

Bundesrat

Drucksache 647/93

17 Seiten

10.09.93

EG - AS - Wi

Vorlage

an den Bundesrat

Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern
im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen*)

KOM(93) 225 endg.

*) Ursprünglicher Vorschlag vgl. Drucksache 547/91 = AE-Nr. 912243

647/93

Der geänderte Text des Richtlinienvorschlags ist von Nordrhein-Westfalen übermittelt worden, er erscheint auf Verlangen des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 02. September 1993 gemäß § 45a Abs. 3 GOBR als Drucksache.

(gemäß Artikel 149 Paragraph 3 des EWG-Vertrags
von der Kommission vorgelegt)

Begründung

Das Parlament sowie der Wirtschafts- und Sozialausschuß haben ihre Stellungnahme zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen abgegeben. Der geänderte Vorschlag, den die Kommission gemäß Artikel 149 des Vertrags unterbreitet, berücksichtigt die am 10. Februar 1993 angenommenen Änderungsvorschläge des Parlaments, die am 16. Dezember 1991 angenommene Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses sowie die Diskussionen, die innerhalb der beim Rat bestehenden Arbeitsgruppe "Sozialfragen" geführt wurden. In dem Bemühen um Rechtssicherheit und Konsistenz wurde eine Reihe von technischen Verbesserungen aufgenommen.

Artikel 1

Der Wortlaut von Artikel 1 wurde neu formuliert, um das Verständnis zu erleichtern und hervorzuheben, daß das darin genannte Unternehmen entweder in einem Mitgliedstaat oder in einem Drittland ansässig sein darf. Diese Veränderung entspricht dem Wunsch des Parlaments und erfolgt in weitgehendem Konsens mit der Arbeitsgruppe "Sozialfragen" beim Rat.

Artikel 2

Buchstabe c wurde auf Antrag des Parlaments geändert. Durch Ersetzung des ursprünglichen Wortlauts "in einem Mitgliedstaat" durch den vom Parlament empfohlenen Wortlaut "in einem Mitgliedstaat tätigen" wird die Formulierung klarer, umfassender und dem Sachverhalt angemessener.

Artikel 3

Die Änderung von Absatz 1 Buchstabe a wurde vorgenommen und der neue Absatz 4 wurde eingefügt, um dem mit überwältigender Mehrheit zum Ausdruck gebrachten Wunsch des Parlaments nachzukommen. Mit diesen Änderungen wird ein zweifaches Ziel verfolgt: Zunächst einmal soll der ursprüngliche Text durch die Streichung des in einigen Mitgliedstaaten unbekannten Begriffs "erga omnes" besser verständlich werden, und die Anwendung von tarifvertraglichen Vereinbarungen auf nationaler, regionaler oder einer anderen Ebene, denen alle die betreffende Tätigkeit bzw. das betreffende Gewerbe ausübenden nationalen Unternehmen nachkommen müssen, soll sichergestellt werden, und zum zweiten soll den Mitgliedstaaten in Ermangelung der oben erwähnten tarifvertraglichen Vereinbarungen (oder Schiedssprüche) die Möglichkeit verschafft werden, diejenigen Vereinbarungen bzw. Schiedssprüche einzubeziehen, die von der überwiegenden Mehrheit der die betreffende Tätigkeit bzw. das betreffende Gewerbe ausübenden nationalen Unternehmen eingehalten werden. Die Tatsache, daß sich eine wirtschaftlich unbedeutende Zahl nationaler Unternehmen nicht nach diesen tarifvertraglichen Vereinbarungen (oder Schiedssprüchen) richtet, steht ihrer Anwendung auf die in Artikel 2 genannten Unternehmen nicht unbedingt entgegen. Eine entscheidende Frage wird hier sein, inwieweit die Unternehmen tatsächlich als Mitbewerber der in Artikel 2 genannten Unternehmen in Betracht kommen. Mit der Formulierung "nationale Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden", sind Unternehmen gemeint, die in dem betreffenden Mitgliedstaat niedergelassen sind, einer entsprechenden Tätigkeit nachgehen und eine vergleichbare Größe sowie ein entsprechendes Geschäftsvolumen haben.

Um Rechtssicherheit zu gewährleisten, sieht Artikel 4 Absatz 3 darüber hinaus vor, daß die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben, daß einschlägige Informationen amtlich veröffentlicht und für ausländische Unternehmen leicht zugänglich gemacht werden, so daß diese in die Lage versetzt werden, in

Erfahrung zu bringen, welche tarifvertraglichen Vereinbarungen allgemein anwendbar im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a sind. Sind derartige Informationen nicht verfügbar, können die obengenannten tarifvertraglichen Vereinbarungen nicht für ausländische Dienstleistungserbringer verbindlich gemacht werden.

Absatz 1 Buchstabe b wurde unter Berücksichtigung dreier Änderungsanträge des Parlaments ergänzt durch den Zusatz der Worte "an Samstagen" sowie "Schichtarbeit", "gesetzliche Feiertage" und "sexuelle Orientierung" unter Punkt b Ziffern i, ii und vii.

Absatz 1 Buchstabe b Ziffer iii wurde auf Antrag des Parlaments dahingehend geändert, daß die Worte "aber ohne die Vergünstigungen im Rahmen von betrieblichen Systemen" gestrichen wurden. Somit ist nun klar, daß für die Zahlung von Schlechtwettergeld sowie für Zahlungen, die im Zusammenhang mit dem Jahresurlaub und den gesetzlichen Feiertagen stehen, der Arbeitgeber zuständig ist, sofern dies in den nationalen Rechtsvorschriften des Gastlandes so festgelegt ist. Ob der Arbeitgeber aufgrund der bestehenden Rechtsvorschriften oder der in Artikel 3 erwähnten tarifvertraglichen Vereinbarungen Beiträge zu speziellen Fonds zu entrichten hat, hängt zum einen von den Umständen des Einzelfalls ab, zum anderen gilt hier die Vorschrift, daß die Erbringer von Dienstleistungen nicht diskriminiert werden dürfen und daß ihnen keine Verpflichtungen auferlegt werden dürfen, die mit der Erbringung von Dienstleistungen gemäß Artikel 59 des EWG-Vertrags unvereinbar sind (verbundene Rechtssachen 62 und 63/81, Seco SA).

Absatz 2 wurde auf Antrag des Parlaments geändert. Mit dieser Änderung wird die ursprünglich vorgesehene Frist von drei Monaten auf einen Monat verkürzt. Die neue Frist gewährleistet die erforderliche Flexibilität, sie dürfte für die Arbeitnehmer günstiger sein und entspricht Artikel 4 Absatz 3 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag geltenden Bedingungen. Nach dem genannten Artikel ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem entsandten Arbeitnehmer eine neue schriftliche Erklärung auszuhändigen, sofern die Dauer der Entsendung weniger als einen Monat beträgt.

Absatz 3 wurde eingefügt, um den Standpunkt des Parlaments wiederzugeben, und soll die Anwendung günstigerer Arbeitsbedingungen garantieren, die in den anwendbaren Rechtsvorschriften, meist den Rechtsvorschriften des Herkunftslandes, gelten.

Artikel 4

Artikel 4 wurde unter Berücksichtigung der Standpunkte des Parlaments sowie des Wirtschafts- und Sozialausschusses eingefügt.

Absatz 1 gewährleistet eine Zusammenarbeit zwischen den Behörden sowohl des Herkunftslandes als auch des Gastlandes in Fragen betreffend die Anwendung der Richtlinie. Er sieht vor, daß Verbindungsbüros zur Koordinierung einer derartigen Zusammenarbeit zu benennen sind.

Absatz 2 enthält eine nicht erschöpfende Liste von Fragen, zu denen einer öffentlichen Stelle auf Anfrage Informationen zu erteilen sind. Dazu gehören Informationen über die für entsandte Arbeitnehmer gemäß Artikel 3 geltenden Arbeitsbedingungen, die grenzüberschreitende Bereitstellung von Arbeitnehmern, einschließlich offenkundiger Verstöße gegen die Vorschriften oder Fälle von Verdacht auf unzulässige grenzüberschreitende Tätigkeiten.

Absatz 3 wird klar durch Artikel 3 Absatz 4.

Artikel 5

Dieser Artikel gibt den Standpunkt des Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses wieder und befindet sich im Einklang mit anderen Vorschlägen der Kommission. Er sieht geeignete Abhilfemaßnahmen vor für den Fall, daß der Richtlinie nicht nachgekommen wird.

Artikel 6

Mit Artikel 6 wird das in der nun ungültig gewordenen ursprünglichen Fassung von Artikel 4 angegebene Datum geändert.

Artikel 7

Dieser Artikel wurde hinzugefügt, um dem Wunsch des Parlaments zu entsprechen. Er sieht vor, daß fünf Jahre nach Ablauf des in Artikel 6 genannten Zeitraums eine Überprüfung der Durchführung der Richtlinie vorgenommen wird.

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

URSPRÜNGLICHER VORSCHLAG

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 57 Absatz 2 und Artikel 66,

auf Vorschlag der Kommission¹,

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament²,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses³,

In Erwägung nachstehender Gründe:

Die Beseitigung der Hindernisse für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten gehört gemäß Artikel 3 Buchstabe c des EWG-Vertrages zu den Zielen der Gemeinschaft.

Für die Erbringung von Dienstleistungen sind laut EWG-Vertrag ab Ende der Übergangszeit Einschränkungen aufgrund der Staatsangehörigkeit oder einer Wohnsitzvoraussetzung unzulässig.

Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften -

unverändert

unverändert

unverändert

unverändert

unverändert

unverändert

¹ ABl. Nr.

² ABl. Nr.

³ ABl. Nr.

Nicht vorgesehen

Der freie Dienstleistungsverkehr im Rahmen des Binnenmarktes stellt ein grundlegendes Prinzip des EWG-Vertrags gemäß seiner Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof dar. Es können allerdings gewisse Beschränkungen vorgesehen werden, sofern diese durch das Allgemeininteresse gerechtfertigt sind.

Durch die Verwirklichung des Binnenmarktes wird eine dynamische Umgebung für die Erbringung von Dienstleistungen und die transnationale Vergabe von Unterverträgen entstehen, wobei sich eine wachsende Zahl von Unternehmen veranlaßt sehen wird, ihre Beschäftigten vorübergehend Arbeitsleistungen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats erbringen zu lassen, der nicht der Staat ist, in dem sie normalerweise beschäftigt werden.

unverändert

Die Erbringung von Dienstleistungen kann entweder als Ausführung eines Auftrags durch den Dienstleistungserbringer oder in Form einer Bereitstellung von Arbeitskräften für ein Unternehmen im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Auftrags erfolgen.

unverändert

Voraussetzung jeglicher Förderung des transnationalen Dienstleistungsverkehrs ist ein Klima fairen Wettbewerbs, das sich nur herstellen läßt, wenn durch entsprechende Maßnahmen die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer gesichert wird.

Voraussetzung jeglicher Förderung des transnationalen Dienstleistungsverkehrs ist ein Klima fairen Wettbewerbs, das sich nur herstellen läßt, wenn durch entsprechende Maßnahmen die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer garantiert wird.

Mit der Transnationalisierung der Arbeitsverhältnisse entstehen Probleme hinsichtlich der auf ein Arbeitsverhältnis anwendbaren Gesetze, wobei es im Interesse der betroffenen Parteien liegt, die für das geplante Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen festzulegen.

unverändert

Das Gemeinschaftsrecht hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, ihre Gesetze oder die von den Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge auf sämtliche Personen anzuwenden, die auch nur vorübergehend auf ihrem Hoheitsgebiet beschäftigt werden, selbst wenn ihr Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist; das Gemeinschaftsrecht verbietet es den Mitgliedstaaten nicht, die Einhaltung dieser Bestimmungen mit angemessenen Mitteln sicherzustellen.

unverändert

Die Richtlinie 71/305/EWG des Rates vom 26. Juli 1971⁴ über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge in der zuletzt durch die Richtlinie 89/440/EWG⁵ des Rates geänderten Fassung enthält strenge Bestimmungen über die Überprüfung der Eignung der Bieter auf der Grundlage ihrer wirtschaftlichen, finanziellen und technischen Leistungsfähigkeit.

unverändert

Mit der Richtlinie 89/440/EWG des Rates und der Richtlinie 90/531/EWG des Rates vom 17. September 1990⁶ betreffend die Auftragsvergabe durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie im Telekommunikationssektor wurde eine Transparenzklausel eingeführt, nach der der öffentliche Auftraggeber den Bietern die erforderlichen Informationen über die auf geplante Arbeiten anwendbaren Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellen kann.

unverändert

Das Übereinkommen Nr. 94 der IAO über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen ist seit dem 20. September 1952 in Kraft.

unverändert

Das am 19. Juni 1980 in Rom von acht Mitgliedstaaten unterzeichnete Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht⁷ trat am 1. April 1991 in der Mehrheit der Mitgliedstaaten in Kraft.

unverändert

⁴ ABl. Nr. L 185 vom 16.8.1971, S. 5.
⁵ ABl. Nr. L 210 vom 21.7.1989, S. 1.
⁶ ABl. Nr. L 297 vom 29.10.1990, S. 1.
⁷ ABl. Nr. L 260 vom 9.10.1980.

Im Artikel 3 dieses Übereinkommens wird als allgemeine Regel die freie Rechtswahl der Parteien festgelegt; mangels einer Rechtswahl ist nach Artikel 6 Absatz 2 auf den Arbeitsvertrag das Recht des Staats anzuwenden, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist, oder das Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, sofern dieser seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet, es sei denn, daß sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, daß der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

unverändert

Nach Artikel 6 Absatz 1 dieses Übereinkommens darf die Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das nach Absatz 2 mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre.

unverändert

Nach dem in Artikel 20 des Übereinkommens von Rom anerkannten Grundsatz des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts berührt dieses Übereinkommen nicht die Anwendung der Kollisionsnormen für vertragliche Schuldverhältnisse auf besonderen Gebieten, die in Rechtsakten der Organe der Europäischen Gemeinschaften oder in dem in Ausführung dieser Akte harmonisierten innerstaatlichen Recht enthalten sind oder enthalten sein werden.

unverändert

Eine minimale Annäherung des Arbeitsrechts der Mitgliedstaaten wurde bereits vollzogen; allerdings bestehen nach wie vor Unterschiede hinsichtlich der von den einzelstaatlichen Gesetzen und geltenden Tarifverträgen garantierten sozialen Rechte.

unverändert

Deshalb müssen die Gesetze der Mitgliedstaaten koordiniert werden, um einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz festzulegen, das im Gastland von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, die Arbeitnehmer für eine zeitlich begrenzte Arbeitsleistung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, in dem eine Dienstleistung zu erbringen ist.

Die Stabilität von Arbeitsverhältnissen darf bei kurzfristigen Entsendungen nicht durch Mindestlohnsätze und bezahlten Mindesturlaub behindert werden; deshalb ist eine Ausnahmeregelung für bestimmte, in der vorliegenden Richtlinie enthaltene Vorschriften vorzusehen.

Allerdings ist ein "harter Kern" klar definierter Schutzbestimmungen vom Dienstleistungserbringer unabhängig von der Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers einzuhalten.

Nicht vorgesehen

Um die mit dieser Richtlinie angestrebten Ziele zu erreichen, müssen auch Unternehmen aus Drittländern demselben "harten Kern" von Schutzbestimmungen für ihre Arbeitnehmer unterliegen, die zur Erbringung einer zeitlich begrenzten Dienstleistung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsandt werden.

Bis zur Angleichung der sozialen Rechte müssen die Gesetze der Mitgliedstaaten koordiniert werden, um einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz festzulegen, das im Gastland von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, die Arbeitnehmer für eine zeitlich begrenzte Arbeitsleistung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, in dem eine Dienstleistung zu erbringen ist; eine solche Koordination kann nur durch Rechtsvorschriften der Gemeinschaft erfolgen.

unverändert

unverändert

Die im Gastland geltenden zwingenden Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz dürfen jedoch nicht der Anwendung der im anzuwendenden Recht vorgesehenen Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, entgegenstehen.

unverändert

Diese Richtlinie läßt die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über die Entleihung von Arbeitskräften, insbesondere die Arbeitsweise von Leihunternehmen, sowie Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittländern unberührt -

Nicht vorgesehen

Nicht vorgesehen

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Unbeschadet anderer gemeinschaftsrechtlicher Bestimmungen beinhaltet diese Richtlinie weder die Verpflichtung zur rechtlichen Anerkennung der Existenz von Leiharbeitsunternehmen, noch steht sie dem entgegen, daß die Mitgliedstaaten ihre Rechtsvorschriften über die Entleihung von Arbeitskräften und über Leiharbeitsunternehmen auf Unternehmen anwenden, die nicht in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen, dort aber im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen tätig sind.

Die Richtlinie berührt weder die von der Gemeinschaft mit Drittländern geschlossenen Übereinkommen noch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, die den Zugang von Dienstleistungserbringern aus Drittländern zu ihrem Hoheitsgebiet betreffen; ebenso bleiben die nationalen Rechtsvorschriften, die die Einreise und den Aufenthalt von Arbeitnehmern aus Drittländern sowie deren Zugang zur Beschäftigung regeln, von der Richtlinie unberührt.

Die zuständigen Behörden in den Mitgliedstaaten müssen bei der Anwendung dieser Richtlinie zusammenarbeiten. Die Mitgliedstaaten haben für geeignete Abhilfemaßnahmen im Fall einer Nichterfüllung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen.

Fünf Jahre nach dem für die Umsetzung dieser Richtlinie vorgesehenen Datum überprüft die Kommission deren Durchführung, um gegebenenfalls geeignete Änderungsvorschläge unterbreiten zu können -

Artikel 1

Diese Richtlinie gilt für Unternehmen, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen im Sinne des EWG-Vertrags tätig sind, unabhängig davon, in welchem Staat sie ansässig sind.

Artikel 2

Diese Richtlinie gilt für die in Artikel 1 genannten Unternehmen, soweit sie

- (a) einen Arbeitnehmer im Rahmen der Ausführung eines Arbeits- oder Dienstleistungsvertrags im Auftrag und unter der Leitung dieses Unternehmens in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden; oder
- (b) als Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen überlassen, das seinen Sitz oder eine Geschäftsstelle in einem Mitgliedstaat hat, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Arbeitnehmer besteht; oder
- (c) einen Arbeitnehmer einer ihrer Niederlassungen oder einem anderen Unternehmen in einem Mitgliedstaat zuweisen, sofern für die Zeit der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem ersten Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht.

Artikel 1

Diese Richtlinie gilt für Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen gemäß Artikel 2, unabhängig davon, ob das Unternehmen, das diese Dienstleistungen erbringt, in einem Mitgliedstaat oder in einem Nichtmitgliedstaat ansässig ist.

Artikel 2

unverändert

(a) unverändert

(b) unverändert

(c) einen Arbeitnehmer einer ihrer Niederlassungen oder einen anderen, in einem Mitgliedstaat tätigen Unternehmen zuweisen, sofern für die Zeit der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem ersten Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht.

Artikel 3

1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht das Unternehmen dem Arbeitnehmer nicht die Arbeitsbedingungen versagt, die an dem Ort, an dem die Arbeitsleistung vorübergehend erbracht wird, für Tätigkeiten der gleichen Art gelten, vorausgesetzt, diese Bedingungen
 - (a) sind enthalten in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, tarifvertraglichen Vereinbarungen oder Schiedssprüchen, die für die betreffende Tätigkeit und das betreffende Gewerbe insgesamt gelten und eine Erga-Omnis-Wirkung haben und/oder rechtsverbindlich für die betreffende Tätigkeit und das betreffende Gewerbe sind, und
 - (b) beziehen sich auf die folgenden Angelegenheiten:
 - (i) maximale Tages- und Wochenarbeitszeit, Ruhezeiten, Sonntagsarbeit und Nachtarbeit;
 - (ii) bezahlter Mindesturlaub;
 - (iii) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze und Vergütungen, aber ohne die Vergünstigungen im Rahmen von betrieblichen Systemen;
 - (iv) Bedingungen für die Entleihung von Arbeitskräften, insbesondere die Bereitstellung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsunternehmen;
 - (v) Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz;

Artikel 3

1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 2 genannten Unternehmen dem Arbeitnehmer nicht die Arbeitsbedingungen versagen, die an dem Ort, an dem die Arbeitsleistung vorübergehend erbracht wird, für Tätigkeiten der gleichen Art gelten, vorausgesetzt, diese Bedingungen
 - (a) sind enthalten in den Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, tarifvertraglichen Vereinbarungen oder Schiedssprüchen im Sinne von Absatz 4;
 - (b) beziehen sich auf die folgenden Angelegenheiten:
 - (i) maximale Tages- und Wochenarbeitszeit, Ruhezeiten, Arbeit an Samstagen und Sonntagen, Nachtarbeit und Schichtarbeit;
 - (ii) gesetzliche Feiertage und bezahlter Mindesturlaub;
 - (iii) Mindestlohnsätze, einschließlich der Überstundensätze und Vergütungen;
 - (iv) unverändert
 - (v) unverändert

- | | |
|--|--|
| <p>(vi) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen von Schwangeren oder Wöchnerinnen, Kindern, Jugendlichen und sonstigen Gruppen, die einen besonderen Schutz genießen;</p> <p>(vii) Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie Verbot der Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Rasse, Religion, Überzeugungen, staatlicher Herkunft oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe.</p> | <p>(vi) unverändert</p> <p>(vii) Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie Verbot der Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Rasse, Religion, Überzeugungen, der staatlichen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder der <u>sexuellen Orientierung</u>.</p> |
| <p>2. Absatz 1 Buchstabe b Ziffern II und III gelten für die in Artikel 2 genannten Arbeitsverhältnisse nicht, wenn die Dauer der Entsendung in einem Bezugszeitraum von einem Jahr ab Beginn der Entsendung weniger als drei Monate beträgt. Bei der Berechnung der Dreimonatsfrist wird jeder frühere Zeitraum berücksichtigt, in dem die Stelle mit einem entsandten Arbeitnehmer besetzt war.</p> | <p>2. Absatz 1 Buchstabe b Ziffern II und III gelten für die in Artikel 2 genannten Arbeitsverhältnisse nicht, wenn die Dauer der Entsendung in einem Bezugszeitraum von einem Jahr ab Beginn der Entsendung weniger als <u>einen Monat</u> beträgt. Bei der Berechnung der <u>Einmonatsfrist</u> wird jeder frühere Zeitraum berücksichtigt, in dem die Stelle mit einem entsandten Arbeitnehmer besetzt war.</p> |
| <p>3. Nicht vorgesehen</p> | <p>3. <u>Die Bestimmungen von Absatz 1 stehen der Anwendung der im anwendbaren Recht vorgesehenen Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, nicht entgegen.</u></p> |

4. Nicht vorgesehen

4. Mit den in Absatz 1 Buchstabe a genannten tarifvertraglichen Vereinbarungen oder Schiedssprüchen sind solche gemeint, die von allen in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden Unternehmen einzuhalten sind. Gibt es derartige allgemeinverbindliche Vereinbarungen oder Schiedssprüche nicht, so können die Mitgliedstaaten auch solche tarifvertraglichen Vereinbarungen oder Schiedssprüche zugrunde legen, die allgemein in dem jeweiligen Bereich oder in der betreffenden Tätigkeit oder dem betreffenden Gewerbe anwendbar sind, sofern deren Anwendung auf die in Artikel 2 genannten Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in Bezug auf die in Absatz 1 Buchstabe b genannten Aspekte gegenüber nationalen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, gewährleistet.

Artikel 4

Nicht vorgesehen

2. Nicht vorgesehen

Artikel 4

1. Die Mitgliedstaaten gewährleisten eine Zusammenarbeit der öffentlichen Behörden in Fragen betreffend die Anwendung dieser Richtlinie. Sie benennen zu diesem Zweck Verbindungsbüros. Die diesbezüglichen Einzelheiten werden den anderen Mitgliedstaaten und der Kommission mitgeteilt.
2. Die in Absatz 1 genannte Unterstützung besteht insbesondere in der Beantwortung begründeter Anfragen betreffend die Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer gemäß Artikel 3, die grenzüberschreitende Bereitstellung von Arbeitnehmern, einschließlich offenkundiger Verstöße gegen die Vorschriften oder Fälle von Verdacht auf unzulässige grenzüberschreitende Tätigkeiten. Die gegenseitige Amtshilfe erfolgt kostenlos.

3. Nicht vorgesehen

3. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß amtliche Informationen über die allgemein anwendbaren tarifvertraglichen Vereinbarungen im Sinne von Artikel 3 Absatz 4 von einer hierfür zuständigen Behörde veröffentlicht und für die in Artikel 2 genannten Unternehmen leicht zugänglich gemacht werden. Bei Nichtvorliegen derartiger Informationen sind die betreffenden Unternehmen nicht an die obengenannten tarifvertraglichen Vereinbarungen gebunden.

Artikel 5

Nicht vorgesehen

Artikel 5

Die Mitgliedstaaten sehen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichtbeachtung dieser Richtlinie vor und stellen insbesondere sicher, daß den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung von Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.

Artikel 4

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens 31. Dezember 1992 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens binnen zwei Jahren nach ihrer Annahme nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

unverändert

Artikel 7

Nicht vorgesehen

Artikel 5

Diese Richtlinie ist an die
Mitgliedstaaten gerichtet.

Artikel 7

Fünf Jahre nach Ablauf des in
Artikel 6 genannten Zeitraums
überprüft die Kommission die
Durchführung dieser Richtlinie, um
gegebenenfalls geeignete Änderungs-
vorschläge unterbreiten zu können.

Artikel 8

Diese Richtlinie ist an die
Mitgliedstaaten gerichtet.