



Brüssel, den 18. Oktober 2017
(OR. en)

13153/17

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

**SOC 637
EMPL 484
COMPET 669
MI 706
CODEC 1578
JUSTCIV 240**

BERICHT

Absender:	Ausschuss der Ständigen Vertreter
Empfänger:	Rat
Nr. Vordok.:	12595/17
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 – Allgemeine Ausrichtung

I. EINLEITUNG

Die Kommission hat am 8. März 2016 einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG¹ über die Entsendung von Arbeitnehmern vorgelegt. Mit diesem Vorschlag soll die Richtlinie gezielt geändert werden, um gleiche Wettbewerbsbedingungen für Dienstleistungserbringer und gleichzeitig den Schutz der entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten. Nach Ansicht der Kommission wird die zwanzig Jahre alte Richtlinie den Entwicklungen seit 1996 und der gegenwärtigen Situation auf den Arbeitsmärkten – wie etwa dem erheblich größeren Lohngefälle zwischen den Entsende- und den Aufnahmeländern – nicht mehr gerecht.

¹ 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. 1-6.

Eine Gruppe von Mitgliedstaaten hat den Vorschlag der Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie zu Beginn der Beratungen abgelehnt, da sie ihn in der Phase der Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie von 2014 für verfrüht hält. Auf der anderen Seite hat eine Gruppe von Mitgliedstaaten die Initiative als eine gute Grundlage für eine Verbesserung der mittlerweile veralteten Entsendevorschriften begrüßt. Eine dritte Gruppe ist der Auffassung, dass eine genauere Analyse und ausführlichere Beratungen erforderlich sind, bevor ein Standpunkt auf nationaler Ebene festgelegt werden kann.

Nach der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage – Artikel 53 Absatz 1 und Artikel 62 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) – wird der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren gemeinsam mit dem Europäischen Parlament tätig.

Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt in erster Lesung noch nicht festgelegt.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss, um dessen Stellungnahme im Rahmen einer fakultativen Anhörung die Kommission ersucht hatte, hat auf seiner Tagung vom 14. Dezember 2016 zu dem Vorschlag Stellung genommen.

Der Ausschuss der Regionen hat auf seiner Tagung vom 7. Dezember 2016 eine Initiativstellungnahme abgegeben.

II. BERATUNGEN IN DEN VORBEREITUNGSGREMIEN DES RATES

Die Gruppe "Sozialfragen" hat unter niederländischem Vorsitz die Beratungen über den Vorschlag aufgenommen; der Sachstandsbericht ist in Dokument 9309/16 + ADD 1 enthalten. Auf der Grundlage dieser Vorarbeit und ausgehend von den fünf ungeklärten Hauptfragen im Zusammenhang mit dem Vorschlag (langfristige Entsendung, Entlohnung, Tarifverträge, Unteraufträge, Leiharbeitnehmer) wurden unter slowakischem Vorsitz die Beratungen über das Dossier fortgeführt, die Hauptfragen und -begriffe der Richtlinie deutlicher abgegrenzt und verschiedene Formulierungsoptionen weiter erörtert; der Sachstandsbericht ist in Dokument 14368/16 enthalten.

Der maltesische Vorsitz hat die Gespräche zur Klärung der Hauptfragen und -begriffe der Richtlinie fortgesetzt, die dafür jeweils zur Verfügung stehenden Optionen enger gefasst, den Kommissionsvorschlag in verschiedenen Punkten geändert und Beratungen über einen einzigen Text geführt. Nach der Ausarbeitung mehrerer Kompromissvorschläge mit dem Ziel, ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Standpunkten der Mitgliedstaaten herzustellen, zeigte sich, dass mehr Zeit erforderlich ist, um einen Kompromiss zu finden; der Sachstandsbericht des maltesischen Vorsitzes ist in Dokument 9882/17 enthalten.

Der estnische Vorsitz setzte die Beratungen auf der Grundlage des letzten Kompromissvorschlages des maltesischen Vorsitzes mit dem Ziel fort, den Text zu präzisieren und ihn breiter zu fassen und ausgewogener zu formulieren. Der Vorsitz bemühte sich, mehr Klarheit bei den technischen Vorschriften zu erzielen, während die Beratungen über Fragen politischer Art dem AStV und dem Rat vorbehalten bleiben.

Der Ausschuss der Ständigen Vertreter erörterte das Dossier auf seiner Tagung vom 11. Oktober. Die Delegationen waren sich generell darin einig, dass die Arbeiten über das Dossier so weit fortgeschritten sind, dass man kurz vor einer Einigung steht, und dass alle Seiten ihre Anstrengungen verstärken müssten, damit auf der Oktobertagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) eine Einigung erzielt werden kann. Sie erkannten weitgehend an, dass der Kompromiss insgesamt ausgewogen ist und dass der Vorsitz intensive Anstrengungen unternommen hat, einen Text auszuarbeiten, in dem ihren Anliegen stärker Rechnung getragen wird und die eher technischen Aspekte besser formuliert werden.

Im Mittelpunkt der Beratungen standen eher politische Fragen, insbesondere die folgenden:

- (1) Langfristige Entsendung: Die Delegationen sind sich uneinig hinsichtlich der Anzahl der Monate, nach denen die Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmemitgliedstaats gelten sollten. Während zahlreiche Delegationen der Auffassung sind, dass 24 Monate eine gute Lösung darstellen, wobei einige von ihnen darüber hinaus mögliche Ausnahmen zur Verlängerung dieses Zeitraums fordern, sind andere Delegationen der Auffassung, dass 12 Monate – oder sogar weniger – angemessener wären.
- (2) Das Datum der Anwendung der Änderungsrichtlinie: Die Auffassungen gehen in Bezug auf die Länge des Zeitraums auseinander; vorgeschlagen wurden zwischen 2 und 5 Jahren.
- (3) Verkehr: Zahlreiche Delegationen sind der Auffassung, dass angesichts des engen Zusammenhangs zwischen diesem Vorschlag und der vorgeschlagenen *Lex specialis* für entsandte Kraftfahrer im Straßenverkehrssektor das Verhältnis zwischen beiden in der vorliegenden Richtlinie über die Entsendung geregelt werden muss. Nach Auffassung anderer Delegationen sollten die Beratungen über die *Lex specialis* getrennt geführt werden.

Zudem wurden die Bestimmungen betreffend Betrug und Missbrauch, die nach Auffassung einiger Delegationen in den verfügbaren Teil des Textes aufgenommen werden sollten, und die jüngsten technischen Änderungen des Vorsitzes erörtert, die als weitgehend akzeptabel angesehen wurden, auch wenn einige Alternativvorschläge vorgelegt wurden.

Unter Berücksichtigung der Beratungen des AStV und der divergierenden Standpunkte der Delegationen zu den verbleibenden politischen Fragen beschloss der Vorsitz, an seinem Kompromissvorschlag festzuhalten und ihn dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) im Hinblick auf eine Einigung vorzulegen. Eine technische Änderung wurde in Erwägungsgrund 14b neu aufgenommen.

Der jüngste Kompromissvorschlag des Vorsitzes ist in der Anlage zu diesem Bericht wiedergegeben. Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag (Dok. 6987/16) erscheinen in **Fettdruck**, Streichungen sind durch [...] gekennzeichnet; Änderungen gegenüber dem vorhergehenden Kompromissvorschlag des Vorsitzes (Dok. 12595/17 Anlage I) sind durch **Fettdruck und Unterstreichung**, Streichungen durch [...] gekennzeichnet.

Noch offene Punkte

Der Vorsitz ist der Auffassung, dass in folgenden Fragen eine Einigung herbeizuführen ist:

- (1) langfristige Entsendung: Die Anzahl der Monate, nach denen die Bestimmungen für eine langfristige Entsendung gelten (Erwägungsgründe 8 und 9, Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe -a) wurde mit [24] Monaten in eckige Klammern gesetzt.
- (2) das Datum der Anwendung der Änderungsrichtlinie wurde mit [3] Jahren nach dem Inkrafttreten in eckige Klammern gesetzt (Artikel 2 Absatz 1);
- (3) Entsendung im Straßenverkehr: Mehrere Delegationen möchten, dass einige Bestimmungen der *Lex specialis* für den Straßenverkehr in die vorliegende Richtlinie aufgenommen werden, während andere diese Frage nicht in dieser Richtlinie regeln möchten. Der Vorsitz ist bereit, in diesem Zusammenhang Optionen zu prüfen, die es dem Rat ermöglichen würden, Fortschritte bei der vorliegenden Richtlinie zu erzielen, ohne dem Ergebnis der Beratungen über die *Lex specialis* für den Straßenverkehr vorzugreifen.

Darüber hinaus sind einige Delegationen der Ansicht, dass die Frage der Bekämpfung von Betrug und Missbrauch eine wichtigere Rolle spielen sollte, während andere den derzeitigen Kompromissvorschlag des Vorsitzes vorziehen.

Vorbehalte:

Der Vorsitz ist sich dessen bewusst, dass das weitgehende Einvernehmen, das über bestimmte Teile des Textes bereits besteht, von einer umfassenden Einigung über den gesamten Vorschlag abhängt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass alle Delegationen einen Prüfungsvorbehalt zum neuen Kompromissvorschlag des Vorsitzes haben.

DK, HU, NL und UK erhalten noch Parlamentsvorbehalte aufrecht.

HU, PL und SE halten an sprachlichen Vorbehalten fest.

III. FAZIT

Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) wird ersucht, die oben dargelegten noch offenen Fragen zu prüfen, damit eine allgemeine Ausrichtung zu dem in der Anlage wiedergegebenen Text festgelegt werden kann.

[...]

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 Sozialausschusses²,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

² **ABl. C 75 vom 10.3.2017, S. 81.**

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 dieser Grundsätze wird durch die Union weiterentwickelt und soll 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, [...] Dienstleistungen dort zu erbringen.
- (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 sowie mit der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung Rechnung.**
- (4) Fast zwanzig Jahre nach Erlass der **Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates**³ muss geprüft werden, ob sie immer noch für das richtige Gleichgewicht zwischen der Förderung der Dienstleistungsfreiheit und dem Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer sorgt.
- (5) 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 Leiharbeiter und vergleichbare Arbeitnehmer des verwendenden Unternehmens.

³ **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).**

- (6) [...]
- (7) [...]
- (7a) **Die zuständigen nationalen Behörden sollten gemäß ihrem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten in der Lage sein, sich zu vergewissern, dass die Wohnverhältnisse in den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten [...] Unterkünften für entsandte Arbeitnehmer im Einklang mit den geltenden einschlägigen nationalen Bestimmungen des Aufnahmemitgliedstaats stehen, die auch auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar sein könnten.**
- (7b) **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 Spesensätze [...] oder dieselbe Erstattung für Kosten zur Deckung der Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten erhalten wie gebietsansässige Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat. Das Gleiche sollte für die Kosten gelten, die einem entsandten Arbeitnehmer entstehen, wenn er zu und von seinem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet er entsandt wurde, reisen muss. Jedoch sollte der "harte Kern" der Schutzrechte nicht auf Zulagen oder Erstattungen für Kosten ausgeweitet werden, die im Zusammenhang damit entstehen, dass ein Arbeitnehmer, der im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG entsandt wird, sich außerhalb des Mitgliedstaates befindet, in dem er normalerweise arbeitet. Doppelte Zahlungen von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten sollten vermieden werden.**
- (8) **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 [24] 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.**

- (9) **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 nicht das Recht von Unternehmen berühren, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sich auch in Fällen, in denen die Entsendung länger als [24] Monate dauert, auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen. Bestimmungen, die für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung von mehr als [24] 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.
- (9a) **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.**
- (9b) **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).**

- (10) Da die Arbeit im internationalen Straßenverkehr durch besonders hohe Mobilität gekennzeichnet ist, wirft die Umsetzung der **Richtlinie 96/71/EG** in diesem Bereich besondere rechtliche Fragen und Schwierigkeiten auf, insbesondere in Fällen, in denen keine ausreichende Verbindung mit dem betreffenden Mitgliedstaat gegeben ist. Es wäre am besten, wenn diese Herausforderungen durch sektorspezifische Rechtsvorschriften und andere Initiativen **der Union**, die auf eine verbesserte Funktionsweise des Verkehrsbinnenmarktes abzielen, angegangen würden.
- (11) In einem wettbewerbsorientierten Binnenmarkt konkurrieren Dienstleistungserbringer nicht nur auf der Grundlage der Arbeitskosten miteinander, sondern auch **auf der Grundlage** von Faktoren wie Produktivität und Effizienz oder der Qualität und Innovation ihrer Güter und Dienstleistungen.
- (11a) **Diese Richtlinie sollte in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und auf Unionsebene anerkannten Grundrechte berühren, 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 ihrem nationalen Recht und/oder ihren nationalen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie sollte auch nicht das Recht berühren, im Einklang mit dem nationalem Recht und / oder den nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.**
- (12) Es fällt in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, Entlohnungsvorschriften im Einklang mit ihren Rechtsvorschriften und / **oder** Gepflogenheiten festzulegen. [...]
- (12a) **Der Begriff "Entlohnung" sollte sämtliche Elemente der Mindestlohnsätze, die der Gerichtshof der Europäischen Union entwickelt hat, umfassen, aber nicht darauf beschränkt sein.**

(12b) [...] 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. Der gesamte Bruttobetrag der Entlohnung sollte verglichen werden anstelle der Einzelbestandteile der Entlohnung, die gemäß Artikel 3 Absatz 1 [...] vorgeschrieben sind. Um Transparenz zu gewährleisten und die zuständigen Behörden bei Prüfungen und Kontrollen zu unterstützen, ist es dennoch notwendig, dass die Bestandteile, die Teil der Entlohnung sind, entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des Entsendemitgliedstaats ausreichend genau bestimmt 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.

(12c)(neu) Entsendezulagen dienen oft mehreren Zwecken. Sofern ihr Zweck die Erstattung von infolge der Entsendung entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten ist, sieht die Richtlinie 96/71/EG vor, dass sie nicht als Teil der Entlohnung zu betrachten sind. Angesichts der Bedeutung der Entsendezulagen sollten Unklarheiten bezüglich der Frage, welche Teile der Entsendezulagen unter die Erstattung von Kosten fallen, vermieden werden. Es sollte in Betracht gezogen werden, derartige Zulagen als Erstattung von Kosten zu zahlen, es sei denn, in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich aus auf dieses Arbeitsverhältnis anzuwendende Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge oder vertragliche Vereinbarungen ergeben, ist festgelegt, welche Teile der Zulage unter die Erstattung von Kosten fallen.

- (13) Die in nationalen Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen 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 Rates⁶** ist es daher gerechtfertigt, die Mitgliedstaaten dazu zu verpflichten, alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile **und die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für langfristige Entsendungen** auf der einzigen Website gemäß **diesem Artikel** zu veröffentlichen. [...] **Hinsichtlich der Verhältnismäßigkeit jeglicher Sanktionen gegen einen Dienstleister wegen Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die entsendeten Arbeitnehmern gewährleistet werden müssen, könnte insbesondere berücksichtigt werden, ob die Informationen auf der einzigen nationalen Website über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einklang mit Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU stehen und auch die Autonomie der Sozialpartner achten. [...]**
- (14) [...]
- (14a) [...]
- (14b neu) **Im Zusammenhang der Betrugsbekämpfung im Rahmen der Entsendung sollte sich die durch Beschluss (EU) 2016/344⁷ eingerichtete Europäische Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit innerhalb ihres Mandats an der Überwachung und Beurteilung von Betrugsfällen beteiligen, die entsprechend anonymisiert werden sollten, die Durchführung und Effizienz der Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten verbessern, Alarmmechanismen entwickeln und Unterstützung für eine verstärkte Zusammenarbeit auf Verwaltungsebene und für den Informationsaustausch zwischen den Verbindungsstellen bieten. Dabei muss die Plattform in enger Abstimmung mit dem Expertenausschuss für die Entsendung von Arbeitnehmern zusammenarbeiten.**

⁶ 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 **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).**

- (14c neu) Der transnationale Charakter bestimmter Betrugs- oder Missbrauchsfälle im Zusammenhang mit der Entsendung rechtfertigt konkrete Maßnahmen zur Verstärkung der transnationalen Dimension der Prüfungen und Nachforschungen sowie des Informationsaustausches zwischen den zuständigen Behörden der betroffenen Mitgliedstaaten. Zu diesem Zweck sollten die zuständigen nationalen Behörden im Rahmen der Zusammenarbeit auf Verwaltungsebene gemäß Richtlinie 96/71 und Richtlinie 2014/67/EU, insbesondere Artikel 7 Absatz 4, über die notwendigen Mittel verfügen, um auf derartige Situationen aufmerksam machen und Informationen zur Verhinderung und Unterbindung dieser Betrugsfälle austauschen zu können. Die Europäische Plattform bietet innerhalb ihres Mandats den entsprechenden Rahmen, um den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten zu erleichtern.**
- (15) 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. Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass das entleihende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen über die entsandten Arbeitnehmer in Kenntnis setzt, die vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als jenem, in den sie entsandt wurden, arbeiten, damit der Arbeitgeber gegebenenfalls die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anwenden kann, die für den entsandten Arbeitnehmer günstiger sind.**

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).

- (16) 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:

Artikel 1
Änderungen der Richtlinie 96/71/EG

Die Richtlinie 96/71/EG wird [...] wie folgt geändert:

1. [...]
2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:
 - (1) 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** die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind durch
 - Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
 - für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8:

⁹ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

- 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;
- ga) [...]
- gb) **Zulagen [...] oder Erstattung von Kosten zur Deckung von Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen; dies gilt ausschließlich für die Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten, 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. Dies gilt nicht für Zulagen oder Erstattungen von Kosten im Zusammenhang mit der Tatsache, dass der Arbeitnehmer während der Entsendung im Sinne von Artikel 1 Absatz 3 sich außerhalb des Mitgliedstaates befindet, in dem er normalerweise arbeitet.**

Für die Zwecke dieser Richtlinie **bestimmt sich der Begriff "Entlohnung" nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist, und umfasst** alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen und/oder – falls es kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und Schiedssprüchen gibt – sonstigen Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne des Absatzes 8 Unterabsatz 2 in **diesem** Mitgliedstaat vorgeschrieben sind [...].

Unbeschadet des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU veröffentlichen die Mitgliedstaaten auf einer einzigen offiziellen nationalen Website **gemäß diesem Artikel [...]** die Informationen zu

- a) **den die Entlohnung ausmachenden Bestandteilen nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c; und**
- b) **allen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absatz 1 (-a).**

Wenn den Informationen auf der einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU nicht zu entnehmen ist, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind, kann dieser Umstand in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten bei der Bestimmung der Sanktionen im Falle eines Verstoßes gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften berücksichtigt werden.

aa) Folgender Absatz wird angefügt:

"(1(-a)) In Fällen, in denen die tatsächliche Entsendungsdauer mehr als [24] 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 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, festgelegt sind durch

- a) Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder**
- b) für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8.**

Der erste Unterabsatz findet keine Anwendung auf folgende Aspekte:

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

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 Entsendezeiten 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."

- b) [...]
- c) Folgender Absatz wird angefügt:

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

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass das entleihende Unternehmen die Unternehmen im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 Buchstabe c über Folgendes unterrichtet:

1. die Bedingungen, die in diesem Unternehmen für die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung gelten, soweit sie von Unterabsatz 1 erfasst sind und

2. entsandte Arbeitnehmer, die vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als dem arbeiten, in den sie entsandt wurden."

- ca) 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 für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden. Wenn aus den auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht hervorgeht, ob und, falls ja, welche Bestandteile einer Entsendungszulage als Erstattung von Kosten gezahlt werden oder Teil der Entlohnung sind, wird erwogen, die gesamte Zulage als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten zu zahlen.

d) Absatz 9 wird **wie folgt geändert**:

"Unbeschadet des Artikels 3 Absatz 1b können die Mitgliedstaaten 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."

e) [...] Absatz 10 **erhält folgende Fassung**:

"(10) 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. 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 bis 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 [3] Jahre 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) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.
- (3) **Die Kommission überprüft die Anwendung und Umsetzung dieser Richtlinie. Bis acht 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.**

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 *Im Namen des Rates*
Der Präsident *Der Präsident*