



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 – 2014

Plenarsitzungsdokument

A7-0249/2013

4.7.2013

*****I**

BERICHT

über den 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 (COM(2012)0131 – C7-0086-2012 – 2012/0061(COD))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatlerin: Danuta Jazłowiecka

Erklärung der benutzten Zeichen

- * Verfahren der Konsultation
- *** Verfahren der Zustimmung
- ***I Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
- ***II Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
- ***III Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Rahmen des Entwurfs eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Gesetzgebungsakts

In den Änderungsanträgen des Parlaments werden die Änderungen am Entwurf eines Gesetzgebungsakts durch **Fettdruck** gekennzeichnet. Wenn Textteile *mager und kursiv* gesetzt werden, dient das als Hinweis an die zuständigen technischen Dienststellen, dass für diese Teile des Entwurfs eines Gesetzgebungsakts im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes eine Korrektur empfohlen wird (beispielsweise wenn Textteile in einer Sprachfassung offenkundig fehlerhaft sind oder ganz fehlen). Diese Korrektorempfehlungen bedürfen der Zustimmung der betreffenden technischen Dienststellen.

Der Kopftext zu dem gesamten Änderungsantrag zu einem bestehenden Rechtsakt, der durch den Entwurf eines Gesetzgebungsakts geändert werden soll, umfasst auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden. Textteile, die aus einer Bestimmung eines bestehenden Rechtsakts übernommen sind, die das Parlament ändern will, obwohl sie im Entwurf eines Gesetzgebungsakts nicht geändert ist, werden durch **Fettdruck** gekennzeichnet. Streichungen in solchen Textteilen werden wie folgt gekennzeichnet: [...].

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	5
BEGRÜNDUNG	63
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BINNENMARKT UND VERBRAUCHERSCHUTZ.....	66
STELLUNGNAHME DES RECHTSAUSSCHUSSES	111
VERFAHREN	135

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem 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
(COM(2012)0131 – C7-0086/2012 – (2012/0061(COD)))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

- in Kenntnis des Vorschlags der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (KOM(2012)0131),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und die Artikel 53 Absatz 1 und 62 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage dem Parlament der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C7-0086/2012),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
 - in Kenntnis der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 19. September 2012¹,
 - gestützt auf Artikel 55 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz und des Rechtsausschusses (A7-0249/2013)
1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;
 2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie beabsichtigt, ihren Vorschlag entscheidend zu ändern oder durch einen anderen Text zu ersetzen;
 3. beauftragt seinen Präsidenten, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

¹ ABl. C 351 vom 15.11.2012, S. 61.

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*unter Hinweis auf die Charta der
Grundrechte der Europäischen Union,*

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2) Die **Freizügigkeit der Arbeitnehmer gibt allen Bürgerinnen und Bürgern das Recht, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und schützt sie im Bereich der Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen vor Diskriminierung gegenüber den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaates. Die Freizügigkeit ist nicht zu verwechseln mit der**

Dienstleistungsfreiheit, **die** das Recht von Unternehmen **umfasst**, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken („entsenden“), um dort die für die Erbringung dieser Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten zu verrichten.

(2) Die Dienstleistungsfreiheit **umfasst** das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken („entsenden“), um dort die für die Erbringung dieser Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten zu verrichten. **Bei der Entsendung von Arbeitnehmern muss diese Freiheit von der Freizügigkeit der Arbeitnehmer unterschieden werden, die allen Bürgerinnen und Bürgern das Recht gibt, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und sie im Bereich der Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen vor Diskriminierung gegenüber den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats schützt.**

Änderungsantrag 3

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3b) Um für die Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG zu sorgen, ohne den Dienstleistungsanbietern unnötige Verwaltungslasten aufzubürden, ist es wesentlich, dass die in den Bestimmungen zur Verhinderung von Missbrauch und Umgehung dieser Richtlinie genannten tatsächlichen Umstände als Anhaltspunkte zu betrachten und nicht erschöpfend sind. Insbesondere sollte es nicht erforderlich sein, dass bei jeder Entsendung jeder Umstand erfüllt ist.

Änderungsantrag 4

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung verbessert werden.

(4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung verbessert werden ***und einheitlichere Kriterien auf Unionsebene eingeführt werden, um eine einheitliche Auslegung zu erleichtern. In diesem Zusammenhang ist auch zu betonen, dass Überwachungsinstrumente zur Verfügung stehen müssen, damit die geltenden Bestimmungen eingehalten werden, und zwar insbesondere die Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen, und jene bestraft werden, die diese Bestimmungen***

umgehen.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4a) Im Fall der Nichteinhaltung, beispielsweise bei der Scheinentsendung eines Arbeitnehmers, finden die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom-I-Verordnung) Anwendung. Bei der Entscheidung darüber, welches Recht im Rahmen der Rom-I-Verordnung Anwendung findet, sollten jene Bestimmungen berücksichtigt werden, die für den Arbeitnehmer am vorteilhaftesten sind.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 4 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4b) Alle im Rahmen dieser Richtlinie ergriffenen Maßnahmen sollten gerechtfertigt, verhältnismäßig und diskriminierungsfrei sein, damit kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht, das Beschäftigungspotenzial insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen nicht eingeschränkt wird und zugleich die entsandten Arbeitnehmer geschützt werden.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 5

Vorschlag der Kommission

(5) Daher müssen die wesentlichen Tatbestandsmerkmale, die den vorübergehenden Charakter einer Entsendung kennzeichnen, wozu gehört, dass der Arbeitgeber tatsächlich in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, niedergelassen ist, wie auch das Verhältnis zwischen der Richtlinie 96/71/EG und der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (nachstehend „Rom-I-Verordnung“) weiter klargestellt werden.

Geänderter Text

(5) Daher müssen die wesentlichen Tatbestandsmerkmale, die den vorübergehenden Charakter einer Entsendung kennzeichnen, wozu gehört, dass der Arbeitgeber tatsächlich in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, niedergelassen ist, wie auch das Verhältnis zwischen der Richtlinie 96/71/EG und der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (nachstehend „Rom-I-Verordnung“) **im Interesse einer möglichst umfassenden Umsetzung jener Richtlinie** weiter klargestellt werden.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) Erforderlichenfalls sollten das Europäische Parlament und der Rat die Kommission bei der Umsetzung dieser Richtlinie unterstützen und beaufsichtigen und ihr Rückmeldungen zu der Umsetzung geben.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch *die vorliegende* Richtlinie unbeschadet **der Rechtsvorschriften, die gemäß Artikel 8 der Rom-I-Verordnung auf individuelle Beschäftigungsverträge anzuwenden sind, oder** der Anwendung

(6) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch *diese* Richtlinie unbeschadet der Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen

der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit **und** der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten.

Sicherheit, der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, **der Verordnung (EG) Nr. 465/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2012 oder Artikel 45 und 46 AEUV** gelten. **Die Bestimmungen dieser Richtlinie sollten das Recht der Mitgliedstaaten unberührt lassen, für entsandte Arbeitnehmer günstigere Bedingungen zu schaffen.**

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7a) Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass die Ressourcen zur Verfügung stehen, die für wirksame Überprüfungen erforderlich sind und benötigt werden, um Auskunftersuchen des Aufnahme- oder Niederlassungsmitgliedstaats gemäß dieser Richtlinie ohne unbillige Verzögerung entsprechen zu können.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(8) Den **Gewerkschaften** kommt bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da **die Sozialpartner** – im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen

(8) Den **Sozialpartnern** kommt **in vielen Mitgliedstaaten** bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da **sie** – im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen

Gepflogenheiten – die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze (alternativ oder gleichzeitig) bestimmen können.

Gepflogenheiten – die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze (alternativ oder gleichzeitig) bestimmen können. ***Dieses Recht sollte mit der Verpflichtung der Sozialpartner einhergehen, diese Lohnsätze mitzuteilen und über sie zu informieren.***

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(8a) Den Aufsichtsbehörden in den Mitgliedstaaten kommt die wichtigste Rolle bei der Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu. Schwarzarbeit kann nur durch wirksame und effiziente Kontrollen der Einhaltung der Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen bekämpft werden. Die Überwachung durch die Mitgliedstaaten sollte in keiner Weise behindert werden.

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(10) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich geltenden EU-Rechts untergräbt. Deshalb ist es ***wichtig, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten eng zusammenarbeiten***, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und

(10) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer ***und für die Gewährleistung des Rechts von Unternehmen, in einem anderen Mitgliedstaat Dienstleistungen zu erbringen***, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich geltenden EU-Rechts untergräbt. Deshalb ist es ***wesentlich, eine***

der Sozialpartner *nicht zu vernachlässigen* ist.

enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, der Kommission und den einschlägigen nationalen, regionalen und lokalen Behörden zu begründen und zu pflegen, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und der Sozialpartner *hervorzuheben* ist.

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(10a) Wirksame Überwachungsverfahren in den Mitgliedstaaten sind von wesentlicher Bedeutung und sollten daher in ganz Europa eingeführt werden. Die Mitgliedstaaten sollten Mittel in ausreichender Höhe bereitstellen, damit die zuständigen Behörden Umgehungen geltender Bestimmungen ermitteln und bekämpfen können. Die Mitgliedstaaten sind berechtigt, regelmäßig wirksame, flexible Kontrollen durchzuführen, die benötigt werden, damit der Richtlinie 96/71/EG und den Bestimmungen dieser Richtlinie umfassend entsprochen wird, wobei diese Kontrollen jedoch gerechtfertigt, verhältnismäßig und diskriminierungsfrei sein müssen.

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(11) Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von grundlegender

(11) Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von grundlegender

Bedeutung.

Bedeutung. *Die unzureichende Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten stellt noch immer ein Problem bei der Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG dar und behindert die Schaffung gleicher Bedingungen für Unternehmen und den Schutz der Arbeitnehmer. Entsprechen die Mitgliedstaaten dieser Richtlinie nicht umfassend, so sollte darüber die Kommission unterrichtet werden, die in der Folge entscheidet, ob ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet wird.*

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12

Vorschlag der Kommission

(12) Im Hinblick auf eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG und eine bessere Verwaltungszusammenarbeit ist es angezeigt, ein System für den elektronischen Informationsaustausch vorzusehen; die zuständigen Behörden sollten soweit wie möglich das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) **nutzen. Dies sollte jedoch nicht der Anwendung bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen für die Verwaltungszusammenarbeit entgegenstehen.**

Geänderter Text

(12) Im Hinblick auf eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG und eine bessere Verwaltungszusammenarbeit ist es angezeigt, ein System für den elektronischen Informationsaustausch vorzusehen; die zuständigen Behörden sollten soweit wie möglich das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) **und andere bestehende Kooperationsmaßnahmen, wie z. B. bilaterale Vereinbarungen oder Regelungen, nutzen.**

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

(13) Verwaltungszusammenarbeit und

Geänderter Text

(13) Verwaltungszusammenarbeit und

gegenseitige Amtshilfe zwischen den Mitgliedstaaten sollten den Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten gemäß der Richtlinie 95/46/EG entsprechen; in Bezug auf die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) sollten sie zudem der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr und der Verordnung (EU) xxx über die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) (IMI-Verordnung) entsprechen.

unverzögliche und weitreichende
gegenseitige Amtshilfe zwischen den Mitgliedstaaten sollten den Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten gemäß der Richtlinie 95/46/EG entsprechen; in Bezug auf die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) sollten sie zudem der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr und der Verordnung (EU) xxx über die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) (IMI-Verordnung) entsprechen.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13a) Es gibt Anlass zu der Besorgnis, dass die Mitgliedstaaten nach wie vor große Schwierigkeiten haben, grenzübergreifend Verwaltungsstrafen einzuziehen und Sanktionen durchzusetzen. Es sollte darauf hingearbeitet werden, dass in künftigen Rechtsvorschriften niedergelegt wird, dass Verwaltungsstrafen und Sanktionen gegenseitig anerkannt werden.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(14) Die ***Verpflichtung der***

(14) ***Schwierigkeiten beim Zugang zu***

Mitgliedstaaten, nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern **Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zur Verfügung zu stellen und einen wirksamen Zugang zu diesen Informationen zu schaffen, sollte weiter konkretisiert werden.**

Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stellen sehr oft den Grund dafür dar, dass die Dienstleistungserbringer die geltenden Bestimmungen nicht anwenden. Die Mitgliedstaaten sollten daher dafür Sorge tragen, dass entsprechende Informationen allgemein kostenlos zur Verfügung gestellt werden und dass diese auch tatsächlich zugänglich sind, und zwar nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern. Die Mitgliedstaaten sollten darüber hinaus Kontaktstellen einrichten, damit Arbeitnehmer und Dienstleistungserbringer ihr Recht auf Information, Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen können.

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(14a) Sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen festgelegt, sollten die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass diese Tarifverträge veröffentlicht und zugänglich gemacht werden.

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(15) Die Mitgliedstaaten sollten festlegen, wie Anbietern und –empfängern relevante Informationen leicht zugänglich gemacht werden können – vorzugsweise durch

(15) Zur Verbesserung des Zugangs zu Informationen sollte in den einzelnen Mitgliedstaaten eine einzige Informationsquelle eingerichtet werden.

Bereitstellung dieser Informationen auf einer Website und unter Beachtung der Normen für die Barrierefreiheit im Web. Derartige Websites sollten insbesondere **alle** Websites **umfassen**, die im Einklang mit dem **EU-Recht** zur Förderung des Unternehmertums und/oder der Entwicklung **des** grenzüberschreitenden **Dienstleistungsverkehrs** eingerichtet wurden.

Jeder Mitgliedstaat sollte unter Beachtung der Normen für die Barrierefreiheit im Internet **eine einzige offizielle nationale Website sowie weitere angemessene Kommunikationsmittel einrichten**. Derartige Websites sollten insbesondere **auf entsandte Arbeitnehmer im eigenen Hoheitsgebiet zutreffende Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Links zu allen** Websites **enthalten**, die im Einklang mit dem **Unionsrecht** zur Förderung des Unternehmertums und/oder der Entwicklung **der** grenzüberschreitenden **Erbringung von Dienstleistungen** eingerichtet wurden.

Begründung

Die derzeitige Situation, in der Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen über unterschiedliche Quellen recherchiert werden müssen, führt zu einem mangelnden Bewusstsein für die Bestimmungen und in der Folge dazu, dass sie nicht angewendet werden. Die Schaffung einer einzigen Informationsquelle dürfte zu einem verbesserten Zugang sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer beitragen.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

(16) Bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der entsprechenden Überwachung sollten die Mitgliedstaaten **nur bestimmte** Kontrollmaßnahmen **oder** Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. **Solche Maßnahmen und Anforderungen dürfen nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die**

Geänderter Text

(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 **einen Kern an** Kontrollmaßnahmen **und** Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden, **mit denen Betrug und unlauterer Wettbewerb wirksam bekämpft werden. Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Verwaltungsanforderungen**

angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und die erforderlichen Informationen nicht ohne Weiteres vom Arbeitgeber der entsandten Arbeitnehmer oder den Behörden im Sitzmitgliedstaat des Dienstleisters innerhalb einer vertretbaren Frist eingeholt werden können, und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.

und Kontrollmaßnahmen auferlegen, die sie für notwendig erachten, damit die in der Richtlinie 96/71/EG sowie die in dieser Richtlinie niedergelegten Verpflichtungen eingehalten und wirksam überwacht werden.

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17

Vorschlag der Kommission

(17) Ein umfassendes System von Präventions- und Kontrollmaßnahmen sollte zusammen mit abschreckenden Sanktionen zur Ermittlung und Verhinderung einzelner Fälle von Scheinselbstständigkeit einen Beitrag zur wirksamen Bekämpfung von Schwarzarbeit leisten.

Geänderter Text

(17) Zur wirksamen Durchsetzung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten alle Formen der missbräuchlichen Nutzung des Selbstständigenstatus, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG umgangen werden, im Rahmen eines umfassenden Systems von Präventions- und Kontrollmaßnahmen zusammen mit abschreckenden Sanktionen verboten werden. Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass sie über Mechanismen zur Ermittlung von Fällen von Scheinselbstständigkeit verfügen.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17 a (neu)

Vorschlag der Kommission

(17a) Zur wirksamen Durchsetzung der geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gehört auch die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit. Dies ist

Geänderter Text

entscheidend, um potenziellen Missbrauch zu verhindern. Die zuständige Behörde sollte die Mittel haben, um zu prüfen, ob vermeintlich selbstständig Erwerbstätige nicht tatsächlich zu einem erheblichen Teil wiederholt von denselben Arbeitgebern beschäftigt werden oder zwischen den Selbstständigen und den Arbeitgebern in irgendeiner Form ein Abhängigkeitsverhältnis besteht.

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 19

Vorschlag der Kommission

(19) Nationale Arbeitsaufsichtsstellen, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen.

Geänderter Text

(19) Nationale Arbeitsaufsichtsstellen, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen. ***Die Arbeit der Aufsichtsbehörde sollte in keiner Weise behindert werden.***

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 20

Vorschlag der Kommission

(20) Im Interesse eines flexiblen Umgangs mit der Unterschiedlichkeit der Arbeitsmärkte und der Systeme im Bereich der Arbeitsbeziehungen können ausnahmsweise ***auch*** andere ***Akteure und/oder*** Stellen die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer überwachen, sofern diese Akteure bzw. Stellen den betroffenen Personen ein gleichwertiges Schutzniveau gewähren und ihre Überwachungstätigkeit

Geänderter Text

(20) Im Interesse eines flexiblen Umgangs mit der Unterschiedlichkeit der Arbeitsmärkte und der Systeme im Bereich der Arbeitsbeziehungen können ***die Sozialpartner und/oder*** ausnahmsweise andere ***nationale*** Stellen die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer überwachen, sofern diese Akteure bzw. Stellen den betroffenen Personen ein gleichwertiges Schutzniveau gewähren und ihre Überwachungstätigkeit

in nichtdiskriminierender und objektiver Weise ausüben.

in nichtdiskriminierender und objektiver Weise ausüben.

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 21

Vorschlag der Kommission

(21) Die Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten und andere relevante Überwachungs- und Durchsetzungsbehörden sollten die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs nutzen, die in den einschlägigen Rechtsvorschriften vorgesehen sind, um zu überprüfen, ob die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Vorschriften eingehalten wurden.

Geänderter Text

(21) Die Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten und andere relevante **nationale** Überwachungs- und Durchsetzungsbehörden sollten die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs nutzen, die in den einschlägigen Rechtsvorschriften vorgesehen sind, um zu überprüfen, ob die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Vorschriften eingehalten wurden.

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 22

Vorschlag der Kommission

(22) Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgerufen, bei der Arbeitsaufsicht einen stärker integrierten Ansatz zu verfolgen. Die Notwendigkeit der Entwicklung gemeinsamer Standards für die Festlegung vergleichbarer Methoden, Praktiken und Mindestvorgaben auf Unionsebene sollte ebenfalls geprüft werden.

Geänderter Text

(22) Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgerufen, bei der Arbeitsaufsicht einen stärker integrierten Ansatz zu verfolgen. Die Notwendigkeit der Entwicklung gemeinsamer Standards für die Festlegung vergleichbarer Methoden, Praktiken und Mindestvorgaben auf Unionsebene sollte ebenfalls geprüft werden. **Die Entwicklung gemeinsamer Standards sollte allerdings nicht zu Einschränkungen der Mitgliedstaaten bei der wirksamen Bekämpfung von Schwarzarbeit führen.**

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 23

Vorschlag der Kommission

(23) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und eine wirksamere Anwendung in der Praxis sicherzustellen, sollten effektive Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder über bezeichnete dritte Stellen, wie z. B. Gewerkschaften, andere Vereinigungen oder gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. Nationale Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor Gericht sollten davon unberührt bleiben.

Geänderter Text

(23) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und eine wirksamere Anwendung in der Praxis sicherzustellen, sollten effektive Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder, ***unter der Voraussetzung der Zustimmung der betroffenen entsandten Arbeitnehmer***, über bezeichnete dritte Stellen, wie z. B. Gewerkschaften, andere Vereinigungen oder gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. Nationale Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor Gericht sollten davon unberührt bleiben.

Begründung

Es muss betont werden, dass Dritte im Auftrag der entsandten Arbeitnehmer nur Verfahren anstrengen dürfen, wenn die Arbeitnehmer dem zustimmen.

Änderungsantrag 30

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24**

Vorschlag der Kommission

(24) Angesichts der im Bausektor verbreiteten Vergabe von Unteraufträgen muss zum Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer sichergestellt werden, dass in diesem Sektor zumindest der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann für die Zahlung der den entsandten Arbeitnehmern geschuldeten Mindestnettolöhne, etwaiger Lohnnachzahlungen und/oder von Beiträgen an gemeinsame Fonds oder

Geänderter Text

entfällt

Einrichtungen der Sozialpartner, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, soweit diese Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG unterliegen. Auftragnehmer, die ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen, werden nicht haftbar gemacht. Letzteres kann präventive Maßnahmen in Bezug auf vom Unterauftragnehmer vorgelegte Beweise umfassen, einschließlich, wo relevant, auf der Grundlage von Auskünften, die die nationalen Behörden erteilen.

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(25) In bestimmten Fällen können auch andere Auftragnehmer im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten für die Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen haftbar gemacht werden bzw. ihre Haftung kann eingeschränkt werden – nach Konsultierung der Sozialpartner auf nationaler und sektoraler Ebene.

entfällt

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(26) Die Verpflichtung, den Auftragnehmer haften zu lassen, wenn der direkte Unterauftragnehmer ein Dienstleistungserbringer mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat ist, der Arbeitnehmer entsendet, ist im übergeordneten öffentlichen Interesse des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer

entfällt

gerechtfertigt. Solche entsandten Arbeitnehmer sind hinsichtlich der Möglichkeit, ausstehende Lohnzahlungen oder Steuerrückzahlungen oder ungerechtfertigterweise zurückgehaltene Sozialversicherungsbeiträge einzufordern, unter Umständen nicht in derselben Situation wie Arbeitnehmer, die bei einem direkten Unterauftragnehmer mit Sitz im Sitzmitgliedstaat des Auftragnehmers beschäftigt sind.

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(27) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen in grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen und machen es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, entsandten Arbeitnehmern unionsweit ein gleiches Maß an Schutz zu gewährleisten.

entfällt

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(28) Eine wirksame Durchsetzung der materiellrechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten **Bußgeldern und**

(28) Eine wirksame Durchsetzung der materiellrechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten **finanziellen**

Sanktionen **abstellen**. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts notwendig ist.

Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts notwendig ist.

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(28a) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung von Verwaltungsstrafen und Sanktionen in grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung dafür, dass die Rechtsvorschriften vollständiger und in möglichst einheitlicher Weise eingehalten werden und dass die Einhaltung verglichen werden kann.

Begründung

Durch die abschreckende Wirkung von Strafen und Sanktionen soll dafür gesorgt werden, dass die Vorschriften befolgt werden (woraus sich als sekundäre, indirekte Folge ein gleichwertiges Schutzniveau für die Arbeitnehmer ergibt).

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 29

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(29) Durch die Annahme gemeinsamer

(29) Durch die Annahme gemeinsamer

Vorschriften für die Bereitstellung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über *Bußgelder* und Sanktionen sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten gewährleistet werden.

Vorschriften für die Bereitstellung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über *Verwaltungsstrafen* und Sanktionen ***in Bezug auf die Umstände im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern gemäß dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG*** sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten gewährleistet werden.

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 30

Vorschlag der Kommission

(30) Ungeachtet der Festlegung einheitlicherer Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Sanktionen und Geldbußen und der Notwendigkeit ***einer größeren Zahl gemeinsamer Kriterien für*** Follow-up-Maßnahmen bei Nichtbezahlung derselben sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Strafen, Sanktionen und Bußgeldern oder Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihren nationalen Vorschriften berühren.

Geänderter Text

(30) Ungeachtet der Festlegung ***einiger*** einheitlicherer Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Sanktionen und Geldbußen und der Notwendigkeit, ***die*** Follow-up-Maßnahmen bei Nichtbezahlung derselben ***wirksamer zu gestalten***, sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Strafen, Sanktionen und Bußgeldern oder Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihren nationalen Vorschriften berühren.

Begründung

Mit Kapitel VI wird kein einheitlicheres System geschaffen, es werden lediglich einige Annäherungen eingeführt, die darauf abzielen, die grenzübergreifende Vollstreckung von Strafen und Sanktionen, auch im Rahmen unterschiedlicher nationaler Gesetzgebungen, zu ermöglichen und wirksam durchzusetzen.

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1

Vorschlag der Kommission

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

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

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und *im EU-Recht* anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik oder zur Durchführung anderer Maßnahmen, die im Rahmen der spezifischen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach ihren nationalen Rechtsvorschriften und

Geänderter Text

1. *Unbeschadet des Geltungsbereichs der Richtlinie 96/71/EG wird* mit dieser Richtlinie *ein* Rahmen *spezifischer* Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen festgelegt, *damit die Mitgliedstaaten* für eine bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis *sorgen können*, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung und Sanktionierung jeglichen Missbrauchs und jeglicher Umgehung der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Zweck dieser Richtlinie ist die Gewährleistung eines angemessenen *Schutzes* der Rechte entsandter Arbeitnehmer im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, *insbesondere die Durchsetzung der am Ort der Dienstleistung geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG, sowie die Förderung der Funktionsfähigkeit des Binnenmarkts*, wobei gleichzeitig die Ausübung der Dienstleistungsfreiheit für die Dienstleistungserbringer erleichtert und der faire Wettbewerb zwischen ihnen gefördert werden soll.

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und *auf Unions- sowie gegebenenfalls auf internationaler Ebene* anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik oder zur Durchführung anderer Maßnahmen, die im Rahmen der spezifischen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach

Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.

ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) „zuständige Behörde“ **eine Behörde**, die von einem Mitgliedstaat benannt **wurde, um** Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie **wahrzunehmen**;

Geänderter Text

(a) „zuständige Behörde“ **Behörden oder Stellen, einschließlich der in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros**, die von einem Mitgliedstaat benannt **und mit der Wahrnehmung öffentlicher** Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie **und der Richtlinie 96/71/EG betraut wurden**;

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) „ersuchende Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die im Zusammenhang mit einer Sanktion oder Geldbuße gemäß **Kapitel V** um Unterstützung, Information, Mitteilung oder Beitreibung ersucht;

Geänderter Text

(b) „ersuchende Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die im Zusammenhang mit einer Sanktion oder Geldbuße gemäß **Kapitel VI** um Unterstützung, Information, Mitteilung oder Beitreibung ersucht;

Begründung

Die grenzübergreifende Durchsetzung wird in Kapitel VI geregelt, nicht in Kapitel V.

Änderungsantrag 41

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Buchstabe c**

Vorschlag der Kommission

(c) „ersuchte Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, an die ein Unterstützungs-, Informations-, Mitteilungs- oder Beitreibungsersuchen gerichtet wird.

Geänderter Text

(c) „ersuchte Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, an die ein Unterstützungs-, Informations-, Mitteilungs- oder Beitreibungsersuchen gerichtet wird, **wie in Kapitel VI beschrieben.**

Begründung

Es muss näher erläutert werden, welche Behörde gemeint ist.

Änderungsantrag 42

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3**

Vorschlag der Kommission

Verhinderung von Missbrauch und Umgehung **von Bestimmungen**

Geänderter Text

Durchsetzungsbestimmungen zur Verhinderung von Missbrauch und Umgehung

1. Bei der Umsetzung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG führen die zuständigen Behörden eine Gesamtbeurteilung aller tatsächlichen Umstände durch, die sie für notwendig erachten, einschließlich insbesondere der in den Absätzen 2 und 3 dieses Artikels genannten. Diese Umstände sollen den zuständigen Behörden bei Prüfungen und Kontrollen behilflich sein sowie dann, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass ein Arbeitnehmer möglicherweise nicht den Kriterien eines entsandten Arbeitnehmers gemäß der Richtlinie 96/71/EG entspricht. Bei diesen Umständen handelt es sich um Anhaltspunkte für die vorzunehmende Gesamtbeurteilung, weswegen sie nicht isoliert betrachtet werden dürfen. Sie sind an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und müssen den Besonderheiten des

Sachverhalts und der Art der Tätigkeiten entsprechen. Die Nichterfüllung eines oder mehrerer dieser Kriterien ist nicht notwendigerweise ein Nachweis dafür, dass es sich nicht um eine Entsendung handelt, jedoch können die zuständigen Behörden die Tatsache, dass bestimmte Kriterien nicht erfüllt sind, hinsichtlich der gemäß den Absätzen 2 und 3 durchzuführenden Bewertung der Tatsache, ob eine echte Entsendung vorliegt, als Hilfsmittel nutzen.

1. Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG tragen die zuständigen Behörden den tatsächlichen Umständen Rechnung, die kennzeichnend sind für die Tätigkeiten, die ein Unternehmen in dem Staat seiner Niederlassung ausübt, um so zu bestimmen, ob das Unternehmen tatsächlich wesentliche Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen. Dabei kann u. a. berücksichtigt werden,

(a) der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Büroräume nutzt, Steuern zahlt, eine gewerbliche Zulassung besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist,

(b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden,

(c) das Recht, das auf die Verträge anzuwenden ist, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern und mit seinen Kunden abschließt;

2. Um zu beurteilen, ob ein Unternehmen tatsächlich Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen, nehmen die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller tatsächlichen Umstände vor, die für die von einem Unternehmen im Mitgliedstaat der Niederlassung und gegebenenfalls im Aufnahmemitgliedstaat ausgeübten Tätigkeiten charakteristisch sind. Dabei können u. a. insbesondere berücksichtigt werden:

(a) der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Büroräume nutzt, Steuern **und Sozialabgaben** zahlt **und gegebenenfalls nach einzelstaatlichem Recht** eine gewerbliche Zulassung besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist,

(b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden **und der Ort, von dem aus sie entsendet werden,**

(c) das Recht, das auf die Verträge anzuwenden ist, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern und mit seinen Kunden abschließt;

(d) der Ort, an dem das Unternehmen seine **wesentliche** Geschäftstätigkeit ausübt **und** an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt,

(e) die **ungewöhnlich geringe Zahl** der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder der **ungewöhnlich niedrige Umsatz, der dort erzielt wird.**

Die Beurteilung dieser Umstände ist an jeden Einzelfall anzupassen und muss der Eigenart der Tätigkeiten Rechnung tragen, die das Unternehmen im Mitgliedstaat seiner Niederlassung ausübt.

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

Dabei **kann** u. a. berücksichtigt werden,

(a) ob die Arbeit für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird;

(b) ob die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt als denjenigen, in dem bzw. von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit üblicherweise gemäß der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 und/oder

(d) der Ort, an dem das Unternehmen seine Geschäftstätigkeit ausübt, **deren Bewertung während eines längeren Zeitraums ergibt, dass sie nicht auf rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten beschränkt ist, der Ort, an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt, und die Branche, in der der entsandte Arbeitnehmer beschäftigt ist,**

(e) die **Anzahl** der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder **die Höhe des in einem Niederlassungsmitgliedstaat erzielten Umsatzes, wobei die spezifische Situation beispielsweise von neu niedergelassenen Unternehmen und KMU sowie die Unterschiede in Bezug auf die Kaufkraft der Währungen in unterschiedlichen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen sind.**

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

Dabei **können** u. a. **insbesondere** berücksichtigt werden:

(a) ob die Arbeit für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird; **die Entsendedauer wird gemäß Artikel 3 Absatz 6 der Richtlinie 96/71/EG berechnet,**

(b) ob die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt als denjenigen, in dem bzw. von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit üblicherweise gemäß der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 und/oder

dem Übereinkommen von Rom ausübt;
(c) ob der entsandte Arbeitnehmer nach Erledigung der Arbeit oder nach Erbringung der Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, wieder in den Mitgliedstaat zurückkehrt, aus dem er entsandt wurde, bzw. dies von ihm erwartet wird;
(d) ob Reise, Unterbringung und Verpflegung von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, organisiert oder entsprechende Kosten von ihm erstattet werden, **und** wenn ja, **wie dies geschieht; und**
(e) ob die Stelle früher wiederholt von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde.

Alle oben aufgezählten tatsächlichen Umstände sind jedoch nur Anhaltspunkte für die vorzunehmende Gesamtbeurteilung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden. Die Kriterien sind an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und müssen den Besonderheiten des Sachverhalts Rechnung tragen.

dem Übereinkommen von Rom ausübt;
(c) ob der entsandte Arbeitnehmer nach Erledigung der Arbeit oder nach Erbringung der Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, wieder in den Mitgliedstaat zurückkehrt, aus dem er entsandt wurde, bzw. dies von ihm erwartet wird;
(d) ob Reise, Unterbringung und Verpflegung von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, organisiert oder entsprechende Kosten von ihm erstattet werden; wenn ja, **ist die Erstattungsmethode einzubeziehen;**
(e) ob die Stelle früher wiederholt von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde, **oder**
(f) ob ein gültiges, auf den entsandten Arbeitnehmer ausgestelltes Formular A1 vorliegt.

3a. Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Kriterien anwenden, die von der zuständigen Behörde zu prüfen sind, vorausgesetzt diese sind gerechtfertigt, verhältnismäßig und diskriminierungsfrei. Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission unverzüglich über zusätzliche Kriterien und machen diese der Öffentlichkeit über eine einzige nationale Website präzise, klar und verständlich zugänglich. Die Kommission leitet diese zusätzlichen Kriterien an die zuständigen Behörden aller Mitgliedstaaten weiter.

3b. Die Mitgliedstaaten sorgen gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten dafür, dass entsandte Arbeitnehmer nicht fälschlicherweise als selbstständig gemeldet werden.

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. Innerhalb von drei Jahren nach dem ...* wird geprüft, ob die in den Absätzen 2 und 3 dieses Artikels aufgeführten Kriterien notwendig und geeignet sind, und darüber hinaus, ob neue Kriterien festzulegen sind, um feststellen zu können, ob es sich um ein wirkliches Unternehmen handelt und ob ein entsandter Arbeitnehmer seine Tätigkeit vorübergehend ausübt, und dem Parlament und dem Rat wird gegebenenfalls ein Vorschlag im Hinblick auf notwendige Änderungen vorgelegt.

*** ABL.: Bitte das Datum zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie einfügen.**

Änderungsantrag 44

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 3 – Unterabsatz 2 (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Bei der Überprüfung des Selbständigenstatus einer Person im Aufnahmemitgliedstaat können insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt werden:

(a) ob im Niederlassungsmitgliedstaat geschäftliche Verpflichtungen erfüllt

werden, beispielsweise, ob eine Anmeldung als Selbstständige(r) vorgenommen wurde, ob Büroräume genutzt werden, ob Steuern gezahlt werden, ob eine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer vorliegt, ob eine Anmeldung bei der Handelskammer vorgenommen wurde;

(b) ob ein Entgelt gezahlt wird, ob zwischen einer selbstständig arbeitenden Person und einem Unternehmen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht und ob finanzielle Verantwortung für das Unternehmensergebnis zu übernehmen ist;

(c) ob vor dem Umzug in den Aufnahmemitgliedstaat eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde.

Änderungsantrag 45

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3a. Kommt die zuständige Behörde auf der Grundlage der in Artikel 3 Absätze 2 und 3 genannten tatsächlichen Umstände zu dem Schluss, dass keine echte Entsendesituation vorliegt, gelten für den Arbeitnehmer die gemäß den Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom-I-Verordnung) erlassenen Rechtsvorschriften über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Bei der Entscheidung darüber, welches Recht im Rahmen der Rom-I-Verordnung Anwendung findet, werden jene Bestimmungen berücksichtigt, die für den Arbeitnehmer am vorteilhaftesten sind.

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4

Vorschlag der Kommission

Aufgaben der Verbindungsbüros

Für die Zwecke dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten eine oder mehrere zuständige Behörden, zu denen auch die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros gehören können.

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

Geänderter Text

Zuständige Behörden und Verbindungsbüros

Für die Zwecke dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten eine oder mehrere zuständige Behörden, zu denen auch die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros gehören können. ***Das Verbindungsbüro stellt Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die arbeitsrechtlichen Vorschriften bereit. Das Verbindungsbüro kann auch die Anwendung dieser Bestimmungen überwachen.***

Die Kontaktdaten der zuständigen Behörden ***und der Verbindungsbüros*** sind der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten mitzuteilen ***und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen***. Die Kommission veröffentlicht und aktualisiert regelmäßig die Liste der zuständigen Behörden und Verbindungsbüros.

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG, die von Dienstleistungserbringern angewandt und eingehalten werden müssen, allgemein in

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG, die von Dienstleistungserbringern angewandt und eingehalten werden müssen, allgemein

klarer, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise aus der Entfernung und auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden, und zwar in Formaten und nach Webstandards, die den Zugang für Personen mit Beeinträchtigungen sicherstellen, und um zu gewährleisten, dass die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsstellen in der Lage sind, ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen.

2. Zwecks weiterer Verbesserung des Zugangs zu Informationen ergreifen die Mitgliedstaaten folgende Maßnahmen:

(a) Sie machen auf nationalen **Websites** in detaillierter und nutzerfreundlicher Art und Weise sowie in einem zugänglichen Format klare Angaben darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder welche Teile ihrer (nationalen und/oder regionalen) Rechtsvorschriften auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden;

(b) sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten (und für wen) und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, im **Internet** allgemein zugänglich zu machen, wobei – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, bereitgestellt werden sollten;

(c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern in anderen **Sprachen als** der (den) Sprache(n) des

kostenlos, in klarer, **transparenter**, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise aus der Entfernung und auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden, und zwar in Formaten und nach Webstandards, die den Zugang für Personen mit Beeinträchtigungen sicherstellen, und um zu gewährleisten, dass die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsstellen in der Lage sind, ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen.

2. Zwecks weiterer Verbesserung des Zugangs zu Informationen ergreifen die Mitgliedstaaten folgende Maßnahmen:

(a) Sie machen auf **einer einzigen** nationalen **Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen** in detaillierter und nutzerfreundlicher Art und Weise sowie in einem zugänglichen Format klare Angaben darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder welche Teile ihrer (nationalen und/oder regionalen) Rechtsvorschriften auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden;

(b) sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten (und für wen) und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, **auf der einzigen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen** allgemein zugänglich zu machen, wobei – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, bereitgestellt werden sollten;

(c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern **kostenlos auf Englisch und in der Sprache des**

Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, **zugänglich**, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben sind, und **auf Anfrage** in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind;

(d) sie verbessern die Zugänglichkeit und Klarheit der auf **den** nationalen **Websites** erhältlichen Informationen;

(e) sie geben, wenn möglich, eine Kontaktperson bei der Verbindungsstelle an, die sich mit Auskunftersuchen befasst;

(f) sie halten die in den Länderprofilen enthaltenen Informationen auf dem aktuellen Stand.

3. Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten in diesem Bereich.

4. Insoweit nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und

Herkunftsmitgliedstaates des Arbeitnehmers und des Dienstleistungserbringers oder auf Anfrage in anderen **Amtssprachen** der **EU zugänglich, und nicht lediglich in der** (den) Sprache(n) des Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben **sowie die Verfahren beschrieben** sind, **nach denen im Falle einer Nichteinhaltung Beschwerden erhoben** und **Gerichtsverfahren sowie Sanktionen eingeleitet werden können, und** in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind; **weitere detaillierte Informationen über die für entsandte Arbeitnehmer geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen einschließlich über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz müssen durch verschiedene Kommunikationsmittel, auch mithilfe von Kontaktstellen, leicht und kostenlos zugänglich gemacht werden;**

(d) sie verbessern die **Relevanz**, Zugänglichkeit und Klarheit der **Informationen, insbesondere der auf der einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Buchstabe a** erhältlichen Informationen;

(e) sie geben, wenn möglich, eine Kontaktperson bei der Verbindungsstelle an, die sich mit Auskunftersuchen befasst, **und ergreifen Maßnahmen, um den entsendenden Unternehmen und entsandten Arbeitgebern notwendige Informationen zugänglich zu machen;**

(f) sie halten die in den Länderprofilen enthaltenen Informationen auf dem aktuellen Stand.

3. Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten in diesem Bereich.

4. Insoweit nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und

Gepflogenheiten die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absätze 1 und 8 jener Richtlinie in Tarifverträgen festgelegt sind, **sollten** die Mitgliedstaaten dafür **sorgen**, dass die Sozialpartner diese ermitteln und die einschlägigen Informationen – **insbesondere** zu den unterschiedlichen Mindestlohnsätzen und deren wesentlichen Bestandteilen, der Methode zur Berechnung des Entgelts und den maßgeblichen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen – den Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten und den entsandten Arbeitnehmern in **einer zugänglichen und transparenten** Art und Weise zur Verfügung **stellen**.

Gepflogenheiten **sowie unter uneingeschränkter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner** die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absätze 1 und 8 jener Richtlinie in Tarifverträgen festgelegt sind, **sorgen** die Mitgliedstaaten dafür, dass die Sozialpartner diese ermitteln und die einschlägigen Informationen zu den unterschiedlichen Mindestlohnsätzen und deren wesentlichen Bestandteilen, der Methode zur Berechnung des Entgelts und den maßgeblichen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen **bereitstellen. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden** den Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten, **die Arbeitnehmer entsenden**, und den entsandten Arbeitnehmern in **zugänglicher und transparenter** Art und Weise zur Verfügung **gestellt**.

4a. Den entsandten Arbeitnehmern steht das Recht auf Information über die anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch den Aufnahmemitgliedstaat zu.

Die Mitgliedstaaten richten Kontaktstellen ein oder benennen andere Stellen oder Behörden, an die sich Arbeitnehmer und Unternehmen in Bezug auf Information, Beratung und Unterstützung hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten wenden können. Dies gilt sowohl für die Aufnahme- als auch für die Niederlassungsmitgliedsstaaten.

Die Kommission und die Mitgliedstaaten leisten sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene angemessene Unterstützung für einschlägige Initiativen der Sozialpartner, mit denen Unternehmer und Arbeitnehmer über die anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in dieser Richtlinie sowie in der Richtlinie

96/71/EG festgelegt sind, informiert werden.

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten arbeiten im Hinblick auf die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung dieser Richtlinie eng zusammen und leisten sich gegenseitig Amtshilfe.
2. Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht insbesondere darin, **mit Gründen versehene** Auskunftersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen zu beantworten, die von zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG eingehen, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern **oder mit möglichen Fällen unzulässiger grenzüberschreitender Tätigkeiten**.
3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten arbeiten im Hinblick auf die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung dieser Richtlinie eng zusammen und leisten sich gegenseitig **ohne unbillige Verzögerung** Amtshilfe.
2. Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht insbesondere darin, Auskunftersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen **unverzüglich** zu beantworten, die von zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG **sowie auf einschlägige Artikel dieser Richtlinie** eingehen, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern **und der Ergreifung angemessener Maßnahmen im Einklang mit einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten und dieser Richtlinie**.
3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden **unverzüglich** alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer nationalen Rechtsvorschriften **sowie der Richtlinie 96/71/EG** erforderlich sind. **Stellen Dienstleistungserbringer diese Informationen nicht zur Verfügung,**

4. Treten bei der Beantwortung eines Auskunftsersuchens oder bei der Durchführung von Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen Schwierigkeiten auf, so informiert der betroffene Mitgliedstaat umgehend den ersuchenden Mitgliedstaat, um eine Lösung zu finden.

5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen so bald wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens auf elektronischem Wege zur Verfügung. In besonderen Situationen, in denen einem Mitgliedstaat besondere Umstände bekannt werden, die dringende Maßnahmen erfordern, wird auf ein spezielles Dringlichkeitsverfahren zurückgegriffen. In solchen Fällen wird die Auskunft binnen 24 Stunden erteilt.

6. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Register, in die

leiten die einschlägigen zuständigen Behörden entsprechende Maßnahmen ein.

4. Treten bei der Beantwortung eines Auskunftsersuchens oder bei der Durchführung von Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen Schwierigkeiten auf, so informiert der betroffene Mitgliedstaat umgehend den ersuchenden Mitgliedstaat, um eine Lösung zu finden. ***Bestehen hinsichtlich des Informationsaustauschs fortdauernd Probleme oder besteht eine dauerhafte Verweigerung, die Informationen zur Verfügung zu stellen, wird die Kommission unterrichtet, die ein Vertragsverletzungsverfahren einleitet, wenn sie dies für gerechtfertigt erachtet. Fälle, in denen eine langfristige Weigerung dahingehend besteht, die geforderten Informationen zur Verfügung zu stellen, werden von der Kommission unter anderem im Hinblick darauf erfasst, eine öffentlich zugängliche Liste jener Behörden zu erstellen, die sich dauerhaft geweigert haben, Informationen bereitzustellen.***

5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen so bald wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens auf elektronischem Wege zur Verfügung. In besonderen Situationen, in denen einem Mitgliedstaat besondere Umstände bekannt werden, die dringende Maßnahmen erfordern, wird auf ein spezielles Dringlichkeitsverfahren zurückgegriffen. In solchen Fällen wird die Auskunft binnen 24 Stunden erteilt. ***Dies schließt nicht aus, dass die zuständigen Behörden im Aufnahmemitgliedstaat Maßnahmen zur Verhinderung, Untersuchung und Sanktionierung von Betrug ergreifen.***

6. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Register, in die

Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter denselben Bedingungen auch von den entsprechenden zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten abgefragt werden können.

7. Die Mitgliedstaaten stellen **die** vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen sicher. Die ausgetauschten Informationen dürfen **nur** im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden.

8. Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe erfolgen unentgeltlich.

9. Die Kommission und die zuständigen Behörden arbeiten eng zusammen, um etwaige Schwierigkeiten bei der Anwendung des Artikels 3 Absatz 10 der Richtlinie 96/71/EG zu prüfen.

Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter denselben Bedingungen auch von den entsprechenden zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten abgefragt werden können.

7. Die Mitgliedstaaten stellen **eine strikt** vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen sicher. Die ausgetauschten Informationen dürfen **ausschließlich** im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden, **sowie in Übereinstimmung mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten und insbesondere den Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten.**

8. Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe erfolgen unentgeltlich.

9. Die Kommission und die zuständigen Behörden arbeiten eng zusammen, um etwaige Schwierigkeiten bei der Anwendung des Artikels 3 Absatz 10 der Richtlinie 96/71/EG zu prüfen.

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7

Vorschlag der Kommission

*Rolle des Mitgliedstaats der
Niederlassung*

Geänderter Text

Rolle der Mitgliedstaaten

1. Im Einklang mit den in den Artikeln 4 und 5 der Richtlinie 96/71/EG niedergelegten Grundsätzen liegt die Verantwortung für die Überprüfung der gemäß der Richtlinie 96/71/EG einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen während des Zeitraums der Entsendung eines

Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat bei den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats in Zusammenarbeit mit dem Niederlassungsmitgliedstaat. Der Aufnahmemitgliedstaat führt folglich gemäß Artikel 10 dieser Richtlinie und gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren in Bezug auf die auf sein Gebiet entsandten Arbeitnehmer Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen. Solche Prüfungen und Kontrollen werden erforderlichenfalls von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats auf eigenes Betreiben oder auf Antrag der zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats gemäß Artikel 10 und in Übereinstimmung mit den Aufsichtsbefugnissen, die im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind und mit dem EU-Recht in Einklang stehen, durchgeführt.

1. Im Hinblick auf in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer führt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren weiterhin Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen.

2. Im Hinblick auf in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer führt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren auch weiterhin Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen. **Diese Verpflichtung bedingt für den Niederlassungsmitgliedstaat keine Verpflichtung dazu, Prüfungen und Kontrollen des Sachverhalts im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats durchzuführen, in dem die Dienstleistung erbracht wird.**

2. *Unter* den in Artikel 3 Absätze 1 und 2

3. *Zum Zweck der Durchsetzung der*

und in Artikel 9 Absatz 1 genannten Umständen unterstützt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, den **Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt**, um die Einhaltung der nach der Richtlinie 96/71/EG und *der vorliegenden* Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, erteilt **dem Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt**, von sich aus alle **in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1 genannten** Auskünfte, **wenn der Niederlassungsmitgliedstaat des Dienstleistungserbringers Kenntnis von bestimmten Tatsachen erlangt, die auf mögliche Unregelmäßigkeiten hinweisen.**

3. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte **über** die Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, seine gute Führung sowie darüber anfordern, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.

4. Die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1 und 2 bringen für den

Richtlinie 96/71/EG unter den in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1 genannten Umständen unterstützt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, den **Aufnahmemitgliedstaat**, um die **vollständige** Einhaltung der nach der Richtlinie 96/71/EG und *dieser* Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, erteilt **der zuständigen Behörde des Aufnahmemitgliedstaats**, von sich aus **oder auf Anfrage des Aufnahmemitgliedstaats, unverzüglich** alle Auskünfte, **wie sie in dieser Richtlinie spezifiziert sind oder zwecks Einhaltung von Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG erforderlich sind.**

4. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte anfordern, **um die vollständige Einhaltung sowohl der Richtlinie 98/71/EC als auch dieser Richtlinie zu überprüfen, einschließlich in Bezug auf die** Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, seine gute Führung sowie darüber, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. . Die zuständigen Behörden des **Aufnahmemitgliedstaats können aufgrund eines übergeordneten öffentlichen Interesses darüber hinaus weitere Informationen anfordern. Derartigen Anfragen ist eine angemessene Begründung beizulegen, insbesondere unter genauer Darlegung des Grundes der Anfrage. Die zuständigen Behörden des** Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.

Niederlassungsmitgliedstaat keine Verpflichtung mit sich, faktische Prüfungen und Kontrollen im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats durchzuführen, in dem die Dienstleistung erbracht wird. Solche Prüfungen und Kontrollen werden erforderlichenfalls von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats auf Antrag der zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats durchgeführt, und zwar gemäß Artikel 10 und in Übereinstimmung mit den Aufsichtsbefugnissen, die in den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind und mit dem EU-Recht in Einklang stehen.

4a. Mitgliedstaaten, die entdecken, dass Arbeitnehmer fälschlicherweise als Selbstständige beschäftigt werden, unterrichten unverzüglich die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats.

4b. Die von den zuständigen Behörden erhaltenen Informationen müssen vertraulich behandelt werden.

Gemäß dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zum Datenschutz sind die Mitgliedstaaten letztlich auch weiterhin dafür verantwortlich, dass der Datenschutz und die gesetzlichen Rechte betroffener Personen gewährleistet sind, und richten dazu einen entsprechenden geeigneten Mechanismus ein.

4c. Die Mitgliedstaaten stellen die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung, um für wirksame Prüfungen und Kontrollen zu sorgen.

Änderungsantrag 50

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 8

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen mit Unterstützung der Kommission begleitende Maßnahmen zur Entwicklung, Erleichterung und Förderung des Austauschs zwischen den Beamten, die mit der Durchführung der Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitigen Amtshilfe sowie mit der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der anzuwendenden Rechtsvorschriften befasst sind.

2. Die Kommission prüft **die Notwendigkeit** einer finanziellen Unterstützung, um im Wege von Projekten die Verwaltungszusammenarbeit weiter zu verbessern und das gegenseitige Vertrauen zu erhöhen, etwa durch die Förderung des Austauschs von zuständigen Beamten und die Förderung von Schulungen sowie durch Erleichterung und Förderung von Initiativen für bewährte Verfahren, auch derjenigen der Sozialpartner auf EU-Ebene, wie z. B. die Entwicklung und laufende Aktualisierung von Datenbanken oder gemeinsamen Websites, die allgemeine oder sektorspezifische

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen mit Unterstützung der Kommission begleitende Maßnahmen zur Entwicklung, Erleichterung und Förderung des Austauschs zwischen den Beamten, die mit der Durchführung der Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitigen Amtshilfe sowie mit der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der anzuwendenden Rechtsvorschriften befasst sind. **Die Mitgliedstaaten können darüber hinaus begleitende Maßnahmen ergreifen, um Organisationen zu unterstützen, die entsandten Arbeitnehmern Informationen zur Verfügung stellen.**

1a. Den zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats und des Niederlassungsmitgliedstaats ist nahezu legen, für das Entsendeverfahren relevante Daten zu erheben und diese zu bewerten, dabei jedoch das Unionsrecht und das einzelstaatliche Datenschutzrecht einzuhalten. Den Mitgliedstaaten wird darüber hinaus nahegelegt, die erhobenen Daten der Kommission zum Zwecke der Erstellung von Zusammenfassungen zu übermitteln.

2. Die Kommission prüft **den Bedarf** einer finanziellen Unterstützung, um im Wege von Projekten die Verwaltungszusammenarbeit weiter zu verbessern und das gegenseitige Vertrauen zu erhöhen, etwa durch die Förderung des Austauschs von zuständigen Beamten und die Förderung von Schulungen sowie durch Erleichterung und Förderung von Initiativen für bewährte Verfahren, auch derjenigen der Sozialpartner auf EU-Ebene, wie z. B. die Entwicklung und laufende Aktualisierung von Datenbanken oder gemeinsamen Websites, die allgemeine oder sektorspezifische

Informationen über die einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthalten.

Informationen über die einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthalten. ***Kommt sie zu dem Schluss, dass ein derartiger Bedarf besteht, stellt sie für diesen Zweck angemessene Mittel bereit.***

Änderungsantrag 51

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten ***dürfen nur die folgenden*** Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben:

(c) Übersetzung der unter ***Buchstabe b*** genannten Dokumente – ***gerechtfertigt, wenn diese nicht übermäßig lang sind und es sich um standardisierte Formulare handelt, die allgemein für solche***

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten ***können alle*** Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, ***die sie für notwendig erachten, um die Richtlinie 96/71/EG und diese Richtlinie wirksam durchzusetzen, und zwar insbesondere***

(a) Pflicht zur Benennung einer durch das entsendende Unternehmen bevollmächtigten Kontaktperson im Aufnahmemitgliedstaat, die während des Zeitraums, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, von den zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats kontaktiert werden kann und bevollmächtigt ist, Bescheide und Dokumente entgegenzunehmen und darüber hinaus im Namen des Arbeitgebers erforderlichenfalls mit den einschlägigen Sozialpartnern des Aufnahmemitgliedstaats im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten verbindliche Vereinbarungen auszuhandeln und abzuschließen.

(b) Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit;

(c) Übersetzung der unter ***Absatz 2*** genannten Dokumente ***in eine Amtssprache der Union, die auch Amtssprache des Aufnahmemitgliedstaats ist;***

Dokumente verwendet werden;

(d) Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson, die erforderlichenfalls während des Zeitraums der Entsendung für den Arbeitgeber mit den einschlägigen Sozialpartnern im Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten verhandelt.

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

*(a) 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 sich diese Erklärung **lediglich** auf die Identität des Dienstleistungserbringers, den **Aufenthalt einer oder mehrerer klar identifizierbarer Arbeitnehmer, ihre voraussichtliche Zahl, die voraussichtliche Dauer und den voraussichtlichen Ort ihres Aufenthalts** sowie **auf** die Dienstleistungen **beziehen darf**, welche die Entsendung begründen;*

2. Unbeschadet von Absatz 1 schreiben die Mitgliedstaaten folgende Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vor:

*(a) Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden **mindestens fünf Tage vor** der Erbringung der Dienstleistung **in einer Amtssprache der Union, die auch Amtssprache des Aufnahmemitgliedstaats ist, oder, wenn seitens des Aufnahmemitgliedstaats zulässig, in einer anderen Sprache**, wobei sich diese Erklärung **insbesondere** auf die Identität des Dienstleistungserbringers, **die voraussichtliche Anzahl der entsandten Arbeitnehmer und deren personenbezogene Identitätsdaten, gegebenenfalls die Kontaktperson gemäß Absatz 1 Buchstabe a, den Beginn und die voraussichtliche Dauer sowie den Ort der Dienstleistungen** sowie die Dienstleistungen **bezieht**, welche die Entsendung begründen;*

*in der Erklärung wird angegeben, dass der Dienstleistungserbringer über die **Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Land der Dienstleistungserbringung gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG unterrichtet ist und diese einhalten wird;***

ein in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassener Dienstleistungserbringer unterrichtet die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats unverzüglich, wenn sich die in der Erklärung befindlichen Informationen vor oder während der Erbringung der Dienstleistung ändern;

(b) Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung an einem zugänglichen und klar festgelegten Ort wie dem Arbeitsplatz oder der Baustelle, oder bei mobilen Arbeitnehmern im Transportgewerbe an der Operationsbasis im Aufnahmemitgliedstaat oder in dem Fahrzeug, mit dem die Dienstleistung erbracht wird, von Kopien der folgenden Dokumente in Papier- oder elektronischer Form:

- Nachweis der Identität des entsendeten Arbeitnehmers,*
- Arbeitsvertrag (oder ein gleichwertiges Dokument, das Aufschluss über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gibt, wie ein Dokument im Sinne der Richtlinie 91/533, einschließlich, sofern angebracht oder relevant, der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 jener Richtlinie),*
- Lohnzettel und Belege über die Lohnzahlung,*
- Arbeitszeitchronik,*
- Unterlagen in Bezug auf die Sozialversicherung gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (z. B. Formular A1),*
- im Falle von Angehörigen von Drittstaaten Arbeits- und Aufenthaltsbescheinigung oder Kopien entsprechender Dokumente für den Niederlassungsmitgliedstaat, die nach den nationalen Rechtsvorschriften des Niederlassungsmitgliedstaats erstellt wurden,*

– eine Bewertung der Risiken am Arbeitsplatz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit gemäß der Richtlinie 89/391/EWG.

Auch diese Dokumente sind während des Entsendezeitraums und für eine Zeitraum von mindestens zwei Jahren nach dem Entsendezeitraum bereitzuhalten oder verfügbar zu machen.

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

3. Innerhalb von drei Jahren nach dem **in Artikel 20 genannten Zeitpunkt werden die Erforderlichkeit und Angemessenheit der Anwendung nationaler Kontrollmaßnahmen** im Lichte der Erfahrungen mit und der Wirksamkeit des Systems für die Zusammenarbeit 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 überprüft, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

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

4. Innerhalb von drei Jahren nach dem ...* **bewertet die Kommission die Wirksamkeit der nationalen Kontrollmaßnahmen und von deren** Anwendung im Lichte der Erfahrungen mit und der Wirksamkeit des Systems für die Zusammenarbeit 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 überprüft, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

*** ABL.: Bitte das Datum zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie einfügen.**

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Prüfungen

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass geeignete Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt und auf ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchgeführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG zu kontrollieren und zu überwachen und **ihre** ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Diese Prüfungen **basieren in erster Linie** auf einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden regelmäßig durchgeführt wird. Bei dieser Risikobewertung **sind** die Tätigkeitsbereiche **zu identifizieren**, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei **werden** die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Prüfungen und Kontrollen der Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind.

3. Werden im Verlauf der Prüfungen und

Kontrollen und Prüfungen

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass geeignete **und wirksame** Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt und auf ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchgeführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG **sowie dieser Richtlinie** zu kontrollieren und zu überwachen und **deren** ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung **sowie die Bekämpfung von Schwarzarbeit** zu gewährleisten. Diese Prüfungen **können** auf einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden regelmäßig durchgeführt wird, **basieren**. Bei dieser Risikobewertung **können** die Tätigkeitsbereiche **identifiziert werden**, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei **können insbesondere** die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, **lange Untervergabeketten**, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt **werden**.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Prüfungen und Kontrollen der Einhaltung **dieser Richtlinie und** der Richtlinie 96/71/EG nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind, **und stellen die notwendigen Ressourcen für die Durchführung solcher Inspektionen und Kontrollen bereit. Entsprechend ihrer eigenen Praxis stellt die zuständige Behörde dem überprüften oder kontrollierten Unternehmen nach der Überprüfung oder Kontrolle ein Dokument mit allen relevanten Informationen zur Verfügung.**

3. Werden im Verlauf der Prüfungen und

im Lichte *der Kriterien* des Artikels 3 Informationen benötigt, so gehen der *Mitgliedstaat, in dem die Dienstleistung erbracht wird*, und der Niederlassungsmitgliedstaat im Einklang mit den Vorschriften über die Verwaltungszusammenarbeit vor, *d. h.* die zuständigen Behörden arbeiten gemäß den Vorschriften und Grundsätzen der Artikel 6 und 7 zusammen.

4. In Mitgliedstaaten, in denen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten die Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer nach Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG – und insbesondere der Mindestlohnsätze *einschließlich* der Arbeitszeit – den Sozialpartnern obliegt, können die Sozialpartner auf der angemessenen Ebene und unter Einhaltung der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen, ebenfalls die Anwendung der maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer überwachen, sofern *ein angemessener Schutz, der dem gemäß der Richtlinie 96/71/EG sowie der vorliegenden Richtlinie entspricht, garantiert ist.*

5. Mitgliedstaaten, in denen die Arbeitsaufsicht nicht für die Kontrolle und Überwachung von Arbeits- und/oder Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer zuständig ist, können ausnahmsweise nach Konsultation der Sozialpartner auf nationaler Ebene *Regelungen* zur Gewährleistung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen oder aufrechterhalten, sofern diese Regelungen *den betroffenen Personen einen angemessenen Schutz garantieren, der demjenigen entspricht, der sich aus der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie ergibt.*

im Lichte des Artikels 3 *dieser Richtlinie* Informationen benötigt, so gehen der *Aufnahmemitgliedstaat* und der Niederlassungsmitgliedstaat im Einklang mit den Vorschriften über die Verwaltungszusammenarbeit vor. *Insbesondere arbeiten* die zuständigen Behörden gemäß den Vorschriften und Grundsätzen der Artikel 6 und 7 *dieser Richtlinie* zusammen.

4. In Mitgliedstaaten, in denen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten die Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer nach Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG – und insbesondere der Mindestlohnsätze *und* der Arbeitszeit – den Sozialpartnern obliegt, können die Sozialpartner auf der angemessenen Ebene und unter Einhaltung der von den *diesen* Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen, ebenfalls die Anwendung der maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer *gemäß den bestehenden nationalen rechtlichen Bestimmungen* überwachen, sofern *über diese Bedingungen im Einklang mit Artikel 5 dieser Richtlinie ordnungsgemäß unterrichtet wurde.*

5. Mitgliedstaaten, in denen die Arbeitsaufsicht nicht für die Kontrolle und Überwachung von Arbeits- und/oder Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer zuständig ist, können ausnahmsweise nach Konsultation der Sozialpartner auf nationaler Ebene *Verfahren und Mechanismen* zur Gewährleistung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen, *ändern* oder aufrechterhalten, sofern diese Regelungen *im Einklang mit Artikel 10 Absatz 2 dieser Richtlinie nicht diskriminierend oder unverhältnismäßig sind.*

Änderungsantrag 53

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11

Vorschlag der Kommission

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

2. Absatz 1 gilt unbeschadet der Zuständigkeit der Gerichte in den Mitgliedstaaten, wie sie sich insbesondere aus den einschlägigen Rechtsinstrumenten der EU und/oder den geltenden internationalen Übereinkommen ergibt.

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber mit deren **Einwilligung** an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Durchführung dieser Richtlinie

Geänderter Text

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

2. Absatz 1 gilt unbeschadet der Zuständigkeit der Gerichte in den Mitgliedstaaten, wie sie sich insbesondere aus den einschlägigen Rechtsinstrumenten der EU und/oder den geltenden internationalen Übereinkommen ergibt.

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie **und der Richtlinie 96/71/EG** zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber **und** mit deren **Zustimmung** an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Durchführung

und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten vorgesehen sind.

4. Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren sowie unbeschadet nationaler Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten.

5. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um **für** entsandte Arbeitnehmer Folgendes **zu gewährleisten**:

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

(b) die Erstattung von – im Verhältnis zum Nettoarbeitsentgelt oder der Qualität der Unterbringung – unvertretbar hohen Beträgen, die für die vom Arbeitgeber

dieser Richtlinie **und der Richtlinie 96/71/EG** und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie **und der Richtlinie 96/71/EG** ergebenden Pflichten vorgesehen sind.

4. Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren sowie unbeschadet nationaler Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten.

Jedoch sehen die Mitgliedstaaten im Rahmen der nationalen Verfahrensvorschriften eine Frist von mindestens sechs Monaten für die Anmeldung eines Anspruchs vor.

4a. Entsandte Arbeitnehmer, welche Gerichts- oder Verwaltungsverfahren gemäß Artikel 11 Absatz 1 in Anspruch nehmen, dürfen in keiner Weise durch den Arbeitgeber benachteiligt werden. Die Mitgliedstaaten legen darüber hinaus im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften die Bedingungen fest, die für eine Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung entsandter Arbeitnehmer aus Drittstaaten bis zum Ende dieser Verfahren gelten.

5. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um **zu gewährleisten, dass** entsandte Arbeitnehmer **oder Dritte, die mit deren Zustimmung und in deren Namen handeln, Folgendes in Anspruch nehmen können und entsandten Arbeitnehmern dies auch gewährleistet wird**:

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

(b) die Erstattung von – im Verhältnis zum Nettoarbeitsentgelt oder der Qualität der Unterbringung – unvertretbar hohen Beträgen, die für die vom Arbeitgeber

organisierte Unterbringung vom Arbeitsentgelt einbehalten oder abgezogen wurden.

organisierte Unterbringung vom Arbeitsentgelt einbehalten oder abgezogen wurden.

(c) etwaige Nachzahlungen oder Erstattungen von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen, die zu Unrecht vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen wurden. Die Mitgliedstaaten stellen darüber hinaus sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um zu gewährleisten, dass fällige Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und fällige Beiträge zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entrichtet werden.

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

Dieser Absatz gilt auch in Fällen, in denen die entsandten Arbeitnehmer aus dem Mitgliedstaat, in den sie entsandt wurden, zurückgekehrt sind, ***sowie für entsandte Arbeitnehmer, die im Einklang mit Artikel 3 Absatz 3b dieser Richtlinie als fälschlicherweise als selbstständig gemeldet ermittelt wurden.***

Änderungsantrag 54

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Unteraufträge – *gesamtschuldnerische Haftung*

Unteraufträge

1. Im Baugewerbe gemäß dem Anhang der Richtlinie 96/71/EG stellen die Mitgliedstaaten in allen unter Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG Entsendesituationen auf nichtdiskriminierender Basis in Bezug auf den Schutz gleichwertiger Rechte der Arbeitnehmer von im eigenen Hoheitsgebiet niedergelassenen direkten Unterauftragnehmern sicher, dass der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber

(Dienstleistungserbringer, Leiharbeitsunternehmen oder Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen) ist, neben dem bzw. an Stelle des Arbeitgebers von dem Arbeitnehmer und/oder von gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner für folgende Nichtzahlungen haftbar gemacht werden kann:

(a) 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;

(b) etwaige Nachzahlungen oder Erstattungen von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen, die zu Unrecht vom Lohn abgezogen wurden.

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. Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass ein Auftragnehmer, der seiner Sorgfaltspflicht nachgekommen ist, nicht nach Absatz 1 haftbar gemacht wird. Die Anwendung dieser Systeme erfolgt in transparenter, nichtdiskriminierender und verhältnismäßiger Weise. Sie können vom Auftragnehmer getroffene präventive Maßnahmen in Bezug auf vom Unterauftragnehmer vorgelegte Nachweise über die wesentlichen Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer umfassen, auf die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG Bezug genommen wird, darunter auch Lohnzettel und Belege über die Lohnauszahlung, die Einhaltung der Sozialversicherungsvorschriften und/oder der Steuerpflichten im Niederlassungsmitgliedstaat und über die

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen diskriminierungsfreie Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass ein Unternehmen, das ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt mit der Erbringung von Dienstleistungen in seinem Namen beauftragt, für seinen direkten Unterauftragnehmer zusätzlich oder anstelle jeglicher Unterauftragnehmer haftbar gemacht werden kann, was fällige Zahlungen an Angestellte und/oder Sozialversicherungsbeiträge zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner angeht.

*Einhaltung der anwendbaren
Vorschriften über die Entsendung von
Arbeitnehmern.*

*3. Die Mitgliedstaaten können im
Einklang mit dem EU-Recht 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
vorsehen. Die Mitgliedstaaten können in
diesen Fällen vorsehen, dass ein
Auftragnehmer, der seiner im
innerstaatlichen Recht festgelegten
Sorgfaltspflicht nachgekommen ist, nicht
haftbar gemacht wird.*

*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
vornehmen zu können.*

Änderungsantrag 55

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13

Vorschlag der Kommission

1. Unbeschadet der Mittel, die in den
Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind

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

*2. Absatz 1 lässt strengere innerstaatliche
Haftungsregeln unberührt.*

Geänderter Text

1. Unbeschadet der Mittel, die in den
Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind

oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und Anerkennung sowie die Maßnahmen und Verfahren nach diesem *Artikel* für die grenzüberschreitende Durchsetzung von *Verwaltungsstrafen und* Sanktionen, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

2. Die ersuchende Behörde kann im Einklang mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die in ihrem Mitgliedstaat gelten, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat darum ersuchen, eine Strafzahlung oder Geldbuße beizutreiben oder eine entsprechende Entscheidung mitzuteilen, *sofern die im Mitgliedstaat der ersuchten Behörde geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften solche Maßnahmen für vergleichbare Ersuchen oder Entscheidungen erlauben.*

Die zuständige Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat stellt sicher, dass das Ersuchen um Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder ein Ersuchen um Mitteilung einer entsprechenden Entscheidung gemäß den in diesem Mitgliedstaat geltenden Vorschriften erfolgt, während die ersuchte zuständige Behörde gewährleistet, dass eine solche Beitreibung oder Mitteilung im ersuchten Mitgliedstaat im Einklang mit den dort geltenden nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgt.

Die ersuchende Behörde darf kein Ersuchen um Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder Mitteilung einer entsprechenden

oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und Anerkennung sowie die Maßnahmen und Verfahren nach diesem *Kapitel* für die grenzüberschreitende Durchsetzung von *finanziellen Verwaltungsstrafen und/oder* Sanktionen, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der *gemäß der Richtlinie 96/71/EG* anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

2. Die ersuchende Behörde kann im Einklang mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die in ihrem Mitgliedstaat gelten, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat darum ersuchen, eine Strafzahlung oder Geldbuße *oder Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 987/2009* beizutreiben oder eine entsprechende Entscheidung *bezüglich der Auferlegung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder der Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen* mitzuteilen.

Die zuständige Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat stellt sicher, dass das Ersuchen um Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder ein Ersuchen um Mitteilung einer entsprechenden Entscheidung gemäß den in diesem Mitgliedstaat geltenden Vorschriften erfolgt, während die ersuchte zuständige Behörde gewährleistet, dass eine solche Beitreibung oder Mitteilung *ohne weitere Formalitäten anerkannt wird und* im ersuchten Mitgliedstaat im Einklang mit den dort *für derartige oder ähnliche Forderungen* geltenden nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgt.

Die ersuchende Behörde darf kein Ersuchen um Beitreibung einer Strafzahlung oder Geldbuße oder Mitteilung einer entsprechenden

Entscheidung stellen, sofern und solange die zugrundeliegende Forderung und/oder der Vollstreckungstitel im ersuchenden Mitgliedstaat angefochten werden.

Entscheidung stellen, sofern und solange die zugrundeliegende Forderung und/oder der Vollstreckungstitel im ersuchenden Mitgliedstaat **im Einklang mit dessen nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** angefochten werden.

Hat der Dienstleister seinen Sitz tatsächlich nicht in dem mutmaßlichen Niederlassungsstaat oder sind die Anschrift oder die Unternehmensdaten falsch, stellen die zuständigen Behörden das Verfahren nicht aus formalen Gründen ein, sondern setzen ihre Untersuchungen fort, um die Identität der für die Entsendung verantwortlichen natürlichen oder juristischen Person festzustellen.

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14

Vorschlag der Kommission

1. Auf das Beitreibungs- oder Mitteilungsersuchen der ersuchenden Behörde stellt die ersuchte Behörde sämtliche Informationen und die Amtshilfe zur Verfügung, die der ersuchenden Behörde bei der Beitreibung einer Strafzahlung und/oder Geldbuße und, soweit möglich, der zugrunde liegenden Forderung von Nutzen sein können.

Das Auskunftersuchen in Bezug auf eine Strafzahlung oder Geldbuße und das Ersuchen um Mitteilung einer einschlägigen Entscheidung enthält mindestens folgende Angaben:

- (a) Name und Anschrift des Empfängers sowie weitere relevante Daten oder Informationen zur Identifizierung des Empfängers;
- (b) Zweck der Mitteilung oder des

Geänderter Text

1. Auf das Beitreibungs- oder Mitteilungsersuchen der ersuchenden Behörde stellt die ersuchte Behörde sämtliche Informationen und die **angeforderte** Amtshilfe **unverzüglich** zur Verfügung, die der ersuchenden Behörde bei der Beitreibung einer Strafzahlung und/oder Geldbuße und, soweit möglich, der zugrunde liegenden Forderung von Nutzen sein können.

Das Auskunftersuchen in Bezug auf eine Strafzahlung oder Geldbuße und das Ersuchen um Mitteilung einer einschlägigen Entscheidung enthält mindestens folgende Angaben:

- (a) Name und Anschrift des Empfängers sowie weitere relevante Daten oder Informationen zur Identifizierung des Empfängers;
- (b) Zweck der Mitteilung oder des

Beitreibungsersuchens,
Ausführungszeitraum sowie für die
Durchsetzung relevante Daten;

(c) Beschreibung der Art und Höhe der
Strafzahlung oder Geldbuße sowie der
zugrunde liegenden Forderung, auf die sich
das Ersuchen bezieht, sowie ihrer
verschiedenen Bestandteile;

(d) alle sonstigen relevanten Informationen
oder Dokumente auch gerichtlicher Art
bezüglich der Forderung, der Strafzahlung
oder der Geldbuße; und

(e) Name, Anschrift und sonstige
Kontaktdaten der zuständigen Stelle, die
für die Beurteilung der Strafzahlung
und/oder Geldbuße verantwortlich ist, und,
falls nicht identisch, der zuständigen Stelle,
bei der weitere Informationen über die
Strafzahlung und/oder Geldbuße oder die
Möglichkeiten zur Anfechtung der
Zahlungsverpflichtung bzw. der
einschlägigen Entscheidung eingeholt
werden können.

2. Für die Zwecke der Beitreibung einer
Strafzahlung oder Geldbuße oder einer
entsprechenden Mitteilung im ersuchten
Mitgliedstaat wird jede Strafzahlung oder
Geldbuße, für die ein Beitreibungs- oder
Mitteilungsersuchen gestellt wurde, so
behandelt, als handele es sich um eine
Strafzahlung oder Geldbuße des ersuchten
Mitgliedstaats.

3. Die ersuchte Behörde teilt der
ersuchenden Behörde unverzüglich mit,
was aufgrund des Mitteilungs- oder
Beitreibungsersuchens veranlasst worden
ist, und insbesondere, an welchem Tag
dem Empfänger die Verfügung oder
Entscheidung übermittelt worden ist.

Beitreibungsersuchens,
Ausführungszeitraum sowie für die
Durchsetzung relevante Daten;

(c) Beschreibung der Art und Höhe der
Strafzahlung oder Geldbuße sowie der
zugrunde liegenden Forderung, auf die sich
das Ersuchen bezieht, sowie ihrer
verschiedenen Bestandteile;

(d) alle sonstigen relevanten Informationen
oder Dokumente auch gerichtlicher Art
bezüglich der Forderung, der Strafzahlung
oder der Geldbuße; und

(e) Name, Anschrift und sonstige
Kontaktdaten der zuständigen Stelle, die
für die Beurteilung der Strafzahlung
und/oder Geldbuße verantwortlich ist, und,
falls nicht identisch, der zuständigen Stelle,
bei der weitere Informationen über die
Strafzahlung und/oder Geldbuße oder die
Möglichkeiten zur Anfechtung der
Zahlungsverpflichtung bzw. der
einschlägigen Entscheidung eingeholt
werden können.

2. Für die Zwecke der Beitreibung einer
Strafzahlung oder Geldbuße oder einer
**Nachzahlung von
Sozialversicherungsbeiträgen oder einer**
entsprechenden Mitteilung im ersuchten
Mitgliedstaat wird jede Strafzahlung oder
Geldbuße **oder Nachzahlung von
Sozialversicherungsbeiträgen**, für die ein
Beitreibungs- oder Mitteilungsersuchen
gestellt wurde, so behandelt, als handele es
sich um eine Strafzahlung oder Geldbuße
**oder Nachzahlung von
Sozialversicherungsbeiträgen** des
ersuchten Mitgliedstaats.

3. Die ersuchte Behörde teilt der
ersuchenden Behörde unverzüglich mit,
was aufgrund des **Informations-**,
Mitteilungs- oder Beitreibungsersuchens
veranlasst worden ist, und insbesondere, an
welchem Tag dem Empfänger die
Verfügung oder Entscheidung übermittelt
worden ist. **Das Gleiche gilt, wenn
wesentliche Hindernisse bei der**

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde ebenfalls mit, aus welchen Gründen einem Ersuchen um Information, Beitreibung oder Mitteilung nicht stattgegeben werden kann.

erfolgreichen Bearbeitung de Anfrage vorliegen.

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde ebenfalls mit, aus welchen Gründen einem Ersuchen um Information, Beitreibung oder Mitteilung nicht stattgegeben werden kann.

3a. Die Vorschriften über die Beitreibung von Strafen oder Sanktionen gelten auch für Strafen, die im Rahmen vollstreckbarer rechtsverbindlicher Entscheidungen durch nationale Gerichte verhängt werden sowie im Rahmen von Entscheidungen bei Verfahren in Bezug auf Arbeitsbeziehungen.

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 15

Vorschlag der Kommission

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

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

2. Werden die im ersuchten Mitgliedstaat ergriffenen Vollstreckungsmaßnahmen oder die Gültigkeit einer Mitteilung durch eine zuständige Behörde des ersuchten Mitgliedstaats angefochten, so ist der

Geänderter Text

1. Wird im Zuge des Beitreibungs- oder Mitteilungsverfahrens die Geldbuße, Strafzahlung und/oder die zugrunde liegende Forderung ***in dem betreffenden Mitgliedstaat*** vom betreffenden Dienstleistungserbringer oder einer betroffenen Partei ***im Einklang mit den geltenden Bestimmungen*** angefochten, so wird das grenzüberschreitende Verfahren zur Vollstreckung der Strafzahlung oder Geldbuße ausgesetzt, bis die in dieser Sache zuständige nationale Behörde ***in dem ersuchenden Mitgliedstaat*** eine Entscheidung getroffen hat.

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

2. Werden die im ersuchten Mitgliedstaat ergriffenen Vollstreckungsmaßnahmen oder die Gültigkeit einer Mitteilung durch eine zuständige Behörde des ersuchten Mitgliedstaats angefochten, so ist der

Rechtsbehelf bei der zuständigen Stelle oder der zuständigen Justizbehörde dieses Mitgliedstaats nach dessen Recht einzulegen.

Rechtsbehelf bei der zuständigen Stelle oder der zuständigen Justizbehörde dieses Mitgliedstaats nach dessen Recht einzulegen.

Änderungsantrag 58

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16

Vorschlag der Kommission

1. Die **ersuchte Behörde überweist der ersuchenden Behörde die in Bezug auf die in diesem Kapitel genannten Strafzahlungen oder Geldbußen** beigetriebenen Beträge.

Die ersuchte Behörde kann bei der betreffenden natürlichen oder juristischen Person sämtliche Kosten einziehen, die ihr im Zusammenhang mit der Beitreibung entstehen; sie verfährt dabei nach den für vergleichbare Forderungen geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Gepflogenheiten des ersuchten Mitgliedstaats.

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

Bereitet die Beitreibung besondere Probleme oder betrifft sie einen sehr hohen Betrag, so können die ersuchenden und die ersuchten Behörden im Einzelfall Erstattungsmodalitäten vereinbaren.

3. **Ungeachtet des Absatzes 2 bleibt die zuständige Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat gegenüber dem ersuchten Mitgliedstaat für jegliche Kosten und Verluste haftbar, die infolge von Maßnahmen entstanden sind, die sich hinsichtlich der Substanz der Geldbuße oder Strafzahlung, des von der**

Geänderter Text

1. Die **im Zusammenhang mit** in diesem Kapitel genannten **Strafen** oder **Sanktionen** beigetriebenen Beträge **verbleiben bei der ersuchten Behörde.**

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

ersuchenden Behörde ausgestellten Vollstreckungstitels und/oder jeglicher Sicherungsmaßnahmen der ersuchenden Behörde als unbegründet herausstellen.

Änderungsantrag 59

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 16a

Innerhalb von drei Jahren nach dem ... überprüft die Kommission nach Konsultation der Mitgliedstaaten die Anwendung dieses Kapitels insbesondere im Lichte der Erfahrungen mit dem System der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen und der Wirksamkeit dieses Systems, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.*

** ABL.: Bitte das Datum zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie einfügen.*

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1. Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 13, 14 und 15 erfolgt durch das **Binnenmarkt-Informationssystem (IMI)**

1. Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 13, 14 und 15 erfolgt **soweit möglich** durch das **Binnenmarkt-Informationssystem (IMI)**

[reference to IMI Regulation].

2. Die Mitgliedstaaten können weiterhin bilaterale Vereinbarungen über die Verwaltungszusammenarbeit anwenden, die zwischen ihren zuständigen Behörden zur Anwendung und Überwachung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG getroffen wurden, sofern diese Vereinbarungen nicht die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen beeinträchtigen.

3. Im Kontext bilateraler **Vereinbarungen** gemäß Absatz 2 **setzen** die Mitgliedstaaten das IMI **so oft wie** möglich **ein**. Hat jedoch eine zuständige Behörde in einem der betreffenden Mitgliedstaaten das IMI verwendet, so **ist** dieses bei unter Umständen erforderlichen Follow-up-Maßnahmen ebenfalls **zu verwenden und hat Vorrang vor dem (den) Mechanismus (Mechanismen), die in einer bilateralen Vereinbarung für die Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe vorgesehen sind**.

Änderungsantrag 61

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 21 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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

[reference to IMI Regulation] **sowie durch andere bestehende Kooperationsmaßnahmen, wie z. B. bilaterale Vereinbarungen**.

2. Die Mitgliedstaaten können weiterhin bilaterale Vereinbarungen über die Verwaltungszusammenarbeit **und gegenseitige Amtshilfe** anwenden, die zwischen ihren zuständigen Behörden zur Anwendung und Überwachung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG getroffen wurden, sofern diese Vereinbarungen nicht die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen **beeinträchtigen, und neue Vereinbarungen abschließen**.

3. Im Kontext bilateraler **Regelungen** gemäß Absatz 2 **können** die Mitgliedstaaten das IMI **einsetzen, wo dies** möglich **ist**. Hat jedoch eine zuständige Behörde in einem der betreffenden Mitgliedstaaten das IMI verwendet, so **kann** dieses, **soweit möglich**, bei unter Umständen erforderlichen Follow-up-Maßnahmen ebenfalls **verwendet werden**.

Geänderter Text

1. Spätestens **drei Jahre** nach Ablauf der Umsetzungsfrist erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls

geeignete Vorschläge vor.

geeignete Vorschläge vor.

BEGRÜNDUNG

Die Entsendung von Arbeitnehmern spielt im Kontext der grenzübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen und der Entwicklung des Binnenmarkts eine zentrale Rolle. Jedes Jahr werden ungefähr eine Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürger in einen anderen Mitgliedstaat entsandt. Diese Gruppe von Arbeitnehmern muss insbesondere in Krisenzeiten, wenn ihr Potenzial und ihre Wettbewerbsfähigkeit es ermöglichen, ein bestimmtes Beschäftigungsniveau aufrechtzuerhalten oder sogar neue Arbeitsplätze zu schaffen, geschützt werden. Wir müssen tätig werden, um die Mobilität europäischer Unternehmen auf dem Binnenmarkt zu entwickeln und zu verbessern. Dies wird zu Wirtschaftswachstum und Stabilität in der Europäischen Union führen.

Die Dienstleistungsfreiheit (zu unterscheiden von der Freizügigkeit der Arbeitnehmer), auf deren Grundlage Arbeitnehmer entsandt werden, ist eine der Säulen des Binnenmarkts und bildet die Basis der grenzüberschreitenden Mobilität tausender europäischer Unternehmen. Garantierte Dienstleistungsfreiheit muss einhergehen mit garantierten Arbeitnehmerrechten. In diesem Zusammenhang ist ein ausgeglichener Ansatz in Bezug auf Maßnahmen und vorgeschlagene Instrumente unabdingbar. Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten muss weiter ausgebaut werden, um die besondere Gruppe entsandter Arbeitnehmer besser zu schützen und zu erfassen.

DURCHSETZUNGSRICHTLINIE

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen deutlich, dass es dringenden Verbesserungsbedarf gibt, um die Umsetzung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sicherzustellen. Es existiert eine Reihe von Problemen, die von der Missachtung von Arbeitnehmerrechten und fehlenden oder unzugänglichen Informationen bis zu fortbestehenden Hemmnissen bei der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten oder der Durchsetzung von Bußgeldern und Sanktionen auf grenzübergreifender Ebene reichen. Ferner gab es in den letzten Jahren mehrere Entscheidungen des EuGH, die zur Begrenzung bestimmter Maßnahmen innerhalb des Rechtsrahmens in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern geführt haben. Daher hat die Europäische Kommission am 21. März 2012 eine Durchsetzungsrichtlinie mit neuen Lösungen und Maßnahmen vorgeschlagen. Die Durchsetzungsrichtlinie basiert auf den Artikeln 53 Absatz 1 und auf Artikel 62 des AEUV, die zum Zwecke der Rechtsklarheit beibehalten werden sollten.

Die Berichterstatterin erkennt die Notwendigkeit von Verbesserungen an, um die bessere Umsetzung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG sicherzustellen, und begrüßt daher den Vorschlag der Europäischen Kommission. Nach Auffassung der Berichterstatterin sollte die Durchsetzungsrichtlinie im Allgemeinen:

- ausgeglichene Maßnahmen enthalten, um entsandte Arbeitnehmer zu schützen und die Dienstleistungsfreiheit sicherzustellen;
- einen klaren Rechtsrahmen für die Gruppe der entsandten Arbeitnehmer schaffen, um ihr Potenzial und ihre Wettbewerbsfähigkeit insbesondere in Krisenzeiten zur Bekämpfung der steigenden Arbeitslosigkeit zu nutzen;

- den Zugang zu Informationen, sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitgeber, verbessern, um Entsendungen einfacher und sicherer zu machen;
- die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten verbessern, um die Rechte der Arbeitgeber besser sicherzustellen;
- unnötige bürokratische Hürden für Unternehmen (insbesondere KMU) vermeiden, die die Mobilität der Unternehmen auf dem Binnenmarkt sowie deren Fähigkeit zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beeinträchtigen könnten.

Zugang zu Informationen (Artikel 5)

In Anbetracht der Tatsache, dass Probleme hinsichtlich des Zugangs zu sowie der Transparenz und Vollständigkeit von Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sehr oft eine Ursache für die Nichtanwendung von Vorschriften sind, gibt es dringenden Verbesserungsbedarf beim Zugang zu und der Kommunikation von Informationen. Die Existenz unterschiedlicher Arbeitsmarktmodelle und von unterschiedlichen Systemen der Arbeitsbeziehungen in der EU, in denen allgemein verbindliche Vorschriften von nationalen Behörden und Sozialpartnern entweder alternativ oder gleichzeitig festgelegt werden, schafft Probleme bei der Identifizierung der anzuwendenden Beschäftigungsbedingungen. Zur Lösung dieses Problems schlägt die Berichterstatterin vor, eine einzige nationale Website pro Mitgliedstaat mit allen nötigen Informationen über verbindliche Beschäftigungsbedingungen einzuführen. Die Berichterstatterin fordert ferner, den Zugang zu Informationen auf Unionsebene durch aktualisierte, genaue und vollständige Informationen in den auf der Website der Europäischen Kommission veröffentlichten Länderübersichten sicherzustellen. Die Verbesserung des Zugangs zu Informationen, auch durch die Verfügbarkeit von Informationen für Dienstleister auf Englisch und in den wichtigsten anderen Sprachen, kann dazu beitragen, eine Reihe von Problemen zu lösen, die, wie aktuelle Erfahrungen zeigen, ernsthafte Auswirkungen auf Unternehmen und entsandte Arbeitnehmer haben können.

Rechtsklarheit und Verhältnismäßigkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen (Artikel 3, 9)

Um für Rechtsklarheit und -sicherheit zu sorgen, muss eine Liste von einheitlichen Maßnahmen auf EU-Ebene eingeführt werden. Zwei Artikel in der Durchsetzungsrichtlinie sind hierbei von außerordentlicher Bedeutung, namentlich Artikel 3 und Artikel 9.

Die Berichterstatterin schlägt vor, den Hinweisscharakter der Listen in den Artikeln beizubehalten. Mit den zwei in Artikel 3 enthaltenen Listen soll die Umgehung gesetzlicher Bestimmungen bekämpft und ihr vorbeugt werden, sie dürfen allerdings nicht zu Situationen führen, in denen ehrliche Unternehmen von bestimmten nationalen Märkten ausgeschlossen werden. Die Entsendung von Arbeitnehmern ist kein nationales Phänomen, sondern eine grenzübergreifende Aktivität, die einen gemeinsamen Rechtsrahmen und eine gemeinsame Herangehensweise erfordert. Daher müssen die Listen auch gemeinsame Richtkriterien auf EU-Ebene enthalten.

Zwischen der Einführung einer gemeinsamen Liste von Kriterien in Artikel 3 und der Erstellung einer gemeinsamen Liste von Kontrollmechanismen in Artikel 9 besteht ein direkter Zusammenhang. Die Berichterstatterin spricht sich entschlossen für Klarheit im Zusammenhang mit den Kontrollen aus, was nur durch eine gemeinsame Liste möglicher Kontrollmaßnahmen erreicht werden kann. Rechtsklarheit wird erzielt, indem klar kommuniziert wird, was kontrolliert werden soll.

Die Verhältnismäßigkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen ist eine grundlegende Voraussetzung für ihre Akzeptanz auf Ebene der EU.

Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten (Artikel 6, 7, 18)

In Bezug auf die Tatsache, dass die Entsendung von Arbeitnehmern eine grenzübergreifende Aktivität darstellt, ist die ordnungsgemäße und effektive Zusammenarbeit der zuständigen Behörden im Niederlassungsmitgliedstaat und im Aufnahmemitgliedstaat notwendig.

Um die administrative Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten zu verbessern, muss für eine bessere Verwendung des IMI-Systems gesorgt werden. Daher schlägt die Berichterstatterin vor, das IMI-System wann immer möglich einzusetzen; ferner ist eine Überprüfung der von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Fristen notwendig, um diese so kurz wie möglich zu halten. Ferner muss für Datenschutz gesorgt werden.

12.3.2013

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BINNENMARKT UND VERBRAUCHERSCHUTZ

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu dem 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
(COM(2012)0131 – C7-0086/2012 – 2012/0061(COD))

Verfasser der Stellungnahme: Malcolm Harbour

KURZE BEGRÜNDUNG

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die Dienstleistungsfreiheit sind Grundpfeiler des Binnenmarktes. Durch die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern sollen die Rechte dieser Arbeitnehmer geschützt und Sozialdumping verhindert werden, wenn Unternehmen Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen Mitgliedstaat entsenden. Da diese Richtlinie nachweislich in starkem Maße umgangen und unzureichend durchgesetzt wurde, hat die Kommission einen Vorschlag für eine Durchsetzungsrichtlinie vorgelegt.

Ziel der Durchsetzungsrichtlinie muss es sein, die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG umsetzbar zu machen, gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen herzustellen, die Umgehung der Bestimmungen zu sanktionieren und die Arbeitnehmerrechte zu schützen.

Der Verfasser der Stellungnahme hat Textergänzungen vorgeschlagen, um die Ziele der Richtlinie 96/71/EG hervorzuheben. Der Schwerpunkt liegt dabei darauf, dass keine Arbeitnehmer aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit benachteiligt werden dürfen und dass die vorgeschlagene Durchsetzungsrichtlinie im Einklang mit den Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG zu einer besseren Durchsetzung und effektiven Sanktionierung von Umgehungen führen sollte.

Der Verfasser der Stellungnahme hat in zahlreichen Bereichen Klarstellungen eingefügt. Dazu zählen eindeutigere Definitionen und eine Präzisierung der Rollen und Verantwortlichkeiten der Mitgliedstaaten und Dienstleistungserbringer, beispielsweise ein Nachweis dafür, dass der Arbeitnehmer vor der Entsendung in einem Arbeitsverhältnis zu dem Unternehmen gestanden hat. Vorgeschlagen wird ein Mindestpaket von Durchsetzungsmaßnahmen sowie eine offene Liste im Artikel 9, die von entscheidender Bedeutung sind, damit die Mitgliedstaaten die

notwendige Flexibilität erlangen, um zusätzliche Maßnahmen für eine ordnungsgemäße Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu ergreifen.

Um eine Umgehung der Richtlinie zu unterbinden, hat der Verfasser der Stellungnahme drei zentrale Vorschläge unterbreitet. Erstens sollen im Fall einer Nichteinhaltung der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie für das betreffende Unternehmen die einschlägigen Rechtsvorschriften im Land der Dienstleistungserbringung gelten und sämtliche betroffenen Arbeitnehmer als Arbeitnehmer betrachtet werden, die ihr Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union gemäß Artikel 45 AEUV wahrnehmen, in welchem die Nichtdiskriminierung besonders hervorgehoben wird.

Zweitens wird vorgeschlagen, die Rechtsgrundlage des Vorschlags zu ändern, damit klargestellt wird, dass diese Richtlinie die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und den freien Dienstleistungsverkehr betrifft. Drittens sollen diejenigen Mitgliedstaaten streng bestraft werden, die sich nicht kooperativ verhalten, wenn sie aufgefordert werden, die für die Überprüfung einer Entsendesituation erforderlichen Informationen bereitzustellen.

Missbrauch von Unterauftragsketten kommt nicht nur in der Bauwirtschaft vor. Daher sollte die gesamtschuldnerische Haftung auf alle Branchen ausgedehnt werden. Die Anforderung, der Sorgfaltspflicht nachzukommen, ließe sich in der Praxis nur schwer umsetzen und wurde daher gestrichen. Die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Maßnahmen nach Maßgabe ihrer eigenen Erfahrungen und Verfahren ergreifen, um die Umsetzung der gesamtschuldnerischen Haftung zu gewährleisten. Auch die Einführung oder Beibehaltung strengerer Vorschriften auf einzelstaatlicher Ebene sollte zugelassen werden. Die Kommission sollte in Zusammenarbeit mit dem Parlament und dem Rat die Anwendung dieses Artikels im Hinblick auf Vorschläge für gegebenenfalls notwendige Änderungen überprüfen.

Nach Ansicht des Verfassers der Stellungnahme sind eine solide Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe für den Erfolg der vorgeschlagenen Richtlinie entscheidend. Zwar wird das Potenzial des IMI-Systems für den schnellen Informationsaustausch über Sprachgrenzen hinweg erkannt, doch es gibt in einigen Mitgliedstaaten bereits hocheffektive Verfahren der Verwaltungszusammenarbeit, die nicht auf IMI gründen. Den Mitgliedstaaten sollte es freistehen, bilaterale Abkommen außerhalb von IMI anzuwenden. Die zuständigen Behörden müssen die geforderten Informationen unverzüglich bereitstellen und – sofern diese Informationen nicht verfügbar sind – eine offizielle Erklärung darüber vorlegen.

Um mehr Informationen für die Arbeitnehmer bereitzustellen, sollten Angaben zu den Ansprechpartnern in den zuständigen Behörden veröffentlicht werden. Weiterhin sollten Informationen zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kostenfrei und in klarer, transparenter, umfassender und leicht verständlicher Form allgemein zugänglich sein.

Zur Verbesserung der Verwaltungszusammenarbeit und der gegenseitigen Amtshilfe sollte die Kommission die Ergebnisse der Folgenabschätzung zur Durchführbarkeit eines europaweiten Melde- oder Registrierungssystems, das auf den vorhandenen Systemen in den Mitgliedstaaten basiert und kompatibel mit diesen ist, vorstellen. Zweitens sollte die Kommission einen Vorschlag für ein europäisches Verzeichnis (eine schwarze Liste) derjenigen Unternehmen vorlegen, die nachweislich schwerwiegende Verstöße gegen die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG und weitere einschlägige Rechtsvorschriften der

Europäischen Union begangen haben.

Der Erfolg der vorgeschlagenen Durchsetzungsrichtlinie und der Richtlinie 96/71/EG ist nicht nur vom politischen Willen abhängig, sondern auch von der Zuweisung angemessener Ressourcen. Aus diesem Grund legt der Verfasser der Stellungnahme einen Textvorschlag vor, in dem die Mitgliedstaaten und die Kommission zur Bereitstellung der erforderlichen Mittel verpflichtet werden, damit die Richtlinie 96/71/EG ordnungsgemäß durchgesetzt werden kann.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für Binnenmarkt und Verbraucherschutz ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1 Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2

Vorschlag der Kommission

(2) Die ***Freizügigkeit der Arbeitnehmer gibt allen Bürgerinnen und Bürgern das Recht, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und schützt sie im Bereich der Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen vor Diskriminierung gegenüber den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaates. Die Freizügigkeit ist nicht zu verwechseln mit der*** Dienstleistungsfreiheit, ***die*** das Recht von Unternehmen ***umfasst***, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken („entsenden“), um dort die für die Erbringung dieser Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten zu verrichten.

Geänderter Text

(2) Die Dienstleistungsfreiheit ***umfasst*** das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken („entsenden“), um dort die für die Erbringung dieser Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten zu verrichten. ***Bei der Entsendung von Arbeitnehmern muss diese Freiheit von der Freizügigkeit der Arbeitnehmer unterschieden werden, die allen Bürgerinnen und Bürgern das Recht gibt, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und sie im Bereich der Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen vor Benachteiligung gegenüber den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaates schützt.***

Änderungsantrag 2 Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2 a (neu)

(2a) Durch diese Richtlinie sollte die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und gegebenenfalls in den Übereinkommen der IAO sowie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Grundrechte nicht beeinträchtigt werden.

**Änderungsantrag 3
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3**

(3) Für Arbeitnehmer, die zur Verrichtung von Arbeiten zum Zweck der Dienstleistungserbringung in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem sie gewöhnlich arbeiten, enthält die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen einen Kernbestand klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die die Dienstleister in demjenigen Mitgliedstaat beachten müssen, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, um einen Mindestschutz der entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten.

(3) Für Arbeitnehmer, die zur Verrichtung von Arbeiten zum Zweck der Dienstleistungserbringung in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem sie gewöhnlich arbeiten, enthält die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen einen Kernbestand klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die die Dienstleister in demjenigen Mitgliedstaat beachten müssen, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, um einen Mindestschutz der entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten. ***Durch diese Richtlinie sollten keine Rechtsvorschriften oder tariflich vereinbarten Bestimmungen beeinträchtigt werden, in denen günstigere Bedingungen für entsandte Arbeitnehmer vorgesehen sind, sofern Sorge dafür getragen wird, dass einheimische und ausländische Unternehmen und Arbeitnehmer gleich behandelt und nicht benachteiligt werden. Durch diese Richtlinie soll die Umsetzung der Richtlinie 96/17/EG unter vollständiger Einhaltung von Artikel 26 Absatz 2, Artikel 45 Absätze 1 und 2,***

**Artikel 53 Absatz 1 und Artikel 62 AEUV
und der Charta der Grundrechte der
Europäischen Union verbessert werden.**

**Änderungsantrag 4
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

**(3a) Durch diese Richtlinie soll die
Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG
verbessert werden. Daher sollen die
Bestimmungen dieser Richtlinie
unbeschadet der Bestimmungen der
Richtlinie 96/71/EG Anwendung finden.**

**Änderungsantrag 5
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

**(3b) Um für die Einhaltung der
Richtlinie 96/71/EG zu sorgen, ohne den
Dienstleistungsanbietern unnötige
Verwaltungslasten aufzubürden, ist es
unerlässlich, dass der Tatbestand in
Artikel 3 dieser Richtlinie als einen
Anhaltspunkt bietend und nicht
erschöpfend betrachtet wird. Es sollte
nicht erforderlich sein, bei jeder
Entsendung jeden einzelnen Punkt zu
erfüllen.**

**Änderungsantrag 6
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu

(4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu

bekämpfen, *sollten* die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung verbessert werden.

bekämpfen, *müssen* die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung *sichergestellt werden, und sie sollten unter Berücksichtigung der Grundsätze Verhältnismäßigkeit und Nichtdiskriminierung* verbessert werden. *Der Kernbestand klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Richtlinie 96/71/EG darf durch diese Richtlinie nicht beeinträchtigt werden. Jegliche Umgehung der Bestimmungen und insbesondere der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen muss Sanktionen nach sich ziehen.*

Änderungsantrag 7
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4a) Alle im Rahmen dieser Richtlinie ergriffenen Maßnahmen müssen begründet, verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sein, damit kein neuer Verwaltungsaufwand entsteht, das Beschäftigungspotenzial insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen nicht eingeschränkt wird und zugleich die entsandten Arbeitnehmer geschützt werden.

Änderungsantrag 8
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5) Daher müssen die wesentlichen Tatbestandsmerkmale, die den vorübergehenden Charakter einer Entsendung kennzeichnen, wozu gehört, dass der Arbeitgeber tatsächlich in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, niedergelassen ist, wie auch das Verhältnis zwischen der Richtlinie 96/71/EG und der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das

(5) Daher müssen die wesentlichen Tatbestandsmerkmale, die den vorübergehenden Charakter einer Entsendung kennzeichnen, wozu gehört, dass der Arbeitgeber tatsächlich in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, niedergelassen ist, wie auch das Verhältnis zwischen der Richtlinie 96/71/EG und der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das

auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (nachstehend „Rom-I-Verordnung“) weiter klargestellt werden.

auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (nachstehend „Rom-I-Verordnung“) **im Interesse einer möglichst umfassenden Anwendung der Richtlinie** weiter klargestellt werden.

Änderungsantrag 9
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) Erforderlichenfalls sollten das Europäische Parlament und der Rat die Kommission bei der Umsetzung dieser Richtlinie unterstützen, sie beaufsichtigen und Rückmeldungen zur Umsetzung geben.

Änderungsantrag 10
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch die vorliegende Richtlinie unbeschadet der Rechtsvorschriften, die gemäß Artikel 8 der Rom-I-Verordnung auf individuelle Beschäftigungsverträge anzuwenden sind, oder der Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten.

(6) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch die vorliegende Richtlinie unbeschadet der Rechtsvorschriften, die gemäß Artikel 8 der Rom-I-Verordnung auf individuelle Beschäftigungsverträge anzuwenden sind, oder der Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten. **Die Bestimmungen dieser Richtlinie sollten einzelstaatliche Vorschriften, die günstigere Bedingungen für entsandte Arbeitnehmer vorsehen und durchsetzen, unberührt lassen.**

Änderungsantrag 11
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7a) Die Mitgliedstaaten sollten Sorge dafür tragen, dass die Ressourcen zur Verfügung stehen, die für wirksame Überprüfungen erforderlich sind und benötigt werden, um Auskunftersuchen des Aufnahme- oder Niederlassungsmitgliedstaats gemäß dieser Richtlinie unverzüglich entsprechen zu können.

Änderungsantrag 12
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(8) Den **Gewerkschaften** kommt bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da **die Sozialpartner** – im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten – die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze (alternativ oder gleichzeitig) bestimmen können.

(8) Den **Sozialpartnern** kommt bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da **sie** – im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten – die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze (alternativ oder gleichzeitig) bestimmen können. **Es sollte Aufgabe der Sozialpartner sein, diese Lohnsätze bekanntzugeben.**

Änderungsantrag 13
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 10

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(10) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich

(10) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich

geltenden EU-Rechts untergräbt. ***Deshalb ist es wichtig, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten eng zusammenarbeiten, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und der Sozialpartner nicht zu vernachlässigen ist.***

geltenden EU-Rechts untergräbt. ***Es ist daher wichtig, diesbezüglich eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, der Kommission und den einschlägigen nationalen, regionalen und lokalen Akteuren, zu denen auch Arbeitsaufsicht und Sozialpartner zählen, zu begründen und zu pflegen.***

Änderungsantrag 14 Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

Vorschlag der Kommission

(11) Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von grundlegender Bedeutung.

Geänderter Text

(11) ***Da der Aufnahmemitgliedstaat die Tatbestandmerkmale eines in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Unternehmens nur in begrenzter Weise feststellen kann, ist eine Zusammenarbeit mit dem Niederlassungsmitgliedstaat von entscheidender Bedeutung und sollte weiter verbessert werden.*** Gegenseitiges Vertrauen, ***Hilfsbereitschaft***, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von grundlegender Bedeutung.

Änderungsantrag 15 Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12

Vorschlag der Kommission

(12) Im Hinblick auf eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG und eine bessere Verwaltungszusammenarbeit ist es angezeigt, ein System für den elektronischen Informationsaustausch vorzusehen; die zuständigen Behörden sollten soweit wie möglich das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) nutzen. Dies ***sollte*** jedoch nicht der Anwendung bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen für die Verwaltungszusammenarbeit

Geänderter Text

(12) Im Hinblick auf eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG und eine bessere Verwaltungszusammenarbeit ist es angezeigt, ein System für den elektronischen Informationsaustausch vorzusehen; die zuständigen Behörden sollten soweit wie möglich das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) nutzen. Dies ***steht*** jedoch der Anwendung bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen für die Verwaltungszusammenarbeit nicht

entgegenstehen.

entgegen. Die praktische Anwendung des elektronischen Informationsaustausches mithilfe des Binnenmarkt-Informationssystems sollte auf seine Funktionalität hin untersucht werden.

Änderungsantrag 16
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 13 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13a) Es gibt Anlass zu Besorgnis, dass die Mitgliedstaaten nach wie vor große Schwierigkeiten haben, grenzübergreifend Bußgelder einzuziehen und Verwaltungssanktionen zu erlassen. In künftigen Vorschriften muss auf die gegenseitige Anerkennung von Bußgeldern und Verwaltungssanktionen hingearbeitet werden.

Änderungsantrag 17
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(14) Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zur Verfügung zu stellen und einen wirksamen Zugang zu diesen Informationen zu schaffen, sollte weiter konkretisiert werden.

(14) Die Mitgliedstaaten sollten die Kommission davon in Kenntnis setzen, auf welche Weise sie den entsandten Arbeitnehmern und Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zur Verfügung stellen wollen.

Änderungsantrag 18
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(14a) Sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in für

*allgemein verbindlich erklärten
Tarifverträgen festgelegt, sollten die
Mitgliedstaaten Sorge dafür tragen, dass
diese Tarifverträge amtlich veröffentlicht
und zugänglich gemacht werden.*

Änderungsantrag 19
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*(15a) Zur Verbesserung und
Erleichterung gegenseitiger Amtshilfe
und grenzüberschreitender
Zusammenarbeit zwischen den
zuständigen Behörden in den
Mitgliedstaaten sollte ein europaweites
Melde- oder Registrierungssystem, das
auf den vorhandenen Systemen in den
Mitgliedstaaten basiert und mit diesen
kompatibel ist, nach Maßgabe der
Bestimmungen zum Schutz
personenbezogener Daten entwickelt
werden. Damit ein derartiges System mit
den Grundsätzen der
Nichtdiskriminierung und des fairen
Wettbewerbs vereinbar ist, sollte die
Kommission dem Europäischen
Parlament und dem Rat eine
Folgenabschätzung zur Durchführbarkeit
eines solchen Systems vorlegen.*

Änderungsantrag 20
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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

(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 *gezielte*
Kontrollmaßnahmen oder

Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. Solche Maßnahmen und Anforderungen dürfen nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und die erforderlichen Informationen nicht ohne Weiteres vom Arbeitgeber der entsandten Arbeitnehmer oder den Behörden im Sitzmitgliedstaat des Dienstleisters innerhalb einer vertretbaren Frist eingeholt werden können, und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.

Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. ***Diese Kontrollmaßnahmen oder Verwaltungsformalitäten sollten verhältnismäßig sein und keinen ungerechtfertigten übermäßigen Verwaltungsaufwand nach sich ziehen.*** Solche Maßnahmen und Anforderungen dürfen nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und die erforderlichen Informationen nicht ohne Weiteres vom Arbeitgeber der entsandten Arbeitnehmer oder den Behörden im Sitzmitgliedstaat des Dienstleisters innerhalb einer vertretbaren Frist eingeholt werden können, und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.

Änderungsantrag 21
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(16a) Bei sämtlichen Risikobewertungen, die die zuständigen Behörden durchführen, sollten die Wirtschaftszweige ermittelt werden, in die am häufigsten Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienstleistungen auf dem jeweiligen Hoheitsgebiet entsandt werden. In Betracht zu ziehen sind bei diesen Risikobewertungen die besonderen Probleme und Anforderungen bestimmter Branchen, in der Vergangenheit begangene Zuwiderhandlungen, von den Sozialpartnern vor Ort bereitgestellte Informationen, Umgehungspraktiken sowie die Schutzbedürftigkeit bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern.

Änderungsantrag 22
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission

(18) Zur Sicherstellung einer besseren und einheitlicheren Anwendung der Richtlinie 96/71/EG sowie ihrer Durchsetzung in der Praxis und zum möglichst weitreichenden Abbau der Unterschiede bei der EU-weiten Anwendung und Durchsetzung sollten die Mitgliedstaaten für eine wirksame und angemessene Arbeitsaufsicht in ihren Hoheitsgebieten sorgen.

Geänderter Text

(18) Zur Sicherstellung einer besseren und einheitlicheren Anwendung der Richtlinie 96/71/EG sowie ihrer Durchsetzung in der Praxis und zum möglichst weitreichenden Abbau der Unterschiede bei der EU-weiten Anwendung und Durchsetzung sollten die Mitgliedstaaten für eine wirksame und angemessene Arbeitsaufsicht in ihren Hoheitsgebieten sorgen. ***Die Inspektionen erfolgen in erster Linie auf der Grundlage einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden vorzunehmen ist und bei der Fragen wie die Umsetzung großer Infrastrukturvorhaben, die besonderen Probleme und Anforderungen bestimmter Branchen, in der Vergangenheit begangene Zuwiderhandlungen sowie die Schutzbedürftigkeit bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt werden sollten.***

Änderungsantrag 23
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission

(19) Nationale Arbeitsaufsichtsstellen, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen.

Geänderter Text

(19) Nationale Arbeitsaufsichtsstellen, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen.

Änderungsantrag 24
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(23) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und eine wirksamere Anwendung in der Praxis sicherzustellen, sollten effektive Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder über bezeichnete dritte Stellen, wie z. B. Gewerkschaften, andere Vereinigungen oder gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. Nationale Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor Gericht sollten davon unberührt bleiben.

(23) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und eine wirksamere Anwendung in der Praxis sicherzustellen, sollten effektive Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder – **gegebenenfalls mit ihrer Zustimmung** – über bezeichnete dritte Stellen, wie z. B. Gewerkschaften, andere Vereinigungen oder gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. Nationale Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor Gericht sollten davon unberührt bleiben.

Änderungsantrag 25
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission

(24) Angesichts der im Bausektor verbreiteten Vergabe von Unteraufträgen muss zum Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer sichergestellt werden, dass in diesem Sektor zumindest der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann für die Zahlung der den entsandten Arbeitnehmern geschuldeten Mindestnettolöhne, etwaiger Lohnnachzahlungen und/oder von Beiträgen an gemeinsame Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, soweit diese Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG unterliegen. Auftragnehmer, die ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen, werden nicht haftbar gemacht. Letzteres kann präventive Maßnahmen in Bezug auf vom Unterauftragnehmer vorgelegte Beweise umfassen, einschließlich, wo relevant, auf der Grundlage von Auskünften, die die

Geänderter Text

entfällt

nationalen Behörden erteilen.

Änderungsantrag 26
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(25) In bestimmten Fällen können auch andere Auftragnehmer im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten für die Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen haftbar gemacht werden bzw. ihre Haftung kann eingeschränkt werden – nach Konsultierung der Sozialpartner auf nationaler und sektoraler Ebene.

entfällt

Änderungsantrag 27
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(26) Die Verpflichtung, den Auftragnehmer haften zu lassen, wenn der direkte Unterauftragnehmer ein Dienstleistungserbringer mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat ist, der Arbeitnehmer entsendet, ist im übergeordneten öffentlichen Interesse des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer gerechtfertigt. Solche entsandten Arbeitnehmer sind hinsichtlich der Möglichkeit, ausstehende Lohnzahlungen oder Steuerrückzahlungen oder ungerechtfertigterweise zurückgehaltene Sozialversicherungsbeiträge einzufordern, unter Umständen nicht in derselben Situation wie Arbeitnehmer, die bei einem direkten Unterauftragnehmer mit Sitz im Sitzmitgliedstaat des Auftragnehmers beschäftigt sind.

entfällt

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission

(27) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen in grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen und machen es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, entsandten Arbeitnehmern unionsweit ein gleiches Maß an Schutz zu gewährleisten.

Geänderter Text

(27) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen **in Bezug auf die Umstände im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern gemäß der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie** in grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen und machen es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, entsandten Arbeitnehmern unionsweit ein gleiches Maß an Schutz zu gewährleisten. **Strafen und Sanktionen dieser Art, die aufgrund von Verstößen gegen die durch die Arbeitsgerichte oder in den Tarifvereinbarungen festgelegten Beschäftigungsbedingungen verhängt werden, müssen durchsetzbar sein.**

Änderungsantrag 29
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission

(28) Eine wirksame Durchsetzung der materiellrechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten Bußgeldern und Sanktionen abstellen. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des

Geänderter Text

(28) Eine wirksame Durchsetzung der materiellrechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten Bußgeldern und Sanktionen **in Bezug auf die Umstände im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern gemäß der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie** abstellen. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung

Binnenmarkts notwendig ist.

eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts notwendig ist.

Änderungsantrag 30
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission

(29) Durch die Annahme gemeinsamer Vorschriften für die Bereitstellung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über Bußgelder und Sanktionen sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten gewährleistet werden.

Geänderter Text

(29) Durch die Annahme gemeinsamer Vorschriften für die Bereitstellung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über Bußgelder und Sanktionen ***in Bezug auf die Umstände im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern gemäß der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie*** sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten gewährleistet werden.

Änderungsantrag 31
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission

(30) Ungeachtet der Festlegung einheitlicherer Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Sanktionen und Geldbußen und der Notwendigkeit einer größeren Zahl gemeinsamer Kriterien für *Follow-up-Maßnahmen* bei Nichtbezahlung derselben sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Strafen, Sanktionen und Bußgeldern oder

Geänderter Text

(30) Ungeachtet der Festlegung einheitlicherer Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Sanktionen und Geldbußen ***in Bezug auf die Umstände im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern gemäß der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie*** und der Notwendigkeit einer größeren Zahl gemeinsamer Kriterien für *Folgemassnahmen* bei Nichtbezahlung

Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihren nationalen Vorschriften berühren.

derselben sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Strafen, Sanktionen und Bußgeldern oder Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihren nationalen Vorschriften berühren.

Änderungsantrag 32
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

Mit dieser Richtlinie wird **eine Reihe spezifischer** Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen festgelegt, **um die Mitgliedstaaten bei der** Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG **zu unterstützen**, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung und Sanktionierung jeglichen Missbrauchs und jeglicher Umgehung der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Änderungsantrag 33
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 1 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

In dieser Richtlinie **werden Durchsetzungsmaßnahmen festgelegt, die für die Gleichstellung** entsandter Arbeitnehmer **hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG erforderlich sind. Durch diese Durchsetzungsmaßnahmen soll** die Ausübung der Dienstleistungsfreiheit erleichtert und **verbessert und** der faire Wettbewerb zwischen **Dienstleistungserbringern auf dem Binnenmarkt** gefördert werden.

Änderungsantrag 34
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und im EU-Recht anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik oder zur Durchführung anderer Maßnahmen, die im Rahmen der spezifischen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.

Änderungsantrag 35
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) „zuständige Behörde“ ***eine Behörde***, die von einem Mitgliedstaat benannt ***wurde, um*** Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie ***wahrzunehmen***;

Änderungsantrag 36
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe c a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik oder zur Durchführung anderer Maßnahmen, die im Rahmen der spezifischen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.

Geänderter Text

(a) „zuständige Behörde“ ***Behörden oder Stellen***, die von einem Mitgliedstaat benannt ***und mit der Wahrnehmung öffentlicher*** Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie ***betraut wurden***;

(ca) „Aufnahmemitgliedstaat“ einen Mitgliedstaat, in den der Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG vorübergehend entsandt wird;

Änderungsantrag 37
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG **tragen** die zuständigen Behörden **den tatsächlichen Umständen Rechnung**, die kennzeichnend sind für die Tätigkeiten, die ein Unternehmen in dem Staat seiner Niederlassung ausübt, um so zu bestimmen, ob das Unternehmen tatsächlich wesentliche Tätigkeiten ausübt, **die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen. Dabei kann u. a. berücksichtigt werden,**

Geänderter Text

Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG **nehmen** die zuständigen Behörden **eine Gesamtbeurteilung der Tatbestandsmerkmale vor**, die kennzeichnend sind für die Tätigkeiten, die ein Unternehmen in dem Staat seiner Niederlassung ausübt, um so zu bestimmen, ob das Unternehmen tatsächlich wesentliche Tätigkeiten ausübt. **Bei dieser Beurteilung werden insbesondere die folgenden Tatbestandsmerkmale berücksichtigt, die das entsendende Unternehmen den zuständigen Behörden gegenüber gegebenenfalls nachweist:**

Änderungsantrag 38
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) der Ort, an dem das Unternehmen **seinen Sitz und** seine Verwaltung hat, **Büroräume nutzt**, Steuern zahlt, eine gewerbliche Zulassung besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist,

Geänderter Text

(a) der Ort, an dem das Unternehmen seine **wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt**, **seine** Verwaltung hat, Steuern **und Sozialversicherungsbeiträge** zahlt, eine gewerbliche Zulassung **nach einzelstaatlichem Recht** besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist,

Änderungsantrag 39
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden,

Geänderter Text

(b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden, **und der**

Ort, von dem aus sie entsandt werden,

Änderungsantrag 40
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

(c) das Recht, das auf die Verträge anzuwenden ist, die das Unternehmen mit seinen *Arbeitnehmern und mit seinen* Kunden abschließt;

Geänderter Text

(c) das Recht, das auf die Verträge anzuwenden ist, die das Unternehmen mit seinen Kunden abschließt,

Änderungsantrag 41
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission

(e) die ungewöhnlich geringe Zahl der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder der ungewöhnlich niedrige Umsatz, der dort erzielt wird.

Geänderter Text

(e) die ungewöhnlich geringe Zahl der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder der ungewöhnlich niedrige Umsatz, der dort erzielt wird, *wobei der besonderen Lage neu gegründeter Unternehmen Rechnung zu tragen ist.*

Änderungsantrag 42
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Buchstabe e a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ea) als einer von mehreren Hinweisen darauf, dass eine Entsendung vorliegt, verfügt der entsandte Arbeitnehmer über einen gültigen Vordruck A1 zum Nachweis des Sozialversicherungsschutzes.

Änderungsantrag 43
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Die Beurteilung dieser Umstände ist an jeden Einzelfall anzupassen und muss der

Geänderter Text

entfällt

Eigenart der Tätigkeiten Rechnung tragen, die das Unternehmen im Mitgliedstaat seiner Niederlassung ausübt.

**Änderungsantrag 44
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Unterabsatz 1 and Unterabsatz 2 – Einleitung**

Vorschlag der Kommission

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

Dabei kann u. a. berücksichtigt werden,

Geänderter Text

Zur besseren Umsetzung der Artikel 3 und 5 der Richtlinie 96/71/EG sind bei der Beurteilung, ob ein entsandter Arbeitnehmer seine Tätigkeit vorübergehend in einem ***Aufnahmemitgliedstaat*** ausübt, sämtliche für die entsprechende Arbeit charakteristischen tatsächlichen Umstände sowie die Situation des Arbeitnehmers zu prüfen.

Zu berücksichtigen ist dabei insbesondere,

**Änderungsantrag 45
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Unterabsatz 2 – Buchstabe c**

Vorschlag der Kommission

(c) ob der entsandte Arbeitnehmer nach Erledigung der Arbeit oder nach Erbringung der Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, wieder ***in den Mitgliedstaat*** zurückkehrt, ***aus dem er entsandt wurde, bzw. dies von ihm erwartet wird;***

Geänderter Text

(c) ob der entsandte Arbeitnehmer ***dauerhaft beschäftigt ist und ob zu erwarten ist, dass er*** nach Erledigung der Arbeit oder nach Erbringung der Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, wieder ***an seinen üblichen Arbeitsort*** zurückkehrt;

**Änderungsantrag 46
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Unterabsatz 2 – Buchstabe e**

Vorschlag der Kommission

(e) ***ob die Stelle früher wiederholt von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde.***

Geänderter Text

(e) ***ob der entsandte Arbeitnehmer einen anderen entsandten Arbeitnehmer ersetzt, jedoch nur, sofern dieser erkrankt ist oder***

seine Tätigkeit aufgegeben hat;

Änderungsantrag 47
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Unterabsatz 2 – Buchstabe e a–e c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ea) ob der entsandte Arbeitnehmer einen streikenden Arbeitnehmer ersetzt;

(eb) ob der Arbeitnehmer organisatorisch und finanziell von seinem Arbeitgeber abhängig ist;

(ec) ob die Verpflichtung, den Arbeitnehmer zu vergüten, weiterhin bei dem Unternehmen liegt, das den Arbeitsvertrag geschlossen hat;

Änderungsantrag 48
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Unterabsatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten ergreifen angemessene Maßnahmen, damit die Umgehung und/oder der Missbrauch dieser Richtlinie durch Unternehmen unterbunden, vermieden und bekämpft wird, die mit dem Vorsatz handeln, den entsandten Arbeitnehmern ihre Rechte vorzuenthalten oder sie ihrer Rechte zu berauben.

Alle oben aufgezählten tatsächlichen Umstände sind jedoch nur Anhaltspunkte für die vorzunehmende Gesamtbeurteilung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden. Die Kriterien sind an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und müssen den Besonderheiten des Sachverhalts Rechnung tragen.

Die Liste der Umstände in den Absätzen 1 und 2 dient als Anhaltspunkt und ist nicht erschöpfend und darf keinesfalls isoliert betrachtet werden. Die Bewertung dieser Umstände ist an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und muss den Besonderheiten des Sachverhalts Rechnung tragen.

Änderungsantrag 49
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

Die Kontaktdaten der zuständigen Behörden sind der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten mitzuteilen **und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen**. Die Kommission veröffentlicht und aktualisiert regelmäßig die Liste der zuständigen Behörden und Verbindungsbüros.

Änderungsantrag 50
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

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

Änderungsantrag 51
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. Zwecks weiterer Verbesserung des Zugangs zu Informationen ergreifen die Mitgliedstaaten folgende Maßnahmen:

2. Zwecks weiterer Verbesserung des Zugangs zu Informationen ergreifen die Mitgliedstaaten *in Einklang mit den in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG festgelegten Grundsätzen* folgende Maßnahmen:

Änderungsantrag 52
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten (und für wen) und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, im Internet allgemein zugänglich zu machen, wobei – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, bereitgestellt werden sollten;

Geänderter Text

(b) sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten (und für wen) und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, im Internet *und mit anderen Mitteln* allgemein zugänglich zu machen, wobei – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, bereitgestellt werden sollten;

Änderungsantrag 53
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

(c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern in *anderen* Sprachen *als* der (den) Sprache(n) des Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, zugänglich, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben sind, und auf Anfrage in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind;

Geänderter Text

(c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern zugänglich in der (den) Sprache(n) des *entsendenden Mitgliedstaates, der Sprache des Herkunftsmitgliedstaates des Arbeitnehmers und Dienstleistungserbringers und nicht lediglich der (den) Sprache(n) des* Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die

wesentlichen anzuwendenden
Arbeitsbedingungen angegeben *sowie die
Verfahren beschrieben sind, nach denen
im Falle einer Nichteinhaltung
Beschwerden erhoben und Gerichts- und
Verwaltungsverfahren und –sanktionen
eingeleitet werden können*, und auf
Anfrage in Formaten, die für Personen mit
Beeinträchtigung zugänglich sind;
*Informationen über andere
Kontaktstellen, etwa die von den
Sozialpartnern angebotenen, werden
ebenfalls zugänglich gemacht;*

Änderungsantrag 54
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe c a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*(ca) weitere detaillierte Informationen
über Arbeits- und soziale Bedingungen
einschließlich über Gesundheit und
Sicherheit am Arbeitsplatz werden durch
verschiedene Kommunikationsmittel,
auch mithilfe von Kontaktstellen, leicht
zugänglich gemacht;*

Änderungsantrag 55
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe e a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*(ea) sie verbessern Strukturen zur
Information, Beratung und Unterstützung
von Arbeitnehmern oder richten sie ein;
gegebenenfalls greifen die Mitgliedstaaten
auf vorhandene Infrastrukturen wie etwa
die Verbindungsbüros, einheitliche
Kontakt- und Beratungsstellen zurück.*

Änderungsantrag 56
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

4. *Insoweit* nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und Gepflogenheiten die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absätze 1 und 8 jener Richtlinie in Tarifverträgen festgelegt sind, *sollten* die Mitgliedstaaten dafür *sorgen*, dass *die Sozialpartner* diese *ermitteln und die einschlägigen Informationen – insbesondere zu den unterschiedlichen Mindestlohnsätzen und deren wesentlichen Bestandteilen, der Methode zur Berechnung des Entgelts und den maßgeblichen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen – den Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten* und den entsandten Arbeitnehmern in einer zugänglichen und transparenten Art und Weise zur Verfügung *stellen*.

Änderungsantrag 57
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 4 – Unterabsatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

4. *Soweit* nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und Gepflogenheiten *sowie unter uneingeschränkter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner* die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absätze 1 und 8 jener Richtlinie in Tarifverträgen festgelegt sind, *sorgen* die Mitgliedstaaten dafür, dass diese *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* den Dienstleistungserbringern aus *den Aufnahmemitgliedstaaten* und den entsandten Arbeitnehmern in einer zugänglichen und transparenten Art und Weise *öffentlich* zur Verfügung *gestellt werden, wobei sie in diesem Zusammenhang die Sozialpartner einbeziehen können. Die einschlägigen Informationen decken insbesondere die unterschiedlichen Mindestlohnsätze und deren wesentliche Bestandteile, die Methode zur Berechnung des Entgelts und die maßgeblichen Kriterien sowie die den zuständigen nationalen Behörden zugänglichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ab. Zu diesem Zweck können die Mitgliedstaaten ein amtliches Register bereitstellen.*

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die in Artikel 3 Absätze 1 und 8 der Richtlinie 96/71/EG erwähnten Tarifverträge in amtlichen Registern erfasst und veröffentlicht werden. Die in diesen Tarifverträgen festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, auf die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG Bezug

genommen wird, gelten für Unternehmen, die Arbeitnehmer entsenden, erst ab dem Zeitpunkt der amtlichen Registrierung und Veröffentlichung dieser Tarifverträge.

Änderungsantrag 58
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten **besteht** insbesondere **darin, mit Gründen versehene** Auskunftsersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen **zu beantworten, die von** zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG **eingehen**, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern oder mit möglichen Fällen unzulässiger grenzüberschreitender Tätigkeiten.

Geänderter Text

2. In Übereinstimmung mit den in den Artikeln 4 und 5 der Richtlinie 96/71/EG festgelegten Grundsätzen besteht die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten insbesondere **in einer Verpflichtung, ohne unnötige Verzögerung rasch und wirksam** Auskunftsersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen **durch ihre** zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG **und einschlägigen Artikeln in dieser Richtlinie zu beantworten**, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern oder mit möglichen Fällen unzulässiger grenzüberschreitender Tätigkeiten **und der Einleitung geeigneter Maßnahmen, die im Einklang mit nationalen Vorschriften und Gepflogenheiten stehen.**

Änderungsantrag 59
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die

Geänderter Text

3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die

in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind.

in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer nationalen Rechtsvorschriften *sowie der Richtlinie 96/71/EG* erforderlich sind. *Stellen Dienstleistungserbringer solche Informationen nicht zur Verfügung, so leiten die zuständigen Behörden geeignete Maßnahmen ein.*

Änderungsantrag 60
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

4a. Jede dauerhafte Weigerung, die geforderten Informationen zur Verfügung zu stellen, gibt dem ersuchenden Mitgliedstaat das Recht, eine Liste der nicht kooperierenden zuständigen Behörden zu erstellen und die Kommission davon in Kenntnis zu setzen. Die Kommission führt nach entsprechender Prüfung eine öffentlich zugängliche Liste der ihr von den Mitgliedstaaten gemeldeten nicht kooperierenden Behörden.

Änderungsantrag 61
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen so bald wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens auf elektronischem Wege *zur Verfügung*.

5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen so bald wie möglich auf elektronischem Wege *zur Verfügung*, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens *oder innerhalb von drei Wochen, wenn aus der Antwort hervorgeht, dass eine Kontrolle vor Ort*

In besonderen Situationen, in denen einem Mitgliedstaat besondere Umstände bekannt werden, die dringende Maßnahmen erfordern, wird auf ein spezielles Dringlichkeitsverfahren zurückgegriffen. In solchen Fällen wird die Auskunft binnen 24 Stunden erteilt.

erforderlich ist.

In besonderen Situationen, in denen einem Mitgliedstaat besondere Umstände bekannt werden, die dringende Maßnahmen erfordern, wird auf ein spezielles Dringlichkeitsverfahren zurückgegriffen. In solchen Fällen wird die Auskunft binnen 24 Stunden erteilt.

Unbeschadet der Unterabsätze 1 und 2 ist nicht ausgeschlossen, dass die nationalen Behörden und/oder die Arbeitsaufsicht des Aufnahmemitgliedstaats sofortige Maßnahmen zur Verhinderung, Untersuchung und Sanktionierung von Betrug ergreifen.

Änderungsantrag 62
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission

6. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Register, in die Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter ***denselben*** Bedingungen auch von den entsprechenden zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten abgefragt werden können.

Geänderter Text

6. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Register, in die Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter ***vergleichbaren*** Bedingungen auch von den entsprechenden zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten abgefragt werden können.

Änderungsantrag 63
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 7

Vorschlag der Kommission

7. Die Mitgliedstaaten stellen die vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen sicher. ***Die ausgetauschten Informationen dürfen nur im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden.***

Geänderter Text

7. Die Mitgliedstaaten stellen die vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen ***in Übereinstimmung mit dem Unionsrecht sowie nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten*** sicher.

Änderungsantrag 64
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 9

Vorschlag der Kommission

9. **Die** Kommission und die zuständigen Behörden **arbeiten** eng zusammen, um etwaige Schwierigkeiten bei der **Anwendung des Artikels 3 Absatz 10** der Richtlinie 96/71/EG zu prüfen.

Geänderter Text

9. **In Übereinstimmung mit dem in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG festgelegten Grundsatz arbeiten die** Kommission und die zuständigen Behörden eng zusammen, um etwaige Schwierigkeiten bei der **Umsetzung** der Richtlinie 96/71/EG zu prüfen.

Änderungsantrag 65
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 9 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

9a. Um die gegenseitige Unterstützung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu erleichtern, legt die Kommission spätestens am ...* dem Europäischen Parlament und dem Rat eine Folgenabschätzung über die Durchführbarkeit eines unionsweiten Notifizierungs- oder Registrierungssystems vor, das auf in den Mitgliedstaaten bestehenden Systemen beruht und mit diesen kompatibel ist.

***ABL.: Bitte das Datum einfügen: zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie.**

Änderungsantrag 66
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Rolle des Mitgliedstaats der Niederlassung

Geänderter Text

Zusammenarbeit zwischen dem Niederlassungs- und dem Aufnahmemitgliedstaat

Änderungsantrag 67
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Im Hinblick auf in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer führt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren weiterhin Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen.

Geänderter Text

1. Im Hinblick auf in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer führt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, **in Übereinstimmung mit den in Artikel 4 und 5 der Richtlinie 96/71/EG festgelegten Grundsätzen** gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren weiterhin Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen. **Hierdurch darf jedoch der Aufnahmemitgliedstaat auf keinen Fall in seinen Möglichkeiten eingeschränkt werden, von sich aus Kontrollen und Überwachungen durchzuführen sowie die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen, auch hinsichtlich der Überprüfung der Arbeitsbedingungen, zu ergreifen.**

Änderungsantrag 68
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Unter den in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1 genannten Umständen unterstützt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, den **Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt**, um die Einhaltung der nach der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, erteilt dem

Geänderter Text

2. Unter den in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1 **dieser Richtlinie** genannten Umständen unterstützt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, den **Aufnahmemitgliedstaat**, um die Einhaltung der nach der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, erteilt dem

Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt, von sich aus alle in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1 genannten Auskünfte, **wenn der Niederlassungsmitgliedstaat des Dienstleistungserbringers Kenntnis von bestimmten Tatsachen erlangt, die auf mögliche Unregelmäßigkeiten hinweisen.**

Aufnahmemitgliedstaat von sich aus **oder auf dessen Anfrage** unverzüglich alle in Artikel 3 Absätze 1 und 2 und in Artikel 9 Absatz 1 genannten Auskünfte. **Der Niederlassungsmitgliedstaat unterstützt im Geiste von Artikel 6 Absatz 1 dieser Richtlinie die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats, indem er rechtzeitig Informationen über die Einhaltung von Artikel 3 dieser Richtlinie bereitstellt.**

Änderungsantrag 69
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

3. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte **über** die Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, seine gute Führung sowie darüber **anfordern**, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.

Geänderter Text

3. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte **anfordern, um die vollständige Einhaltung sowohl der Richtlinie 96/71/EG als auch dieser Richtlinie zu überprüfen, einschließlich in Bezug auf die** Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, seine gute Führung sowie darüber, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.

Änderungsantrag 70
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

4. Die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1 und 2 bringen für den Niederlassungsmitgliedstaat keine Verpflichtung mit sich, faktische

Geänderter Text

4. Prüfungen und Kontrollen werden erforderlichenfalls von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats durchgeführt, und zwar gemäß Artikel 10 und in

Prüfungen und Kontrollen im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats durchzuführen, in dem die Dienstleistung erbracht wird. Solche Prüfungen und Kontrollen werden erforderlichenfalls von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats ***auf Antrag der zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats*** durchgeführt, und zwar gemäß Artikel 10 und in Übereinstimmung mit den Aufsichtsbefugnissen, die in den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind ***und mit dem EU-Recht in Einklang stehen.***

Übereinstimmung mit den Aufsichtsbefugnissen, die in den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind.

**Änderungsantrag 71
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 1 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Ia. Die Mitgliedstaaten ergreifen mit Unterstützung der Kommission begleitende Maßnahmen zur Entwicklung, Erleichterung und Förderung des Austauschs zwischen Sozialpartnern als auch zur Gewährleistung, dass Einrichtungen, welche entsandten Arbeitnehmern Informationen bereitstellen, unterstützt werden.

**Änderungsantrag 72
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe b**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(b) 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, einschließlich,

(b) Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung ***in einem angemessenen Zeitraum*** und/oder – ***nach Wahl des Dienstleisters*** – Aufbewahrung in Papier- oder elektronischer Form des Arbeitsvertrags (oder eines gleichwertigen

sofern angebracht oder relevant, der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 der genannten Richtlinie), der Lohnzettel, der Arbeitszeitznachweise und 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;

Dokuments im Sinne der Richtlinie 91/533, einschließlich, sofern angebracht oder relevant, der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 der genannten Richtlinie), der Lohnzettel, der Arbeitszeitznachweise und Belege über die Entgeltzahlung oder der Kopien gleichwertiger Dokumente, **die im Einklang mit den Rechtsvorschriften des Niederlassungsmitgliedstaats erstellt wurden**, 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;

Änderungsantrag 73
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

(c) Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente – gerechtfertigt, wenn diese nicht übermäßig lang sind und es sich um standardisierte Formulare handelt, die allgemein für solche Dokumente verwendet werden;

Geänderter Text

(c) Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente – gerechtfertigt, wenn diese **für die Feststellung der Art der Entsendung und der Übereinstimmung mit der Richtlinie 96/71/EG wichtig und** nicht übermäßig lang sind und es sich um standardisierte Formulare handelt, die allgemein für solche Dokumente verwendet werden;

Änderungsantrag 74
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

2a. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass sämtliche Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen den Dienstleistungserbringern öffentlich zugänglich gemacht und regelmäßig

Geänderter Text

aktualisiert werden.

Änderungsantrag 75
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

3. Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt werden die Erforderlichkeit und Angemessenheit der Anwendung nationaler Kontrollmaßnahmen im Lichte der Erfahrungen mit und der Wirksamkeit des Systems für die Zusammenarbeit 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 überprüft, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

Geänderter Text

3. Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt werden die Erforderlichkeit, Angemessenheit und **ausreichende Wirksamkeit** der Anwendung nationaler Kontrollmaßnahmen im Lichte der Erfahrungen mit und der Wirksamkeit des Systems für die Zusammenarbeit 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, **sozialen und wirtschaftlichen** Entwicklungen **bei Entsendungen** überprüft, damit **zur Gewährleistung wirksamer Kontrollen der Beschäftigungsbedingungen durch die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats** gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

Änderungsantrag 76
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass geeignete Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt und auf ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchgeführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG zu kontrollieren und

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **wirksame und** geeignete Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt und auf ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchgeführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG zu kontrollieren und

zu überwachen und ihre ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Diese Prüfungen basieren in erster Linie auf einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden **regelmäßig** durchgeführt wird. Bei dieser Risikobewertung sind die Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. ***Dabei werden die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt.***

Änderungsantrag 77
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 10 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Prüfungen und Kontrollen der Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind.

Änderungsantrag 78
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 10 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

5. Mitgliedstaaten, ***in denen die Arbeitsaufsicht nicht für die Kontrolle und Überwachung von Arbeits- und/oder***

zu überwachen und ihre ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Diese Prüfungen basieren in erster Linie auf einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden durchgeführt wird. Bei dieser Risikobewertung sind die Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert.

Geänderter Text

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Prüfungen und Kontrollen der Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind.

Entsprechend ihrer eigenen Praxis stellt die zuständige Behörde dem überprüften oder kontrollierten Unternehmen nach der Überprüfung oder Kontrolle ein Dokument mit allen relevanten Informationen zur Verfügung.

Geänderter Text

5. ***In Übereinstimmung mit Artikel 5 der Richtlinie 96/71/EG sind Mitgliedstaaten befugt, im Einklang mit ihren nationalen***

Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer zuständig ist, können ausnahmsweise nach Konsultation der Sozialpartner auf nationaler Ebene Regelungen zur Gewährleistung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen oder aufrechterhalten, sofern diese Regelungen den betroffenen Personen einen angemessenen Schutz garantieren, der demjenigen entspricht, der sich aus der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie ergibt.

**Änderungsantrag 79
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 1**

Vorschlag der Kommission

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

**Änderungsantrag 80
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 3**

Rechtsvorschriften und Verfahren dafür zu sorgen, dass die Richtlinie 96/71/EG eingehalten wird, um den betroffenen Personen einen angemessenen Schutz gemäß der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie zu gewährleisten.

Geänderter Text

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

Vorschlag der Kommission

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber mit deren Einwilligung an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Durchführung dieser Richtlinie und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten vorgesehen sind.

Geänderter Text

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen **der Richtlinie 96/71/EG und** dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber, **gegebenenfalls** mit deren Einwilligung, an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Durchführung **der Richtlinie 96/71/EG und** dieser Richtlinie und/oder zur Durchsetzung der sich aus **der Richtlinie 96/71/EG und** dieser Richtlinie ergebenden Pflichten vorgesehen sind.

Änderungsantrag 81
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 5 – Unterabsatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um **für** entsandte Arbeitnehmer Folgendes **zu gewährleisten**:

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die notwendigen Mechanismen vorgesehen sind, um **zu gewährleisten, dass** entsandte Arbeitnehmer **oder jene, die in deren Namen handeln**, Folgendes **in Anspruch nehmen können und dies auch gewährleistet wird**:

Änderungsantrag 82
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 5 – Unterabsatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) die Erstattung von – **im Verhältnis zum Nettoarbeitsentgelt oder der Qualität der Unterbringung** – unvertretbar hohen

Geänderter Text

(b) die Erstattung von unvertretbar hohen Beträgen **oder Kosten im Zusammenhang mit Reisen, Verpflegung und**

Beträgen, die *für die* vom Arbeitgeber *organisierte Unterbringung vom Arbeitsentgelt einbehalten oder abgezogen* wurden.

Unterbringung, die automatisch vom Arbeitsentgelt abgezogen und vom Arbeitgeber nicht erstattet wurden;

Änderungsantrag 83
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 5 – Unterabsatz 1 – Buchstabe b a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ba) etwaige Nachzahlungen oder Erstattungen von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen, die zu Unrecht vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen wurden.

Änderungsantrag 84
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

5a. Entsandte Arbeitnehmer, die Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einleiten, dürfen in keiner Weise durch ihren Arbeitgeber benachteiligt werden.

Änderungsantrag 85
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 12

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

[...]

entfällt

Änderungsantrag 86
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 13 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1. Unbeschadet der Mittel, die in den Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und Anerkennung sowie die Maßnahmen

1. Unbeschadet der Mittel, die in den Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und Anerkennung sowie die Maßnahmen

und Verfahren nach diesem Artikel für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Verwaltungsstrafen und Sanktionen, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

Änderungsantrag 87
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 13 – Absatz 2 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

2. Die ersuchende Behörde kann im Einklang mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die in ihrem Mitgliedstaat gelten, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat darum ersuchen, eine Strafzahlung oder Geldbuße beizutreiben oder eine entsprechende Entscheidung mitzuteilen, sofern die im Mitgliedstaat der ersuchten Behörde geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften solche Maßnahmen für vergleichbare Ersuchen oder Entscheidungen erlauben.

Änderungsantrag 88
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 14 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

und Verfahren nach diesem Artikel für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Verwaltungsstrafen und Sanktionen ***im Hinblick auf die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG***, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

Geänderter Text

2. Die ersuchende Behörde kann im Einklang mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die in ihrem Mitgliedstaat gelten, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat darum ersuchen, eine Strafzahlung oder Geldbuße ***oder Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen gemäß der Verordnung (EG) Nr. 987/2009*** beizutreiben oder eine entsprechende Entscheidung mitzuteilen, sofern die im Mitgliedstaat der ersuchten Behörde geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften solche Maßnahmen für vergleichbare Ersuchen oder Entscheidungen erlauben.

3a. Die Vorschriften über die Beitreibung von Strafzahlungen oder Geldbußen oder Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen gelten auch für Strafzahlungen, die im Rahmen vollstreckbarer rechtsverbindlicher

Entscheidungen durch nationale Gerichte verhängt werden.

Änderungsantrag 89
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 16 – Absatz 1 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Die ersuchte Behörde kann bei der betreffenden natürlichen oder juristischen Person sämtliche Kosten einziehen, die ihr im Zusammenhang mit der Beitreibung entstehen; sie verfährt dabei nach den für vergleichbare Forderungen geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Gepflogenheiten des ersuchten Mitgliedstaats.

Geänderter Text

Die ersuchte Behörde kann bei der betreffenden natürlichen oder juristischen Person sämtliche Kosten einziehen, die ihr im Zusammenhang mit der Beitreibung entstehen; sie verfährt dabei nach den für vergleichbare Forderungen geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Gepflogenheiten des ersuchten Mitgliedstaats. ***Behält die ersuchte Behörde Kosten ein, die ihr im Zusammenhang mit der Beitreibung entstehen, setzt sie die ersuchende Behörde davon in Kenntnis und legt einen Nachweis der entstandenen Kosten vor.***

Änderungsantrag 90
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 18 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 13, 14 und 15 erfolgt durch das ***Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) [reference to IMI Regulation].***

Geänderter Text

1. Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 13, 14 und 15 erfolgt durch das ***Binnenmarkt-Informationssystem (IMI), das im Rahmen der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 geschaffen wurde, und wird, falls es der betreffende Mitgliedstaat für notwendig erachtet, von anderen bestehenden Kooperationsmaßnahmen, wie z. B. bilateralen Vereinbarungen, begleitet.***

Änderungsantrag 91

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 18 – Absatz 2**

Vorschlag der Kommission

2. Die Mitgliedstaaten **können** weiterhin bilaterale Vereinbarungen über die Verwaltungszusammenarbeit anwenden, die zwischen ihren zuständigen Behörden zur **Anwendung und Überwachung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG** getroffen wurden, sofern diese Vereinbarungen nicht die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen beeinträchtigen.

Geänderter Text

2. **Gegebenenfalls können** die Mitgliedstaaten **im Einklang mit den in der Richtlinie 96/71/EG niedergelegten Grundsätzen** weiterhin bilaterale Vereinbarungen über die Verwaltungszusammenarbeit anwenden, die zwischen ihren zuständigen Behörden zur **Durchsetzung** der Richtlinie 96/71/EG getroffen wurden, sofern diese Vereinbarungen nicht die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen beeinträchtigen.

Die Kommission bewertet das Zusammenspiel des IMI und von bilateralen Vereinbarungen bis zum ...*.

***ABL.: Bitte das Datum einfügen: 5 Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie.**

**Änderungsantrag 92
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 18 – Absatz 3**

Vorschlag der Kommission

3. Im Kontext bilateraler Vereinbarungen gemäß Absatz 2 setzen die Mitgliedstaaten das IMI so oft wie möglich ein. Hat jedoch eine zuständige Behörde in einem der betreffenden Mitgliedstaaten das IMI verwendet, so ist dieses bei unter Umständen erforderlichen Follow-up-Maßnahmen ebenfalls zu verwenden **und hat Vorrang vor dem (den) Mechanismus (Mechanismen), die in einer bilateralen Vereinbarung für die Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe vorgesehen sind.**

Geänderter Text

3. Im Kontext bilateraler Vereinbarungen gemäß Absatz 2 setzen die Mitgliedstaaten das IMI so oft wie möglich ein. Hat jedoch eine zuständige Behörde in einem der betreffenden Mitgliedstaaten das IMI verwendet, so ist dieses, **soweit möglich,** bei unter Umständen erforderlichen Follow-up-Maßnahmen ebenfalls zu verwenden.

VERFAHREN

Titel	Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen		
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	COM(2012)0131 – C7-0086/2012 – 2012/0061(COD)		
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 18.4.2012		
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	IMCO 18.4.2012		
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Malcolm Harbour 8.5.2012		
Bisherige(r) Verfasser(in) der Stellungnahme	Emilie Turunen		
Prüfung im Ausschuss	18.9.2012	10.10.2012	28.11.2012
Datum der Annahme	21.2.2013		
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 20	–: 15	0: 4
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, Cornelis de Jong, Christian Engström, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Malcolm Harbour, Philippe Juvin, Sandra Kalniete, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Franz Obermayr, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Heide Rühle, Christel Schaldemose, Andreas Schwab, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Emilie Turunen, Bernadette Vergnaud, Barbara Weiler		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Jürgen Creutzmann, Ildikó Gáll-Pelcz, María Irigoyen Pérez, Constance Le Grip, Antonyia Parvanova, Marc Tarabella, Kyriacos Triantaphyllides, Rafał Trzaskowski, Patricia van der Kammen		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Norbert Glante		

29.4.2013

STELLUNGNAHME DES RECHTSAUSSCHUSSES

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu dem 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
(COM(2012)0131 – C7-0086/2012 – 2012/0061(COD))

Verfasser der Stellungnahme: Evelyn Regner

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Rechtsausschuss ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 4

Vorschlag der Kommission

(4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung verbessert werden.

Geänderter Text

(4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung verbessert werden **und einheitlichere Kriterien auf Unionsebene eingeführt werden, um eine gemeinsame Auslegung zu erleichtern.**

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(4a) Alle im Rahmen dieser Richtlinie ergriffenen Maßnahmen müssen begründet, verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sein, damit durch sie kein neuer Verwaltungsaufwand entsteht, das Beschäftigungspotenzial von insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen nicht eingeschränkt wird und zugleich die entsandten Arbeitnehmer geschützt werden.

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6a) Die zuständigen Behörden sollten alle tatsächlichen Umstände bewerten, um in Erfahrung zu bringen, ob der Arbeitnehmer tatsächlich entsandt wurde. Wenn kein entsprechender Nachweis erbracht werden kann, sollten die betroffenen Mitgliedstaaten unverzüglich eng zusammenarbeiten, um auf der Grundlage der Rom-I-Verordnung zu entscheiden, welches Recht auf den Arbeitsvertrag anzuwenden ist.

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13a) Bei der nächsten Überarbeitung der IMI-Verordnung sollte berücksichtigt werden, dass das IMI auch Sachverhältnisse umfasst, die gegenwärtig durch bilaterale Abkommen geregelt sind.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(14) Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zur Verfügung zu stellen und einen wirksamen Zugang zu diesen Informationen zu schaffen, sollte weiter konkretisiert werden.

(14) Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern ***kostenfrei*** Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zur Verfügung zu stellen und einen wirksamen Zugang zu diesen Informationen zu schaffen, sollte weiter konkretisiert werden.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(14a) Entsandte Arbeitnehmer sollten ein individuelles Recht auf Information und Beratung hinsichtlich ihrer Rechte, Pflichten und der geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

(16) Bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der entsprechenden Überwachung sollten die Mitgliedstaaten nur bestimmte Kontrollmaßnahmen oder Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. ***Solche Maßnahmen*** und Anforderungen ***dürfen*** nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und die erforderlichen Informationen nicht ohne Weiteres vom Arbeitgeber der entsandten Arbeitnehmer oder den Behörden im Sitzmitgliedstaat des Dienstleisters innerhalb einer vertretbaren Frist eingeholt werden können, und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.

Geänderter Text

(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. ***Zum Zwecke der Rechtsklarheit sollten mögliche Kontrollmaßnahmen*** und Anforderungen ***auf Unionsebene einheitlich sein und*** nur dann angewandt werden ***dürfen***, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und die erforderlichen Informationen nicht ohne Weiteres vom Arbeitgeber der entsandten Arbeitnehmer oder den Behörden im Sitzmitgliedstaat des Dienstleisters innerhalb einer vertretbaren Frist eingeholt werden können, und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.

Änderungsantrag 8

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22**

Vorschlag der Kommission

(22) Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgerufen, bei der Arbeitsaufsicht einen stärker integrierten Ansatz zu verfolgen. Die Notwendigkeit ***der Entwicklung gemeinsamer*** Standards für die Festlegung vergleichbarer Methoden, Praktiken und Mindestvorgaben auf Unionsebene ***sollte***

Geänderter Text

(22) Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgerufen, bei der Arbeitsaufsicht einen stärker integrierten Ansatz zu verfolgen. ***Es besteht auch*** die Notwendigkeit, ***gemeinsame*** Standards für die Festlegung vergleichbarer Methoden, Praktiken und Mindestvorgaben auf Unionsebene ***zu***

ebenfalls geprüft werden.

entwickeln.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 24

Vorschlag der Kommission

(24) Angesichts der im Bausektor verbreiteten Vergabe von Unteraufträgen **muss** zum Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer **sichergestellt werden**, dass in diesem Sektor zumindest der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann für die Zahlung der den entsandten Arbeitnehmern geschuldeten Mindestnettolöhne, etwaiger Lohnnachzahlungen und/oder von Beiträgen an gemeinsame Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, soweit diese Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG unterliegen. Auftragnehmer, die ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen, **werden** nicht haftbar gemacht. Letzteres kann präventive Maßnahmen in Bezug auf vom Unterauftragnehmer vorgelegte Beweise umfassen, einschließlich, wo relevant, auf der Grundlage von Auskünften, die die nationalen Behörden erteilen.

Geänderter Text

(24) Angesichts der im Bausektor verbreiteten Vergabe von Unteraufträgen **wird** zum Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer **empfohlen**, dass in diesem Sektor zumindest der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann für die Zahlung der den entsandten Arbeitnehmern geschuldeten Mindestnettolöhne, etwaiger Lohnnachzahlungen und/oder von Beiträgen an gemeinsame Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, soweit diese Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG unterliegen. Auftragnehmer, die ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen, **dürfen** nicht haftbar gemacht **werden**. Letzteres kann präventive Maßnahmen in Bezug auf vom Unterauftragnehmer vorgelegte Beweise umfassen, einschließlich, wo relevant, auf der Grundlage von Auskünften, die die nationalen Behörden erteilen.

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25

Vorschlag der Kommission

(25) **In bestimmten Fällen können auch andere Auftragnehmer im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und**

Geänderter Text

entfällt

Gepflogenheiten für die Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen haftbar gemacht werden bzw. ihre Haftung kann eingeschränkt werden – nach Konsultierung der Sozialpartner auf nationaler und sektoraler Ebene.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(26) Die Verpflichtung, den Auftragnehmer haften zu lassen, wenn der direkte Unterauftragnehmer ein Dienstleistungserbringer mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat ist, der Arbeitnehmer entsendet, ist im übergeordneten öffentlichen Interesse des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer gerechtfertigt. Solche entsandten Arbeitnehmer sind hinsichtlich der Möglichkeit, ausstehende Lohnzahlungen oder Steuerrückzahlungen oder ungerechtfertigterweise zurückgehaltene Sozialversicherungsbeiträge einzufordern, unter Umständen nicht in derselben Situation wie Arbeitnehmer, die bei einem direkten Unterauftragnehmer mit Sitz im Sitzmitgliedstaat des Auftragnehmers beschäftigt sind.

entfällt

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(27) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen in

(27) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen in

grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen und machen es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, entsandten Arbeitnehmern unionsweit ein gleiches Maß an Schutz zu gewährleisten.

grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen und machen es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, entsandten Arbeitnehmern unionsweit ein gleiches Maß an Schutz zu gewährleisten. ***Dennoch sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass wirksame Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen vorgesehen sind, um die Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie sicherzustellen.***

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 32

Vorschlag der Kommission

(32) Die Mitgliedstaaten sollten für den Fall der Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen geeignete Maßnahmen ergreifen, einschließlich Verwaltungs- und Gerichtsverfahren, und sollten bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorsehen.

Geänderter Text

(32) Die Mitgliedstaaten sollten für den Fall der Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen geeignete Maßnahmen ergreifen, einschließlich Verwaltungs- und Gerichtsverfahren, und sollten bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorsehen. ***Eine gute Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten ist wesentlich für die ordnungsgemäße Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG und für die Schaffung gleicher Rahmenbedingungen für Unternehmen und Arbeitnehmer.***

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Mit dieser Richtlinie ***wird ein allgemeiner gemeinsamer Rahmen geeigneter Bestimmungen, Maßnahmen***

Geänderter Text

1. Mit dieser Richtlinie ***werden Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen eingeführt, um eine***

und Kontrollmechanismen **festgelegt, die für** eine bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis **notwendig sind**, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung und Sanktionierung jeglichen Missbrauchs und jeglicher Umgehung der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis **durch die Mitgliedstaaten sicherzustellen**, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung und Sanktionierung jeglichen Missbrauchs und jeglicher Umgehung der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) „zuständige Behörde“ **eine Behörde**, die von einem Mitgliedstaat benannt wurde, um Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie wahrzunehmen;

Geänderter Text

(a) „zuständige Behörde“ **Behörden**, die von einem Mitgliedstaat benannt wurden, um Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie wahrzunehmen;

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe a – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Zu den zuständigen Behörden können auch die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros gehören.

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe a – Absatz 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Kontaktdaten der zuständigen Behörden sind der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten mitzuteilen. Die Kommission veröffentlicht und

aktualisiert regelmäßig die Liste der zuständigen Behörden und Verbindungsbüros.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) „ersuchende Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die **im Zusammenhang mit einer Sanktion oder Geldbuße gemäß Kapitel V** um Unterstützung, Information, Mitteilung oder Beitreibung ersucht;

Geänderter Text

(b) „ersuchende Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die um Unterstützung, Information, Mitteilung oder Beitreibung ersucht;

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

(c) „ersuchte Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, an die ein Unterstützungs-, Informations-, Mitteilungs- oder Beitreibungsersuchen gerichtet wird.

Geänderter Text

(c) „ersuchte Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, an die **gemäß Kapitel VI** ein Unterstützungs-, Informations-, Mitteilungs- oder Beitreibungsersuchen gerichtet wird.

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

1. Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG tragen die zuständigen Behörden den tatsächlichen Umständen Rechnung, die kennzeichnend sind für die Tätigkeiten, die ein Unternehmen in dem **Staat** seiner Niederlassung ausübt, um so zu

Geänderter Text

1. Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG tragen die zuständigen Behörden den tatsächlichen Umständen Rechnung, die kennzeichnend sind für die Tätigkeiten, die ein Unternehmen in dem **Mitgliedstaat** seiner Niederlassung ausübt, um so zu

bestimmen, ob das Unternehmen tatsächlich *wesentliche Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen*. Dabei *kann u. a.* berücksichtigt werden,

bestimmen, ob das Unternehmen tatsächlich *Arbeitnehmer im Rahmen des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet*. Dabei *darf nur* berücksichtigt werden,

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden,

Geänderter Text

(b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden *und der Ort, von dem aus sie entsendet werden*,

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission

(d) der Ort, an dem das Unternehmen seine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt *und an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt*,

Geänderter Text

(d) der Ort, an dem das Unternehmen seine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt, *die im Rahmen einer Prüfung mit einem breiter angelegten Zeitrahmen nicht nur auf rein internes Management und/oder Verwaltungsarbeiten beschränkt ist*,

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission

(e) *die ungewöhnlich geringe Zahl der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder der ungewöhnlich niedrige Umsatz, der dort erzielt wird.*

Geänderter Text

entfällt

Begründung

Mit der Streichung soll die Situation neu gegründeter kleiner und mittlerer Unternehmen berücksichtigt werden, die möglicherweise sofort einen Auftrag erhalten und dabei entsandte Arbeitnehmer einsetzen. In einer solchen Situation haben sie automatisch einen geringeren Umsatz im Mitgliedstaat ihrer Niederlassung, ohne dass dies das tatsächliche Wesen dieser Unternehmen beeinflusst.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Unterabsatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Dabei **kann u. a.** berücksichtigt werden,

Dabei **darf nur** berücksichtigt werden,

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt wird geprüft, ob die in den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels aufgeführten Umstände wirklich nötig und geeignet sind, wobei mögliche neue Umstände berücksichtigt werden müssen, um festzustellen, ob es das Unternehmen tatsächlich gibt ist und ob die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit vorübergehend ausüben, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 5 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

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

Änderungsantrag 27

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe c**

Vorschlag der Kommission

(c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern in anderen Sprachen als der (den) Sprache(n) des Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, zugänglich, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben sind, und auf Anfrage in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind;

Geänderter Text

(c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern in **den wichtigsten** anderen Sprachen als der (den) Sprache(n) des Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, zugänglich, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben sind, und auf Anfrage in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind;

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht insbesondere darin, **mit Gründen versehene** Auskunftersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen zu beantworten, die von zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG eingehen, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern **oder mit möglichen Fällen unzulässiger grenzüberschreitender Tätigkeiten**.

Geänderter Text

2. Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht insbesondere darin, Auskunftersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen **ohne Verzögerung** zu beantworten, die von zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG eingehen, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind.

Geänderter Text

3. Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind. **Stellen Dienstleistungserbringer solche Informationen nicht zur Verfügung, müssen die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaates gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaates geeignete**

Maßnahmen einleiten.

Begründung

Die zuständigen Behörden der Aufnahmemitgliedstaaten müssen das EU-Arbeitsrecht ebenso wie das nationale Arbeitsrecht wirksam durchsetzen. Wird ein Verstoß festgestellt und sind aus irgendeinem Grunde keine rechtlichen Schritte im Aufnahmemitgliedstaat möglich, müssen beide Staaten zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass der Dienstleistungserbringer haftbar gemacht wird, dass er den entsandten Arbeitnehmern ihre Tätigkeit angemessen vergütet und dass entsprechende strafrechtliche Sanktionen gegen ihn verhängt werden.

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

4. Treten bei der Beantwortung eines Auskunftsersuchens oder bei der Durchführung von Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen Schwierigkeiten auf, so informiert der betroffene Mitgliedstaat umgehend den ersuchenden Mitgliedstaat, um eine Lösung zu finden.

Geänderter Text

4. Treten bei der Beantwortung eines Auskunftsersuchens oder bei der Durchführung von Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen Schwierigkeiten auf, so informiert der betroffene Mitgliedstaat umgehend den ersuchenden Mitgliedstaat, um eine Lösung zu finden. ***Im Falle von fortdauernden Problemen beim Informationsaustausch sollte die Kommission einschreiten, um die Mitgliedstaaten bei der Lösungsfindung zu unterstützen.***

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 5 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen so bald wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens auf elektronischem Wege zur Verfügung.

Geänderter Text

5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen so bald wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens ***oder innerhalb eines Monats, wenn Überprüfungen vor Ort***

notwendig sind, auf elektronischem Wege zur Verfügung. Ist das Ersuchen dringend, müssen die Informationen innerhalb von drei Tagen nach Eingang des Ersuchens übermittelt werden.

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 5 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

In besonderen Situationen, in denen einem Mitgliedstaat besondere Umstände bekannt werden, die dringende Maßnahmen erfordern, wird auf ein spezielles Dringlichkeitsverfahren zurückgegriffen. In solchen Fällen wird die Auskunft binnen 24 Stunden erteilt.

entfällt

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 7

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

7. Die Mitgliedstaaten stellen die vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen sicher. **Die ausgetauschten Informationen dürfen nur im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden.**

7. Die Mitgliedstaaten stellen die vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen sicher, **in Übereinstimmung mit den Datenschutzvorschriften der Union sowie ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.**

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den

3. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den

zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte über die Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, *seine gute Führung sowie darüber* anfordern, *dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat*. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.

zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte über die Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters anfordern. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) 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 sich diese Erklärung *lediglich* auf die Identität des Dienstleistungserbringers, den Aufenthalt einer oder mehrerer klar identifizierbarer Arbeitnehmer, ihre voraussichtliche Zahl, die voraussichtliche Dauer und den voraussichtlichen Ort ihres Aufenthalts sowie auf die Dienstleistungen beziehen darf, welche die Entsendung begründen;

Geänderter Text

(a) Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden *bei* Beginn der Erbringung der Dienstleistung, wobei sich diese Erklärung auf die Identität des Dienstleistungserbringers, den Aufenthalt einer oder mehrerer klar identifizierbarer Arbeitnehmer, ihre voraussichtliche Zahl, die voraussichtliche Dauer und den voraussichtlichen Ort ihres Aufenthalts sowie auf die Dienstleistungen beziehen darf, welche die Entsendung begründen;

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

(c) Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente – gerechtfertigt, wenn diese nicht übermäßig lang sind und es sich um standardisierte Formulare

Geänderter Text

(c) *Möglichkeit eine* Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente *anzufordern*– gerechtfertigt, wenn diese nicht übermäßig lang sind und es sich um

handelt, die allgemein für solche Dokumente verwendet werden;

standardisierte Formulare handelt, die allgemein für solche Dokumente verwendet werden;

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission

(d) **Pflicht zur** Benennung einer Kontaktperson, die erforderlichenfalls **während** des Zeitraums der Entsendung für den Arbeitgeber mit den einschlägigen Sozialpartnern im Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten verhandelt.

Geänderter Text

(d) **Möglichkeit, die** Benennung einer Kontaktperson **anzufordern**, die erforderlichenfalls **innerhalb** des Zeitraums der Entsendung für den Arbeitgeber mit den einschlägigen Sozialpartnern im Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten verhandelt.

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **geeignete** Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt und auf ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchgeführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG zu kontrollieren und zu überwachen und ihre ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Diese Prüfungen basieren in erster Linie auf einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden regelmäßig durchgeführt wird. Bei dieser Risikobewertung sind die Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **wirksame** Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt und auf ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchgeführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG **und der vorliegenden Richtlinie** zu kontrollieren und zu überwachen und ihre ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Diese Prüfungen basieren in erster Linie auf einer Risikobewertung, die von den zuständigen Behörden regelmäßig durchgeführt wird. Bei dieser Risikobewertung sind die Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von

Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei werden die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt.

Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei werden die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt.

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber mit deren Einwilligung an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Durchführung dieser Richtlinie und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten vorgesehen sind.

entfällt

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

4. Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren sowie unbeschadet nationaler

4. Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren sowie unbeschadet nationaler

Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten.

Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten.
Jedoch ist im Rahmen der nationalen Verfahrensvorschriften eine Frist von mindestens sechs Monaten für die Anmeldung eines Anspruchs vorzusehen.

Änderungsantrag 41

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 12 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

1. Im Baugewerbe gemäß dem Anhang der Richtlinie 96/71/EG **stellen die Mitgliedstaaten in allen** unter Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG Entsendsituationen **auf nichtdiskriminierender Basis in Bezug auf den Schutz gleichwertiger Rechte der Arbeitnehmer von im eigenen Hoheitsgebiet niedergelassenen direkten Unterauftragnehmern sicher, dass der** Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber (Dienstleistungserbringer, Leiharbeitsunternehmen oder Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen) ist, neben dem bzw. an Stelle des Arbeitgebers von dem Arbeitnehmer und/oder von gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner für folgende Nichtzahlungen haftbar gemacht werden kann:

Geänderter Text

1. **Die Mitgliedstaaten werden im Hinblick auf das** Baugewerbe gemäß dem Anhang der Richtlinie 96/71/EG **und hinsichtlich aller** unter Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG **fallenden** Entsendsituationen **aufgefordert, ein System einzuführen, innerhalb dessen** der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber (Dienstleistungserbringer, Leiharbeitsunternehmen oder Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen) ist, neben dem bzw. an Stelle des Arbeitgebers von dem Arbeitnehmer und/oder von gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner für folgende Nichtzahlungen haftbar gemacht werden kann:

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 12 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die Mitgliedstaaten **sehen vor**, dass ein Auftragnehmer, der seiner Sorgfaltspflicht nachgekommen ist, nicht nach Absatz 1

Geänderter Text

2. Die Mitgliedstaaten **können vorsehen**, dass ein Auftragnehmer, der seiner Sorgfaltspflicht nachgekommen ist, nicht

haftbar gemacht wird. **Die** Anwendung **dieser Systeme erfolgt** in transparenter, nichtdiskriminierender und verhältnismäßiger Weise. Sie können vom Auftragnehmer getroffene präventive Maßnahmen in Bezug auf vom Unterauftragnehmer vorgelegte Nachweise über die wesentlichen Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer umfassen, auf die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG Bezug genommen wird, darunter auch Lohnzettel und Belege über die Lohnauszahlung, die Einhaltung der Sozialversicherungsvorschriften und/oder der Steuerpflichten im Niederlassungsmitgliedstaat und über die Einhaltung der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern.

nach Absatz 1 haftbar gemacht wird. **Werden diese Systeme eingeführt, erfolgt ihre** Anwendung in transparenter, nichtdiskriminierender und verhältnismäßiger Weise. Sie können vom Auftragnehmer getroffene präventive Maßnahmen in Bezug auf vom Unterauftragnehmer vorgelegte Nachweise über die wesentlichen Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer umfassen, auf die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG Bezug genommen wird, darunter auch Lohnzettel und Belege über die Lohnauszahlung, die Einhaltung der Sozialversicherungsvorschriften und/oder der Steuerpflichten im Niederlassungsmitgliedstaat und über die Einhaltung der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Unbeschadet der Mittel, die in **den** Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und Anerkennung sowie die Maßnahmen und Verfahren nach diesem **Artikel** für die grenzüberschreitende Durchsetzung von **Verwaltungsstrafen und Sanktionen**, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

Geänderter Text

1. Unbeschadet der Mittel, die in Rechtsvorschriften der EU vorgesehen sind oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und Anerkennung sowie die Maßnahmen und Verfahren nach diesem **Kapitel** für die grenzüberschreitende Durchsetzung von **finanziellen Verwaltungssanktionen und/oder Strafzahlungen**, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der **auf die Entsendung von Arbeitnehmern** anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

Änderungsantrag 44

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13 – Absatz 2 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

2. Die ersuchende Behörde kann im Einklang mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die in ihrem Mitgliedstaat gelten, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat darum ersuchen, eine Strafzahlung oder Geldbuße beizutreiben oder eine entsprechende Entscheidung mitzuteilen, ***sofern die im Mitgliedstaat der ersuchten Behörde geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften solche Maßnahmen für vergleichbare Ersuchen oder Entscheidungen erlauben.***

Geänderter Text

2. Die ersuchende Behörde kann im Einklang mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die in ihrem Mitgliedstaat gelten, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat darum ersuchen, eine Strafzahlung oder Geldbuße beizutreiben oder eine entsprechende Entscheidung mitzuteilen.

Änderungsantrag 45

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 14a

Ablehnungsgründe

Die zuständigen Behörden in dem ersuchten Mitgliedstaat können ein Beitreibungs- oder Mitteilungsersuchen ablehnen, wenn das Ersuchen unvollständig ist oder offenkundig mit der zugrundeliegenden Entscheidung nicht übereinstimmt oder die mit der Beitreibung der Geldbuße/Strafzahlung einhergehenden Kosten im Verhältnis zu dem beizutreibenden Betrag unverhältnismäßig hoch sind.

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die *ersuchte Behörde überweist der ersuchenden Behörde die in Bezug auf die in diesem Kapitel genannten Strafzahlungen oder* Geldbußen beigetriebenen Beträge.

Geänderter Text

1. Die *im Zusammenhang mit Geldbußen und/oder Strafzahlungen* beigetriebenen Beträge *verbleiben bei der ersuchten Behörde.*

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 1 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Die ersuchte Behörde kann bei der betreffenden natürlichen oder juristischen Person sämtliche Kosten einziehen, die ihr im Zusammenhang mit der Beitreibung entstehen; sie verfährt dabei nach den für vergleichbare Forderungen geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Gepflogenheiten des ersuchten Mitgliedstaats.

Geänderter Text

entfällt

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 2 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Bereitet die Beitreibung besondere Probleme oder betrifft sie einen sehr hohen Betrag, so können die ersuchenden und die ersuchten Behörden im Einzelfall Erstattungsmodalitäten vereinbaren.

Geänderter Text

entfällt

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3. Ungeachtet des Absatzes 2 bleibt die zuständige Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat gegenüber dem ersuchten Mitgliedstaat für jegliche Kosten und Verluste haftbar, die infolge von Maßnahmen entstanden sind, die sich hinsichtlich der Substanz der Geldbuße oder Strafzahlung, des von der ersuchenden Behörde ausgestellten Vollstreckungstitels und/oder jeglicher Sicherungsmaßnahmen der ersuchenden Behörde als unbegründet herausstellen.

entfällt

Änderungsantrag 50

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 16a

Überprüfungsklausel

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

VERFAHREN

Titel	Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	COM(2012)0131 – C7-0086/2012 – 2012/0061(COD)
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 18.4.2012
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	JURI 26.10.2012
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Klaus-Heiner Lehne 26.11.2012
Ersetzte(r) Verfasser(in) der Stellungnahme	Evelyn Regner
Prüfung im Ausschuss	21.1.2013
Datum der Annahme	25.4.2013
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 16 -: 7 0: 0
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Luigi Berlinguer, Sebastian Valentin Bodu, Christian Engström, Marielle Gallo, Giuseppe Gargani, Sajjad Karim, Klaus-Heiner Lehne, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Dimitar Stoyanov, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Cecilia Wikström, Tadeusz Zwiefka
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Piotr Borys, Eva Lichtenberger, Angelika Niebler, József Szájer
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Sylvie Guillaume, Jürgen Klute, Jacek Olgierd Kurski

VERFAHREN

Titel	Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen			
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	COM(2012)0131 – C7-0086/2012 – 2012/0061(COD)			
Datum der Konsultation des EP	21.3.2012			
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 18.4.2012			
Mitberatende(r) Ausschuss/Ausschüsse Datum der Bekanntgabe im Plenum	IMCO 18.4.2012	JURI 26.10.2012		
Berichterstatter(-in/-innen) Datum der Benennung	Danuta Jazłowiecka 16.2.2012			
Prüfung im Ausschuss	28.11.2012	20.2.2013	29.5.2013	19.6.2013
Datum der Annahme	20.6.2013			
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: –: 0:	23 18 6		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Thomas Händel, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber			
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Ria Oomen-Ruijten, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Sampo Terho			
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Alexander Graf Lambsdorff, Marita Ulvskog, Jacek Włosowicz			
Datum der Einreichung	3.7.2013			