



Brüssel, den 15. Juni 2018  
(OR. en)

---

**Interinstitutionelles Dossier:  
2016/0070 (COD)**

---

9383/18  
ADD 1

SOC 398  
EMPL 248  
COMPET 367  
MI 396  
JUSTCIV 149  
CODEC 867

#### **I/A-PUNKT-VERMERK**

---

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Absender:  | Generalsekretariat des Rates                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Empfänger: | Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat                                                                                                                                                                                                                                         |
| Betr.:     | Entwurf einer Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur<br>Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern<br>im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ( <b>erste Lesung</b> )<br>– Annahme des Gesetzgebungsakts<br>– Erklärungen |

---

#### **Erklärung der Kommission**

In Artikel 3 Absatz 7 Unterabsatz 2 der Richtlinie 96/71/EG in der durch die heute angenommene Richtlinie geänderten Fassung ist festgelegt, dass die Entsendungszulagen als Bestandteil der Entlohnung gelten, soweit sie nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden. Auch ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber unbeschadet des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Buchstabe h dem entsandten Arbeitnehmer solche Kosten gemäß den für das Arbeitsverhältnis geltenden nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten erstattet.

Die Kommission geht davon aus, dass es sich bei den "für das Arbeitsverhältnis geltenden nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten" grundsätzlich um die nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Heimatmitgliedstaats handelt, es sei denn, nach den Regeln der EU im Bereich des internationalen Privatrechts gilt etwas anderes. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs in der Rechtssache C-396/13 (Randnr. 59) betrifft die Erstattung auch den Fall, dass der Arbeitgeber diese Kosten der Arbeitnehmer übernimmt, ohne dass diese sie vorstrecken und ihre Erstattung beantragen müssen.

Die Kommission nimmt zur Kenntnis, dass in der heute angenommenen Richtlinie aufgrund der Tatsache, dass der internationale Straßenverkehrssektor durch besonders hohe Mobilität gekennzeichnet ist, vorgesehen ist, dass die überarbeiteten Vorschriften zur Entsendung für diesen Sektor ab dem Zeitpunkt der Anwendung 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/EG für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor gelten werden.

Die Kommission fordert das Europäische Parlament und den Rat auf, diesen Akt zügig anzunehmen, damit die Vorschriften an die besonderen Bedürfnisse der entsandten Arbeitnehmer in diesem Sektor angepasst werden und gleichzeitig ein reibungsloses Funktionieren des innereuropäischen Straßenverkehrsmarkts gewährleistet ist.

Bis zur Anwendung des sektorspezifischen Gesetzgebungsakts bleiben die Richtlinie 96/71/EG und die Richtlinie 2014/67/EU im Straßenverkehr in Kraft. Diese Gesetzgebungsakte gelten nicht für Beförderungen im Straßenverkehr, bei denen es sich nicht um Entsendungen handelt.

Die Kommission wird die ordnungsgemäße Durchsetzung der bestehenden Vorschriften, insbesondere im Straßenverkehrssektor, genau überwachen und gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen.

## Erklärung Kroatiens, Litauens und Lettlands

Kroatien, Lettland und Litauen unterstützen das Ziel, die Lage entsandter Arbeitnehmer zu verbessern. Wir sind allerdings der Ansicht, dass trotz einiger Verbesserungen, die jetzt in den *Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* aufgenommen wurden, in dem Text noch kein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer und dem freien Dienstleistungsverkehr erreicht wurde.

Zusätzlich zu den Bedenken, die in der Erklärung für das *Protokoll über die 3569. Tagung des Rates der Europäischen Union (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vom 23. Oktober 2017 in Luxemburg* zum Ausdruck gebracht wurden und sich auf den Begriff der Entlohnung, die Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit sowie mögliche nachteilige Folgen dieses Vorschlags beziehen, sind wir der Überzeugung, dass der mit dem Europäischen Parlament ausgehandelte Kompromisstext einige Bestimmungen enthält, die über den Geltungsbereich der Richtlinie hinausgehen und Rechtsunsicherheit schaffen und folglich zu einer Einschränkung der Freiheit zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen innerhalb der Europäischen Union führen könnten.

Überdies sind wir der Ansicht, dass der Umsetzungszeitraum von zwei Jahren ohne einen angemessenen Übergangszeitraum den praktischen Begleiterscheinungen einer Anpassung an ein grundlegend neues Regelwerk insbesondere für KMU nicht ausreichend Rechnung trägt.

## **Erklärung der Tschechischen Republik, der Slowakei und Portugals**

Der Rat "Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz" hat in seiner im Oktober 2017 festgelegten allgemeinen Ausrichtung anerkannt, dass die Unternehmen (besonders die KMU) ausreichend Zeit für die Anpassung an die neuen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern (insbesondere an den neu eingeführten Begriff der "Entlohnung") benötigen, und sich auf eine Vierjahresfrist bis zur Anwendung der überarbeiteten Richtlinie geeinigt. Dies wurde auch von der Europäischen Kommission akzeptiert.

In Kenntnis der Zugeständnisse, die die Mitgesetzgeber im Laufe der Verhandlungen gemacht haben, wurde durch den endgültigen in den Trilogien erzielten Kompromiss die Frist bis zur Anwendung bedauerlicherweise erheblich, und zwar auf nur noch zwei Jahre verkürzt, wodurch diese Frist deckungsgleich mit dem Umsetzungszeitraum der Richtlinie ist.

In diesem Zusammenhang fordern die Tschechische Republik, die Slowakei und Portugal die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission auf, diese Umstände (aber auch die Komplexität der Aspekte, die durch diese Überarbeitung der Richtlinie eingeführt werden sollen) gebührend zu berücksichtigen, wenn sie beurteilen, ob die neuen Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern beachtet und erfüllt werden und welche Sanktionen insbesondere während der Anfangszeit nach Inkrafttreten der überarbeiteten Richtlinie im Jahr 2020 verhältnismäßig sind.

## **Erklärung Ungarns und Polens**

Wir sind dem Schutz der Arbeitnehmer, der Bekämpfung von Betrug und Missbrauch sowie der Wahrung der Integrität des Binnenmarktes verpflichtet. Wir sind der Auffassung, dass durch die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (im Folgenden: Richtlinie 96/71/EG) ein sorgsam austariertes Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer und der Freiheit, Dienstleistungen zu erbringen, geschaffen wurde. Wir bedauern, dass die Änderung dieser Richtlinie vorgeschlagen wurde, bevor die Auswirkungen der Umsetzung der entsprechenden Durchsetzungsrichtlinie (2014/67/EU<sup>1</sup>) erkennbar waren.

Wir sind der Ansicht, dass durch die Änderung der Richtlinie 96/71/EG die Freiheit, Dienstleistungen zu erbringen, auf ungerechtfertigte und unverhältnismäßige Weise eingeschränkt wird. Statt eines Instruments zum Schutz der Arbeitnehmer wird die Richtlinie wohl ein Werkzeug für protektionistische Maßnahmen sein. Aller Wahrscheinlichkeit nach wird die Richtlinie zu einer Sinnentleerung des Rechtsinstituts des Entsendens führen und sich äußerst nachteilig auf die Wettbewerbsfähigkeit der Union insgesamt auswirken.

Ferner sind wir besorgt über die Rechtsunsicherheit mehrerer Vorschriften. Insbesondere auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wird sich die Rechtsunsicherheit und der zusätzliche Verwaltungsaufwand nachteilig auswirken. Die zweijährige Übergangszeit lässt insbesondere den KMU nicht ausreichend Zeit, sich an die neuen Vorschriften anzupassen.

Wir stehen auf dem Standpunkt, dass die Änderung der Richtlinie 96/71/EG und der getrennte Vorschlag zur Festlegung besonderer Entsendegesetze im Straßenverkehrssektor (lex specialis) zusammen als Paket hätten behandelt werden müssen. Die Verhandlungen über die lex specialis dauern noch an; die Änderung der Richtlinie 96/71/EG kann daher definitionsgemäß nicht als ausgewogener Text betrachtet werden. Auch wenn nur der Gerichtshof der Europäischen Union berechtigt ist, EU-Recht auszulegen, sind wir dennoch der Ansicht, dass die Anwendung der aktuellen Entsendegesetze auf den Straßenverkehrssektor fragwürdig ist. Wir gehen davon aus, dass diese rechtliche Auslegung auch durch die Änderung der Richtlinie 96/71/EG unberührt bleibt.

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2014/67/EU 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.