



2016/0070(COD)

2.12.2016

*****I**

ENTWURF EINES BERICHTS

über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
(COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatterinnen: Elisabeth Morin-Chartier, Agnes Jongerius

Erklärung der benutzten Zeichen

- * Anhörungsverfahren
- *** Zustimmungsverfahren
- ***I Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
- ***II Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
- ***III Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

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

Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Rechtsakts

Änderungsanträge des Parlaments in Spaltenform

Streichungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der linken Spalte gekennzeichnet. Textänderungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in beiden Spalten gekennzeichnet. Neuer Text wird durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der rechten Spalte gekennzeichnet.

Aus der ersten und der zweiten Zeile des Kopftextes zu jedem der Änderungsanträge ist der betroffene Abschnitt des zu prüfenden Entwurfs eines Rechtsakts ersichtlich. Wenn sich ein Änderungsantrag auf einen bestehenden Rechtsakt bezieht, der durch den Entwurf eines Rechtsakts geändert werden soll, umfasst der Kopftext auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden.

Änderungsanträge des Parlaments in Form eines konsolidierten Textes

Neue Textteile sind durch ***Fett- und Kursivdruck*** gekennzeichnet. Auf Textteile, die entfallen, wird mit dem Symbol **■** hingewiesen oder diese Textteile erscheinen durchgestrichen. Textänderungen werden gekennzeichnet, indem der neue Text in ***Fett- und Kursivdruck*** steht und der bisherige Text gelöscht oder durchgestrichen wird.

Rein technische Änderungen, die von den Dienststellen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes vorgenommen werden, werden allerdings nicht gekennzeichnet.

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	5
BEGRÜNDUNG	19
ANLAGE: LISTE DER EINRICHTUNGEN UND PERSONEN, VON DENEN DIE BERICHTERSTATTERINNEN BEITRÄGE ERHALTEN HABEN	20

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

(COM(2016)0128 – C8-0114-2016 – 2016/0070(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2016)0128),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 2, Artikel 53 Absatz 1 und Artikel 62 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C8-0114-2016),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
 - unter Hinweis auf die von der bulgarische Nationalversammlung, von dem tschechischen Senat und der tschechischen Abgeordnetenkammer, vom dänischen Parlament, vom estnischen Parlament, vom kroatischen Parlament, vom lettischen Parlament, vom litauischen Parlament, vom ungarischen Parlament, von dem polnischen Senat und dem polnischen Sejm, von dem rumänischen Senat und der rumänischen Abgeordnetenkammer und vom slowakischen Parlament im Rahmen des Protokolls Nr. 2 über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit vorgelegten begründeten Stellungnahmen,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses der Regionen,
 - gestützt auf Artikel 59 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie die Stellungnahmen des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz und des Rechtsausschusses (A8 0000/2016),
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.

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 1

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 53 Absatz 1, Artikel 62, **Artikel 151 und Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben a und b,**

Or. en

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit sind Grundprinzipien des Binnenmarktes der Union, die im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert sind. Die Umsetzung dieser Grundsätze wird durch die Union weiterentwickelt und soll gleiche Bedingungen für Unternehmen und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte **gewährleisten**.

Geänderter Text

(1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit sind Grundprinzipien des Binnenmarktes der Union, die im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert sind. Die Umsetzung dieser Grundsätze wird durch die Union weiterentwickelt und soll gleiche Bedingungen für Unternehmen und die **die Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs gewährleisten sowie die** Wahrung der Arbeitnehmerrechte **und die Verbesserung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen sicherstellen**.

Or. en

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 4

Vorschlag der Kommission

(4) Fast zwanzig Jahre nach Erlass der Entsenderichtlinie muss geprüft werden, ob sie immer noch für das richtige Gleichgewicht zwischen der Förderung der Dienstleistungsfreiheit und dem Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer sorgt.

Geänderter Text

(4) Fast zwanzig Jahre nach Erlass der Entsenderichtlinie muss geprüft werden, ob sie immer noch für das richtige Gleichgewicht zwischen der Förderung der Dienstleistungsfreiheit, ***um gleiche Wettbewerbsbedingungen für im Binnenmarkt tätige Unternehmen zu gewährleisten***, und dem Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer sorgt.

Or. en

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 8

Vorschlag der Kommission

(8) Angesichts der langen Dauer bestimmter Entsendungen, muss festgelegt werden, dass bei Entsendezeiträumen von über 24 Monaten ***der Aufnahmemitgliedstaat als der Staat angesehen wird, in dem die Arbeit verrichtet wird***. Im Einklang mit dem Grundsatz der Rom-I-Verordnung ist mithin das Recht des Aufnahmemitgliedstaats auf den Arbeitsvertrag der betreffenden entsandten Arbeitnehmer anzuwenden, sofern die Parteien sich nicht auf die Anwendung eines anderen Rechts geeinigt haben. Wurde ein anderes Recht gewählt, so darf dies für den Arbeitnehmer nicht zum Verlust des Schutzes führen, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen gemäß den Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats nicht durch Vereinbarung abgewichen werden kann.

Geänderter Text

(8) Angesichts der langen Dauer bestimmter Entsendungen, muss festgelegt werden, dass bei Entsendezeiträumen von über 24 Monaten ***die anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen diejenigen des Aufnahmemitgliedstaats sein sollten, wobei allerdings die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht angetastet werden sollten, die für den Arbeitnehmer günstiger sind***. Im Einklang mit dem Grundsatz der Rom-I-Verordnung ist mithin das Recht des Aufnahmemitgliedstaats auf den Arbeitsvertrag der betreffenden entsandten Arbeitnehmer anzuwenden, sofern die Parteien sich nicht auf die Anwendung eines anderen Rechts geeinigt haben. Wurde ein anderes Recht gewählt, so darf dies für den Arbeitnehmer nicht zum Verlust des Schutzes führen, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen

Dies sollte ab Beginn der Entsendung gelten, wenn diese für mehr als 24 Monate geplant ist, bzw. ab dem ersten Tag nach Ablauf der 24 Monate, wenn die Entsendung tatsächlich diesen Zeitraum überschreitet. Diese Regelung berührt nicht das Recht von Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sich auch in Fällen, in denen die Entsendung länger als 24 Monate dauert, auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen. ***Hiermit soll Rechtssicherheit bei der Anwendung der Rom-I-Verordnung auf eine bestimmte Situation geschaffen werden, ohne dass die Verordnung hierzu geändert werden muss. Für den Arbeitnehmer gelten insbesondere der Schutz und die Leistungen gemäß der Rom-I-Verordnung.***

gemäß den Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats nicht durch Vereinbarung abgewichen werden kann. Dies sollte ab Beginn der Entsendung gelten, wenn diese für mehr als 24 Monate geplant ist, bzw. ab dem ersten Tag nach Ablauf der 24 Monate, wenn die Entsendung tatsächlich diesen Zeitraum überschreitet. Diese Regelung berührt nicht das Recht von Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sich auch in Fällen, in denen die Entsendung länger als 24 Monate dauert, auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen.

Or. en

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10

Vorschlag der Kommission

(10) Da die Arbeit im internationalen Straßenverkehr durch besonders hohe Mobilität gekennzeichnet ist, wirft die ***Umsetzung der Entsenderichtlinie in diesem Bereich*** besondere rechtliche Fragen ***und Schwierigkeiten*** auf ***(insbesondere in Fällen, in denen keine ausreichende Verbindung mit dem betreffenden Mitgliedstaat gegeben ist)***. ***Es wäre am besten, wenn diese Herausforderungen*** durch sektorspezifische Rechtsvorschriften ***und andere EU-Initiativen, die auf eine verbesserte Funktionsweise des Verkehrsbinnenmarktes abzielen,*** angegangen ***würden***.

Geänderter Text

(10) Da die Arbeit im internationalen Straßenverkehr durch besonders hohe Mobilität gekennzeichnet ist, wirft die ***Entsendung von Arbeitnehmern*** besondere rechtliche Fragen auf, ***die*** durch sektorspezifische Rechtsvorschriften angegangen ***werden sollten***.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

Vorschlag der Kommission

(11) In einem wettbewerbsorientierten Binnenmarkt konkurrieren Dienstleistungserbringer **nicht nur** auf der Grundlage **der Arbeitskosten miteinander, sondern auch aufgrund** von Faktoren wie Produktivität **und** Effizienz **oder der** Qualität und Innovation ihrer Güter und Dienstleistungen.

Geänderter Text

(11) In einem wettbewerbsorientierten Binnenmarkt konkurrieren Dienstleistungserbringer auf der Grundlage von Faktoren wie Produktivität, Effizienz **sowie** Qualität und Innovation ihrer Güter und Dienstleistungen.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12

Vorschlag der Kommission

(12) Es fällt in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, Entlohnungsvorschriften im Einklang mit **ihren** Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten festzulegen. **Jedoch muss die Anwendung nationaler Entlohnungsvorschriften auf entsandte Arbeitnehmer durch die Notwendigkeit des Schutzes entsandter Arbeitnehmer gerechtfertigt sein und sie darf die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung nicht unverhältnismäßig einschränken.**

Geänderter Text

(12) Es fällt in die **ausschließliche** Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, Entlohnungsvorschriften im Einklang mit **nationalen** Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten festzulegen.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

(13) Die in nationalen Rechtsvorschriften **oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegten Entlohnungsbestandteile** sollten für alle Dienstleistungserbringer klar und transparent sein. Es ist daher gerechtfertigt, die Mitgliedstaaten dazu zu verpflichten, alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile auf einer einzigen Website gemäß Artikel 5 der Durchsetzungsrichtlinie zu veröffentlichen.

Geänderter Text

(13) Die in nationalen Rechtsvorschriften sollten für alle Dienstleistungserbringer **und entsandten Arbeitnehmer** klar und transparent sein. Es ist daher gerechtfertigt, die Mitgliedstaaten dazu zu verpflichten, alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile auf einer einzigen Website gemäß Artikel 5 der Durchsetzungsrichtlinie zu veröffentlichen, **denn Transparenz und Zugang zu Informationen sind Schlüsselemente für Dienstleistungserbringer. Die Bereitstellung von Informationen auf einer einzigen Website sollte im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten erfolgen und die Autonomie der Sozialpartner achten.**

Or. en

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 13 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13a) Die vorliegende Richtlinie legt einen diskriminierungsfreien, transparenten und verhältnismäßigen Rahmen zum Schutz entsandter Arbeitnehmer fest und wahrt gleichzeitig die Vielfalt der nationalen Arbeitsbeziehungen. Sie steht der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.

Or. en

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(13b) Diese Richtlinie sollte die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und auf Unionsebene anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts auf 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, nicht beeinträchtigen. Diese Richtlinie sollte das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen, nicht beeinträchtigen.

Or. en

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(14a) Um Missbräuche im Falle der Unterauftragsvergabe zu bekämpfen und die Rechte entsandter Arbeitnehmer zu schützen, sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass entsandte Arbeitnehmer sämtliche geschuldeten Ansprüche erhalten.

Or. en

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 1

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 2a – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Die Anwendung dieses Artikels darf nicht dazu führen, dass Arbeitnehmern der Schutz entzogen wird, der ihnen nach Vorschriften zusteht, von denen die Parteien nach denjenigen nationalen Rechtsvorschriften nicht durch Vereinbarung abweichen dürfen, die Anwendung gefunden hätten, wenn die in Absatz 1 beschriebene Situation nicht vorgelegen hätte.

Or. en

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe a

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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

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

Or. en

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe a
Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 1 – Spiegelstrich 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

– durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8 festgelegt sind:

Geänderter Text

– durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8 **oder durch Tarifverträge im Sinne des Absatzes 8a** festgelegt sind:

Or. en

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe a
Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 1 – Spiegelstrich 2 – Buchstabe g a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ga) Unterbringungsbedingungen von Arbeitnehmern.

Or. en

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe a
Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Für die Zwecke dieser Richtlinie **umfasst die Entlohnung alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder**

Geänderter Text

Für die Zwecke dieser Richtlinie **bestimmt sich der Begriff „Entlohnung“ nach den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in**

Verwaltungsvorschriften, für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen und/oder – falls es kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und Schiedssprüchen gibt – sonstigen Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne des Absatzes 8 Unterabsatz 2 in dem Mitgliedstaat vorgeschrieben sind, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist.

dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist.

Or. en

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe a

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Im Zusammenhang mit Entlohnung werden Bestandteile gleicher oder ähnlicher Art, die sowohl im Aufnahme- als auch im Herkunftsmitgliedstaat verbindlich sind, gegeneinander aufgerechnet, um eine Doppelzahlung zu vermeiden.

Or. en

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe a

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 1 – Unterabsatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten **veröffentlichen** auf einer einzigen offiziellen nationalen

Die Mitgliedstaaten **ergreifen geeignete Maßnahmen, um im Einklang mit ihren**

Website gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU die die Entlohnung ausmachenden Bestandteile nach Buchstabe c.

nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten auf einer einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU die die Entlohnung ausmachenden Bestandteile nach Buchstabe c ***zu veröffentlichen***.

Or. en

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe b

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 1 a

Vorschlag der Kommission

(1a) Wenn in dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats niedergelassene Unternehmen durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Tarifverträge verpflichtet sind, Unteraufträge im Rahmen ihrer vertraglichen Verpflichtungen nur an Unternehmen zu vergeben, die die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die die Entlohnung betreffen, kann der Mitgliedstaat ***unter Berücksichtigung der Grundsätze Nichtdiskriminierung und Verhältnismäßigkeit*** festlegen, dass ***solche*** Unternehmen den gleichen Verpflichtungen in Bezug auf die Unterauftragsvergabe an Unternehmen gemäß Artikel 1 Absatz 1 unterliegen, die Arbeitnehmer in sein Hoheitsgebiet entsenden.

Geänderter Text

(1a) Wenn in dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats niedergelassene Unternehmen durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Tarifverträge ***nach den Absätzen 8 und 8a*** verpflichtet sind, Unteraufträge im Rahmen ihrer vertraglichen Verpflichtungen nur an Unternehmen zu vergeben, die die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die die Entlohnung betreffen, kann der Mitgliedstaat festlegen, dass ***diese*** Unternehmen den gleichen Verpflichtungen in Bezug auf die Unterauftragsvergabe an Unternehmen gemäß Artikel 1 Absatz 1 unterliegen, die Arbeitnehmer in sein Hoheitsgebiet entsenden, ***sofern eine solche Maßnahme verhältnismäßig ist und in nichtdiskriminierender Weise angewandt wird***.

Unbeschadet des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU müssen Mitgliedstaaten, die auf die in diesem Absatz vorgesehene Option zurückgreifen, sicherstellen, dass Unternehmen, die Unteraufträge an andere in Artikel 1 Absatz 1 genannte Unternehmen vergeben, diese Unternehmen schriftlich über die die

Entlohnung betreffenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie darüber informieren, dass diese Bedingungen garantiert werden müssen, bevor die Parteien ein entsprechendes Vertragsverhältnis eingehen.

Or. en

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe c a (neu)

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ca) Der folgende Absatz wird eingefügt:

(7a) Diese Richtlinie beeinträchtigt nicht die Ausübung der auf nationaler und auf Unionsebene anerkannten Grundrechte.

Or. en

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe c b (neu)

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 8 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(cb) Der folgende Absatz wird eingefügt:

(8a) Die Mitgliedstaaten können sich auch im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten und auf einer nichtdiskriminierenden Grundlage auf Tarifverträge oder Schiedssprüche stützen, die gemäß der

Festlegung durch den Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, für den geographischen Bereich und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe repräsentativ sind und die günstigsten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den Arbeitnehmer bieten.

Or. en

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe d

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 9

Vorschlag der Kommission

(d) Absatz 9 wird **gestrichen**.

Geänderter Text

(d) Absatz 9 wird **wie folgt geändert**:

(9) Unbeschadet des Artikels 3 Absatz 1, zweiter Spiegelstrich, Buchstabe b können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den Arbeitnehmern im Sinne von Buchstabe c jenes Spiegelstrichs diejenigen Bedingungen garantieren müssen, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, für Leiharbeiter gelten.

Leiharbeitsunternehmen und Vermittlungsagenturen mit Sitz in einem Mitgliedstaat können einen Arbeitnehmer an ein entleihendes Unternehmen ausleihen, das im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats niedergelassen oder tätig ist, sofern der Mitgliedstaat, in dem das entleihende Unternehmen niedergelassen oder tätig ist, derselbe Mitgliedstaat ist, in den der Arbeitnehmer entsandt wird.

Findet Unterabsatz 1 oder 2 keine Anwendung, gilt der Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet ein Arbeitnehmer

entsandt ist, als der Staat, in dem dieser seine Arbeit gewöhnlich verrichtet.

Or. en

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1 – Absatz 1 – Nummer 2 – Buchstabe e

Richtlinie 96/71/EG

Artikel 3 – Absatz 10

Vorschlag der Kommission

(e) Absatz 10 *Unterabsatz 2 wird gestrichen.*

Geänderter Text

(e) Absatz 10 *erhält folgende Fassung:*

(10) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, unter Einhaltung des Vertrags und im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Unternehmen anderer Staaten, die in ihrem Hoheitsgebiet tätig sind, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere als die in Absatz 1 Unterabsatz 1 aufgeführten Aspekte, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt, vorzuschreiben, einschließlich nichtdiskriminierender Maßnahmen, um den Schutz von Arbeitnehmern zu gewährleisten.

Or. en

BEGRÜNDUNG

Die Entsendung ist eine spezielle Form vorübergehender Mobilität der Arbeitskräfte auf der Grundlage der Freiheit, grenzüberschreitende Dienstleistungen innerhalb des Binnenmarktes zu erbringen. In der Entsenderichtlinie von 1996 sind einige verbindlich vorgegebene Bestimmungen hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgelegt, die auf entsandte Arbeitnehmer angewandt werden müssen. Wenn auch entsandte Arbeitnehmer durch ein entsendendes Unternehmen beschäftigt werden und damit unter das Recht des „entsendenden“ Mitgliedstaats fallen, haben sie doch Anspruch auf einen „harten Kern“ von Rechten, die es im Aufnahmemitgliedstaat gibt. Damit soll sichergestellt werden, dass diese Rechte und Arbeitsbedingungen in der gesamten EU geschützt werden.

Nach Angaben der Kommission gab es 2014 über 1,9 Mio. Entsendungen, was einer Steigerung um 10,3 % gegenüber 2013 und um 44,4 % gegenüber 2010 entspricht. Auf das Baugewerbe entfallen 43,7 % der Gesamtzahl der Entsendungen, und die Entsendung ist auch bedeutend im verarbeitenden Gewerbe sowie bei Dienstleistungen in den Bereichen Bildung und Gesundheit.

Seit 1996 hat sich die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage in der Europäischen Union spürbar verändert. In den letzten beiden Jahrzehnten ist der Binnenmarkt gewachsen und Lohnunterschiede haben zugenommen.

Wenn die Entsendung auch ein integraler Bestandteil des Binnenmarktes ist, kann sie doch unbeabsichtigte Folgen für bestimmte Sektoren und Regionen haben. Nach Angaben der Kommission können entsandte Arbeitnehmer bis zu 50 % weniger als örtliche Arbeitnehmer in einigen Sektoren oder Mitgliedstaaten verdienen, was ungleiche Ausgangssituationen für Unternehmen und Arbeitnehmer schafft.

Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht zahlreicher Urteile zur Auslegung der derzeitigen Bestimmungen durch den Europäischen Gerichtshof hat die Kommission eine Überarbeitung der Entsenderichtlinie, die die 2014 angenommene Durchsetzungsrichtlinie ergänzt, vorgeschlagen.

Der Schwerpunkt der Durchsetzungsrichtlinie lag hauptsächlich auf der Stärkung der praktischen Anwendung und Durchsetzung der Bestimmungen der Richtlinie von 1996, indem Fragen im Zusammenhang mit Betrug und Umgehung sowie der Verbesserung des Informationsaustausches zwischen den Mitgliedstaaten geregelt wurden. Leider haben bislang nicht alle Mitgliedstaaten die Richtlinie umgesetzt.

Allerdings werden durch die Durchsetzungsrichtlinie die grundlegenden Fragen im Zusammenhang mit dem Rahmen von 1996 hinsichtlich des „harten Kerns“ der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht geregelt, auf den entsandte Arbeitnehmer Anspruch haben.

Durch den Berichtsentwurf der Ko-Berichterstatterinnen soll auf dem Kommissionsvorschlag aufgebaut und ein wirksames Rechtsinstrument an die Hand gegeben werden, um gleiche Wettbewerbsbedingungen bei der grenzübergreifenden Dienstleistungserbringung zusammen mit einem soliden Sozialschutz für entsandte Arbeitnehmer zu gewährleisten.

ANLAGE: LISTE DER EINRICHTUNGEN UND PERSONEN, VON DENEN DIE BERICHTERSTATTERINNEN BEITRÄGE ERHALTEN HABEN

Die Ko-Berichterstellerinnen möchten bekannt geben, dass sie bei der Vorbereitung ihres Berichts unter anderem von den folgenden Interessenvertretern und Lobbyisten kontaktiert wurden.

Einrichtung und/oder Person
Schwedisches Ministerium für Beschäftigung und Integration
Französisches Ministerium für Arbeit und Beschäftigung
Maltesisches Ministerium für den sozialen Dialog, Verbraucherfragen und bürgerliche Freiheiten
Secrétariat Général des Affaires Européennes de la République française
Ständige Vertretung Schwedens bei der Europäischen Union
Ständige Vertretung der Niederlande bei der Europäischen Union
Ständige Vertretung Frankreichs bei der Europäischen Union
Ständiger Vertreter Maltas bei der Europäischen Union
Ständiger Vertreter Polens bei der Europäischen Union
Ausschuss der Regionen
Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss
Wirtschafts-, Sozial- und Umweltausschuss der französischen Republik
EGB – Europäischer Gewerkschaftsbund
BusinessEurope
Europäischer Verband der Zeitarbeitsunternehmen Eurociett / World Employment Confederation
EFBH – Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter
FIEC – Internationaler Europäischer Bauverband
Initiative „Arbeitskräftemobilität“
Konsentio Public Affairs im Auftrag der „Fair Transport Europe Campaign“
ETF – Europäische Transportarbeiter-Föderation
CEEMET – Dachverband der europäischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände
EBC – Europäischer Dachverband der Verbände des Baugewerbes
REIF - Représentation européenne des institutions de la sécurité sociale française
DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund
Arbeitnehmerkammer Luxemburgs
OGBL – Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburgs
CGB – Christlicher Gewerkschaftsbund Luxemburg
FinUnions – Vertretung des finnischen Gewerkschaftsverbands bei der Europäischen Union
Büro dänischer Gewerkschaften
Brüsseler Büro schwedischer Gewerkschaften
Büro norwegischer Gewerkschaften
FFB - Fédération Française du Batiment
VNO NCW - Verbond van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond

FNV - Federatie Nederlandse Vakbeweging
Industrie-und Handelskammer von Île de France
ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund
CGPME – Allgemeiner KMU-Verband Frankreichs
Koninklijke Vereniging MKB-Nederland
BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
UPA - Union Professionnelle Artisanale
TBN - Transport Belangen Nederland
MEDEF - Mouvement des entreprises de France
Fédération Nationale des Transports Routiers France
Fédération Nationale des Travaux Publics France
ZDH - Zentralverband des Deutschen Handwerks
APCMA - Assemblée Permanente des Chambres des Métiers et de l'Artisanat en France