

**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“)****(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 <sup>(1)</sup>,nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen <sup>(2)</sup>,gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren <sup>(3)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit sind Grundprinzipien des Binnenmarktes der Union, die im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert sind. Die Umsetzung dieser Grundsätze wird durch die Union weiterentwickelt und soll gleiche Bedingungen für Unternehmen und die Achtung der Arbeitnehmerrechte gewährleisten.
- (2) Die Dienstleistungsfreiheit umfasst das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen, in den sie ihre Arbeitnehmer vorübergehend entsenden können, um diese Dienstleistungen dort zu erbringen. Zum Zwecke der Entsendung von Arbeitnehmern muss die Dienstleistungsfreiheit von der Freizügigkeit der Arbeitnehmer unterschieden werden, die allen Bürgern das Recht gibt, sich frei in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und sie vor Diskriminierung bezüglich Beschäftigung, Entlohnung und anderen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zu Angehörigen des betreffenden Staates schützt.
- (3) Für Arbeitnehmer, die zur Verrichtung von Arbeiten zum Zweck der Dienstleistungserbringung in einem anderen Mitgliedstaat als den, in dem sie gewöhnlich arbeiten, vorübergehend entsandt werden, enthält die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates <sup>(4)</sup> einen Kernbestand klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, deren Einhaltung von den Dienstleistungserbringern in demjenigen Mitgliedstaat gefordert wird, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, um einen Mindestschutz der entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- (4) Alle im Rahmen dieser Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen sollten gerechtfertigt und verhältnismäßig sein, damit kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht, das Beschäftigungspotenzial insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) nicht eingeschränkt wird und zugleich die entsandten Arbeitnehmer geschützt werden.
- (5) Um für die Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG zu sorgen, ohne den Dienstleistungserbringern unnötige Verwaltungslasten aufzubürden, ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die in den Bestimmungen dieser Richtlinie zur Feststellung einer tatsächlichen Entsendung und zur Verhinderung von Missbrauch und Umgehung genannten tatsächlichen Umstände als Anhaltspunkte zu betrachten und nicht erschöpfend sind. Insbesondere sollte es nicht erforderlich sein, dass bei jeder Entsendung jeder Umstand erfüllt ist.

<sup>(1)</sup> ABl. C 351 vom 15.11.2012, S. 61.<sup>(2)</sup> ABl. C 17 vom 19.1.2013, S. 67.<sup>(3)</sup> Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 16. April 2014 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 13. Mai 2014.<sup>(4)</sup> 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).

- (6) Unbeschadet der Tatsache, dass die Bewertung der als Anhaltspunkte dienenden tatsächlichen Umstände an den jeweiligen Einzelfall angepasst werden und den Besonderheiten des Sachverhalts Rechnung tragen sollte, sollten die zuständigen Behörden in den einzelnen Mitgliedstaaten bei Sachverhalten, bei denen die gleichen tatsächlichen Umstände vorliegen, nicht zu einer unterschiedlichen rechtlichen Würdigung oder Bewertung kommen.
- (7) Um der Umgehung und dem Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im AEUV verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, vorzubeugen sowie diese zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung verbessert und einheitlichere Kriterien auf Unionsebene eingeführt werden, um eine einheitliche Auslegung zu erleichtern.
- (8) Daher müssen die tatsächlichen Umstände, die den vorübergehenden Charakter einer Entsendung kennzeichnen, und die Bedingung, dass der Arbeitgeber tatsächlich in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, niedergelassen ist, durch die zuständige Behörde des Aufnahmemitgliedstaats, gegebenenfalls in enger Zusammenarbeit mit dem Niederlassungsmitgliedstaat, geprüft werden.
- (9) Fließt die Höhe des Umsatzes, den ein Unternehmen in seinem Niederlassungsmitgliedstaat erzielt, in die Beurteilung dessen ein, ob dieses Unternehmen tatsächlich wesentliche Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen, so sollten die zuständigen Behörden die Unterschiede berücksichtigen, die in Bezug auf die Kaufkraft einzelner Währungen bestehen.
- (10) Die in dieser Richtlinie festgelegten Kriterien in Bezug auf die Umsetzung und Überwachung der Entsendung können den zuständigen Behörden auch in Bezug darauf dienlich sein, zu ermitteln, ob Arbeitnehmer fälschlicherweise als selbstständig gemeldet sind. Gemäß Richtlinie 96/71/EG wird der Begriff des Arbeitnehmers in dem Sinne verwendet, in dem er im Recht des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, verwendet wird. Eine weitere Präzisierung und eine verbesserte Überwachung der Entsendung durch die einschlägigen zuständigen Behörden würde die Rechtssicherheit verbessern und ein zweckdienliches Instrument für die wirksame Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit und für die Gewährleistung, dass entsandte Arbeitnehmer nicht fälschlicherweise als selbstständig gemeldet werden, darstellen, womit dazu beigetragen würde, einer Umgehung der geltenden Bestimmungen vorzubeugen sowie diese zu verhindern und zu bekämpfen.
- (11) Wenn keine tatsächliche Entsendungssituation vorliegt und es zu einer Rechtskollision kommt, sollte den Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates <sup>(1)</sup> („Rom I“) beziehungsweise dem Übereinkommen von Rom <sup>(2)</sup> gebührend Rechnung getragen werden, deren Ziel darin besteht, sicherzustellen, dass Arbeitnehmern nicht der Schutz entzogen wird, der ihnen durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nicht oder nur zu ihrem Vorteil durch Vereinbarung abgewichen werden darf. Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass Bestimmungen bestehen, um nicht tatsächlich entsandte Arbeitnehmer angemessen zu schützen.
- (12) Liegt keine Bescheinigung über die anwendbaren Rechtsvorschriften im Bereich der sozialen Sicherheit gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates <sup>(3)</sup> vor, so kann dies als Indiz dafür gelten, dass die betreffende Situation nicht als zeitlich begrenzte Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat als den, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen arbeitet, eingestuft werden sollte.
- (13) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch diese Richtlinie unbeschadet der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates <sup>(4)</sup> gelten.
- (14) Die Verschiedenartigkeit der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und die Autonomie der Sozialpartner werden im AEUV ausdrücklich anerkannt.
- (15) Den Sozialpartnern kommt in vielen Mitgliedstaaten bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da sie — im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten — die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze, alternativ oder gleichzeitig, bestimmen können. Die Sozialpartner sollten diese Sätze mitteilen und über sie informieren.

<sup>(1)</sup> Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (ABl. L 177 vom 4.7.2008, S. 6).

<sup>(2)</sup> Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, aufgelegt zur Unterzeichnung am 19. Juni 1980 im Rom (80/934/EWG) (ABl. L 266 vom 9.10.1980, S. 1).

<sup>(3)</sup> 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).

<sup>(4)</sup> 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).

- (16) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer und für die Gewährleistung fairer Ausgangsbedingungen für die Dienstleistungserbringer, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit der für diesen Bereich geltenden Regelungen der Union untergräbt. Deshalb ist es wichtig, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten sowie gegebenenfalls die regionalen und lokalen Behörden eng zusammenarbeiten, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und der Sozialpartner nicht zu vernachlässigen ist. Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von wesentlicher Bedeutung.
- (17) Wirksame Überwachungsverfahren in den Mitgliedstaaten sind von wesentlicher Bedeutung für die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie und sollten daher in der gesamten Union eingeführt werden.
- (18) Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stellen sehr oft den Grund dafür dar, dass die Dienstleistungserbringer die geltenden Bestimmungen nicht anwenden. Die Mitgliedstaaten sollten daher sicherstellen, dass entsprechende Informationen allgemein kostenlos und wirksam zur Verfügung gestellt werden, und zwar nicht nur den Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern.
- (19) Soweit die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen festgelegt sind, sollten die Mitgliedstaaten unter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner sicherstellen, dass diese Tarifverträge in einer zugänglichen und transparenten Art und Weise allgemein zur Verfügung gestellt werden.
- (20) Zur Verbesserung des Zugangs zu Informationen sollte in den einzelnen Mitgliedstaaten eine einzige Informationsquelle eingerichtet werden. Jeder Mitgliedstaat sollte unter Beachtung der Normen für die Barrierefreiheit im Internet eine einzige offizielle nationale Website sowie weitere angemessene Kommunikationsmittel einrichten. Die Mindestanforderung für die einzige offizielle nationale Website sollte ein Internetportal sein, das als Portal oder Hauptzugangspunkt dienen und in klarer, präziser Weise Links zu den einschlägigen Informationsquellen sowie Kurzinformationen über die Inhalte der Website und der vorhandenen Links bereitstellen sollte. Derartige Websites sollten insbesondere alle Websites umfassen, die im Einklang mit dem Unionsrecht zur Förderung des Unternehmertums und/oder der Entwicklung des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs eingerichtet wurden. Die Mitgliedstaaten sollten Informationen über die in ihrem nationalen Recht niedergelegten Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen durch die Dienstleistungserbringer nach dem Zeitraum der Entsendung bereitstellen.
- (21) Den entsandten Arbeitnehmern sollte das Recht zustehen, von dem Aufnahmemitgliedstaat allgemeine Informationen über das auf sie anwendbare nationale Recht und die auf sie anwendbaren nationalen Gepflogenheiten zu erhalten.
- (22) Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe zwischen den Mitgliedstaaten sollten den Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten gemäß der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates <sup>(1)</sup> und den nationalen Datenschutzvorschriften zur Umsetzung der Unionsrechtsvorschriften entsprechen. In Bezug auf die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (im Folgenden „IMI“ für „Internal Market Information System“) sollten sie zudem der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates <sup>(2)</sup> und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates <sup>(3)</sup> entsprechen.
- (23) Um die ordnungsgemäße Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sicherzustellen und um dies entsprechend zu überwachen, sollten die Mitgliedstaaten nur bestimmte Verwaltungsanforderungen oder Kontrollmaßnahmen auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsenden. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union können derartige Anforderungen und Maßnahmen durch zwingende Erfordernisse des Allgemeininteresses — so auch dem wirksamen Schutz der Arbeitnehmerrechte — gerechtfertigt sein, soweit sie im Hinblick auf die Verwirklichung des mit ihnen verfolgten Ziels angemessen sind und nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist. Solche Anforderungen und Maßnahmen dürfen nur dann angewandt werden, wenn die zuständigen Behörden ihre Aufsichtsfunktion ohne die angeforderten Informationen nicht wirksam ausüben können und/oder wenn weniger restriktive Maßnahmen nicht sicherstellen würden, dass die Ziele der für notwendig erachteten nationalen Kontrollmaßnahmen erreicht werden.

(1) Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (ABl. L 281 vom 23.11.1995, S. 31).

(2) Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr (ABl. L 8 vom 12.1.2001, S. 1).

(3) Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission („IMI-Verordnung“) (ABl. L 316 vom 14.11.2012, S. 1).

- (24) Die Dienstleistungserbringer sollten dafür sorgen, dass die Identität der entsandten Arbeitnehmer in der Erklärung des Dienstleistungserbringers genannt wird, damit die zuständigen Behörden für die Dauer der Entsendung die Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz überprüfen können.
- (25) Dienstleistungserbringer, die in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen sind, sollten die zuständigen Behörden in dem Aufnahmemitgliedstaat unverzüglich von bedeutenden Änderungen der in der Erklärung des Dienstleistungserbringers gemachten Angaben in Kenntnis setzen, damit eine Kontrolle des tatsächlichen Sachverhalts am Arbeitsplatz möglich ist.
- (26) Die Pflicht, der Kommission Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen mitzuteilen, sollte kein Vorabgenehmigungsverfahren darstellen.
- (27) Um eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG sowie ihrer Durchsetzung in der Praxis zu gewährleisten und zum möglichst weitreichenden Abbau der Unterschiede bei der unionsweiten Anwendung und Durchsetzung sollten die Mitgliedstaaten eine wirksame und angemessene Arbeitsaufsicht in ihren Hoheitsgebieten sicherstellen und so unter anderem zu der Bekämpfung von Schwarzarbeit im Rahmen von Entsendungen beitragen, wobei auch andere Gesetzesinitiativen in Betracht gezogen werden sollten, damit dieses Phänomen besser bekämpft werden kann.
- (28) Die Mitgliedstaaten sollten dem überprüften Unternehmen gegebenenfalls entsprechend ihrem nationalen Recht und/oder ihren nationalen Gepflogenheiten nach einer Überprüfung oder Kontrolle ein Dokument mit allen relevanten Informationen zur Verfügung stellen.
- (29) Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass ausreichendes Personal mit den Kompetenzen und Qualifikationen zur Verfügung steht, die für wirksame Überprüfungen erforderlich sind und benötigt werden, um Auskunftsersuchen des Aufnahmemitgliedstaats oder des Niederlassungsmitgliedstaats gemäß dieser Richtlinie unverzüglich entsprechen zu können.
- (30) Arbeitsaufsicht, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen.
- (31) Im Interesse eines flexiblen Umgangs mit der Verschiedenartigkeit der Arbeitsmärkte und der Systeme im Bereich der Arbeitsbeziehungen können ausnahmsweise auch die Sozialpartner und/oder andere Akteure und/oder Stellen die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer überwachen, sofern sie den betroffenen Personen ein gleichwertiges Schutzniveau gewähren und ihre Überwachungstätigkeit in nichtdiskriminierender und objektiver Weise ausüben.
- (32) Die Arbeitsaufsicht der Mitgliedstaaten und andere relevante Überwachungs- und Durchsetzungsbehörden sollten die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs nutzen, die in dem einschlägigen Recht vorgesehen sind, um zu überprüfen, ob die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Vorschriften eingehalten wurden.
- (33) Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgerufen, bei der Arbeitsaufsicht einen stärker integrierten Ansatz zu verfolgen. Die Notwendigkeit der Entwicklung gemeinsamer Standards für die Festlegung vergleichbarer Methoden, Praktiken und Mindestvorgaben auf Unionsebene sollte ebenfalls geprüft werden. Die Entwicklung gemeinsamer Standards sollte allerdings nicht zu Einschränkungen der Mitgliedstaaten bei der wirksamen Bekämpfung von Schwarzarbeit führen.
- (34) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und ihre wirksamere Anwendung in der Praxis sicherzustellen, sollten wirksame Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder, mit ihrer Einwilligung, über benannte dritte Stellen, wie z. B. Gewerkschaften, andere Vereinigungen oder gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner. Nationale Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor Gericht sowie die Zuständigkeiten und sonstigen Rechte von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretern nach nationalem Recht und/oder nationalen Gepflogenheiten sollten davon unberührt bleiben.
- (35) Um sicherzustellen, dass ein entsandter Arbeitnehmer ordnungsgemäß entlohnt wird, und sofern Entsendezulagen als Teil des Mindestlohns angesehen werden können, sollten diese Zulagen nur dann vom Lohn in Abzug gebracht werden, wenn dies im nationalen Recht, in Tarifverträgen und/oder den Gepflogenheiten des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist.

- (36) Die Einhaltung der auf dem Gebiet der Entsendung geltenden Vorschriften in der Praxis und der wirksame Schutz der Arbeitnehmerrechte in dieser Hinsicht ist in Unterauftragsketten ein besonders wichtiges Anliegen und sollte durch geeignete Maßnahmen gemäß dem nationalen Recht und/oder nationalen Gepflogenheiten und unter Einhaltung des Unionsrechts gewährleistet werden. Zu solchen Maßnahmen kann die Einführung — auf freiwilliger Grundlage und nach Anhörung der zuständigen Sozialpartner — eines Mechanismus der direkten Unterauftragshaftung zusätzlich zur oder an Stelle der Haftung des Arbeitgebers gehören, der in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen entsprechen, und/oder in Bezug auf Beiträge zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner greift, die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt sind, sofern diese unter Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG fallen. Den Mitgliedstaaten steht es jedoch weiterhin frei, strengere nationale Haftungsregeln vorzusehen oder im Einklang mit nationalem Recht und unter Wahrung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit darüber hinauszugehen.
- (37) Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Gewährleistung der Einhaltung der geltenden Regelungen in Unterauftragsketten eingeführt haben, sollten vorsehen können, dass ein (Unter-)Auftragnehmer unter bestimmten Umständen nicht haftbar sein sollte oder die Haftung beschränkt sein kann, wenn dieser (Unter-)Auftragnehmer seiner Sorgfaltspflicht nachkommt. Diese Maßnahmen sollten im nationalen Recht unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten des betreffenden Mitgliedstaats festgeschrieben werden und können unter anderem Maßnahmen umfassen, die der Auftragnehmer zur Dokumentation der Einhaltung der Verwaltungsanforderungen ergreift, sowie Kontrollmaßnahmen, die eine wirksame Überwachung der Einhaltung der geltenden Bestimmungen für die Entsendung von Arbeitnehmern gewährleisten.
- (38) Es gibt Anlass zu der Besorgnis, dass die Mitgliedstaaten nach wie vor große Schwierigkeiten haben, Verwaltungsanktionen und/oder Geldbußen grenzüberschreitend durchzusetzen, und es sollte darauf hingearbeitet werden, dass Verwaltungsanktionen und/oder Geldbußen gegenseitig anerkannt werden.
- (39) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsanktionen und/oder Geldbußen in grenzüberschreitenden Fällen stehen dem reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts entgegen und machen es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, entsandten Arbeitnehmern unionsweit ein gleiches Maß an Schutz zu gewährleisten.
- (40) Eine wirksame Durchsetzung der materiellrechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten finanziellen Verwaltungsanktionen und/oder Geldbußen abstellen. Eine Annäherung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts notwendig ist.
- (41) Durch die Annahme gemeinsamer Vorschriften, die gegenseitige Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten bereitstellen, sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über Verwaltungsanktionen und Geldbußen, die für die Nichteinhaltung der Richtlinie 96/71/EG sowie dieser Richtlinie verhängt werden, sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten gewährleistet werden.
- (42) Hat der Dienstleistungserbringer seinen Sitz tatsächlich nicht in dem Niederlassungsmitgliedstaat oder sind die Anschrift oder die Unternehmensdaten falsch, so sollten die zuständigen Behörden das Verfahren nicht aus formalen Gründen einstellen, sondern ihre Untersuchungen fortsetzen, um die Identität der für die Entsendung verantwortlichen natürlichen oder juristischen Person festzustellen.
- (43) Die Anerkennung von Entscheidungen, mit der eine Verwaltungsanktion und/oder Geldbuße verhängt wird, und von Ersuchen um Beitreibung einer Sanktion und/oder Geldbuße sollte auf dem Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens beruhen. Daher sollten die Gründe für eine Nichtanerkennung oder eine Ablehnung der Beitreibung einer Verwaltungsanktion und/oder Geldbuße auf das erforderliche Minimum beschränkt werden.
- (44) Ungeachtet der Festlegung einheitlicher Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Verwaltungsanktionen und/oder Geldbußen und der Notwendigkeit einer größeren Zahl gemeinsamer Kriterien, um Folgemaßnahmen in Fällen der Nichtbezahlung derselben wirksamer zu gestalten, sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Sanktionen und Geldbußen oder Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihres nationalen Rechts berühren. Daher kann das Instrument für den Vollzug oder die Vollstreckung für solche Sanktionen und/oder Geldbußen unter Berücksichtigung des nationalen Rechts und/oder nationaler Gepflogenheiten in dem ersuchten Mitgliedstaat gegebenenfalls durch einen Vollzugs- oder Vollstreckungstitel im ersuchten Mitgliedstaat ergänzt, begleitet oder ersetzt werden.

- (45) Die einheitlicheren Vorschriften sollten nicht zu einer Änderung der Verpflichtung zur Achtung der in Artikel 6 der Vertrags über die Europäische Union (EUV) verankerten Grundrechte und -freiheiten von Beklagten sowie der auf Beklagte anwendbaren allgemeinen Rechtsgrundsätze, wie dem Recht auf Anhörung, dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf, dem Recht auf ein unparteiisches Gericht oder dem Grundsatz, dass man wegen derselben Straftat nicht zweimal strafrechtlich verfolgt oder bestraft werden kann, führen.
- (46) Diese Richtlinie verfolgt weder das Ziel, die Vorschriften im Bereich der justiziellen Zusammenarbeit, der gerichtlichen Zuständigkeit oder der Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen zu harmonisieren, noch das Ziel, Fragen des anwendbaren Rechts zu regeln.
- (47) Die Mitgliedstaaten sollten für den Fall der Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen geeignete Maßnahmen ergreifen, einschließlich Verwaltungs- und Gerichtsverfahren, und sollten bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorsehen.
- (48) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt sind, wozu insbesondere der Schutz personenbezogener Daten (Artikel 8), die Berufsfreiheit und das Recht zu arbeiten (Artikel 15), die unternehmerische Freiheit (Artikel 16), das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen (Artikel 28), gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (Artikel 31), das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht (Artikel 47), die Unschuldsvermutung und Verteidigungsrechte (Artikel 48) sowie das Recht, wegen derselben Straftat nicht zweimal strafrechtlich verfolgt oder bestraft zu werden (Artikel 50) zählen, und muss in Übereinstimmung mit diesen Rechten und Grundsätzen durchgeführt werden.
- (49) Im Hinblick auf eine bessere und einheitlichere Anwendung der Richtlinie 96/71/EG und eine bessere Verwaltungszusammenarbeit ist es angezeigt, ein System für den elektronischen Informationsaustausch vorzusehen; die zuständigen Behörden sollten soweit wie möglich das IMI nutzen. Dies sollte jedoch nicht der Anwendung bestehender und künftiger bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen für die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe entgegenstehen.
- (50) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich einen allgemeinen gemeinsamen Rahmen einer Reihe angemessener Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen festzulegen, die für eine bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis notwendig sind, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 EUV verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- (51) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 28 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 konsultiert und hat am 19. Juli 2012 eine Stellungnahme <sup>(1)</sup> abgegeben —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

## KAPITEL I

### ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

#### Artikel 1

#### Gegenstand

(1) Mit dieser Richtlinie wird ein gemeinsamer Rahmen einer Reihe angemessener Bestimmungen, Maßnahmen und Kontrollmechanismen festgelegt, die für eine bessere und einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in der Praxis notwendig sind, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung und Sanktionierung jeglichen Missbrauchs und jeglicher Umgehung der anzuwendenden Rechtsvorschriften; sie berührt nicht den Geltungsbereich der Richtlinie 96/71/EG.

<sup>(1)</sup> ABl. C 27 vom 29.1.2013, S. 4.

Zweck dieser Richtlinie ist die Gewährleistung eines angemessenen Schutzniveaus hinsichtlich der Rechte entsandter Arbeitnehmer im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, insbesondere der Durchsetzung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in dem Mitgliedstaat gelten, in dem die Dienstleistung erbracht wird, gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG, bei gleichzeitiger Erleichterung der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit für die Dienstleistungserbringer und Förderung des fairen Wettbewerbs zwischen ihnen und somit Förderung der Funktionsfähigkeit des Binnenmarkts.

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt 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 spezifischen Systeme der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbeziehungen nach ihrem nationalen Recht und/oder nationalen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie kollektive Maßnahmen zu ergreifen.

## Artikel 2

### Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „zuständige Behörde“ eine Behörde oder Stelle — gegebenenfalls auch das oder die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannte(n) Verbindungsbüro(s) —, das bzw. die von einem Mitgliedstaat benannt wurde(n), um Aufgaben gemäß der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie wahrzunehmen;
- b) „ersuchende Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die in Bezug auf eine Sanktion und/oder Geldbuße gemäß Kapitel VI um Unterstützung, Information, Mitteilung oder Beitreibung ersucht;
- c) „ersuchte Behörde“ die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, an die ein Unterstützungs-, Informations-, Mitteilungs- oder Beitreibungersuchen in Bezug auf eine Sanktion und/oder Geldbuße gemäß Kapitel VI gerichtet wird.

## Artikel 3

### Zuständige Behörden und Verbindungsbüros

Für die Zwecke dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß nationalem Recht und/oder nationalen Gepflogenheiten eine oder mehrere zuständige Behörden, zu denen auch das bzw. die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannte(n) Verbindungsbüro(s) gehören kann bzw. können. Bei der Benennung ihrer zuständigen Behörden tragen die Mitgliedstaaten der Notwendigkeit gebührend Rechnung, dass der Datenschutz der ausgetauschten Informationen und die gesetzlichen Rechte von natürlichen und juristischen Personen, die davon betroffen sein könnten, gewährleistet sind. Die Mitgliedstaaten sind letztlich auch weiterhin dafür verantwortlich, dass der Datenschutz und die gesetzlichen Rechte betroffener Personen gewährleistet sind, und richten diesbezüglich geeignete Mechanismen ein.

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

Die anderen Mitgliedstaaten und die Organe der Union erkennen die Entscheidungen der einzelnen Mitgliedstaaten in Bezug auf die Wahl ihrer zuständigen Behörden an.

## Artikel 4

### Feststellung einer tatsächlichen Entsendung und Verhinderung von Missbrauch und Umgehung

(1) Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG führen die zuständigen Behörden eine Gesamtbeurteilung aller tatsächlichen Umstände durch, die als notwendig erachtet werden, einschließlich insbesondere derjenigen, die in den Absätzen 2 und 3 dieses Artikels genannt sind. Diese Umstände sollen den zuständigen Behörden bei Überprüfungen und Kontrollen behilflich sein sowie dann, wenn die Behörden Grund zu der Annahme haben, dass ein Arbeitnehmer möglicherweise nicht als entsandter Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 96/71/EG angesehen werden kann. Bei diesen Umständen handelt es sich um Anhaltspunkte für die vorzunehmende Gesamtbeurteilung, weswegen sie nicht isoliert betrachtet werden dürfen.

(2) Um zu beurteilen, ob ein Unternehmen tatsächlich wesentliche Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen, nehmen die zuständigen Behörden unter Berücksichtigung eines weiten Zeitrahmens eine Gesamtbewertung aller tatsächlichen Umstände vor, die die von einem Unternehmen im Niederlassungsmitgliedstaat und erforderlichenfalls im Aufnahmemitgliedstaat ausgeübten Tätigkeiten charakterisieren. Diese Umstände können insbesondere Folgendes umfassen:

- a) der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Büroräume nutzt, Steuern und Sozialabgaben zahlt und gegebenenfalls nach nationalem Recht eine gewerbliche Zulassung besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist;
- b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden und von dem aus sie entsandt werden;
- c) das Recht, das auf die Verträge anzuwenden ist, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern und mit seinen Kunden abschließt;
- d) der Ort, an dem das Unternehmen seine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt und an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt;
- e) die Zahl der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder die Höhe des Umsatzes, der dort erzielt wird, wobei beispielsweise der Situation von neu gegründeten Unternehmen und von KMU Rechnung zu tragen ist.

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

- a) ob die Arbeit für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird;
- b) an welchem Datum die Entsendung beginnt;
- c) ob die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt als denjenigen, in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit üblicherweise gemäß Rom I und/oder dem Übereinkommen von Rom ausübt;
- d) ob der entsandte Arbeitnehmer nach Erledigung der Arbeit oder nach Erbringung der Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, wieder in den Mitgliedstaat zurückkehrt, aus dem er entsandt wurde, oder dies von ihm erwartet wird;
- e) die Art der Tätigkeiten;
- f) ob Reise, Verpflegung und Unterbringung von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, bereitgestellt oder die Kosten von ihm erstattet werden, und wenn ja, sollte angegeben werden, wie dies geschieht, oder die Erstattungsmethode dargelegt werden;
- g) vorangegangene Zeiträume, in denen die Stelle von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde.

(4) Die Nichterfüllung eines oder mehrerer der in den Absätzen 2 und 3 genannten tatsächlichen Umstände schließt nicht automatisch aus, dass eine Situation als Entsendung angesehen werden kann. Die Bewertung dieser Umstände ist an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und muss den Besonderheiten des Sachverhalts Rechnung tragen.

(5) Die in diesem Artikel genannten Umstände, die bei der Gesamtbeurteilung einer Situation in Bezug auf eine tatsächliche Entsendung durch die zuständigen Behörden zur Anwendung kommen, können auch berücksichtigt werden, um zu ermitteln, ob eine Person in die geltende Definition eines Arbeitnehmers gemäß Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 96/71/EG fällt. Die Mitgliedstaaten sollten sich ungeachtet der Bezeichnung der Beziehung in einer Regelung, sei sie vertraglicher Art oder nicht, die möglicherweise zwischen den Parteien getroffen worden ist, unter anderem an den tatsächlichen Umständen bezüglich der Durchführung von Arbeiten, der Unterordnung und der Entlohnung des Arbeitnehmers orientieren.



## KAPITEL II

## ZUGANG ZU INFORMATIONEN

## Artikel 5

**Besserer Zugang zu Informationen**

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

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

- a) Sie machen auf einer einzigen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen in detaillierter und nutzerfreundlicher Art und Weise sowie in einem zugänglichen Format klare Angaben darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder welche Teile ihres nationalen und/oder regionalen Rechts auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden;
- b) sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten und für wen sie gelten und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, auf der einzigen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen allgemein zugänglich zu machen, einschließlich — sofern möglich — Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern;
- c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern kostenlos in der Amtssprache bzw. den Amtssprachen des Aufnahmemitgliedstaats und unter Berücksichtigung der Nachfrage auf dem dortigen Arbeitsmarkt in den wichtigsten Sprachen — deren Wahl Sache des Aufnahmemitgliedstaats ist — zugänglich. Diese Informationen werden, wenn möglich, in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben sind, zugänglich gemacht, einschließlich einer Beschreibung der Verfahren zur Einreichung von Beschwerden, und auf Anfrage in Formaten, die für Personen mit Behinderungen benutzbar sind; weitere detaillierte Informationen über die für entsandte Arbeitnehmer geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen einschließlich über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden leicht und kostenlos zugänglich gemacht;
- d) sie verbessern die Zugänglichkeit und Klarheit der einschlägigen Informationen, insbesondere der auf der einzigen offiziellen nationalen Website gemäß Buchstabe a erhältlichen Informationen;
- e) sie geben eine Kontaktperson bei der Verbindungsstelle an, die sich mit Auskunftsersuchen befasst;
- f) sie halten die in den Länderprofilen enthaltenen Informationen auf dem aktuellen Stand.

(3) Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten weiterhin in dem Bereich des Zugangs zu Informationen.

(4) Soweit nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und Gepflogenheiten einschließlich der Wahrung der Autonomie der Sozialpartner die in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 Absätze 1 und 8 jener Richtlinie in Tarifverträgen festgelegt sind, gewährleisten die Mitgliedstaaten, dass diese Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen den Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten und den entsandten Arbeitnehmern in einer zugänglichen und transparenten Art und Weise zur Verfügung gestellt werden, wobei sie sich um die diesbezügliche Einbeziehung der Sozialpartner bemühen. Die einschlägigen Informationen sollten insbesondere die unterschiedlichen Mindestlohnsätze und deren wesentliche Bestandteile, die Methode zur Berechnung des Entgelts und gegebenenfalls die maßgeblichen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen umfassen.

(5) Die Mitgliedstaaten geben die Stellen und Behörden an, an die sich die Arbeitnehmer und Unternehmen wenden können, um allgemeine Informationen über das auf sie anwendbare nationale Recht und die auf sie anwendbaren nationalen Gepflogenheiten in Bezug auf ihre Rechte und Verpflichtungen in ihrem Hoheitsgebiet zu erhalten.

## KAPITEL III

## VERWALTUNGSZUSAMMENARBEIT

## Artikel 6

**Gegenseitige Amtshilfe — allgemeine Grundsätze**

(1) Die Mitgliedstaaten arbeiten im Hinblick auf die praktische Durchführung, Anwendung und Durchsetzung dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG eng zusammen und leisten sich gegenseitig unverzüglich Amtshilfe.

(2) Die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht insbesondere darin, mit Gründen versehene Auskunftersuchen und Ersuchen um die Durchführung von Kontrollen, Prüfungen und Untersuchungen zu beantworten, die von zuständigen Behörden in Bezug auf Entsendesituationen gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG eingehen, auch im Zusammenhang mit der Untersuchung eines etwaigen Verstoßes oder eines etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern. Die Auskunftersuchen betreffen auch Informationen in Bezug auf eine etwaige Beitreibung von Verwaltungssanktionen und/oder Geldbußen oder die Mitteilung über die Verhängung einer solchen Sanktion und/oder Geldbuße nach Kapitel VI.

(3) Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten kann auch die Zusendung und Zustellung von Schriftstücken umfassen.

(4) Bei der Beantwortung eines Ersuchens um Amtshilfe von den zuständigen Behörden eines anderen Mitgliedstaats stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassenen Dienstleistungserbringer ihren zuständigen Behörden alle Informationen zur Verfügung stellen, die für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten nach Maßgabe ihrer nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind. Die Mitgliedstaaten sehen geeignete Maßnahmen für den Fall vor, dass diese Informationen nicht zur Verfügung gestellt werden.

(5) Treten bei der Beantwortung eines Auskunftersuchens oder bei der Durchführung von Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen Schwierigkeiten auf, so informiert der betroffene Mitgliedstaat unverzüglich den ersuchenden Mitgliedstaat, um eine Lösung zu finden.

Bestehen hinsichtlich des Informationsaustauschs fortdauernd Probleme oder besteht eine dauerhafte Verweigerung, Informationen zur Verfügung zu stellen, so wird die Kommission — gegebenenfalls über das IMI — unterrichtet und leitet angemessene Maßnahmen ein.

(6) Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen unter Einhaltung folgender Fristen auf elektronischem Wege zur Verfügung:

a) in dringenden Fällen, die eine Einsichtnahme in Register erfordern, beispielsweise in Bezug auf die Bestätigung der MwSt.-Registrierung zwecks Prüfung der Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat, schnellstmöglich, jedoch spätestens zwei Arbeitstage nach Eingang des Ersuchens.

Der Grund für die Dringlichkeit ist zusammen mit weiteren Einzelheiten, die diese Dringlichkeit untermauern, in dem Ersuchen klar anzugeben;

b) in allen anderen Auskunftersuchen: spätestens 25 Arbeitstage nach Eingang des Ersuchens, es sei denn, die Mitgliedstaaten haben einvernehmlich eine kürzere Frist festgelegt.

(7) Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass Register, in die Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter denselben Bedingungen zwecks Durchführung dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG auch von den entsprechenden zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten abgefragt werden können, sofern diese Register von den Mitgliedstaaten im IMI aufgeführt werden.

(8) Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass die von in Artikel 2 Buchstabe a genannten Stellen ausgetauschten oder an diese übermittelte Informationen nur im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden.

(9) Gegenseitige Verwaltungszusammenarbeit und Amtshilfe erfolgen unentgeltlich.

(10) Ein Auskunftersuchen schließt die Möglichkeit der zuständigen Behörden nicht aus, im Einklang mit dem einschlägigen nationalen Recht und Unionsrecht Maßnahmen zu ergreifen, um mutmaßliche Verstöße gegen die Richtlinie 96/71/EG oder gegen diese Richtlinie zu ermitteln und ihnen vorzubeugen.

*Artikel 7***Rolle der Mitgliedstaaten im Rahmen der Verwaltungszusammenarbeit**

- (1) Im Einklang mit den in den Artikeln 4 und 5 der Richtlinie 96/71/EG niedergelegten Grundsätzen liegt die Verantwortung für die Prüfung der gemäß der Richtlinie 96/71/EG einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen während des Zeitraums der Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat bei den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats, wobei diese gegebenenfalls mit denen des Niederlassungsmitgliedstaats zusammenarbeiten.
- (2) Im Hinblick auf in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer führt der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, gemäß seinen nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren weiterhin Überwachungen und Kontrollen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen.
- (3) Der Mitgliedstaat, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist, unterstützt den Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt, um die Einhaltung der nach der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Diese Verantwortung schränkt jedoch keineswegs die Möglichkeiten des Mitgliedstaats, in den die Entsendung erfolgt, ein, Überwachungen und Kontrollen durchzuführen und die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen gemäß dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG zu ergreifen.
- (4) Gibt es Umstände, die auf mögliche Unregelmäßigkeiten hinweisen, so erteilt ein Mitgliedstaat dem betroffenen Mitgliedstaat aus eigener Initiative unverzüglich alle entsprechenden Auskünfte.
- (5) Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können auch von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats bezüglich jeder Erbringung einer Dienstleistung oder bezüglich jedes Dienstleistungserbringers Auskünfte über die Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, sein ordnungsgemäßes Verhalten sowie darüber anfordern, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.
- (6) Die Verpflichtungen nach diesem Artikel haben nicht zur Folge, dass der Niederlassungsmitgliedstaat verpflichtet ist, faktische Prüfungen und Kontrollen im Hoheitsgebiet des Ausnahmemitgliedstaats durchzuführen, in dem die Dienstleistung erbracht wird. Solche Prüfungen und Kontrollen können von den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats auf eigenes Betreiben oder auf Antrag der zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats durchgeführt werden, und zwar gemäß Artikel 10 und in Übereinstimmung mit den Aufsichtsbefugnissen, die im nationalen Recht und in den nationalen Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind und mit dem Unionsrecht in Einklang stehen.

*Artikel 8***Begleitende Maßnahmen**

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen mit Unterstützung der Kommission begleitende Maßnahmen zur Entwicklung, Erleichterung und Förderung des Austauschs zwischen den Beamten, die mit der Durchführung der Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitigen Amtshilfe sowie mit der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der anzuwendenden Rechtsvorschriften befasst sind. Die Mitgliedstaaten können darüber hinaus begleitende Maßnahmen ergreifen, um Organisationen zu unterstützen, die entsandten Arbeitnehmern Informationen zur Verfügung stellen.
- (2) Die Kommission prüft den Bedarf einer finanziellen Unterstützung, um im Wege von Projekten die Verwaltungszusammenarbeit weiter zu verbessern und das gegenseitige Vertrauen zu erhöhen, etwa durch die Förderung des Austauschs von zuständigen Beamten und die Förderung von Schulungen sowie durch Erleichterung und Förderung von Initiativen für bewährte Verfahren, auch derjenigen der Sozialpartner auf Unionsebene, wie z. B. die Entwicklung und laufende Aktualisierung von Datenbanken oder gemeinsamen Websites, die allgemeine oder sektorspezifische Informationen über die einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthalten, sowie die Erhebung und Bewertung umfassender spezifischer Daten über das Entsendeverfahren.

Kommt die Kommission zu dem Schluss, dass ein derartiger Bedarf besteht, so nutzt sie, unbeschadet der Befugnisse des Europäischen Parlaments und des Rates im Haushaltsverfahren, bestehende Finanzinstrumente zur Stärkung der Verwaltungszusammenarbeit.

- (3) Die Kommission und die Mitgliedstaaten können unter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner sowohl auf Unions- als auch auf nationaler Ebene für angemessene Unterstützung von einschlägigen Initiativen der Sozialpartner sorgen, mit denen Unternehmer und Arbeitnehmer über die anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in dieser Richtlinie sowie in der Richtlinie 96/71/EG festgelegt sind, informiert werden.

## KAPITEL IV

## ÜBERWACHUNG DER EINHALTUNG

## Artikel 9

**Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen**

(1) Die Mitgliedstaaten dürfen nur die Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, die notwendig sind, um eine wirksame Überwachung der Einhaltung der Pflichten, die aus dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG erwachsen, zu gewährleisten, vorausgesetzt, sie sind im Einklang mit dem Unionsrecht gerechtfertigt und verhältnismäßig.

Zu diesem Zweck können die Mitgliedstaaten insbesondere folgende Maßnahmen vorsehen:

- a) die Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden spätestens zu Beginn der Erbringung der Dienstleistung in (einer) der Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (einer) anderen von dem Aufnahmemitgliedstaat akzeptierten Sprache(n), die die einschlägigen Informationen enthält, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz erlauben, dies umfasst unter anderem:
  - i) die Identität des Dienstleistungserbringers;
  - ii) die voraussichtliche Zahl klar identifizierbarer entsandter Arbeitnehmer;
  - iii) die unter den Buchstaben e und f genannten Personen;
  - iv) die voraussichtliche Dauer sowie das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung;
  - v) die Anschrift(en) des Arbeitsplatzes; und
  - vi) die Art der die Entsendung begründenden Dienstleistungen;
- b) die Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung und/oder Aufbewahrung in Papier- oder elektronischer Form des Arbeitsvertrags oder eines gleichwertigen Dokuments im Sinne der Richtlinie 91/533/EWG des Rates<sup>(1)</sup>, einschließlich — sofern angebracht oder relevant — der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 jener Richtlinie, der Lohnzettel, der Arbeitszeitnachweise mit Angabe des Beginns, des Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie der Belege über die Entgeltzahlung oder der Kopien gleichwertiger Dokumente während des Entsendezeitraums an einem zugänglichen und klar festgelegten Ort im eigenen Hoheitsgebiet, wie dem Arbeitsplatz oder der Baustelle, oder bei mobilen Arbeitnehmern im Transportgewerbe an der Operationsbasis oder in dem Fahrzeug, in dem die Dienstleistung erbracht wird;
- c) die Pflicht, nach der Entsendung auf Ersuchen der Behörden des Aufnahmemitgliedstaats die unter Buchstabe b genannten Dokumente innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen;
- d) die Pflicht zur Vorlage einer Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente in die (oder eine der) Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (eine) andere von dem Aufnahmemitgliedstaat akzeptierte Sprache(n);
- e) die Pflicht, den zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats gegenüber, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, einen Ansprechpartner zu benennen, der bei Bedarf Dokumente und/oder Mitteilungen verschickt und entgegennimmt;
- f) erforderlichenfalls die Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson als Vertreter, durch den die einschlägigen Sozialpartner während des Zeitraums der Dienstleistungserbringung versuchen können, den Dienstleistungserbringer zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen im Aufnahmemitgliedstaat gemäß dem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten zu bewegen. Diese Person kann eine andere als die unter Buchstabe e genannte Person sein und muss nicht im Aufnahmemitgliedstaat anwesend sein, muss jedoch bei einer angemessenen und begründeten Anfrage verfügbar sein.

(2) Die Mitgliedstaaten können weitere Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, falls sich angesichts einer Sachlage oder neuer Entwicklungen abzeichnet, dass die bestehenden Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen nicht ausreichend oder effizient genug sind, um die wirksame Überwachung der Einhaltung der Pflichten, die aus der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie erwachsen, zu gewährleisten, sofern diese gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

<sup>(1)</sup> 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).

(3) Dieser Artikel lässt andere Pflichten unberührt, die aufgrund der Rechtsvorschriften der Union, einschließlich solche der Richtlinie 89/391/EWG des Rates <sup>(1)</sup> und der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, und/oder solche nach nationalem Recht zum Schutz der Arbeitnehmer oder der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen, sofern die letztgenannten Rechtsvorschriften in gleicher Weise für in dem betreffenden Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen gelten und sofern sie gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

(4) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß diesem Artikel von den Unternehmen in nutzerfreundlicher Weise erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Wege.

(5) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission alle in den Absätzen 1 und 2 genannten Maßnahmen, die sie anwenden oder eingeführt haben, mit und unterrichten die Dienstleistungserbringer über diese Maßnahmen. Die Kommission bringt den anderen Mitgliedstaaten diese Maßnahmen zur Kenntnis. Die für die Dienstleistungserbringer bestimmten Angaben sind über eine einzige nationale Website in der bzw. den wichtigsten Sprache(n), die von dem jeweiligen Mitgliedstaat bestimmt wird bzw. werden, allgemein zugänglich zu machen.

Die Kommission beobachtet die Anwendung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Maßnahmen genau, sie bewertet die Einhaltung des Unionsrechts durch diese Maßnahmen und sie ergreift gegebenenfalls geeignete Maßnahmen im Einklang mit ihren Befugnissen gemäß dem AEUV.

Die Kommission erstattet dem Rat regelmäßig Bericht über die Maßnahmen, die ihr von den Mitgliedstaaten mitgeteilt werden, und gegebenenfalls über den Stand ihrer Analyse und/oder Beurteilung.

#### Artikel 10

#### Prüfungen

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass gemäß nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten geeignete und wirksame Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt werden und die nach nationalem Recht benannten Behörden in ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchführen, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG, unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen dieser Richtlinie, zu kontrollieren und zu überwachen, und so ihre ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Unbeschadet der Möglichkeit der Durchführung von Zufallskontrollen basieren diese Prüfungen in erster Linie auf einer Risikobewertung durch die zuständigen Behörden. Bei dieser Risikobewertung können die Tätigkeitsbereiche ermittelt werden, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei können insbesondere die Ausführung großer Infrastrukturprojekte, lange Unterauftragsketten, geografische Nähe, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Bereiche, Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt werden.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Überprüfungen und Kontrollen gemäß diesem Artikel nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind, wobei sie den einschlägigen Bestimmungen dieser Richtlinie Rechnung tragen.

(3) Werden im Verlauf der Überprüfungen und im Lichte des Artikels 4 Informationen benötigt, so gehen der Aufnahmemitgliedstaat und der Niederlassungsmemberstaat im Einklang mit den Vorschriften über die Verwaltungszusammenarbeit vor. Insbesondere arbeiten die zuständigen Behörden gemäß den Vorschriften und Grundsätzen der Artikel 6 und 7 zusammen.

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

(5) Mitgliedstaaten, in denen die Arbeitsaufsicht nicht für die Kontrolle und Überwachung von Arbeits- und/oder Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer zuständig ist, können nach Maßgabe des nationalen Rechts und/oder nationaler Gepflogenheiten Regelungen, Verfahren und Mechanismen zur Gewährleistung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen, ändern oder aufrechterhalten, sofern diese Regelungen den betroffenen Personen einen angemessenen Schutz garantieren, der demjenigen entspricht, der sich aus der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie ergibt.

<sup>(1)</sup> Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).

## KAPITEL V

## DURCHSETZUNG

## Artikel 11

**Verteidigung von Rechten — Erleichterung der Einreichung von Beschwerden — Nachzahlungen**

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

(2) Absatz 1 gilt unbeschadet der Zuständigkeit der Gerichte in den Mitgliedstaaten, wie sie sich insbesondere aus den einschlägigen Instrumenten des Unionsrechts und/oder den geltenden internationalen Übereinkommen ergibt.

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften und andere Dritte, wie Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die gemäß den im jeweiligen nationalen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse daran haben, die Einhaltung dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG sicherzustellen, sich entweder im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber und mit deren Zustimmung an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Durchführung dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG ergebenden Pflichten vorgesehen sind.

(4) Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet

- a) nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren, sofern nicht anzunehmen ist, dass diese es nahezu unmöglich machen oder übermäßig erschweren, diese Rechte wahrzunehmen;
- b) etwaiger anderer Zuständigkeiten und kollektiver Rechte der Sozialpartner und der Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemäß nationalem Recht und/oder nationalen Gepflogenheiten;
- c) nationaler Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten.

(5) Entsandte Arbeitnehmer, die Gerichts- oder Verwaltungsverfahren gemäß Absatz 1 in Anspruch nehmen, sind vor Benachteiligungen durch ihren Arbeitgeber zu schützen.

(6) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers für sämtliche geschuldeten Ansprüche haftet, die aus der Vertragsbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und diesem entsandten Arbeitnehmer erwachsen.

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

- a) den Erhalt ausstehender Nettoentgeltzahlungen, die nach den anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG fällig gewesen wären;
- b) den Erhalt etwaiger Nachzahlungen oder Erstattungen von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen, die zu Unrecht von ihrem Lohn abgezogen wurden;
- c) Erstattung von — im Verhältnis zum Nettoarbeitsentgelt oder der Qualität der Unterbringung — unvertretbar hohen Beträgen, die für die vom Arbeitgeber organisierte Unterbringung vom Arbeitsentgelt einbehalten oder abgezogen wurden;
- d) gegebenenfalls die Erstattung von zu Unrecht von ihrem Lohn abgezogenen Arbeitgeberbeiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner.

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

## Artikel 12

### Haftung bei Unteraufträgen

(1) Die Mitgliedstaaten können zur Bekämpfung von Betrug und Missbrauch nach Anhörung der maßgeblichen Sozialpartner unter Wahrung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit zusätzliche Maßnahmen nach Maßgabe des nationalen Rechts und/oder nationaler Gepflogenheiten ergreifen, um zu gewährleisten, dass — in Unterauftragsketten — der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber (Dienstleistungserbringer) im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/71/EG ist, neben dem oder an Stelle des Arbeitgebers von dem entsandten Arbeitnehmer in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen entsprechen, und/oder in Bezug auf Beiträge zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner, sofern diese unter Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG fallen, haftbar gemacht werden kann.

(2) Hinsichtlich der im Anhang der Richtlinie 96/71/EG genannten Tätigkeiten sehen die Mitgliedstaaten Maßnahmen vor, mit denen gewährleistet wird, dass in Unterauftragsketten die entsandten Arbeitnehmer den Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, neben dem oder an Stelle des Arbeitgeber(s) für die Wahrung der in Absatz 1 dieses Artikels genannten Rechte der entsandten Arbeitnehmer haftbar machen können.

(3) Die Haftung, auf die in den Absätzen 1 und 2 Bezug genommen wird, ist auf die Ansprüche des Arbeitnehmers begrenzt, die im Rahmen der Vertragsbeziehung zwischen dem Auftragnehmer und dessen Unterauftragnehmer erworben wurden.

(4) Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit dem Unionsrecht auch strengere Haftungsregeln nach nationalem Recht vorsehen, und zwar in nichtdiskriminierender und verhältnismäßiger Weise hinsichtlich des Geltungsbereichs und Umfangs der Haftung bei Unteraufträgen. Die Mitgliedstaaten können auch im Einklang mit dem Unionsrecht eine solche Haftung in anderen Branchen als den im Anhang der Richtlinie 96/71/EG bezeichneten Branchen vorsehen.

(5) Die Mitgliedstaaten können in den Fällen nach den Absätzen 1, 2 und 4 vorsehen, dass ein Auftragnehmer, der seinen im nationalen Recht festgelegten Sorgfaltspflichten nachgekommen ist, nicht haftbar gemacht wird.

(6) Anstelle der Haftungsregeln nach Absatz 2 können die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem Unionsrecht und dem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten andere angemessene Durchsetzungsmaßnahmen ergreifen, die es im Rahmen direkter Unteraufträge ermöglichen, wirksame und verhältnismäßige Sanktionen gegen den Auftragnehmer zu verhängen, um Betrug und Missbrauch in Situationen, in denen Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, ihre Rechte durchzusetzen, zu bekämpfen.

(7) Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über nach diesem Artikel getroffene Maßnahmen und machen diese Angaben in der bzw. den wichtigsten Sprache(n), deren Wahl Sache der Mitgliedstaaten ist, allgemein zugänglich.

Im Falle des Absatz 2 umfasst die Unterrichtung der Kommission Informationen zur Erläuterung der Haftung in Unterauftragsketten.

Im Falle des Absatzes 6 umfassen die der Kommission übermittelten Angaben Informationen zur Erläuterung der Wirksamkeit alternativer nationaler Maßnahmen in Bezug auf die Haftungsregeln nach Absatz 2.

Die Kommission stellt diese Informationen den anderen Mitgliedstaaten zur Verfügung.

(8) Die Kommission überwacht die Anwendung dieses Artikels genau.

## KAPITEL VI

**GRENZÜBERSCHREITENDE DURCHSETZUNG VON FINANZIELLEN VERWALTUNGSSANKTIONEN UND/ODER GELDBUSSEN***Artikel 13***Anwendungsbereich**

(1) Unbeschadet der Mittel, die in den anderen Rechtsvorschriften der Union vorgesehen sind oder vorgesehen werden, gelten die Grundsätze der gegenseitigen Amtshilfe und gegenseitigen Anerkennung sowie die Maßnahmen und Verfahren nach diesem Kapitel für die grenzüberschreitende Durchsetzung von finanziellen Verwaltungssanktionen und/oder Geldbußen, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen des Verstoßes gegen die auf die Entsendung von Arbeitnehmern anzuwendenden Rechtsvorschriften in einem anderen Mitgliedstaat auferlegt werden.

(2) Dieses Kapitel gilt für von den zuständigen Behörden verhängte oder von Verwaltungs- oder Justizbehörden bestätigte oder gegebenenfalls sich aus Verfahren bei Arbeitsgerichten ergebende finanzielle Verwaltungssanktionen und/oder Geldbußen einschließlich Gebühren und Aufschlägen wegen eines Verstoßes gegen die Richtlinie 96/71/EG oder diese Richtlinie.

Dieses Kapitel gilt nicht für die Durchsetzung von Sanktionen, die in den Anwendungsbereich des Rahmenbeschlusses 2005/214/JI des Rates <sup>(1)</sup>, der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates <sup>(2)</sup> oder des Beschlusses 2006/325/EG des Rates <sup>(3)</sup> fallen.

*Artikel 14***Benennung der zuständigen Behörden**

Jeder Mitgliedstaat teilt der Kommission über das IMI mit, welche Behörde oder Behörden nach seinem nationalen Recht im Sinne dieses Kapitels zuständig ist bzw. sind. Die Mitgliedstaaten können, wenn sich dies aufgrund des Aufbaus ihres Rechtssystems als erforderlich erweist, eine oder mehrere zentrale Behörden benennen, die für die administrative Übermittlung und Entgegennahme der Ersuchen und für die Unterstützung anderer einschlägiger Behörden verantwortlich sind.

*Artikel 15***Allgemeine Grundsätze — gegenseitige Amtshilfe und Anerkennung**

(1) Auf Ersuchen der ersuchenden Behörde verfährt die ersuchte Behörde vorbehaltlich der Artikel 16 und 17 wie folgt:

- a) Sie nimmt die Beitreibung einer Verwaltungssanktion und/oder Geldbuße vor, die nach den Rechtsvorschriften und Verfahren des ersuchenden Mitgliedstaats von einer zuständigen Behörde verhängt oder von einer Verwaltungs- oder Justizbehörde und/oder gegebenenfalls von einem Arbeitsgericht bestätigt wurde und gegen die keine weiteren Rechtsmittel eingelegt werden kann; oder
- b) sie teilt eine Entscheidung über eine Sanktion und/oder Geldbuße mit.

Des Weiteren übermittelt die ersuchte Behörde alle anderen einschlägigen Schriftstücke in Bezug auf die Beitreibung einer Sanktion und/oder Geldbuße, einschließlich des Urteils oder der endgültigen Entscheidung, die auch eine beglaubigte Abschrift sein kann, die die Rechtsgrundlage und den Titel für die Vollstreckung des Beitreibungsersuchens bilden.

<sup>(1)</sup> Rahmenbeschluss 2005/214/JI des Rates vom 24. Februar 2005 über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen (ABl. L 76 vom 22.3.2005, S. 16).

<sup>(2)</sup> Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (ABl. L 12 vom 16.1.2001, S. 1).

<sup>(3)</sup> Beschluss 2006/325/EG des Rates vom 27. April 2006 über den Abschluss des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und dem Königreich Dänemark über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (ABl. L 120 vom 5.5.2006, S. 22).



(2) Die ersuchende Behörde stellt sicher, dass das Ersuchen um Beitreibung einer Verwaltungssanktion und/oder Geldbuße oder um Mitteilung einer Entscheidung, mit der eine Sanktion und/oder Geldbuße verhängt wird, gemäß den in jenem Mitgliedstaat geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgt.

Ein solches Ersuchen kann nur dann ergehen, wenn die ersuchende Behörde eine Beitreibung oder Mitteilung gemäß ihren Rechts- und Verwaltungsvorschriften nicht vornehmen kann.

Die ersuchende Behörde darf kein Ersuchen um Beitreibung einer Verwaltungssanktion und/oder Geldbuße oder um Mitteilung einer Entscheidung, mit der eine Sanktion und/oder Geldbuße verhängt wird, stellen, sofern und solange die Sanktion und/oder Geldbuße sowie die zugrunde liegende Forderung und/oder der Vollstreckungstitel im ersuchenden Mitgliedstaat angefochten oder Rechtsmittel dagegen eingelegt werden.

(3) Die zuständige Behörde, die gemäß diesem Kapitel und Artikel 21 um Beitreibung einer Verwaltungssanktion und/oder Geldbuße oder um Mitteilung einer Entscheidung, mit der eine Sanktion und/oder Geldbuße verhängt wird, ersucht wird, erkennt dieses Ersuchen an, ohne dass weitere Formalitäten erforderlich wären, und trifft fortan alle für dessen Vollzug erforderlichen Maßnahmen, es sei denn, die ersuchte Behörde macht einen der in Artikel 17 vorgesehenen Ablehnungsgründe geltend.

(4) Für die Zwecke der Beitreibung einer Verwaltungssanktion und/oder Geldbuße oder der Mitteilung einer Entscheidung, mit der eine Sanktion und/oder Geldbuße verhängt wird, stellt die ersuchte Behörde sicher, dass eine solche Beitreibung oder Mitteilung im ersuchten Mitgliedstaat gemäß den dort geltenden nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgt, die auf den gleichen Verstoß oder in Ermangelung dessen auf einen ähnlichen Verstoß oder auf eine solche Entscheidung Anwendung finden würden.

Die Mitteilung einer Entscheidung, mit der eine Verwaltungssanktion und/oder Geldbuße verhängt wird, durch die ersuchte Behörde und das Beitreibungersuchen haben gemäß den in dem ersuchten Mitgliedstaat geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften die gleiche Wirkung, als wären sie von dem ersuchenden Mitgliedstaat vorgenommen worden.

#### Artikel 16

### Ersuchen um Beitreibung oder Mitteilung

(1) Das Ersuchen der ersuchenden Behörde um Beitreibung von Verwaltungssanktionen und/oder Geldbußen sowie um Mitteilung einer Entscheidung über solche Sanktionen und/oder Geldbußen erfolgt unverzüglich anhand eines einheitlichen Dokuments, das mindestens folgende Angaben enthält:

- a) Name und Anschrift des Empfängers und alle weiteren relevanten Daten oder Informationen zur Identifizierung des Empfängers;
- b) eine Zusammenfassung des Sachverhalts und der Umstände des Verstoßes, der Art der Zuwiderhandlung und der einschlägigen geltenden Vorschriften;
- c) das Instrument zur Vollstreckung im ersuchenden Mitgliedstaat und alle sonstigen relevanten Informationen oder Dokumente auch gerichtlicher Art bezüglich der zugrunde liegenden Forderung, der Verwaltungssanktion und/oder Geldbuße und
- d) Name, Anschrift und sonstige Kontaktdaten der zuständigen Stelle, die für die Beurteilung der Sanktion und/oder Geldbuße verantwortlich ist, und, falls nicht identisch, der zuständigen Stelle, bei der weitere Informationen über die Sanktion und/oder Geldbuße oder die Möglichkeiten zur Anfechtung der Zahlungsverpflichtung oder der einschlägigen Entscheidung eingeholt werden können.

(2) Zudem enthält das Ersuchen folgende Angaben:

- a) im Fall einer Mitteilung einer Entscheidung den Gegenstand der Mitteilung und die Frist für die Erledigung der Mitteilung;
- b) im Fall eines Beitreibungersuchens das Datum, an dem das Urteil oder die Entscheidung vollstreckbar oder rechtskräftig wurde, eine Beschreibung der Art und der Höhe der Sanktion und/oder Geldbuße, alle für den Vollstreckungsprozess sachdienlichen Daten, einschließlich ob und gegebenenfalls wie die Entscheidung oder das Urteil dem/den Beklagten zugestellt wurde und/oder ob es sich um eine Versäumnisentscheidung/ein Versäumnisurteil handelt, sowie eine Bestätigung der ersuchenden Behörde, dass gegen die Sanktion und/oder Geldbuße keine weiteren Rechtsmittel eingelegt werden können sowie die dem Ersuchen zugrunde liegende Forderung und deren verschiedene Bestandteile.

(3) Die ersuchte Behörde unternimmt alle erforderlichen Schritte, um dem Dienstleistungserbringer das Beitreibungsersuchen oder die Entscheidung, mit der eine Verwaltungsanktion oder Geldbuße verhängt wird, sowie das einschlägige Dokument oder die einschlägigen Dokumente gemäß ihrem nationalen Recht und/oder nationalen Gepflogenheiten so schnell wie möglich, und spätestens innerhalb eines Monats nach Eingang des Ersuchens mitzuteilen.

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde so schnell wie möglich mit,

- a) welche Maßnahmen aufgrund des Beitreibungs- und Mitteilungersuchens veranlasst wurden, und insbesondere, wann dies dem Empfänger mitgeteilt wurde;
- b) die Gründe für die Ablehnung, wenn sie die Erledigung eines Ersuchens um Beitreibung einer Verwaltungsanktion und/oder Geldbuße oder um Mitteilung einer Entscheidung, mit der eine Verwaltungsanktion und/oder Geldbuße verhängt wird, gemäß Artikel 17 ablehnt.

#### Artikel 17

##### **Ablehnungsgründe**

Die ersuchten Behörden sind nicht verpflichtet, einem Ersuchen um Beitreibung oder um Mitteilung nachzukommen, wenn das Ersuchen nicht die Angaben gemäß Artikel 16 Absätze 1 und 2 enthält, unvollständig ist oder offenkundig mit der zugrunde liegenden Entscheidung nicht übereinstimmt.

Zudem können die ersuchten Behörden die Erledigung eines Beitreibungersuchens unter den folgenden Umständen ablehnen:

- a) aufgrund der Erkundigungen der ersuchten Behörde stehen die voraussichtlichen Kosten oder Mittel, die für eine Beitreibung der Sanktion und/oder Geldstrafe erforderlich sind, offensichtlich in keinem Verhältnis zu dem beizutreibenden Betrag oder würden zu erheblichen Schwierigkeiten führen;
- b) die insgesamt verhängte Sanktion und/oder Geldbuße liegt unter 350 EUR oder dem Gegenwert dieses Betrags;
- c) die in der Verfassung des ersuchten Mitgliedstaats verankerten Grundrechte und Grundfreiheiten der Beklagten und die Rechtsgrundsätze, die für Beklagte gelten, werden nicht eingehalten.

#### Artikel 18

##### **Aussetzung des Verfahrens**

(1) Wird im Zuge des Beitreibungs- oder Mitteilungsverfahrens die Verwaltungsanktion und/oder Geldbuße und/oder die zugrunde liegende Forderung vom betreffenden Dienstleistungserbringer oder einer betroffenen Partei angefochten oder werden Rechtsmittel dagegen eingelegt, so wird das grenzüberschreitende Verfahren zur Vollstreckung der Sanktion und/oder Geldbuße ausgesetzt, bis die in dieser Sache zuständige Stelle oder Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat eine Entscheidung getroffen hat.

Eine Anfechtung oder die Einlegung von Rechtsmitteln erfolgt gegenüber der entsprechenden zuständigen Stelle oder Behörde im ersuchenden Mitgliedstaat.

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

(2) Werden die im ersuchten Mitgliedstaat ergriffenen Vollstreckungsmaßnahmen oder die Gültigkeit einer Mitteilung durch eine ersuchte Behörde angefochten, so ist der Rechtsbehelf bei der zuständigen Stelle oder der zuständigen Justizbehörde dieses Mitgliedstaats nach dessen Recht einzulegen.

#### Artikel 19

##### **Kosten**

(1) Die im Zusammenhang mit Sanktionen und/oder Geldbußen beigetriebenen Beträge gemäß diesem Kapitel fließen der ersuchten Behörde zu.

Die ersuchte Behörde zieht die geschuldeten Beträge in der Währung ihres Mitgliedstaats ein und verfährt dabei nach den für vergleichbare Forderungen in diesem Mitgliedstaat geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Gepflogenheiten.

Die ersuchte Behörde rechnet erforderlichenfalls und im Einklang mit ihrem nationalen Recht und nationalen Gepflogenheiten die Sanktion und/oder Geldbußen nach dem am Tag ihrer Verhängung geltenden Wechselkurs in die Währung des ersuchten Staats um.

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

## KAPITEL VII

### SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Artikel 20

#### Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen Vorschriften über die Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Bestimmungen anzuwenden sind, und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Durchführung und Einhaltung dieser Vorschriften zu gewährleisten. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die entsprechenden Bestimmungen spätestens bis zum 18. Juni 2016 mit. Sie teilen etwaige spätere Änderungen der Bestimmungen unverzüglich mit.

#### Artikel 21

#### Binnenmarkt-Informationssystem

(1) Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3 und Artikeln 14 bis 18 erfolgt durch das im Rahmen der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 eingerichtete Binnenmarkt-Informationssystem (IMI).

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

Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über die von ihnen angewendeten bilateralen Vereinbarungen und/oder Regelungen und machen den Wortlaut dieser bilateralen Vereinbarungen allgemein zugänglich.

(3) Im Zusammenhang mit bilateralen Vereinbarungen oder Regelungen gemäß Absatz 2 setzen die Mitgliedstaaten das IMI so oft wie möglich ein. Hat jedoch eine zuständige Behörde in einem der betreffenden Mitgliedstaaten das IMI verwendet, so ist dieses bei unter Umständen erforderlichen Folgemaßnahmen soweit möglich ebenfalls zu verwenden.

#### Artikel 22

#### Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012

Im Anhang der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 werden die folgenden Ziffern angefügt:

- „(6) 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 (\*): Artikel 4.
- (7) 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“) (\*\*): Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3 und Artikel 14 bis 18.

(\*) ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

(\*\*) ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11.“

### Artikel 23

#### Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie ab dem 18. Juni 2016 nachzukommen. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese 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.

### Artikel 24

#### Überprüfung

(1) Die Kommission überprüft die Anwendung und Umsetzung dieser Richtlinie.

Die Kommission legt dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss bis zum 18. Juni 2019 einen Bericht über ihre Anwendung und Umsetzung vor und legt gegebenenfalls Vorschläge für notwendige Änderungen vor.

(2) Bei ihrer Überprüfung bewertet die Kommission nach Konsultation der Mitgliedstaaten und gegebenenfalls der Sozialpartner auf der Ebene der Union insbesondere

- a) die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der tatsächlichen Umstände für die Ermittlung einer tatsächlichen Entsendung, einschließlich der Möglichkeit der Änderung bereits festgelegter Umstände oder der Festlegung möglicher neuer Umstände, die zu berücksichtigen sind, um gemäß Artikel 4 zu ermitteln, ob es ein Unternehmen tatsächlich gibt und ein entsandter Arbeitnehmer seine Tätigkeit vorübergehend ausübt;
- b) die Angemessenheit der über das Entsendeverfahren verfügbaren Daten;
- c) die Zweckmäßigkeit und Angemessenheit der Anwendung der nationalen Kontrollmaßnahmen vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem System und mit der Wirksamkeit des Systems für die Verwaltungszusammenarbeit und den Informationsaustausch, der Ausarbeitung einheitlicherer, standardisierter Dokumente, der Entwicklung gemeinsamer Grundsätze oder Standards für Überprüfungen im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern und technologischen Entwicklungen gemäß Artikel 9;
- d) die Haftungs- und/oder Durchsetzungsmaßnahmen in Bezug auf die Gewährleistung der Einhaltung der anwendbaren Vorschriften und des wirksamen Schutzes der Arbeitnehmerrechte in Unterauftragsketten gemäß Artikel 12;
- e) die Anwendung der Vorschriften über die grenzüberschreitende Durchsetzung von Verwaltungssanktionen und Geldbußen, insbesondere im Lichte der Erfahrung mit dem System und dessen Wirksamkeit gemäß Kapitel VI;
- f) die Nutzung bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen in Bezug auf das IMI, gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Berichts gemäß Artikel 25 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012;
- g) die Möglichkeit, die in Artikel 6 Absatz 6 genannten Fristen für die Übermittlung der durch die Mitgliedstaaten oder die Kommission angeforderten Informationen im Hinblick darauf anzupassen, diese Fristen unter Berücksichtigung der Fortschritte bei der Funktionsweise und der Nutzung des IMI zu verkürzen.

### Artikel 25

#### Inkrafttreten

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

*Artikel 26***Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel an 15. Mai 2014.

*Im Namen des Europäischen Parlaments*

*Der Präsident*

M. SCHULZ

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident*

D. KOURKOULAS

---

**Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zu Artikel 4 Absatz 3  
Buchstabe g**

Ob die Stelle, die dem entsandten Arbeitnehmer vorübergehend zugewiesen wird, um seine Tätigkeit im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen auszuüben, in früheren Zeiträumen mit demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt war, stellt nur eines der möglichen Kriterien dar, die im Rahmen einer Gesamtbewertung der faktischen Situation im Zweifelsfall zu berücksichtigen sind.

Die bloße Tatsache, dass dies eines der Kriterien sein kann, sollte keinesfalls als Verbot oder Hindernis für eine etwaige Ersetzung eines entsandten Arbeitnehmers durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer ausgelegt werden, wie sie insbesondere bei Dienstleistungen vorkommen kann, die auf saisonaler, zyklischer oder repetitiver Basis erbracht werden.

---