetze und der von den Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge kommt.

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass dieser Artikel nicht dazu führt, dass für den betreffenden Arbeitnehmer ungünstigere Bedingungen gelten als für entsandte Arbeitnehmer.

5. Absatz 1 des Anhangs wird wie folgt geändert:

Die in Artikel 3 genannten Tätigkeiten umfassen alle Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere

Artikel 2

- (1) Die Mitgliedstaaten **erlassen und veröffentlichen spätestens zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie** die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen. Sie teilen **der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Maßnahmen mit**.

Sie wenden diese Maßnahmen ab zwei Jahren nach Inkrafttreten dieser Richtlinie an. Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Richtlinie 96/71/EG weiterhin in der Fassung anwendbar, die vor den mit dieser Richtlinie eingeführten Änderungen galt.

Bei Erlass dieser **Maßnahmen** nehmen die Mitgliedstaaten in den Maßnahmen selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf die vorliegende Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

- (2) **Diese Richtlinie gilt für den Straßenverkehrssektor ab dem Geltungsbeginn eines Gesetzgebungsakts zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und zur Festlegung spezifischer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor.**

- (3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.
- (4) ***Die Kommission überprüft die Anwendung und Umsetzung dieser Richtlinie. Spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie unterbreitet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss einen Bericht über die Anwendung und Umsetzung dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls Vorschläge für notwendige Änderungen an dieser Richtlinie vor.***

Dieser Bericht enthält eine Bewertung darüber, ob in folgenden Fällen weitere Maßnahmen zur Gewährleistung gleicher Ausgangsbedingungen und zum Schutz der Arbeitnehmer erforderlich sind:

- 1. im Fall der Unterauftragsvergabe;***
- 2. im Hinblick auf Artikel 2 Absatz 2 unter Berücksichtigung der Entwicklungen in Bezug auf den Gesetzgebungsakt zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG und zur Festlegung spezifischer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor.***

Artikel 3

Diese Richtlinie tritt am [zwanzigsten] Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 4

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Straßburg am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

Im Namen des Rates

Der Präsident
