

BERICHT UND ANTRAG
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
BETREFFEND
DIE ABÄNDERUNG DES ENTSENDEGESETZES ZUR UMSETZUNG DER
RICHTLINIE (EU) 2018/957 ZUR ÄNDERUNG DER RICHTLINIE
96/71/EG ÜBER DIE ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN IM
RAHMEN DER ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
1. Lesung	
2. Lesung	
Schlussabstimmung	

Nr. 15/2022

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	4
Betroffene Stelle	4
I. BERICHT DER REGIERUNG	5
1. Ausgangslage	5
2. Begründung der Vorlage.....	7
3. Schwerpunkte der Vorlage	7
4. Vernehmlassung	8
4.1 Allgemeines	8
4.2 Ergebnisse der Vernehmlassung	9
5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen unter Berücksichtigung der Vernehmlassung	10
6. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	22
7. Auswirkungen auf Verwaltungstätigkeit und Ressourceneinsatz	22
7.1 Neue und veränderte Kernaufgaben	22
7.2 Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen.....	22
7.3 Evaluation.....	22
II. ANTRAG DER REGIERUNG	23
III. REGIERUNGSVORLAGE	25

Beilage:

- Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

ZUSAMMENFASSUNG

Das liechtensteinische Entsendegesetz hat in den letzten vier Jahren bereits zwei Revisionen erfahren. Die erste diente der Umsetzung des Massnahmenpakets zur Einführung gleich langer Spiesse und verstärkte den Vollzug durch das Amt für Volkswirtschaft (AVW) und die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK). Die zweite diente der Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU und hatte vor allem zum Ziel, die Zusammenarbeit zwischen den EWR-Staaten zu erleichtern und wesentliche Begriffe der Entsenderichtlinie 96/71/EG neu zu definieren, um die Scheinselbstständigkeit und Scheinentsendungen besser bekämpfen zu können.

Diese Gesetzesvorlage dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957, mit der die Entsenderichtlinie 96/71/EG in einigen Kernbereichen abgeändert wird: Entsandten Arbeitnehmern soll nicht mehr nur der im Aufnahmemitgliedstaat geltende Mindestlohn garantiert werden, sondern die gesamte Entlohnung, wie sie sich aus dem im Aufnahmemitgliedstaat geltenden Recht ergibt. Entsendungen, die länger als 12 bzw. 18 Monate dauern, sollen grundsätzlich dem gesamten Arbeitsrecht des Aufnahmemitgliedstaats unterstellt sein. Zudem werden einzelne Pflichten der Beteiligten beim Personalverleih geklärt.

In Liechtenstein werden einige der vorgesehenen Neuerungen im Wesentlichen schon länger angewandt, so insbesondere die Bestimmungen über die geschuldete Entlohnung und die Verpflichtungen von Verleihern und Einsatzbetrieben bei Entsendungen mit Verleihkonstellationen. Gleichwohl verlangt die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 in diesen und weiteren Bereichen Abänderungen des Entsendegesetzes.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt

BETROFFENE STELLE

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 8. Februar 2022

LNR 2022-142

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehenden Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Entsendegesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 zu unterbreiten.

I. **BERICHT DER REGIERUNG**

1. **AUSGANGSLAGE**

Auf europäischer Ebene gilt seit 1996 die Richtlinie 96/71/EG (Entsenderichtlinie)¹. Diese bildete neben dem schweizerischen Entsendegesetz (chEntsG)² die Grundlage für das liechtensteinische Entsendegesetz (EntsG)³. Im Jahr 2014 erliessen der Europäische Rat und das Europäische Parlament die Richtlinie 2014/67/EU zur

¹ 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.

² Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG) vom 8. Oktober 1999, AS 2003 1370, SR 823.20.

³ Gesetz vom 15. März 2000 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Entsendegesetz; EntsG), LGBl. 2000 Nr. 88.

Durchsetzung der Entsenderichtlinie (Durchsetzungsrichtlinie)⁴. Die Durchsetzungsrichtlinie diente dazu, einige wesentliche Begriffe der Entsenderichtlinie zu schärfen und stellte Bedingungen für eine verbesserte Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten auf. Sie berührte nicht den materiellen Gehalt der Entsenderichtlinie. Die Durchsetzungsrichtlinie führte in Liechtenstein 2019 zu einer Revision des EntsG.⁵

Die nun vorliegende Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Entsenderichtlinie (Richtlinie)⁶ stellt neue Bedingungen für Entsendungen im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungen auf. Das europäische Entsenderecht steht im Spannungsfeld zwischen der Dienstleistungsfreiheit⁷ und dem Schutz der entsandten Arbeitnehmer. Das Gleichgewicht zwischen diesen europäischen Prinzipien wird mit der Richtlinie neu austariert. Die Richtlinie sieht insbesondere vor:

- Der Katalog der auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, wird erweitert. Insbesondere wird der Begriff „Mindestlohnsätze“ durch „Entlohnung“ ersetzt.
- Auf Arbeitnehmer, die länger als 12 bzw. 18 Monate entsandt werden, finden mit wenigen Ausnahmen alle zwingenden Arbeits- und

⁴ Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“), ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11–31.

⁵ Gesetz vom 8. November 2019 über die Abänderung des Entsendegesetzes, LGBl. 2019 Nr. 367, in Kraft getreten am 1. Januar 2020.

⁶ Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16–24.

⁷ Die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung darf nur sehr eingeschränkt an Bedingungen geknüpft werden.

Beschäftigungsbedingungen jenes Staates Anwendung, in den die Arbeitnehmer entsandt werden.

- Es wird geklärt, wie die Entsenderichtlinie auf bestimmte Konstellationen des Personalverleihs anzuwenden ist, und für Einsatzbetriebe werden bestimmte Informationspflichten eingeführt.
- Die Voraussetzungen, unter denen Entsendezulagen auf die Entlohnung angerechnet werden können, werden klarer gefasst.
- Die entsendenden Arbeitgeber werden verpflichtet, jene Bestimmungen einzuhalten, die ein Aufnahmemitgliedstaat für die von einem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünfte erlassen hat.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Die Richtlinie wurde mit Beschluss Nr. 19/2022 vom 4. Februar 2022 ins EWR-Abkommen übernommen. Damit ist Liechtenstein verpflichtet, die Richtlinie umzusetzen.⁸ Anlässlich der erforderlichen Revision des Entsendegesetzes sollen zudem Verbesserungen für den Vollzug aufgenommen werden.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

Einige Neuerungen der Richtlinie, darunter insbesondere die Vorschriften bezüglich der Entlohnung und der Zulagen sowie die Regelungen für den grenzüberschreitenden Personalverleih, entsprechen bereits weitgehend dem geltenden EntsG, sodass das EntsG diesbezüglich nur marginal abzuändern ist.

⁸ Bericht und Antrag zum Beschluss Nr. 19/2022 vom 4. Februar 2022 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses wird dem Landtag zu einem späteren Zeitpunkt unterbreitet.

Neu aufzunehmen ist, dass ab einer bestimmten Dauer der Entsendung grundsätzlich alle in Liechtenstein geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einzuhalten sind. Ebenso muss das EntsG hinsichtlich der Bestimmungen über die Pflichten des Arbeitgebers bezüglich einer von ihm zur Verfügung gestellten Unterkunft abgeändert werden.

Zudem soll die Revision auch zum Anlass genommen werden, weitere Anpassungen vorzunehmen, darunter eine Klarstellung bei der Definition des entsandten Arbeitnehmers und eine Anpassung, um die europarechtlichen Vorgaben im Bereich des öffentlichen Auftragswesens für die Entsendesperre zu berücksichtigen.

4. VERNEHMLASSUNG

4.1 Allgemeines

Der Vernehmlassungsbericht zur Abänderung des Entsendegesetzes wurde von der Regierung anlässlich ihrer Sitzung vom 23. März 2021 genehmigt und folgenden Institutionen und Verbänden mit Frist bis zum 22. Juni 2021 zur Stellungnahme unterbreitet:

- allen Gemeinden
- Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL)
- Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)
- Liechtensteiner Bankenverband (LBV)
- Liechtensteinische Treuhandkammer (THK)
- Liechtensteinischer Anlagefondsverband (LAFV)
- Liechtensteinische Rechtsanwaltskammer
- Verein unabhängiger Vermögensverwalter in Liechtenstein (VuVL)
- Liechtensteinische Wirtschaftsprüfer-Vereinigung (WPV)

- Liechtensteinischer Pensionskassenverband (LPKV)
- Vereinigung liechtensteinischer gemeinnütziger Stiftungen (VLGST)
- Liechtensteinischer Versicherungsverband (LVV)
- Liechtensteinischer Hotel- und Gastronomieverband (LHGV)
- Vereinigung der bäuerlichen Organisationen (VBO)
- Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV)
- Fürstliches Landgericht (Landgericht)
- Staatsanwaltschaft
- Finanzmarktaufsicht (FMA)
- Liechtensteinische AHV-IV-FAK (AHV-IV-FAK)
- Zentral Paritätische Kommission (ZPK)

Folgende Institutionen und Verbände haben eine Stellungnahme eingereicht, die sich inhaltlich mit der Vorlage befasst:

- AHV-IV-FAK
- LANV
- WKL

Die übrigen eingeladenen Institutionen und Verbände haben auf eine konkrete Stellungnahme bzw. überhaupt auf eine Stellungnahme verzichtet.

4.2 Ergebnisse der Vernehmlassung

Im Grundsatz erfuhr der Entwurf einhellige Zustimmung. Die AHV-IV-FAK begrüßen, dass die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit und Scheinentsendungen verbessert werden soll.

Der LANV unterstützt die Vorlage, da diese eine effizientere Durchsetzung des EntsG ermögliche. Einige Neuerungen würden bereits jetzt schon im Rahmen des Vollzugs des EntsG und der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge angewandt. Verbesserungen erkennt der LANV auch in den Bestimmungen zum Auslagenersatz, zur Haftung für Nachunternehmer und zu den Mitwirkungspflichten.

Die WKL begrüsst die Vorlage. Die nach Liechtenstein entsandten Arbeitnehmer profitierten stärker als bisher von den in Liechtenstein geltenden Arbeitsbedingungen und das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ könne etabliert werden. Es sei aber zu hoffen, dass die Umsetzung der neuen Vorgaben nicht wiederum einen erheblichen bürokratischen Aufwand für die Unternehmen generieren werde.

Konkrete Ausführungen, die sich auf einzelne gesetzliche Bestimmungen beziehen, werden in die Erläuterungen zu den jeweiligen Artikeln in Kapitel 5 aufgenommen.

5. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER VERNEHMLASSUNG

Zu Art. 2 – Begriffe und Bezeichnungen

Die Änderung der Definition des entsandten Arbeitnehmers in **Abs. 1 Bst. a** dient in erster Linie der Klarstellung, dass entsandte Arbeitnehmer aus jedem beliebigen Staat stammen können. Eine enge Auslegung der bisherigen Verweise auf die europäischen Richtlinien könnte zum Schluss führen, dass nur Arbeitnehmer aus dem EWR vom EntsG erfasst sein sollten. Dies widerspricht dem in Art. 3 formulierten Geltungsbereich. Weiter wurde für die Definition der Wortlaut aus Art. 2 Abs. 1 der Entsenderichtlinie übernommen, sodass sich der heute bestehende Verweis auf diese Richtlinie erübrigt. Dies soll die Lesbarkeit erleichtern. Dem

Wortlaut entsprechend können die in Art. 4 der Durchsetzungsrichtlinie genannten Kriterien auch für Feststellungen von und zur Missbrauchsbekämpfung bei Entsendungen aus Drittstaaten herangezogen werden.

Zu Art. 3 – Geltungsbereich

Die Richtlinie verlangt, dass bei Entsendekonstellationen mit Personalverleih die Einsatzbetriebe gewisse Informationspflichten übernehmen (siehe Erläuterungen zu Art. 6b^{ter}). Dies gilt, wenn der Personalverleiher (der entsendende Arbeitgeber) einen Arbeitnehmer an einen in- oder ausländischen Einsatzbetrieb verleiht und dieser ihn in Liechtenstein beschäftigt. Da das EntsG nach geltendem Wortlaut nur für entsendende Arbeitgeber (Abs. 1) und für Auftraggeber als Unternehmer (Abs. 2) gilt, nicht aber für Einsatzbetriebe, ist **Abs. 2** entsprechend zu erweitern.

Zu Art. 4 – Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen; Vollzugskosten

Abs. 1 Bst. c wird insofern abgeändert, als der Verweis auf den Auslagenersatz in einen neuen Bst. i verschoben wird, da der Auslagenersatz nicht zum Lohn gehört und nach Massgabe der Richtlinie detaillierter zu regeln ist. Die Richtlinie sieht vor, dass neu nicht mehr die im Aufnahmestaat geltenden Mindestlohnsätze, sondern die nationalen Bedingungen über die Entlohnung zur Anwendung kommen sollen. Bezüglich der Entlohnung sind somit alle lohnrelevanten Bestimmungen in Gesetzen, Verordnungen und allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (aveGAV) oder zwingenden Normalarbeitsverträgen⁹ anzuwenden. Das sind insbesondere: Zuschläge für Überstunden nach ABGB¹⁰, Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Überzeit nach dem Arbeitsgesetz (ArG)¹¹ sowie alle in aveGAV aufgeführten Bestimmungen zur Entlohnung und zu den

⁹ Derzeit bestehen keine zwingenden NAV nach § 1173a Art. 111a Abs. 2 ABGB.

¹⁰ Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund der Fürstlichen Verordnung vom 18. Februar 1812 (ASW).

¹¹ Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBl. 1967 Nr. 6.

Differenzierungen nach Art der Tätigkeit, Qualifikation, Alter, Berufserfahrung und Anzahl Dienstjahren, sowie zu Gratifikationen. Umfasst werden auch Regelungen zur Fälligkeit der entsprechenden Ansprüche einschliesslich der Ausnahmen und deren Voraussetzungen. Diese Rechtslage besteht bereits nach geltendem Recht, sodass hier, abgesehen von der sprachlichen Anpassung,¹² keine Änderung erforderlich ist.¹³

Der neu einzuführende **Abs. 1 Bst. h** setzt den durch die Richtlinie neu gefassten Art. 3 Abs. 1 Bst. h der Entsenderichtlinie um. Den Staaten steht dabei kein Umsetzungsspielraum zu: Wenn es eine nationale Bestimmung über die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünfte gibt, so muss diese auch für Entsender anwendbar sein. Im Hinblick auf mögliche zukünftige Regelungen in einem GAV oder einem Gesetz ist diese Bestimmung deshalb in den Katalog der einzuhaltenen Bestimmungen von Art. 4 Abs. 1 aufzunehmen.

Die in **Abs. 1 Bst. i** geregelte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Auslagen des Arbeitnehmers zu ersetzen, war bis jetzt in Bst. c geregelt. Die Verpflichtung ist nach Massgabe der Richtlinie einzuschränken auf Auslagen für Reisen, Unterkunft und Verpflegung. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, die Bestimmung von Bst. c zur Entlohnung als eigenen Buchstaben zu führen. Auf Verordnungsebene wird im Sinne der Richtlinie zu bestimmen sein, dass dem liechtensteinischen Recht nur jene Auslagen unterstellt werden, die entstehen, während der Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsandt ist.¹⁴

¹² «Entlohnung» statt «Entlöhnung».

¹³ Art. 4 der Verordnung vom 10. Dezember 2019 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Entsendeverordnung; EntsV), LGBl. 2019 Nr. 337, wird allerdings abzuändern sein, da dort von «Mindestlohn» die Rede ist.

¹⁴ Dazu zählen aber insbesondere nicht die Kosten für die Anreise nach Liechtenstein, wenn der Arbeitnehmer für längere Zeit in Liechtenstein bleibt und nicht täglich an seinen Wohnort zurückkehrt.

Mit Einführung des neuen **Abs. 1a** wird der von der Richtlinie neu gefasste Art. 3 Abs. 1a der Entsenderichtlinie umgesetzt: Die in Abs. 1 genannten Bereiche des Arbeitsrechts bilden den harten Kern der Arbeitsbedingungen, die nach Massgabe des EntsG in jedem Fall einzuhalten sind. Bei Entsendungen von langer Dauer verschiebt sich das Gleichgewicht zwischen den Arbeitnehmerschutzinteressen und der Dienstleistungsfreiheit¹⁵; entsprechend sollen dann grundsätzlich alle im Aufnahmestaat geltenden Arbeitsbedingungen gelten. Ausnahmen sieht die Richtlinie vor für Regelungen über „Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschliesslich Wettbewerbsverbote“ sowie für zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

Entsprechend dem Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie geht es nur um arbeitsrechtliche Vorschriften. Nicht erfasst sind andere mit dem Beschäftigungsverhältnis in Verbindung stehende Vorschriften aus anderen Rechtsbereichen, wie insbesondere steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche¹⁶ Vorschriften. Hingegen kommen z.B. zur Anwendung:

- der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers an Feiertagen;¹⁷
- Ansprüche des Arbeitnehmers auf Elternurlaub;
- Ansprüche des Arbeitnehmers auf bezahlte Freizeit zur Pflege Angehöriger oder auf die nach aveGAV zu bewilligende bezahlte Freizeit für Heirat, Beerdigungsbesuche etc.;
- die Vorschriften über die Haftung im Arbeitsverhältnis.

¹⁵ Siehe Erwägungsgründe 9 und 10 der Richtlinie.

¹⁶ Siehe Erwägungsgrund 21 der Entsenderichtlinie.

¹⁷ Nicht erfasst ist hingegen der Lohnfortzahlungsanspruch an Krankheitstagen. Die Lohnfortzahlung an Krankheitstagen knüpft nach dem Verständnis der Entsenderichtlinie nicht an das Arbeitsrecht, sondern an das Sozialversicherungsrecht an.

Diese zusätzlichen Arbeitsbedingungen kommen grundsätzlich zur Anwendung, wenn die Entsendung länger als 12 Monate dauert.¹⁸ Der Arbeitgeber hat nach **Abs. 2** die Möglichkeit, diese Frist auf 18 Monate zu verlängern, wenn er dies begründen kann. Die Mitteilung ist in deutscher Sprache vorzulegen. An diese Begründung und die Form der Eingabe sind keine hohen Anforderungen zu stellen.

Zu Art. 5 – Ausnahmen

Die Änderung von **Abs. 2** dient ausschliesslich der sprachlichen Vereinheitlichung bezüglich des Begriffs der Entlohnung. Der LANV und die WKL haben diese Änderung aber zum Anlass genommen, materiell auf diese Bestimmung einzugehen und haben angemerkt, dass die maximalen Entsendedauer von einem Monat für „Arbeiten von geringem Ausmass“ zu lang bemessen sei. Die beiden Verbände schlagen vor, die Regierung wolle in diesem Punkt die Sozialpartner zu Rate ziehen.

Die Dauer der „Arbeiten von geringem Ausmass“ ist gestützt auf Art. 5 Abs. 2 EntSG in der Entsv geregelt, welche im Zusammenhang mit der hier beantragten Gesetzesrevision abzuändern sein wird. Die Regierung nimmt die Anregung der Sozialpartner auf.

Zu Art. 5a – Haftung des Auftraggebers als Unternehmer

Der Begriff des Mindestlohns des geltenden Art. 5a entstammt der Durchsetzungsrichtlinie. Da die Richtlinie alle Bestandteile der Entlohnung erfasst, sind der Klarheit halber die Begriffe „Mindestlohn“ und „Mindestentlohnung“ durch die Begriffe „Lohn“ und „Entlohnung“ zu ersetzen.

¹⁸ Zur Berechnung der Dauer siehe auch Art. 6 Abs. 2 Entsv: „Bei der Berechnung der Entsendungsdauer wird die Dauer einer gegebenenfalls im Rahmen einer Entsendung von einem zu ersetzenden Arbeitnehmer bereits zurückgelegten Entsendungsdauer mitberücksichtigt“.

Zu Art. 6a – Meldung

Der bisherige Abs. 1 verlangte für die Meldung die Nennung des entsendenden Arbeitgebers, gegebenenfalls zudem des Verleihers und des Entleihers. Da der Entleiher (Einsatzbetrieb) nach dem neu eingefügten Art. 6b^{ter} als entsendender Arbeitgeber im Sinne von Art. 6a definiert wird, kann dessen gesonderte Nennung hier gestrichen werden.

Zu Art. 6b – Kontrollen

Abs. 1 verpflichtet den Entsender, den Kontrollorganen bestimmte Unterlagen, wie zum Beispiel Arbeitsvertrag und Sozialversicherungsnachweis zugänglich zu machen oder am Ort der Tätigkeit bereitzuhalten. Wird anlässlich einer Kontrolle vor Ort festgestellt, dass die Dokumente erstmalig nicht bereitgehalten werden, setzt das AVW nach Art. 9 Abs. 5 Bst. b Ziff. 2 eine Frist von 14 Tagen zur nachträglichen Einreichung dieser Unterlagen. Die Unterlagen liefern wesentliche Informationen für die Entscheidung, ob weitere (materielle) Kontrollen durchgeführt werden sollen. Entsprechend zentral ist es, dass die Entsender dieser Pflicht ohne weiteren Aufschub nachkommen. Die Pflicht wird sehr oft verletzt,¹⁹ ebenso ist seit deren Einführung 2018 keine Verbesserung hinsichtlich der Mitwirkung der Entsender festzustellen. Zudem sind die Zustellungen ins Ausland regelmässig mit Problemen und weiteren Verzögerungen verbunden. Aus diesem Grund soll der Vollzug in diesem Bereich gestrafft werden: Werden die Dokumente nicht vorgelegt, soll keine Mahnung mit Nachfrist erfolgen, sondern direkt eine Busse ausgesprochen werden. Umgekehrt soll den Entsendern aber die Gelegenheit gegeben werden, diese Busse abzuwenden, indem sie die nötigen Unterlagen binnen zweier Arbeitstage nach der Kontrolle beibringen. Diese kurze Nachfrist ist in Abs. 2 aufzunehmen.

¹⁹ Bei 87 Kontrollen im Jahr 2019 wurden 67 Verletzungen festgestellt, 2020 bei 68 Kontrollen 57 Verletzungen und 2021 bei 63 Kontrollen 52 Verletzungen, damit in 76 bis 84 % aller Kontrollen.

Die Änderung dieser Bestimmung war nicht Gegenstand der Vernehmlassung. Die interessierten Verbände, insbesondere die Sozialpartner, haben sich im Rahmen vergangener Vernehmlassungen aber immer für einen straffen Vollzug des EntsG ausgesprochen. Ebenso verspricht sich das AVW von dieser Abänderung eine Stärkung der Effektivität und damit der Zweckmässigkeit des Vollzugs im Entsenderecht. Bei dieser Anpassung handelt es sich um geeignete Massnahmen im Sinne von Art. 5 der Entsenderichtlinie und der Durchsetzungsrichtlinie (vgl. Art. 9 Abs. 1 Bst. b).

Zu Art. 6b^{ter} – Mitwirkungspflichten des Einsatzbetriebs

Die Richtlinie legt fest, dass ein ausländischer Personalverleiher, dessen Arbeitnehmer in Liechtenstein beschäftigt ist, der entsendende Arbeitgeber ist und dem Arbeitnehmer damit die in Art. 4 Abs. 1 und Abs. 1a sowie in Art. 4a genannten Arbeitsbedingungen zu gewähren hat. Dies gilt sowohl, wenn der ausländische Verleiher seinen Arbeitnehmer an einen Einsatzbetrieb in Liechtenstein verleiht (direkter Personalverleih) als auch dann, wenn er ihn an einen ausländischen Einsatzbetrieb verleiht, der im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung den Arbeitnehmer in Liechtenstein beschäftigt (indirekter Personalverleih oder Huckepackentsendung). Diese Vorgabe entspricht geltendem Recht, entsprechend ist das EntsG nicht abzuändern.

Bezüglich der Meldepflichten wird die bisherige Praxis beibehalten und in Art. 6b^{ter} abgebildet: Wenn ein ausländischer Verleiher einen Arbeitnehmer an einen ausländischen Einsatzbetrieb verleiht und dieser den Arbeitnehmer in Liechtenstein beschäftigt, so ist der ausländische Einsatzbetrieb verpflichtet, den Einsatz zu melden und während der Entsendung die nötigen Unterlagen bereitzuhalten. Erfolgt nach der Entsendung eine nachgelagerte materielle Überprüfung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, ist dagegen der Personalverleiher in der Pflicht, die angeforderten Unterlagen einzureichen. Diese Regelung

rechtfertigt sich, da der Einsatzbetrieb in Ausübung des Weisungsrechts entscheidet, wann er den Arbeitnehmer wo einsetzt. Hingegen ist der Personalverleiher derjenige, der über die Unterlagen zum Nachweis der Einhaltung der entsenderechtlichen Pflichten verfügt. Diese Pflichtenverteilung wird mit **Abs. 1** klar dargestellt.

Abs. 2 sieht in Umsetzung der Richtlinie²⁰ vor, dass Einsatzbetriebe, die einen Arbeitnehmer eines ausländischen Personalverleihers in Liechtenstein beschäftigen, diesen rechtzeitig vor Beginn der Beschäftigung in Liechtenstein über den Einsatz in Liechtenstein informieren und ihm bekanntgeben müssen, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einzuhalten sind. Dies gilt sowohl für den inländischen Einsatzbetrieb beim direkten Personalverleih als auch für den ausländischen Einsatzbetrieb beim indirekten Personalverleih. Auf diese Weise kann gesichert werden, dass der ausländische Personalverleiher sich seiner Pflichten bewusst wird. Eine Verletzung dieser Mitwirkungspflicht soll geahndet werden können (s. Abänderung Art. 9).

Der Verleiher ist der rechtliche Arbeitgeber und hat entsprechend mit Ausnahme von Art. 6a und 6b Abs. 1 die entsenderechtlichen Vorschriften einzuhalten. Daran bleibt er selbst dann gebunden, wenn er vom Einsatzbetrieb nicht, unvollständig oder falsch informiert wird.

Die Unterrichtspflichten nach Abs. 2 werden erst zum Tragen kommen für Entsendungen, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beginnen. Für dann bereits laufende Entsendungen kann die Unterrichtung nicht verlangt werden. Da der

²⁰ Art. 1 Ziff. 1 Bst. c Unterabs. ii der Richtlinie zur Abänderung von Art. 1 Abs. 3 Bst. c Unterabs. 3 der Entsenderichtlinie sowie Art. 1 Ziff. 2 Bst. b der Richtlinie zur Abänderung von Art. 3 Abs. 1b Unterabs. 2 der Entsenderichtlinie.

ausländische Personalverleiher aber den massgeblichen Lohn in jedem Fall schuldet, kann auf eine Übergangsbestimmung verzichtet werden.

Zu Abs. 2 brachte die WKL vor, die vorgesehene Informations- und Bekanntgabepflicht könnte zu einem nicht unerheblichen bürokratischen Aufwand für liechtensteinische und ausländische Einsatzbetriebe führen.

Der Aufwand besteht für den Einsatzbetrieb lediglich darin, dem Personalverleihunternehmen mitzuteilen, welchem GAV der Einsatzbetrieb unterliegt und wo dieser und die weiteren einzuhaltenden Arbeitsbedingungen eingesehen werden können. Da das AVW nach Art. 4 Abs. 3 verpflichtet ist, die von Entsendern einzuhaltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen auf seiner Internetseite zu veröffentlichen, ist kein grosser Aufwand damit verbunden. Zusätzlich ist der Verleiher über den Einsatz in Liechtenstein zu unterrichten. Das versteht sich bei liechtensteinischen Einsatzbetrieben in der Regel von selbst und betrifft deshalb in erster Linie ausländische Einsatzbetriebe.

Zu Art. 7 – Administrativmassnahmen

Die heutige Regelung von Abs. 2 sieht vor, dass ein Entsender, der trotz Mahnung wiederholt gegen das Entsenderecht verstösst, mit einer Entsendesperre für die Dauer von bis zu fünf Jahren belegt werden kann. Das hat zur Folge, dass er für die Dauer der Sperre keine Aufträge in Liechtenstein mehr erfüllen darf, soweit er dafür Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden müsste. Das ÖAWG²¹ und das ÖAWSG²² sehen in Umsetzung der Richtlinie 2014/24/EU²³ vor, dass es einem ausländischen Offertsteller ermöglicht werden muss, trotz vergangener Verfehlungen

²¹ Gesetz vom 19. Juni 1998 über das Öffentliche Auftragswesen (ÖAWG), LGBl. 1998 Nr. 135.

²² Gesetz vom 21. September 2005 über das Öffentliche Auftragswesen im Bereich der Sektoren (ÖAWSG), LGBl. 2005 Nr. 220.

²³ Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG, Text von Bedeutung für den EWR, ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65–242.

an einem öffentlichen Auftragsvergabeverfahren teilzunehmen, wenn er nachweist, dass er ausreichende Massnahmen getroffen hat, um weitere Verfehlungen zu verhindern (Nachweis der Zuverlässigkeit, Art. 35d ÖAWG bzw. Art. 47b ÖAWSG). Eine Entsendesperre, die dem fehlbaren ausländischen Unternehmer diese Möglichkeit nicht gibt, würde den europarechtlichen Vorgaben zum Submissionsrecht widersprechen. Eine Auslegung, welche die Selbstreinigung nach ÖAWG und ÖAWSG als *lex specialis* ansieht, das dem EntsG vorgeht, würde diese europarechtlichen Erfordernisse zwar erfüllen, dabei aber zu anderen Problemen führen: Ein öffentlicher Auftraggeber könnte feststellen, dass die Selbstreinigung nach ÖAWG und ÖAWSG vorliegt und dass die Entsendesperre dementsprechend bezüglich des öffentlichen Vergabeverfahrens aufzuheben wäre. Die amtswegige Aufhebung einer Verfügung darf nur unter den sehr restriktiven Bestimmungen von Art. 105 LVG vorgenommen werden. Weiter ergäbe sich das stossende Ergebnis, dass das ausländische Unternehmen in der Folge zwar Aufträge der öffentlichen Hand entgegennehmen könnte, nicht aber solche von Privatpersonen oder Unternehmen aus Liechtenstein.

Um dieses Problem zu lösen, wird in **Abs. 3** eine an der österreichischen Lösung orientierte Regelung eingeführt: Im Verfahren zum Erlass einer Entsendesperre soll es dem Entsender ermöglicht werden, mit einem entsprechenden Nachweis der Selbstreinigung zu verhindern, dass eine Entsendesperre ausgesprochen wird. Weiter soll es ihm auch möglich sein, durch einen späteren Nachweis der Selbstreinigung die Aufhebung der Entsendesperre zu erwirken. Gelingt ihm dies aber nicht und tritt oder bleibt eine Entsendesperre in Rechtskraft, so fehlt dem Entsender die Eignung im Sinne von Art. 35a ÖAWG bzw. Art. 46 ÖAWSG und er kann an keinem Vergabeverfahren teilnehmen.

Die WKL hat in ihrer Stellungnahme Verständnis gezeigt, dass aufgrund europarechtlicher Vorgaben zum Submissionsrecht diese Anpassung erfolgen müsse.

Gleichzeitig gab die WKL aber der Hoffnung Ausdruck, dass die Möglichkeit zur Selbstreinigung nicht dazu führen werde, dass das AVW bei Verstössen gegen das EntsG keine wirkliche Handhabe mehr habe bzw. dass das AVW eine solche Selbstreinigung dann sehr restriktiv prüfen werde.

Bislang wurden nur wenige Entsendesperren ausgesprochen.²⁴ In der Regel geht einer Sperre ein mehrstufiges Verfahren voraus, bei dem der Entsender mehrfachen Aufforderungen des AVW keine Folge leistet und sich die verhängten Bussen entsprechend empfindlich erhöhen. Unter welchen Bedingungen eine Selbstreinigung zugelassen werden kann, ist im Einzelfall und vor allem mit Blick auf die konkret begangenen Verstösse zu beurteilen. In jedem Fall aber wird der Entsender die aufgelaufenen Bussen nachzuzahlen haben. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass die Entsendesperre als letztes Mittel zur Durchsetzung des EntsG seine Funktion beibehalten kann.

Mit der Abänderung von **Abs. 4** soll die Regierung neu die Kompetenz erhalten, mit Verordnung Ausnahmen von der Pflicht zur Publikation von Verstössen gegen das EntsG vorzusehen. Hintergrund bildet der Umstand, dass die neu zu büssende erstmalige Verletzung von Art. 6b Abs. 1 einen relativ schwachen Unrechtsgehalt aufweist und es deshalb nicht verhältnismässig wäre, die Verletzung auch in die Liste nach Art. 7 Abs. 4 EntsG aufzunehmen. Deshalb soll auf Verordnungsebene bestimmt werden können, in welchen Fällen von geringfügigen Verletzungen auf eine Publikation verzichtet werden kann.

Zu Art. 9 – Übertretungen

Im Einleitungssatz von **Abs. 2** soll das geltende Strafminimum von 200 Franken wegfallen. So ergibt sich die Möglichkeit, einen geringen Verstoß gegen das EntsG

²⁴ In den drei vergangenen Jahren waren es 6 Fälle, wobei 4 im Jahr 2021 ausgesprochen wurden.

wie etwa den neu zu büssenden erstmaligen Verstoss gegen Art. 6b Abs. 1 mit einer geringen Busse zu ahnden. Weiter sind in diesem Absatz die Verweise auf die neuen Mitwirkungspflichten der Einsatzbetriebe von Art. 6b^{ter} einzuführen (**Bst. c**).

In **Abs. 5 Bst. b Ziff. 2** kann der zweite Teilsatz gestrichen werden, da neu keine Mahnung mit Nachfrist erfolgt, sondern direkt eine Busse ausgesprochen wird (siehe Art. 6b).

Nach der Durchsetzungsrichtlinie sind die Staaten verpflichtet, auf einer einzigen Homepage darüber zu informieren, welche Vorschriften ein Entsender einzuhalten hat. In Liechtenstein wurde diese Pflicht mit Art. 4 Abs. 3 umgesetzt. Die vorliegende Richtlinie knüpft an diese Bestimmung an und verlangt, dass bei einer Strafzumessung zu berücksichtigen ist, ob der Fehlbare durch Konsultation der entsprechenden Homepage von seinen Pflichten ausreichend Kenntnis haben konnte.²⁵ Entsprechend ist **Abs. 5 Bst. c Ziff. 3** einzufügen.

Die Anpassung von **Abs. 7** dient nicht der Richtlinienumsetzung. Nach geltendem Recht besteht kein Spielraum dafür, ob entstandene Kontrollkosten als Verfahrenskosten geltend zu machen sind oder ob – vor allem in Bagatellfällen – darauf verzichtet werden könnte. Um hier dem Vollzug unnötige Kostenaufstellungen zu ersparen, soll Abs. 7 in eine Kann-Bestimmung umformuliert werden. Weiterhin gilt, dass die Verfahrenskosten (die Kontrollkosten und die übrigen Verwaltungsgebühren) insgesamt 50% der Busse nicht übersteigen dürfen.

Zu II. Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Mit dem Kapitel II „Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften“ wird den Anforderungen von Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 3 der Richtlinie entsprochen.

²⁵ Art. 1 Ziff. 2 Bst. a der Richtlinie zur Abänderung von Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 6 der Entsenderichtlinie.

Zu III. Inkrafttreten

Hier wird das Inkrafttreten bestimmt.

6. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Hinsichtlich der Verfassungsmässigkeit der gegenständlichen Vorlage bestehen keine Bedenken.

7. AUSWIRKUNGEN AUF VERWALTUNGSTÄTIGKEIT UND RESSOURCENEIN- SATZ

7.1 Neue und veränderte Kernaufgaben

Die Vorlage führt weder zu neuen Kernaufgaben noch zu wesentlichen Änderungen derselben. Vielmehr führt die Umsetzung der Richtlinie weitgehend zu einer Festschreibung bereits angewandter Praxis.

7.2 Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen

Personelle, finanzielle, organisatorische oder räumliche Auswirkungen sind nicht zu erwarten. Erwartet wird, dass die Anpassungen im Vollzug zu einem effizienteren Einsatz der Ressourcen führen.

7.3 Evaluation

Mit den Gesetzesanpassungen werden keine neuen Massnahmen oder Instrumente eingeführt, deren Wirksamkeit zu evaluieren ist.

II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

der Hohe Landtag wolle diesen Bericht und Antrag zur Kenntnis nehmen und die beiliegende Gesetzesvorlage in Behandlung ziehen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landtagspräsident, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete, den Ausdruck der vorzüglichen Hochachtung.

**REGIERUNG DES
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

gez. Dr. Daniel Risch

III. REGIERUNGSVORLAGE

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Entsendegesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 15. März 2000 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Entsendegesetz; EntsG), LGBl. 2000 Nr. 88, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 2 Abs. 1 Bst. a

1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten als:

- a) „entsandter Arbeitnehmer“: jeder Arbeitnehmer, der normalerweise in einem anderen EWR-Mitgliedstaat oder Drittland arbeitet und während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Fürstentum Liechtenstein erbringt; für die Feststellung einer tatsächlichen Entsendung und

Verhinderung von Missbrauch und Umgehung ist Art. 4 der Richtlinie 2014/67/EU massgebend;

Art. 3 Abs. 2

2) Soweit dies ausdrücklich bestimmt ist, gilt dieses Gesetz auch für:

- a) Auftraggeber als Unternehmer; und
- b) Einsatzbetriebe, die in Liechtenstein von ausländischen Verleihern entliehene Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 4 Abs. 1 Bst. c, h und i sowie Abs. 1a und 2

1) Der entsendende Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 muss den nach Liechtenstein entsandten Arbeitnehmern mindestens diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewähren, die in den einschlägigen Gesetzen, Verordnungen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen nach § 1173a Art. 111a ABGB festgelegt sind und Folgendes betreffen:

- c) die Entlohnung einschliesslich der Überstundensätze;
- h) die Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmässigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
- i) den Auslagenersatz zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

1a) Dauert eine Entsendung länger als zwölf Monate, so sind sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewähren, die in den einschlägigen Gesetzen, Verordnungen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen

und Normalarbeitsverträgen nach § 1173a Art. 111a ABGB festgelegt sind. Ausgenommen sind Regelungen über:

- a) den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschliesslich von Wettbewerbsverboten;
- b) zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

2) Legt der entsendende Arbeitgeber eine mit Begründung versehene Mitteilung in deutscher Sprache vor, so verlängert sich der Zeitraum nach Abs. 1a auf 18 Monate.

Art. 5 Abs. 2

2) Die Bestimmungen über die Mindestferiendauer und die Entlohnung sind bei Arbeiten von geringem Umfang nicht anwendbar. Die Regierung bestimmt die Arbeiten von geringem Umfang mit Verordnung.

Art. 5a Abs. 1 und 2 Einleitungssatz

1) Ein Auftraggeber als Unternehmer haftet für die Verpflichtungen des Auftragnehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Lohns an Arbeitnehmer als Bürge und Zahler nach § 1357 ABGB.

2) Als Lohn im Sinne von Abs. 1 gilt die Entlohnung nach Art. 4 Abs. 1 Bst. c nach Abzug der Beträge zulasten der Arbeitnehmer, welche der Arbeitgeber entrichtet für:

Art. 6a Abs. 1 Bst. a

1) Der entsendende Arbeitgeber hat dem Amt für Volkswirtschaft folgende Daten zu melden:

- a) Name und Adresse des entsendenden Arbeitgebers sowie gegebenenfalls des ausländischen Verleihers;

Art. 6b Abs. 1 Einleitungssatz

1) Der entsendende Arbeitgeber hat den Kontrollorganen für die Dauer der Entsendung folgende Dokumente am Ort der Tätigkeit bereitzuhalten oder innerhalb von zwei Arbeitstagen nach einer Kontrolle zugänglich zu machen:

Art. 6b^{ter}

Mitwirkungspflichten des Einsatzbetriebs

1) Wird ein Arbeitnehmer von einem ausländischen Verleiher an einen ausländischen Einsatzbetrieb verliehen und von diesem nach Liechtenstein entsandt, so gilt der ausländische Einsatzbetrieb bezüglich der Mitwirkungspflichten nach Art. 6a und 6b Abs. 1 als entsendender Arbeitgeber.

2) Der Einsatzbetrieb, der einen Arbeitnehmer eines ausländischen Verleihers beschäftigt, hat letzteren rechtzeitig vor Beginn der Beschäftigung in Liechtenstein zu unterrichten über:

- a) den Einsatz in Liechtenstein; und
- b) die anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Art. 7 Abs. 3 und 4

3) Ein Verbot nach Abs. 2 ist nicht zu verfügen oder aufzuheben, wenn:

- a) der Fehlbare dies beantragt und glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Massnahmen getroffen hat, die geeignet sind, eine nochmalige Übertretung im Sinne von Abs. 1 zu verhindern; und
- b) allfällige verhängte Bussen bezahlt sowie angemahnte Nachzahlungen für eine festgestellte, nicht ausreichende Entlohnung, Entsendezulage oder Auslagenerstattung erfolgt sind.

4) Das Amt für Volkswirtschaft führt eine Liste von Unternehmen und Personen, gegen die eine rechtskräftige Sanktion nach diesem Gesetz verhängt wurde. Die Liste ist auf der Internetseite des Amtes für Volkswirtschaft zu veröffentlichen; die Regierung kann mit Verordnung Ausnahmen von der Veröffentlichungspflicht festlegen.

Art. 9 Abs. 2 Einleitungssatz und Bst. c, Abs. 5 Bst. b Ziff. 2 und Bst. c Ziff. 1 und 3 sowie Abs. 7

2) Vom Amt für Volkswirtschaft wird wegen Übertretung mit einer Busse von bis zu 20 000 Franken pro betroffenen Arbeitnehmer bestraft, wer vorsätzlich oder fahrlässig:

- c) den Mitwirkungspflichten nach Art. 6b^{bis} oder 6b^{ter} nicht nachkommt.

5) Die Regierung erlässt mit Verordnung einen Bussenkatalog für Verletzungen nach Abs. 2 und 3. Bezüglich der Strafzumessung berücksichtigt sie:

- b) bei Übertretungen nach Abs. 2 Bst. b:

2. ob es sich um eine erstmalige oder wiederholte Verletzung der Pflicht zum Bereithalten und Einreichen der Unterlagen nach Art. 6b handelt;
- c) bei Übertretungen nach Abs. 3:
1. ob es sich um eine erstmalige oder wiederholte Verletzung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach Art. 4 oder 4a oder einer Verfügung nach Art. 7 Abs. 2 handelt;
 3. ob die anwendbaren Bestimmungen nach Massgabe von Art. 4 Abs. 3 Bst. a ordnungsgemäss veröffentlicht wurden.

7) Kontrollkosten, die im Zusammenhang mit Übertretungen nach Abs. 1 bis 4 stehen, können als Verfahrenskosten auferlegt werden; sie dürfen 50 % der verhängten Busse nicht übersteigen.

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16 - 24).

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... (1./Monat/Jahr) in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung

RICHTLINIEN

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

vom 28. Juni 2018

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

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

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

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽²⁾,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

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

⁽¹⁾ ABl. C 75 vom 10.3.2017, S. 81.

⁽²⁾ ABl. C 185 vom 9.6.2017, S. 75.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁽⁴⁾ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

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

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Änderungen der Richtlinie 96/71/EG

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

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

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

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

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

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

i) Buchstabe c erhält folgende Fassung:

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

ii) Folgende Unterabsätze werden angefügt:

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

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

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

2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

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

— durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder

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

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

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

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

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

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

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

b) Folgende Absätze werden eingefügt:

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

— durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- c) Absatz 7 erhält folgende Fassung:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Absätze 9 und 10 erhalten folgende Fassung:

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

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

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

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

4. Artikel 5 erhält folgende Fassung:

„Artikel 5

Überwachung, Kontrolle und Durchsetzung

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

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

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

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

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

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

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

*Artikel 2***Überprüfung**

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

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

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

*Artikel 3***Umsetzung und Anwendung**

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

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

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

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

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

*Artikel 4***Inkrafttreten**

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

*Artikel 5***Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 28. Juni 2018.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

A. TAJANI

Im Namen des Rates

Die Präsidentin

L. PAVLOVA

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