

## II

(Vorbereitende Rechtsakte)

## KOMMISSION

**Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern**

(2002/C 203 E/01)

(Text von Bedeutung für den EWR)

KOM(2002) 149 endg. — 2002/0072(COD)

(Von der Kommission vorgelegt am 21. März 2002)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 137 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen,

nach dem Verfahren des Artikels 251 EG-Vertrag,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Dieser Rechtsakt steht im Einklang mit den Grundrechten und befolgt die insbesondere in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Prinzipien als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts; er soll insbesondere die uneingeschränkte Einhaltung von Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gewährleisten, dem zufolge jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat.
- (2) Ferner sieht Ziffer 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer unter anderem Folgendes vor: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit.“
- (3) In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon (23./24. März 2000) wurde ein neues strategisches Ziel für die Europäische Union aufgestellt, nämlich „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ zu werden, „der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“
- (4) In Übereinstimmung mit der europäischen Sozialagenda, die auf der Grundlage der Mitteilung der Kommission

vom Europäischen Rat von Nizza (7. bis 9. Dezember 2000) angenommen wurde, ferner mit den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm (23./24. März 2001) und mit dem Beschluss des Rates vom 19. Januar 2001 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen im Jahr 2001 empfiehlt es sich, eine befriedigende und flexible Arbeitsorganisation im Rahmen neuer flexibler Verträge einzuführen, welche den betroffenen Arbeitnehmern angemessene Sicherheit und einen höheren beruflichen Status garantieren, der sowohl mit ihren Bestrebungen als auch mit dem Bedarf der Unternehmen vereinbar ist.

- (5) Die Kommission hat die Sozialpartner am 27. September 1995 zur möglichen Ausrichtung einer Gemeinschaftsaktion im Bereich der Flexibilität der Arbeitszeit und der Sicherheit der Arbeitnehmer gehört.
- (6) Da die Kommission nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig hielt, hat sie die Sozialpartner am 9. April 1996 erneut zum Inhalt des geplanten Vorschlags gehört.
- (7) In der Präambel zu der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bekundeten die Unterzeichneten ihre Absicht, zu prüfen, ob eine ähnliche Vereinbarung zum Thema Leiharbeit erforderlich sei.
- (8) Die branchenübergreifenden Wirtschaftsverbände — die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) — haben der Kommission in ihrem gemeinsamen Schreiben mitgeteilt, dass sie den in Artikel 138 Absatz 4 EG-Vertrag genannten Prozess in Gang setzen wollen. Sie haben die Kommission in einem gemeinsamen Schreiben um eine Verlängerung von drei Monaten ersucht; die Kommission hat dieser Bitte entsprochen und die Verhandlungsfrist bis zum 15. März 2001 verlängert.
- (9) Am 21. Mai 2001 erkannten die Sozialpartner an, dass ihre Verhandlungen über Leiharbeit zu keinem Ergebnis geführt hatten.
- (10) Die rechtliche Stellung der Leiharbeitnehmer weist innerhalb der Union große Unterschiede auf.

- (11) Die Leiharbeit sollte dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen ebenso entsprechen wie dem Bedürfnis der Arbeitnehmer, Privatleben und Beruf zu vereinbaren; sie sollte ferner zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Teilnahme am Erwerbsleben bzw. zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt beitragen.
- (12) Ziel der vorliegenden Richtlinie ist die Festlegung eines Rahmens zum Schutz der Leiharbeitnehmer, der gleichzeitig einen gemeinsamen und flexiblen Rahmen für die Tätigkeit der Unternehmen in diesem Bereich innerhalb der Europäischen Gemeinschaft darstellt; dabei soll vermieden werden, verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Auflagen vorzuschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen könnten.
- (13) Die vorliegende Richtlinie steht im Einklang mit dem Vertrag, insbesondere mit den Vorschriften über die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit, und unbeschadet der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 <sup>(1)</sup> über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.
- (14) Die Richtlinie 91/383/EWG vom 25. Juni 1991 <sup>(2)</sup> zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis enthält die für Leiharbeitnehmer geltenden Bestimmungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- (15) In Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten Leiharbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein als ein „vergleichbarer Arbeitnehmer“, d. h. ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet, wobei Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz berücksichtigt werden.
- (16) Gleichwohl könnte eine ungleiche Behandlung dann erfolgen, wenn sie sachlich und nachvollziehbar durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.
- (17) Für Arbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen geschlossen haben, ist es angesichts des hierdurch gegebenen besonderen Schutzes angezeigt, die Möglichkeit vorzusehen, von den im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln abzuweichen.
- (18) Da es notwendig ist, eine gewisse Flexibilität im Arbeitsverhältnis walten zu lassen, sollte vorgesehen werden, dass die Mitgliedstaaten die Sozialpartner damit betrauen können, für bestimmte Arbeitsplatzarten oder Wirtschaftszweige wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen, die deren Besonderheiten angepasst sind.
- (19) Im Falle von Überlassungen, die der Ausführung einer Tätigkeit dienen, welche aufgrund ihrer Natur oder ihrer Dauer nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nimmt, ist eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten.
- (20) Die aus der Anwendung der vorliegenden Richtlinie resultierende Verbesserung des Schutzes der Leiharbeitnehmer rechtfertigt eine regelmäßige Überprüfung der Einschränkungen oder Verbote, die möglicherweise in Bezug auf Leiharbeit gelten, sowie gegebenenfalls ihre Aufhebung, wenn sie nicht mehr aus Gründen des Allgemeininteresses, vor allem des Arbeitnehmerschutzes, gerechtfertigt sind.
- (21) Leiharbeitnehmer müssen wirksam vertreten werden.
- (22) Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Artikel 5 EG-Vertrag können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden, denn es handelt sich um einen auf Gemeinschaftsebene harmonisierten Rahmen zum Schutz der Leiharbeitnehmer. Wegen ihres Umfangs und ihrer Wirkungen können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden, und zwar durch Einführung von Mindestvorschriften, die in der gesamten Europäischen Gemeinschaft Geltung besitzen. Die vorliegende Richtlinie beschränkt sich auf das für die Erreichung der Ziele erforderliche Maß —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

#### KAPITEL I

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### Artikel 1

#### Anwendungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, der zur Verfügung gestellt wird, um für ein entleihendes Unternehmen unter dessen Aufsicht zu arbeiten.
- (2) Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.
- (3) Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder -verhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurden.

#### Artikel 2

#### Ziel

Ziel der Richtlinie ist es,

1. die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung von Leiharbeitnehmern gesichert wird;

<sup>(1)</sup> ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

<sup>(2)</sup> ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19.

2. einen angemessenen Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit aufzustellen, um zu einem reibungslosen Funktionieren des Arbeitsmarktes und zur Beschäftigung beizutragen.

- c) Personen betreffen, die einem entleihenden Unternehmen überlassen werden.

### Artikel 3

#### Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:
- a) *Arbeitnehmer* ist jede Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat aufgrund des einzelstaatlichen Arbeitsrecht und nach den Gepflogenheiten als Arbeitnehmer geschützt wird;
  - b) *vergleichbarer Arbeitnehmer* ist derjenige Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der — unter Berücksichtigung von Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz — einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet wie der von dem Leiharbeitunternehmen überlassene Arbeitnehmer;
  - c) *Überlassung* ist der Zeitraum, während dessen der Leiharbeiter dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird;
  - d) *wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* sind diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich auf folgende Punkte beziehen:
    - i) Dauer der Arbeit, Ruhezeiten, Nachtarbeit, bezahlter Urlaub, arbeitsfreie Tage,
    - ii) Arbeitsentgelt
    - iii) Arbeit von Schwangeren und Stillenden, Kindern und Jugendlichen,
    - iv) Maßnahmen zur Bekämpfung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

2. Diese Richtlinie lässt das einzelstaatliche Recht in Bezug auf die Begriffsbestimmungen des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses unberührt. Gleichwohl dürfen die Mitgliedstaaten Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse nicht lediglich deshalb aus dem Geltungsbereich dieser Richtlinie ausschließen, weil sie

- a) Teilzeitbeschäftigte im Sinne der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 betreffen;
- b) befristet beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 betreffen;

### Artikel 4

#### Überprüfung der Einschränkungen und Verbote

(1) Nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten überprüfen die Mitgliedstaaten regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, die in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmerkategorien oder bestimmte Wirtschaftszweige geltenden Einschränkungen oder Verbote der Leiharbeit darauf, ob die ihnen zugrunde liegenden besonderen Bedingungen noch gelten. Ist dies nicht der Fall, so müssen die Mitgliedstaaten sie aufheben.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission das Ergebnis der Überprüfung mit. Sofern sie solche Einschränkungen oder Verbote aufrechterhalten, teilen die Mitgliedstaaten mit, aus welchen Gründen sie diese Einschränkungen oder Verbote für notwendig und gerechtfertigt halten.

Diejenigen Einschränkungen oder Verbote, deren Aufrechterhaltung in Betracht gezogen wird, müssen aus Gründen des Allgemeininteresses, vor allem des Schutzes der Arbeitnehmer, gerechtfertigt sein.

## KAPITEL II

### ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

#### Artikel 5

#### Grundsatz der Nichtdiskriminierung

(1) Leiharbeiter werden während der Dauer der Überlassung mindestens ebenso günstig behandelt wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens was die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betrifft, einschließlich derjenigen, für die eine bestimmte zurückgelegte Beschäftigungsdauer Voraussetzung ist, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

(2) Die Mitgliedstaaten können die Möglichkeit vorsehen, dass von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abgewichen wird, wenn Leiharbeiter, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen zwei Überlassungen bezahlt werden.

(3) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf der geeigneten Ebene die Möglichkeit geben, Tarifverträge zu schließen, die von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abweichen, sofern ein angemessenes Schutzniveau für die Leiharbeiter gewährleistet ist.

(4) Unbeschadet der Absätze 2 und 3 können die Mitgliedstaaten veranlassen, dass Absatz 1 dann nicht gilt, wenn ein Leiharbeitnehmer im Rahmen einer oder mehrerer Überlassungen in ein und demselben entleihenden Unternehmen eine Tätigkeit ausführt, die aufgrund ihrer Dauer oder ihrer Natur nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nimmt.

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine missbräuchliche Anwendung dieses Absatzes zu verhindern.

(5) Soll gemäß dieser Richtlinie ein Vergleich mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen erfolgen und existiert ein solcher Arbeitnehmer nicht, so wird der Vergleich unter Bezugnahme auf den für das entleihende Unternehmen geltenden Tarifvertrag abgestellt; existiert ein solcher Tarifvertrag nicht, so wird der Vergleich unter Bezugnahme auf den für das Leiharbeitunternehmen geltenden Tarifvertrag vorgenommen; wenn keine anwendbaren Tarifverträge bestehen, so finden die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und den nationalen Gepflogenheiten Anwendung.

(6) Die Durchführungsmodalitäten für diesen Artikel werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner festgelegt. Die Mitgliedstaaten können ferner die Sozialpartner auf der geeigneten Ebene damit betrauen, diese Modalitäten im Wege einer Vereinbarung festzulegen.

#### Artikel 6

#### Zugang zu unbefristeten und hochwertigen Beschäftigungsverhältnissen

(1) Die Leiharbeitnehmer werden über die im entleihenden Unternehmen offenen Stellen unterrichtet, damit sie die gleichen Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz haben wie die übrigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens.

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit Klauseln, die den Abschluss eines Arbeitsvertrags oder die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Leiharbeitnehmer nach Beendigung seines Einsatzes verbieten oder darauf hinauslaufen, diese zu verhindern, nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können.

(3) Leiharbeitunternehmen verlangen für die Überlassung an ein entleihendes Unternehmen kein Honorar von den Arbeitnehmern.

(4) Leiharbeitnehmer können die sozialen Einrichtungen des entleihenden Unternehmens in Anspruch nehmen, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

(5) Die Mitgliedstaaten treffen die geeigneten Maßnahmen oder fördern den Dialog zwischen den Sozialpartnern nach ihren nationalen Traditionen und Gepflogenheiten mit dem Ziel,

— den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Ausbildungsangeboten in den Leiharbeitunternehmen zu verbessern, auch in

der Zeit zwischen den Überlassungen, um die berufliche Entwicklung und die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern;

— den Zugang von Leiharbeitnehmern zu Ausbildungsangeboten für Arbeitnehmer der entleihenden Unternehmen, denen sie überlassen werden, zu verbessern.

#### Artikel 7

#### Vertretung der Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer werden im Leiharbeitunternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt, die nach den einzelstaatlichen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften vorgesehen sind.

Die Mitgliedstaaten können unter den von ihnen festgelegten Bedingungen vorsehen, dass diese Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung der nach nationalen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt werden.

#### Artikel 8

#### Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter

Unbeschadet strengerer und/oder spezifischerer nationaler oder gemeinschaftlicher Vorschriften über die Information und Konsultation hat das entleihende Unternehmen der gemäß gemeinschaftlichem und nationalem Recht eingerichteten Arbeitnehmervertretung im Zuge der Unterrichtung über die Beschäftigungslage in dem Unternehmen angemessene Informationen über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in dem Unternehmen vorzulegen.

#### KAPITEL III

#### SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Artikel 9

#### Mindestvorschriften

(1) Die vorliegende Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, für Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder den Abschluss von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zuzulassen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind.

(2) Die Durchführung dieser Richtlinie ist unter keinen Umständen ein hinreichender Grund zur Rechtfertigung einer Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie abgedeckten Bereichen. Dies gilt unbeschadet der Rechte der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, angesichts sich wandelnder Bedingungen andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die zum Zeitpunkt des Erlasses dieser Richtlinie gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

*Artikel 10***Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens bis zu dem in Artikel 11 genannten Datum mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich. Sie stellen insbesondere sicher, dass die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter über angemessene Verfahren zur Durchsetzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen verfügen.

*Artikel 11***Durchführung**

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens . . . (zwei Jahre nach dem Erlass) nachzukommen, oder sie vergewissern sich, dass die Sozialpartner die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die von

dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) 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 der Bezugnahme.

*Artikel 12***Überprüfung durch die Kommission**

Die Kommission überprüft im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene die Anwendung dieser Richtlinie spätestens . . . (fünf Jahre nach ihrem Erlass), um dem Parlament und dem Rat erforderlichenfalls die notwendigen Änderungen vorzuschlagen.

*Artikel 13***Inkrafttreten**

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

*Artikel 14*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

---