



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 10. Dezember 2013 (12.12)
(OR. en)**

17611/13

**Interinstitutionelles Dossier:
2012/0061 (COD)**

**SOC 1031
MI 1152
COMPET 919
CODEC 2911**

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

des Generalsekretariats

für die Delegationen

Nr. Komm.dok.: 8040/12 + COR 1 - COM(2012) 131 final

Betr.: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur
Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern
im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
– Allgemeine Ausrichtung

Die Delegationen erhalten anbei den Text des eingangs genannten Richtlinienentwurfs, zu dem der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung am 9. Dezember 2013 eine allgemeine Ausrichtung festgelegt hat.

Entwurf

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
zur Durchsetzung 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 Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

nach Anhörung des Europäischen Datenschutzbeauftragten,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

¹ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

² ABl. C [...] vom [...], S. [...].

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit sind Grundprinzipien des Binnenmarktes der Europäischen Union, die im Vertrag verankert sind. Die Umsetzung dieser Grundsätze wird in Rechtsvorschriften der Europäischen Union weiterentwickelt, die gleiche Bedingungen für Unternehmen und Achtung der Arbeitnehmerrechte gewährleisten sollen.
- (2) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gibt allen Bürgerinnen und Bürgern das Recht, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten oder zu leben, und schützt sie im Bereich der Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen vor Diskriminierung gegenüber den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaates. Die Freizügigkeit ist nicht zu verwechseln mit der Dienstleistungsfreiheit, die das Recht von Unternehmen umfasst, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken ("entsenden"), um dort die für die Erbringung dieser Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten zu verrichten.
- (3) Für Arbeitnehmer, die zur Verrichtung von Arbeiten zum Zweck der Dienstleistungserbringung vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat als den, in dem sie gewöhnlich arbeiten, entsandt werden, enthält die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen³ einen Kernbestand klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die die Dienstleister in demjenigen Mitgliedstaat beachten müssen, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, um einen Mindestschutz der entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- (4) Um die Umgehung und/oder den Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die im Vertrag verankerte Dienstleistungsfreiheit und/oder die Anwendung der Richtlinie 96/71/EG missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, zu verhindern und zu bekämpfen, sollten die Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung verbessert werden.

³ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

- (5) Daher müssen die wesentlichen 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, von der zuständigen Behörde des Aufnahmemitgliedstaats geprüft werden.
- (6) Wie schon die Richtlinie 96/71/EG sollte auch die vorliegende Richtlinie unbeschadet der Rechtsvorschriften, die gemäß Artikel 8 der Rom-I-Verordnung auf individuelle Beschäftigungsverträge anzuwenden sind, oder der Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit⁴ und der 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 Sicherheit⁵ gelten.
- (7) Die Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und die Autonomie der Sozialpartner werden im Vertrag ausdrücklich anerkannt⁶.
- (8) Den Gewerkschaften kommt bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine wichtige Rolle zu, da die Sozialpartner – im Einklang mit nationalem Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten – die unterschiedlichen Niveaus der anzuwendenden Mindestlohnsätze (alternativ oder gleichzeitig) bestimmen können⁷.
- (9) 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.

⁴ ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1.

⁵ ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1.

⁶ Artikel 152 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

⁷ Siehe Urteil vom 15.4.2008 in der Rechtssache C-268/06 (Impact), insbesondere Randnrn. 123 und 129.

- (10) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich geltenden EU-Rechts untergräbt. Deshalb ist es wichtig, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten eng zusammenarbeiten, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und der Sozialpartner nicht zu vernachlässigen ist.
- (11) Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von grundlegender Bedeutung.
- (12) 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 Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) nutzen. Dies sollte jedoch nicht der Anwendung bestehender und künftiger bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen für die Verwaltungszusammenarbeit und die Amtshilfe entgegenstehen.
- (13) Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe zwischen den Mitgliedstaaten sollten den Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten gemäß der Richtlinie 95/46/EG und den nationalen Datenschutzvorschriften zur Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten entsprechen. In Bezug auf die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) sollten sie zudem der 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 Datenverkehr⁸ und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) (IMI-Verordnung) entsprechen.

⁸ ABl. L 8 vom 12.1.2001, S. 1.

- (14) Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, nicht nur den Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten, sondern auch den betroffenen entsandten Arbeitnehmern Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zur Verfügung zu stellen und einen wirksamen Zugang zu diesen Informationen zu schaffen, sollte weiter konkretisiert werden.
- (15) Die Mitgliedstaaten sollten festlegen, wie Anbietern und Empfängern relevante Informationen leicht zugänglich gemacht werden können – vorzugsweise durch Bereitstellung dieser Informationen auf einer Website und unter Beachtung der Normen für die Barrierefreiheit im Web. Derartige Websites sollten insbesondere alle Websites umfassen, die im Einklang mit dem EU-Recht zur Förderung des Unternehmertums und/oder der Entwicklung des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs eingerichtet wurden.
- (16) Bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Anwendung des materiellen Rechts über die bei entsandten Arbeitnehmern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der entsprechenden Überwachung sollten die Mitgliedstaaten nur bestimmte Kontrollmaßnahmen oder Verwaltungsformalitäten auf Unternehmen anwenden, die Arbeitnehmer zwecks Erbringung von Dienstleistungen entsenden. Nach der Rechtsprechung des EuGH können derartige Maßnahmen und Anforderungen durch zwingende Erfordernisse des Allgemeininteresses – so auch der wirksame Schutz der Arbeitnehmerrechte – gerechtfertigt sein, insoweit 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 Maßnahmen und Verwaltungsanforderungen 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.
- (17) Ein umfassendes System von Präventions- und Kontrollmaßnahmen sollte zusammen mit abschreckenden Sanktionen zur Ermittlung und Verhinderung einzelner Fälle von Scheinselbständigkeit einen Beitrag zur wirksamen Bekämpfung von Schwarzarbeit leisten.
- (18) Zur Sicherstellung einer besseren und einheitlicheren Anwendung der Richtlinie 96/71/EG sowie ihrer Durchsetzung in der Praxis und zum möglichst weitreichenden Abbau der Unterschiede bei der EU-weiten Anwendung und Durchsetzung sollten die Mitgliedstaaten für eine wirksame und angemessene Arbeitsaufsicht in ihren Hoheitsgebieten sorgen.

- (19) Nationale Arbeitsaufsichtsstellen, Sozialpartner und andere Überwachungsbehörden sind in dieser Hinsicht von größter Bedeutung und sollten hier auch weiterhin eine zentrale Rolle übernehmen.
- (20) Im Interesse eines flexiblen Umgangs mit der Unterschiedlichkeit der Arbeitsmärkte und der Systeme im Bereich der Arbeitsbeziehungen können ausnahmsweise auch andere Akteure und/oder Stellen die Einhaltung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer überwachen, sofern diese Akteure bzw. Stellen den betroffenen Personen ein gleichwertiges Schutzniveau gewähren und ihre Überwachungstätigkeit in nicht-diskriminierender und objektiver Weise ausüben.
- (21) Die Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten und andere relevante Überwachungs- und Durchsetzungsbehörden sollten die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs nutzen, die in den einschlägigen Rechtsvorschriften vorgesehen sind, um zu überprüfen, ob die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Vorschriften eingehalten wurden.
- (22) 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.
- (23) Um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu erleichtern und eine wirksamere Anwendung in der Praxis sicherzustellen, sollten effektive Beschwerdemechanismen vorgesehen werden, über die entsandte Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen oder Verfahren anstrengen können, entweder auf direktem Wege oder über bezeichnete 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 Arbeitnehmersvertretern nach nationalem Recht und/oder nationalen Gepflogenheiten sollten davon unberührt bleiben.

- (24) 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 den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten und unter Einhaltung des Unionsrechts gewährleistet werden. Zu solchen Maßnahmen kann die Einführung – auf freiwilliger Basis und nach Anhörung der zuständigen Sozialpartner – eines Mechanismus gehören, bei dem der direkte Unterauftragnehmer zusätzlich zum bzw. an Stelle des Arbeitgebers haftbar gemacht werden kann in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen und/oder den Beiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entsprechen, 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. Zu den genannten Maßnahmen können vorbeugende Maßnahmen gehören, wie beispielsweise Sorgfaltspflichten gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, vorausgesetzt, dass ein (Unter-)Auftragnehmer unter bestimmten Umständen nicht haftbar gemacht wird oder seine Haftung beschränkt werden kann.
- (25) 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 ist oder seine Haftung beschränkt sein kann, wenn er seiner Sorgfaltspflicht nachkommt. Diese Maßnahmen sollten in nationalen Rechtsvorschriften 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.
- (26) (gestrichen)
- (27) Die Unterschiede zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten zur Durchsetzung verhängter Verwaltungsstrafen und/oder Sanktionen 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.

- (28) 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 Bußgeldern und Sanktionen abstellen. Eine Annäherung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften 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.
- (29) Durch die Annahme gemeinsamer Vorschriften für die Bereitstellung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung in Bezug auf Durchsetzungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Kosten sowie durch die Annahme einheitlicher Anforderungen für die Mitteilung von Entscheidungen über Bußgelder und Sanktionen sollte sich eine Reihe praktischer Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung lösen lassen und eine bessere Kommunikation und Durchsetzung entsprechender Entscheidungen anderer Mitgliedstaaten gewährleistet werden.
- (29a) Die Anerkennung von Entscheidungen zur Verhängung von Verwaltungsgeldstrafen/geldbußen und von Ersuchen um Beitreibung solcher Geldstrafen/Geldbußen sollte auf dem Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens beruhen. Daher sollten die Gründe für eine Nichtanerkennung oder Ablehnung auf das erforderliche Minimum beschränkt werden.
- (30) Ungeachtet der Festlegung einheitlicherer Vorschriften für die grenzüberschreitende Durchsetzung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen und der Notwendigkeit einer größeren Zahl gemeinsamer Kriterien für Follow-up-Maßnahmen bei Nichtbezahlung derselben sollte dies nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Bestimmung ihrer Systeme hinsichtlich Strafen, Sanktionen und Bußgeldern oder Beitreibungsmaßnahmen gemäß ihren nationalen Vorschriften berühren. Daher kann der Vollzugs- oder Vollstreckungstitel für solche Geldstrafen/Geldbußen unter Berücksichtigung der nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten in dem ersuchten Mitgliedstaat gegebenenfalls durch einen Vollzugs-/Vollstreckungstitel im ersuchten Mitgliedstaat ergänzt und begleitet oder ersetzt werden.
- (30a) Die einheitlicheren Vorschriften sollten nicht zu einer Änderung der Verpflichtung zur Achtung der in Artikel 6 der Vertrags über die Europäische Union verankerten Grundrechte und Freiheiten sowie allgemeinen Rechtsgrundsätze von Beklagten, wie dem Recht auf Anhörung und dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht oder dem Grundsatz des "ne bis in idem", führen.

- (31) 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.
- (32) 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.
- (33) 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 ("ne bis in idem"), (Artikel 50) zählen, und muss in Übereinstimmung mit diesen Rechten und Grundsätzen durchgeführt werden.
- (34) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich einen allgemeinen gemeinsamen Rahmen geeigneter 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, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Unions-ebene zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

1. Unbeschadet des Geltungsbereichs der Richtlinie 96/71/EG wird mit dieser Richtlinie ein allgemeiner gemeinsamer Rahmen geeigneter 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.

Zweck dieser Richtlinie ist die Gewährleistung eines angemessenen Mindestschutzes der Rechte entsandter Arbeitnehmer im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, wobei gleichzeitig die Ausübung der Dienstleistungsfreiheit für die Dienstleistungserbringer erleichtert und der faire Wettbewerb zwischen ihnen gefördert werden soll.

2. Diese Richtlinie beeinträchtigt in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und im EU-Recht 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 ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind. Sie berührt auch nicht das Recht, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und 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" jede Behörde oder Stelle, die von einem Mitgliedstaat benannt wurde, um Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie wahrzunehmen;
- b) "ersuchende Behörde" die zuständige Behörde eines Mitgliedstaats, die im Zusammenhang mit einer Sanktion 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 gerichtet wird.

Artikel 2a
Zuständige Behörden und Verbindungsbüros

Für die Zwecke dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten eine oder mehrere zuständige Behörden, zu denen auch die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsbüros gehören 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 dazu einen entsprechenden geeigneten Mechanismus ein.

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

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

Artikel 3

Tatsächliche Umstände der Entsendung

- (1) Bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG tragen die zuständigen Behörden allen tatsächlichen Umständen Rechnung, die kennzeichnend sind für die Tätigkeiten, die ein Unternehmen in dem Staat seiner Niederlassung ausübt, um so zu bestimmen, ob das Unternehmen tatsächlich wesentliche Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- und/oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen. Dabei kann u. a. berücksichtigt werden,
- a) der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Büroräume nutzt, Steuern zahlt, eine gewerbliche Zulassung besitzt oder bei der Handelskammer oder entsprechenden Berufsvereinigungen gemeldet ist,
 - b) der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt 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 der Umsatz, der dort erzielt wird.

2. 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.
Dabei kann u. a. berücksichtigt werden,
- a) ob die Arbeit für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird;
 - b) ob die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt als denjenigen, in dem bzw. von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit üblicherweise gemäß der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 und/oder dem Übereinkommen von Rom ausübt;
 - c) 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, bzw. dies von ihm erwartet wird;
 - d) ob Reise, Unterbringung und Verpflegung von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, organisiert oder entsprechende Kosten von ihm erstattet werden, und wenn ja, wie dies geschieht, und
 - e) ob die Stelle früher von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde.
3. Alle in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten tatsächlichen Umstände sind jedoch nur Anhaltspunkte für die im Zweifelsfall vorzunehmende Gesamtbeurteilung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden. Die Beurteilung dieser Elemente ist an den jeweiligen Einzelfall anzupassen und muss den Besonderheiten des Sachverhalts Rechnung tragen.

KAPITEL II ZUGANG ZU INFORMATIONEN

Artikel 4

(in Artikel 2a aufgenommen)

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 in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise aus der Entfernung und auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden, und zwar in Formaten und nach Webstandards, die den Zugang für Personen mit Beeinträchtigungen sicherstellen, und um zu gewährleisten, dass die in Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG genannten Verbindungsstellen 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 nationalen Websites in detaillierter und nutzerfreundlicher Art und Weise sowie in einem zugänglichen Format klare Angaben darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder welche Teile ihrer (nationalen und/oder regionalen) Rechtsvorschriften 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) und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, im Internet allgemein zugänglich zu machen, wobei – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, bereitgestellt werden sollten;

- c) sie machen diese Informationen den Arbeitnehmern und Dienstleistungserbringern in den Sprachen, die der Aufnahmemitgliedstaat dafür am besten geeignet hält, zugänglich, und zwar wenn möglich in Form eines kurzen Merkblatts, in dem die wesentlichen anzuwendenden Arbeitsbedingungen angegeben sind, und auf Anfrage in Formaten, die für Personen mit Beeinträchtigung zugänglich sind;
 - d) sie verbessern die Zugänglichkeit und Klarheit der auf den nationalen Websites erhältlichen Informationen;
 - e) sie geben, wenn möglich, 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 in diesem Bereich.
4. Insoweit nach nationalem Recht, nationalen Traditionen und Gepflogenheiten 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, sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, 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 in diesem Zusammenhang die Sozialpartner einbeziehen können. 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.

KAPITEL III VERWALTUNGSZUSAMMENARBEIT

Artikel 6

Gegenseitige Amtshilfe – allgemeine Grundsätze

1. Die Mitgliedstaaten arbeiten im Hinblick auf die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung dieser Richtlinie eng zusammen und leisten sich gegenseitig 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 einer etwaigen Nichteinhaltung oder eines etwaigen Missbrauchs der anwendbaren Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern. Die Auskunftersuchen betreffen auch Informationen in Bezug auf eine etwaige Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und -sanktionen oder eine entsprechende Mitteilung über die Verhängung einer solchen Geldstrafe/Sanktion nach Kapitel VI.
- (2a) Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten kann auch die Zusendung und Zustellung von Schriftstücken einbeziehen.
3. 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.
4. 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.
5. Die Mitgliedstaaten stellen die von anderen Mitgliedstaaten oder von der Kommission angeforderten Informationen unter Einhaltung folgender Fristen auf elektronischem Wege zur Verfügung:

- a) Dringende Fälle, die zwecks Prüfung der Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat eine Einsichtnahme in Register erfordert: höchstens zwei Arbeitstage ab Eingang des Ersuchens.

Der Grund für die Dringlichkeit ist zusammen mit einigen Einzelheiten, die die Dringlichkeit untermauern, in dem Ersuchen klar anzugeben.

- b) Alle anderen Auskunftsersuchen: höchstens 25 Arbeitstage ab Eingang des Ersuchens, es sei denn, die Mitgliedstaaten haben einvernehmlich eine kürzere Frist festgelegt.
6. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Register, in die Dienstleistungserbringer eingetragen sind und die von den zuständigen Behörden in ihrem Hoheitsgebiet abgefragt werden können, unter denselben Bedingungen zwecks Durchführung der vorliegenden 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.
 7. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die mit und/oder von den in Artikel 2 Buchstabe a genannten Stellen ausgetauschten Informationen nur im Zusammenhang mit der/den Angelegenheit(en) verwendet werden, für die sie angefordert wurden.
 8. Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe erfolgen unentgeltlich.
 9. (gestrichen)

Artikel 7

Rolle des Mitgliedstaats der Niederlassung

1. 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 Kontrollen und Überwachungen durch und ergreift die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen.

2. 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 der vorliegenden Richtlinie geltenden Bedingungen sicherzustellen. Diese Verantwortung schränkt jedoch keineswegs die Möglichkeiten des Mitgliedstaats ein, in den die Entsendung erfolgt, Kontrollen und Überwachungen durchzuführen und die erforderlichen Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen gemäß der vorliegenden Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG zu ergreifen.
- 2a. Gibt es Umstände, die auf mögliche Unregelmäßigkeiten hinweisen, so erteilt der Niederlassungsstaat des Dienstleisters dem Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt, aus eigener Initiative alle entsprechenden Auskünfte.
3. Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats können von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats für jede Erbringung einer Dienstleistung bzw. jeden Dienstleister Auskünfte über die Rechtmäßigkeit der Niederlassung des Dienstleisters, seine gute Führung sowie darüber anfordern, dass er nicht gegen die anzuwendenden Rechtsvorschriften verstoßen hat. Die zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats erteilen diese Auskünfte gemäß Artikel 6.
4. Die Verpflichtung nach den vorhergehenden Absätzen bedeutet für den Niederlassungsmitgliedstaat nicht, dass er verpflichtet ist, faktische Prüfungen und Kontrollen im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats durchzuführen, in dem die Dienstleistung erbracht wird. Solche Prüfungen und Kontrollen können erforderlichenfalls 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 in den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten und Verwaltungsverfahren des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen sind und mit dem EU-Recht 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.
2. Die Kommission prüft die Notwendigkeit 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 EU-Ebene, 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.

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 der vorliegenden Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG erwachsen, zu gewährleisten, vorausgesetzt sie sind im Einklang mit dem Unionsrecht gerechtfertigt und verhältnismäßig.

Hierzu 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, wobei die nötigen Informationen bereitzustellen sind, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz erlauben, darunter

- i) die Identität des Dienstleistungserbringers;
 - ii) die voraussichtliche Zahl klar identifizierbarer entsandter Arbeitnehmer;
 - iii) die unter den Buchstaben ca und d genannten Personen;
 - iv) die voraussichtliche Dauer sowie das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung;
 - v) die Anschrift(en) des Arbeitsplatzes sowie
 - 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, einschließlich – sofern angebracht oder relevant – der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 besagter Richtlinie), der Lohnzettel, der Arbeitszeitnachweise mit Angabe von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit und 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;
- ba) die Pflicht, nach der Entsendung auf Ersuchen der Behörden des Aufnahmemitgliedstaats die unter Buchstabe b genannten Dokumente innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen;
- c) 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 Mitgliedstaat akzeptierte Sprache(n);

- ca) die Pflicht, für die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, einen Ansprechpartner zu benennen, der bei Bedarf Dokumente und/oder Mitteilungen verschickt und entgegennimmt;
 - d) erforderlichenfalls die Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson, mit der die einschlägigen Sozialpartner während des Zeitraums der Dienstleistungserbringung versuchen können, den Dienstleistungserbringer zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen im Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu bewegen. Diese Person, die nicht im Aufnahmemitgliedstaat anwesend zu sein braucht, muss nicht dieselbe wie die unter Buchstabe ca genannte Person sein.
- 1a. Die Mitgliedstaaten können weitere Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, falls sich angesichts einer neuen 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.
 - 1b. Dieser Artikel lässt andere Pflichten unberührt, die aufgrund der Rechtsvorschriften der EU und/oder nationaler Gesetze bezüglich des Schutzes der Arbeitnehmer oder der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen, sofern diese auch für in dem betreffenden Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen gelten und sofern sie gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.
- 2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß diesem Artikel von den Unternehmen leicht erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel bzw. auf elektronischem Wege.
- 2a. Die Mitgliedstaaten notifizieren die Kommission und unterrichten die Dienstleistungserbringer über alle in den Absätzen 1 und 1a genannten Maßnahmen, die sie anwenden oder eingeführt haben. Die Kommission bringt den anderen Mitgliedstaaten diese Vorschriften 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 Mitgliedstaaten bestimmt wird, allgemein zugänglich zu machen.

Die Kommission beobachtet die Anwendung der in den Absätzen 1 und 1a 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 Vertrag.

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

3. Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt wird in Konsultation mit den Mitgliedstaaten überprüft, inwieweit es angesichts der Erfahrungen mit dem System und der Wirksamkeit des Systems für die Verwaltungszusammenarbeit und den Informationsaustausch, der Entwicklung einheitlicherer, standardisierter Dokumente, der Festlegung gemeinsamer Grundsätze oder Standards für Prüfungen im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern sowie der technologischen Entwicklungen geeignet und angemessen ist, nationale Kontrollmaßnahmen anzuwenden, wobei gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

Artikel 10

Prüfungen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geeignete Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt werden und die nach dem nationalen Recht benannten Behörden in ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchführen, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG zu kontrollieren und zu überwachen und so ihre ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Die Prüfungen basieren 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 die Umsetzung großer Infrastrukturprojekte, die geografische Nähe, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Sektoren, etwaige Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern besonders berücksichtigt werden.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Prüfungen und Kontrollen der Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG nicht diskriminierend und/oder unverhältnismäßig sind.

- (3) Werden im Verlauf der Prüfungen und im Lichte der Kriterien des Artikels 3 Informationen benötigt, so gehen der Mitgliedstaat, in dem die Dienstleistung erbracht wird, und der Niederlassungsmitgliedstaat im Einklang mit den Vorschriften über die Verwaltungszusammenarbeit vor, d. h., die zuständigen Behörden arbeiten gemäß den Vorschriften und Grundsätzen der Artikel 6 und 7 zusammen.
- (4) In Mitgliedstaaten, in denen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und 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 die Sozialpartner 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 der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Regelungen zur Gewährleistung der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen oder diese beibehalten, sofern diese Regelungen den betroffenen Personen einen angemessenen Schutz garantieren, der demjenigen entspricht, der sich aus der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden Richtlinie ergibt.

KAPITEL V DURCHSETZUNG

Artikel 11

Verteidigung von Rechten – Erleichterung der Einreichung von Beschwerden – Nachzahlungen

- (1) Bei der Durchsetzung der Verpflichtungen, die sich aus Artikel 6 der Richtlinie 96/71/EG und der vorliegenden 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 Rechtsinstrumenten der EU 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 innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber mit deren Einwilligung an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die zur Umsetzung dieser Richtlinie und/oder zur Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten vorgesehen sind.
4. Die Absätze 1 und 3 gelten unbeschadet
 - a) nationaler Verjährungsvorschriften oder Fristen für die Einleitung derartiger Verfahren;

- b) etwaiger anderer Zuständigkeiten und kollektiver Rechte der Sozialpartner bzw. der Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten;
 - c) nationaler Verfahrensvorschriften über die Vertretung und Verteidigung vor den Gerichten.
5. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber des bzw. der entsandten Arbeitnehmer(s) für sämtliche Ansprüche haftet, die aus der Vertragsbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem entsandten Arbeitnehmer erwachsen.

Sie 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 vom Lohn abgezogen wurden;
- c) die 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.

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 einschlägigen Sozialpartner unter Wahrung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit zusätzliche Maßnahmen nach Maßgabe der nationalen Rechtsvorschriften und 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 bzw. an Stelle des Arbeitgeber(s) von dem Arbeitnehmer in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen und/oder den Beiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entsprechen, sofern diese unter Artikel 3 Absatz 1 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 bzw. an Stelle des Arbeitgeber(s) für die Wahrung der in Absatz 1 dieses Artikels genannten Rechte der entsandten Arbeitnehmer haftbar machen können.
 - 2a. 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.
3. Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit dem EU-Recht auch strengere innerstaatliche Haftungsregeln vorsehen, und zwar auf einer nichtdiskriminierenden und verhältnismäßigen Basis hinsichtlich des Geltungsbereichs und Umfangs der Haftung von Unterauftragnehmern. Die Mitgliedstaaten können auch im Einklang mit dem EU-Recht eine solche Haftung in anderen Branchen als den im Anhang der Richtlinie 96/71/EG aufgeführten Branchen vorsehen.

Die Mitgliedstaaten können in den Fällen nach den Absätzen 1, 2 und 3 vorsehen, dass ein Auftragnehmer, der Sorgfaltspflichten gemäß den nationalen Rechtsvorschriften nachgekommen ist, nicht haftet.

- 3a. Anstelle der Haftungsregeln nach Absatz 2 können die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem EU-Recht und dem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten andere geeignete Durchsetzungsmaßnahmen ergreifen, die es im Rahmen von direkten Unteraufträgen 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.
- 3b. 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 von Absatz 2 umfasst die Unterrichtung der Kommission Informationen zur Erläuterung der Haftung in Unterauftragsketten.

Im Falle von Absatz 3a umfasst die Unterrichtung der Kommission 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.

- 3c. Die Kommission wird die Anwendung dieses Artikels genau beobachten.
4. Innerhalb von drei Jahren nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt überprüft die Kommission in Konsultation mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Unionsebene die Anwendung dieses Artikels, um gegebenenfalls erforderliche Anpassungen oder Änderungen vorzuschlagen.

KAPITEL VI
GRENZÜBERSCHREITENDE DURCHSETZUNG
VON VERWALTUNGSSTRAFEN UND SANKTIONEN

Artikel 12a
Geltungsbereich

1. Unbeschadet der Mittel, die in den anderen Rechtsvorschriften der EU 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 Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen, die einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringer wegen der Nichteinhaltung der 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 Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen einschließlich Gebühren und Zuschlagsgebühren wegen Nichteinhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG sowie der vorliegenden Richtlinie.

Dieses Kapitel gilt nicht für die Durchsetzung von Sanktionen, die unter den Geltungsbereich des Rahmenbeschlusses 2005/214/JI des Rates über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen, der 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 ("Brüssel-I-Verordnung")⁹ oder des Beschlusses 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 fallen.

⁹ ABl. L 12 vom 16.1.2001, S. 1.

Artikel 12b
Benennung der zuständigen Behörden

Jeder Mitgliedstaat teilt der Kommission über das IMI mit, welche Behörde bzw. 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 13
Allgemeine Grundsätze – gegenseitige Amtshilfe und Anerkennung

1. Auf Ersuchen der ersuchenden Behörde verfährt die ersuchte Behörde vorbehaltlich der Artikel 14 und 14a wie folgt:
 - a) Sie nimmt die Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen vor, die nach den Rechtsvorschriften und Verfahren des ersuchenden Mitgliedstaats von den zuständigen Behörden verhängt oder von Verwaltungs- oder Justizbehörden bestätigt wurden und gegen die keine weiteren Rechtsmittel eingelegt werden können; oder
 - b) sie teilt eine Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen mit; und
 - c) sie übermittelt alle anderen einschlägigen Schriftstücke in Bezug auf die Beitreibung solcher Geldstrafen und/oder Geldbußen, einschließlich des Urteils oder der (endgültigen) Entscheidung (oder entsprechender beglaubigter Abschriften), die die Rechtsgrundlage und den Titel für die Vollstreckung des Beitreibungsersuchens bilden.
2. Die ersuchende Behörde stellt sicher, dass das Ersuchen um Beitreibung von Geldstrafen und/oder Geldbußen oder um Mitteilung einschlägiger Entscheidungen gemäß den in diesem 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 von Geldstrafen und/oder Geldbußen oder um Mitteilung einer Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen stellen, sofern und solange die Geldstrafen und/oder Geldbußen sowie die zugrundeliegende Forderung und/oder der Vollstreckungstitel im ersuchenden Mitgliedstaat angefochten oder Rechtsmittel dagegen eingelegt werden

3. Die zuständige Behörde im ersuchten Mitgliedstaat, die gemäß diesem Kapitel und Artikel 18 um Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen oder um Mitteilung einer Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen ersucht wird, erkennt dieses Ersuchen an, ohne dass weitere Formalitäten erforderlich wären, und trifft fortan alle erforderlichen Maßnahmen für dessen Vollzug, es sei denn, sie macht einen der in Artikel 14a vorgesehenen Ablehnungsgründe geltend.
4. Für die Zwecke der Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen oder der Mitteilung einer Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen stellt die zuständige 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 bzw. auf eine solche Entscheidung Anwendung finden würden.

Die Mitteilung einer Entscheidung über Geldstrafen und/oder Geldbußen durch die ersuchte Behörde und das Beitreibungersuchen haben gemäß den in diesem Mitgliedstaat geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften die gleiche Wirkung, als wenn sie von dem ersuchenden Mitgliedstaat vorgenommen worden wären.

Artikel 14

Ersuchen um Beitreibung oder Mitteilung

1. Das Ersuchen der ersuchenden Behörde um Beitreibung von Verwaltungsgeldstrafen und/oder -geldbußen sowie um Mitteilung einer Entscheidung über solche Geldstrafen und/oder Geldbußen erfolgt über das IMI anhand eines einheitlichen Dokuments, das mindestens folgende Angaben enthält:
 - a) Name und Anschrift des Empfängers sowie weitere relevante Daten oder Informationen zur Identifizierung des Empfängers;

- b) Zusammenfassung des Tatbestands und der Umstände des Verstoßes, der Art der Zuwiderhandlung und der einschlägigen geltenden Vorschriften;
- c) Instrument zur Vollstreckung im ersuchenden Mitgliedstaat und alle sonstigen relevanten Informationen oder Dokumente auch gerichtlicher Art bezüglich der zugrundeliegenden Forderung, der Verwaltungsgeldstrafe und/oder -geldbuße und
- d) Name, Anschrift und sonstige Kontaktdaten der zuständigen Stelle, die für die Beurteilung der Geldstrafe und/oder Geldbuße verantwortlich ist, und, falls nicht identisch, der zuständigen Stelle, bei der weitere Informationen über die Geldstrafe und/oder Geldbuße oder die Möglichkeiten zur Anfechtung der Zahlungsverpflichtung bzw. der einschlägigen Entscheidung eingeholt werden können.

Zudem enthält das Ersuchen folgende Angaben:

- i) im Fall einer Mitteilung einer Entscheidung den Gegenstand der Mitteilung und die Frist für die Erledigung der Mitteilung;
 - ii) im Fall eines Beitreibungsersuchens das Datum, an dem das Urteil/die Entscheidung vollstreckbar oder rechtskräftig wurde, eine Beschreibung der Art und der Höhe der Geldstrafe/Geldbuße, alle für den Vollstreckungsprozess sachdienlichen Angaben (auch ob und gegebenenfalls wie die Entscheidung oder das Urteil dem/den Beklagten zugestellt wurde und/oder ob es sich um ein Versäumnisurteil/eine Versäumnisentscheidung handelt, sowie eine Bestätigung der ersuchenden Behörde, dass gegen die Geldstrafe oder die Geldbuße keine weiteren Rechtsmittel eingelegt werden können) sowie die dem Ersuchen zugrundeliegende Forderung und deren verschiedene Bestandteile.
2. Die ersuchte Behörde unternimmt alle erforderlichen Schritte, um dem Dienstleistungserbringer das Beitreibungsersuchen oder die Entscheidung über eine Geldstrafe und/oder Geldbuße sowie das oder die einschlägigen Dokumente gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten so schnell wie möglich, spätestens aber innerhalb eines Monats nach Eingang mitzuteilen.

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde so schnell wie möglich mit, welche Maßnahmen aufgrund des Mitteilungs- und Beitreibungsersuchens veranlasst wurden, und insbesondere, wann dem Empfänger dies mitgeteilt wurde.

Die ersuchte Behörde teilt der ersuchenden Behörde ebenfalls unter Angabe der Gründe mit, wenn sie die Erledigung eines Ersuchens um Beitreibung einer Verwaltungsgeldstrafe und/oder -geldbuße oder um Mitteilung einer Entscheidung über eine Verwaltungsgeldstrafe und/oder -geldbuße gemäß Artikel 14a ablehnt.

Artikel 14a
Ablehnungsgründe

Die zuständigen Behörden in dem ersuchten Mitgliedstaat sind nicht verpflichtet, einem Ersuchen um Beitreibung oder um Mitteilung einer einschlägigen Entscheidung nachzukommen, wenn das Ersuchen nicht die Angaben gemäß Artikel 14 Absatz 1 enthält oder unvollständig ist oder offenkundig mit der zugrundeliegenden Entscheidung nicht übereinstimmt.

Zudem können die zuständigen Behörden im ersuchten Mitgliedstaat die Erledigung eines Beitreibungsersuchens unter den folgenden Umständen ablehnen:

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

Artikel 15
Aussetzung des Verfahrens

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

Eine Anfechtung oder die Einlegung von Rechtsmitteln erfolgt gegenüber der entsprechenden nationalen 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 zuständige Behörde des ersuchten Mitgliedstaats angefochten, so ist der Rechtsbehelf bei der zuständigen Stelle oder der zuständigen Justizbehörde dieses Mitgliedstaats nach dessen Recht einzulegen.

Artikel 16
Kosten

1. Die im Zusammenhang mit Geldstrafen/Geldbußen beigetriebenen Beträge gemäß diesem Kapitel fließen der ersuchten Behörde zu.

Die ersuchte Behörde zieht die geschuldeten Beträge in ihrer eigenen Währung ein und verfährt dabei nach den für vergleichbare Forderungen geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Gepflogenheiten des ersuchten Mitgliedstaats.

Die zuständige Behörde des ersuchten Staats rechnet erforderlichenfalls und im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten die Geldstrafe nach dem zum Zeitpunkt 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.

Artikel 16a

Überprüfungsklausel

Innerhalb von [fünf Jahren] nach dem in Artikel 20 genannten Zeitpunkt überprüft die Kommission in Konsultation mit den Mitgliedstaaten die Anwendung dieses Kapitels insbesondere im Lichte der Erfahrungen mit dem System der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Verwaltungsgeldstrafen/-geldbußen und der Wirksamkeit dieses Systems, damit gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Änderungen vorgeschlagen werden können.

KAPITEL VII
SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 17

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 Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die entsprechenden Bestimmungen spätestens bis zum [... Umsetzungsdatum] mit. Sie teilen etwaige spätere Änderungen der Bestimmungen unverzüglich mit.

Artikel 18
Binnenmarkt-Informationssystem

1. Die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 6, Artikel 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 12b, Artikel 13, Artikel 14, Artikel 14a und Artikel 15 erfolgt durch das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI), das durch die Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission vom 12. Dezember 2007 über den Schutz personenbezogener Daten bei der Umsetzung des Binnenmarktinformationssystem errichtet wurde ¹⁰.
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 deren Wortlaut allgemein zugänglich.

3. Im Kontext bilateraler Abkommen und Vereinbarungen 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 Follow-up-Maßnahmen soweit möglich ebenfalls zu verwenden.
4. Spätestens [fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] wird die Wechselwirkung zwischen dem IMI und den bilateralen Vereinbarungen oder Regelungen bewertet.

¹⁰ ABl. L 316 vom 14.11.2012, S. 1.

Artikel 19
Änderung der [IMI-Verordnung]

Im Anhang der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission vom 12. Dezember 2007 über den Schutz personenbezogener Daten bei der Umsetzung des Binnenmarktinformationssystem (die "IMI-Verordnung") werden folgende Punkte angefügt:

1. Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ¹¹: Artikel 4;
2. Richtlinie xxxx/xx/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ¹²: Artikel 6 und 7, Artikel 10 Absatz 3, Artikel 12b, 13, 14, 14a und 15.

Artikel 20
Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie binnen zwei Jahren nach ihrem Inkrafttreten nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

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 innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

¹¹ ABl. L 18 vom 21.1.1997.

¹² ABl. [...].

Artikel 21

Bericht

Spätestens fünf Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls geeignete Vorschläge vor.

Artikel 22

Inkrafttreten

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

Artikel 23

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 21.3.2012

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

Im Namen des Rates

Der Präsident