



Brüssel, den 24. Oktober 2017
(OR. en)

13612/17

Interinstitutionelles Dossier:
2016/0070 (COD)

SOC 677
EMPL 518
COMPET 698
MI 744
CODEC 1668
JUSTCIV 252

VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 13153/17
Nr. Komm.dok.: 6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2

Betr.: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS
UND DES RATES zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen
Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung
von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
- Allgemeine Ausrichtung

Die Delegationen erhalten in der Anlage den Text der allgemeinen Ausrichtung zur oben genannten Richtlinie, wie er vom Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner 3569. Tagung vom 23. Oktober 2017 vereinbart worden ist.

Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag (Dok. 6987/16) erscheinen in **Fettdruck**, Streichungen sind durch [...] gekennzeichnet; die auf der Tagung des Rates vereinbarten Änderungen gegenüber dem vorhergehenden Kompromissvorschlag des Vorsitzes (Dok. 13153/17 Anlage I) sind durch **Fettdruck und Unterstreichung**, Streichungen durch [...] gekennzeichnet.

[...]

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 Sozialausschusses¹,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

¹ **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**² 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.

² **Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).**

- (6) [...]
- (7) [...]
- (7a) **Die zuständigen nationalen Behörden sollten gemäß ihrem nationalen Recht und/oder ihren nationalen Gepflogenheiten in der Lage sein zu überprüfen, ob die Wohnverhältnisse [...] in von Arbeitgebern zur Verfügung gestellten Unterkünften für entsandte Arbeitnehmer mit den geltenden einschlägigen nationalen Bestimmungen des Aufnahmemitgliedstaats, die auch auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar sein könnten, im Einklang stehen.**
- (7b) **Entsandte Arbeitnehmer, die vorübergehend von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in den sie entsandt wurden, an einen anderen Dienort gesandt werden, sollten mindestens dieselben für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen, geltenden Zulagen [...] oder Kostenerstattungen zur Deckung der Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten erhalten wie gebietsansässige Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat. Dies sollte auch für Kosten gelten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet sie entsandt wurden, reisen müssen. Der "harte Kern" der Schutzrechte sollte jedoch nicht auf Zulagen oder Kostenerstattungen [...] ausgedehnt werden, die damit im Zusammenhang stehen, dass ein Arbeitnehmer, der im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG entsandt wurde, sich nicht in dem Mitgliedstaat befindet, in dem er normalerweise arbeitet. Doppelzahlungen von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten sollten vermieden werden.**
- (8) **Die Entsendung hat vorübergehenden Charakter und der entsandte Arbeitnehmer kehrt nach Abschluss der Arbeiten, für die er entsandt worden ist, in der Regel in sein Herkunftsland zurück. Allerdings müssen die Aufnahmeländer angesichts der langen Dauer bestimmter Entsendungen und der Verbindung, die zwischen dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes und den für solch lange Zeiträume entsandten Arbeitnehmern anerkanntermaßen besteht, bei Entsendezeiträumen von über 12 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 das Recht von Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sich auch in Fällen, in denen die Entsendung länger als 12 Monate dauert, auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen, nicht berühren. Bestimmungen, die für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung von mehr als 12 Monaten gelten, müssen daher mit dieser Freiheit vereinbar sein.** Gemäß der ständigen Rechtsprechung sind Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit nur zulässig, wenn sie aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt sowie verhältnismäßig und notwendig sind.
- (9a) **Die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von dem Unternehmen, das Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet, garantiert werden, sollten auch für Arbeitnehmer gelten, die entsandt werden, um andere entsandte Arbeitnehmer zu ersetzen, damit sichergestellt wird, dass mit diesen Ersetzungen nicht die ansonsten geltenden Vorschriften umgangen werden.**
- (9b) **Ebenso wie die Richtlinie 96/71/EG sollte auch diese Richtlinie unbeschadet der Verordnung (EG) Nr. 883/2004³ und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates⁴ gelten.**

³ **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).**

⁴ **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 **dieser Richtlinie in diesem Sektor** besondere rechtliche Fragen und Schwierigkeiten auf, **[...] die künftig im Rahmen des Mobilitätspakets durch spezifische Regeln für den Straßenverkehr, die auch der verstärkten Bekämpfung von Betrug und Missbrauch dienen, angegangen werden.**
- (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 Bestandteile der Mindestlohnsätze, die der Gerichtshof der Europäischen Union entwickelt hat, umfassen, aber nicht darauf beschränkt sein.**

(12b) [...] Beim Vergleich der Entlohnung des entsandten Arbeitnehmers mit der geschuldeten Entlohnung gemäß den Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, sollte der Bruttobetrag der Entlohnung berücksichtigt werden. Dabei sollten nicht die einzelnen Bestandteile der Entlohnung, die gemäß Artikel 3 Absatz 1 [...] vorgeschrieben sind, sondern die Bruttobeträge der Entlohnung insgesamt verglichen werden. Um Transparenz zu gewährleisten und die zuständigen Behörden bei der Durchführung von Prüfungen und Kontrollen zu unterstützen, ist es allerdings notwendig, dass die einzelnen Bestandteile der Entlohnung gemäß den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des Entsendemitgliedstaats ausreichend genau ermittelt werden können. Wie in Artikel 3 Absatz 7 der Richtlinie 96/71/EG vorgesehen, sollten die Entsendungszulagen als Bestandteil der Entlohnung gelten. Diese Zulagen sollten daher für den Vergleich berücksichtigt werden, es sei denn, sie betreffen infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

(12c)(neu) Entsendungszulagen dienen oft mehreren Zwecken. Sofern ihr Zweck die Erstattung von infolge der Entsendung entstandenen Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten ist, sieht die Richtlinie 96/71/EG vor, dass sie nicht als Bestandteil der Entlohnung gelten. In Anbetracht der Bedeutung der Entsendungszulagen sollte Unsicherheit in Bezug auf die Frage, welche Teile der Entsendungszulagen der Kostenerstattung zuzuordnen sind, vermieden werden. Bei solchen Zulagen sollte davon ausgegangen werden, dass sie zur Erstattung von Kosten gezahlt werden, sofern nicht in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen oder vertraglichen Vereinbarungen ergeben, definiert ist, welche Teile der Zulage der Kostenerstattung zuzuordnen sind.

- (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 Rates⁵** 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. [...] **Bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit von Sanktionen gegen einen Dienstleistungserbringer wegen Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die den entsandten Arbeitnehmern zu garantieren sind, könnte insbesondere berücksichtigt werden, ob die Informationen auf der einzigen nationalen Website über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU zur Verfügung gestellt werden, was die Wahrung der Autonomie der Sozialpartner einschließt.** [...]
- (14) [...]
- (14a) [...]
- (14b) (neu) Bei der Bekämpfung von Betrug im Zusammenhang mit Entsendungen sollte die durch Beschluss (EU) 2016/344⁶ eingerichtete Europäische Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit im Rahmen ihres Mandats an der Überwachung und Beurteilung von gegebenenfalls zu anonymisierenden Betrugsfällen teilnehmen, die Durchführung und Effizienz der Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten verbessern, Warnmechanismen entwickeln sowie Hilfe und Unterstützung zur Verstärkung der Verwaltungszusammenarbeit und des Informationsaustauschs zwischen den Verbindungsstellen bieten. Dabei muss die Plattform eng mit dem Expertenausschuss für die Entsendung von Arbeitnehmern zusammenarbeiten.

⁵ 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).

⁶ Beschluss (EU) 2016/344 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über die Einrichtung einer Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit (ABl. L 65 vom 11.3.2016, S. 12).

- (14c) (neu) In Anbetracht des länderübergreifenden Charakters bestimmter Betrugs- oder Missbrauchstatbestände im Zusammenhang mit Entsendungen sind konkrete Maßnahmen zur Verstärkung der länderübergreifenden Dimension der Überprüfungen, der Erkundigungen und des Informationsaustauschs zwischen den zuständigen Behörden der betreffenden Mitgliedstaaten gerechtfertigt. Zu diesem Zweck sollten die zuständigen nationalen Behörden im Rahmen der in der Richtlinie 96/71 und der Richtlinie 2014/67/EU, insbesondere Artikel 7 Absatz 4, vorgesehenen Verwaltungszusammenarbeit über die erforderlichen Mittel verfügen, um auf solche Tatbestände aufmerksam zu machen und Informationen zur Verhinderung und Bekämpfung derartiger Betrugsfälle auszutauschen. Die Europäische Plattform bietet im Rahmen ihres Mandats den entsprechenden Rahmen für eine Erleichterung des Informationsaustauschs und der Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten.
- (15) In der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁷ 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. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass das verwendende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen unterrichtet, wenn die entsandten Arbeitnehmer vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen, in den sie entsandt worden sind, arbeiten, damit der Arbeitgeber gegebenenfalls die für den entsandten Arbeitnehmer günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anwenden kann.**

⁷ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

- (16) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten⁸ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1
Änderungen der Richtlinie 96/71/EG

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

(1) [...]

(2) Artikel 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

- (1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich **der nachstehenden Aspekte** die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind durch
- Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
 - für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8:

⁸ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen;
- ga) [...]
- gb) **Zulagen [...] oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen; dies gilt ausschließlich für die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, 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. Es findet keine Anwendung auf Zulagen oder Kostenerstattungen, die damit im Zusammenhang stehen, dass sich der Arbeitnehmer während der in Artikel 1 Absatz 3 genannten Entsendung nicht in dem Mitgliedstaat befindet, in dem er normalerweise arbeitet.**

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).**

Ist den Informationen auf der einzigen offiziellen nationalen Website entgegen den Bestimmungen des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU nicht zu entnehmen, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind, kann dieser Umstand gemäß dem nationalen Recht und den nationalen Gepflogenheiten bei der Festlegung der Sanktionen im Falle von Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften berücksichtigt werden.

aa) Folgender Absatz wird angefügt:

"(1(-a)) In Fällen, in denen die tatsächliche Entsendungsdauer mehr als 12 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 folgende Aspekte:

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

Der Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Dienstleistung erbracht wird, verlängert auf der Grundlage der von einem Dienstleistungserbringer mitgeteilten Begründung den Zeitraum, bevor die Bestimmungen dieses Absatzes gelten, auf 18 Monate.

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 Folgendes unterrichtet:

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

2) die entsandten Arbeitnehmer, die ihre Arbeit vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen verrichten, in den sie entsandt worden sind."

ca) Absatz 7 erhält folgende Fassung:

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

Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil der Entlohnung, soweit sie nicht als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden. Wenn sich aus den für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht ergibt, ob und, wenn ja, welche Bestandteile einer Entsendungszulage als Erstattung von Kosten gezahlt werden oder Teil der Entlohnung sind, ist davon auszugehen, dass die gesamte Zulage als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten gezahlt wird."

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 vier 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 (-a) **(neu) Diese Richtlinie gilt für den Straßenverkehrssektor ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens eines Gesetzgebungsakts zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und zur Festlegung spezifischer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor.**

- (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