



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 28.11.2002
KOM(2002) 701 endgültig

2002/0072 (COD)

Geänderter Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern

(Vorlage der Kommission gemäß Artikel 250
Absatz 2 EG-Vertrag)

BEGRÜNDUNG

1. EINFÜHRUNG

Am 20. März 2002 nahm die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern¹ an. Der Vorschlag wurde dem Europäischen Parlament und dem Rat am 21. März 2002 übermittelt

Am 19. September 2002 gab der Wirtschafts- und Sozialausschuss seine Stellungnahme zu dem Vorschlag der Kommission ab².

Das Europäische Parlament nahm in erster Lesung am 21. November 2002 Stellung³.

2. ABÄNDERUNGEN

A - Von der Kommission akzeptierte Abänderungen des Europäischen Parlaments

Der geänderte Vorschlag enthält zwei Arten von Abänderungen: Zunächst solche, die im Bemühen um Klarstellung oder Präzisierung eine Umformulierung bestimmter Artikel oder die Hinzufügung neuer Bestimmungen bezwecken. Zum anderen handelt es sich um Abänderungen, die Inhalt und Tragweite des Textes modifizieren durch Einbeziehung oder Streichung wichtiger Textpassagen.

Die Kommission kann sämtliche im Folgenden aufgeführten Abänderungen teilweise oder vollständig akzeptieren, da sie ihrer Ansicht zur Verbesserung ihres Vorschlags beitragen und gleichzeitig dessen Ziele und politische Machbarkeit wahren:

- Abänderung Nr. 1 (Änderung des Richtlinientitels): siehe Titel des Vorschlags;
- Abänderung Nr. 4 (Umformulierung des Erwägungsgrunds 4): siehe Erwägungsgrund 4;
- Abänderung Nr. 6 (Präzisierung des Zusammenhangs zwischen dem vorliegenden Vorschlag und der Richtlinie 1999/70 vom 28. Juni 1999 über befristete Arbeitsverträge): siehe Erwägungsgrund 7;
- Abänderung Nr. 15 (Ankündigung der vorgeschlagenen Änderungen an Artikel 5 Absatz 1): siehe Erwägungsgrund 15;
- Abänderung Nr. 20 (Ankündigung der vorgeschlagenen Änderungen an Artikel 4): siehe Erwägungsgrund 19;
- Abänderung Nr. 22 (Präzisierung, die das Subsidiaritätsprinzip unterstreicht): siehe Erwägungsgrund 22;
- Abänderung Nr. 23 (Neuformulierung des Anwendungsbereichs, um den "Dreieckscharakter" der Leiharbeit besser herauszustellen): siehe Artikel 1 Absatz 1;
- Abänderung Nr. 26 (Verstärkung von Artikel 2): siehe Artikel 2;

¹ KOM(2002) 149, ABl. C... vom ..., S.

² ABl. C vom ..., S. ...

³ ABl. C vom ..., S. ...

- Abänderung Nr. 27 (Hinzufügung der Begriffsbestimmung des Leiharbeitnehmers): siehe Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b;
- Abänderung Nr. 28 (Streichung der Begriffsbestimmung des vergleichbaren Arbeitnehmers): Streichung der Begriffsbestimmung in Artikel 3;
- Abänderung Nr. 29 (Präzisierung der Begriffsbestimmung der Überlassung): siehe Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c;
- Abänderung Nr. 30 (Hinzufügung der Begriffsbestimmung des Leiharbeitunternehmens): siehe Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d;
- Abänderung Nr. 31 (Hinzufügung der Begriffsbestimmung des entleihenden Unternehmens): siehe Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e;
- Abänderung Nr. 32 (Präzisierungen an der Begriffsbestimmung der wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen): siehe Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f und Artikel 5 Absatz 1 Unterabsatz 2;
- Abänderung Nr. 85 (Präzisierung, dass die Begriffsbestimmung des Arbeitsentgelts in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt): siehe Artikel 3 Absatz 2.
- Abänderung Nr. 33 (Präzisierungen bezüglich der Gruppe von Arbeitnehmern, die nicht vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen werden dürfen): siehe Artikel 3 Absatz 2;
- Abänderung Nr. 34 (Ausweitung der Pflicht der Mitgliedstaaten, die Einschränkungen oder Verbote zu überprüfen, die nur bestimmte Arbeitnehmerkategorien oder bestimmte Wirtschaftszweige betreffen, auf sämtliche Einschränkungen oder Verbote; Ausweitung des Bereichs, mit dem Verbote / Einschränkungen gerechtfertigt werden können): siehe Artikel 4 Absätze 1 und 2;
- Abänderung Nr. 35 (Hinzufügung zwecks Klarstellung, dass die geltenden Bestimmungen über Eintragung und Überwachung der Leiharbeitnehmer keine Verbote oder Einschränkungen im Sinne der vorangegangenen Abänderung darstellen): siehe Artikel 4 Absatz 3;
- Abänderung Nr. 36 (Hinzufügung einer Bestimmung zur Präzisierung, dass streikende Arbeitnehmer in dem entleihenden Unternehmen nicht durch Leiharbeitnehmer ersetzt werden dürfen): siehe Erwägungsgrund 20;
- Abänderung Nr. 87 (Annahme des Passus, der den Grundsatz der Nichtdiskriminierung umformuliert): siehe Artikel 5 Absatz 1 Unterabsatz 1;
- Abänderung Nr. 86 (Passus betreffend die Beschränkung der Abweichung auf das Arbeitsentgelt und Konsultation der Sozialpartner): siehe Artikel 5 Absatz 2;
- Abänderung Nr. 92 (Annahme des Passus, der die vorherige Anhörung der Sozialpartner betrifft und ihnen die Aufrechterhaltung bestehender Tarifverträge gestattet): siehe Artikel 5 Absatz 3;
- Abänderung Nr. 71 (Annahme lediglich desjenigen Passus, der die Möglichkeit der Abweichung auf das Entgelt beschränkt): siehe Artikel 5 Absatz 4;

- Abänderung Nr. 43 (Streichung von Artikel 5 Absatz 5): Streichung der Bestimmungen in Artikel 5 Absatz 5 der alten Fassung;
- Abänderung Nr. 44 (Präzisierung, dass die Durchführung von Artikel 5 im Wege einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern gemäß den nationalen Gepflogenheiten zu erfolgen hat): siehe Artikel 5 Absatz 5;
- Abänderung Nr. 46 (Hinzufügung zwecks Klarstellung der Art und Weise der Unterrichtung über offene Stellen): siehe Artikel 6 Absatz 1;
- Abänderung Nr. 47 (Präzisierungen hinsichtlich der Klauseln, die den Abschluss von Arbeitsverträgen verbieten): siehe Artikel 6 Absatz 2;
- Abänderung Nr. 48 (Präzisierungen hinsichtlich des Geltungsbereichs des Verbots, Honorar zu verlangen): siehe Artikel 6 Absatz 3;
- Abänderung Nr. 49 (Präzisierung des Begriffs der sozialen Einrichtungen): siehe Artikel 6 Absatz 4;
- Abänderung Nr. 51 (Hinzufügung zwecks Berücksichtigung der Tatsache, dass die Vertretung der Arbeitnehmer durch Tarifvertrag geregelt sein kann): siehe Artikel 7;
- Abänderung Nr. 52 (Schaffung einer Wahlmöglichkeit für ein Tätigwerden des Arbeitnehmers – direkt oder indirekt über seine Vertreter – bei Verstoß gegen die Richtlinie): siehe Artikel 10.

B - Von der Kommission abgelehnte Abänderungen des Europäischen Parlaments

Hingegen sieht sich die Kommission nicht in der Lage, im gegenwärtigen Stadium die anderen vom Parlament vorgeschlagenen Abänderungen zu akzeptieren. Ihrer Ansicht nach bewirken einige von ihnen keinen Mehrwert oder sind unter rein juristischen Gesichtspunkten nicht zulässig. Andere könnten aus Sicht der Kommission der Ausgewogenheit des ursprünglichen Textes Abbruch tun.

Geänderter Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über Leiharbeit ~~die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern~~

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 Kommission⁴,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses⁵,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen⁶,

nach dem Verfahren des Artikels 251 EG-Vertrag⁷,

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

⁴ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁵ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁶ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁷ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

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, **und zwar auch durch neue Formen regulierter Flexibilität**, welche den betroffenen Arbeitnehmern angemessene Sicherheit und einen höheren beruflichen Status garantieren, ~~der sowohl mit ihren~~ **wodurch die Bestrebungen der Arbeitnehmer** ~~als auch mit dem Bedarf der Unternehmen~~ **in Einklang gebracht werden** ~~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 **und Leiharbeiter nicht in der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge zu behandeln**.
- (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 Leiharbeiter 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 Leiharbeiter, 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 1996⁸ über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.
- (14) Die Richtlinie 91/383/EWG vom 25. Juni 1991⁹ zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis enthält die für Leiharbeiter geltenden Bestimmungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- (15) ~~In Bezug auf die~~ **Die** wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ~~sollten für Leiharbeiter~~ **sollten mindestens denjenigen entsprechen, die für diese Arbeitnehmer gelten würden, wenn sie von dem** ~~nicht schlechter gestellt sein als ein „vergleichbarer Arbeitnehmer“, d. h. ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der einen für den gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz eingestellt würden bekleidet, wobei Dienstalter, Qualifikation und Kompetenz berücksichtigt werden.~~
- (16) ~~Gleichwohl könnte eine ungleiche Behandlung dann erfolgen, wenn sie sachlich und nachvollziehbar durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.~~
- (16) Für Arbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen geschlossen haben, ist es angesichts des hierdurch gegebenen besonderen Schutzes angezeigt, die Möglichkeit vorzusehen, von den im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln abzuweichen.
- (17) 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.
- (18) 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.
- (19) Die aus der Anwendung der vorliegenden Richtlinie resultierende Verbesserung des Schutzes der Leiharbeiter rechtfertigt eine regelmäßige Überprüfung der Einschränkungen oder Verbote, die möglicherweise in Bezug auf Leiharbeit gelten, sowie gegebenenfalls ihre Aufhebung, wenn sie nicht mehr **gerechtfertigt sind. Sie können nur** aus Gründen des Allgemeininteresses, vor allem des Arbeitnehmerschutzes, ~~gerechtfertigt sind~~ **der Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des**

⁸ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

⁹ ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19.

Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten, gerechtfertigt sein.

- (20) Die in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen über Einschränkungen und Verbote der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern lassen die nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten unberührt, die es verbieten, streikende Arbeitnehmer durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen.
- (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 und durch die ein gemeinsamer Rahmen für die Mitgliedstaaten geschaffen wird, der die Integration der europäischen Arbeitsmärkte sowie die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte insbesondere in Grenzregionen erleichtern soll. Die vorliegende Richtlinie beschränkt sich auf das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Anwendungsbereich

1. Diese Richtlinie gilt für Arbeitnehmer, die mit ~~Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitunternehmen als Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, der~~ einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind und die entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden ~~wird~~, um für ein entleihendes Unternehmen befristet unter dessen deren 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, und bei denen es sich um Leiharbeitunternehmen oder entleihende Unternehmen handelt.
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 dieser Richtlinie ist es,

1. **für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen** und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung von Leiharbeitnehmern gesichert wird **und die Leiharbeitunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden**;
2. einen angemessenen Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit aufzustellen, um **zur Schaffung von Arbeitsplätzen und** zu einem reibungslosen Funktionieren des Arbeitsmarktes ~~und zur Beschäftigung~~ beizutragen.

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen :

a) *Arbeitnehmer* ist jede Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat aufgrund des einzelstaatlichen Arbeitsrechts ~~und nach den Gepflogenheiten~~ als Arbeitnehmer geschützt wird;

b) Leiharbeitnehmer ist eine Person, die mit einem Leiharbeitunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat oder ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, um einem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt zu werden und dort unter dessen Aufsicht befristet zu arbeiten;

~~b) vergleichbarer Arbeitnehmer ist derjenige Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der — unter Berücksichtigung von Dienstalter, Qualifikation und Kompetenz — einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet wie der von dem Leiharbeitunternehmen überlassene Arbeitnehmer;~~

c) *Überlassung* ist der Zeitraum, während dessen der Leiharbeitnehmer ~~dem~~ **einem** entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, **um dort befristet unter dessen Aufsicht zu arbeiten**;

d) Leiharbeitunternehmen ist jede natürliche oder juristische Person, die nach einzelstaatlichem Recht mit Leiharbeitnehmern Arbeitsverträge schließt oder Arbeitsverhältnisse eingeht, um sie entleihenden Unternehmen zur Verfügung zu stellen, damit sie dort unter deren Aufsicht befristet arbeiten;

e) entleihendes Unternehmen ist jede natürliche oder juristische Person, für die und unter deren Aufsicht ein Leiharbeitnehmer befristet arbeitet;

~~df)~~ *wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* sind diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die **durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und** sich auf folgende Punkte beziehen:

i) Dauer der Arbeit, Überstunden, Pausen, 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 Begriffsbestimmung des Arbeitsentgelts, des Arbeitsvertrags, ~~oder~~ des Arbeitsverhältnisses oder des Arbeitnehmers unberührt.

~~Gleichwohl dürfen die~~ Die Mitgliedstaaten dürfen Arbeitnehmer, Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse nicht lediglich deshalb aus dem Anwendungsbereich 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~~ oder ~~im Sinne der Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 betreffen;~~

e) ~~Personen sind betreffen, die~~ mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind, einem entleihenden Unternehmen überlassen werden.

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.~~

1. Verbote oder Einschränkungen der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern sind nur aus Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt, vor allem des Schutzes der Leiharbeitnehmer, der Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten.

2. Nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten überprüfen die Mitgliedstaaten die oben genannten Einschränkungen oder Verbote, um festzustellen, ob sie nach wie vor aus den in Absatz 1 genannten Gründen gerechtfertigt sind. Ist dies nicht der Fall, so heben die Mitgliedstaaten sie auf.

Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über das Ergebnis der Überprüfung.

3. Die Absätze 1 und 2 gelten unbeschadet der nationalen Anforderungen hinsichtlich der Eintragung, Zulassung, Zertifizierung, finanziellen Garantie und Überwachung der Leiharbeitunternehmen.

~~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 Arbeitnehmerschutzes, gerechtfertigt sein.~~

KAPITEL II

ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Artikel 5

Grundsatz der Nichtdiskriminierung

~~1. Was die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betrifft, einschließlich derjenigen, für die eine bestimmte zurückgelegte Beschäftigungsdauer Voraussetzung ist, so werden Leiharbeitnehmer während der Dauer der Überlassung nicht ungünstiger behandelt als ein vergleichbarer Arbeitnehmer, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.~~

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

Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von dem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

Bei der Anwendung des vorangegangenen Unterabsatzes müssen die im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln in Bezug auf

i) den Schutz schwangerer und stillender Frauen und den Kinder- und Jugendschutz sowie

ii) die Gleichbehandlung von Mann und Frau und sämtliche Maßnahmen zur Bekämpfung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Überzeugungen, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

eingehalten werden, und zwar unabhängig davon, ob sie durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind.

2. In Bezug auf das Arbeitsentgelt können die Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner die Möglichkeit vorsehen, dass von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abgewichen wird, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen zwei Überlassungen bezahlt werden.

3. Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern, nachdem sie sie auf der geeigneten Ebene angehört haben, die Möglichkeit geben, Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abweichen, sofern ein angemessenes Schutzniveau für die Leiharbeitnehmer gewährleistet ist.

4. Unbeschadet der Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten in Bezug auf das Arbeitsentgelt 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.~~

~~65.~~ 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 gemäß den nationalen Gepflogenheiten 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. Diese Unterrichtung kann durch allgemeine Bekanntmachung an einer geeigneten Stelle in dem Unternehmen erfolgen, in dem und unter dessen Aufsicht die Leiharbeitnehmer befristet arbeiten.

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.

Dieser Absatz lässt die Bestimmungen unberührt, aufgrund deren Leiharbeitsunternehmen für die dem entleihenden Unternehmen erbrachten Dienstleistungen in Bezug auf Überlassung, Einstellung und Ausbildung von Leiharbeitnehmern einen Ausgleich in angemessener Höhe erhalten.

3. Leiharbeitsunternehmen verlangen **insbesondere** für die Überlassung an ein entleihendes Unternehmen **oder in dem Fall, dass die Arbeitnehmer nach ihrer Überlassung in dem betreffenden entleihenden Unternehmen einen Arbeitsvertrag abschließen oder ein Arbeitsverhältnis eingehen,** kein Honorar von den Arbeitnehmern.

4. Leiharbeitnehmer ~~können die sozialen Einrichtungen des~~ **haben in dem entleihenden Unternehmens in Anspruch nehmen, zu den gleichen Bedingungen wie die unmittelbar von dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten, insbesondere zur Gemeinschaftsverpflegung, zu Kinderbetreuungseinrichtungen und zu Beförderungsmitteln,** 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 Leiharbeitsunternehmen 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 **unter Bedingungen, die die Mitgliedstaaten festlegen,** im Leiharbeitsunternehmen bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt, die nach ~~den einzelstaatlichen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften~~ **Gemeinschaftsrecht und nationalem Recht oder in den Tarifverträgen** vorgesehen sind.

Die Mitgliedstaaten können unter den von ihnen festgelegten Bedingungen vorsehen, dass diese Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung der nach ~~nationalen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften~~ **Gemeinschaftsrecht und nationalem Recht oder in den Tarifverträgen** vorgesehenen Arbeitnehmervertretungen **im gleichen Maße** berücksichtigt werden **wie Arbeitnehmer, die das entleihende Unternehmen für die gleiche Dauer unmittelbar beschäftigt oder beschäftigen würde.**

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 12 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.

Brüssel, den [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident
[...]

Im Namen des Rates
Der Präsident
[...]