

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
Programm	3
Referate	
Die Neuregelung der Arbeitnehmerentsendung in Europa - Arbeitsrechtliche Fragen	
<u>Professor Dr. Martin Franzen</u> Ludwig-Maximilians-Universität München	5
Die Neuregelung der Arbeitnehmerentsendung in Europa - Sozialrechtliche Fragen	
<u>Professor Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer</u> Westfälische Wilhelms-Universität Münster	21
Rechtsprobleme der Arbeitnehmerentsendung aus Deutschland	
<u>Rechtsanwalt Frank Meyer</u> Airbus	23
Arbeitnehmerentsendung aus polnischer Sicht	
<u>Professor Dr. Leszek Mitrus</u> Jagiellonen-Universität Krakau	29
Teilnehmerliste	

Neues Arbeitnehmerentsenderecht

Die Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996 hat lange Zeit einen – relativ – sicheren Rahmen für die Regulierung grenzüberschreitender Arbeitnehmereinsätze geboten. Dennoch sind die Konflikte zwischen Abschottung und Öffnung sowie zwischen sozialem Schutz und Liberalisierung nie ganz zur Ruhe gekommen, und zuletzt wurde auch das Entsenderecht wieder auf den Prüfstand gebracht. Der Reformentwurf, den das Europäische Parlament Ende Mai dieses Jahres in erster Lesung gebilligt hat, sieht erhebliche Eingriffe in das bisherige System vor. Es sind Erweiterungen bei den im Entsendungsfall gültigen Vorschriften des Aufnahmestaats geplant. Zudem wird für Entsendungen, die zwölf Monate überschreiten, die fast vollständige Anwendung des im Aufnahmestaat gültigen Arbeitsrechts angeordnet, welches in der Regel neben dasjenige des Entsendestaats tritt. Den Mitgliedstaaten werden Erweiterungen nur bis zu 18 Monaten erlaubt. Beschränkungen ergeben sich somit nicht nur für den Einsatz ausländischer Anbieter in Deutschland, sondern auch für die Entsendung aus dem deutschen Inland ins europäische Ausland. Die avisierte Neuregelung wirft eine Vielzahl von Fragen auf. Klärungsbedarf ergibt sich für die praktische Handhabung des neuen Rechts, etwa für die Koppelung mit dem koordinierenden Sozialrecht. Nicht zuletzt stellt sich das Problem der Vereinbarkeit mit höherrangigem Europarecht, insbesondere der Dienstleistungsfreiheit.

Richard Giesen (ZAAR)
Matthias Jacobs (BLS)
Abbo Junker (ZAAR)
Volker Rieble (ZAAR)

Programm

10.00 Uhr	Begrüßung
10.20 Uhr	Die Neuregelung der Arbeitnehmerentsendung in Europa - Arbeitsrechtliche Fragen <i>Professor Dr. Martin Franzen</i> Ludwig-Maximilians-Universität München
	Diskussion
11.30 Uhr	Die Neuregelung der Arbeitnehmerentsendung in Europa - Sozialrechtliche Fragen <i>Professor Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer</i> Westfälische Wilhelms-Universität Münster
	Diskussion
12.40 Uhr	<u>Mittagspause</u>
13.40 Uhr	Rechtsprobleme der Arbeitnehmerentsendung aus Deutschland <i>Rechtsanwalt Frank Meyer</i> Airbus
	Diskussion
14.50 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
15.20 Uhr	Arbeitnehmerentsendung aus polnischer Sicht <i>Professor Dr. Leszek Mitrus</i> Jagiellonen-Universität Krakau
	Diskussion
16.30 Uhr	Verabschiedung

Professor Dr. Martin Franzen

Ludwig-Maximilians-Universität München

Die Neuregelung der Arbeitnehmerentsendung in Europa - Arbeitsrechtliche Fragen

		Überblick über den Inhalt des Vortrags	
I. Fakten			
II. Die ursprüngliche Entsenderichtlinie 96/71/EG aus dem Jahr 1996			
III. Der Vorschlag der EU-Kommission aus dem Jahr 2016			
IV. Überblick über den wesentlichen Inhalt der Änderungsrichtlinie 2018/957/EU			
V. Vorgaben der Dienstleistungsfreiheit und der darauf bezogenen EuGH-Rechtsprechung			

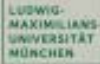


Einige Zahlen



EU-Kommission 2014:

- 1,9 Mio. Entsendungen ‘=’ 0,7% der Erwerbsbevölkerung der EU
- Drei Viertel aller Entsendungen finden in den drei Sektoren Baugewerbe (43,7%), verarbeitende Industrie (21,8%) und Unternehmensdienstleistungen (10,3%) statt.



Entsendestaaten



Polen: 514.000

Deutschland: 260.000

Slowenien: 164.000

Spanien: 147.000

Frankreich: 136.000

Italien: 115.000

Slowakei: 112.00

Belgien: 104.000.



Zielstaaten einer Entsendung



Deutschland: 440.000
Frankreich: 203.000
Belgien: 178.000
Österreich: 120.000

Quelle Folien 4 + 5:
http://www.europarl.europa.eu/infographic/posted-workers/index_en.html#overview



Ursprüngliche EntsenderRL 96/71



Überblick über den wesentlichen Inhalt der ursprünglichen Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie 96/71/EG aus dem Jahr 1996

1. Kollisionsrechtliche Ausgangslage

Art. 8 Abs. 2 S. 2 Rom I-VO:

- gewöhnlicher Arbeitsort bleibt erhalten, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat als dem Staat des gewöhnlichen Arbeitsorts verrichtet.
- gewöhnlicher Arbeitsort ist nach Art. 8 Abs. 2 S. 1 Rom I-VO das zentrale Merkmal für die objektive Anknüpfung des Arbeitsvertragsstatut

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Ursprüngliche EntsendeRL 96/71	
---	---	--------------------------------	---

Eingriffsnormen nach Art. 9 Rom I-VO:

Zwingende Vorschrift, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach Maßgabe dieser Verordnung auf den Vertrag anwendbaren Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden ist, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Ursprüngliche EntsendeRL 96/71	
---	---	--------------------------------	---

2. Modifizierung und Präzisierung in der Entsenderichtlinie 96/71/EG

- Politischer Kompromiss zwischen Hochlohnländer im Zentrum und Norden Europas und Niedriglohnländer im Süden und im mittleren Osten Europas.
- **Art. 3 Abs. 1 RL 96/71/EG:**
Katalog mitgliedstaatlicher Rechtsvorschriften, die als Eingriffsnormen im Sinne der heutigen Rom I-VO für den arbeitsrechtlichen Bereich festgelegt wurden.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Ursprüngliche EntsenderRL 96/71	
---	---	---------------------------------	---

Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 RL 96/71/EG:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten; bezahlter Mindestjahresurlaub; Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze mit Ausnahme zusätzlicher betrieblicher Altersversorgungssysteme; Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen; Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz; Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von schwangeren Frauen, Kindern und Jugendlichen sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen und andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Ursprüngliche EntsenderRL 96/71	
---	---	---------------------------------	---

- Regelungen müssen in **Rechts- oder Verwaltungsvorschriften** des Destinationsstaats oder für **allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen** enthalten sein.
- Für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge ist dies durch die Entsenderichtlinie 96/71/EG nur für den Bereich der Bauwirtschaft verbindlich für die Mitgliedstaaten vorgegeben (Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Spiegelstrich 2 RL 96/71/EG mit dem Verweis auf den Anhang der Richtlinie).

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Ursprüngliche EntsendeRL 96/71	
---	---	--------------------------------	---

– Mitgliedstaaten ohne System einer Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen können nach Art. 3 Abs. 8 UAbs. 2 RL 96/71/EG Tarifverträge oder Schiedssprüche zugrundelegen, welche „für alle in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind“, ersatzweise Tarifverträge, die von „repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien“ landesweit geschlossen wurden und gelten.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU	
---	---	------------------------------------	---

3. Flankierung mit Hilfe der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU

- Kriterienkatalog mit Indizien, die auf eine Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erfüllung von Dienstleistungsaufträgen im Rechtssinne hinweisen (Art. 4 RL 2014/67).
- Verbesserung des Zugangs zu Informationen über die zwingend im Zielstaat anzuwendenden Arbeitsbedingungen (Art. 5 RL 2014/67/EU).

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU	
---	---	------------------------------------	---

- Verwaltungszusammenarbeit der zuständigen Behörden im Herkunfts- und Zielstaat der Dienstleistung (Kapitel III, Art. 6 – 8 RL 2014/67/EU).
- Durchführung von Kontrollen und Prüfungen durch die Mitgliedstaaten (Art. 9, 10 RL 2014/67/EU).
- Verhängung von Sanktionen, einschließlich deren grenzüberschreitende Durchsetzung (Art. 13 – 19 RL 2014/67/EU).

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN		
---	---	--	---

Der Vorschlag der EU-Kommission zur Änderung der Entsenderichtlinie 96/71/EG aus dem Jahr 2016

- Statutenwechsel des Arbeitsvertrags nach 24 Monaten
- Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. c RL 96/71/EG: Änderung des Terminus „Mindestlohnsätze“ in „Entlohnung“ in Anknüpfung an EuGH „Sähköalojen“ vom 12. Februar 2015
- Tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen sollten unionsrechtlich verbindlich auf entsandte Arbeitnehmer in allen Wirtschaftszweigen und nicht nur in der Bauwirtschaft angewandt werden.
- Verpflichtung der Destinationsstaaten zur öffentlichen Information über die einzelnen Entgeltbestandteile.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN		
---	---	--	---

Wesentlicher Inhalt der Richtlinie 2018/957/EU zur Änderung der Entsenderichtlinie 96/71/EG

**1. Erweiterung der Instrumente auf nicht für
allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge in allen
Mitgliedstaaten auf freiwilliger Basis durch Änderung
von Art. 3 Abs. 8 UAbs. 1 RL 96/71/EG-neu**

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Änderungen durch RL 2018/957/EU	
---	---	---------------------------------	---

Mitgliedstaaten können nun alle Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber anwenden, sofern sie in dem jeweiligen Gebiet „allgemein wirksam“ sind oder von den „repräsentativsten“ Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite mit Geltung im gesamten Staatsgebiet geschlossen wurden (Art. 3 Abs. 8 UAbs. 2 RL 96/71/EG).

Für Deutschland m. E. bedeutungslos, da es Tarifverträge mit diesen Anforderungen wohl hier nicht gibt.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Änderungen durch RL 2018/957/EU	
---	---	---------------------------------	---

2. Erweiterung der zwingend anwendbaren Regelungsbereiche nach Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 RL 96/71/EG-neu

Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. c RL 96/71/EG-neu: „Entlohnung“ anstelle von „Mindestlohnsätze“ (EuGH Rechtssache „Sähköalojen“ vom 12. Februar 2015)

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Änderungen durch RL 2018/957/EU	
---	---	---------------------------------	---

Zwei zusätzliche Tatbestände im Katalog des Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 RL 96/71/EG-neu:

- Regelungen über die Bedingungen der Unterkünfte entsandter Arbeitnehmer, soweit diese vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. h RL 96/71/EG-neu),
- Zulagen oder Aufwandsentschädigungen, welche Reisekosten oder Kosten für die Unterkunft ausgleichen sollen, die für den Weg vom gewöhnlichen Arbeitsort zum Ort der Arbeitserbringung oder an diesem Ort während der Entsendung entstehen (Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. i RL 96/71/EG-neu).

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Änderungen durch RL 2018/957/EU	
---	---	---------------------------------	---

3. Entsendungen von längerer Dauer als 12 Monate: Grundsatz der Gleichbehandlung (Art. 3 Abs. 1a UAbs. 1 RL 96/71/EG-neu)

- unabhängig vom jeweils auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Recht und nur bezogen auf die obengenannten Regelungsinstrumente Rechts- oder Verwaltungsvorschriften des Zielstaats sowie allgemeinverbindliche Tarifverträge und sonstige allgemeine Tarifverträge, die der Mitgliedstaat nun von sich aus auch auf entsandte Arbeitnehmer anwendet.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Gleichbehandlungsgrundsatz	
---	---	----------------------------	---

Ausnahme nach Art. 3 Abs. 1a UAbs. 2 RL 96/71/EG-neu:

- Verfahren, Formvorschriften und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung der Arbeitsverträge einschließlich Wettbewerbsverboten und zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.
- Verlängerung der Frist von 12 Monaten auf 18 Monate durch den Zielstaat möglich
- Transparente Information nach Maßgabe von Art. 3 Abs. 1 UAbs. 3 und 4 RL 96/71/EG-neu über die nach Art. 3 Abs. 1a RL 96/71/EG-neu geltenden Arbeitsbedingungen sowie die Entlohnung und deren Bestandteile gemäß Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. c RL 96/71/EG-neu auf einer offiziellen Internetseite durch den Zielstaat



Änderungen durch RL 2018/957/EU



4. Regelungen zur grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung (Art. 1 Abs. 3 Buchst. c, Art. 3 Abs. 1b RL 96/71/EG-neu)

5. Regelung zu den Entsendungszulagen nach Art. 3 Abs. 7 RL 96/71/EG

„Unklarheitenregel“ in Art. 3 Abs. 7 UAbs. 3
RL 96/71/EG-neu





Vorgaben der Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV)

1. Grundlinien der EuGH-Rechtsprechung

a) Obersätze des EuGH

- Anwendung von arbeitsrechtlichen Vorschriften des Destinationsstaats auf Arbeitnehmer, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in diesen Staat entsandt werden, beschränkt grundsätzlich die Dienstleistungsfreiheit.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Dienstleistungsfreiheit	
---	---	-------------------------	---

- Rechtfertigung aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses (etwa Schutz der Arbeitnehmer)
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Dienstleistungsfreiheit	
---	---	-------------------------	---

b) Einzelfragen

Bedenklich: Vorschriften des Destinationsstaats, welche dem Dienstleister Pflichten auferlegen, deren Zweck der Dienstleister bereits in seinem Niederlassungsstaat erfüllt
(Doppelregelung)

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Dienstleistungsfreiheit	
---	---	-------------------------	---

Beispiele:

- Kostenpflicht für Arbeitserlaubnisse von Arbeitnehmern aus Drittstaaten aufgrund von Vorschriften des Destinationsstaats.
- Belastung mit Beiträgen zu Sozialkassen, die zu gleichem oder ähnlichem Zweck bereits von Institutionen des Herkunftsstaats des Dienstleisters erhoben werden.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Dienstleistungsfreiheit	
---	---	-------------------------	---

Zulässig:

- Haftung des Bauunternehmers für den vom Nachunternehmer zu zahlenden Mindestlohn
- Mindestlohn des Destinationsstaats

c) Anwendung dieser Maßstäbe auf die neugefasste Entsenderichtlinie

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Dienstleistungsfreiheit	
---	---	-------------------------	---

Grundsatz der Gleichbehandlung bei länger dauernder Entsendung (Art. 3 Abs. 1a UAbs. 1 RL 96/71/EG-neu)

- Schwer durchschaubares Regelungsgeflecht von Arbeitsvertragsstatut des Herkunftsstaats und zwingenden Bestimmungen des Zielstaats.

=> Transparenz der Regelung des Art. 3 Abs. 1a RL 96/71/EG problematisch!
- Transparenz und Durchschaubarkeit der Regelungen des Zielstaats für den ausländischen Dienstleistungserbringer werden vom EuGH im Rahmen der Verhältnismäßigkeit genau geprüft.

	LUDWIG- MAXIMILIANS- UNIVERSITÄT MÜNCHEN	Dienstleistungsfreiheit	
---	---	-------------------------	---

EuGH 12. 2. 2015 – C-396/13 – Rn. 44, NZA 2015, 345 (Sähköalojen):

EuGH legt Begriff der „Mindestlohnsätze“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. c RL 96/71/EG weit aus, aber unter dem Vorbehalt, dass die Anwendung der Bestimmungen des Zielstaats in transparenter und zwingender Weise vorgenommen werden kann.

- Außerdem problematisch:
Aspekt der „Doppelregelung“



Fazit

- Bedingungen für die Erbringer grenzüberschreitender Dienstleistungen aus Mitgliedstaaten mit niedrigerem Lohnniveau werden verschlechtert.
- Entsendungen von Arbeitnehmern aus Hochlohnländern wie Deutschland werden erschwert, weil ab 12 bzw. 18 Monate nahezu das gesamte Arbeitsrecht des Zielstaats zu beachten ist!

Professor Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Die Neuregelung der Arbeitnehmerentsendung in Europa - Sozialrechtliche Fragen

Thesen

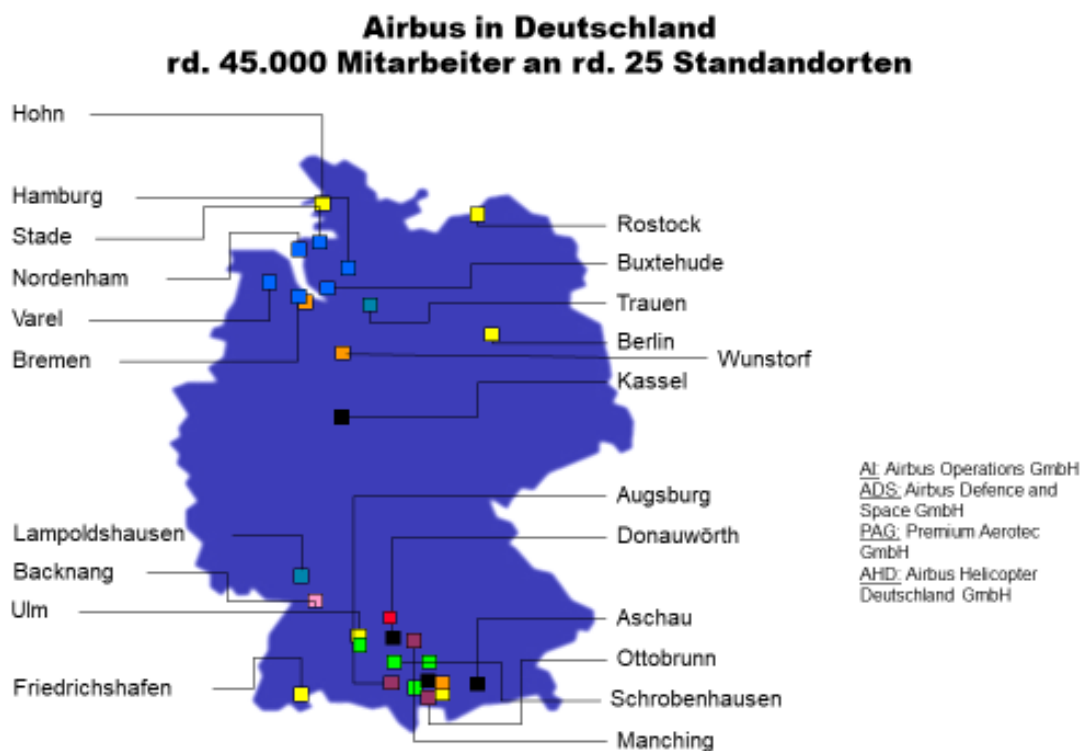
1. Arbeitsrecht und Sozialrecht sind zwar von den Lebenssachverhalten her vergleichbar, weisen aber unterschiedliche Strukturprinzipien auf, die sich auch bei internationalen Sachverhalten im Grundsatz auswirken.
2. Das Sozialrecht ist einer Rechtswahl nicht zugänglich, gleichwohl sind aber die Regeln der VO 883/04 und der VO Rom I zu entsandten Arbeitnehmern im Ergebnis weitgehend ähnlich.
3. Dieses Prinzip durchbricht die Entsenderichtlinie, da sie anders als Art. 8 und 9 Rom I und die Regeln des europäischen koordinierenden Sozialrechts nicht allein vom Schutz des Arbeitnehmers ausgeht sondern Wettbewerbsgesichtspunkte berücksichtigt.
4. Das führt zu Brüchen zwischen Arbeits- und Sozialrecht, die sich in der Praxis nachteilig auswirken werden.
 - a. Der persönliche Anwendungsbereich ist nicht unbedingt deckungsgleich, da VO 883/04 grundsätzlicher vorgeht.
 - b. Das europäische Sozialrecht erfasst die Sozialversicherung insgesamt.
 - c. Die Entsendefristen sind ebenfalls unterschiedlich – 24 Monaten mit Verlängerungsmöglichkeit im Sozialrecht und 12 bis 18 Monate bei Arbeitnehmerentsendung
 - d. Bei der Ersetzung bzw. Ablösung eines Arbeitnehmers sind die Regelungen unterschiedlich ausgestaltet. Im Sozialrecht Regelung auch einschlägig, wenn Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers ablöst, im Fall der Entsenderichtlinie hingegen nur bei Ablösung durch Arbeitnehmer des gleichen Unternehmens.

5. Die Regelung der neuen Entsenderichtlinie führt zu Brüchen zwischen Arbeits- und Sozialrecht, ggf. auch zu Ungerechtigkeiten und jedenfalls zur Erhöhung der Komplexität von Entsendungen.
6. Es ist nicht zu erwarten, dass das Sozialrecht den Maßgaben der Entsenderichtlinie angepasst wird und es wäre auch nicht sinnvoll.

Rechtsanwalt Frank Meyer

Airbus

Rechtsprobleme der Arbeitnehmerentsendung aus Deutschland



Anzahl der Entsendungen aus Deutschland

Stand: Juni 2018

Gastland	Heimatgesellschaft	Anzahl
Frankreich	AI, ADS, AHD, PAG	87
Spanien	ADS, AHD, PAG	30
China	AI, ADS	28
UK	AI, ADS	16
Rumänien	PAG	9
Niederlande	ADS	7
Mexico, Japan, Singapore	AI, ADS, AHD	je 5
sonstige	alle	19
		Summe 206

Einzelheiten zur Entsendung aus Deutschland

Stand: Juni 2018

Dauer	Core/Non Core	Familie
< = 12 Monate: 13 Fälle	EU: 144 Fälle	mit: 110 Fälle
> = 12 Monate: 193 Fälle	Non EU: 62 Fälle	Ohne: 96 Fälle
206 Fälle	206 Fälle	206 Fälle

Handhabung von Auslandsentsendungen (1)

- Anwendung einer Konzernbetriebsvereinbarung über Auslandsentsendungen (KBV) aus dem Jahre 2009 für Entsendungen von einem Zeitraum von drei Monaten bis zu fünf Jahren
- Abschluss eines Entsendungsvertrages mit entsendungsbedingten Zahlungen (Musterentsendungsvertrag als Anlage zur KBV)
- Ruhendstellung des deutschen (Home) Arbeitsvertrages
- Das Gesamteinkommen eines entsandten Mitarbeiters setzt sich zusammen aus folgenden Elementen:
 - monatliches Bruttoentgelt
 - Mobilitätszulage
 - Kaufkraftausgleich, falls anwendbar
 - Ländererschwerungszulage, falls anwendbar
 - zusätzliche entsendungsbedingte Leistungen

Handhabung von Auslandsentsendungen (2)

- Die Versteuerung richtet sich nach dem Prinzip "Tax Equalization", vor dem Hintergrund, dass die Mitarbeiter bei vorübergehender Auslandsentsendung das gleiche Nettoentgelt erhalten, das sie bei einer Tätigkeit in Deutschland erhalten hätten, festgehalten in einem Anhang „Steuerausgleichs-Grundsätze“ zur KBV
- Die hypothetische Steuer wird ausgehend vom Unternehmenseinkommen (Außerachtlassung privater Einkünfte) anhand der deutschen Lohnsteuertabellen mittels der Kriterien LSt-Klasse, Familienstatus, Anzahl der Kinder, ohne KSt ermittelt
- Zu Beginn des Auslandseinsatzes und danach jedes Jahr wird eine (vorläufige) hypothetische Steuer ermittelt und dann monatlich zu je 1/12 vom Bruttoentgelt abgezogen
- Die Zahlung der tatsächlich auf das Unternehmenseinkommen entfallenden ausländischen Steuer erfolgt durch den Arbeitgeber im Auftrag des Arbeitnehmers
- Die Steuererklärung wird mittels eines vom ArbG beauftragten Steuerberaters erstellt und abgegeben.

Handhabung der Auslandsentsendungen (3)

- **Ergibt die Steuererklärung im Gastland eine Nachzahlung, so wird diese vom Arbeitgeber gezahlt, ergibt sich eine Rückzahlung, wird diese vom Arbeitgeber vereinnahmt, soweit sie das Unternehmenseinkommen betrifft; im Außenverhältnis bleibt der Arbeitnehmer allerdings Steuerschuldner**
- **Ergibt die Summe der im abgelaufenen Jahr erfolgten Zahlungen, dass die zunächst ermittelte hypothetische Steuer zu niedrig angesetzt wurde, so ist der Mitarbeiter zur (ratenweisen) Nachzahlung verpflichtet. Eine Überzahlung verpflichtet den Arbeitgeber zur Erstattung**
- **Diese Grundsätze bedeuten**
 - Planungssicherheit für die Mitarbeiter, weil sie bereits bei Beginn der Entsendung wissen, welche Nettoleistungen sie erhalten
 - für den Konzern Kostenneutralität, da der Ausgleich zwischen Ländern in denen die Einkommensteuer niedriger ist als in Deutschland mit den Ländern, in denen sie höher ist als in Deutschland erfolgt

Handhabung von Auslandsentsendungen (4)

- **i.Ü. nimmt das Verfahren den Mitarbeitern das Risiko der Änderung der Steuersätze gänzlich ab und zugleich die Verpflichtung, die Steuerzahlung selbst zu organisieren und durchzuführen**
- **Beispiel:**
 - In Frankreich ist die Einkommenssteuer niedriger als in Deutschland. Dies führt dazu, dass für die nach Frankreich entsandten Mitarbeiter eine höhere hypothetische Steuer vom Entgelt abgezogen wird bzw. im Wege der Nachzahlung verlangt wird, als sie für die Einkommenssteuer an den französischen Staat abgeführt wird

Arbeitsgerichtliches Verfahren in München

- Antritt des KBRs, die HypoTax-Regelung sei unwirksam
- Beschluss des ArbG München vom 4. Juli 2018
“Die Steuerausgleichsgrundsätze zur Konzernbetriebsvereinbarung und der Musterentsendungsvertrag sind unwirksam; die KBV ist i.Ü. unwirksam”
- Begründung des ArbG München
“Keine Zuständigkeit des KBR zur Regelung der Hypo-Tax und der anderen entsendungsbedingten Leistungen”
- Beschwerdeverfahren vor dem LAG München (anhängig)
- Diverse Individualverfahren vor den ArbGen

Wie geht es weiter?

- Entsendungen klassischer Art wird es nicht mehr geben!
- Angebot eines lokalen Arbeitsvertrages mit lokalem Entgelt
- Mobility Paket bestehend aus einer “host allowance und einem signing bonus”; Schulgeld und Sprachkurse werden arbeitgeberseitig gezahlt
- Besondere Prämien für Mitarbeiter, die sich zum ausländischen Einsatz in der FAL bereit erklären

Professor Dr. Leszek Mitrus
Jagiellonen-Universität Krakau

Arbeitnehmerentsendung aus polnischer Sicht

Überblick:

- Hintergrund: Die Entsenderichtlinie 96/71 und ihre Bedeutung für Polen
- Probleme der praktischen Anwendung der Entsendevorschriften
- Die Reform der Richtlinie 96/71 aus polnischer Perspektive
- Schlussfolgerungen

Entsenderichtlinie 96/71:

- wurde vor mehr als 20 Jahren erlassen
- Ziele der Richtlinie: Gleichgewicht zwischen
 - (1) der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit unter gleichen Wettbewerbsbedingungen und
 - (2) dem Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer
- Entsendung hat vorübergehenden Charakter, d.h. der entsandte Arbeitnehmer ist kein Wanderarbeitnehmer

Hauptfrage: Wer wird durch die Richtlinie 96/71 geschützt?

- entsandte Arbeitnehmer?
- Unternehmen, die in einem anderem Mitgliedstaat Dienstleistungen anbieten?
- heimische Arbeitnehmer?
- der Arbeitsmarkt des Aufnahmestaats?

- Herkunftslandprinzip: z.B. Anwendung polnischen Rechts bei Entsendung nach Deutschland
- Arbeitsortprinzip: z.B. Maßgeblichkeit bestimmter deutscher Arbeitsrechtsnormen bei Entsendung nach Deutschland
- Der Aufnahmestaat kann die Beachtung der nationalen Regelungen über Arbeitsbedingungen verlangen (u.a. Mindestlohnsätze)
- Art. 3: „Kernbestand klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“: komplette Liste von Vorschriften, aber nicht das gesamte Arbeitsrecht

EU-Erweiterung 2004:

- Übergangsperiode im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit, aber keine Beschränkungen im Bereich des Warenverkehrs und der Dienstleistungsfreiheit
- Entsendefreiheit seit 1.5.2004 eröffnet (mit Ausnahmen im Bausektor in Deutschland und Österreich)
- Wesentliche Unterschiede zwischen alten und neuen Mitgliedstaaten, u.a.: Mindestlöhne, Sozialabgaben, Steuern, Arbeitskosten

Wettbewerbsvorteile der polnischen Unternehmer:

- Geht es nur um niedrigere Entlohnung und Arbeitskosten?
- Oder auch: Produktivität, Effizienz, Qualifikationsniveau, Qualität der Dienstleistungen?
- Zusätzliche Kosten: z. B. Übersetzung von Dokumenten, Einstellung von Kontaktpersonen
- Sozialleistungen nach polnischem Recht (z.B. im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers)

Das „alte“ Europa:

- Furcht vor unfairer Wettbewerb durch Billiglohnunternehmen und Sozialdumping,
aber:
- Kunden aus den alten Mitgliedstaaten stehen hochqualifizierte (und relativ günstige) Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedstaaten zur Verfügung (z. B. in der Pflegebranche)

(Un)zulässige Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit:

- Wo liegt die Grenze der Kompetenzen des nationalen Gesetzgebers und der Sozialpartner im Hinblick auf entsandte Arbeitnehmer?
- Rechtssache C-341/05 *Laval*: Nach den Forderungen und Kollektivmaßnahmen der schwedischen Gewerkschaften wurde das lettische Unternehmen *Laval* für insolvent erklärt
- EuGH: Unverhältnismäßigkeit (insb. Rn. 103 des Urteils)

Das Europäische Parlament zum Sozialdumping (Entschließung vom 14.9.2016):

- das Konzept umfasst eine große Bandbreite vorsätzlich missbräuchlicher Praktiken und die Umgehung geltender europäischer und einzelstaatlicher Rechtsvorschriften
- einschließlich Gesetzen und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, die durch die unrechtmäßige Minimierung von Personal- und Betriebskosten zur Entwicklung eines unlauteren Wettbewerbs beitragen sowie die Verletzung von Arbeitnehmerrechten und die Ausbeutung von Arbeitnehmern bewirken (...)

Praktische Probleme der Arbeitnehmerentsendung:

- Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit
- Scheinselbständigkeit
- „Briefkastenfirmen”
 - aber:
- Rechtmäßige Arbeitnehmerentsendung entspricht den Grundlagen des Binnenmarkts - und stellt keine Marktverzerrung dar

Die Richtlinie 2014/67:

- Verstärkte Durchsetzung der Richtlinie 96/71, insbesondere:
- Kriterien zur Feststellung einer tatsächlichen Entsendung
- besserer Zugang zu Informationen über Beschäftigungsbedingungen
- Verhinderung von Missbrauch und der Umgehung von Vorschriften
- Verwaltungszusammenarbeit der zuständigen Behörden

Die Richtlinie 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71

Was ist neu?

- Ziel: Sicherstellung des Schutzes entsandter Arbeitnehmer während ihrer Entsendung im Verhältnis zur Dienstleistungsfreiheit
- Die Mindestbeschäftigungsbedingungen:
 - „Entlohnung“ statt „Mindestlohnsätze“
 - Bedingungen für Unterkünfte
 - Reise-, Unterbringungs-, Verpflegungskosten
- Die gesetzlich normierte zeitliche Begrenzung der Arbeitnehmerentsendung
- Die Erweiterung des Anwendungsbereichs von Tarifverträgen (in der Zukunft nicht nur im Bausektor)
- Die Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit bleibt unberührt

1. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“:

- „Entlohnung“ statt „Mindestlohnsätze“
- Der Begriff „Entlohnung“ ist nach nationalem Recht zu verstehen
- Sollten entsandte Arbeitnehmer wirklich alle Bestandteile der Entlohnung erhalten?
- Der Bruttobetrag ist von Bedeutung
- Sozialabgaben bleiben unverändert

2. Die neuen Mindestarbeitsbedingungen:

- Bedingungen für Unterkünfte von Arbeitnehmern
- Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen

3. Die zeitliche Begrenzung der Entsendung:

- Wenn die tatsächliche Entsendung mehr als 12 Monate beträgt, gelten die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- in der Praxis: fast das ganze Arbeitsrecht des Aufnahmestaates
- Zulässigkeit der Verlängerung auf 18 Monate; „mit einer Begründung versehene Mitteilung“
- Laut der novellierten Richtlinie entsteht nach 12 (bzw. 18) Monaten automatisch die Verbindung zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und dem Arbeitsmarkt des Aufnahmestaats
- auch Ketten-Entsendungen (mit wechselnden Personen auf demselben Arbeitsplatz) werden erfasst
- Ergebnis: *de facto* kein Herkunftslandprinzip im Bereich des Arbeitsrechts

Fragen:

- Ergebnis der neuen Richtlinie:
Stärkung der Rechte entsandter Arbeitnehmer oder unzulässige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit?
- „Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit sind nur zulässig, wenn sie gerechtfertigt sind aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses und wenn sie verhältnismäßig und erforderlich“ sind: Ist das der Fall?
- Ist die neue Richtlinie europarechtskonform?
Vor allem: Steht sie im Einklang m. Art. 56 AEUV?
- Soll internationaler Straßenverkehr durch die Entsenderichtlinie erfasst werden?
- Wird in der Zukunft die Zahl der Entsendungen aus Polen in die „alten Mitgliedstaaten“ verringert werden?

Schlussfolgerungen:

- Ordnungsgemäße Arbeitnehmerentsendung ist „win – win“ Aktivität für alle Beteiligten
- Die tatsächliche Befolgung der Richtlinie 96/71 ist von ausschlaggebender Bedeutung. Um sie zu bewerkstelligen, bedarf es keiner wesentlichen Reform der Richtlinie. Stattdessen sollten Überwachung und Durchsetzung verstärkt werden.
- Die Richtlinie 2018/957 ist ein Beispiel für Protektionismus.

Post scriptum:

- Am 3.10.2018 haben Polen und Ungarn gegen die Richtlinie 2018/957 Nichtigkeitsklage beim EuGH erhoben.
- Fortsetzung folgt...

31996L0071**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**

Amtsblatt Nr. L 018 vom 21/01/1997 S. 0001 - 0006

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

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 57 Absatz 2 und Artikel 66,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (2),

gemäß dem Verfahren des Artikels 189b des Vertrags (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Die Beseitigung der Hindernisse für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten gehört gemäß Artikel 3 Buchstabe c) des Vertrages zu den Zielen der Gemeinschaft.

(2) Für die Erbringung von Dienstleistungen sind nach dem Vertrag seit Ende der Übergangszeit Einschränkungen aufgrund der Staatsangehörigkeit oder einer Wohnsitzvoraussetzung unzulässig.

(3) Die Verwirklichung des Binnenmarktes bietet einen dynamischen Rahmen für die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen. Das veranlaßt eine wachsende Zahl von Unternehmen, Arbeitnehmer für eine zeitlich begrenzte Arbeitsleistung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zu entsenden, der nicht der Staat ist, in dem sie normalerweise beschäftigt werden.

(4) Die Erbringung von Dienstleistungen kann entweder als Ausführung eines Auftrags durch ein Unternehmen, in seinem Namen und unter seiner Leitung im Rahmen eines Vertrags zwischen diesem Unternehmen und dem Leistungsempfänger oder in Form des Zurverfügungstellens von Arbeitnehmern für ein Unternehmen im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Auftrags erfolgen.

(5) Voraussetzung für eine solche Förderung des länderübergreifenden Dienstleistungsverkehrs sind ein fairer Wettbewerb sowie Maßnahmen, die die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer garantieren.

(6) Mit der Transnationalisierung der Arbeitsverhältnisse entstehen Probleme hinsichtlich des auf ein Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts. Es liegt im Interesse der betroffenen Parteien, die für das geplante Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen.

(7) Das Übereinkommen von Rom vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (4), das von zwölf Mitgliedstaaten unterzeichnet wurde, ist am 1. April 1991 in der Mehrheit der Mitgliedstaaten in Kraft getreten.

(8) In Artikel 3 dieses Übereinkommens wird als allgemeine Regel die freie Rechtswahl der Parteien festgelegt. Mangels einer Rechtswahl ist nach Artikel 6 Absatz 2 auf den Arbeitsvertrag das Recht des Staates anzuwenden, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist, oder das Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, sofern dieser seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet, es sei denn, daß sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, daß der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

(9) Nach Artikel 6 Absatz 1 dieses Übereinkommens darf die Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das nach Absatz 2 mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre.

(10) Nach Artikel 7 dieses Übereinkommens kann - zusammen mit dem für anwendbar erklärten Recht - den zwingenden Bestimmungen des Rechts eines anderen Staates, insbesondere des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer vorübergehend entsandt wird, Wirkung verliehen werden.

(11) Nach dem in Artikel 20 dieses Übereinkommens anerkannten Grundsatz des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts berührt das Übereinkommen nicht die Anwendung der Kollisionsnormen für vertragliche Schuldverhältnisse auf besonderen Gebieten, die in Rechtsakten der Organe der Europäischen Gemeinschaften oder in dem in Ausführung dieser Akte harmonisierten innerstaatlichen Recht enthalten sind oder enthalten sein werden.

(12) Das Gemeinschaftsrecht hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, ihre Gesetze oder die von den Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge auf sämtliche Personen anzuwenden, die - auch nur vorübergehend - in ihrem Hoheitsgebiet beschäftigt werden, selbst wenn ihr Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist. Das Gemeinschaftsrecht verbietet es den Mitgliedstaaten nicht, die Einhaltung dieser Bestimmungen mit angemessenen Mitteln sicherzustellen.

(13) Die Gesetze der Mitgliedstaaten müssen koordiniert werden, um einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz festzulegen, das im Gastland von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, die Arbeitnehmer für eine zeitlich begrenzte Arbeitsleistung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, in dem eine Dienstleistung zu erbringen ist. Eine solche Koordinierung kann nur durch Rechtsvorschriften der Gemeinschaft erfolgen.

(14) Ein "harter Kern" klar definierter Schutzbestimmungen ist vom Dienstleistungserbringer unabhängig von der Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers einzuhalten.

(15) In bestimmten Einzelfällen von Montage- und/oder Einbauarbeiten sind die Bestimmungen über die Mindestlohnsätze und den bezahlten Mindestjahresurlaub nicht anzuwenden.

(16) Die Anwendung der Bestimmungen über die Mindestlohnsätze und den bezahlten Mindestjahresurlaub bedarf außerdem einer gewissen Flexibilität. Beträgt die Dauer der Entsendung nicht mehr als einen Monat, so können die Mitgliedstaaten unter bestimmten Bedingungen von den Bestimmungen über die Mindestlohnsätze abweichen oder die Möglichkeit von Abweichungen im Rahmen von Tarifverträgen vorsehen. Ist der Umfang der zu verrichtenden Arbeiten gering, so können die Mitgliedstaaten von den Bestimmungen über die Mindestlohnsätze und den bezahlten Mindestjahresurlaub abweichen.

(17) Die im Gastland geltenden zwingenden Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz dürfen jedoch nicht der Anwendung von Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, entgegenstehen.

(18) Es sollte der Grundsatz eingehalten werden, daß außerhalb der Gemeinschaft ansässige Unternehmen nicht besser gestellt werden dürfen als Unternehmen, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ansässig sind.

(19) Unbeschadet anderer Gemeinschaftsbestimmungen beinhaltet diese Richtlinie weder die Verpflichtung zur rechtlichen Anerkennung der Existenz von Leiharbeitsunternehmen, noch hindert sie die Mitgliedstaaten, ihre Rechtsvorschriften über das Zurverfügungstellen von Arbeitskräften und über Leiharbeitsunternehmen auf Unternehmen anzuwenden, die nicht in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen, dort aber im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen tätig sind.

(20) Diese Richtlinie berührt weder die von der Gemeinschaft mit Drittländern geschlossenen Übereinkünfte noch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, die den Zugang von Dienstleistungserbringern aus Drittländern zu ihrem Hoheitsgebiet betreffen. Ebenso bleiben die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, die die Einreise und den Aufenthalt von Arbeitnehmern aus Drittländern sowie deren Zugang zur Beschäftigung regeln, von dieser Richtlinie unberührt.

(21) Welche Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherungsleistungen und -beiträge anzuwenden sind, ist in der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (5), geregelt.

(22) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten über kollektive Maßnahmen zur Verteidigung beruflicher Interessen.

(23) Die zuständigen Stellen in den Mitgliedstaaten müssen bei der Anwendung dieser Richtlinie zusammenarbeiten. Die Mitgliedstaaten haben geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vorzusehen.

(24) Es muß sichergestellt werden, daß diese Richtlinie ordnungsgemäß angewandt wird. Hierzu ist eine enge Zusammenarbeit zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten vorzusehen.

(25) Spätestens fünf Jahre nach Annahme dieser Richtlinie hat die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie zu überprüfen und, falls erforderlich, Änderungsvorschläge zu unterbreiten -

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer gemäß Absatz 3 in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden.

(2) Diese Richtlinie gilt nicht für Schiffsbesatzungen von Unternehmen der Handelsmarine.

(3) Diese Richtlinie findet Anwendung, soweit die in Absatz 1 genannten Unternehmen eine der folgenden länderübergreifenden Maßnahmen treffen:

a) einen Arbeitnehmer in ihrem Namen und unter ihrer Leitung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Rahmen eines Vertrags entsenden, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem in diesem Mitgliedstaat tätigen Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht, oder

b) einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht, oder

c) als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen oder dem einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht.

(4) Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat darf keine günstigere Behandlung zuteil werden als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat.

Artikel 2

Begriffsbestimmung

(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.

(2) Für die Zwecke dieser Richtlinie wird der Begriff des Arbeitnehmers in dem Sinne verwendet, in dem er im Recht des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, gebraucht wird.

Artikel 3

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

(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,

- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder

- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8, sofern sie die im Anhang genannten Tätigkeiten betreffen,

festgelegt sind:

a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;

b) bezahlter Mindestjahresurlaub;

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

d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;

e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;

f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;

g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Zum Zweck dieser Richtlinie wird der in Unterabsatz 1 Buchstabe c) genannte Begriff der Mindestlohnsätze durch die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird.

(2) Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstaben b) und c) gilt nicht für Erstmontage- und/oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrags sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern und/oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt.

Dies gilt nicht für die im Anhang aufgeführten Bauarbeiten.

(3) Die Mitgliedstaaten können gemäß ihren üblichen Verfahren und Praktiken nach Konsultation der Sozialpartner beschließen, Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c) in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen nicht anzuwenden, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.

(4) Die Mitgliedstaaten können gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Praktiken vorsehen, daß durch Tarifverträge im Sinne des Absatzes 8 für einen oder mehrere Tätigkeitsbereiche in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen von Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c) sowie von dem Beschluß eines Mitgliedstaats nach Absatz 3 abgewichen werden kann, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.

(5) Die Mitgliedstaaten können in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen eine Ausnahme von Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstaben b) und c) vorsehen, wenn der Umfang der zu verrichtenden Arbeiten gering ist.

Die Mitgliedstaaten, die von der in Unterabsatz 1 gebotenen Möglichkeit Gebrauch machen, legen die Modalitäten fest, denen die zu verrichtenden Arbeiten entsprechen müssen, um als Arbeiten von geringem Umfang zu gelten.

(6) Die Dauer der Entsendung berechnet sich unter Zugrundelegung eines Bezugszeitraums von einem Jahr ab Beginn der Entsendung.

Bei der Berechnung der Entsendungsdauer wird die Dauer einer gegebenenfalls im Rahmen einer Entsendung von einem zu ersetzenden Arbeitnehmer bereits zurückgelegten Entsendungsdauer berücksichtigt.

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

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

(8) Unter "für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen" sind Tarifverträge oder Schiedssprüche zu verstehen, die von allen in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden Unternehmen einzuhalten sind.

Gibt es kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne von Unterabsatz 1, so können die Mitgliedstaaten auch beschließen, folgendes zugrunde zu legen:

- die Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind, und/oder

- die Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen,

sofern deren Anwendung auf die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in bezug auf die in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Aspekte gegenüber den im vorliegenden Unterabsatz genannten anderen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet.

Gleichbehandlung im Sinne dieses Artikels liegt vor, wenn für die inländischen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden,

- am betreffenden Ort oder in der betreffenden Sparte hinsichtlich der Aspekte des Absatzes 1 Unterabsatz 1 dieselben Anforderungen gelten wie für die Entsendeunternehmen und

- diese Anforderungen ihnen gegenüber mit derselben Wirkung durchgesetzt werden können.

(9) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen Arbeitnehmern im Sinne von Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c) diejenigen Bedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, für Leiharbeiter gelten.

(10) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, unter Einhaltung des Vertrags für inländische und ausländische Unternehmen in gleicher Weise

- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere als die in Absatz 1 Unterabsatz 1 aufgeführten Aspekte, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt,

- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in Tarifverträgen oder Schiedssprüchen nach Absatz 8 festgelegt sind und andere als im Anhang genannte Tätigkeit betreffen,

vorzuschreiben.

Artikel 4

Zusammenarbeit im Informationsbereich

(1) Zur Durchführung dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ein oder mehrere Verbindungsbüros oder eine oder mehrere zuständige einzelstaatliche Stellen.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen die Zusammenarbeit der Behörden vor, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Überwachung der in Artikel 3 aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuständig sind. Diese Zusammenarbeit besteht insbesondere darin, begründete Anfragen dieser Behörden zu beantworten, die das länderübergreifende Zurverfügungstellen von Arbeitnehmern, einschließlich offenkundiger Verstöße oder Fälle von Verdacht auf unzulässige länderübergreifende Tätigkeiten, betreffen.

Die Kommission und die in Unterabsatz 1 bezeichneten Behörden arbeiten eng zusammen, um etwaige Schwierigkeiten bei der Anwendung des Artikels 3 Absatz 10 zu prüfen.

Die gegenseitige Amtshilfe erfolgt unentgeltlich.

(3) Jeder Mitgliedstaat ergreift die geeigneten Maßnahmen, damit die Informationen über die nach Artikel 3 maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zugänglich sind.

(4) Jeder Mitgliedstaat nennt den anderen Mitgliedstaaten und der Kommission die in Absatz 1 bezeichneten Verbindungsbüros und/oder zuständigen Stellen.

Artikel 5

Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten sehen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor.

Sie stellen insbesondere sicher, daß den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.

Artikel 6

Gerichtliche Zuständigkeit

Zur Durchsetzung des Rechts auf die in Artikel 3 gewährleisteten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann eine Klage in dem Mitgliedstaat erhoben werden, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist oder war; dies berührt nicht die Möglichkeit, gegebenenfalls gemäß den geltenden internationalen Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit in einem anderen Staat Klage zu erheben.

Artikel 7

Durchführung

Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens ab dem 16. Dezember 1999 nachzukommen. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

Artikel 8

Überprüfung durch die Kommission

Spätestens zum 16. Dezember 2001 überprüft die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

Artikel 9

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 16. Dezember 1996.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

K. HÄNSCH

Im Namen des Rates

Der Präsident

I YATES

(1) ABl. Nr. C 225 vom 30. 8. 1991, S. 6, und

ABl. Nr. C 187 vom 9. 7. 1993, S. 5.

(2) ABl. Nr. C 49 vom 24. 2. 1992, S. 41.

(3) Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 10. Februar 1993 (ABl. Nr. C 72 vom 13. 3. 1993, S. 78), gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 3. Juni 1996 (ABl. Nr. C 220 vom 29. 7. 1996, S. 1) und Beschluß des Europäischen Parlaments vom 18. September 1996 (ABl. Nr. C 320 vom 28. 10. 1996, S. 73). Beschluß des Rates vom 24. September 1996.

(4) ABl. Nr. L 266 vom 9. 10. 1980, S. 1.

(5) ABl. Nr. L 149 vom 5. 7. 1971, S. 2. Verordnung zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 3096/95 (ABl. Nr. L 335 vom 30. 12. 1995, S. 10).

ANHANG

Die in Artikel 3 Absatz 1 zweiter Gedankenstrich genannten Tätigkeiten umfassen alle Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriß von Bauwerken dienen, insbesondere

1. Aushub
2. Erdarbeiten
3. Bauarbeiten im engeren Sinne
4. Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen
5. Einrichtung oder Ausstattung
6. Umbau
7. Renovierung
8. Reparatur
9. Abbauarbeiten
10. Abbrucharbeiten
11. Wartung
12. Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten)

13. Sanierung.

Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG)

AEntG

Ausfertigungsdatum: 20.04.2009

Vollzitat:

"Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 5 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist"

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 5 G v. 18.7.2017 I 2739

Außerkrafttreten gem. Art. 15 Abs. 2 G v. 11.8.2014 I 1348 ist berücksichtigt

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 24.4.2009 +++)

(+++ Zur Anwendung vgl. § 13 G v. 11.8.2014 I 1348 (MiLoG) +++)

(+++ Zur Anwendung d. § 18 Abs. 1 bis 4 vgl. § 1 Abs. 2 MiLoDokV +++)

(+++ Zur Anwendung d. § 19 Abs. 1 u. 2 vgl. § 1 Abs. 2 MiLoDokV +++)

Eingangsformel

Der Bundestag hat mit der Mehrheit seiner Mitglieder und mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Abschnitt 1 Zielsetzung

§ 1 Zielsetzung

Ziele des Gesetzes sind die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen. Dadurch sollen zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden.

Abschnitt 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über

1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,
2. den bezahlten Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
7. die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung.

Abschnitt 3

Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

Die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages finden unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung, wenn der Tarifvertrag als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt. Ein bundesweiter Tarifvertrag bedarf es nicht, soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Nr. 2 oder 3 Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes abdecken.

§ 4 Branchen

(1) § 3 gilt für Tarifverträge

1. des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der Baubetriebe-Verordnung vom 28. Oktober 1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 26. April 2006 (BGBl. I S. 1085), in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
2. der Gebäudereinigung,
3. für Briedienstleistungen,
4. für Sicherheitsdienstleistungen,
5. für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
6. für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
7. der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
8. für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und
9. für Schlachten und Fleischverarbeitung.

(2) § 3 gilt darüber hinaus für Tarifverträge aller anderen als der in Absatz 1 genannten Branchen, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

§ 5 Arbeitsbedingungen

Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein

1. Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze,
2. die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
3. die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach Nummer 2 durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, wenn sichergestellt ist, dass der ausländische Arbeitgeber nicht gleichzeitig zu Beiträgen zu der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien und zu einer vergleichbaren Einrichtung im Staat seines Sitzes herangezogen wird und das Verfahren der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien eine Anrechnung derjenigen Leistungen vorsieht, die der ausländische Arbeitgeber zur Erfüllung des gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Urlaubsanspruchs seines Arbeitnehmers oder seiner Arbeitnehmerin bereits erbracht hat, und
4. Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Nr. 3 bis 7.

Die Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 umfassen auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

§ 6 Besondere Regelungen

(1) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.

(2) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 1 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages überwiegend Bauleistungen gemäß § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.

(3) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 2 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbringt.

(4) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 3 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend gewerbs- oder geschäftsmäßig Briefsendungen für Dritte befördert.

(5) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 4 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Dienstleistungen des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes oder Kontroll- und Ordnungsdienste erbringt, die dem Schutz von Rechtsgütern aller Art, insbesondere von Leben, Gesundheit oder Eigentum dienen.

(6) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 5 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Auftrag eines Dritten überwiegend auf inländischen Steinkohlebergwerken Grubenräume erstellt oder sonstige untertägige bergbauliche Spezialarbeiten ausführt.

(7) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 6 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung gewerbsmäßig überwiegend Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen wäscht, unabhängig davon, ob die Wäsche im Eigentum der Wäscherei oder des Kunden steht. Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Wäschereidienstleistungen, die von Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 219 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbracht werden.

(8) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 7 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Abfälle im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes sammelt, befördert, lagert, beseitigt oder verwertet oder Dienstleistungen des Kehrens und Reinigens öffentlicher Verkehrsflächen und Schnee- und Eisbeseitigung von öffentlichen Verkehrsflächen einschließlich Streudienste erbringt.

(9) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 8 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch durchführt. Ausgenommen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 51 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(10) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 9 findet dieser Abschnitt Anwendung in Betrieben und selbstständigen Betriebsabteilungen, in denen überwiegend geschlachtet oder Fleisch verarbeitet wird (Betriebe der Fleischwirtschaft) sowie in Betrieben und selbstständigen Betriebsabteilungen, die ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überwiegend in Betrieben der Fleischwirtschaft einsetzen. Das Schlachten umfasst dabei alle Tätigkeiten des Schlachtens und Zerlegens von Tieren mit Ausnahme von Fischen. Die Verarbeitung umfasst alle Tätigkeiten der Weiterverarbeitung von beim Schlachten gewonnenen Fleischprodukten zur Herstellung von Nahrungsmitteln sowie deren Portionierung und Verpackung. Nicht erfasst ist die Verarbeitung, wenn die Behandlung, die Portionierung oder die Verpackung beim Schlachten gewonnener Fleischprodukte direkt auf Anforderung des Endverbrauchers erfolgt.

§ 7 Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 1

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 1 sowie §§ 5 und 6 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und

nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen.

(2) Kommen in einer Branche mehrere Tarifverträge mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung, hat der Ordnungsgeber bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 im Rahmen einer Gesamtabwägung ergänzend zu den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

(3) Liegen für mehrere Tarifverträge Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung vor, hat der Ordnungsgeber mit besonderer Sorgfalt die von einer Auswahlentscheidung betroffenen Güter von Verfassungsrang abzuwägen und die widerstreitenden Grundrechtsinteressen zu einem schonenden Ausgleich zu bringen.

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie in den Fällen des Absatzes 2 den Parteien anderer Tarifverträge und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich der Rechtsverordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

(5) Wird in einer Branche nach § 4 Absatz 1 erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 4 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Tarifverträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 8.

§ 7a Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 2 sowie §§ 5 und 6 Absatz 1 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

(2) § 7 Absatz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.

(3) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. Die Gelegenheit zur Stellungnahme umfasst insbesondere auch die Frage, inwieweit eine Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages geeignet ist, die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erfüllen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

(4) Wird ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 3 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden.

§ 8 Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr nach § 5 Nr. 3 zustehenden Beiträge zu leisten. Satz 1 gilt unabhängig davon, ob die entsprechende Verpflichtung kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a besteht.

(2) Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2, der durch Allgemeinverbindlicherklärung sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, hat der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt.

Fußnote

(+++ § 8: Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

§ 9 Verzicht, Verwirkung

Ein Verzicht auf den entstandenen Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 8 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.

Fußnote

(+++ § 9: Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

Abschnitt 4 Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche

§ 10 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt findet Anwendung auf die Pflegebranche. Diese umfasst Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen (Pflegebetriebe). Pflegebedürftig ist, wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens vorübergehend oder auf Dauer der Hilfe bedarf. Keine Pflegebetriebe im Sinne des Satzes 2 sind Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser.

§ 11 Rechtsverordnung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die von einer nach § 12 errichteten Kommission vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2 auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich einer Empfehlung nach § 12 Abs. 4 fallen, Anwendung finden.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 neben den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Sicherstellung der Qualität der Pflegeleistung sowie den Auftrag kirchlicher und sonstiger Träger der freien Wohlfahrtspflege nach § 11 Abs. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen.

(3) Vor Erlass einer Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie den Parteien von Tarifverträgen, die zumindest teilweise in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

§ 12 Kommission

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen oder deren Änderung. Die Errichtung erfolgt im Einzelfall auf Antrag einer Tarifvertragspartei aus der Pflegebranche oder der Dienstgeberseite oder der Dienstnehmerseite von paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen.

(2) Die Kommission besteht aus acht Mitgliedern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales benennt je zwei geeignete Personen sowie jeweils einen Stellvertreter aufgrund von Vorschlägen

1. der Gewerkschaften, die in der Pflegebranche tarifzuständig sind,
2. der Vereinigungen der Arbeitgeber in der Pflegebranche,
3. der Dienstnehmerseite der in Absatz 1 genannten paritätisch besetzten Kommissionen sowie
4. der Dienstgeberseite der in Absatz 1 genannten paritätisch besetzten Kommissionen.

(3) Die Sitzungen der Kommission werden von einem oder einer nicht stimmberechtigten Beauftragten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geleitet. Die Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(4) Die Kommission beschließt unter Berücksichtigung der in den §§ 1 und 11 Abs. 2 genannten Ziele Empfehlungen zur Festsetzung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2. Sie kann eine Ausschlussfrist empfehlen, die den Anforderungen des § 9 Satz 3 entspricht. Empfehlungen sind schriftlich zu begründen.

(5) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend oder vertreten sind. Ein Beschluss der Kommission bedarf jeweils einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder

1. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 1 und 2,
2. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 3 und 4,
3. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 1 und 3 sowie
4. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 2 und 4.

Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich.

(6) Mit Beschlussfassung über Empfehlungen nach Absatz 4 wird die Kommission aufgelöst.

§ 13 Rechtsfolgen

Eine Rechtsverordnung nach § 11 steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.

Abschnitt 4a

Arbeitsbedingungen im Gewerbe des grenzüberschreitenden Straßentransports von Euro-Bargeld

§ 13a Gleichstellung

Die Verordnung (EU) Nr. 1214/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. November 2011 über den gewerbsmäßig grenzüberschreitenden Straßentransport von Euro-Bargeld zwischen den Mitgliedstaaten des Euroraums (ABl. L 316 vom 29.11.2011, S. 1) steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.

Abschnitt 5

Zivilrechtliche Durchsetzung

Fußnote

(+++ Abschn. 5 (§§ 14 u. 15): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

§ 14 Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

Fußnote

(+++ Abschn. 5 (§§ 14 u. 15): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)
(+++ § 14: Zur Anwendung vgl. § 13 G v. 11.8.2014 I 1348 (MiLoG) +++)

§ 15 Gerichtsstand

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8 oder 14 auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben. Diese Klagemöglichkeit besteht auch für eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 5 Nr. 3 in Bezug auf die ihr zustehenden Beiträge.

Fußnote

(+++ Abschn. 5 (§§ 14 u. 15): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

Abschnitt 6

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

Fußnote

(+++ Abschn. 6 (§§ 16 bis 23): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

§ 16 Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8, soweit sie sich auf die Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 beziehen, sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

Fußnote

(+++ Abschn. 6 (§§ 16 bis 23): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

§ 17 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 8 geben, und
2. die nach § 5 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

Die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden Anwendung. § 6 Abs. 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes findet entsprechende Anwendung. Für die Datenverarbeitung, die dem in § 16 genannten Zweck oder der Zusammenarbeit mit den Behörden des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 20 Abs. 2 dient, findet § 67 Abs. 2 Nr. 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.

Fußnote

(+++ Abschn. 6 (§§ 16 bis 23): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

§ 18 Meldepflicht

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 vorschreibt, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem oder der in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er seine Verpflichtungen nach § 8 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und Dauer der Überlassung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen oder Firma sowie Anschrift des Verleihers.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 einhält.

(5) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,

1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Anmeldung, Änderungsmeldung und Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 und 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 elektronisch übermittelt werden kann,
2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann, und
3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.

(6) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 bestimmen.

Fußnote

(+++ Abschn. 6 (§§ 16 bis 23): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

(+++ § 18 Abs. 1 bis 4: Zur Anwendung vgl. § 1 Abs. 2 MiLoDokV +++)

§ 19 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a über die Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung überlässt.

(2) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers oder eines Entleihers nach § 18 und den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich einzelner Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einschränken.

(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten der Branche dies erfordern.

Fußnote

(+++ Abschn. 6 (§§ 16 bis 23): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

(+++ § 19 Abs. 1 u. 2: Zur Anwendung vgl. § 1 Abs. 2 MiLoDokV +++)

§ 20 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 18 Abs. 1 und 3.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung und die übrigen in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zusammenarbeiten, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 8 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 23 Abs. 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

(4) (weggefallen)

§ 21 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in §§ 99 und 100 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerber oder Bewerberinnen für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 23 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind. Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung im Sinne des Satzes 1 besteht.

(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 23 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

(3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 23 Abs. 1 oder 2 an oder verlangen von Bewerbern oder Bewerberinnen eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung des Bewerbers oder der Bewerberin können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

(4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 Euro fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für den Bewerber oder die Bewerberin, der oder die den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.

(5) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist der Bewerber oder die Bewerberin zu hören.

Fußnote

(+++ Abschn. 6 (§§ 16 bis 23): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

§ 22 (weggefallen)

§ 23 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet,
2. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
3. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
4. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,

5. entgegen § 18 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet,
6. entgegen § 18 Abs. 1 Satz 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2, eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
7. entgegen § 18 Abs. 2 oder 4 eine Versicherung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beifügt,
8. entgegen § 19 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder
9. entgegen § 19 Abs. 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

(4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 16 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(5) Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des Vermögensarrestes nach § 111e der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 16 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes.

Fußnote

(+++ Abschn. 6 (§§ 16 bis 23): Zur Anwendung vgl. §§ 13 u. 13a +++)

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 24 Evaluation

Die nach § 7 festgesetzten Mindestentgeltsätze sind im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen, insbesondere auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Schaffung angemessener Mindestarbeitsbedingungen, fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zu überprüfen.

§ 25 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

RICHTLINIEN

RICHTLINIE (EU) 2018/957 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 28. Juni 2018

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

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽²⁾,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit sind Grundprinzipien des Binnenmarktes, die im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert sind. Die Umsetzung und Durchsetzung dieser Grundsätze werden durch die Union weiterentwickelt und sollen gleiche Bedingungen für Unternehmen und die Achtung der Arbeitnehmerrechte gewährleisten.
- (2) Die Dienstleistungsfreiheit umfasst das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats zu erbringen und ihre Arbeitnehmer zu diesem Zweck vorübergehend in das Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats entsenden zu können. Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Union für Angehörige der Mitgliedstaaten, die in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen des Leistungsempfängers ansässig sind, sind nach Maßgabe von Artikel 56 AEUV verboten.
- (3) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union fördert die Union soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz. Gemäß Artikel 9 AEUV trägt die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus, mit der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes, mit der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie mit einem hohen Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung und des Gesundheitsschutzes Rechnung.
- (4) Mehr als zwanzig Jahre nach Erlass der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽⁴⁾ muss geprüft werden, ob sie immer noch für das richtige Gleichgewicht zwischen der Notwendigkeit der Förderung der Dienstleistungsfreiheit und der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen einerseits und zum anderen der Notwendigkeit des Schutzes der Rechte entsandter Arbeitnehmer sorgt. Damit die Vorschriften einheitlich angewendet werden und eine echte soziale Konvergenz erreicht wird, sollte neben der Überarbeitung der Richtlinie 96/71/EG der Umsetzung und Durchsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽⁵⁾ Vorrang eingeräumt werden.

⁽¹⁾ ABl. C 75 vom 10.3.2017, S. 81.

⁽²⁾ ABl. C 185 vom 9.6.2017, S. 75.

⁽³⁾ Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 29. Mai 2018 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 21. Juni 2018.

⁽⁴⁾ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).

⁽⁵⁾ Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).

- (5) Im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern sind ausreichende und präzise statistische Daten äußerst wichtig, insbesondere zur Anzahl entsandter Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftszweigen und je Mitgliedstaat. Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten diese Daten erfassen und überwachen.
- (6) Der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sind seit den Gründungsverträgen im Unionsrecht verankert. Der Grundsatz des gleichen Entgelts wurde im Sekundärrecht umgesetzt, nicht nur für Frauen und Männer, sondern auch für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen und vergleichbare Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen, für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte sowie für Leiharbeiter und vergleichbare Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens. Diese Grundsätze umfassen das Verbot aller Maßnahmen, die eine direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit darstellen. Bei der Anwendung dieser Grundsätze ist die einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen.
- (7) Die zuständigen Behörden und Stellen sollten gemäß nationaler Rechtsvorschriften und/oder nationaler Gepflogenheiten in der Lage sein zu überprüfen, ob die Verhältnisse der Unterkünfte, die von den Arbeitgebern für entsandte Arbeitnehmer entweder direkt oder indirekt zur Verfügung gestellt werden, mit den einschlägigen nationalen Vorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitnehmer entsandt werden (Aufnahmemitgliedstaat), die auch auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar sind, im Einklang stehen.
- (8) Entsandte Arbeitnehmer, die vorübergehend von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz im Aufnahmemitgliedstaat an einen anderen Arbeitsort gesandt werden, sollten mindestens dieselben für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind, geltenden Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung der Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten erhalten wie gebietsansässige Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat. Dies sollte auch für Ausgaben gelten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem regelmäßigen im Aufnahmemitgliedstaat reisen müssen. Doppelzahlungen von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten sollten vermieden werden.
- (9) Die Entsendung hat vorübergehenden Charakter. Entsandte Arbeitnehmer kehren nach Abschluss der Arbeiten, für die sie entsandt worden sind, in der Regel in den Mitgliedstaat, aus dem sie entsandt wurden, zurück. Allerdings sollten angesichts der langen Dauer mancher Entsendungen und in Anerkennung der Verbindung, die zwischen dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaats und den für solch lange Zeiträume entsandten Arbeitnehmern besteht, bei Entsendezeiträumen von über 12 Monaten die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass die Unternehmen, die Arbeitnehmer in ihr Hoheitsgebiet entsenden, diesen Arbeitnehmern zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die für die Arbeitnehmer in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, verbindlich gelten. Dieser Zeitraum sollte verlängert werden, sofern der Dienstleistungserbringer eine mit einer Begründung versehenen Mitteilung vorlegt.
- (10) Ein besserer Arbeitnehmerschutz ist notwendig, um den freien Dienstleistungsverkehr auf einer fairen Grundlage sowohl kurz- als auch langfristig sicherzustellen, insbesondere indem ein Missbrauch der durch die Verträge garantierten Rechte verhindert wird. Jedoch können die Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz das Recht von Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sich auch in Fällen, in denen die Entsendung länger als zwölf Monate oder gegebenenfalls 18 Monate dauert, auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen, nicht berühren. Bestimmungen, die für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung von mehr als zwölf oder gegebenenfalls 18 Monaten gelten, müssen daher mit dieser Freiheit vereinbar sein. Gemäß der ständigen Rechtsprechung sind Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit nur zulässig, wenn sie aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt sowie verhältnismäßig und erforderlich sind.
- (11) Überschreitet eine Entsendung 12 oder gegebenenfalls 18 Monate, sollten die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von dem Unternehmen, das Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet, garantiert werden, auch für Arbeitnehmer gelten, die entsandt werden, um andere entsandte Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführen, zu ersetzen, damit sichergestellt wird, dass mit diesen Ersetzungen nicht die sonst geltenden Vorschriften umgangen werden.
- (12) In der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽¹⁾ ist der Grundsatz festgelegt, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeiter mindestens denjenigen entsprechen sollten, die für diese Arbeitnehmer gelten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt würden. Dieser Grundsatz sollte auch für Leiharbeiter gelten, die in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt werden. Gilt dieser Grundsatz, so sollte das entleihende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen von den Bedingungen, die für die Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung gelten, in Kenntnis setzen. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Mitgliedstaaten vom Grundsatz der Gleichbehandlung/des gleichen Entgelts nach Artikel 5 Absätze 2 und 3 der Richtlinie 2008/104/EG abweichen. Gilt eine solche Abweichung, ist es für das Leiharbeitsunternehmen nicht notwendig, Kenntnis von den Arbeitsbedingungen des entleihenden Unternehmens zu haben, und die Pflicht zur Information sollte deshalb nicht gelten.

⁽¹⁾ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

- (13) Es hat sich herausgestellt, dass Arbeitnehmer, die von einem Leiharbeitsunternehmen oder von einem einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen entleihenden Unternehmen überlassen werden, im Rahmen der Erbringung von länderübergreifenden Dienstleistungen manchmal in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt werden. Der Schutz dieser Arbeitnehmer sollte gewährleistet werden. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass das entleihende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen oder das einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellende Unternehmen über entsandte Arbeitnehmer unterrichtet, die vorübergehend im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats arbeiten, als dem Mitgliedstaat, in dem sie normalerweise für ein Leiharbeitsunternehmen oder ein einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen arbeiten, damit der Arbeitgeber gegebenenfalls die für den entsandten Arbeitnehmer günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anwenden kann.
- (14) Diese Richtlinie sollte ebenso wie die Richtlinie 96/71/EG, unbeschadet der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 ⁽¹⁾ und (EG) Nr. 987/2009 ⁽²⁾ des Europäischen Parlaments und des Rates gelten.
- (15) Da die Arbeit im internationalen Straßenverkehr durch besonders hohe Mobilität gekennzeichnet ist, wirft die Umsetzung dieser Richtlinie in diesem Sektor besondere rechtliche Fragen und Schwierigkeiten auf, die im Rahmen des Mobilitätspakets durch besondere Regeln für den Straßenverkehr, die auch der verstärkten Bekämpfung von Betrug und Missbrauch dienen, anzugehen sind.
- (16) In einem wirklich integrierten und wettbewerbsorientierten Binnenmarkt konkurrieren Unternehmen auf der Grundlage von Faktoren wie Produktivität, Effizienz und dem Bildungs- und Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte sowie der Qualität ihrer Güter und Dienstleistungen und durch den Grad an Innovation miteinander.
- (17) Es fällt in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, Entlohnungsvorschriften im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten festzulegen. Die Festlegung der Löhne und Gehälter fällt in die alleinige Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner. Es ist besonders darauf zu achten, dass die nationalen Systeme für die Festlegung der Löhne und Gehälter und die Freiheit der beteiligten Parteien nicht untergraben werden.
- (18) Beim Vergleich der Entlohnung des entsandten Arbeitnehmers mit der geschuldeten Entlohnung gemäß dem nationalen Recht und/oder der nationalen Gepflogenheit des Aufnahmemitgliedstaats sollte der Bruttobetrag der Entlohnung berücksichtigt werden. Dabei sollten nicht die einzelnen Bestandteile der Entlohnung, die gemäß dieser Richtlinie zwingend vorgeschrieben sind, sondern die Bruttobeträge der Entlohnung insgesamt verglichen werden. Um Transparenz zu gewährleisten und die zuständigen Behörden und Stellen bei der Durchführung von Prüfungen und Kontrollen zu unterstützen, ist es jedoch notwendig, dass die einzelnen Bestandteile der Entlohnung gemäß dem nationalen Recht und/oder den Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wurde, hinreichend genau ermittelt werden können. Sofern die Entsendungszulagen nicht Auslagen betreffen, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind, wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, sollten diese als Bestandteil der Entlohnung gelten und für den Vergleich der Bruttobeträge der Entlohnung berücksichtigt werden.
- (19) Entsendungszulagen dienen oft mehreren Zwecken. Soweit ihr Zweck die Erstattung von infolge der Entsendung entstandenen Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten ist, sollten sie nicht als Bestandteil der Entlohnung gelten. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten Erstattungsvorschriften für diese Kosten festzulegen. Der Arbeitgeber sollte entsandten Arbeitnehmern diese Kosten im Einklang mit den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten erstatten.
- (20) In Anbetracht der Bedeutung der Entsendungszulagen sollte Unsicherheit in Bezug auf die Frage, welche Bestandteile der Entsendungszulagen der Kostenerstattung zuzuordnen sind, die durch die Entsendung entstanden sind, vermieden werden. Bei der gesamten Zulage sollte davon ausgegangen werden, dass sie zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, sofern nicht in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen, Schiedssprüchen oder vertraglichen Vereinbarungen ergeben, festgelegt ist, welche Bestandteile der Zulage der Kostenerstattung zuzuordnen sind, die durch die Entsendung entstanden und welche Bestandteil der Entlohnung sind.
- (21) Die in nationalen Rechtsvorschriften oder in Tarifverträgen gemäß dieser Richtlinie festgelegten Entlohnungsbestandteile und sonstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten für alle Unternehmen und entsandten Arbeitnehmer klar und transparent sein. Da Transparenz und der Zugang zu Informationen für die Rechtssicherheit und die Rechtsdurchsetzung unverzichtbar sind, ist es gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU gerechtfertigt, die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der

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

⁽²⁾ Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1).

einzigsten offiziellen nationalen Website zu veröffentlichen, dahingehend auszuweiten, alle zwingend vorgeschriebenen, die Entlohnung ausmachenden Bestandteile sowie die bei Entsendungen von mehr als 12 oder gegebenenfalls 18 Monaten gemäß dieser Richtlinie geltenden zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu veröffentlichen. Jeder Mitgliedstaat sollte sicherstellen, dass die Information auf der einzigen offiziellen nationalen Website korrekt und auf dem neuesten Stand ist. Sanktionen gegen ein Unternehmen wegen Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die den entsandten Arbeitnehmern zu garantieren sind, sollten angemessen sein, und bei der Festlegung der Sanktion sollte insbesondere berücksichtigt werden, ob die Informationen auf der einzigen offiziellen nationalen Website über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU unter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner zur Verfügung gestellt wurden.

- (22) Die Richtlinie 2014/67/EU legt eine Reihe von Bestimmungen fest, mit denen sichergestellt wird, dass die Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern durchgesetzt und von allen Unternehmen eingehalten werden. In Artikel 4 der genannten Richtlinie werden Umstände genannt, die bei der Gesamtbeurteilung der jeweiligen Situation berücksichtigt werden können, um zu ermitteln, ob eine tatsächliche Entsendung vorliegt, und um Missbrauch und Umgehung der Vorschriften zu verhindern.
- (23) Arbeitgeber sollten vor dem Beginn einer Entsendung geeignete Maßnahmen ergreifen, um gemäß der Richtlinie 91/533/EWG des Rates ⁽¹⁾ wesentliche Informationen für den Arbeitnehmer über die für die Entsendung relevanten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zur Verfügung zu stellen.
- (24) Mit dieser Richtlinie wird ein ausgeglichener Rahmen für die Dienstleistungsfreiheit und den Schutz entsandter Arbeitnehmer eingerichtet, der diskriminierungsfrei, transparent und verhältnismäßig ist und gleichzeitig die Vielfalt der nationalen Arbeitsbeziehungen achtet. Diese Richtlinie steht der Anwendung von für entsandte Arbeitnehmer günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht entgegen.
- (25) Um Missbräuche im Falle der Unterauftragsvergabe zu bekämpfen und die Rechte entsandter Arbeitnehmer zu schützen, sollten die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 12 der Richtlinie 2014/67/EU geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Haftung bei Unteraufträgen sicherzustellen.
- (26) Um eine ordnungsgemäße Anwendung der Richtlinie 96/71/EG sicherzustellen, sollten die Koordinierung zwischen den zuständigen Behörden und/oder Stellen der Mitgliedstaaten sowie die Zusammenarbeit auf Unionsebene bei der Bekämpfung von Betrug im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern verstärkt werden.
- (27) Bei der Bekämpfung von Betrug im Zusammenhang mit Entsendungen von Arbeitnehmern sollte die durch den Beschluss (EU) 2016/344 des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽²⁾ eingerichtete Europäische Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit (im Folgenden „Plattform“) gemäß ihres Mandats an der Überwachung und Beurteilung von Betrugsfällen teilnehmen, die Durchführung und Effizienz der Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten verbessern, Warnmechanismen entwickeln sowie Hilfe und Unterstützung zur Verstärkung der Verwaltungszusammenarbeit und des Informationsaustauschs zwischen den zuständigen Behörden und Stellen bieten. Dabei muss die Plattform eng mit dem mit dem Beschluss 2009/17/EG der Kommission ⁽³⁾ eingesetzten Expertenausschuss für die Entsendung von Arbeitnehmern zusammenarbeiten.
- (28) In Anbetracht des länderübergreifenden Charakters bestimmter Betrugs- oder Missbrauchssachverhalte im Zusammenhang mit Entsendungen von Arbeitnehmern sind konkrete Maßnahmen zur Verstärkung der länderübergreifenden Dimension der Überprüfungen, der Erkundigungen und des Informationsaustauschs zwischen den zuständigen Behörden oder Stellen der betreffenden Mitgliedstaaten gerechtfertigt. Zu diesem Zweck sollten die zuständigen Behörden oder Stellen im Rahmen der in den Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU, insbesondere Artikel 7 Absatz 4 der Richtlinie 2014/67/EU vorgesehenen Verwaltungszusammenarbeit über die erforderlichen Mittel verfügen, um auf solche Sachverhalte aufmerksam zu machen und Informationen zur Verhinderung und Bekämpfung von Betrug und Missbrauch auszutauschen.
- (29) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten ⁽⁴⁾ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt.

⁽¹⁾ Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32).

⁽²⁾ Beschluss (EU) 2016/344 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über die Einrichtung einer Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit (ABl. L 65 vom 11.3.2016, S. 12).

⁽³⁾ Beschluss 2009/17/EG der Kommission vom 19. Dezember 2008 zur Einsetzung des Expertenausschusses für die Entsendung von Arbeitnehmern (ABl. L 8 vom 13.1.2009, S. 26).

⁽⁴⁾ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

(30) Die Richtlinie 96/71/EG sollte entsprechend geändert werden —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Änderungen der Richtlinie 96/71/EG

Die Richtlinie 96/71/EG wird wie folgt geändert:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

- a) Der Titel erhält folgende Fassung: „Gegenstand und Anwendungsbereich“.
- b) Folgende Absätze werden eingefügt:

„(-1) Mit dieser Richtlinie wird der Schutz entsandter Arbeitnehmer während ihrer Entsendung im Verhältnis zur Dienstleistungsfreiheit sichergestellt, indem zwingende Vorschriften in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer festgelegt werden, die eingehalten werden müssen.

(-1a) Diese Richtlinie berührt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und auf Unionsebene anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik oder zur Durchführung anderer Maßnahmen, die im Rahmen der jeweiligen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder ihren nationalen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen oder kollektive Maßnahmen zu ergreifen.“

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

- i) Buchstabe c erhält folgende Fassung:

„c) als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer überlassendes Unternehmen einen Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen überlassen, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen oder dem einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht.“

- ii) Folgende Unterabsätze werden angefügt:

„Muss ein Arbeitnehmer, der von einem Leiharbeitsunternehmen oder einem Arbeitnehmer überlassenden Unternehmen einem entleihenden Unternehmen gemäß Buchstabe c überlassen wird, Arbeit im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen im Sinne von Buchstabe a, b oder c im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen verrichten, in dem der Arbeitnehmer normalerweise entweder für das Leiharbeitsunternehmen oder das Arbeitnehmer zur Verfügung stellende Unternehmen oder das entleihende Unternehmen arbeitet, so gilt der Arbeitnehmer als von dem Leiharbeitsunternehmen oder dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen, mit dem der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis steht, in das Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats entsandt. Das Leiharbeitsunternehmen oder das einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellende Unternehmen ist als ein Unternehmen im Sinne von Absatz 1 zu betrachten und hält die entsprechenden Bestimmungen dieser Richtlinie und der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates (*) uneingeschränkt ein.

Das entleihende Unternehmen unterrichtet das Leiharbeitsunternehmen oder das einen Arbeitnehmer überlassende Unternehmen, das den Arbeitnehmer überlassen hat, rechtzeitig vor Beginn der Arbeit nach Unterabsatz 2.

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

2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

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

— durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder

— durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die anderweitig nach Absatz 8 Anwendung finden:

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen;
- h) Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
- i) Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

Buchstabe i gilt ausschließlich für die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet sie entsandt wurden, reisen müssen oder von ihrem Arbeitgeber vorübergehend von diesem regelmäßigen Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt werden.

Für die Zwecke dieser Richtlinie bestimmt sich der Begriff „Entlohnung“ nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist, und umfasst alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch in diesem Mitgliedstaat für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die nach Absatz 8 anderweitig Anwendung finden, zwingend verbindlich gemacht worden sind.

Unbeschadet des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU veröffentlichen die Mitgliedstaaten die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten unverzüglich und in transparenter Weise auf der einzigen offiziellen nationalen Website nach dem genannten Artikel, einschließlich der die Entlohnung ausmachenden Bestandteile gemäß Unterabsatz 3 des vorliegenden Absatzes und alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Absatz 1a des vorliegenden Artikels.

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die auf der einzigen offiziellen nationalen Website bereitgestellten Informationen korrekt und aktuell sind. Die Kommission veröffentlicht auf ihrer Website die Adressen der einzigen offiziellen nationalen Websites.

Ist den Informationen auf der einzigen offiziellen nationalen Website entgegen den Bestimmungen des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU nicht zu entnehmen, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind, so wird dieser Umstand gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder den nationalen Gepflogenheiten bei der Festlegung der Sanktionen im Falle von Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften so weit berücksichtigt, wie es für die Gewährleistung ihrer Verhältnismäßigkeit erforderlich ist.“

b) Folgende Absätze werden eingefügt:

„(1a) In Fällen, in denen die tatsächliche Entsendungsdauer mehr als 12 Monate beträgt, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern auf der Grundlage der Gleichbehandlung zusätzlich zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Absatz 1 des vorliegenden Artikels sämtliche anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind

— durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder

— durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche, oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die anderweitig nach Absatz 8 anderweitig Anwendung finden.

Unterabsatz 1 des vorliegenden Absatzes findet keine Anwendung auf folgende Aspekte:

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

Legt der Dienstleistungserbringer eine mit einer Begründung versehene Mitteilung vor, so verlängert der Mitgliedstaat, in dem die Dienstleistung erbracht wird, den in Unterabsatz 1 genannten Zeitraum auf 18 Monate.

Ersetzt ein in Artikel 1 Absatz 1 genanntes Unternehmen einen entsandten Arbeitnehmer durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer, der die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt, so gilt als Entsendungsdauer für die Zwecke dieses Absatzes die Gesamtdauer der Entsendezeit der betreffenden einzelnen entsandten Arbeitnehmer.

Der in Unterabsatz 4 dieses Absatzes genannte Begriff „gleiche Tätigkeit am gleichen Ort“ wird unter anderem unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Dienstleistung oder der durchzuführenden Arbeit und der Anschrift(en) des Arbeitsplatzes bestimmt.

(1b) Die Mitgliedstaaten bestimmen, dass die in Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c genannten Unternehmen den entsandten Arbeitnehmern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die nach Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (*) für Leiharbeiter gelten, die von im Mitgliedstaat der Leistungserbringung niedergelassenen Leiharbeitsunternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Das entleihende Unternehmen unterrichtet die in Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c genannten Unternehmen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in diesem Unternehmen für die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung gelten, soweit sie von Unterabsatz 1 des vorliegenden Absatzes erfasst sind.

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

- c) Absatz 7 erhält folgende Fassung:

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

Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil der Entlohnung, sofern sie nicht als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden. Der Arbeitgeber erstattet dem entsandten Arbeitnehmer unbeschadet des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Buchstabe h diese Kosten im Einklang mit den auf das Arbeitsverhältnis des entsandten Arbeitnehmers anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten.

Legen die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht fest, ob und wenn ja welche Bestandteile einer Entsendungszulage als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten gezahlt werden oder welche Teil der Entlohnung sind, so ist davon auszugehen, dass die gesamte Zulage als Erstattung von infolge der Entsendung entstandenen Kosten gezahlt wird.“

- d) In Absatz 8 erhalten die Unterabsätze 2 und 3 folgende Fassung:

„Mangels eines Systems zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne des Unterabsatzes 1 oder zusätzlich zu einem solchen System können die Mitgliedstaaten auch beschließen, Folgendes zugrunde zu legen:

- die Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind, und/oder
- die Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen,

sofern deren Anwendung auf in Artikel 1 Absatz 1 genannte Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in Bezug auf die in Absatz 1 Unterabsatz 1 des vorliegenden Artikels genannten Aspekte und gegebenenfalls bezüglich der den entsandten Arbeitnehmern nach Absatz 1a des vorliegenden Artikels zu garantierenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit den im vorliegenden Unterabsatz genannten anderen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet.

Gleichbehandlung im Sinne dieses Artikels liegt vor, wenn nationale Unternehmen in einer vergleichbaren Lage:

- am betreffenden Ort oder in der betreffenden Sparte hinsichtlich der Aspekte des Absatzes 1 Unterabsatz 1 des vorliegenden Artikels denselben Anforderungen unterworfen sind, wie die Unternehmen im Sinne des Absatzes 1 Absatz 1 und gegebenenfalls den entsandten Arbeitnehmern zu garantierenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach Absatz 1a des vorliegenden Artikels, und
- wenn sie dieselben Anforderungen mit derselben Wirkung erfüllen müssen.“

e) Absätze 9 und 10 erhalten folgende Fassung:

„(9) Die Mitgliedstaaten können bestimmen, dass die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den Arbeitnehmern im Sinne von Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c zusätzlich zu den in Absatz 1b des vorliegenden Artikels genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen andere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die für Leiharbeiter in dem Mitgliedstaat gelten, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.

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

3. Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Mitgliedstaaten sehen die Zusammenarbeit der zuständigen Behörden oder Stellen, einschließlich der öffentlichen Behörden, vor, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Überwachung der in Artikel 3 aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, auch auf Unionsebene, zuständig sind. Diese Zusammenarbeit besteht insbesondere darin, begründete Anfragen dieser Behörden oder Stellen zu beantworten, die das länderübergreifende Zurverfügungstellen von Arbeitnehmern betreffen, und gegen offenkundige Verstöße oder mögliche Fälle unzulässiger Tätigkeiten, wie länderübergreifende Fälle von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und Scheinselbstständigkeit im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern, vorzugehen. Verfügt die zuständige Behörde oder Stelle in dem Mitgliedstaat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wird, nicht über die Informationen, um die die zuständige Behörde oder Stelle des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, ersucht hat, so bemüht sie sich, diese Informationen von anderen Behörden oder Stellen in diesem Mitgliedstaat zu erlangen. Bei anhaltenden Verzögerungen bei der Bereitstellung dieser Informationen an den Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, wird die Kommission unterrichtet, die geeignete Maßnahmen ergreift.“

4. Artikel 5 erhält folgende Fassung:

„Artikel 5

Überwachung, Kontrolle und Durchsetzung

Der Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, und der Mitgliedstaat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wird, sind für die Überwachung, Kontrolle und Durchsetzung der in dieser Richtlinie und der Richtlinie 2014/67/EU festgelegten Verpflichtungen verantwortlich und ergreifen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie.

Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über Sanktionen, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften zu verhängen sind, und treffen alle für die Anwendung der Sanktionen erforderlichen Maßnahmen. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Die Mitgliedstaaten stellen insbesondere sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.

In dem Fall, dass nach einer von einem Mitgliedstaat gemäß Artikel 4 der Richtlinie 2014/67/EU durchgeführten Gesamtbeurteilung festgestellt wird, dass ein Unternehmen fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck erweckt hat, dass die Situation eines Arbeitnehmers in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, stellt dieser Mitgliedstaat sicher, dass der Arbeitnehmer in den Genuss des entsprechenden Rechts und der entsprechenden Gepflogenheiten kommt.

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass dieser Artikel nicht dazu führt, dass für den betreffenden Arbeitnehmer ungünstigere Bedingungen gelten als für entsandte Arbeitnehmer.“

5. Der einleitende Satz des Anhangs wird wie folgt geändert:

„Die in Artikel 3 Absatz 2 genannten Tätigkeiten umfassen alle Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere“.

*Artikel 2***Überprüfung**

(1) Die Kommission überprüft die Anwendung und Umsetzung dieser Richtlinie. Bis 30. Juli 2023 unterbreitet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss einen Bericht über die Anwendung und Umsetzung dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls Vorschläge für notwendige Änderungen der vorliegenden Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG vor.

(2) Der in Absatz 1 genannte Bericht enthält eine Bewertung darüber, ob in folgenden Fällen weitere Maßnahmen zur Gewährleistung gleicher Ausgangsbedingungen und zum Schutz der Arbeitnehmer erforderlich sind:

- a) im Fall der Unterauftragsvergabe;
- b) im Hinblick auf Artikel 3 Absatz 3 der vorliegenden Richtlinie unter Berücksichtigung der Entwicklungen in Bezug auf den Gesetzgebungsakt zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽¹⁾ bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und zur Festlegung spezifischer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor.

*Artikel 3***Umsetzung und Anwendung**

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen bis 30. Juli 2020 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Maßnahmen mit.

Sie wenden diese Maßnahmen ab dem 30. Juli 2020 an. Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Richtlinie 96/71/EG weiterhin in der Fassung anwendbar, die vor den mit dieser Richtlinie eingeführten Änderungen galt.

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

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

(3) Diese Richtlinie gilt für den Straßenverkehrssektor ab dem Geltungsbeginn eines Gesetzgebungsakts zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und zur Festlegung spezifischer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor.

*Artikel 4***Inkrafttreten**

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

*Artikel 5***Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 28. Juni 2018.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

A. TAJANI

Im Namen des Rates

Die Präsidentin

L. PAVLOVA

⁽¹⁾ Richtlinie 2006/22/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 über Mindestbedingungen für die Durchführung der Verordnungen (EWG) Nr. 3820/85 und (EWG) Nr. 3821/85 des Rates über Sozialvorschriften für Tätigkeiten im Kraftverkehr sowie zur Aufhebung der Richtlinie 88/599/EWG des Rates (ABl. L 102 vom 11.4.2006, S. 35).