



Brüssel, den 9. Juni 2017
(OR. en)

9882/17

Interinstitutionelles Dossier:
2016/0070 (COD)

SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136

BERICHT

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Nr. Vordok.:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
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 Änderung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen - Sachstandsbericht

I. EINLEITUNG

Die Kommission hat am 8. März 2016 einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG¹ 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 Mitgliedstaaten – nicht mehr gerecht.

¹ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1-6.

Die Gruppe "Sozialfragen" hat unter niederländischem Vorsitz die Beratungen über den Vorschlag aufgenommen; der entsprechende Sachstandsbericht ist in Dokument 9309/16 + ADD 1 enthalten. Auf der Grundlage dieser Vorarbeit und ausgehend von den fünf ungeklärten Hauptfragen im Zusammenhang mit dem Vorschlag wurden unter slowakischem Vorsitz die Hauptfragen und -begriffe der Richtlinie deutlicher abgegrenzt und verschiedene Formulierungsoptionen weiter erörtert; der Sachstandsbericht des slowakischen Vorsitzes ist in Dokument 14368/16 enthalten. Teil II enthält eine Zusammenfassung der Fortschritte, die die Gruppe „Sozialfragen“ in fünf Sitzungen unter maltesischem Vorsitz erzielt hat.

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

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

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

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

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

II. DIE BERATUNGEN DES RATES UNTER MALTESISCHEM VORSITZ

Nach ersten Gesprächen, die der weiteren Klärung der Hauptfragen und -begriffe der Richtlinie dienten, hat der maltesische Vorsitz die diesbezüglich zur Verfügung stehenden Optionen enger gefasst und die Beratungen auf der Grundlage eines einzigen Textes weitergeführt, durch den der Kommissionsvorschlag in verschiedenen Punkten abgeändert wird. In den einzelnen Sitzungen der Gruppe „Sozialfragen“ wurden verschiedene Kompromissfassungen des Vorsitzes zum gesamten Vorschlag analysiert.

Im Mittelpunkt der Beratungen standen die bereits von den vorherigen Ratsvorsitzen herausgearbeiteten Hauptthemen sowie Verkehr und die Möglichkeit einer späteren Anwendung der Richtlinie.

1) 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.

Der Vorsitz schlägt vor, den Kommissionsvorschlag beibehalten, ihn jedoch zu ergänzen, um darauf hinzuweisen, dass Entlohnung gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definiert wird. Neben dieser Änderung schlägt der Vorsitz auch neue Erwägungsgründe zur Verdeutlichung der Beziehung zwischen Entlohnung und dem derzeitige Konzept der Mindestlohnsätze (Erwägungsgrund 12a) und über die Berechnung der Entlohnung im Sinne dieser Richtlinie (Erwägungsgrund 12b) sowie die Vereinfachung des Erwägungsgrunds 12 vor, der sich auf die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Festlegung der Entlohnungsvorschriften bezieht.

Eine Gruppe von Delegationen trägt den Vorschlag des Vorsitzes, den Begriff der Entlohnung beizubehalten, mit. Eine andere Gruppe von Delegationen kann dies nach wie vor nicht akzeptieren; ihrer Meinung nach müsste dieser Begriff präziser gefasst werden, und außerdem sollten mögliche Alternativen, wie die Anwendung von Mindestlohnsätzen in den ersten Monaten der Entsendung (wobei die genaue Dauer noch festzulegen ist), genauer geprüft werden. Einige andere Delegationen halten ein besseres Verständnis des Konzepts weiterhin für gewährleistet, wobei die Berechnung der Entlohnung einiger Textzusätze bedarf.

Zusätzlich zu den Kernbestimmungen in Artikel 3 Absatz 1 schlägt der Vorsitz vor, die Wohnverhältnisse der Arbeitnehmer in Gemeinschaftsunterkünften [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe ga und Erwägungsgrund 7a] aufzunehmen, um zu gewährleisten, dass für entsandte und inländische Arbeitnehmer dieselben Bedingungen gelten. Eine Gruppe von Delegationen hält dieses Konzept noch für ungenau, es muss weiter präzisiert werden und wäre schwer zu kontrollieren. Ferner schlägt der Vorsitz vor, Spesensätze zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten der Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen, aufzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zu und von seinem Arbeitsplatz im Aufnahmemitgliedstaat reisen muss oder von seinem Arbeitgeber vorübergehend von seinem Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz im Aufnahmemitgliedstaat entsandt wird [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe gb und Erwägungsgrund 7b]. Dieser Vorschlag wird von einigen wenigen Delegationen unterstützt und von einer Gruppe von anderen abgelehnt.

2) Langfristige Entsendung

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.

Nach der Prüfung der fachlichen Lösungen und der Unterstützung für die verschiedenen, von den vorherigen Vorsitze vorgeschlagen Optionen schlägt der maltesische Vorsitz vor, einen finnischen Vorschlag in abgeänderter Form aufzunehmen: nach 24 Monaten werden einem entsandten Arbeitnehmer alle nach dem Recht und den Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaates geltenden Beschäftigungsbedingungen gewährt, wovon die Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags ausdrücklich ausgenommen sind.

Eine Gruppe von Delegationen unterstützt diesen Text des Vorsitzes. Eine andere Gruppe von Delegationen ist der Auffassung, dass eine (Positiv)Liste von zusätzlichen Arbeitsbedingungen, die nach Ablauf von 24 Monaten anwendbar würden, für mehr Transparenz und größere rechtliche Klarheit sorgen würde als die vom Vorsitz vorgeschlagene (Negativ)Liste der Ausnahmen. Nach Ansicht einiger Delegationen sollten in dem Fall, dass es eine Liste der Ausnahmen gibt, zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme ausgenommen werden.

Auch mehrere andere Fragen in Bezug auf die langfristige Entsendung wurden eingehend erörtert. Der Vorsitz hat sich auch bemüht, den Begriff der vorgesehenen Entsendedauer durch die Aufnahme von Kriterien für die Bestimmung dieser vorhergesehenen Entsendedauer klarer zu gestalten. Da jedoch mehreren Delegationen nachdrücklich darauf hingewiesen haben, dass der Begriff nach wie vor unklar und in der Praxis schwer anzuwenden ist, schlägt der Vorsitz vor, ihn zu streichen.

Ferner schlägt der Vorsitz vor, den Begriff der ‚Abwesenheitszeiten‘ im Zusammenhang mit der tatsächliche Entsendedauer zu streichen, da er aus ähnlichen Gründen ebenfalls von verschiedenen Delegationen in Frage gestellt wurde. Der Vorsitz hat sich bemüht, den Begriff der ‚gleichen Tätigkeit am gleichen Ort‘ klarer zu gestalten, und zwar mittels einer Bestimmung darüber, wie sie zu bestimmen ist, und einer anderen über ihr Verhältnis zur Entsendedauer.

Hinsichtlich des kumulierten Entsendungszeitraums im Falle einer Ablösung hat die Kommission vorgeschlagen, die Regel des gewöhnlichen Arbeitsorts nur auf Arbeitnehmer anzuwenden, die tatsächlich für mindestens sechs Monate entsandt werden. In Anbetracht der Bemerkungen einiger Delegationen und des veränderten Ansatzes gegenüber dem Kommissionsvorschlag schlägt der Vorsitz vor, diesen Beschränkung zu streichen.

Des Weiteren schlägt der Vorsitz vor, die von der Kommission vorgeschlagene Verpflichtung zur Veröffentlichung der die Entlohnung ausmachenden Bestandteile auf der einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU durch die Verpflichtung zu ergänzen, alle Bedingungen gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe -a betreffend die langfristige Entsendung ebenfalls zu veröffentlichen.

3) Tarifverträge

[Streichung von Text in Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 zweiter Gedankenstrich und Streichung von Artikel 3 Absatz 10 zweiter Gedankenstrich]

Dem Kommissionsvorschlag zufolge sollen nationale Rechtsvorschriften und allgemeinverbindliche 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 ist der Auffassung, dass es sich hierbei nicht um einen strittigen Punkt handelt, und schlägt vor, den Vorschlag der Kommission beizubehalten, obwohl einige Delegationen es vorziehen würden, nicht alle Sektoren einzubeziehen, sondern nur diejenigen, in denen es regelmäßig in erheblichem Umfang zu Entsendungen kommt.

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

Der Kommissionsvorschlag enthält eine neue Bestimmung für 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 schlägt vor, diese Bestimmung zu streichen, was bedeuten würde, dass für die Vergabe von Unteraufträgen die allgemeinen Vorschriften zur Anwendung kämen. Eine große Gruppe von Delegationen unterstützt den Vorschlag des Vorsitzes mit der Begründung, dass es sich dabei um eine rechtlich solidere Lösung handelt und dass die genannte Bestimmung – sollte sie in den Rechtsakt aufgenommen werden – negative Auswirkungen auf die Unternehmen, insbesondere KMU, hätte. Eine andere Gruppe von Delegationen spricht sich dafür aus, die Möglichkeit beizubehalten, wonach die Mitgliedstaaten sicherstellen können, dass ausländische Unternehmen in Unterauftragsketten an sämtliche Vorschriften bezüglich der Entlohnung – was unternehmensspezifische Tarifverträge mit einschließt – gebunden sind.

5) Leiharbeiternehmer [neuer Artikel 3 Absatz 1b und Streichung von Artikel 3 Absatz 9]

Dem Kommissionsvorschlag zufolge würden in Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeiternehmern und vergleichbaren Arbeitnehmern der entleihenden Unternehmen die Bedingungen nach Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG² ("Richtlinie über Leiharbeit") auch für entsandte Arbeitnehmer gelten.

Der Vorsitz schlägt vor, den Kommissionsvorschlag beizubehalten, aber in den neuen Artikel 3 Absatz 1b einen zweiten Unterabsatz aufzunehmen, mit dem sichergestellt werden soll, dass das entleihende Unternehmen Leiharbeitsunternehmen über seine Arbeitsbedingungen unterrichtet, soweit diese für die entsandten Arbeitnehmer durch Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG verbindlich werden. Parallel dazu würde Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie 96/71, dessen Streichung die Kommission vorgeschlagen hat, dahin gehend geändert werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung im Vergleich zu Leiharbeiternehmern auch im Hinblick auf andere Bedingungen als diejenigen, die unter Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG fallen, auf freiwilliger Basis angewandt werden könnte.

Der Vorsitz ist der Ansicht, dass breites Einvernehmen über diesen Passus herrscht, auch wenn eine Reihe von Delegationen eine umfassende obligatorische Gleichbehandlung von Leiharbeiternehmern und lokalen Arbeitnehmern vorziehen würden.

² 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.

6) **Verkehr** [Erwägungsgrund 10]

Die Kommission hat keine Änderung des Anwendungsbereichs der Richtlinie von 1996 vorgeschlagen; ihr Vorschlag enthält einen Erwägungsgrund, in dem darauf hingewiesen wird, dass die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im internationalen Straßengüterverkehr am besten durch sektorspezifische Rechtsvorschriften angegangen würden. Die Kommission hat vor kurzem diesbezügliche Vorschläge³ vorgelegt.

Nach Auffassung einer Gruppe von Delegationen sollte in Anbetracht der Besonderheiten des Verkehrssektors und der hohen Mobilität der Arbeitnehmer in dieser Branche der internationale Straßenverkehr ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern ausgenommen und im Rahmen sektorspezifischer Rechtsvorschriften geregelt werden. Eine andere Gruppe von Delegationen vertritt die Auffassung, dass diese Branche weiter in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen sollte und dass sektorspezifische Rechtsvorschriften erlassen werden könnten, die lediglich der Klarstellung und/oder Verbesserung der Umsetzung dienen würden.

Aus Sicht des Vorsitzes muss diese Frage weiter geprüft werden, insbesondere vor dem Hintergrund der jüngsten Vorschläge der Kommission zum Thema Straßenverkehr.

7) **Umsetzung, Anwendung und Überprüfung** [Artikel 2]

Der Vorsitz schlägt eine Änderung der vorgeschlagenen Bestimmung über die Umsetzung und Anwendung vor. So sollen die Umsetzungsmaßnahmen der Mitgliedstaaten innerhalb von drei Jahren nach dem Inkrafttreten der Richtlinie angenommen und veröffentlicht werden und drei Jahre nach Inkrafttreten zur Anwendung kommen. Die Kommission würde dann spätestens acht Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie deren Anwendung und Umsetzung überprüfen.

³ Straßenverkehrspaket der Kommission vom 31.5.2017 (*Europa in Bewegung*); das Paket beinhaltet einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und zur Festlegung spezifischer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor.

Einige Delegationen haben erklärt, dass sie diesen Änderungen positiv gegenüberstehen. Aus Sicht anderer Delegationen wäre es wichtig, dies vor dem Hintergrund der endgültigen Gesamteinigung zu betrachten. Einige wenige Delegationen halten es nicht für erforderlich, dass die Anwendung der Umsetzungsmaßnahmen in der gesamten Union am selben Tag beginnt.

Der genaue Zeitplan wird derzeit noch erörtert, wobei einige Delegationen erklärten, sie würden mehr Zeit für die Umsetzung und Anwendung sämtlicher Maßnahmen benötigen, um der Richtlinie nachzukommen; andere hingegen würden eine kürzere Frist bevorzugen.

III. VORBEHALTE

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

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass alle Delegationen einen allgemeinen Prüfungsvorbehalt zu dem jüngsten Kompromissvorschlag des Vorsitzes haben.

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

PL, HU und SE halten noch sprachliche Vorbehalten aufrecht.

Der Vorsitz ist sich dessen bewusst, dass auch diejenigen Teile des Texts, über die weitgehendes Einvernehmen herrscht, von einer umfassenden Einigung über den gesamten Vorschlag abhängen.

IV. FAZIT

Der maltesische Ratsvorsitz hat beträchtliche Anstrengungen unternommen, um einen Gesamtkompromiss zu erreichen, und hat versucht, Lösungen für alle wichtigen Punkte der Verhandlungen zu finden. Auch wenn die Delegationen zu einigen der zentralen Punkte noch unterschiedliche Auffassungen vertreten, haben sich aus seiner Sicht die Standpunkte doch angenähert, sodass eine Einigung in greifbare Nähe gerückt ist.

Bei bestimmten Punkten, die für verschiedene Gruppen von Delegationen nach wie vor ein Problem darstellen – etwa die Entlohnung oder die Erweiterung der Liste der Kernbestimmungen – sind jedoch weitere fachliche Arbeiten und politische Beratungen erforderlich.

Der Vorsitz ist der Ansicht, dass die Ergebnisse seiner Arbeit eine gute Basis für die weiteren Beratungen bilden und einen wesentlichen Schritt hin zur Festlegung einer allgemeinen Ausrichtung im Rat über den Vorschlag darstellen.

[...]

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom ...

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

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses⁴,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

⁴ **ABL. C 75 vom 10.3.2017, S. 81.**

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit sind Grundprinzipien des Binnenmarktes [...], die im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert sind. Die Umsetzung dieser Grundsätze wird durch die Union weiterentwickelt und soll gleiche Bedingungen für Unternehmen und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte gewährleisten.
- (2) Die Dienstleistungsfreiheit umfasst das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen, in den sie ihre Arbeitnehmer vorübergehend zu dem Zweck entsenden können, [...] Dienstleistungen dort zu erbringen.
- (3) Gemäß Artikel 3 **des Vertrags über die Europäische Union** fördert die Union soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz. **Gemäß Artikel 9 AEUV trägt die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung** eines hohen Beschäftigungsniveaus, mit der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes sowie mit **der Bekämpfung der** sozialen Ausgrenzung Rechnung.
- (4) Fast zwanzig Jahre nach Erlass der **Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates**⁵ muss geprüft werden, ob sie immer noch für das richtige Gleichgewicht zwischen der Förderung der Dienstleistungsfreiheit und dem Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer sorgt.
- (5) Der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sind seit den Gründungsverträgen im **Unionsrecht** verankert. Der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts wurde im Sekundärrecht umgesetzt, nicht nur für Frauen und Männer, sondern auch für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen und vergleichbare Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen, für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte sowie für Leiharbeiter und vergleichbare Arbeitnehmer des verwendenden Unternehmens.

⁵ **Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).**

- (6) [...]
- (7) [...]
- (7a) **Entsante Arbeitnehmer werden wirksamer geschützt, wenn der "harte Kern" der Schutzbestimmungen auf die Wohnverhältnisse in Gemeinschaftsunterkünften der Arbeitnehmer in dem Aufnahmeland ausgedehnt wird, da diese Arbeitnehmer während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen ausüben müssen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten. Diese Wohnverhältnisse sollten von den zuständigen nationalen Behörden im Einklang mit dem nationalen Recht und / oder den nationalen Gepflogenheiten überprüft werden.**
- (7b) **Entsante Arbeitnehmer, die vorübergehend von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in den sie entsandt wurden, an einen anderen Dienstort gesandt werden, sollten mindestens dieselben für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen, geltenden Spensätze zur Deckung der Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten erhalten wie gebietsansässige Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat.**
- (8) **Die Entsendung hat vorübergehenden Charakter und der entsante Arbeitnehmer kehrt nach Abschluss der Arbeiten, für die er entsandt worden ist, in der Regel in sein Herkunftsland zurück. Allerdings müssen die Aufnahmeländer angesichts der langen Dauer bestimmter Entsendungen und der Verbindung, die zwischen dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes und den für solch lange Zeiträume entsandten Arbeitnehmern anerkanntermaßen besteht, bei Entsendezeiträumen von über 24 Monaten dafür Sorge tragen, dass die Unternehmen, die Arbeitnehmer in ihr Hoheitsgebiet entsenden, zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die für die Arbeitnehmer in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, verbindlich gelten.**

- (9) **Ein besserer Arbeitnehmerschutz ist notwendig, um den freien Dienstleistungsverkehr auf einer fairen Grundlage sowohl kurz- als auch langfristig sicherzustellen, insbesondere indem ein Missbrauch der durch die Verträge garantierten Rechte verhindert wird. Die Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz dürfen jedoch nicht das Recht von Unternehmen berühren, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sich auch in Fällen, in denen die Entsendung länger als 24 Monate dauert, auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen. Bestimmungen, die für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung von mehr als 24 Monaten gelten, müssen daher mit dieser Freiheit vereinbar sein.** Gemäß der ständigen Rechtsprechung sind Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit nur zulässig, wenn sie aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt sowie verhältnismäßig und notwendig sind.
- (9a) **Die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von dem Unternehmen, das Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet, garantiert werden, sollten auch für Arbeitnehmer gelten, die entsandt werden, um andere entsandte Arbeitnehmer zu ersetzen, damit sichergestellt wird, dass mit diesen Ersetzungen nicht die ansonsten geltenden Vorschriften umgangen werden. [...]**
- (9b) [...]
- (9c) **Ebenso wie die Richtlinie 96/71/EG sollte auch diese Richtlinie unbeschadet der Verordnung (EG) Nr. 883/2004⁶ und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates⁷ gelten.**

⁶ **Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).**

⁷ **Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1).**

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

- (12b) Die Entlohnung der entsandten Arbeitnehmer während der Dauer der Entsendung sollte im Einklang mit dem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten und in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie festgelegt werden. Beim Vergleich der Entlohnung des entsandten Arbeitnehmers mit der geschuldeten Entlohnung gemäß diesen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten sollte der Bruttobetrag der Entlohnung berücksichtigt werden. Wie in Artikel 3 Absatz 7 der Richtlinie 96/71/EG vorgesehen, gelten die Entsendungszulagen als Bestandteil der Entlohnung. Diese Zulagen müssen daher für den Vergleich berücksichtigt werden, es sei denn, sie betreffen infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.
- (13) Die in nationalen Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegten Entlohnungsbestandteile **und sonstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** sollten für alle Dienstleistungserbringer **und entsandten Arbeitnehmer** klar und transparent sein. **Zusätzlich zu den Anforderungen gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁸** ist es daher gerechtfertigt, die Mitgliedstaaten dazu zu verpflichten, alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile **und die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für langfristige Entsendungen [...]** auf der einzigen Website gemäß **diesem Artikel** zu veröffentlichen.
- (14) [...]

⁸ **Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems ("IMI-Verordnung") (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).**

- (15) In der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁹ über Leiharbeit ist der Grundsatz festgelegt, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeiter mindestens denjenigen entsprechen sollten, die für diese Arbeitnehmer gelten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt würden. Dieser Grundsatz sollte auch für Leiharbeiter gelten, die in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden. **Gilt dieser Grundsatz, so sollte das entleihende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen von den Bedingungen, die für die Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung gelten, in Kenntnis setzen. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Mitgliedstaaten Ausnahmen von dem Grundsatz der Gleichbehandlung /des gleichen Entgelts nach Artikel 5 Absätze 2 und 3 der Richtlinie über Leiharbeit vorsehen. Gilt eine solche Ausnahmeregelung, ist es für das Leiharbeitsunternehmen nicht notwendig, Kenntnis von den Arbeitsbedingungen des entleihenden Unternehmens zu haben, und die Pflicht zur Information sollte deshalb nicht gelten.**
- (16) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten¹⁰ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt.

⁹ **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).**

¹⁰ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1
Änderungen der Richtlinie 96/71/EG

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

1. [...]

2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

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

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

a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;

b) bezahlter Mindestjahresurlaub;

c) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;

- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen;
- ga) **Wohnverhältnisse in Gemeinschaftsunterkünften der Arbeitnehmer;**
- gb) **Spesensätze zur Deckung von Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen; dies gilt ausschließlich für die Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten, die einem entsandten Arbeitnehmer entstehen, wenn er zu und von seinem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet er entsandt wurde, reisen muss oder von seinem Arbeitgeber vorübergehend von diesem Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt wird.**

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

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

- a) **den die Entlohnung ausmachenden Bestandteilen nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c; und**
 - b) **allen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absatz 1 (-a).**
 - c) **[...]**
- aa) **Folgender Absatz wird angefügt:**

"(1(-a)) In Fällen, in denen [...] [...] die tatsächliche Entsendungsdauer mehr als [24] Monate beträgt, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern zusätzlich zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Absatz 1 sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind durch

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

Unterabsatz 1 findet keine Anwendung auf [...] die Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags.

[...]

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

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

b) [...]

c) Folgender Absatz wird angefügt:

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

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass das verwendende Unternehmen die Unternehmen gemäß Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c über die Bedingungen unterrichtet, die in diesem Unternehmen für die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung gelten, soweit sie von Unterabsatz 1 erfasst sind."

ca) [...]

cb) Absatz 7 erhält folgende Fassung:

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

Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil der Entlohnung, soweit sie nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden."

d) Absatz 9 wird wie folgt geändert:

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

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

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

3. Absatz 1 des Anhangs wird wie folgt geändert:

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

Artikel 2

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

Sie wenden diese Maßnahmen ab 3 Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie an. Bis zu diesem Zeitpunkt ist [...] die Richtlinie 96/71/EG weiterhin in der Fassung anwendbar, die vor den mit dieser Richtlinie eingeführten Änderungen galt.

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

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

Artikel 3

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

Artikel 4

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Straßburg am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident

Im Namen des Rates
Der Präsident
