



**RAT DER  
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 7. Oktober 2013 (11.10)  
(OR. en)**

**14335/13**

---

**Interinstitutionelles Dossier:  
2012/0061 (COD)**

---

**SOC 765  
MI 825  
COMPET 699  
CODEC 2181**

**BERICHT**

---

des	Vorsitzes
an den	Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz)

---

Nr. Komm.dok.: 8040/12 + COR 1 - COM(2012) 131 final

---

Betr.: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen  
- Allgemeine Ausrichtung

---

**I. EINLEITUNG**

1. Die Kommission hat am 21. März 2012 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG<sup>1</sup> über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vorgelegt.

---

<sup>1</sup> 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).

2. Dieser Vorschlag gehört zu den zwölf vorrangigen Vorschlägen, die in der Binnenmarkttakte dargelegt sind. Der Europäische Rat hat wiederholt ausgeführt, dass er dem baldigen Abschluss der noch offenen Dossiers des Pakets zur Binnenmarkttakte I, einschließlich der Durchsetzung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern, hohe Priorität einräumt.
3. Der Richtlinienvorschlag soll die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis klarer gestalten und verbessern.
4. Der Vorschlag beruht auf Artikel 53 Absatz 1 und Artikel 62 AEUV, also auf denselben Rechtsgrundlagen wie die Richtlinie 96/71/EG; diese erlauben den Erlass von Richtlinien im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren.
5. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen haben ihre Stellungnahmen am 19. September 2012 bzw. am 29. November 2012 abgegeben.
6. Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments hat am 20. Juni 2013 über einen Berichtsentwurf und einen Entwurf einer legislativen Entschließung abgestimmt. Er kam überein, in Verhandlungen mit dem Rat einzutreten, damit eine Einigung in erster Lesung erreicht wird.

## **II. BERATUNGEN IN DEN VORBEREITUNGSGREMIEN DES RATES**

7. Die Gruppe "Sozialfragen" hat im März 2012 begonnen, den Kommissionsvorschlag im Einzelnen zu prüfen. Der Vorschlag war Gegenstand von Sachstandsberichten, die dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 21. Juni 2012 unter dänischem (Dok. 10571/12), am 6. Dezember 2012 unter zyprischem (Dok. 16540/1/12 REV 1) und am 20. Juni 2013 unter irischem Vorsitz (Dok. 10430/13) vorgelegt wurden.
8. Auf der Grundlage einiger Fragen des zyprischen Vorsitzes (Dok. 16637/12) hat am 6. Dezember 2012 eine Orientierungsaussprache über Artikel 9 (bezüglich der Bedingungen für die Anwendung nationaler Kontrollmaßnahmen) und Artikel 12 (bezüglich der Festlegung spezifischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Einhaltung der relevanten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer durch Unterauftragnehmer) stattgefunden.

9. Der Ausschuss der Ständigen Vertreter hat die Gruppe am 27. März 2013 beauftragt, die Artikel 9 und 12 im Einzelnen zu prüfen und im Mai Bericht zu erstatten. Der Ausschuss der Ständigen Vertreter hat die Kompromissvorschläge zu diesen beiden Artikeln (Bericht des Vorsitzes Dok. 9866/13 + COR 1) am 31. Mai 2013 geprüft. Obwohl einige Delegationen eine konstruktive Haltung einnahmen, hat der irische Vorsitz abschließend festgestellt, dass die meisten von ihnen sich in Anbetracht ihrer grundsätzlichen Positionen in diesem Stadium nicht in hinreichendem Maße flexibel zeigen konnten, um den Weg für die Festlegung einer allgemeinen Ausrichtung auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 20. Juni 2013 zu ebnen (Dok. 10430/13 + ADD 1).
10. Unter litauischem Vorsitz sind bei anderen noch offenen Fragen als den Artikeln 9 und 12 ansehnliche Fortschritte erzielt worden (siehe Fußnoten zu Dok. 10430/13 ADD 1). Der Ausschuss der Ständigen Vertreter hat am 18. September 2013 substantielle Beratungen über die Kompromissvorschläge des Vorsitzes zu den Artikeln 9 und 12 geführt (Dok. 13531/13). Er hat die Gruppe beauftragt, den Text der beiden Artikel sowie andere noch klärungsbedürftige Bestimmungen des Richtlinienentwurfs abschließend zu überarbeiten und dem Ausschuss rechtzeitig vor der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 15. Oktober Bericht zu erstatten.
11. Im Lichte der Beratungen im AStV hat der Vorsitz einen überarbeiteten Kompromissvorschlag zum Text des Richtlinienentwurfs einschließlich der Artikel 9 und 12 vorgelegt. Die Gruppe hat den Text in ihrer Sitzung vom 27. September 2013 geprüft. (Dok. 13666/13).
12. Die Kommission hat dargelegt, dass der Vorschlag des Vorsitzes eine gute Grundlage darstelle, um Fortschritte im Hinblick auf eine Gesamtkompromissvereinbarung zu erzielen, und damit ihre am 18. September im AStV vertretene Position bekräftigt. Sie hat die Delegationen aufgefordert, sich in hinreichendem Maße flexibel zu zeigen, statt an grundsätzlichen Positionen festzuhalten. Außerdem hat sie erneut darauf hingewiesen, dass die Aussichten auf eine qualifizierte Mehrheit für den Vorschlag der Kommission sehr begrenzt seien. Sie hat zugesagt, den Vorsitz bei seinen Bemühungen um die Festlegung einer allgemeinen Ausrichtung auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 15. Oktober zu unterstützen.
13. Hinsichtlich Artikel 9 stellt der Vorsitz im Lichte des Ergebnisses der Beratungen auf technischer Ebene Folgendes fest:

- viele Delegationen könnten auf der Grundlage eines überarbeiteten Vorschlags des Vorsitzes im Rahmen einer Gesamtkompromisseinigung arbeiten;
  - andere Delegationen halten ihre Positionen in diesem Stadium aufrecht und können dem überarbeiteten Text des Vorsitzes nicht zustimmen. Sie haben ihre grundsätzlichen Positionen für den ursprünglichen Kommissionsvorschlag bekräftigt. Ihres Erachtens ist eine geschlossene Liste notwendig, um das notwendige Maß an Transparenz und Rechtssicherheit zu gewährleisten.
14. Viele Delegationen haben allgemeine Prüfungsvorbehalte gegen den Kompromisstext des Vorsitzes für Artikel 12 eingelegt oder zum Ausdruck gebracht, dass sie den ursprünglichen Kommissionsvorschlag bevorzugen würden, während eine Delegation ihre Position zugunsten eines obligatorischen Systems für die gesamtschuldnerische Haftung für alle Sektoren bekräftigt hat. Einige Delegationen haben Bedenken angesichts der Sorgfaltspflicht geäußert und viele von ihnen befürworteten die Streichung von Artikel 12 Absatz 3a, während eine kleinere Gruppe dagegen war. Die meisten Delegationen haben sich jedoch bereit erklärt, ihre Positionen im Rahmen einer Gesamtkompromisslösung einschließlich einer annehmbaren Lösung bei Artikel 9 zu überdenken.

### **III. ERGEBNIS DER TAGUNG DES ASTV VOM 4. OKTOBER 2013**

15. Viele Delegationen haben ihre Unterstützung für die Kompromissvorschläge des Vorsitzes zu den Artikeln 9 und 12 zum Ausdruck gebracht, die ihres Erachtens für die richtige Ausgewogenheit sorgten. Eine Delegation hat ausgeführt, dass sie zwar mit dem Kompromissvorschlag zu Artikel 9 einverstanden sei, aber betont, dass ihr der Kompromissvorschlag zu Artikel 12 immer noch ernste Schwierigkeiten bereite und dass sie daher im Rat angesichts der politischen Sensibilität der Frage der Entsendung hierzu eine entschiedene Position vertreten werde. Eine andere Delegation war zwar nicht ganz zufrieden mit dem genannten Artikel, hat ihn aber als gute Grundlage für die Beratungen erachtet. Zudem sind von einer Delegation Bedenken in Bezug auf die Sorgfaltspflicht zur Sprache gebracht worden.

16. Auf dieser Tagung ist ein gemeinsamer Vorschlag einer Gruppe von Delegationen (Dok. 14476/13) vorgelegt worden, in dem ein alternativer Kompromissvorschlag zu Artikel 9 umrissen wird, über den der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) beraten soll. Diese Delegationen haben geltend gemacht, dass dieser Alternativvorschlag, der auf der Dienstleistungsrichtlinie beruht, insbesondere was die Kriterien der Transparenz und Verhältnismäßigkeit anbelangt, und daher Mitteilungsverfahren beinhaltet, darauf abstelle, für einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitnehmerschutzes und der Grundprinzipien des Binnenmarkts zu sorgen. Sie haben ferner hervorgehoben, dass dieser Vorschlag als eine Kompromisslösung gesehen werden sollte mit dem Ziel, die Beratungen voranzubringen, damit eine mögliche Gesamtkompromisseinigung erreicht wird.
17. Einige Delegationen haben Vorbehalte zu diesem Alternativvorschlag eingelegt, der ihres Erachtens einen Rückschritt darstelle und daher bei der Suche nach einer ausgewogenen Kompromisslösung nicht hilfreich sei. Ihrer Ansicht nach würde er auch über den Geltungsbereich des ursprünglichen Kommissionsvorschlags hinausgehen. Sie haben die Bedeutung des Arbeitnehmerschutzes und den Zweck der Durchsetzung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass die Dienstleistungsrichtlinie hierfür nicht herangezogen werden sollte.
18. Eine Delegation hat vorgeschlagen, Artikel 12 Absatz 3a im Kompromissvorschlag des Vorsitzes wiederherzustellen und in Bezug auf Artikel 12 Absatz 1 nicht nur striktere, sondern auch mildere Bestimmungen vorzusehen (Dok. 14476/13).
19. Die Kommission hat ihre Unterstützung für den Kompromisstext des Vorsitzes zum Ausdruck gebracht. Sie hat betont, dass er einen ausgewogenen Ansatz und eine gute Grundlage für Fortschritte im Hinblick auf eine allgemeine Kompromisseinigung darstelle. Sie hat die Delegationen ersucht, mit größerer Flexibilität an den Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) heranzugehen, wobei sie die Notwendigkeit von Transparenz und Rechtssicherheit anerkannte. Ihres Erachtens ist der gemeinsame Alternativvorschlag (der weitgehend an die Dienstleistungsrichtlinie angelehnt ist, welche die Entsendung von Arbeitnehmern aus ihrem Geltungsbereich ausgeschlossen hat) auf den ersten Blick restriktiver als der ursprüngliche Kommissionsvorschlag und beinhaltet erhebliche zusätzliche Verwaltungsanforderungen und Berichtspflichten, die als den Zielen einer besseren Rechtsetzung und der Verringerung der Verwaltungslasten zuwiderlaufend angesehen werden könnten.

20. Einige Delegationen haben die Prüfungsvorbehalte zum Text des Richtlinienentwurfs zurückgezogen. Die verbleibenden Vorbehalte sind in den Fußnoten in Dok. 13942/1/13 REV 1 erwähnt.

#### **IV. ANSATZ DES VORSITZES FÜR DIE BERATUNGEN DES RATES**

21. In Anbetracht des konstruktiven Geistes, der von einer breiten Mehrheit der Delegationen bei anderen Bestimmungen des Richtlinienentwurfs an den Tag gelegt worden ist, ist der Vorsitz davon überzeugt, dass sein Vorschlag zu den Artikeln 9 und 12, die Teil des in der Anlage wiedergegebenen Gesamttextes sind, die angemessene Grundlage darstellt, um eine Gesamtkompromisseinigung über den Richtlinienentwurf insgesamt zu erreichen.
22. Der Vorsitz hat seine Entschlossenheit bekräftigt, eine Einigung im Rat zu erreichen, damit der Rat so bald wie möglich Verhandlungen mit dem Europäischen Parlament im Hinblick auf eine mögliche Einigung in erster Lesung bis zum Jahresende gemäß dem Mandat des Europäischen Rates aufnehmen kann.
23. Der Vorsitz ersucht den Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) daher, seinen in der Anlage wiedergegebenen Gesamtkompromissvorschlag im Hinblick auf die Festlegung einer allgemeinen Ausrichtung zu prüfen.
-

**RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES**  
**zur Durchsetzung 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 –

...

in Erwägung nachstehender Gründe:

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 Sozialausschusses<sup>2</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>3</sup>,

nach Anhörung des Europäischen Datenschutzbeauftragten,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

---

<sup>2</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

<sup>3</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit sind Grundprinzipien des Binnenmarktes der Europäischen Union, die im Vertrag verankert sind. Die Umsetzung dieser Grundsätze wird in Rechtsvorschriften der Europäischen Union weiterentwickelt, die gleiche Bedingungen für Unternehmen und Achtung der Arbeitnehmerrechte gewährleisten sollen.
- (2) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gibt allen Bürgerinnen und Bürgern das Recht, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und schützt sie im Bereich der Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen vor Diskriminierung gegenüber den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaates. Die Freizügigkeit ist nicht zu verwechseln mit der Dienstleistungsfreiheit, die das Recht von Unternehmen umfasst, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken ("entsenden"), um dort die für die Erbringung dieser Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten zu verrichten.
- (3) Für Arbeitnehmer, die zur Verrichtung von Arbeiten zum Zweck der Dienstleistungserbringung vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat als den, in dem sie gewöhnlich arbeiten, entsandt werden, enthält die 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<sup>4</sup> einen Kernbestand klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die die Dienstleister in demjenigen Mitgliedstaat beachten müssen, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, um einen Mindestschutz der entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- (4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung verbessert werden.

---

<sup>4</sup> ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.



- (5) Daher müssen die wesentlichen tatsächlichen Umstände, die den vorübergehenden Charakter einer Entsendung kennzeichnen und die Bedingung, dass der Arbeitgeber tatsächlich in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, niedergelassen ist, von der zuständigen Behörde des Aufnahmemitgliedstaats geprüft werden.
- (6) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch die vorliegende Richtlinie unbeschadet der Rechtsvorschriften, die gemäß Artikel 8 der Rom-I-Verordnung auf individuelle Beschäftigungsverträge anzuwenden sind, oder der Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit<sup>5</sup> und der 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<sup>6</sup> gelten.
- (7) Die Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und die Autonomie der Sozialpartner werden im Vertrag ausdrücklich anerkannt<sup>7</sup>.
- (8) Den Gewerkschaften kommt bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da die Sozialpartner – im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten – die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze (alternativ oder gleichzeitig) bestimmen können<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1.

<sup>6</sup> ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1.

<sup>7</sup> Artikel 152 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

<sup>8</sup> Siehe Urteil vom 15.4.2008 in der Rechtssache C-268/06 (Impact), insbesondere Randnrn. 123 und 129.

- (9) Um sicherzustellen, dass ein entsandter Arbeitnehmer ordnungsgemäß entlohnt wird, und sofern Entsendezulagen als Teil des Mindestlohns angesehen werden können, sollten diese Zulagen nur dann vom Lohn in Abzug gebracht werden, wenn dies im nationalen Recht, in Tarifverträgen und/oder den Gepflogenheiten des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist.
- (10) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich geltenden EU-Rechts untergräbt. Deshalb ist es wichtig, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten eng zusammenarbeiten, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und der Sozialpartner nicht zu vernachlässigen ist.
- (11) Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von grundlegender Bedeutung.
- (12) Im Hinblick auf eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG und eine bessere Verwaltungszusammenarbeit ist es angezeigt, ein System für den elektronischen Informationsaustausch vorzusehen; die zuständigen Behörden sollten soweit wie möglich das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) nutzen. Dies sollte jedoch nicht der Anwendung bestehender und künftiger bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen für die Verwaltungszusammenarbeit und die Amtshilfe entgegenstehen.
- (13) Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe zwischen den Mitgliedstaaten sollten den Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten gemäß der Richtlinie 95/46/EG und den nationalen Datenschutzvorschriften zur Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten entsprechen. In Bezug auf die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) sollten sie zudem der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr<sup>9</sup> und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) (IMI-Verordnung) entsprechen.

---

<sup>9</sup> ABl. L 8 vom 12.1.2001, S. 1.

- (14) Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zur Verfügung zu stellen und einen wirksamen Zugang zu diesen Informationen zu schaffen, sollte weiter konkretisiert werden.
- (15) Die Mitgliedstaaten sollten festlegen, wie Anbietern und Empfängern relevante Informationen leicht zugänglich gemacht werden können – vorzugsweise durch Bereitstellung dieser Informationen auf einer Website und unter Beachtung der Normen für die Barrierefreiheit im Web. Derartige Websites sollten insbesondere alle Websites umfassen, die im Einklang mit dem EU-Recht zur Förderung des Unternehmertums und/oder der Entwicklung des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs eingerichtet wurden.
- (16) Bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der entsprechenden Überwachung sollten die Mitgliedstaaten nur bestimmte Kontrollmaßnahmen oder Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. Solche Maßnahmen und Anforderungen dürfen nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.
- (17) Ein umfassendes System von Präventions- und Kontrollmaßnahmen sollte zusammen mit abschreckenden Sanktionen zur Ermittlung und Verhinderung einzelner Fälle von Scheinselbstständigkeit einen Beitrag zur wirksamen Bekämpfung von Schwarzarbeit leisten.
- (18) Zur Sicherstellung einer besseren und einheitlicheren Anwendung der Richtlinie 96/71/EG sowie ihrer Durchsetzung in der Praxis und zum möglichst weitreichenden Abbau der Unterschiede bei der EU-weiten Anwendung und Durchsetzung sollten die Mitgliedstaaten für eine wirksame und angemessene Arbeitsaufsicht in ihren Hoheitsgebieten sorgen.

- (19) Nationale Arbeitsaufsichtsstellen, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen.
- (20) Im Interesse eines flexiblen Umgangs mit der Unterschiedlichkeit der Arbeitsmärkte und der Systeme im Bereich der Arbeitsbeziehungen können ausnahmsweise auch andere Akteure und/oder Stellen die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer überwachen, sofern diese Akteure bzw. Stellen den betroffenen Personen ein gleichwertiges Schutzniveau gewähren und ihre Überwachungstätigkeit in nicht-diskriminierender und objektiver Weise ausüben.
- (21) Die Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten und andere relevante Überwachungs- und Durchsetzungsbehörden sollten die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs nutzen, die in den einschlägigen Rechtsvorschriften vorgesehen sind, um zu überprüfen, ob die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Vorschriften eingehalten wurden.
- (22) Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgerufen, bei der Arbeitsaufsicht einen stärker integrierten Ansatz zu verfolgen. Die Notwendigkeit der Entwicklung gemeinsamer Standards für die Festlegung vergleichbarer Methoden, Praktiken und Mindestvorgaben auf Unionsebene sollte ebenfalls geprüft werden.
- (23) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und eine wirksamere Anwendung in der Praxis sicherzustellen, sollten effektive Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder über bezeichnete dritte Stellen, wie z.B. Gewerkschaften, andere Vereinigungen oder gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. Nationale Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor Gericht sowie die Zuständigkeiten und sonstigen Rechte von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretern nach nationalem Recht und/oder nationalen Gepflogenheiten sollten davon unberührt bleiben.

- (24) Die Einhaltung der auf dem Gebiet der Entsendung geltenden Vorschriften in der Praxis und der wirksame Schutz der Arbeitnehmerrechte in dieser Hinsicht ist in Unterauftragsketten ein besonders wichtiges Anliegen und sollte durch geeignete Maßnahmen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten und unter Einhaltung des Unionsrechts gewährleistet werden. Zu solchen Maßnahmen kann die Einführung – auf freiwilliger Basis und nach Anhörung der zuständigen Sozialpartner – eines Mechanismus gehören, bei dem der direkte Unterauftragnehmer zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen und/oder den Beiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entsprechen, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, sofern diese unter Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG fallen. Den Mitgliedstaaten steht es jedoch weiterhin frei, strengere nationale Haftungsregeln vorzusehen oder im Einklang mit nationalem Recht und unter Wahrung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit darüber hinauszugehen. Zu den genannten Maßnahmen können vorbeugende Maßnahmen gehören, wie beispielsweise Sorgfaltspflichten gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, vorausgesetzt, dass ein (Unter-)Auftragnehmer unter bestimmten Umständen nicht haftbar gemacht wird oder seine Haftung beschränkt werden kann.
- (25) [...]
- (26) [...]
- (27) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen in grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen und machen es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, entsandten Arbeitnehmern unionsweit ein gleiches Maß an Schutz zu gewährleisten.
- (28) Eine wirksame Durchsetzung der materiellrechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten Bußgeldern und Sanktionen abstellen. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts notwendig ist.

- (29) Durch die Annahme gemeinsamer Vorschriften für die Bereitstellung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über Bußgelder und Sanktionen sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten gewährleistet werden.
- (29a) Die Anerkennung von Entscheidungen zur Verhängung von Verwaltungsgeldstrafen/geldbußen und von Ersuchen um Beitreibung solcher Geldstrafen/Geldbußen sollte auf dem Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens beruhen. Daher sollten die Gründe für eine Nichtanerkennung oder Ablehnung auf das erforderliche Minimum beschränkt werden.
- (30) Ungeachtet der Festlegung einheitlicherer Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen und der Notwendigkeit einer größeren Zahl gemeinsamer Kriterien für Follow-up-Maßnahmen bei Nichtbezahlung derselben sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Strafen, Sanktionen und Bußgeldern oder Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihren nationalen Vorschriften berühren. Daher kann der Vollzugs- oder Vollstreckungstitel für solche Geldstrafen/Geldbußen unter Berücksichtigung der nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten in dem ersuchten Mitgliedstaat gegebenenfalls durch einen Vollzugs-/Vollstreckungstitel im ersuchten Mitgliedstaat ergänzt und begleitet oder ersetzt werden.
- (30a) Die einheitlicheren Vorschriften sollten nicht zu einer Änderung der Verpflichtung zur Achtung der in Artikel 6 der Vertrags über die Europäische Union verankerten Grundrechte und Freiheiten sowie allgemeinen Rechtsgrundsätze von Beklagten, wie dem Recht auf Anhörung und dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht oder dem Grundsatz des "ne bis in idem", führen.

- (31) Diese Richtlinie verfolgt weder das Ziel, die Vorschriften im Bereich der justiziellen Zusammenarbeit, der gerichtlichen Zuständigkeit oder der Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen zu harmonisieren, noch das Ziel, Fragen des anwendbaren Rechts zu regeln.
- (32) Die Mitgliedstaaten sollten für den Fall der Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen geeignete Maßnahmen ergreifen, einschließlich Verwaltungs- und Gerichtsverfahren, und sollten bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorsehen.
- (33) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt sind, wozu insbesondere der Schutz personenbezogener Daten (Artikel 8), die Berufsfreiheit und das Recht zu arbeiten (Artikel 15), die unternehmerische Freiheit (Artikel 16), das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen (Artikel 28), gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (Artikel 31), das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht (Artikel 47), die Unschuldsvermutung und Verteidigungsrechte (Artikel 48) sowie das Recht, wegen derselben Straftat nicht zweimal strafrechtlich verfolgt oder bestraft zu werden ("ne bis in idem"), (Artikel 50) zählen, und muss in Übereinstimmung mit diesen Rechten und Grundsätzen durchgeführt werden.
- (34) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich einen allgemeinen gemeinsamen Rahmen geeigneter Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen festzulegen, die für eine bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis notwendig sind, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Unions-ebene zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

# KAPITEL I

## ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### *Artikel 1*

#### *Gegenstand*

1. Unbeschadet des Geltungsbereichs der Richtlinie 96/71/EG wird mit dieser Richtlinie ein allgemeiner gemeinsamer Rahmen geeigneter Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen festgelegt, die für eine bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis notwendig sind, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung und Sanktionierung jeglichen Missbrauchs und jeglicher Umgehung der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Zweck dieser Richtlinie ist die Gewährleistung eines angemessenen Mindestschutzes der Rechte entsandter Arbeitnehmer im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, wobei gleichzeitig die Ausübung der Dienstleistungsfreiheit für die Dienstleistungserbringer erleichtert und der faire Wettbewerb zwischen ihnen gefördert werden soll.

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und im EU-Recht 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 Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.



*Artikel 2*  
*Begriffsbestimmungen*

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- (a) "zuständige Behörde" jede Behörde oder Stelle, die von einem Mitgliedstaat benannt wurde, um Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie wahrzunehmen;
- (b) "ersuchende Behörde" die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die im Zusammenhang mit einer Sanktion oder Geldbuße gemäß Kapitel VI um Unterstützung, Information, Mitteilung oder Beitreibung ersucht;
- (c) "ersuchte Behörde" die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, an die ein Unterstützungs-, Informations-, Mitteilungs- oder Beitreibungsersuchen gerichtet wird.

*Artikel 2a*  
*Zuständige Behörden und Verbindungsbüros*

Für die Zwecke dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten eine oder mehrere zuständige Behörden, zu denen auch die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros gehören können. Bei der Benennung ihrer zuständigen Behörden tragen die Mitgliedstaaten der Notwendigkeit gebührend Rechnung, dass der Datenschutz der ausgetauschten Informationen und die gesetzlichen Rechte von natürlichen und juristischen Personen, die davon betroffen sein könnten, gewährleistet sind. Die Mitgliedstaaten sind letztlich auch weiterhin dafür verantwortlich, dass der Datenschutz und die gesetzlichen Rechte betroffener Personen gewährleistet sind und richten dazu einen entsprechenden geeigneten Mechanismus ein.

Die Kontaktdaten der zuständigen Behörden sind der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten mitzuteilen. Die Kommission veröffentlicht und aktualisiert regelmäßig die Liste der zuständigen Behörden und Verbindungsbüros.

Die anderen Mitgliedstaaten und die Organe der Europäischen Union erkennen die Entscheidungen der einzelnen Mitgliedstaaten in Bezug auf die Wahl ihrer zuständigen Behörden an.

### *Artikel 3*

#### *Tatsächliche Umstände der Entsendung*

- (1) Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG tragen die zuständigen Behörden allen tatsächlichen Umständen Rechnung, die kennzeichnend sind für die Tätigkeiten, die ein Unternehmen in dem Staat seiner Niederlassung ausübt, um so zu bestimmen, ob das Unternehmen tatsächlich wesentliche Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen. Dabei kann u. a. berücksichtigt werden,
  - (a) der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Büroräume nutzt, Steuern zahlt, eine gewerbliche Zulassung besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist,
  - (b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden,
  - (c) das Recht, das auf die Verträge anzuwenden ist, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern und mit seinen Kunden abschließt,

- d) der Ort, an dem das Unternehmen seine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt und an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt,
- e) die Zahl der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder der Umsatz, der dort erzielt wird.

2. Bei der Beurteilung, ob ein entsandter Arbeitnehmer seine Tätigkeit vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als dem ausübt, in dem er normalerweise arbeitet, sind sämtliche für die entsprechende Arbeit charakteristischen tatsächlichen Umstände sowie die Situation des Arbeitnehmers zu prüfen.

Dabei kann u. a. berücksichtigt werden,

- (a) ob die Arbeit für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird;
- (b) ob die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt als denjenigen, in dem bzw. von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit üblicherweise gemäß der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 und/oder dem Übereinkommen von Rom ausübt;
- (c) ob der entsandte Arbeitnehmer nach Erledigung der Arbeit oder nach Erbringung der Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, wieder in den Mitgliedstaat zurückkehrt, aus dem er entsandt wurde, bzw. dies von ihm erwartet wird;
- (d) ob Reise, Unterbringung und Verpflegung von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, organisiert oder entsprechende Kosten von ihm erstattet werden, und wenn ja, wie dies geschieht, und

- (e) ob die Stelle früher von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde.
3. Alle in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten tatsächlichen Umstände sind jedoch nur Anhaltspunkte für die im Zweifelsfall vorzunehmende Gesamtbeurteilung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden. Die Beurteilung dieser Elemente ist an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und muss den Besonderheiten des Sachverhalts Rechnung tragen.

## **KAPITEL II**

### **ZUGANG ZU INFORMATIONEN**

#### *Artikel 4* *(in Artikel 2a aufgenommen)*

#### *Artikel 5* *Besserer Zugang zu Informationen*

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG, die von Dienstleistungserbringern angewandt und eingehalten werden müssen, allgemein in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise aus der Entfernung und auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden, und zwar in Formaten und nach Webstandards, die den Zugang für Personen mit Beeinträchtigungen sicherstellen, und um zu gewährleisten, dass die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsstellen in der Lage sind, ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen.
- (2) Zwecks weiterer Verbesserung des Zugangs zu Informationen ergreifen die Mitgliedstaaten folgende Maßnahmen:

- a) Sie machen auf nationalen Websites in detaillierter und nutzerfreundlicher Art und Weise sowie in einem zugänglichen Format klare Angaben darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder welche Teile ihrer (nationalen und/oder regionalen) Rechtsvorschriften auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden;
- b) sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten (und für wen) und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, im Internet allgemein zugänglich zu machen, wobei – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, bereitgestellt werden sollten;
- c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern in den Sprachen, die der Aufnahmemitgliedstaat dafür am besten geeignet hält, zugänglich, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben sind, und auf Anfrage in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind;
- d) sie verbessern die Zugänglichkeit und Klarheit der auf den nationalen Websites erhältlichen Informationen;
- e) sie geben, wenn möglich, eine Kontaktperson bei der Verbindungsstelle an, die sich mit Auskunftsersuchen befasst;
- f) sie halten die in den Länderprofilen enthaltenen Informationen auf dem aktuellen Stand.

3. Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten in diesem Bereich.

4. Insoweit nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und Gepflogenheiten die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absätze 1 und 8 jener Richtlinie in Tarifverträgen festgelegt sind, sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass diese Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen den Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten und den entsandten Arbeitnehmern in einer zugänglichen und transparenten Art und Weise zur Verfügung gestellt werden, wobei sie in diesem Zusammenhang die Sozialpartner einbeziehen können. Die einschlägigen Informationen sollten insbesondere die unterschiedlichen Mindestlohnsätze und deren wesentliche Bestandteile, die Methode zur Berechnung des Entgelts und gegebenenfalls die maßgeblichen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen umfassen.

### KAPITEL III

### VERWALTUNGSZUSAMMENARBEIT

#### Artikel 6

#### ~~Gegenseitige Amtshilfe~~

1. Die Mitgliedstaaten arbeiten im Hinblick auf die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung dieser Richtlinie eng zusammen und leisten sich gegenseitig Amtshilfe.
  2. Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht insbesondere darin, mit Gründen versehene Auskunftersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen zu beantworten, die von zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG eingehen, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung einer etwaigen Nichteinhaltung oder eines etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern. Die Auskunftersuchen betreffen auch Informationen in Bezug auf eine etwaige Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und -sanktionen oder eine entsprechende Mitteilung über die Verhängung einer solchen Geldstrafe/Sanktion nach Kapitel VI.
- (2a) Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten kann auch die Zusendung und Zustellung von Schriftstücken einbeziehen.

3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind.
4. Treten bei der Beantwortung eines Auskunftersuchens oder bei der Durchführung von Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen Schwierigkeiten auf, so informiert der betroffene Mitgliedstaat unverzüglich den ersuchenden Mitgliedstaat, um eine Lösung zu finden.
5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen unter Einhaltung folgender Fristen auf elektronischem Wege zur Verfügung:
  - a) Dringende Fälle, die zwecks Prüfung der Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat eine Einsichtnahme in Register erfordert: höchstens zwei Arbeitstage ab Eingang des Ersuchens.

Der Grund für die Dringlichkeit ist zusammen mit einigen Einzelheiten, die die Dringlichkeit untermauern, in dem Ersuchen klar anzugeben.
  - b) Alle anderen Auskunftersuchen: höchstens 25 Arbeitstage ab Eingang des Ersuchens, es sei denn, die Mitgliedstaaten haben einvernehmlich eine kürzere Frist festgelegt.
6. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Register, in die Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter denselben Bedingungen zwecks Durchführung der vorliegenden Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG auch von den entsprechenden zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten abgefragt werden können, sofern diese Register von den Mitgliedstaaten im IMI aufgeführt werden.

- (7) Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die mit und/oder von den in Artikel 2 Buchstabe a genannten Stellen ausgetauschten Informationen nur im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden.
8. Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe erfolgen unentgeltlich.
9. (gestrichen)

### *Artikel 7*

#### *Rolle des Mitgliedstaats der Niederlassung*

1. Im Hinblick auf in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer führt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren weiterhin Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen.
2. Der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, unterstützt den Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt, um die Einhaltung der nach der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Diese Verantwortung schränkt jedoch keineswegs die Möglichkeiten des Mitgliedstaats ein, in den die Entsendung erfolgt, Kontrollen und Überwachungen durchzuführen und die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen gemäß der vorliegenden Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG zu ergreifen.



- (2a) Gibt es Umstände, die auf mögliche Unregelmäßigkeiten hinweisen, so erteilt der Niederlassungsstaat des Dienstleisters dem Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt, aus eigener Initiative alle entsprechenden Auskünfte.
3. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte über die Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, seine gute Führung sowie darüber anfordern, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.
4. Die Verpflichtung nach den vorhergehenden Absätzen bedeutet für den Niederlassungsmitgliedstaat nicht, dass er verpflichtet ist, faktische Prüfungen und Kontrollen im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats durchzuführen, in dem die Dienstleistung erbracht wird. Solche Prüfungen und Kontrollen können erforderlichenfalls von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats auf eigenes Betreiben oder auf Antrag der zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats durchgeführt werden, und zwar gemäß Artikel 10 und in Übereinstimmung mit den Aufsichtsbefugnissen, die in den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind und mit dem EU-Recht in Einklang stehen.

### *Artikel 8* *Begleitende Maßnahmen*

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen mit Unterstützung der Kommission begleitende Maßnahmen zur Entwicklung, Erleichterung und Förderung des Austauschs zwischen den Beamten, die mit der Durchführung der Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitigen Amtshilfe sowie mit der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der anzuwendenden Rechtsvorschriften befasst sind.
2. Die Kommission prüft die Notwendigkeit einer finanziellen Unterstützung, um im Wege von Projekten die Verwaltungszusammenarbeit weiter zu verbessern und das gegenseitige Vertrauen zu erhöhen, etwa durch die Förderung des Austauschs von zuständigen Beamten und die Förderung von Schulungen sowie durch Erleichterung und Förderung von Initiativen für bewährte Verfahren, auch derjenigen der Sozialpartner auf EU-Ebene, wie z. B. die Entwicklung und laufende Aktualisierung von Datenbanken oder gemeinsamen Websites, die allgemeine oder sektorspezifische Informationen über die einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthalten.

## KAPITEL IV ÜBERWACHUNG DER EINHALTUNG

### *Artikel 9<sup>10</sup>*

#### *Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen*

1. Die Mitgliedstaaten dürfen nur die Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, die notwendig sind, um eine wirksame Überwachung der Einhaltung der Pflichten, die aus der vorliegenden Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG erwachsen, im Einklang mit dem Unionsrecht zu gewährleisten.

Hierzu können die Mitgliedstaaten insbesondere folgende Maßnahmen vorsehen:

- a) die Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden spätestens zu Beginn der Erbringung der Dienstleistung, wobei die nötigen Informationen bereitzustellen sind, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz erlauben, darunter
  - i) die Identität des Dienstleistungserbringers;
  - ii) die voraussichtliche Zahl klar identifizierbarer entsandter Arbeitnehmer;
  - iii) die unter den Buchstaben ca und d genannten Personen;
  - iv) die voraussichtliche Dauer sowie das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung;
  - v) die Anschrift(en) des Arbeitsplatzes sowie
  - vi) die Art der die Entsendung begründenden Dienstleistungen;

---

<sup>10</sup> Siehe Bericht.

- (b) die Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung und/oder Aufbewahrung in Papier- oder elektronischer Form des Arbeitsvertrags (oder eines gleichwertigen Dokuments im Sinne der Richtlinie 91/533/EWG, einschließlich – sofern angebracht oder relevant – der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 besagter Richtlinie), der Lohnzettel, der Arbeitszeitchronik mit Angabe von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit und der Belege über die Entgeltzahlung oder der Kopien gleichwertiger Dokumente während des Entsendezeitraums an einem zugänglichen und klar festgelegten Ort im eigenen Hoheitsgebiet, wie dem Arbeitsplatz oder der Baustelle, oder bei mobilen Arbeitnehmern im Transportgewerbe an der Operationsbasis oder in dem Fahrzeug, in dem die Dienstleistung erbracht wird;
- (ba) die Pflicht, nach der Entsendung auf Ersuchen der Behörden des Aufnahmemitgliedstaats die unter Buchstabe b genannten Dokumente innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen;
- (c) die Pflicht zur Vorlage einer Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente in die (oder eine der) Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (eine) andere von dem Mitgliedstaat akzeptierte Sprache(n);
- (ca) die Pflicht, für die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, einen Ansprechpartner zu benennen, der bei Bedarf Dokumente und/oder Mitteilungen verschickt und entgegennimmt;
- d) erforderlichenfalls die Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson, mit der die einschlägigen Sozialpartner während des Zeitraums der Dienstleistungserbringung versuchen können, den Dienstleistungserbringer zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen im Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu bewegen. Diese Person, die nicht im Aufnahmemitgliedstaat anwesend zu sein braucht, muss nicht dieselbe wie die unter Buchstabe ca genannte Person sein.

- (1a) Die Mitgliedstaaten können weitere Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, falls eine neue Sachlage oder neue Entwicklungen Gründe zu der Annahme liefern, dass die bestehenden Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen nicht ausreichend oder effizient genug sind, um die wirksame Überwachung der Einhaltung der Pflichten, die aus der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie erwachsen, zu gewährleisten, sofern diese gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.
- (1b) Dieser Artikel lässt andere Pflichten unberührt, die aufgrund der Rechtsvorschriften der EU und/oder nationaler Gesetze bezüglich des Schutzes der Arbeitnehmer oder der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen, sofern diese auch für in dem betreffenden Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen gelten und sofern sie gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß diesem Artikel von den Unternehmen leicht erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel bzw. auf elektronischem Wege.
- (2a) Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission und die Dienstleistungserbringer über alle in den Absätzen 1 und 1 genannten Maßnahmen, die sie eingeführt haben. Die für die Dienstleistungserbringer bestimmten Angaben sind in der bzw. den wichtigsten Sprache(n), die von dem jeweiligen Mitgliedstaaten bestimmt wird, allgemein zugänglich zu machen.

Die Kommission wird die Anwendung der in den Absätzen 1 und 1a genannten Maßnahmen beobachten und die Einhaltung des Unionsrechts durch diese Maßnahmen im Einklang mit ihren Befugnissen gemäß dem Vertrag bewerten.

- (3) Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt wird überprüft, inwieweit es angesichts der Erfahrungen mit dem System und der Wirksamkeit des Systems für die Verwaltungszusammenarbeit und den Informationsaustausch, der Entwicklung einheitlicher, standardisierter Dokumente, der Festlegung gemeinsamer Grundsätze oder Standards für Prüfungen im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern sowie der technologischen Entwicklungen geeignet und angemessen ist, nationale Kontrollmaßnahmen anzuwenden, wobei gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

*Artikel 10*  
*Prüfungen*

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geeignete Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt werden und die nach dem nationalen Recht benannten Behörden in ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchführen, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG zu kontrollieren und zu überwachen und so ihre ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Die Prüfungen basieren in erster Linie auf einer Risikobewertung durch die zuständigen Behörden. Bei dieser Risikobewertung können die Tätigkeitsbereiche ermittelt werden, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei können die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, die geografische Nähe, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern besonders berücksichtigt werden.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Prüfungen und Kontrollen der Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind.
- (3) Werden im Verlauf der Prüfungen und im Lichte der Kriterien des Artikels 3 Informationen benötigt, so gehen der Mitgliedstaat, in dem die Dienstleistung erbracht wird, und der Niederlassungsmitgliedstaat im Einklang mit den Vorschriften über die Verwaltungszusammenarbeit vor, d. h., die zuständigen Behörden arbeiten gemäß den Vorschriften und Grundsätzen der Artikel 6 und 7 zusammen.

- (4) In Mitgliedstaaten, in denen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten die Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer nach Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG – und insbesondere der Mindestlohnsätze einschließlich der Arbeitszeit – den Sozialpartnern obliegt, können die Sozialpartner auf der angemessenen Ebene und unter Einhaltung der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen ebenfalls die Anwendung der maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer überwachen, sofern ein angemessener Schutz, der dem gemäß der Richtlinie 96/71/EG sowie der vorliegenden Richtlinie entspricht, garantiert ist.
- (5) Mitgliedstaaten, in denen die Arbeitsaufsicht nicht für die Kontrolle und Überwachung von Arbeits- und/oder Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer zuständig ist, können nach Maßgabe der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Regelungen zur Gewährleistung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen oder diese beibehalten, sofern diese Regelungen den betroffenen Personen einen angemessenen Schutz garantieren, der demjenigen entspricht, der sich aus der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie ergibt.

## **KAPITEL V**

### **DURCHSETZUNG**

#### *Artikel 11*

#### *Verteidigung von Rechten – Erleichterung der Einreichung von Beschwerden – Nachzahlungen*

- (1) Bei der Durchsetzung der Verpflichtungen, die sich aus Artikel 6 der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie ergeben, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass es auch in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet Arbeitnehmer entsandt werden oder wurden, wirksame Verfahren gibt, die es den entsandten Arbeitnehmern erlauben, unmittelbar Beschwerde gegen ihre Arbeitgeber zu erheben, sowie das Recht, Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einzuleiten, wenn diese Arbeitnehmer der Meinung sind, durch die Nichtanwendung der maßgeblichen Rechtsvorschriften einen Verlust oder Schaden erlitten zu haben; dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in dem es zu dem geltend gemachten Rechtsverstoß gekommen ist.

2. Absatz 1 gilt unbeschadet der Zuständigkeit der Gerichte in den Mitgliedstaaten, wie sie sich insbesondere aus den einschlägigen Rechtsinstrumenten der EU und/oder den geltenden internationalen Übereinkommen ergibt.
3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber mit deren Einwilligung an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Umsetzung dieser Richtlinie und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten vorgesehen sind.
4. Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet
  - a) nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren;
  - b) etwaiger anderer Zuständigkeiten und kollektiver Rechte der Sozialpartner bzw. der Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten;
  - (c) nationaler Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten.
- (5) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber des bzw. der entsandten Arbeitnehmer(s) für sämtliche Ansprüche haftet, die aus der Vertragsbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem entsandten Arbeitnehmer erwachsen.

Sie stellen insbesondere sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um für entsandte Arbeitnehmer Folgendes zu gewährleisten:

- (a) den Erhalt ausstehender Nettoentgeltzahlungen, die nach den anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG fällig gewesen wären;

- (b) den Erhalt etwaiger Nachzahlungen oder Erstattungen von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen, die zu Unrecht vom Lohn abgezogen wurden;
- (c) die Erstattung von – im Verhältnis zum Nettoarbeitsentgelt oder der Qualität der Unterbringung – unvertretbar hohen Beträgen, die für die vom Arbeitgeber organisierte Unterbringung vom Arbeitsentgelt einbehalten oder abgezogen wurden.

Dieser Absatz gilt auch in Fällen, in denen die entsandten Arbeitnehmer aus dem Mitgliedstaat, in den sie entsandt wurden, zurückgekehrt sind.

### *Artikel 12<sup>11</sup>*

#### *Haftung bei Unteraufträgen*

- (1) Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der einschlägigen Sozialpartner unter Wahrung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit zusätzliche Maßnahmen nach Maßgabe der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ergreifen, um zu gewährleisten, dass in Unterauftragsketten der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber/Dienstleistungserbringer im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG ist, neben dem bzw. an Stelle des Arbeitgeber(s) von dem Arbeitnehmer in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen und/oder den Beiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entsprechen, sofern diese unter Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG fallen, haftbar gemacht werden kann.

Die Haftung, auf die in diesem Absatz Bezug genommen wird, ist auf die Ansprüche des Arbeitnehmers begrenzt, die im Rahmen der Vertragsbeziehung zwischen dem Auftragnehmer und dessen Unterauftragnehmer erworben wurden.

- (2) (gestrichen)

---

<sup>11</sup> Siehe Bericht.



- (3) Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit dem EU-Recht auch strengere innerstaatliche Haftungsregeln vorsehen, und zwar auf einer nichtdiskriminierenden und verhältnismäßigen Basis hinsichtlich des Geltungsbereichs und Umfangs der Haftung von Unterauftragnehmern. Die Mitgliedstaaten können auch im Einklang mit dem EU-Recht eine solche Haftung in anderen Branchen als den im Anhang der Richtlinie 96/71/EG aufgeführten Branchen vorsehen.

Die Mitgliedstaaten können in den Fällen nach den Absätzen 1 und 3 vorsehen, dass ein Auftragnehmer, der Sorgfaltspflichten gemäß den nationalen Rechtsvorschriften nachgekommen ist, nicht haftet.

(3a) [...]

- (3b) Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über die nach diesem Artikel getroffenen Maßnahmen und machen diese Angaben in der bzw. den wichtigsten Sprache(n), deren Wahl Sache der Mitgliedstaaten ist, allgemein zugänglich.
- (4) Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt überprüft die Kommission in Konsultation mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf EU-Ebene die Anwendung dieses Artikels, um gegebenenfalls erforderliche Anpassungen oder Änderungen vorzuschlagen.

## **KAPITEL VI**

### **GRENZÜBERSCHREITENDE DURCHSETZUNG VON VERWALTUNGSSTRAFEN UND SANKTIONEN**

#### *Artikel 12a* *Geltungsbereich*

- (1) Unbeschadet der Mittel, die in den anderen Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und gegenseitigen Anerkennung sowie die Maßnahmen und Verfahren nach diesem Kapitel für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der auf die Entsendung von Arbeitnehmern anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.
2. Dieses Kapitel gilt für von den zuständigen Behörden verhängte oder von Verwaltungs- oder Justizbehörden bestätigte Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen einschließlich Gebühren und Zuschlagsgebühren wegen Nichteinhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG sowie der vorliegenden Richtlinie.

Dieses Kapitel gilt nicht für die Durchsetzung von Sanktionen, die unter den Geltungsbereich des Rahmenbeschlusses 2005/214/JI des Rates über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen, der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen ("Brüssel-I-Verordnung")<sup>12</sup> oder des Beschlusses des Rates vom 27. April 2006 über den Abschluss des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und dem Königreich Dänemark über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen fallen.

---

<sup>12</sup> ABl. L 12 vom 16.1.2001, S. 1.

*Artikel 12b*  
*Benennung der zuständigen Behörden*

Jeder Mitgliedstaat teilt der Kommission über das IMI mit, welche Behörde bzw. Behörden nach seinem nationalen Recht im Sinne dieses Kapitels zuständig ist bzw. sind. Die Mitgliedstaaten können, wenn sich dies aufgrund des Aufbaus ihres Rechtssystems als erforderlich erweist, eine oder mehrere zentrale Behörden benennen, die für die administrative Übermittlung und Entgegennahme der Ersuchen und für die Unterstützung anderer einschlägiger Behörden verantwortlich sind.

*Artikel 13*  
*Allgemeine Grundsätze – gegenseitige Amtshilfe und Anerkennung*

- (1) Auf Ersuchen der ersuchenden Behörde verfährt die ersuchte Behörde vorbehaltlich der Artikel 14 und 14a wie folgt:
  - (a) Sie nimmt die Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen vor, die nach den Rechtsvorschriften und Verfahren des ersuchenden Mitgliedstaats von den zuständigen Behörden verhängt oder von Verwaltungs- oder Justizbehörden bestätigt wurden und gegen die keine weiteren Rechtsmittel eingelegt werden können; oder
  - (b) sie teilt eine Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen mit; und
  - (c) sie übermittelt alle anderen einschlägigen Schriftstücke in Bezug auf die Beitreibung solcher Geldstrafen und/oder Geldbußen, einschließlich des Urteils oder der (endgültigen) Entscheidung (oder entsprechender beglaubigter Abschriften), die die Rechtsgrundlage und den Titel für die Vollstreckung des Beitreibungersuchens bilden.
- (2) Die ersuchende Behörde stellt sicher, dass das Ersuchen um Beitreibung von Geldstrafen und/oder Geldbußen oder um Mitteilung einschlägiger Entscheidungen gemäß den in diesem Mitgliedstaat geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgt.

Ein solches Ersuchen kann nur dann ergehen, wenn die ersuchende Behörde eine Beitreibung oder Mitteilung gemäß ihren Rechts- und Verwaltungsvorschriften nicht vornehmen kann.

Die ersuchende Behörde darf kein Ersuchen um Beitreibung von Geldstrafen und/oder Geldbußen oder um Mitteilung einer Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen stellen, sofern und solange die Geldstrafen und/oder Geldbußen sowie die zugrundeliegende Forderung und/oder der Vollstreckungstitel im ersuchenden Mitgliedstaat angefochten oder Rechtsmittel dagegen eingelegt werden

- (3) Die zuständige Behörde im ersuchten Mitgliedstaat, die gemäß diesem Kapitel und Artikel 18 um Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen oder um Mitteilung einer Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen ersucht wird, erkennt dieses Ersuchen an, ohne dass weitere Formalitäten erforderlich wären, und trifft fortan alle erforderlichen Maßnahmen für dessen Vollzug, es sei denn, sie macht einen der in Artikel 14a vorgesehenen Ablehnungsgründe geltend.
- (4) Für die Zwecke der Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen oder der Mitteilung einer Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen stellt die zuständige ersuchte Behörde sicher, dass eine solche Beitreibung oder Mitteilung im ersuchten Mitgliedstaat gemäß den dort geltenden nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgt, die auf den gleichen Verstoß oder in Ermangelung dessen auf einen ähnlichen Verstoß bzw. auf eine solche Entscheidung Anwendung finden würden.

Die Mitteilung einer Entscheidung über Geldstrafen und/oder Geldbußen durch die ersuchte Behörde und das Beitreibungersuchen haben gemäß den in diesem Mitgliedstaat geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften die gleiche Wirkung, als wenn sie von dem ersuchenden Mitgliedstaat vorgenommen worden wären.

*Artikel 14*  
*Ersuchen um Beitreibung oder Mitteilung*

- (1) Das Ersuchen der ersuchenden Behörde um Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen sowie um Mitteilung einer Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen erfolgt über das IMI anhand eines einheitlichen Dokuments, das mindestens folgende Angaben enthält:
- (a) Name und Anschrift des Empfängers sowie weitere relevante Daten oder Informationen zur Identifizierung des Empfängers;
  - (b) Zusammenfassung des Tatbestands und der Umstände des Verstoßes, der Art der Zuwiderhandlung und der einschlägigen geltenden Vorschriften;
  - (c) Instrument zur Vollstreckung im ersuchenden Mitgliedstaat und alle sonstigen relevanten Informationen oder Dokumente auch gerichtlicher Art bezüglich der zugrundeliegenden Forderung, der Verwaltungsgeldstrafe und/oder -geldbuße und
  - (d) Name, Anschrift und sonstige Kontaktdaten der zuständigen Stelle, die für die Beurteilung der Geldstrafe und/oder Geldbuße verantwortlich ist, und, falls nicht identisch, der zuständigen Stelle, bei der weitere Informationen über die Geldstrafe und/oder Geldbuße oder die Möglichkeiten zur Anfechtung der Zahlungsverpflichtung bzw. der einschlägigen Entscheidung eingeholt werden können.

Zudem enthält das Ersuchen folgende Angaben:

- i) im Fall einer Mitteilung einer Entscheidung den Gegenstand der Mitteilung und die Frist für die Erledigung der Mitteilung;

- ii) im Fall eines Beitreibungsersuchens das Datum, an dem das Urteil/die Entscheidung vollstreckbar oder rechtskräftig wurde, eine Beschreibung der Art und der Höhe der Geldstrafe/Geldbuße, alle für den Vollstreckungsprozess sachdienlichen Angaben (auch ob und gegebenenfalls wie die Entscheidung oder das Urteil dem/den Beklagten zugestellt wurde und/oder ob es sich um ein Versäumnisurteil/eine Versäumnisentscheidung handelt, sowie eine Bestätigung der ersuchenden Behörde, dass gegen die Geldstrafe oder die Geldbuße keine weiteren Rechtsmittel eingelegt werden können) sowie die dem Ersuchen zugrundeliegende Forderung und deren verschiedene Bestandteile.
- (2) Die ersuchte Behörde unternimmt alle erforderlichen Schritte, um dem Dienstleistungserbringer das Beitreibungsersuchen oder die Entscheidung über eine Geldstrafe und/oder Geldbuße sowie das oder die einschlägigen Dokumente gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten so schnell wie möglich, spätestens aber innerhalb eines Monats nach Eingang mitzuteilen.

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde so schnell wie möglich mit, welche Maßnahmen aufgrund des Mitteilungs- und Beitreibungsersuchens veranlasst wurden, und insbesondere, wann dem Empfänger dies mitgeteilt wurde.

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde ebenfalls unter Angabe der Gründe mit, wenn sie die Erledigung eines Ersuchens um Beitreibung einer Verwaltungsgeldstrafe und/oder -geldbuße oder um Mitteilung einer Entscheidung über eine Verwaltungsgeldstrafe und/oder -geldbuße gemäß Artikel 14a ablehnt.

#### *Artikel 14a* *Ablehnungsgründe*

Die zuständigen Behörden in dem ersuchten Mitgliedstaat sind nicht verpflichtet, einem Ersuchen um Beitreibung oder um Mitteilung einer einschlägigen Entscheidung nachzukommen, wenn das Ersuchen nicht die Angaben gemäß Artikel 14 Absatz 1 enthält oder unvollständig ist oder offenkundig mit der zugrundeliegenden Entscheidung nicht übereinstimmt.

Zudem können die zuständigen Behörden im ersuchten Mitgliedstaat die Erledigung eines Beitreibungsersuchens unter den folgenden Umständen ablehnen:

- (a) aufgrund der Erkundigungen der ersuchten Behörde stehen die voraussichtlichen Kosten oder Mittel, die für eine Beitreibung der Geldstrafe/Geldbuße erforderlich sind, offensichtlich in keinem Verhältnis zu dem beizutreibenden Betrag oder würden zu erheblichen Schwierigkeiten führen;
- (b) die insgesamt verhängte Geldstrafe/Geldbuße liegt unter [350] EUR oder dem Gegenwert dieses Betrags;
- (c) die in der Verfassung des ersuchten Mitgliedstaats verankerten Grundrechte und -freiheiten sowie die Rechtsgrundsätze, die für Beklagte gelten, werden nicht eingehalten.

#### *Artikel 15*

##### *Aussetzung des Verfahrens*

- (1) Wird im Zuge des Beitreibungs- oder Mitteilungsverfahrens die Verwaltungsgeldstrafe/-geldbuße und/oder die zugrunde liegende Forderung vom betreffenden Dienstleistungserbringer oder einer betroffenen Partei angefochten oder Rechtsmittel dagegen eingelegt, so wird das grenzüberschreitende Verfahren zur Vollstreckung der Geldstrafe/Geldbuße ausgesetzt, bis die in dieser Sache zuständige nationale Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat eine Entscheidung getroffen hat.

Eine Anfechtung oder die Einlegung von Rechtsmitteln erfolgt gegenüber der entsprechenden nationalen zuständigen Stelle oder Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat.

Die ersuchende Behörde unterrichtet die ersuchte Behörde unverzüglich über die Anfechtung.

- (2) Werden die im ersuchten Mitgliedstaat ergriffenen Vollstreckungsmaßnahmen oder die Gültigkeit einer Mitteilung durch eine zuständige Behörde des ersuchten Mitgliedstaats angefochten, so ist der Rechtsbehelf bei der zuständigen Stelle oder der zuständigen Justizbehörde dieses Mitgliedstaats nach dessen Recht einzulegen.

## *Artikel 16*

### *Kosten*

- (1) Die im Zusammenhang mit Geldstrafen/Geldbußen beigetriebenen Beträge gemäß diesem Kapitel fließen der ersuchten Behörde zu.

Die ersuchte Behörde zieht die geschuldeten Beträge in ihrer eigenen Währung ein und verfährt dabei nach den für vergleichbare Forderungen geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Gepflogenheiten des ersuchten Mitgliedstaats.

Die zuständige Behörde des ersuchten Staats rechnet erforderlichenfalls und im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten die Geldstrafe nach dem zum Zeitpunkt ihrer Verhängung geltenden Wechselkurs in die Währung des ersuchten Staats um.

- (2) Die Mitgliedstaaten verlangen voneinander keine Erstattung von Kosten, die ihnen aus der gegenseitigen Amtshilfe nach dieser Richtlinie oder infolge der Anwendung der Richtlinie entstehen.

## *Artikel 16a*

### *Überprüfungsklausel*

Innerhalb von [fünf Jahren] nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt überprüft die Kommission in Konsultation mit den Mitgliedstaaten die Anwendung dieses Kapitels insbesondere im Lichte der Erfahrungen mit dem System der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Verwaltungsgeldstrafen/-geldbußen und der Wirksamkeit dieses Systems, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.



## KAPITEL VII

### SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### *Artikel 17*

##### *Sanktionen*

Die Mitgliedstaaten legen Vorschriften über die Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Bestimmungen anzuwenden sind, und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Durchführung und Einhaltung dieser Vorschriften zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die entsprechenden Bestimmungen spätestens bis zum [... Umsetzungsdatum] mit. Sie teilen etwaige spätere Änderungen der Bestimmungen unverzüglich mit.

#### *Artikel 18*

##### *Binnenmarkt-Informationssystem*

- (1) Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 6, Artikel 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 12b, Artikel 13, Artikel 14, Artikel 14a und Artikel 15 erfolgt durch das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI), das durch die Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission vom 12. Dezember 2007 über den Schutz personenbezogener Daten bei der Umsetzung des Binnenmarktinformationssystem errichtet wurde <sup>13</sup>.
- (2) Die Mitgliedstaaten können bilaterale Vereinbarungen oder Regelungen über die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe anwenden, die zwischen ihren zuständigen Behörden zur Anwendung und Überwachung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG getroffen wurden, sofern diese Vereinbarungen und Regelungen nicht die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen beeinträchtigen.

---

<sup>13</sup> ABl. L 316 vom 14.11.2012, S. 1.

Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über die von ihnen angewendeten bilateralen Vereinbarungen und/oder Regelungen und machen deren Wortlaut allgemein zugänglich.

- (3) Im Kontext bilateraler Abkommen und Vereinbarungen gemäß Absatz 2 setzen die Mitgliedstaaten das IMI so oft wie möglich ein. Hat jedoch eine zuständige Behörde in einem der betreffenden Mitgliedstaaten das IMI verwendet, so ist dieses bei unter Umständen erforderlichen Follow-up-Maßnahmen soweit möglich ebenfalls zu verwenden.
- (4) Spätestens [fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] wird die Wechselwirkung zwischen dem IMI und den bilateralen Vereinbarungen oder Regelungen bewertet.

#### *Artikel 19*

#### *Änderung der [IMI-Verordnung]*

Im Anhang der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission vom 12. Dezember 2007 über den Schutz personenbezogener Daten bei der Umsetzung des Binnenmarktinformationssystem (die "IMI-Verordnung") werden folgende Punkte angefügt:

- (1) Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen <sup>14</sup>: Artikel 4;
- (2) Richtlinie xxxx/xx/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen <sup>15</sup>: Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 12b, 13, 14, 14a und 15.

---

<sup>14</sup> ABl. L 18 vom 21.1.1997.

<sup>15</sup> ABl. [...].

## *Artikel 20*

### *Umsetzung*

- (1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie binnen zwei Jahren nach ihrem Inkrafttreten nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

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

- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

## *Artikel 21*

### *Bericht*

Spätestens fünf Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls geeignete Vorschläge vor.

## *Artikel 22*

### *Inkrafttreten*

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

*Artikel 23*  
*Adressaten*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 21.3.2012

*Im Namen des Europäischen Parlaments*  
*Der Präsident*

*Im Namen des Rates*  
*Der Präsident*

---