



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 4. Dezember 2013 (05.12)
(OR en)**

17075/13

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

**SOC 1000
MI 1107
COMPET 881
CODEC 2777**

BERICHT

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

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

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

I. EINLEITUNG

- (1) Die Kommission hat am 21. März 2012 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG¹ über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vorgelegt.
- (2) Der Vorschlag war Gegenstand von Sachstandsberichten, die dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 21. Juni 2012 unter dänischem Vorsitz (Dok. 10571/12), am 6. Dezember 2012 unter zyprischem Vorsitz (Dok. 16540/1/12 REV 1) und am 20. Juni 2013 unter irischem Vorsitz (Dok. 10430/13) vorgelegt wurden.

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).

- (3) Unter litauischem Vorsitz wurden bei anderen noch offenen Fragen als den Artikeln 9 und 12 ansehnliche Fortschritte erzielt (die noch geltenden Vorbehalte sind in den Fußnoten des Dokuments 13942/1/13 REV 1 wiedergegeben).
- (4) Im Anschluss an die Beratungen im AStV vom 18. September und 4. Oktober 2013 unterbreitete der Vorsitz dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) den in Dokument 14435/13 wiedergegebenen Gesamtkompromissvorschlag zwecks Festlegung einer allgemeinen Ausrichtung auf der Tagung des Rates vom 15. Oktober 2013.
- (5) Auf dieser Tagung wurde zudem ein gemeinsamer Vorschlag einer Gruppe von Delegationen (Dok. 14476/13) vorgelegt, in dem ein auf die Dienstleistungsrichtlinie gestützter alternativer Kompromissvorschlag zu Artikel 9 umrissen wird, über den der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) beraten sollte.
- (6) Trotz eingehender Diskussionen auf der Grundlage der überarbeiteten Kompromissvorschläge des Vorsitzes, die auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) nach Konsultationen mit Delegationen vorgelegt worden waren, und auf der Grundlage alternativer Kompromissvorschläge, die von einer Gruppe von Delegationen zu Artikel 9 und von einer anderen Gruppe von Delegationen zu Artikel 12 eingebracht worden waren, konnten die Voraussetzungen für die Festlegung einer allgemeinen Ausrichtung zu der Richtlinie durch den Rat nicht erfüllt werden.

II. SACHSTAND (nach Beratungen des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) im Oktober)

- (7) Obgleich greifbare Fortschritte bei der Annäherung der Standpunkte zu Artikel 9 erzielt werden konnten, kam keine Gesamtkompromisseinigung zustande, da mehrere Delegationen der Auffassung waren, die betreffenden Bestimmungen könnten nur dann akzeptiert werden, wenn ein angemessenes Gleichgewicht durch eine Änderung des Artikels 12 hergestellt wird, indem dieser im Text des Vorsitzes unverbindlich formulierte Artikel für die von Betrug und Missbrauch am meisten betroffenen Sektoren verbindlich gemacht wird.

- (8) Im Anschluss an eingehende Konsultationen, die die Delegationen seitdem geführt haben, und in Anbetracht der erheblichen politischen Bedeutung dieser Richtlinie unterbreitete der Vorsitz für die Tagung des AStV vom 29. November 2013 einen Gesamtkompromissvorschlag (Dok. 16440/13), um die Möglichkeiten auszuloten, wie auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 9. Dezember 2013 eine Einigung über eine allgemeine Ausrichtung herbeigeführt werden könnte.
- (9) Dieser Kompromissvorschlag beinhaltete einige Elemente, die auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vom 15. Oktober in Bezug auf Artikel 9 und Erwägungsgrund 25 (in Verbindung mit Artikel 12) vorgestellt worden waren.
- (10) Im Hinblick auf die Beratungen des AStV unterbreitete eine Gruppe von fünf Delegationen einen gemeinsamen Vorschlag zur Unterstützung des Kompromissvorschlags des Vorsitzes zu Artikel 9 (mit Ausnahme von Artikel 9 Absatz 1a, für den diese Delegationen eine Abänderung vorschlugen) und zu Erwägungsgrund 16; eine weitere Gruppe von zehn Delegationen, die auch die vorgenannte Gruppe umfasste, legte einen gemeinsamen Vorschlag zu Artikel 12 vor (Dok. 16867/13).
- (11) Dieser gemeinsame Vorschlag ließ den Text des Vorsitzes in Artikel 12 Absatz 1 über die freiwillige Anwendung von Maßnahmen betreffend die Haftung bei Unteraufträgen unberührt, sah jedoch für Artikel 12 Absatz 2 vor, dass solche Maßnahmen im Baugewerbe in zwei Fällen zwingend vorgeschrieben werden, wobei die betreffenden Beträge zur Diskussion gestellt wurden:
- wenn die erbrachten Dienstleistungen einen Betrag von [3 000 EUR] übersteigen;
 - wenn das ausstehende Nettoentgelt einen Höchstbetrag von [750 EUR] übersteigt.

In Artikel 12 Absatz 2a des gemeinsamen Vorschlags wird die Tragweite der Haftung verdeutlicht, und Artikel 12 Absatz 3c sieht vor, dass die Kommission die Einhaltung dieser Bestimmungen beobachtet und bewertet.

III. ERGEBNIS DER BERATUNGEN DES ASTV (Tagung vom 29. November 2013)

(12) In Anbetracht der beachtlichen Fortschritte, die bereits auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) im Oktober erzielt wurden, hoben alle Delegationen die Bedeutung einer Gesamteinigung auf der Tagung dieser Ratsformation am 9. Dezember 2013 hervor, wobei diese Einigung insbesondere ein ausgewogenes Kompromisspaket zu den Artikeln 9 und 12 beinhalten sollte. Der Kompromissvorschlag des Vorsitzes wird von sehr vielen Delegationen als gute Grundlage für die Beratungen des Rates betrachtet.

(13) Mehrere dieser Delegationen betonten, dass dieser Kompromissvorschlag weiter verbessert werden sollte, indem einige der bereits im Oktober vorgestellten Kompromisselemente erneut in den Text aufgenommen werden, beispielsweise der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Artikel 9 Absatz 1 und die von der Kommission vorzunehmende Ex-ante-Prüfung der Vereinbarkeit aller neuen und bestehenden Kontrollmaßnahmen mit dem Unionsrecht in Artikel 9 Absatz 2a.

Eine dieser Delegationen erklärte, sie werden ihren Standpunkt zu Artikel 9 in Verbindung mit anderen Bestimmungen festlegen, insbesondere mit Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe e, der insoweit bedenklich sei, als er die Ersetzung eines entsandten Arbeitnehmers durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer erschweren könnte.

(14) In Bezug auf Artikel 12 bekräftigte diese Gruppe von Delegationen ihren Standpunkt, wonach derartige Maßnahmen stets fakultativ sein sollten. Sie halten den gemeinsamen Vorschlag zu Artikel 12 (Dok. 16867/13, Anlage II) für unannehmbar. Er würde ihrer Auffassung nach übergreifend restriktive Maßnahmen auslösen sowie den freien Dienstleistungsverkehr beeinträchtigende Diskriminierungen zwischen nationalen und externen Dienstleistungserbringern herbeiführen. Betrug und Missbrauch, beispielsweise Vorenthalten von Arbeitsentgelt, könnten ihrer Auffassung nach mittels spezifischer Vorschriften angegangen werden, wobei auf ein obligatorisches System für die gesamtschuldnerische Haftung verzichtet werden sollte.

(15) Zwei andere Delegationen teilten mit, sie seien flexibel und könnten sowohl den Kompromissvorschlag des Vorsitzes als auch den gemeinsamen Vorschlag zu den Artikeln 9 und 12 akzeptieren.

- (16) Unter Hinweis darauf, dass der Bekämpfung von Betrug und Missbrauch bei der Durchführung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern unbedingt Vorrang einzuräumen sei, vertraten zahlreiche andere Delegationen den Standpunkt, dies ließe sich nicht anhand eines fakultativen Systems für die gesamtschuldnerische Haftung bewerkstelligen, und verwiesen auf den gemeinsamen Vorschlag (Dok. 16867/13, Anlage II). Während Artikel 9 dahingehend angepasst werden könnte, dass Grundprinzipien berücksichtigt werden, sollte Artikel 12 wirksame Mittel zur Bekämpfung von Betrug und Missbrauch gewährleisten, ohne den freien Dienstleistungsverkehr zu beeinträchtigen.
- (17) KOM hob die politische Bedeutung einer Kompromisseinigung im Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) über dieses prioritäre Dossier hervor und bot dem Vorsitz, dessen Anstrengungen sie unterstützt, ihre Hilfe an.

IV. ANSATZ DES VORSITZES FÜR DIE BERATUNGEN DES RATES

- (18) Der Kompromissvorschlag des Vorsitzes zu den Artikeln 9 und 12 und die gemeinsamen Vorschläge zweier Gruppen von Delegationen zu diesen beiden Artikeln, wie sie dem Ausschuss der Ständigen Vertreter auf seiner Tagung vom 29. November 2013 unterbreitet wurden, sind in den Anlagen I, II und III wiedergegeben.
- (19) Angesichts der Beratungsergebnisse ist der Vorsitz der Meinung, dass sein Vorschlag zu den Artikeln 9 und 12, den er in seinen Gesamtkompromiss (siehe Addendum zu diesem Bericht) eingearbeitet hat, eine angemessene Grundlage darstellt, so dass es dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) möglich sein müsste, zu einer Einigung über den gesamten Text der Richtlinie zu gelangen .

KOMPROMISSVORSCHLAG DES VORSITZES

(IN DER DEM AUSSCHUSS DER STÄNDIGEN VERTRETER AM 29. NOVEMBER 2013
VORGELEGTE FASSUNG)

(Auszug aus Dok. 16440/13)

- (16) Bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der entsprechenden Überwachung sollten die Mitgliedstaaten nur bestimmte Kontrollmaßnahmen oder Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. **Nach der Rechtsprechung des EuGH können derartige Maßnahmen und Anforderungen durch zwingende Erfordernisse des Allgemeininteresses – so auch der wirksame Schutz der Arbeitnehmerrechte – gerechtfertigt sein, insoweit sie im Hinblick auf die Verwirklichung des mit ihnen verfolgten Ziels angemessen sind und nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.** Solche Maßnahmen und Verwaltungsanforderungen dürfen nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.
- (24) Die Einhaltung der auf dem Gebiet der Entsendung geltenden Vorschriften in der Praxis und der wirksame Schutz der Arbeitnehmerrechte in dieser Hinsicht ist in Unterauftragsketten ein besonders wichtiges Anliegen und sollte durch geeignete Maßnahmen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten und unter Einhaltung des Unionsrechts gewährleistet werden. Zu solchen Maßnahmen kann die Einführung – auf freiwilliger Basis und nach Anhörung der zuständigen Sozialpartner – eines Mechanismus gehören, bei dem der direkte Unterauftragnehmer zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen und/oder den Beiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entsprechen, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, sofern diese unter Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG fallen. Den Mitgliedstaaten steht es jedoch weiterhin frei, strengere nationale Haftungsregeln vorzusehen oder im Einklang mit nationalem Recht und unter Wahrung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit darüber hinauszugehen.
- [...]

- (25) **Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Gewährleistung der Einhaltung der geltenden Regelungen in Unterauftragsketten eingeführt haben, sollten vorsehen können, dass ein (Unter-)Auftragnehmer unter bestimmten Umständen nicht haftbar ist oder seine Haftung beschränkt sein kann, wenn er seiner Sorgfaltspflicht nachkommt. Diese Maßnahmen sollten in nationalen Rechtsvorschriften unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten des betreffenden Mitgliedstaats festgeschrieben werden und können unter anderem Maßnahmen umfassen, die der Auftragnehmer zur Dokumentation der Einhaltung der Verwaltungsanforderungen ergreift, sowie Kontrollmaßnahmen, die eine wirksame Überwachung der Einhaltung der geltenden Bestimmungen für die Entsendung von Arbeitnehmern gewährleisten.**

Artikel 9

Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen

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

Hierzu können die Mitgliedstaaten insbesondere folgende Maßnahmen vorsehen:

- a) die Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden spätestens zu Beginn der Erbringung der Dienstleistung, wobei die nötigen Informationen bereitzustellen sind, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz erlauben, darunter
- i) die Identität des Dienstleistungserbringers;
 - ii) die voraussichtliche Zahl klar identifizierbarer entsandter Arbeitnehmer;
 - iii) die unter den Buchstaben ca und d genannten Personen;

- iv) die voraussichtliche Dauer sowie das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung;
 - v) die Anschrift(en) des Arbeitsplatzes sowie
 - vi) die Art der die Entsendung begründenden Dienstleistungen;
- b) die Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung und/oder Aufbewahrung in Papier- oder elektronischer Form des Arbeitsvertrags (oder eines gleichwertigen Dokuments im Sinne der Richtlinie 91/533/EWG, einschließlich – sofern angebracht oder relevant – der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 besagter Richtlinie), der Lohnzettel, der Arbeitszeitchronik mit Angabe von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit und der Belege über die Entgeltzahlung oder der Kopien gleichwertiger Dokumente während des Entsendezeitraums an einem zugänglichen und klar festgelegten Ort im eigenen Hoheitsgebiet, wie dem Arbeitsplatz oder der Baustelle, oder bei mobilen Arbeitnehmern im Transportgewerbe an der Operationsbasis oder in dem Fahrzeug, in dem die Dienstleistung erbracht wird;
- ba) die Pflicht, nach der Entsendung auf Ersuchen der Behörden des Aufnahmemitgliedstaats die unter Buchstabe b genannten Dokumente innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen;
- c) die Pflicht zur Vorlage einer Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente in die (oder eine der) Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (eine) andere von dem Mitgliedstaat akzeptierte Sprache(n);
- (ca) die Pflicht, für die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, einen Ansprechpartner zu benennen, der bei Bedarf Dokumente und/oder Mitteilungen verschickt und entgegennimmt;

d) erforderlichenfalls die Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson, mit der die einschlägigen Sozialpartner während des Zeitraums der Dienstleistungserbringung versuchen können, den Dienstleistungserbringer zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen im Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu bewegen. Diese Person, die nicht im Aufnahmemitgliedstaat anwesend zu sein braucht, muss nicht dieselbe wie die unter Buchstabe ca genannte Person sein.

1a. Die Mitgliedstaaten können weitere Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, falls **angesichts** einer neuen Sachlage oder neuer Entwicklungen die bestehenden Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen nicht ausreichend oder effizient genug sind, um die wirksame Überwachung der Einhaltung der Pflichten, die aus der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie erwachsen, zu gewährleisten, sofern diese gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

1b. Dieser Artikel lässt andere Pflichten unberührt, die aufgrund der Rechtsvorschriften der EU und/oder nationaler Gesetze bezüglich des Schutzes der Arbeitnehmer oder der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen, sofern diese auch für in dem betreffenden Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen gelten und sofern sie gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß diesem Artikel von den Unternehmen leicht erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel bzw. auf elektronischem Wege.

2a. Die Mitgliedstaaten **notifizieren** die Kommission und **unterrichten** die Dienstleistungserbringer über alle in den Absätzen 1 und 1a genannten Maßnahmen, die sie **anwenden oder** eingeführt haben. **Die Kommission bringt den anderen Mitgliedstaaten diese Vorschriften zur Kenntnis.** Die für die Dienstleistungserbringer bestimmten Angaben sind **über eine einzige nationale Website** in der bzw. den wichtigsten Sprache(n), die von dem jeweiligen Mitgliedstaaten bestimmt wird, allgemein zugänglich zu machen.

Die Kommission **beobachtet** die Anwendung der in den Absätzen 1 und 1a genannten Maßnahmen **genau, sie bewertet** die Einhaltung des Unionsrechts durch diese Maßnahmen **und sie ergreift gegebenenfalls geeignete Maßnahmen** im Einklang mit ihren Befugnissen gemäß dem Vertrag.

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

Artikel 12

Haftung bei Unteraufträgen

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

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

2. (gestrichen)

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

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

3a. [...]

3b. Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über die nach diesem Artikel getroffenen Maßnahmen und machen diese Angaben in der bzw. den wichtigsten Sprache(n), deren Wahl Sache der Mitgliedstaaten ist, allgemein zugänglich.

4. Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt überprüft die Kommission in Konsultation mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf EU-Ebene die Anwendung dieses Artikels, um gegebenenfalls erforderliche Anpassungen oder Änderungen vorzuschlagen.

GEMEINSAMER VORSCHLAG EINER GRUPPE VON DELEGATIONEN ZU
ARTIKEL 9 UND ERWÄGUNGSGRUND 16

(in der dem Ausschuss der Ständigen Vertreter am 29. November 2013 vorgelegten Fassung)²

(Auszug aus Dok. 16867/13)

Artikel 9 und Erwägungsgrund 16 sollten folgende Fassung erhalten:

- (16) Bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der entsprechenden Überwachung sollten die Mitgliedstaaten nur bestimmte Kontrollmaßnahmen oder Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. **Nach der Rechtsprechung des EuGH können derartige Maßnahmen und Anforderungen durch zwingende Erfordernisse des Allgemeininteresses – so auch der wirksame Schutz der Arbeitnehmerrechte – gerechtfertigt sein, insoweit sie im Hinblick auf die Verwirklichung des mit ihnen verfolgten Ziels angemessen sind und nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.** Solche Maßnahmen und Verwaltungsanforderungen dürfen nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.

Artikel 9

Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen

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

² Diese Delegationen unterstützen den jüngsten Kompromisstext des Vorsitzes zu Artikel 9.

Hierzu können die Mitgliedstaaten insbesondere folgende Maßnahmen vorsehen:

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

- b) die Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung und/oder Aufbewahrung in Papier- oder elektronischer Form des Arbeitsvertrags (oder eines gleichwertigen Dokuments im Sinne der Richtlinie 91/533/EWG, einschließlich – sofern angebracht oder relevant – der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 besagter Richtlinie), der Lohnzettel, der Arbeitszeitnachweise mit Angabe von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit und der Belege über die Entgeltzahlung oder der Kopien gleichwertiger Dokumente während des Entsendezeitraums an einem zugänglichen und klar festgelegten Ort im eigenen Hoheitsgebiet, wie dem Arbeitsplatz oder der Baustelle, oder bei mobilen Arbeitnehmern im Transportgewerbe an der Operationsbasis oder in dem Fahrzeug, in dem die Dienstleistung erbracht wird;

- ba) die Pflicht, nach der Entsendung auf Ersuchen der Behörden des Aufnahmemitgliedstaats die unter Buchstabe b genannten Dokumente innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen;
- c) die Pflicht zur Vorlage einer Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente in die (oder eine der) Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (eine) andere von dem Mitgliedstaat akzeptierte Sprache(n);
- ca) die Pflicht, für die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, einen Ansprechpartner zu benennen, der bei Bedarf Dokumente und/oder Mitteilungen verschickt und entgegennimmt;
- d) erforderlichenfalls die Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson, mit der die einschlägigen Sozialpartner während des Zeitraums der Dienstleistungserbringung versuchen können, den Dienstleistungserbringer zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen im Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu bewegen. Diese Person, die nicht im Aufnahmemitgliedstaat anwesend zu sein braucht, muss nicht dieselbe wie die unter Buchstabe ca genannte Person sein.

1a. Die Mitgliedstaaten können weitere Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, falls eine neue Sachlage oder neue Entwicklungen **die Annahme zulassen, dass** die bestehenden Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen nicht ausreichend oder effizient genug sind, um die wirksame Überwachung der Einhaltung der Pflichten, die aus der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie erwachsen, zu gewährleisten, sofern diese gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

1b. Dieser Artikel lässt andere Pflichten unberührt, die aufgrund der Rechtsvorschriften der EU und/oder nationaler Gesetze bezüglich des Schutzes der Arbeitnehmer oder der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen, sofern diese auch für in dem betreffenden Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen gelten und sofern sie gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß diesem Artikel von den Unternehmen leicht erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel bzw. auf elektronischem Wege.

2a. Die Mitgliedstaaten **notifizieren** die Kommission und **unterrichten** die Dienstleistungserbringer über alle in den Absätzen 1 und 1a genannten Maßnahmen, die sie **anwenden oder** eingeführt haben. **Die Kommission bringt den anderen Mitgliedstaaten diese Vorschriften zur Kenntnis.** Die für die Dienstleistungserbringer bestimmten Angaben sind **über eine einzige nationale Website** in der bzw. den wichtigsten Sprache(n), die von dem jeweiligen Mitgliedstaaten bestimmt wird, allgemein zugänglich zu machen.

Die Kommission **beobachtet** die Anwendung der in den Absätzen 1 und 1a genannten Maßnahmen **genau, sie bewertet** die Einhaltung des Unionsrechts durch diese Maßnahmen **und sie ergreift gegebenenfalls geeignete Maßnahmen** im Einklang mit ihren Befugnissen gemäß dem Vertrag.

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

GEMEINSAMER VORSCHLAG EINER GRUPPE VON DELEGATIONEN
ZU ARTIKEL 12 UND DEN ERWÄGUNGSGRÜNDE 24 UND 25

(in der dem Ausschuss der Ständigen Vertreter am 29. November 2013 vorgelegten Fassung)

(Auszug aus Dok. 16867/13)

- (24) Die Einhaltung der auf dem Gebiet der Entsendung geltenden Vorschriften in der Praxis und der wirksame Schutz der Arbeitnehmerrechte in dieser Hinsicht ist in Unterauftragsketten ein besonders wichtiges Anliegen und sollte durch geeignete Maßnahmen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten und unter Einhaltung des Unionsrechts gewährleistet werden. Zu solchen Maßnahmen kann die Einführung – auf freiwilliger Basis und nach Anhörung der zuständigen Sozialpartner – eines Mechanismus gehören, bei dem der direkte Unterauftragnehmer zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen und/oder den Beiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entsprechen, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, sofern diese unter Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG fallen. Den Mitgliedstaaten steht es jedoch weiterhin frei, strengere nationale Haftungsregeln vorzusehen oder im Einklang mit nationalem Recht und unter Wahrung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit darüber hinauszugehen.
[....]
- (25) **Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Gewährleistung der Einhaltung der geltenden Regelungen in Unterauftragsketten eingeführt haben, sollten vorsehen können, dass ein (Unter-)Auftragnehmer unter bestimmten Umständen nicht haftbar ist oder seine Haftung beschränkt sein kann, wenn er seiner Sorgfaltspflicht nachkommt. Diese Maßnahmen sollten in nationalen Rechtsvorschriften unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten des betreffenden Mitgliedstaats festgeschrieben werden und können unter anderem Maßnahmen umfassen, die der Auftragnehmer zur Dokumentation der Einhaltung der Verwaltungsanforderungen ergreift, sowie Kontrollmaßnahmen, die eine wirksame Überwachung der Einhaltung der geltenden Bestimmungen für die Entsendung von Arbeitnehmern gewährleisten.**

Artikel 12
Haftung bei Unteraufträgen

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

2. Um gegen Missbrauch und Betrug vorzugehen und die Arbeitnehmerrechte bei den im Anhang der Richtlinie 96/71/EG genannten Bauarbeiten zu schützen, legen die Mitgliedstaaten für das Baugewerbe geeignete Maßnahmen fest, die gewährleisten, dass entsandte Arbeitnehmer ihre rechtmäßigen Ansprüche nach Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG – neben oder anstelle des Arbeitgebers – gegenüber dem Auftraggeber, dessen unmittelbarer Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, zumindest in den beiden folgenden Fällen geltend machen können:

- a) wenn die erbrachten Dienstleistungen einen Betrag von [3 000 EUR] übersteigen;
- b) wenn das ausstehende Nettoentgelt einen Höchstbetrag von [750 EUR] übersteigt.

2a. Die Haftung, auf die in den Absätzen 1 und 2 Bezug genommen wird, ist auf die Ansprüche des Arbeitnehmers begrenzt, die im Rahmen der Vertragsbeziehung zwischen dem Auftragnehmer und dessen Unterauftragnehmer erworben wurden.

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

Die Mitgliedstaaten können in den Fällen nach den Absätzen 1, 2 und 3 vorsehen, dass ein Auftragnehmer, der Sorgfaltspflichten gemäß den nationalen Rechtsvorschriften nachgekommen ist, nicht haftet.

3a. [...]

3b. Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über die nach diesem Artikel getroffenen Maßnahmen und machen diese Angaben in der bzw. den wichtigsten Sprache(n), deren Wahl Sache der Mitgliedstaaten ist, allgemein zugänglich.

3c. Die Kommission wird die Anwendung dieses Artikels genau beobachten.

Gegebenenfalls berichten die Mitgliedstaaten über Schwierigkeiten, die bei der Anwendung von Absatz 2 auftreten.

4. Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt überprüft die Kommission in Konsultation mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf EU-Ebene die Anwendung dieses Artikels, um gegebenenfalls erforderliche Anpassungen oder Änderungen vorzuschlagen.