



Brüssel, den 25. November 2016  
(OR. en)

14368/16

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

SOC 705  
EMPL 484  
MI 710  
COMPET 582  
CODEC 1647  
JUSTCIV 296

**BERICHT**

Absender: Vorsitz

Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

Nr. Komm.dok.: 6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 -  
COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2

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  
– Sachstandsbericht

**I. EINLEITUNG**

Am 8. März 2016 hat die Kommission einen Vorschlag zur Änderung der  
Richtlinie 96/71/EG<sup>1</sup> über die Entsendung von Arbeitnehmern verabschiedet. 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.

<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. 1-6.

Die Gruppe "Sozialfragen" hat den Vorschlag unter niederländischem Vorsitz in fünf Sitzungen erörtert; der entsprechende Sachstandsbericht ist in Dokument 9309/16 + ADD 1 enthalten. Eine Gruppe von Mitgliedstaaten hat den Vorschlag der Kommission von Anfang an abgelehnt, da sie ihn in der Phase der Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie für verfrüht hält. Eine andere Gruppe von Mitgliedstaaten hat die Initiative hingegen als eine gute Grundlage für eine Verbesserung der mittlerweile veralteten Entscheidevorschriften begrüßt. Eine dritte Gruppe hat noch keinen Standpunkt auf nationaler Ebene festgelegt.

Auf Basis der gründlichen Vorarbeiten des niederländischen Vorsitzes hat die Gruppe "Sozialfragen" die Beratungen über das Dossier mit Blick auf die fünf ungeklärten Hauptfragen unter slowakischem Vorsitz fortgesetzt. Nachstehend ist in Abschnitt II zusammengefasst, welche Fortschritte dabei erzielt wurden. Die Formulierungsvorschläge des slowakischen Vorsitzes, die unterschiedliche Optionen enthalten, sind in der Anlage dieses Berichts wiedergegeben. Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag (Dok. 6987/16) erscheinen in **Fett- und Kursivdruck**; Änderungen gegenüber dem letzten Kompromissvorschlag des Vorsitzes (Dok. 14348/16, englische Fassung) sind durch **Fett- und Kursivdruck sowie Unterstreichung** kenntlich gemacht.

Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt in erster Lesung noch nicht festgelegt. Nach der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage – Artikel 53 Absatz 1 und Artikel 62 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) – muss der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren gemeinsam mit dem Europäischen Parlament beschließen.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss, dessen fakultative Anhörung die Kommission vorgeschlagen hatte, hat seine Stellungnahme zu dem Vorschlag noch nicht abgegeben.

## II. DIE BERATUNGEN IM RAT UNTER SLOWAKISCHEM VORSITZ

Auf der Grundlage der Antworten der Delegationen auf einen Fragenkatalog des Vorsitzes (Dok. 11489/16) hat der Vorsitz Ende September eine Reihe von Optionen zu den fünf Hauptpunkten vorgelegt. Diese Optionen wurden in vier Sitzungen erörtert, wobei die Gruppe "Sozialfragen" verschiedene Ansätze ausgelotet hat, um die Meinungsunterschiede zwischen den Delegationen zu überwinden.

In der letzten Sitzung der Gruppe vom 21. November herrschte Einigkeit darüber, dass die Beratungen des Rates zu einem Ergebnis führen sollten, das rechtlich eindeutig und durchsetzbar, einfach anzuwenden und für die Interessenträger verständlich ist und das keine Kostensteigerung für kleine Unternehmen zur Folge hat. Weder die Rechte der Arbeitnehmer noch die Erbringung von Dienstleistungen in Europa sollten eingeschränkt werden.

Mehrere Delegationen betonten außerdem, dass der Rat die Arbeiten des Europäischen Parlaments an dem Dossier aufmerksam verfolgen und dessen Stellungnahme abwarten sollte.

## **IN DER GRUPPE "SOZIALFRAGEN" ERÖRTERTE HAUPTPUNKTE/OPTIONEN**

Die Beratungen, in denen die kontroversen Positionen deutlich wurden, konzentrierten sich vor allem auf die Fragen der langfristigen Entsendung, der Entlohnung und der Vergabe von Unteraufträgen. Im Laufe der Erörterungen reduzierte der Vorsitz nach und nach die Zahl der vorgeschlagenen Optionen. Nachstehend sind die jüngsten Ergebnisse der Beratungen über die **fünf Hauptpunkte** des Vorschlags wiedergegeben:

### **1. Langfristige Entsendungen (neuer Artikel 2a) und Verhältnis zur Rom-I-Verordnung**

Der Kommissionsvorschlag enthält in dem neuen Artikel 2a eine Bestimmung, wonach der Aufnahmemitgliedstaat bei einer vorgesehenen oder tatsächlichen Entsendungsdauer von mehr als 24 Monaten als der Staat gilt, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird. Damit beabsichtigt die Kommission keine Änderung der Rom-I-Verordnung, sondern sie will Rechtssicherheit bei deren Anwendung im besonderen Fall einer Entsendung gewährleisten.

#### **a) Vorgesehene Entsendungsdauer und Konzept "gleiche Tätigkeit am gleichen Ort":**

Der Vorsitz hat einen horizontalen Erwägungsgrund zu dem Begriff "*vorgesehene Entsendungsdauer*"<sup>2</sup> und eine Vorschrift zu dem Konzept "*gleiche Tätigkeit am gleichen Ort*"<sup>3</sup> vorgeschlagen. Diese Vorschläge wurden mit großem Interesse zur Kenntnis genommen und – vorbehaltlich einer möglichen künftigen Überarbeitung – generell begrüßt, da sie die Rechtssicherheit erhöhen.

---

<sup>2</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 1.

<sup>3</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 1.

**b) Vom Vorsitz vorgeschlagene verschiedene Optionen**

Option A: Beibehaltung des Kommissionsvorschlags (Artikel 2a und Artikel 3 Absatz 1)<sup>4</sup>.

Option B<sup>5</sup>: Einfügung eines Passus zur Aufnahme einer eigenständigen Kollisionsnorm in die Entsenderichtlinie. Nach Ansicht des Vorsitzes würde diese Option inhaltlich dem Kommissionsvorschlag entsprechen und dessen Sinngehalt nicht ändern. Ein anderer Vorschlag beinhaltet die Änderung der Definition des Begriffs der Entlohnung, um deutlich zu machen, dass die Festlegung des Geltungsumfangs dieses Begriffs in die Zuständigkeit des Aufnahmemitgliedstaats fällt, und die Änderung des Artikels 6, um die gerichtliche Zuständigkeit in Verbindung mit Artikel 2a eindeutig zu regeln.

Option C<sup>6</sup>: Einfügung in Artikel 3 der Richtlinie 96/71 eines neuen Absatzes 1-a, der den Artikel 2a des Kommissionsvorschlags ersetzen würde. Bei dieser Option würden die Vorschriften bezüglich der Entlohnung ab Tag eins gelten; im Unterschied zum Kommissionsvorschlag enthält sie jedoch eine Liste zusätzlicher arbeitsrechtlicher Bestimmungen, die nach 24 Monaten zur Anwendung kämen. Der Vorsitz vertritt die Ansicht, dass dieser Ansatz transparenter und rechtlich eindeutiger wäre; die Gestaltung könnte seines Erachtens noch weiter geprüft werden.

Als Alternativlösung schlug die finnische Delegation vor, dass für einen entsandten Arbeitnehmer nach 24 Monaten hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mindestens das gleiche Schutzniveau auf der Grundlage des Arbeitsrechts und der anwendbaren Tarifverträge gelten sollte wie für die gebietsansässigen Arbeitnehmer; ausgeschlossen blieben hingegen zusätzliche Altersversorgungsregelungen und die Verfahren, Formvorschriften und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags (siehe Dok. WK 814/20016).

<sup>4</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 1 Buchstabe a.

<sup>5</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 1 Buchstabe b.

<sup>6</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 1 Buchstabe c.

Mehrere Delegationen unterstützen nach wie vor den Kommissionsvorschlag (Option A), da sie ihn für die sachgerechteste und einfachste und somit die zweckdienlichste Lösung halten. Allerdings fand auch Option B das Interesse einiger Mitgliedstaaten, da sie rechtlich fundierter, wenn auch komplexer in der Formulierung ist. Eine weitere Gruppe von Delegationen bevorzugte den Vorschlag einer transparenten Liste arbeitsrechtlicher Vorschriften.

Abgesehen von den vom Vorsitz vorgeschlagenen Optionen hätte es eine Reihe von Delegationen vorgezogen, dem finnischen Vorschlag zu folgen. Der Vorsitz hat den Vorschlag nicht in seinen Kompromisstext aufgenommen, da diese Lösung seines Erachtens – aufgrund der Einbeziehung unternehmensspezifischer Tarifverträge und der Schwierigkeit, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Aufnahme- und des Entsendemitgliedstaats zur Bestimmung der günstigeren Bedingungen zu vergleichen – kaum umzusetzen ist.

## 2. Entlohnung (Artikel 3 Absatz 1)

Nach dem Kommissionsvorschlag würde in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Begriff "*Mindestlohnsätze*" im Zusammenhang mit den für entsandte Arbeitnehmer geltenden "Kernbestimmungen" der Aufnahmemitgliedstaaten durch den Begriff "*Entlohnung*" ersetzt, womit die einzelstaatlichen Regeln und Rechtsvorschriften über die Entlohnung oder allgemein verbindliche Tarifverträge auch auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar würden.

Als Option A<sup>7</sup> hat der Vorsitz vorgeschlagen, den Kommissionsvorschlag beizubehalten und gleichzeitig die Definition der Entlohnung dahin gehend zu ändern, dass auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Bezug genommen wird.

---

<sup>7</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 2 Buchstabe a.

Als alternative Option B<sup>8</sup> hat der Vorsitz den Begriff eines "dualen Systems" eingeführt, bei dem es sich um eine Kombination aus dem Vorschlag des Vorsitzes unter Teil 1 Abschnitt B in Bezug auf langfristige Entsendungen und seinem Vorschlag zur Differenzierung zwischen kurz- und langfristigen Entsendungen mit Blick auf die Entlohnung handelt. Mindestlohnsätze würden für alle Arbeitnehmer gelten, deren vorgesehene oder tatsächliche Entsendungsdauer weniger als sechs Monate bzw. weniger als drei Monate beträgt, wenn entsandte Arbeitnehmer ersetzt werden, um für eine Gesamtdauer von zwölf Monaten die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort durchzuführen.

Der Vorsitz schlägt ferner vor, in Artikel 3 Absatz 1 eine Bestimmung über Sammelunterkünfte für Arbeitnehmer aufzunehmen, um für entsandte Arbeitnehmer und lokale mobile Arbeitnehmer gleichwertige Bedingungen zu gewährleisten, und des Weiteren eine Bestimmung einzufügen, in der der Begriff der "*gleichen Tätigkeit am gleichen Ort*" erläutert wird. Für eine (tatsächliche oder vorgesehene) Entsendung von Einzelpersonen, die sich über mehr als sechs Monate erstreckt, oder für eine Entsendung, die pro Arbeitnehmer länger als drei Monate – bei einer Gesamtdauer der Erbringung der Dienstleistung von mehr als zwölf Monaten – beträgt, würden zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Option C in Abschnitt 1 sowie – ein besonders wichtiger Punkt – alle zwingenden Vorschriften hinsichtlich der Entlohnung gelten, die im Rahmen des Kommissionsvorschlags zur Anwendung gekommen wären.

In Verbindung mit dieser Option hat der Vorsitz Erwägungsgründe zum Begriff der "*Mindestlohnsätze*" in der Auslegung des EuGH, der Art der Berechnung der Entlohnung im Sinne dieser Richtlinie und der obligatorischen Bestandteile der Entlohnung sowie einen Erwägungsgrund betreffend Sammelunterkünfte vorgeschlagen. Ferner hat er vorgeschlagen, einen an Erwägungsgrund 13 der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU angelehnten Erwägungsgrund einzufügen, um die Verbindung zwischen dieser Richtlinie und den Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit deutlich zu machen.

Eine Gruppe von Delegationen betonte, dass sie eine nach der Entsendungsdauer differenzierte Entlohnung nicht akzeptieren könne; sie unterstützte nachdrücklich Option A, den Vorschlag der Kommission. Eine andere Gruppe von Delegationen hingegen könnte eine Anwendung der Vorschriften bezüglich der Entlohnung ab Tag eins nicht akzeptieren; ihres Erachtens wäre eher Option B der Überlegung wert, wobei die möglichen Fristen noch eingehender erörtert werden müssten.

---

<sup>8</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 2 Buchstabe b.

Der Vorsitz stellt fest, dass er mit diesem Ansatz versucht hat, einen Mittelweg zwischen beiden Gruppen zu finden; seines Erachtens könnte in künftigen Beratungen in diese Richtung weitergedacht werden.

**3. Tarifverträge (Streichung von Artikel 3 Absatz 1 zweiter Gedankenstrich und Absatz 10 zweiter Gedankenstrich)<sup>9</sup>**

Dem Kommissionsvorschlag zufolge sollen allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer aller Wirtschaftszweige anwendbar werden. Die geltende Richtlinie 96/71/EG schreibt dies nur für das Baugewerbe verbindlich vor; in den übrigen Sektoren ist die Anwendung fakultativ.

Der Vorsitz schlägt die Beibehaltung des Kommissionsvorschlags (Dok. 6987/16) vor, ist aber der Auffassung, dass es sich hierbei nicht um die schwierigste Frage handelt.

**4. Vergabe von Unteraufträgen (neuer Artikel 3 Absatz 1a)**

Der Kommissionsvorschlag enthält eine neue Bestimmung über die Vergabe von Unteraufträgen. Danach können Mitgliedstaaten, in denen Unternehmen Unteraufträge nur an solche Unternehmen vergeben dürfen, die ihren Arbeitnehmern bestimmte Entlohnungsbedingungen bieten – und zwar auch solche, die sich aus nicht allgemein verbindlichen Tarifverträgen ergeben –, festlegen, dass diese Pflicht auch für Unternehmen gilt, die Arbeitnehmer in ihr Hoheitsgebiet entsenden.

Der Vorsitz hat vorgeschlagen, in Option A<sup>10</sup> – unter Beibehaltung des rechtlichen Inhalts – auf die Definition der Entlohnung nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 2 Bezug zu nehmen und gleichzeitig aus dieser Definition die Bezugnahme nur auf bestimmte Normen zu streichen. Unternehmensspezifische Tarifverträge würden somit in den Geltungsbereich der vorgeschlagenen neuen Bestimmung fallen. Die Entlohnung gemäß Artikel 3 Absatz 1 würde solche unternehmensspezifischen Tarifverträge aufgrund der allgemeinen Beschränkung von Artikel 3 Absatz 1 auf lediglich bestimmte Tarifverträge jedoch nicht umfassen.

---

<sup>9</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 3.

<sup>10</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 4 Buchstabe a.

In Option B<sup>11</sup> wird vorgeschlagen, den von der Kommission vorgeschlagenen Artikel 3 Absatz 1a (neu) zu streichen, was bedeuten würde, dass bei der Vergabe von Unteraufträgen die allgemeinen Bestimmungen zur Anwendung kämen.

Während sich eine Gruppe von Delegationen dafür aussprach, den Kommissionsvorschlag in seiner geänderten Fassung (Option A) beizubehalten, damit die Mitgliedstaaten sicherstellen können, dass ausländische Unternehmen in Unterauftragsketten an sämtliche Vorschriften bezüglich der Entlohnung – was unternehmensspezifische Tarifverträge mit einschließt – gebunden sind, hätte eine andere Gruppe von Delegationen der Option B mit der Begründung den Vorzug gegeben, dass es sich dabei um eine rechtlich solidere Lösung handelt, da diese Bestimmung negative Auswirkungen auf die Unternehmen, insbesondere kleine Unternehmen, hätte.

Der Vorsitz vertritt die Auffassung, dass dieser Punkt – dessen mögliche Lösungen er auf zwei eingrenzte – unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Erörterungen über die beiden anderen noch offenen Fragen, insbesondere die Frage der Entlohnung, noch weiter erörtert werden muss.

## 5. **Leiharbeitnehmer** (neuer Artikel 3 Absatz 1b und Streichung des Artikels 3 Absatz 9)<sup>12</sup>

Dem Kommissionsvorschlag zufolge würden in Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und vergleichbaren Arbeitnehmern der entliehenden Unternehmen die Bedingungen des Artikels 5 der Richtlinie 2008/104/EG<sup>13</sup> ("Richtlinie über Leiharbeit") auch für Leiharbeitnehmer gelten.

Der Vorsitz schlägt die Beibehaltung des Vorschlags der Kommission vor, z. B. eine Kombination des neuen Absatzes 1b in Artikel 3 mit einer Änderung des Artikels 3 Absatz 9 der Richtlinie 96/71. Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer könnte dann auf freiwilliger Basis auch in Bezug auf andere als die unter Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG fallenden Bedingungen gelten.

---

<sup>11</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 4 Buchstabe b.

<sup>12</sup> Siehe Anlage, Abschnitt 5.

<sup>13</sup> Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit, ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9-14.

In der letzten Sitzung der Gruppe "Sozialfragen" wurde weitgehendes Einvernehmen über diesen Text erzielt, auch wenn einige Delegationen darauf hingewiesen haben, dass sie eine umfassende obligatorische Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und lokalen Arbeitnehmern vorgezogen hätten.

### **III. VORBEHALTE**

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass alle Delegationen allgemeine Prüfungsvorbehalte zu dem Kommissionsvorschlag und zu allen anderen Vorschlägen haben.

EE, DK, HU, MT, RO und UK haben Parlamentsvorbehalte angemeldet.

PL, HU und SE haben sprachliche Vorbehalte eingelegt.

### **IV. FAZIT**

Der slowakische Vorsitz hat erhebliche Anstrengungen unternommen, um bei den wichtigsten Punkten der Richtlinie Fortschritte zu erzielen. Seines Erachtens stellen die Fragen der Geltung von Tarifverträgen für alle Sektoren und Leiharbeitnehmer keine Hindernisse auf dem Weg zu einer endgültigen Einigung dar. Bei den Punkten der langfristigen Entsendung, der Entlohnung und der Vergabe von Unteraufträgen sind jedoch weitere fachliche Arbeiten und politische Beratungen erforderlich.

Nach Ansicht des Vorsitzes stellen die Ergebnisse seiner Arbeit einen wichtigen Schritt zur Klärung zentraler Fragen und Konzepte der Richtlinie und eine solide Grundlage für die weiteren Beratungen dar.

**Formulierungsvorschläge des slowakischen Vorsitzes**

(Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag erscheinen in ***Fett- und Kursivdruck***; Änderungen gegenüber dem letzten Kompromissvorschlag des Vorsitzes (englische Fassung) sind durch ***Fett- und Kursivdruck sowie Unterstreichung*** kenntlich gemacht.)

**1. LANGFRISTIGE ENTSENDUNG**

**Neuer Erwägungsgrund:**<sup>14</sup>

*Die vorgesehene Entsendungsdauer wird im Einzelnen gegebenenfalls durch Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden gemäß Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer iv der Richtlinie 2014/67/EU, [...] durch Unterrichtung des entsandten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber gemäß Artikel 4 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates und gegebenenfalls durch Unterrichtung der zuständigen Behörden gemäß Artikel 15 Absatz 1 der Verordnung Nr. 987/2009 festgelegt.*

**Neuer Absatz in dem betreffenden Artikel**<sup>15</sup>

*Für die Zwecke dieses Artikels wird der Begriff "gleiche Tätigkeit am gleichen Ort" unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Dienstleistung oder der durchzuführenden Arbeit und gegebenenfalls der Anschrift(en) des Arbeitsplatzes gemäß Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a Ziffern v und vi der Richtlinie 2014/67/EU bestimmt.*

- a) **OPTION A:** Kommissionsvorschlag (siehe Dok. 6987/16)<sup>16</sup>
- b) **OPTION B:** Kollisionsnorm – Artikel 3 und Änderung des Artikels 6 der Richtlinie 96/71<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 1 Buchstabe a des Berichts.

<sup>15</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 1 Buchstabe a des Berichts.

<sup>16</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 1 Buchstabe b des Berichts.

<sup>17</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 1 Buchstabe b des Berichts.

*Artikel 2a (neu)*

**Für Individualarbeitsverträge bei einer Entsendungsdauer von mehr als [24] Monaten  
geltende Rechtsvorschriften**

- (1) *Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass bei einer vorgesehenen oder tatsächlichen Entsendungsdauer von mehr als [24] Monaten die für Individualarbeitsverträge geltenden Rechtsvorschriften nach den in den Absätzen 2 bis 5 dieses Artikels genannten Kollisionsnormen bestimmt werden.*  
*Abweichend von Artikel 3 Absatz 6 entspricht die Entsendungsdauer gemäß Unterabsatz 1 – wenn ein entsandter Arbeitnehmer [von dem Unternehmen gemäß Artikel 1 Absatz 1] [...] durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer ersetzt wird, der die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt – der Gesamtdauer der Zeiträume der Entsendung der betreffenden einzelnen Arbeitnehmer.*  
*Die Kollisionsnormen gemäß den Absätzen 2 bis 5 dieses Artikels gelten nicht für Individualarbeitsverträge von Arbeitnehmern, die für eine tatsächliche Dauer von [sechs] Monaten oder weniger entsandt werden. Die Dauer der Entsendung eines solchen Arbeitnehmers zählt gegebenenfalls für die Zwecke der Bestimmung der Gesamtdauer der Entsendezeiträume der einzelnen Arbeitnehmer gemäß Unterabsatz 2.*
- (2) *Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien gewählten Recht, sofern diese Wahl im Einklang mit den Kollisionsnormen erfolgt, die bei einer vorgesehenen oder tatsächlichen Entsendungsdauer von nicht mehr als [24] Monaten zur Anwendung gekommen wären. Die Rechtswahl der Parteien darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen 3 und 4 des vorliegenden Artikels mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.*
- (3) *Soweit das auf den Individualarbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, unterliegt der Vertrag – unbeschadet des Absatzes 4 – dem Recht des Mitgliedstaates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.*
- (4) *Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Absatz 3 bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.*

- (5) *Das für Eingriffsnormen, Einigung und materielle Wirksamkeit, Form, Geltungsbereich des anzuwendenden Rechts, Rechts-, Geschäfts- und Handlungsunfähigkeit, Übertragung der Forderung, gesetzlichen Forderungsübergang, mehrfache Haftung, Aufrechnung, Beweis und die öffentliche Ordnung im Staat des angerufenen Gerichts im Zusammenhang mit einem Individualarbeitsvertrag geltende Recht wird gemäß den Kollisionsnormen bestimmt, die bei einer vorgesehenen oder tatsächlichen Entsendungsdauer von nicht mehr als [24] Monaten zur Anwendung gekommen wären. Bei der Anwendung dieser Bestimmungen sind Bezugnahmen auf das für den Arbeitsvertrag inhaltlich maßgebliche Recht als Bezugnahmen auf das gemäß den Absätzen 2 bis 4 bestimmte Recht zu verstehen.*

**Neue Erwägungsgründe:**

- (x) *Die Rom-I-Verordnung enthält Kollisionsnormen, die die Vereinbarkeit der Kollisionsnormen zwischen den Mitgliedstaaten sicherstellen. Zwar bietet die Rom-I-Verordnung Arbeitnehmern einen gewissen Schutz, doch müssen für Entsendungen von mehr als [X] Monaten spezifische Kollisionsnormen festgelegt werden, um Rechtssicherheit zu schaffen und ein angemessenes Maß an Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten, das erforderlich ist, 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. Das Recht von Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sich auch bei einer Entsendung von mehr als [X] Monaten auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen, wird durch derartige Vorschriften nicht berührt. Bestimmungen, die für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung von mehr als [X] Monaten gelten, müssen daher mit dieser Freiheit vereinbar sein.*

**(xx) Die für den Sonderfall einer Entsendung von mehr als [X] Monaten in dieser Richtlinie festgelegten Kollisionsnormen sollten anstelle der allgemeineren Bestimmungen der Rom-I-Verordnung oder des Übereinkommens von Rom gelten. Die Kollisionsnormen in der vorliegenden Richtlinie sollten sich jedoch an den Bestimmungen der Rom-I-Verordnung orientieren und sollten gegebenenfalls im Einklang mit diesen ausgelegt werden, um ein harmonisches Verhältnis zwischen ihnen sicherzustellen und rechtliche Zweifel zu vermeiden, wenn die Kollisionsnormen der vorliegenden Richtlinie auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Daher sollten im Rahmen der vorliegenden Richtlinie beispielsweise dieselben Vorschriften zur Bestimmung der gültigen Rechtswahl durch die Parteien, der Form und der Rechts-, Geschäfts- und Handlungsunfähigkeit angewandt werden wie im Rahmen der Kollisionsnormen, die ohne die Richtlinie zur Anwendung gekommen wären.**

### **Artikel 3**

#### **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**

- (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,
- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
  - durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8
- festgelegt sind:
- h) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
  - i) bezahlter Mindestjahresurlaub;
  - j) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
  - k) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;

- l) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- m) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- n) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Für die Zwecke dieser Richtlinie **wird der Begriff "Entlohnung" durch einzelstaatliches Recht und/oder die nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, bestimmt; er** 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 [...].

Die Mitgliedstaaten veröffentlichen auf einer einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU die die Entlohnung ausmachenden Bestandteile nach Buchstabe c.

## ***Artikel 6*** ***Gerichtliche Zuständigkeit***

Zur Durchsetzung des Rechts auf die in Artikel 3 gewährleisteten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen **oder zur Durchsetzung der Rechte, die einem Arbeitnehmer im Rahmen eines Individualarbeitsvertrags zustehen, bei dem das anwendbare Recht gemäß Artikel 2a bestimmt wird**, kann eine Klage in dem Mitgliedstaat erhoben werden, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist oder war; dies berührt nicht die Möglichkeit, gegebenenfalls gemäß den geltenden internationalen Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit in einem anderen Staat Klage zu erheben.

- c) **OPTION C:** Anstelle des Artikels 2a des Kommissionsvorschlags wird in Artikel 3 der Richtlinie 96/71 ein neuer Absatz 1-a eingefügt.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 1 Buchstabe b des Berichts.

### *Artikel 3 Absatz 1-a<sup>19</sup> (neu)*

**1(-a) In Fällen, in denen die vorgesehene oder die tatsächliche Entsendungsdauer mehr als [24] Monate beträgt, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht das in Artikel 1 Absatz 1 genannte Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern zusätzlich zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Absatz 1 bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantiert, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird,**

- **durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder**
- **durch für allgemein verbindlich erklärt Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8**

**festgelegt sind:**

- a) **andere zwingende Bestimmungen über Urlaubsansprüche zusätzlich zu Absatz 1 Buchstabe b<sup>20</sup>;**
- b) **Eltern- und Vaterschaftsurlaub;**
- c) **andere zwingende Bestimmungen über Arbeits- und Ruhezeiten zusätzlich zu Absatz 1 Buchstabe a<sup>21</sup>.**

**Wird ein entsandter Arbeitnehmer [von einem Unternehmen gemäß Artikel 1 Absatz 1] durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer ersetzt, 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.**

**Dieser Artikel gilt nicht für Arbeitnehmer, die für eine tatsächliche Dauer von sechs Monaten oder weniger entsandt werden.**

---

<sup>19</sup> Nach Absatz 1 und vor Absatz 1a (neu) in Artikel 3.

<sup>20</sup> z. B. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 96/71: bezahlter Mindestjahresurlaub.

<sup>21</sup> z. B. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 96/71: Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten.

[Für die Zwecke dieser Richtlinie **wird der Begriff** "Entlohnung" **durch einzelstaatliches Recht und/oder die nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, bestimmt**; er 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 [...]]<sup>22</sup>

[...]

## 2. DIE FRAGE DER ENTLOHNUNG

- a) **OPTION A:** Artikel 3 Absatz 1 laut Kommissionsvorschlag und Definition von Entlohnung<sup>23</sup>

Artikel 3  
**Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**

- (1) ... (*Wortlaut in der von der Kommission vorgeschlagenen Fassung (siehe Dok. 6987/16)*)

Für die Zwecke dieser Richtlinie **wird der Begriff** "Entlohnung" **durch einzelstaatliches Recht und/oder die nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, bestimmt**; er 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. [...]

---

<sup>22</sup> Siehe Fußnote 4.

<sup>23</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 2 des Berichts.

Die Mitgliedstaaten veröffentlichen auf einer einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU die die Entlohnung ausmachenden Bestandteile nach Buchstabe c.

b) **OPTION B:** Duales System<sup>24</sup>

***Artikel 3***  
***Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen***

- (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,
- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
  - durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8 festgelegt sind:
    - a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
    - b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
    - c) ***Mindestlohnsätze 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) ***die Wohnverhältnisse in Gemeinschaftsunterkünften der Arbeitnehmer.***

---

<sup>24</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 2 des Berichts.

*Zum Zweck dieser Richtlinie wird der in Absatz 1 Buchstabe c genannte Begriff der Mindestlohnsätze durch die Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Mitgliedstaats bestimmt, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird.*

**Neuer Erwägungsgrund:**

*In Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH können Mindestlohnsätze unter anderem Tagegelder, die den sozialen Schutz der betroffenen Arbeitnehmer gewährleisten sollen, indem sie die Nachteile ausgleichen, die ihnen durch die Entsendung aufgrund der Entfernung von ihrem gewohnten Umfeld entstehen, und eine Entschädigung für die notwendige tägliche Pendelzeit der Arbeitnehmer für die Anreise zur und die Abreise von der Arbeitsstelle in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, enthalten.*

**Artikel 3 Absatz 1-a<sup>25</sup> (neu)**

*(1-a) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht das in Artikel 1 Absatz 1 genannte Unternehmen den im Rahmen einer längeren Entsendung in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern zusätzlich zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach Absatz 1 bezüglich der nachstehenden Aspekte diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantiert, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird,*

- *durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder*
- *durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8*

*festgelegt sind:*

- a) andere zwingende Bestimmungen über Urlaubsansprüche zusätzlich zu Absatz 1 Buchstabe b<sup>26</sup>;*

<sup>25</sup> Nach Absatz 1 und vor Absatz 1a (neu) in Artikel 3. Der Wortlaut dieser Option entspricht Abschnitt 1 Option C zu längeren Entsendungen, wobei "Entlohnung" eingefügt wurde.

<sup>26</sup> z. B. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 96/71/EG: bezahlter Mindestjahresurlaub.

- b) *Eltern- und Vaterschaftsurlaub;*
- c) *andere zwingende Bestimmungen über Arbeits- und Ruhezeiten zusätzlich zu Absatz 1 Buchstabe a<sup>27</sup>;*
- d) *Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze, zusätzlich zu Absatz 1 Buchstabe c; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;*

*Für die Zwecke dieses Absatzes gilt Absatz 6 Unterabsatz 2 nicht.*

*Für die Zwecke dieses Absatzes wird "im Rahmen einer längeren Entsendung entsandte Arbeitnehmer" wie folgt definiert:*

- a) *Arbeitnehmer, deren vorgesehene oder tatsächliche Entsendungsdauer mindestens sechs Monate beträgt und*
- b) *Arbeitnehmer, deren Entsendungsdauer mindestens drei Monate beträgt, wenn ein in Artikel 1 Absatz 1 genanntes Unternehmen einen entsandten Arbeitnehmer durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer ersetzt, der die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt und die Gesamtdauer der Entsendezeiten der betreffenden einzelnen Arbeitnehmer einen Zeitraum von 12 Monaten überschreitet.*

Für die Zwecke dieser Richtlinie *wird der Begriff "Entlohnung" durch einzelstaatliches Recht und/oder die nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, bestimmt; er 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. [...]*

---

<sup>27</sup>

z. B. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 96/71: Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten.

Die Mitgliedstaaten veröffentlichen auf einer einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU **die Informationen über die Arbeitsbedingungen gemäß diesem Artikel, einschließlich der Informationen** über die die Entlohnung ausmachenden Bestandteile nach Buchstabe f.

[...]

**Neue Erwägungsgründe:**

- (x) *Angesichts der langen Dauer bestimmter Entsendungen muss festgelegt werden, dass bei Entsendezeiträumen von über 12 Monaten für entsandte Arbeitnehmer zusätzliche Arbeitsbedingungen und gleiche Regelungen für die Entlohnung gelten. Dies sollte ab dem ersten Tag der Entsendung gelten, wenn diese für mehr als 12 Monate geplant ist, bzw. ab dem ersten Tag nach Ablauf von 12 Monaten, wenn die Entsendung tatsächlich diesen Zeitraum überschreitet, ohne dass dies zu Beginn der Entsendung geplant war.*
- (xx) *Für die Berechnung der Entlohnung im Sinne dieser Richtlinie müssen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder allgemein verbindliche Tarifverträge oder Schiedssprüche über Mindestlohnsätze und andere obligatorische Bestandteile (z. B.: Prämien oder Zulagen oder Lohnerhöhungen nach Dienstalter) berücksichtigt werden, sofern diese Bestandteile nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern. Als obligatorisch gelten diejenigen Bestandteile, die auf alle Arbeitnehmer anwendbar und nicht optional sind und nicht von bestimmten Ereignissen oder Faktoren abhängen. Die Mitgliedstaaten sollten auf transparente Weise die verschiedenen Bestandteile der Entlohnung, die in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar sind, bekannt machen. Entsandte Arbeitnehmer sollten Anspruch auf den Bruttopreis der Entlohnung haben, der zwar nicht allen obligatorischen Bestandteilen, jedoch dem erforderlichen Betrag entsprechen muss.*

(xxx) Um sicherzustellen, dass der Standard der Unterkunft, die den entsandten Arbeitnehmern vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, dem durch innerstaatliches Recht oder nationale Gepflogenheiten festgelegten Standard der Unterkunft für lokale mobile Arbeitnehmer entspricht, sollten den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach Artikel 3 Absatz 1 Bestimmungen über Sammelunterkünfte hinzugefügt werden. Diese Richtlinie schließt nicht aus, dass von entsandten Arbeitnehmern verlangt werden kann, für ihre Unterkunft Miete zu zahlen.

- (iv) Ebenso wie die Richtlinie 96/71 sollte auch diese Richtlinie unbeschadet der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates gelten.

3. **Tarifverträge in anderen Branchen als dem Baugewerbe** (Artikel 3 Absatz 1, Streichung von Artikel 3 Absatz 10 Unterabsatz 2 und Änderung des Anhangs, Absatz 1)<sup>28</sup>

Der Vorsitz schlägt die Beibehaltung des Kommissionsvorschlags (Dok. 6987/16) vor.

4. **Unteraufträge (neuer Artikel 3 Absatz 1a)** – Hinzufügung eines neuen Unterabsatzes in Absatz 1a

- a) **Option A** – Änderung der Definition von Entlohnung in Artikel 3 und Hinzufügung eines neuen Unterabsatzes in Absatz 1a entsprechend dem Vorschlag des Vorsitzes<sup>29</sup>

**Artikel 3**  
**Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 2**

Für die Zwecke dieser Richtlinie **enthält der Begriff** "Entlohnung" alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, **die gemäß einzelstaatlichem Recht und/oder den Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird**, vorgeschrieben sind.

[...]

<sup>28</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 3 des Berichts.

<sup>29</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 4 des Berichts.

### Artikel 3 Absatz 1 neuer Absatz 1a

- (1a) Wenn in dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats niedergelassene Unternehmen durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Tarifverträge verpflichtet sind, Unteraufträge im Rahmen ihrer vertraglichen Verpflichtungen nur an Unternehmen zu vergeben, die die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die die Entlohnung *gemäß der Definition in Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 2 betreffen*, kann der Mitgliedstaat [...] festlegen, dass diese Unternehmen den gleichen Verpflichtungen in Bezug auf die Unterauftragsvergabe an Unternehmen gemäß Artikel 1 Absatz 1 unterliegen, die Arbeitnehmer in sein Hoheitsgebiet entsenden, *sofern eine solche Maßnahme gerechtfertigt und verhältnismäßig ist und in nichtdiskriminierender Weise angewandt wird.*

*Unbeschadet des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU müssen Mitgliedstaaten, die auf die in diesem Absatz vorgesehene Option zurückgreifen, sicherstellen, dass Unternehmen, die Unteraufträge an in Artikel 1 Absatz 1 genannte Unternehmen vergeben, diese Unternehmen schriftlich über die die Entlohnung betreffenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie darüber informieren, dass diese Bedingungen garantiert werden müssen, bevor die Parteien das betreffende Vertragsverhältnis eingehen.*

- b) **OPTION B:** Streichung des von der Kommission vorgeschlagenen Artikels 3 Absatz 1a  
(neu)<sup>30</sup>

5. **Leiharbeitnehmer** (Artikel 3 Absatz 1b (neu) und Beibehaltung des Artikels 3 Absatz 9)<sup>31</sup>

Der Vorsitz schlägt die Beibehaltung des Vorschlags der Kommission vor, z. B. eine Kombination des neuen Absatzes 1b in Artikel 3 mit der Änderung des Artikels 3 Absatz 9 der Richtlinie 96/71.

Artikel 3 Absatz 9

- (9) **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 müssen, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, für Leiharbeitnehmer gelten.

---

<sup>30</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 4 des Berichts.

<sup>31</sup> Siehe Abschnitt II Nummer 5 des Berichts.