

Januar 2003

**Bericht der Kommissionsdienststellen über die Umsetzung
der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates
vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern
im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen**

Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (Entsende-Richtlinie)¹ wurde 1996 verabschiedet. Die Mitgliedstaaten hatten sie bis zum 16. Dezember 1999 umzusetzen. Die Richtlinie legt im Wesentlichen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen fest, die der Aufnahmestaat den in sein Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern unabhängig davon garantieren muss, welchem Recht der Arbeitsvertrag des entsandten Arbeitnehmers unterliegt.

Nach Artikel 8 der Richtlinie überprüft die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen. Im Hinblick auf eine Beurteilung der Anwendung der Richtlinie werden in diesem Bericht die nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der Entsende-Richtlinie untersucht.

Der vorliegende Bericht soll keine Schlüsse ziehen bezüglich der Vereinbarkeit der nationalen Umsetzungsmassnahmen mit der Richtlinie oder mit dem Vertrag. Möglicherweise sind manche von den in dem Bericht erwähnten Maßnahmen bereits vom Europäischen Gerichtshof unvereinbar erklärt oder sind derzeit Gegenstand von Vertragsverletzungsverfahren. Dieser Bericht präjudiziert keineswegs die Haltung der Kommission, die sie im Rahmen von solchen Verfahren einnehmen wird.

Mehrere Mitgliedstaaten wurden bereits vor der Verabschiedung der Richtlinie auf dem Gebiet der Entsendung von Arbeitnehmern gesetzgeberisch tätig, um Wettbewerbsverzerrungen und eine Aushöhlung des Arbeitnehmerschutzes im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen zu unterbinden. Diese Staaten hatten die Verabschiedung einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung, über die gerade verhandelt wurde, gewissermaßen vorweggenommen. Diese Mitgliedstaaten sind : Deutschland², Frankreich³ und Österreich⁴. Nach der endgültigen Verabschiedung der Richtlinie wurden die Rechtsvorschriften dieser Länder den Anforderungen der Richtlinie angepasst⁵.

Der eher klassischen Vorgehensweise folgten andere Staaten wie Dänemark⁶, Finnland⁷, Griechenland⁸, Italien⁹, Niederlande¹⁰, Portugal¹¹, Schweden¹² und Spanien,¹³ indem sie nach Verabschiedung der Richtlinie entsprechende Rechtsvorschriften erließen.

¹ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. L 18 vom 21.1.97, S. 1-5.

² Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 26. Februar 1996.

³ Gesetz vom 20. Dezember 1993 und Durchführungsdekret vom 11. Juli 1994.

⁴ Bundesgesetzblatt I 1995/895.

⁵ Deutschland : Gesetz vom 19. Dezember 1998 zur Änderung des AEntG vom 26. Februar 1996; Österreich: Verabschiedung des AVRAG in Kraft getreten am 1. Oktober 1999; in Frankreich: Dekret vom 4. September und vom 29. Mai 2000 zur Änderung der Vorschriften des französischen Arbeitsgesetzbuchs über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen.

⁶ Gesetz Nr. 933 vom 15. Dezember 1999 (in Kraft getreten am 17. Dezember 1999).

⁷ Gesetz 1146/1999 (in Kraft getreten am 16. Dezember 1999 und durch das Gesetz 74/2001 vom 26. Januar 2001 modifiziert, um der Verabschiedung eines neuen Arbeitsvertragsgesetzes Rechnung zu tragen.

⁸ Präsidentialverordnung Nr. 219 vom 28. August 2000 (in Kraft getreten am 31. August 2000).

⁹ Decreto-legge Nr. 72 vom 25. Februar 2000.

¹⁰ Gesetz vom 2. Dezember 1999 (in Kraft getreten am 23. Dezember 1999).

¹¹ Gesetz 9/2000 vom 15. Juni 2000.

¹² Gesetz 1999:678 (in Kraft getreten am 16. Dezember 1999).

¹³ Gesetz 45/1999 vom 29. November 1999.

Als dieser Bericht vorbereitet wurde, gab es in **Belgien und Luxemburg**¹⁴ lediglich einen **Gesetzentwurf** zur Umsetzung der Richtlinie. Die **belgischen** Vorschriften zur Umsetzung sind inzwischen in Kraft getreten¹⁵.

In Irland gelten alle von der Richtlinie erfassten arbeitsrechtlichen Vorschriften für nach Irland entsandte Arbeitnehmer¹⁶.

Im Vereinigten Königreich hielt man den Erlass eines speziellen Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie für nicht erforderlich, weil die nationalen Rechtsvorschriften auf alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Status anwendbar sind. Es wurden lediglich einige enger gefassten Bestimmungen modifiziert, um die Entsendung von Arbeitnehmern in ihren Geltungsbereich einzubeziehen.

Um den Stand der Umsetzung der Richtlinie in ihren verschiedenen Aspekten beurteilen zu können, folgt dieser Bericht der Systematik und dem Aufbau der Richtlinie. Erörtert werden somit nacheinander:

- ihr Anwendungsbereich (I),
- die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die entsandten Arbeitnehmer gewährt werden müssen (II),
- die Einhaltung der in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme und der Gebrauch der Möglichkeit, von ihren Bestimmungen abzuweichen (III),
- die Zusammenarbeit zwischen den Behörden (IV),
- die Maßnahmen, die die Einhaltung der Richtlinie gewährleisten sollen (V),
- die gerichtliche Zuständigkeit (VI).

I- Anwendungsbereich:

Der Anwendungsbereich der Richtlinie wird in fünf Punkten abgesteckt: Unter die Richtlinie fallen Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben (1); hiervon ausgenommen sind Unternehmen der Handelsmarine hinsichtlich der Schiffsbesatzungen (2); die unter die Richtlinie fallenden länderübergreifenden Maßnahmen werden im Einzelnen aufgezählt (3); die Behandlung von Unternehmen aus Drittländern wird präzisiert (4); der Begriff „entsandter Arbeitnehmer“ wird bestimmt¹⁷ (5).

¹⁴ Am 20. Dezember 2002 wurde das luxemburgische Gesetz zur Umsetzung verabschiedet ("Détachement de travailleurs et contrôle de l'application du droit du travail"; Recueil de Législation A - N° 154, 31 décembre 2002). Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts war das Gesetz noch nicht der Kommission mitgeteilt.

¹⁵ Gesetz vom 5. März 2002 (Moniteur belge vom 13.03.2002) und arrêté royal vom 29. März 2002 (Moniteur belge vom 17.04.2002).

¹⁶ Section 20, Protection of Employees (Part-Time Work) Act 2001, Part 3.

¹⁷ Der Arbeitnehmer-Begriff bestimmt sich nach dem Recht des Aufnahmestaats.

1) Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat (Art. 1 Abs. 1)

Alle Staaten schreiben die Einhaltung der Vorschriften zum Schutz entsandter Arbeitnehmer für sämtliche Unternehmen mit Sitz im Ausland vor, die Arbeitnehmer in ihr Hoheitsgebiet entsenden.

2) Ausschluss der Besatzungen von Unternehmen der Handelsmarine (Art. 1 Abs. 2)

Die im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie erlassenen nationalen Rechtsvorschriften tragen der Ausnahme für die Handelsmarine zumeist durch ausdrückliche Bestimmungen Rechnung. Das gilt für das **dänische, finnische, portugiesische, schwedische, belgische und spanische Gesetz, die griechische Präsidentialverordnung und das italienische Dekret** ebenso wie für den luxemburgischen Gesetzentwurf.

3) Aufzählung der betreffenden länderübergreifenden Maßnahmen (Art. 1 Abs. 3)

Dabei handelt es sich um folgende drei Situationen:

- die Entsendung von Arbeitnehmern in einen Mitgliedstaat durch ihren Arbeitgeber im Rahmen eines zwischen diesem und dem Dienstleistungsempfänger geschlossenen Vertrags,
- die Entsendung von Arbeitnehmern in eine Niederlassung oder ein anderes der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen,
- die Entsendung von Arbeitnehmern durch ein Leiharbeitsunternehmen oder durch ein Unternehmen, das sie einem verwendenden Unternehmen zur Verfügung stellt, das seinen Sitz in einem Mitgliedstaat hat oder dort seine Tätigkeit ausübt.

In der Richtlinie wird für jeden dieser Fälle ausgeführt, dass „für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer“ bestehen muss.

Art. 1 Abs. 3, der die verschiedenen Fallgestaltungen definiert, die unter die Richtlinie fallen, wurde im **dänischen, finnischen und schwedischen Gesetz sowie in der griechische Verordnung wörtlich** umgesetzt.

Was das **spanische Gesetz** anbelangt, so ist es „auf Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Unterzeichnerstaat des EWR-Abkommens anwendbar, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen vorübergehend Arbeitnehmer nach Spanien entsenden“. Bei den erfassten Situationen handelt es sich 1) um die Entsendung eines Arbeitnehmers durch ein Unternehmen in dessen Namen und unter dessen Leitung im Rahmen der Ausführung eines zwischen diesem Unternehmen und dem in Spanien ansässigen oder dort tätigen Dienstleistungsempfänger geschlossenen Vertrags, 2) die Entsendung in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen in Spanien sowie 3) die Entsendung durch ein Leiharbeitsunternehmen.

Das portugiesische Gesetz stellt auf die Entsendung von Arbeitnehmern „für eine Arbeitsleistung, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat auf portugiesischem Hoheitsgebiet erbracht wird“ ab.

Das **französische** Arbeitsgesetzbuch stellt auf Arbeitnehmer ab, die von einem nicht in Frankreich ansässigen Unternehmen vorübergehend auf französisches Hoheitsgebiet entsandt werden, um dort eine Dienstleistung zu erbringen. Unter Dienstleistung werden Tätigkeiten in Industrie, Handel und Gewerbe sowie handwerkliche und freie Tätigkeiten verstanden, die im Rahmen eines Werkvertrags, eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags mit einem Leiharbeitsunternehmen oder jeder anderen Form der Arbeitnehmerüberlassung erbracht werden. Allerdings steht die Anwendung der französischen Rechtsvorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern unter dem Vorbehalt, dass das entsendende Unternehmen keine Niederlassung in Frankreich hat.¹⁸

Das italienische Dekret ist seinem Wortlaut nach an die Richtlinie angelehnt. Jedoch wird die Entsendung von Arbeitnehmern durch ein Leiharbeitsunternehmen in einer anderen Bestimmung (Artikel 4) gesondert geregelt, die auf das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung verweist.¹⁹

Das **deutsche AEntG** nimmt in Bezug auf tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen auf alle Fälle Bezug, in denen ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland im räumlichen Anwendungsbereich eines deutschen Tarifvertrags beschäftigt wird. Gesetzlich geregelte Arbeitsbedingungen im Sinne von Artikel 3 der Richtlinie finden auf alle Arbeitnehmer Anwendung, die auf deutschem Hoheitsgebiet beschäftigt werden.

Der **luxemburgische Gesetzentwurf** betrifft alle Arbeitnehmer, die auf luxemburgischem Hoheitsgebiet tätig werden.

Das niederländische Gesetz ist auf alle vorübergehend in den Niederlanden beschäftigten Arbeitnehmer anwendbar, deren Arbeitsverhältnis nicht niederländischem Recht unterliegt.

Im **österreichischen Recht** werden grenzüberschreitende Entsendungen durch ausländische Arbeitgeber erfasst (mit Sitz außerhalb Österreichs).

Das belgische Gesetz stellt auf Personen ab, die aufgrund eines Vertrags gegen Entgelt und unter der Leitung eines anderen Arbeitsleistungen erbringen.

4) Die Behandlung von Unternehmen aus Drittstaaten (Art. 1 Abs. 4)

Die Richtlinie schließt jede Besserstellung von Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat aus.

In Griechenland wird das grundsätzliche Verbot der Besserstellung von Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat im nationalen Recht festgeschrieben.

¹⁸ Die Richtlinie sieht eine solche Einschränkung nicht vor. Die französischen Behörden erwägen eine Änderung von Artikel L 314-5 des Arbeitsgesetzbuches, um den speziellen Fall der Entsendung von Arbeitnehmern in einen Betrieb oder ein Unternehmen desselben Konzerns zu erfassen.

¹⁹ Gesetz vom 24. Juni 1997, N° 196.

Die Umsetzungsvorschriften **der anderen Mitgliedstaaten außer Österreich** sind unterschiedslos auf alle im Ausland ansässigen Unternehmen und auf alle im Inland tätigen Arbeitnehmer anwendbar. Das österreichische Recht differenziert zwar zwischen Arbeitgebern mit Sitz innerhalb des EWR und Arbeitgebern mit Sitz in Drittstaaten, wobei aber letztgenannten keine günstigere Behandlung zuteil wird.

5) Begriffsbestimmungen

- Die Richtlinie definiert entsandte Arbeitnehmer als Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten (Art. 2 Abs. 1).

In Schweden gilt als entsandter Arbeitnehmer, wer „seine Arbeitsleistung gewöhnlich in einem anderen Staat erbringt, aber während eines begrenzten Zeitraums nach Schweden entsandt wird“. Diese Vorschrift hält sich genau an den Wortlaut der Richtlinie. Dies gilt auch für die Begriffsbestimmungen im **dänischen, finnischen und griechischen Recht**.

In Österreich wird die Entsendung dahingehend definiert, dass ein Arbeitnehmer zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird. Die Rechtsvorschriften über die Entsendung lassen sich nach Maßgabe des österreichischen internationalen Privatrechts dahingehend auslegen, dass die Entsendung eine vorübergehende Entfernung von dem - gewöhnlich im Herkunftsland des Arbeitnehmers gelegenen - Arbeitsort voraussetzt.

Der Begriff der Entsendung wird **in den französischen Rechtsvorschriften** nicht definiert. Im französischen Recht ist aber allgemein anerkannt, dass eine Entsendung im Wesentlichen die Aufrechterhaltung des Vertragsverhältnisses zum Arbeitgeber und den vorübergehenden Charakter der Tätigkeit in Frankreich voraussetzt (Gedanke der Rückkehr).

Das **niederländische Gesetz** enthält keine Definition des Begriffs „entsandter Arbeitnehmer“: diese lässt sich jedoch aus Artikel 1 des Gesetzes folgern, wonach es „für Arbeitnehmer gilt, die vorübergehend in den Niederlanden arbeiten und deren Arbeitsvertrag einem anderen Recht als dem niederländischen Recht unterliegt“.

Der Begriff der „Entsendung“ wird in **Deutschland, in Irland, im Vereinten Königreich, in Italien** und in **Portugal** nicht näher definiert.

II- Für entsandte Arbeitnehmer geltende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Nach Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass die Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern die durch ihre Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder durch für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – sofern sie die im Anhang der Richtlinie genannten Tätigkeiten betreffen - bezüglich der nachstehenden Aspekte garantieren: Arbeits- und Ruhezeiten, Mindestjahresurlaub, Mindestlohn, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, Schutzmaßnahmen zugunsten von Schwangeren, Kindern und Jugendlichen sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Damit legt die Richtlinie **Art und Inhalt der Rechtsnormen** fest, die die Staaten auf entsandte Arbeitnehmer **anwenden müssen**.

1) Anzuwendende Rechtsnormen

- Anwendbarkeit der Tarifverträge der Mitgliedstaaten

Diese Frage ist in mehreren Staaten insoweit von großer Bedeutung, als die Löhne dort vorwiegend tariflich festgelegt werden.

Die französischen Umsetzungsvorschriften sehen die Anwendbarkeit von allgemein verbindlichen Tarifverträgen vor. Für nach Frankreich entsandte Arbeitnehmer gelten dieselben „allgemeinverbindlichen Tarifverträge wie für die Beschäftigten von Unternehmen mit Sitz in Frankreich, deren Haupttätigkeit mit der verrichteten Dienstleistung identisch ist“.

Das spanische Recht stellt auf Tarifverträge und Schiedssprüche ab, die am jeweiligen Einsatzort für die fragliche Tätigkeit bzw. Branche gelten. Nach **griechischem Recht** sind die allgemeinen nationalen Tarifverträge anwendbar, denen das Gesetz Allgemeinverbindlichkeit verleiht, sowie Tarifverträge und Schiedssprüche, die nach dem Gesetz über die Tarifautonomie allgemeinverbindlich erklärt sind.

Das **portugiesische Umsetzungsgesetz** nimmt auf die „gesetzlichen oder in den auf portugiesischem Staatsgebiet geltenden arbeitsrechtlichen Kollektivregelungen vorgesehenen Arbeitsbedingungen“ Bezug. Dabei wird präzisiert, dass in letzterem Fall „die Tarifverträge und Schiedssprüche anzuwenden seien, deren Geltung ausgeweitet wurde und die für alle Unternehmen der betreffenden Branche in dem betreffenden geographischen Gebiet für die im Rahmen der Entsendung auszuübende Tätigkeit gelten“.

Das finnische Entsendegesetz sieht vor, dass die Bestimmungen von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen über Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitssicherheit und Mindestlohn auch auf die Tätigkeit von entsandten Arbeitnehmern anwendbar sind.

Das **belgische Gesetz** sieht die Anwendung der aufgrund eines königlichen Dekrets zum „ordre public“ erklärten Tarifverträge vor.

Das gilt auch für den **luxemburgischen Gesetzentwurf**, der einen ausdrücklichen Hinweis auf für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und vergleichbare Rechtsinstrumente enthält.

In Deutschland wird die erforderliche allgemeine Geltung von Tarifverträgen entweder durch das Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung nach allgemeinem Tarifvertragsrecht oder durch ein nur für das AEntG anwendbares, beschleunigtes Verfahren mit Hilfe einer Rechtsverordnung herbeigeführt. Das Rechtsverordnungsverfahren gilt nur für das Baugewerbe²⁰ und dort für tarifvertragliche Bestimmungen der Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze, die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt sowie ein zusätzliches Urlaubsgeld. Die international zwingende Wirkung aller dieser

²⁰ Das Baugewerbe umfasst die im Anhang der Richtlinie genannten Tätigkeiten.

Regelungen auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland wird durch das AEntG selbst gesetzlich angeordnet.

In Österreich wurde die Entsenderegelung in der Weise angelegt, dass die kollektivvertraglichen Regelungen hinsichtlich Entgelt und Arbeitszeit auch auf entsandte Arbeitnehmer angewendet werden. Diese haben zumindest Anspruch auf das kollektivvertragliche Entgelt, das vergleichbaren Arbeitnehmern am Arbeitsort von vergleichbaren Arbeitgebern gezahlt wird.

In den **Niederlanden** gelten diejenigen Bestimmungen in für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen, die sich auf die in der Richtlinie aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beziehen, auch für Arbeitnehmer, die aufgrund eines Arbeitsvertrages, der fremdem Recht unterliegt, vorübergehend in den Niederlanden arbeiten. Die Anwendbarkeit der Bestimmungen von Tarifverträgen ist jedoch auf Tätigkeiten im Baugewerbe beschränkt.

Das **italienische Recht** schreibt die Anwendung der Tarifverträge vor, die „von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen wurden und die für Arbeitnehmer gelten, die am Einsatzort der entsandten Arbeitnehmer vergleichbare abhängige Tätigkeiten verrichten“.

In einigen Staaten wie **Dänemark, Schweden und dem Vereinigten Königreich** gibt es weder ein Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen noch ein System der allgemeinverbindlichen Schiedssprüche. Man hielt die Einführung eines besonderen Verfahrens, das die Anwendung der Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer ermöglichen würde, für nicht erforderlich. Daher finden in diesen Staaten auf entsandte Arbeitnehmer nur die gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Rechtsvorschriften Anwendung.

In Irland gibt es ein Verfahren, in dem Tarifverträge für allgemein verbindlich erklärt werden können. Tarifverträge können vom Labour Court genehmigt werden und müssen dann von allen Unternehmen im räumlichen Geltungsbereich dieser Tarifverträge, die in der betreffenden Branche tätig sind, eingehalten werden. Aus diesem Grund hielt man die Einführung eines besonderen Verfahrens, das die Anwendung der Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer ermöglichen würde, für nicht erforderlich.

- Bestimmung des für entsandte Arbeitnehmer geltenden Branchentarifvertrags²¹

In Deutschland hängt die Anwendbarkeit von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen von der Zweckbestimmung der betreffenden organisatorischen Einheit ab. Ein entscheidendes Kriterium ist die Zahl der Arbeitsstunden, die die Beschäftigten auf Bautätigkeiten verwenden. Machen diese mehr als die Hälfte der Arbeitszeit aus, so kommt grundsätzlich der Tarifvertrag für das Baugewerbe zur Anwendung. Unter diesen Tarifvertrag fallen dann alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Tätigkeit. Für die Entsendungen durch ausländische Unternehmen wurde eine besondere Regelung getroffen. Arbeitnehmer, die in Deutschland eingesetzt werden, aber von einem Unternehmen mit Sitz im Ausland abhängen, gelten für die Zuordnung zum Geltungsbereich eines Tarifvertrags in

²¹ In Abhängigkeit vom Wirtschaftszweig, dem das Unternehmen zuzurechnen ist, anwendbarer Tarifvertrag.

ihrer Gesamtheit als Betrieb; der Tarifvertrag für das Baugewerbe kommt zur Anwendung, wenn dieser "Betrieb" überwiegend Bautätigkeiten verrichtet.

Nach französischem Recht kommt es für den anwendbaren Branchentarifvertrag auf den Tätigkeitsschwerpunkt der Gruppe von Arbeitnehmern an, die zur Erbringung einer Dienstleistung nach Frankreich entsandt werden. Werden unterschiedliche Tätigkeiten verrichtet, so ist das Hauptkriterium zur Bestimmung des Tätigkeitsschwerpunkts die hierauf verwendete Mitarbeiterzahl, so das Rundschreiben zur Auslegung des französischen Umsetzungsdekrets. Der anwendbare Branchentarifvertrag wird somit auf andere Weise bestimmt als bei einem Unternehmen mit Sitz in Frankreich. Bei diesen Unternehmen kommt es auf die Tätigkeit des Betriebs und nicht auf die Tätigkeit der Beschäftigten an.

Das **italienische Gesetz** stellt ab auf Tarifverträge, „die für die Arbeitnehmer gelten, die am Einsatzort der entsandten Arbeitnehmer vergleichbare abhängige Tätigkeiten verrichten“.

Das **spanische Gesetz** bezieht sich auf Tarifverträge und Schiedssprüche, die am betreffenden Ort und für die „fragliche“ Tätigkeit bzw. Branche gelten.

Die in Vorbereitung dieses Berichts durchgeführten Studien haben ergeben, dass die Umsetzungsvorschriften der anderen Mitgliedstaaten keine Bestimmungen über den anwendbaren Branchentarifvertrag enthalten.

- Bestimmung des räumlich geltenden Tarifvertrags²²

Nach **deutschem Recht** fallen entsandte Arbeitnehmer unter den Tarifvertrag ihres Arbeitsortes. Um die Gleichbehandlung von entsandten und inländischen Arbeitnehmern zu gewährleisten, schreibt das AEntG als Voraussetzung für die international zwingende Wirkung außerdem vor, dass inländische Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern mindestens die am Arbeitsort geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren müssen.

Dem Rundschreiben zur Auslegung des **französischen** Dekrets zufolge müssen nicht in Frankreich niedergelassene Unternehmen bei Tarifverträgen mit räumlich begrenzter Geltung (d. h. bei nicht landesweit geltenden Tarifverträgen) auf die Arbeitnehmer bei jedem Wechsel des Einsatzorts die jeweiligen Bestimmungen des nunmehr räumlich anwendbaren Tarifvertrags anwenden.

Die in Vorbereitung dieses Berichts durchgeführten Studien haben ergeben, dass in den Umsetzungsvorschriften der anderen Länder keine Bestimmungen enthalten sind, die die Frage des räumlich geltenden Tarifvertrags regeln.

2) Inhalt der auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Rechtsnormen

Bei der Umsetzung der inhaltlichen Vorgaben der Richtlinie über die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Rechtsnormen lassen sich drei Ansätze unterscheiden:

²² Bei nicht landesweit geltenden Tarifverträgen mit räumlich begrenztem Geltungsbereich.

- Einige Staaten haben den Wortlaut der Richtlinie im Wesentlichen übernommen, ohne näher auszuführen, welche Bestimmungen des nationalen Rechts den in der Richtlinie genannten Aspekten entsprechen.
- Andere Staaten haben sich bemüht, die den in der Richtlinie genannten Aspekten entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften zu identifizieren und haben dabei vielfach auf diese Rechtsvorschriften verwiesen.
- Ein Staat, nämlich das Vereinigte Königreich, hat keine besondere Vorschrift über die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften erlassen, sondern lediglich dort, wo es erforderlich schien, den Anwendungsbereich der nationalen Rechtsvorschriften entsprechend erweitert.

a) Schlichte Wiederholung des Wortlauts der Richtlinie

Das deutsche AEntG hält sich bei der Definition des in der Richtlinie erwähnten Kernbestands an Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen fast wortwörtlich an die Formulierung der Richtlinie. Wie sich diese allgemeine Bestimmung auf die betreffenden Bereiche des innerstaatlichen Rechts auswirkt, wird im Arbeitnehmer-Entsendegesetz selbst nicht näher ausgeführt.

Die griechische Umsetzungsverordnung übernimmt bei der Umschreibung der unabdingbaren Vorschriften zum Schutz der Rechte der entsandten Arbeitnehmer den Wortlaut der Richtlinie. Die einzige Abweichung betrifft die Bedingungen einer Arbeitnehmerüberlassung insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen. Die im griechischen Recht erst nach Umsetzung der Richtlinie erlassenen Rechtsvorschriften über Leiharbeit werden entgegen den Erfordernissen von Artikel 3 Absatz 1 zweiter Spiegelstrich Buchstabe d) der Richtlinie („Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen“) nicht einbezogen.

Das italienische Dekret stellt ohne nähere Angaben auf „die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften sowie Tarifverträge festgesetzten Arbeitsbedingungen...“ ab.

In Portugal ist die Aufzählung der verschiedenen Aspekte ähnlich gefasst wie in der Richtlinie.

b) Verweis auf die nationalen Rechtsvorschriften, die den in der Richtlinie genannten Aspekten entsprechen

Dem österreichischen AVRAG zufolge müssen Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Österreich entsenden, diesen mindestens die gesetzlichen oder durch Verordnung festgelegten Entgelte zahlen, auf die vergleichbare Arbeitnehmer von Unternehmen mit Sitz in Österreich Anspruch haben. Das Lohnniveau wird in Österreich vor allem durch Tarifverträge festgesetzt. Daher hat der entsandte Arbeitnehmer auch Anspruch auf das kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Das AVRAG sieht außerdem vor, dass das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) sowie die Bestimmungen über den bezahlten Urlaub für entsandte Arbeitnehmer gelten. Jedoch wurde das System der Urlaubskassen für das Baugewerbe nicht auf aus dem Ausland nach Österreich entsandte Arbeitnehmer ausgedehnt. Im Rahmen einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, das die

Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben regelt, soll zur Klarstellung der Geltungsbereich desselben ausdrücklich auf entsandte Arbeitnehmer ausgedehnt werden. Bezüglich der weiteren in der Richtlinie geregelten Aspekte fehlt es an einem ausdrücklichen Hinweis auf die Geltung der nationalen Rechtsvorschriften für nach Österreich entsandte Arbeitnehmer. Diese Geltung wird vorausgesetzt, da es sich um zwingende Vorschriften im Sinne des Übereinkommens von Rom über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht handelt.

Das belgische Gesetz schreibt die Anwendung der Arbeits-, Entgelts- und Beschäftigungsbedingungen vor, deren Nichteinhaltung mit strafrechtlichen Sanktionen belegt wird.

In Dänemark verweist das Umsetzungsgesetz zunächst auf das Gesetz über das Arbeitsumfeld. Dieses Gesetz regelt Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz, den Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen sowie von Kindern und Jugendlichen. Im Umsetzungsgesetz wird außerdem auf das Urlaubsgesetz sowie auf das Gesetz über Gleichbehandlung, über Lohngleichheit und über das Verbot von Ungleichbehandlungen am Arbeitsmarkt verwiesen. Darüber hinaus sieht es die Anwendung der Bestimmungen vor, die Schwangeren und Wöchnerinnen ein Recht auf bezahlten Urlaub einräumen. Auf Mindestlohnsätze wird verwiesen, da es keine diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen gibt. Aus demselben Grund enthält das dänische Gesetz keinen Verweis auf Rechtsvorschriften über eine Arbeitnehmerüberlassung (insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen).

Den spanischen Rechtsvorschriften zufolge müssen die unter ihren Anwendungsbereich fallenden Unternehmen Arbeitnehmern, die sie im Rahmen einer länderübergreifenden Dienstleistungserbringung nach Spanien entsenden, bezüglich der nachstehenden Aspekte alle nach spanischem Arbeitsrecht vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren: Arbeitszeiten, Entgelt, Leiharbeit, Jugendarbeit, Arbeitssicherheit sowie das Diskriminierungsverbot. Das Umsetzungsgesetz verweist im Einzelnen auf die einschlägigen Bestimmungen des spanischen Arbeitsrechts.

Das finnische Entsendegesetz zählt die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Rechtsvorschriften auf. Es verweist auf das Urlaubsgesetz, auf einige Bestimmungen des Arbeitsvertragsgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes (Überstundenzuschläge, Modalitäten der Lohnzahlung, Zuschläge für Sonntagsarbeit, Vergütung von Nachtarbeit in Bäckereien). Die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, die den Arbeitsschutz und eine sichere Arbeitsumgebung betreffen, sind anwendbar, des gleichen die Bestimmungen über Gesundheitsdienste in den Betrieben. Schließlich verweist das finnische Entsendegesetz auf die Vorschriften zum Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen, von Kindern und Jugendlichen sowie auf die Vorschriften über Erziehungsurlaub, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot.

In Frankreich nimmt das Umsetzungsgesetz auf die wichtigsten Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechts Bezug und nennt die Sozialversicherung, die Vergütung sowie Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Die genaue Bestimmung der auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren arbeitsrechtlichen Vorschriften erfolgte durch ein Durchführungsdekret: Vorschriften über „Arbeitszeiten, Sonntagsarbeit, Nachtarbeit, bezahlten Urlaub, Sonderurlaub aus familiären Gründen, die Feiertage, die Vergütung einschließlich Prämien und Lohnzuschlägen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Hygiene am Arbeitsplatz

und über die Maßnahmen, die auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen sowie von Kindern und Jugendlichen anwendbar sind, die Vorschriften über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie alle Vorschriften, die das Diskriminierungsverbot, die Einstufung, die Erstattung von Kosten jeder Art und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bei unfallbedingten Fehlzeiten betreffen“. Das Dekret verweist in seinen einzelnen Artikeln jeweils auf die einschlägigen französischen Rechtsvorschriften. Insbesondere verpflichtet es in einem anderen Staat niedergelassene Unternehmen bei der Erbringung von Dienstleistungen zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen über Leiharbeit.

Die in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungsunternehmen werden von der Pflicht, einer französischen Urlaubskasse beizutreten und in sie einzuzahlen, freigestellt, wenn sie nachweisen, dass die nach Frankreich entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung unter vergleichbaren Bedingungen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben wie nach den Vorschriften des französischen Arbeitsrechts oder wenn es in dem Sitzstaat des Unternehmens Einrichtungen gibt, die den französischen Urlaubskassen entsprechen.

Der luxemburgische Gesetzentwurf basiert auf dem Prinzip der territorialen Anwendung des Arbeitsrechts. Dies betrifft nicht nur sämtliche Vorschriften des luxemburgischen Arbeitsrechts zu den in der Richtlinie genannten Aspekten, sondern auch die Unterrichtung des Arbeitnehmers über seinen Arbeitsvertrag, die Vorschriften über befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit und die Absicherung gegen witterungs- oder betriebsbedingte Arbeitslosigkeit sowie die Vorschriften über die Bekämpfung von Schwarzarbeit und/oder gesetzwidriger Arbeit.

In den Niederlanden betreffen die Rechtsvorschriften, die dem Umsetzungsgesetz zufolge auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden sind, die Urlaubsregelungen, die Arbeitszeiten, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Pflicht des Arbeitgebers, für die Sicherheit der Beschäftigten Sorge zu tragen, sowie seine Haftung für Arbeitsunfälle. Andere Bestimmungen werden im Umsetzungsgesetz nicht erwähnt, weil ihre Anwendbarkeit schon vor Verabschiedung der Richtlinie anerkannt war. Dies betrifft etwa das Diskriminierungsverbot, den gesetzlichen Mindestlohn, die Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten, das Verbot von Kinderarbeit, die Bestimmungen über die Arbeit von Jugendlichen, Schwangeren und Wöchnerinnen sowie über die Arbeitssicherheit.

Das schwedische Umsetzungsgesetz lehnt sich bei den zu berücksichtigenden Aspekten eng an die Richtlinie an, wobei es genau auf die anwendbaren arbeitsrechtlichen Vorschriften verweist. Auf Mindestlöhne wird hingegen nicht verwiesen, weil sie ebenso wie in Dänemark nicht gesetzlich festgelegt sind.

c) Der Fall des Vereinigten Königreichs und Irlands

Das Vereinigte Königreich hat keine speziellen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie erlassen. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die die in der Richtlinie genannten Aspekte betreffen, wurden bereits vorher als auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar angesehen. Dies gilt etwa für das Arbeitszeitgesetz, das insbesondere die maximale Arbeitszeit, die Ruhezeiten sowie den bezahlten Urlaub regelt. Es gibt keine besonderen Vorschriften zum Schutz von Leiharbeitnehmern. Das Gesetz über Gesundheits- und Arbeitsschutz findet auf alle im Vereinigten Königreich beschäftigten Personen

Anwendung. Der Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen wird durch das Gesetz über Arbeitsverhältnisse und das Gesetz gegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts gewährleistet. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen ergibt sich aus dem Kinder- und Jugendgesetz sowie dem Gesetz über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von jungen Arbeitnehmern.

Im Vereinigten Königreich wurde die Anwendung der Bestimmungen über die Gleichstellung von Männern und Frauen und über das Diskriminierungsverbot durch ein mit Ablauf der Frist zur Umsetzung der Richtlinie in Kraft getretenes Gesetz auf die unter die Richtlinie fallenden Arbeitnehmer ausgeweitet. In Section 1(2) des National Minimum Wage Act 1998 heißt es: „Anspruch auf einen nationalen Mindestlohn hat jeder, der aufgrund seines Vertrages im Vereinigten Königreich arbeitet oder gewöhnlich arbeitet“. Demnach sind nicht nur diejenigen, die „gewöhnlich“ im Vereinigten Königreich arbeiten, geschützt, so dass entsandte Arbeitnehmer erfasst sind.

In Irland gelten sämtliche Arbeitnehmerrechte im Sinne der Richtlinie für entsandte Arbeitnehmer ebenso wie für alle anderen Arbeitnehmer. Insoweit ist die Rechtslage in Irland mit derjenigen im Vereinigten Königreich vergleichbar.

III- In der Richtlinie vorgesehene Ausnahme und Möglichkeiten, andere Vorschriften zu erlassen

Die Anwendung der Vorschriften, die bei länderübergreifenden Dienstleistungen hinsichtlich der in der Richtlinie genannten Aspekte den Schutz von entsandten Arbeitnehmer gewährleisten sollen, wird in zweierlei Hinsicht eingeschränkt oder erweitert: Zum einen legt die Richtlinie den Mitgliedstaaten eine Ausnahme für bestimmte Dienstleistungen auf (1), und zum anderen bietet sie ihnen die Möglichkeit, in bestimmten Fällen von ihren Bestimmungen abzuweichen (2) oder andere Vorschriften zu erlassen (3).

1) Den Staaten auferlegte Ausnahme

Nach Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie ist (**außer für die im Anhang aufgeführten Bauarbeiten**) die Anwendung der Vorschriften über die Mindestlöhne und den bezahlten Mindestjahresurlaub für Erstmontage- und Einbauarbeiten ausgeschlossen, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Die betreffenden Arbeiten müssen Bestandteil eines Liefervertrags und für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sein, und sie müssen von Facharbeitern oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden.

Im finnischen, französischen, griechischen, italienischen, portugiesischen, schwedischen und belgischen Recht wie auch im luxemburgischen Gesetzentwurf wird diese Ausnahmeregelung fast wortwörtlich übernommen.

Eine eigene Regelung wurde **im dänischen²³ und im spanischen Recht** getroffen. Die Unanwendbarkeit der nationalen arbeits- oder sozialrechtlichen Bestimmungen wird nicht auf

²³ Die Ausnahme betrifft nur den bezahlten Jahresurlaub, da es in Dänemark keine anwendbaren Mindestlöhne gibt

Erstmontage- oder Einbauarbeiten beschränkt. Bei einer Entsendung von bis zu acht Tagen in diese Länder wird generell von der Anwendung der Vorschriften über den Mindesturlaub und die Mindestlohnsätze abgesehen.

Die in Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie vorgeschriebene Ausnahme wurde **weder in Irland noch im Vereinigten Königreich** umgesetzt.

Die für Montagearbeiten vorgesehene Ausnahme gilt nicht für den Baubereich. In den Ländern, die nur für Bauarbeiten Mindestlöhne und bezahlten Jahresurlaub in (allgemeinverbindlichen) Tarifverträgen festlegen, sind keine ausdrücklichen Bestimmungen über diese Nicht-Anwendung zu erlassen.

2) Fakultative Ausnahmeregelungen

- Nach Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie können die Staaten von der Anwendung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften über die **Mindestentgeltsätze** absehen, wenn die Dauer der Entsendung **einen Monat** nicht übersteigt.

Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, die Niederlanden, Schweden und das Vereinigte Königreich haben keine Ausnahmeregelung für Arbeiten von geringer Dauer vorgesehen. **Auch im luxemburgischen Gesetzentwurf** wird von der Möglichkeit, von den Bestimmungen der Richtlinie abzuweichen, kein Gebrauch gemacht.

In Dänemark gibt es weder gesetzliche noch durch Flächentarifverträge festgesetzte Mindestlöhne, so dass diese Ausnahme nicht zum Tragen kommt.

- Nach Artikel 3 Absatz 5 der Richtlinie können die Staaten bei **Arbeiten geringen Umfangs** von der Anwendung ihrer innerstaatlichen Vorschriften über bezahlten **Mindestjahresurlaub** und **Mindestlöhne** absehen.

Von dieser Möglichkeit wurde in dem **belgischen, finnischen und in dem französischen Gesetz, der griechischen Präsidialverordnung, dem irischen Gesetz, dem italienischen Dekret, dem niederländischen, österreichischen und schwedischen Gesetz, im Vereinigten Königreich sowie in dem luxemburgischen Gesetzentwurf** kein Gebrauch gemacht. In den Niederlanden können die Tarifparteien beschließen, vom Geltungsbereich ihres Tarifvertrags diejenigen Arbeitnehmer auszuschließen, die im Rahmen einer Arbeit von geringem Umfang in die Niederlande entsandt wurden.

In Dänemark wurden die Ausnahmen gemäß Absatz 2 und 5 der Richtlinie zusammengefasst. Alle Arbeiten von weniger als acht Tagen einschließlich Bauarbeiten werden von der Anwendung der Rechtsvorschriften über bezahlten Urlaub ausgenommen. **Spanien** hat ebenfalls allgemein die Anwendbarkeit seiner internen Rechtsvorschriften auf Entsendungen von über acht Tagen beschränkt

3) Andere Vorschriften.

- Die Richtlinie steht ihrem Artikel 3 Absatz 7 zufolge der Anwendung von für die Arbeitnehmer **günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** nicht entgegen.

Damit soll die Möglichkeit eröffnet werden, Arbeitnehmern günstigere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewähren, als sie im Land des vorübergehenden Arbeitseinsatzes gelten. Einige Staaten haben in ihren Umsetzungsvorschriften den Wortlaut von Artikel 3 Absatz 7 der Richtlinie wiederholt.

- Artikel 3 Absatz 10 erster Spiegelstrich gestattet die Anwendung von Vorschriften im Bereich der **öffentlichen Ordnung**.

Die in der Richtlinie genannten Aspekte werden **im spanischen Gesetz** um den Schutz der Privatsphäre und die Achtung der Würde der Arbeitnehmer sowie um die Koalitionsfreiheit, das Streikrecht und die Versammlungsfreiheit ergänzt.

In Frankreich betreffen die Vorschriften, die auch auf entsandte Arbeitnehmer zwingend anzuwenden sind, obwohl sie nicht den in der Richtlinie genannten Aspekten entsprechen, die monatliche Lohnauszahlung, die Modalitäten der Lohnzahlung und die Aushändigung einer Lohnabrechnung, den Nachweis der Arbeitszeiten, die Meldepflicht bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft sowie bei Arbeitsunfällen, einen witterungsbedingten Arbeitsausfall, die Erklärungspflichten im Vorfeld von Betriebsinspektionen und die vorgeschriebenen Aushänge auf Baustellen bei Erteilung einer Baugenehmigung.

Im finnischen Gesetz betrifft die Erweiterung der Vorschriften neben der Koalitionsfreiheit und dem Recht der Arbeitnehmer, sich am Arbeitsplatz zu versammeln, Vorschriften über Nacht- und Schichtarbeit, Sonntagsarbeit sowie über die Lohnfortzahlung bei einem dem Arbeitgeber zuzurechnenden Arbeitsausfall.

In Griechenland schreibt die Umsetzungsverordnung die Anwendung der innerstaatlichen Datenschutzvorschriften auf entsandte Arbeitnehmer vor.

Im luxemburgischen Gesetzentwurf betreffen die über die in der Richtlinie genannten Aspekte hinausgehenden Bestimmungen die Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über den Arbeitsvertrag zu informieren sowie die Vorschriften über befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit, über witterungs- und betriebsbedingte Arbeitslosigkeit und über die Bekämpfung von Schwarzarbeit und gesetzwidriger Arbeit.

Über die in der Richtlinie genannten Aspekte hinaus schreibt **das schwedische Gesetz** die Anwendung der Vorschriften über die Koalitionsfreiheit, die Tarifautonomie und die Friedenspflicht vor (bei Tarifverträgen mit einer schwedischen Arbeitnehmerorganisation).

- Artikel 3 Absatz 10 zweiter Spiegelstrich gestattet die Anwendung von Bestimmungen in Tarifverträgen, die andere Tätigkeiten als das Baugewerbe betreffen.

In Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Portugal und Spanien sind die anwendbaren Tarifverträge nicht auf die im Anhang der Richtlinie genannten Tätigkeiten beschränkt, sondern betreffen alle Tätigkeiten. Dasselbe gilt auch für **den luxemburgischen Gesetzentwurf**.

In Deutschland ist eine Ausweitung von tarifvertraglich festgesetzten Arbeitsbedingungen, die andere Tätigkeiten als das Baugewerbe betreffen, auf entsandte Arbeitnehmer nur für die

Seeschiffahrtsassistenten vorgesehen (Mindestlöhne, Dauer des bezahlten Urlaubs, Urlaubsentgelt oder zusätzliches Urlaubsgeld).

In den Niederlanden ist die Anwendung von Tarifverträgen auf das Baugewerbe beschränkt.

In Dänemark, Schweden und dem Vereinigten Königreich kommen keine allgemein verbindlichen Tarifverträge zur Anwendung, so dass diese Möglichkeit dort gegenstandslos ist.

In **Irland** sind Tarifverträge im Allgemeinen nicht rechtsverbindlich. Dort, wo solche Tarifverträge aber in anderen Branchen als im Baugewerbe existieren, sollten sie für entsandte Arbeitnehmer ebenso wie für irische Arbeitnehmer gelten.

IV- Zusammenarbeit der Behörden

Alle Staaten haben Stellen eingerichtet, die die in der Richtlinie vorgesehene Zusammenarbeit ermöglichen sollen.

In Deutschland fungieren die Bundesanstalt für Arbeit sowie die Hauptzollämter als Aufsichtsbehörden. Die Aufgaben des Verbindungsbüros nach Art. 4 Abs. 1 nimmt die Bundesanstalt für Arbeit wahr. Darüber hinaus gewährleisten mehrere Landesarbeitsämter als Verbindungsbüros die in Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie vorgesehene Amtshilfe. Sie arbeiten mit den ausländischen Behörden zusammen, die die im AEntG genannten Aufgaben wahrnehmen, für die Bekämpfung von Schwarzarbeit zuständig sind oder über die Einhaltung der in der Richtlinie genannten Arbeitsbedingungen durch Arbeitgeber Auskunft geben können. Diese Zusammenarbeit soll die Übermittlung von Anhaltspunkten für mutmaßliche Verstöße gegen die Gesetze im Bereich der Schwarzarbeit, der Arbeitnehmerüberlassung, der Steuern, der sozialen Sicherheit und des Ausländerrechts ermöglichen.

In Österreich sieht das AVRAG die Zusammenarbeit der österreichischen Stellen mit den Behörden der anderen Mitgliedstaaten vor. Diese Stellen sollen den Behörden anderer Mitgliedstaaten auf begründete Anfrage Informationen übermitteln, um so die Überwachung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die von einem anderen Mitgliedstaat nach Österreich entsandt werden, zu ermöglichen.

In **Belgien** fungiert die Abteilung für die Regelung der Arbeitsverhältnisse des Arbeitsministeriums als Verbindungsbüro. Es hat zum einen die Aufgabe, seinen Zuständigkeitsbereich betreffende Fragen der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden, und ihrer Arbeitnehmer zu beantworten, und zum anderen, den belgischen Behörden sonstige Auskunftersuchen oder Anträge auf Zusammenarbeit zu übermitteln, die von ausländischen Verwaltungsbehörden gestellt werden (in diesem Fall ist das Ministerium die Anlaufstelle).

In Dänemark wurde die Arbeitsmarktdirektion als Verbindungsbüros bestimmt. Sie ist für die Zusammenarbeit bei der Bewältigung von Problemen zuständig, die im Rahmen von Entsendungen zwischen den einzelnen Ländern auftreten können. Dieses Verbindungsbüro soll außerdem ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die dänische Rechtslage informieren. Dies kann auf unterschiedliche Art und Weise geschehen: Verweisung an die zuständige Behörde, Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung sowie an die verschiedenen Bürgerbeauftragten, Übermittlung von Rechtsvorschriften usw.

In Spanien wurden zwei verschiedene Stellen damit betraut, mit den Behörden der anderen Mitgliedstaaten in Verbindung zu treten. Die örtlich zuständigen Arbeitsämter haben die Betroffenen über die zu gewährleistenden Arbeitsbedingungen zu informieren, während die Aufsichtsbehörde für Arbeit und soziale Sicherheit die Einhaltung derselben zu überwachen hat. Das Gesetz sieht die Informationsbeschaffung in jeder Form (wie insbesondere in elektronischer Form, über EDV und Datenfernübertragung) vor. Die spanischen Arbeitsbehörden müssen darüber hinaus die zuständigen Behörden der anderen Staaten von Gesetzesverstößen in Kenntnis setzen, die die in diesen Staaten niedergelassenen Unternehmen in Spanien begehen.

In Finnland fungiert die Abteilung für Arbeitsschutz des Ministeriums für Gesundheit und Soziales als Verbindungsbüro. Sie ist für die Zusammenstellung und Verbreitung von Informationen über die für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuständig. Außerdem soll sie über Tarifverträge Auskunft geben.

In Frankreich wurden zwei Stellen mit der internationalen Zusammenarbeit betraut: das Referat für Arbeitsbeziehungen (DRT) des Ministeriums für Arbeit und Solidarität (Abteilung DS4/neue Beschäftigungsformen) sowie die interministerielle Delegation zur Bekämpfung von Schwarzarbeit (DILTI). Beide Stellen sollen über die Pflichten von Unternehmen, die in Frankreich Dienstleistungen erbringen, informieren. Hierbei sollen sie ggf. Anfragen von ausländischen Unternehmen oder Behörden beantworten. Außerdem sind sie für die Weiterleitung von Auskunftersuchen der Aufsichtsbehörden der anderen Mitgliedstaaten zuständig.

In Griechenland sind die zuständigen Stellen die Generaldirektion Arbeit und die Generaldirektion für Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz innerhalb des Ministeriums für Arbeit und Sozialversicherung. Auch die zuständigen Stellen der Arbeitsaufsichtsbehörde sind in die internationale Zusammenarbeit eingebunden. Sie sollen darüber informieren, welche Arbeitsbedingungen Unternehmen ihren Beschäftigten bei einer Entsendung gewähren müssen, sowie sonstige sachdienliche Informationen über die Überwachung und Kontrolle der Umsetzung der Entsendevorschriften erteilen. In den griechischen Rechtsvorschriften wird außerdem ausgeführt, dass die zuständigen griechischen Stellen die Behörden der anderen Staaten von Verstößen unterrichten müssen, die die unter die Richtlinie fallenden Unternehmen in Griechenland begehen.

In Irland ist das Ministerium für Unternehmen, Handel und Beschäftigung für die Anwendung der Richtlinie zuständig. Das Ministerium beabsichtigt, auf seiner Website Informationen anzubieten, darunter eine kurze Beschreibung der in Irland getroffenen Umsetzungsmaßnahmen.

In Italien handelt es sich bei der zuständigen Stelle um die Generaldirektion für Beschäftigung des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit. Begründete Informationsersuchen der zuständigen Stellen anderer Mitgliedstaaten werden von den Arbeitsdirektionen in den Provinzen bearbeitet.

In Luxemburg wurde die für die internationale Zusammenarbeit zuständige Stelle bereits bestimmt, obwohl erst ein Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinie vorliegt.

In den **Niederlanden kann** die Arbeitsaufsicht Auskünfte im Zusammenhang mit der Richtlinie geben. In **Portugal** wurde die Zusammenarbeit im Bereich der Informationsübermittlung der Arbeitsinspektion übertragen, und in den autonomen Regionen der Azoren und von Madeira den für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen Stellen.

Im Vereinigten Königreich wurde das „Department of Trade and Industry“ als Verbindungsbüro bestimmt. Es informiert auf einer Website, die eine kurze Darstellung der im Vereinigten Königreich zur Umsetzung der Richtlinie getroffenen Maßnahmen, einen Hinweis auf die für verschiedene rechtliche Aspekte zuständigen Stellen sowie Links zu diesen Stellen und den von ihnen herausgegebenen Dokumenten und Veröffentlichungen umfasst.

In Schweden fungiert die für das Arbeitsumfeld zuständige Behörde als Verbindungsbüro. Sie soll zum einen über die in Schweden geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen informieren, und zum anderen über das schwedische Tarifvertragssystem und den jeweils anwendbaren Tarifvertrag, wobei sie ggf. an die betreffenden Sozialpartner verweist. Diese Behörde gewährleistet außerdem die Zusammenarbeit mit den betreffenden Verbindungsbüros der anderen Länder.

V- Maßnahmen, die die Einhaltung der Richtlinie gewährleisten sollen

Die Staaten versuchen die Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie mit Hilfe von zweierlei Maßnahmen zu gewährleisten: durch Maßnahmen, die eine Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften im Rahmen von Entsendungen ermöglichen (1) sowie durch Maßnahmen zur Ahndung ggf. festgestellter Verstöße (2).

1) Kontrollen

Neben den gewöhnlich in Betrieben oder am Arbeitsplatz durchgeführten Kontrollen haben einige Staaten den Arbeitgebern Pflichten auferlegt, die eine Kontrolle der Einhaltung der Umsetzungsvorschriften zur Richtlinie erleichtern sollen, nämlich die Pflicht zur Führung der für eine Kontrolle vor Ort erforderlichen Unterlagen und die Pflicht, die Dienstleistungserbringung bei den zuständigen nationalen Stellen anzumelden.

- Bereitstellung der für eine Kontrolle vor Ort erforderlichen Unterlagen

In Deutschland müssen Arbeitgeber, sofern ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag oder eine Verordnung über die Mindestlöhne im Baugewerbe anwendbar ist, Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Arbeitszeit schriftlich festhalten, um eine wirksame Kontrolle des Stundenlohns zu ermöglichen. Außerdem müssen alle Unterlagen, anhand deren sich kontrollieren lässt, ob die Vorschriften eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags oder einer Verordnung über Mindestlöhne und die Dauer des Erholungsurlaubs im Baugewerbe eingehalten werden, für die Dauer der Entsendung in deutscher Sprache im Inland und auf Verlangen der Behörden auf der Baustelle bereitgehalten werden. Diese Verpflichtung ist nur Arbeitgebern mit Sitz im Ausland auferlegt²⁴. Die Verpflichtung

²⁴ Diese Verpflichtung wird zur Zeit von der Kommission in einem Vertragsverstossverfahren beanstandet

inländischer Arbeitgeber ergibt sich aus den allgemeinen an den inländischen Betriebsitz anknüpfenden Vorschriften des Steuer-, Sozialversicherungs-, Arbeitsschutz- und Gewerberechts.

In Österreich sind eine Meldung mit Angaben zur Person und über die Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers (insbesondere seine Personalien sowie der Beginn und das Ende seiner Beschäftigung) sowie Sozialversicherungsdokumente über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung am Arbeitsplatz schriftlich bereitzuhalten, damit die Aufsichtsbehörden Einsicht nehmen können. Kommen Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Österreich entsenden, dieser Nachweispflicht nicht nach, so können sie mit Bußgeldern belegt werden.

Um die Kontrolle der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, müssen Arbeitgeber, die **nach Finnland** entsandte Arbeitnehmer beschäftigen, Arbeitszeiten sowie Urlaubsansprüche schriftlich festhalten und bei Kraftfahrern ein Fahrtenheft führen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitsschutzbehörden außerdem auf Anforderung über die wichtigsten Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern Auskunft zu geben.

Der luxemburgische Gesetzentwurf verpflichtet Arbeitgeber, die in Luxemburg keine feste Niederlassung haben, die zu Kontrollzwecken erforderlichen Unterlagen bei einem in Luxemburg niedergelassenen Bevollmächtigten zu hinterlegen.

Hingegen sieht **die belgische Regelung** eine Erleichterung der administrativen Auflagen für Arbeitgeber vor, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden. Voraussetzung für eine solche Freistellung ist jedoch, dass die Entsendung bei den Aufsichtsbehörden angemeldet wird und Kopien der entsprechenden, nach dem Recht des Herkunftsstaates zu führenden Unterlagen bereitgehalten werden.

- Pflicht zur Anmeldung der Arbeiten bei den nationalen Behörden

In Deutschland müssen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland die Durchführung von Bauleistungen dem zuständigen Landesarbeitsamt vorab melden. Zur Meldung einer Entsendung in **Belgien** siehe oben.

In Österreich besteht eine vorherige Meldepflicht (Meldung nach § 7 AVRAG) bei der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz. Diese übermittelt dem Arbeitsinspektorat, dem zuständigen Krankenversicherungsträger, der Bauarbeiter-Urlaubskasse sowie ggf. der Verkehrs-Arbeitsinspektion eine Abschrift der Meldung. Die Meldung muss zahlreiche Angaben über die Bedingungen enthalten, unter denen die Tätigkeit in Österreich verrichtet wird, und insbesondere detaillierte Informationen über den gegenüber den entsandten Arbeitnehmern weisungsbefugten Beauftragten, den inländischen Auftraggeber sowie die Arbeitnehmer.

Dem **spanischen Gesetz** zufolge muss ein Unternehmen, das Arbeitnehmer nach Spanien entsendet, dies der zuständigen spanischen Behörde vorab melden, die die Meldung an die für Überwachung der sozialen Sicherheit zuständige Arbeitsinspektion übermittelt. Diese Pflicht besteht außer bei einer Entsendung von Leiharbeitnehmern nur für Entsendungen, deren Dauer acht Tage übersteigt. Außerdem statuiert das spanische Gesetz für Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Spanien entsenden, eine besondere Pflicht zur Zusammenarbeit mit der

Arbeits- und Gewerbeaufsichtsbehörde. Flankiert wird diese Vorschrift durch eine besondere Sanktion für den Fall einer (als Ordnungswidrigkeit geahndeten) Behinderung der Inspektionen, mit denen die Einhaltung der Bestimmungen des Umsetzungsgesetzes kontrolliert wird.

In Frankreich müssen Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat die Erbringung von Dienstleistungen auf französischem Hoheitsgebiet vorab der Arbeitsinspektion des Ortes der Dienstleistungserbringung melden. Von dieser Pflicht sind lediglich Zeitarbeitsfirmen freigestellt, da für sie spezielle Meldepflichten gelten. Diese Meldepflicht tritt an die Stelle anderer Meldepflichten, denen in Frankreich ansässige Unternehmen unterliegen und soll die Kontrolle der Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern durch die französischen Aufsichtsbehörden gewährleisten.

Auch **in Griechenland** besteht eine Pflicht, die Arbeiten unabhängig von ihrer Dauer vorab der Arbeitsinspektion des Ortes der Dienstleistungserbringung schriftlich anzuzeigen. Hierbei ist insbesondere über das Unternehmen sowie über Ort und Zeitpunkt der Arbeiten Auskunft zu geben und eine Liste der entsandten Arbeitnehmer einzureichen. Diese Liste wird von der Behörde mit einem Sichtvermerk versehen und ist am Einsatzort unter Angabe u. a. der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Arbeitseinsatzes sowie der Vergütung auszuhängen.

Der luxemburgische Gesetzentwurf verpflichtet Arbeitgeber bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Luxemburg, verschiedene Informationen bereitzuhalten, die der Arbeitsinspektion auf Anforderung schon vor der Entsendung übermittelt werden müssen. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Informationen, die eine Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen der Entsendung ermöglichen sollen.

2) Sanktionen

- Einige Staaten haben keine neuen Sanktionen eingeführt, um die Einhaltung der Umsetzungsvorschriften zur Richtlinie zu gewährleisten. Es kommen die Rechtsbehelfe und Sanktionen zur Anwendung, die für den Fall einer Zuwiderhandlung gegen die auf Entsendungen anwendbaren innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen sind.

Dies ist **in Finnland, Frankreich, Italien, Portugal, Schweden und dem Vereinigten Königreich** der Fall, wo die Nichteinhaltung der Vorschriften zum Schutz der entsandten Arbeitnehmer durch das Unternehmen keine besonderen Sanktionen, sondern die bei für Verstöße gegen innerstaatliche Gesetzesbestimmungen vorgesehenen Sanktionen nach sich zieht.

- Einige Staaten haben hingegen besondere Sanktionen eingeführt.

Neben den bestehenden Sanktionen wurde in **Dänemark** eine besondere Sanktion für den Fall der Nichteinhaltung der Urlaubsregelungen im Rahmen von Entsendungen vorgesehen. Die Urlaubsregelungen wurden nämlich in Bezug auf entsandte Arbeitnehmer modifiziert, so dass die gewöhnlich an das Urlaubsgesetz geknüpften Rechtsfolgen nicht zur Anwendung kommen.

In Spanien werden Verstöße gegen das Umsetzungsgesetz - ob durch Handlungen oder Unterlassungen - ebenso wie die Tatsache, entsandten Arbeitnehmern nicht die gesetzlich

vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren, als Ordnungswidrigkeiten geahndet. Diese werden von den Verwaltungsbehörden hauptsächlich mit Bußgeldern belegt. Daneben kann auch die Genehmigung zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten entzogen oder die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen untersagt werden. Die Anwendung der gewöhnlich bei Verstößen gegen die arbeitsrechtlichen Vorschriften vorgesehenen Sanktionen bleibt hiervon unberührt.

Die griechische Präsidialverordnung über Entsendungen sieht bei Verstößen sowohl strafrechtliche Sanktionen, die Geldbußen und Freiheitsstrafen umfassen, als auch verwaltungsrechtliche Sanktionen vor. Diese schließen die Anwendung der Sanktionen nicht aus, die in den Rechtsvorschriften vorgesehen sind, deren Geltung auf Unternehmen mit Sitz im Ausland ausgedehnt wurde.

Der luxemburgische Gesetzentwurf sieht bei Verstößen gegen das Umsetzungsgesetz ebenfalls spezielle Sanktionen vor: von einem Arbeitsstopp über einen Entzug der Gewerbezulassung in besonders schweren Fällen und Bußgeldern bis hin zu strafrechtlichen Folgen. Wie in Spanien und Griechenland können daneben auch die bei Verstößen gegen innerstaatliche Vorschriften vorgesehenen Sanktionen verhängt werden.

- Einige Staaten haben Maßnahmen erlassen, die die Ahndung von Verstößen gegen die Umsetzungsvorschriften zur Richtlinie erleichtern sollen.

Nach deutschem Recht müssen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für den Fall eines Verwaltungsverfahrens einen Zustellungsbevollmächtigten in Deutschland benennen.

In Österreich können Zustellungen im Zusammenhang mit festgestellten Gesetzesverstößen an einen Beauftragten des Arbeitgebers (oder des einzeln entsandten Arbeitnehmers) erfolgen, wenn eine Zustellung an den Arbeitgeber nicht möglich ist. In Österreich sind keine verwaltungs- oder strafrechtlichen Sanktionen bei einer Missachtung der Arbeitnehmerrechte vorgesehen. Nur die Nichteinhaltung der Melde- und Nachweispflichten gilt als Verwaltungsübertretung und wird mit Geldstrafen bestraft.

Nach **deutschem Recht** können Auftraggeber bei Tätigwerden eines Unternehmens, das sich nicht an die Bestimmungen des AEntG hält, unter bestimmten Voraussetzungen mit Bußgeldern belegt werden. Sie können außerdem bei einer entsprechenden Verurteilung von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden. Generalunternehmer werden darüber hinaus für die Einhaltung der Pflichten ihrer Subunternehmer (Mindestlöhne Bau, Urlaubskassenbeiträge) haftbar gemacht.

Wie das deutsche Recht verschärft auch **das österreichische Recht** die Haftung des Generalunternehmers. Ein Unternehmer, der einen Subunternehmer in einer nach den Vergabegesetzen unzulässigen Weise oder entgegen vertraglichen Vereinbarungen mit Arbeiten betraut, haftet als Bürge für die Zahlung des Entgelts der vom Subunternehmer eingesetzten Arbeitnehmer. Bei einer rechtmäßigen Beauftragung von Subunternehmern mit der Erbringung von Leistungen auf Baustellen haftet der Generalunternehmer als Ausfallbürge für die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Subunternehmer.

Eine ähnliche Vorschrift ist in den **italienischen Rechtsvorschriften** zur Umsetzung der Richtlinie vorgesehen. Unternehmer, die Arbeiten an Subunternehmer weitervergeben, die „als länderübergreifende Unternehmen organisiert sind und geführt werden“, haften

gesamtschuldnerisch für die Zahlung des vorgeschriebenen Mindestlohns und müssen den Arbeitnehmern eine Behandlung gewähren, die nicht hinter derjenigen ihrer eigenen Arbeitnehmer zurückbleibt.

In **Irland** gibt es keine spezielle Regelung, die die Einhaltung der Richtlinie als solche vorschreiben würde. Die materiellen Rechte, die die Richtlinie entsandten Arbeitnehmern verleiht, werden jedoch durch die speziellen gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt, in denen diese Rechte für Arbeitnehmer im Allgemeinen verankert sind. Diese sehen u. a. Inspektionen der Arbeitsaufsicht, die Einlegung von Rechtsbehelfen bei gerichtsähnlichen Einrichtungen, die Einführung von Straftatbeständen und die Verhängung von Bußgeldern bei Verstößen gegen die Rechtsvorschriften sowie die Bereitstellung von Unterlagen vor.

VI- Gerichtliche Zuständigkeit

- In Übereinstimmung mit Artikel 6 der Richtlinie haben die meisten Staaten eine Klageerhebung durch entsandte Arbeitnehmer, die auf ihrem Hoheitsgebiet beschäftigt sind oder waren, ermöglicht, damit diese ihren Anspruch auf die durch die Richtlinie gewährleisteten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auch durchsetzen können.

In den entsprechenden Umsetzungsvorschriften wurde die Zuständigkeit der **dänischen, deutschen, finnischen, französischen, griechischen, niederländischen, österreichischen, schwedischen und spanischen Gerichte** anerkannt. In **Portugal** wird diese gerichtliche Zuständigkeit durch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs gewährleistet und in Belgien durch Artikel 653,3° des "code judiciaire". Auch im **luxemburgischen Gesetzentwurf** wird die Zuständigkeit der nationalen Gerichte anerkannt.

Das **italienische Dekret**, sieht die Zuständigkeit der italienischen Gerichte für Streitigkeiten vor, die sich aus der Anwendung des Dekrets ergeben; es wird jedoch eine Verjährungsfrist festgesetzt: es muss spätestens ein Jahr nach Beendigung der Vertragsausführung Klage vor den italienischen Gerichten erhoben werden.

Das **spanische Gesetz** räumt den Vertretern von nach Spanien entsandten Arbeitnehmern die Möglichkeit ein, unter denselben Bedingungen wie die Vertreter der gewöhnlich in Spanien beschäftigten Arbeitnehmer Klage vor den Verwaltungsgerichten oder den ordentlichen Gerichten zu erheben. In Unternehmen mit Sitz in Spanien, die entsandte Arbeitnehmer beschäftigten, können die Vertreter der spanischen Belegschaft außerdem auch gegenüber den entsandten Arbeitnehmern die ihnen hinsichtlich der anderen Arbeitnehmer gesetzlich zustehenden Befugnisse wahrnehmen.

- **Weder Irland noch das Vereinigte Königreich** haben spezielle Bestimmungen erlassen, um entsandten Arbeitnehmern eine Anrufung von nationalen Gerichte zu ermöglichen.

INHALTSVERZEICHNIS

I- ANWENDUNGSBEREICH:	3
1) Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat (Art. 1 Abs. 1)	4
2) Ausschluss der Besatzungen von Unternehmen der Handelsmarine (Art. 1 Abs. 2)	4
3) Aufzählung der betreffenden länderübergreifenden Maßnahmen (Art. 1 Abs. 3).....	4
4) Die Behandlung von Unternehmen aus Drittstaaten (Art. 1 Abs. 4)	5
5) Begriffsbestimmungen.....	6
II- FÜR ENTSANDTE ARBEITNEHMER GELTENDE ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN	6
1) Anzuwendende Rechtsnormen.....	7
2) Inhalt der auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Rechtsnormen.....	9
a) Schlichte Wiederholung des Wortlauts der Richtlinie	10
b) Verweis auf die nationalen Rechtsvorschriften, die den in der Richtlinie genannten Aspekten entsprechen.....	10
c) Der Fall des Vereinigten Königreichs und Irlands.....	12
III- IN DER RICHTLINIE VORGESEHENE AUSNAHME UND MÖGLICHKEITEN, ANDERE VORSCHRIFTEN ZU ERLASSEN.....	13
1) Den Staaten auferlegte Ausnahme	13
2) Fakultative Ausnahmeregelungen.....	14
IV- ZUSAMMENARBEIT DER BEHÖRDEN.....	16
V- MAßNAHMEN, DIE DIE EINHALTUNG DER RICHTLINIE GEWÄHRLEISTEN SOLLEN.....	18
1) Kontrollen	18
2) Sanktionen.....	20
VI- GERICHTLICHE ZUSTÄNDIGKEIT	22