



**A7-0170/2014**

12.3.2014

**\*\*\*|**  
**BERICHT**

über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres

Berichterstatter: Salvatore Iacolino

Verfasserin der Stellungnahme(\*): Liisa Jaakonsaari, Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

(\* ) Verfahren mit assoziierten Ausschüssen – Artikel 50 der Geschäftsordnung

### ***Erklärung der benutzten Zeichen***

- \* Konsultationsverfahren
- \*\*\* Zustimmungsverfahren
- \*\*\*I Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
- \*\*\*II Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
- \*\*\*III Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Entwurf eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

### ***Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Rechtsakts***

#### **Änderungsanträge des Parlaments in Spaltenform**

Streichungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der linken Spalte gekennzeichnet. Textänderungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in beiden Spalten gekennzeichnet. Neuer Text wird durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der rechten Spalte gekennzeichnet.

Aus der ersten und der zweiten Zeile des Kopftextes zu jedem der Änderungsanträge ist der betroffene Abschnitt des zu prüfenden Entwurfs eines Rechtsakts ersichtlich. Wenn sich ein Änderungsantrag auf einen bestehenden Rechtsakt bezieht, der durch den Entwurf eines Rechtsakts geändert werden soll, umfasst der Kopftext auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden.

#### **Änderungsanträge des Parlaments in Form eines konsolidierten Textes**

Neue Textteile sind durch ***Fett- und Kursivdruck*** gekennzeichnet. Auf Textteile, die entfallen, wird mit dem Symbol **■** hingewiesen oder diese Textteile erscheinen durchgestrichen (Beispiel: „~~ABCD~~“). Textänderungen werden gekennzeichnet, indem der neue Text in ***Fett- und Kursivdruck*** steht und der bisherige Text gelöscht oder durchgestrichen wird. Rein technische Änderungen, die von den Dienststellen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes vorgenommen werden, werden allerdings nicht gekennzeichnet.

## INHALT

	<b>Seite</b>
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	5
BEGRÜNDUNG .....	54
STELLUNGNAHME DES RECHTSAUSSCHUSSES ZUR RECHTSGRUNDLAGE.....	57
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN (*).....	63
VERFAHREN .....	87

(\*) Assoziierter Ausschuss – Artikel 50 der Geschäftsordnung



## ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung  
(COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

*Das Europäische Parlament,*

- in Kenntnis des Vorschlags der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2010)0378),
  - gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 Buchstaben a und b und Artikel 79 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C7-0179/2010),
  - in Kenntnis der Stellungnahme des Rechtsausschusses zu der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage,
  - gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
  - in Kenntnis der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 4. Mai 2011<sup>1</sup>,
  - in Kenntnis der Stellungnahme des Ausschusses der Regionen vom 31. März 2011<sup>2</sup>,
  - in Kenntnis der vom Vertreter des Rates mit Schreiben vom 27. Februar 2014 gemachten Zusage, den Standpunkt des Parlaments gemäß Artikel 294 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zu billigen,
  - gestützt auf die Artikel 55 und 37 seiner Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres und der Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A7-0170/2014),
1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;
  2. billigt die dieser Entschließung beigefügte gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission;
  3. nimmt die dieser Entschließung beigefügten Erklärungen der Kommission zur Kenntnis;

---

<sup>1</sup> ABl. C 218 vom 23.7.2011, S. 101.

<sup>2</sup> ABl. C 166 vom 7.6.2011, S. 59.

4. beauftragt seinen Präsidenten, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

## Änderungsantrag 1

### ABÄNDERUNGEN DES PARLAMENTS\*

zum Vorschlag der Kommission

---

### RICHTLINIE (EU) Nr. .../20xx DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom

über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im  
Rahmen einer konzerninternen Entsendung

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf  
Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>1</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>2</sup>,

---

\* Textänderungen: Der neue bzw. geänderte Text wird durch Fett- und Kursivdruck gekennzeichnet;  
Streichungen werden durch das Symbol **■** gekennzeichnet.

<sup>1</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

<sup>2</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Für den schrittweisen Aufbau eines Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts sieht der Vertrag die Annahme von Maßnahmen im Bereich der Einwanderung vor, die Drittstaatsangehörigen gegenüber angemessen sind.
- (2) Nach diesem Vertrag muss die Union eine gemeinsame Einwanderungspolitik entwickeln, die in allen Phasen eine wirksame Steuerung der Migrationsströme und eine angemessene Behandlung von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, gewährleistet. Zu diesem Zweck sollen das Europäische Parlament und der Rat Maßnahmen in Bezug auf die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen sowie Normen für die Erteilung von Visa und Aufenthaltstitel für einen *langfristigen* Aufenthalt festlegen; des Weiteren sind sie aufgefordert, die Rechte von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, festzulegen, einschließlich der Bedingungen, unter denen sie sich in den anderen Mitgliedstaaten frei bewegen und aufhalten dürfen.
- (3) Die Mitteilung der Kommission "Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum"<sup>1</sup> zielt mit dieser Strategie auf die Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft, die Verringerung des Verwaltungsaufwands für Unternehmen und eine bessere Anpassung des Arbeitskräfteangebots an den Bedarf ab. Die Maßnahmen, die Führungs- und Fachkräften sowie Trainees aus Drittstaaten die Einreise in die Europäische Union im Rahmen einer konzerninternen Entsendung erleichtern sollen, sollten in diesem breiteren Kontext gesehen werden.
- (4) Im Stockholmer Programm, das der Europäische Rat auf seiner Tagung vom 10./11. Dezember 2009 angenommen hat, wird festgestellt, dass eine Zuwanderung von Arbeitskräften zu größerer Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlicher Dynamik beitragen kann und dass flexible zuwanderungspolitische Maßnahmen vor dem Hintergrund der großen demografischen Herausforderungen, die sich der Union in der Zukunft stellen und die mit einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften einhergehen werden, längerfristig einen wichtigen Beitrag zur

---

<sup>1</sup> COM(2010) 2020.

Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftsleistung darstellen werden. Die Kommission und der Rat werden darin aufgefordert, die Umsetzung des Strategischen Plans zur legalen Zuwanderung<sup>1</sup> aus dem Jahr 2005 fortzusetzen.

- (5) Infolge der Globalisierung der Wirtschaftstätigkeiten, der zunehmenden Handelsströme, des Wachstums und der Zunahme der Standorte multinationaler Konzerne hat die Bedeutung der Entsendung von Führungs- und Fachkräften *sowie Trainees*, die in Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften multinationaler Konzerne tätig sind und vorübergehend in andere Unternehmensteile entsandt werden, um dort während eines befristeten Zeitraums bestimmte Aufgaben zu übernehmen, in den letzten Jahren zugenommen.
- (6) Konzerninterne Entsendungen von in Schlüsselpositionen beschäftigten Mitarbeitern erschließen den aufnehmenden Unternehmen neue Fertigkeiten und Fachkenntnisse, Innovationen und größere ökonomische Möglichkeiten, wodurch die wissensbasierte Wirtschaft in Europa vorangebracht und Investitionsströme innerhalb der Union gefördert werden. *Konzerninterne* Entsendungen aus Drittstaaten können auch *konzerninterne* Entsendungen aus der Union in Unternehmen in Drittstaaten erleichtern und die Position der Union gegenüber ihren internationalen Partnern stärken. Die Erleichterung konzerninterner Entsendungen ermöglicht multinationalen Konzernen die optimale Nutzung ihrer Humanressourcen.
- (7) Die mit dieser Richtlinie eingeführte Regelung *kann* sich auch für die Herkunftsländer der Migranten positiv *auswirken*, da die befristete Migration im *Rahmen der bewährten Regelung* die Vermittlung von Fähigkeiten und den Transfer von Erkenntnissen, Technologie und Know-how fördern *kann*.
- (8) Die Richtlinie sollte unbeschadet des Grundsatzes des **Vorrangs der Unionsbürger** in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten angewandt werden, wie dies in den einschlägigen Bestimmungen der *einschlägigen* Beitrittsakten vorgesehen ist. **■**
- (8a) *Diese Richtlinie sollte nicht das Recht der Mitgliedstaaten berühren, für Beschäftigungszwecke andere Aufenthaltstitel auszustellen als einen Aufenthaltstitel für*

---

<sup>1</sup> COM(2005) 669.

*konzernintern entsandte Arbeitnehmer, falls ein Drittstaatsangehöriger nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt.*

- (9) Die Richtlinie sieht ein transparentes und vereinfachtes Zulassungsverfahren für konzernintern entsandte Arbeitnehmer vor, das sich auf einheitliche Begriffsbestimmungen und harmonisierte Kriterien stützt.
- (9a) *Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass geeignete Überprüfungen und wirksame Inspektionen durchgeführt werden, damit die ordnungsgemäße Umsetzung dieser Richtlinie gewährleistet wird. Die Tatsache, dass ein Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ausgestellt wurde, sollte die Mitgliedstaaten nicht darin beeinträchtigen oder daran hindern, ihre arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden, die im Einklang mit dem Unionsrecht darauf abzielen, die Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 14 Absatz 1 während der konzerninternen Entsendung zu kontrollieren.***
- (9b) *Die Möglichkeit eines Mitgliedstaats, auf der Grundlage einzelstaatlicher Vorschriften gegen einen in einem Drittland niedergelassenen Arbeitgeber eines konzernintern entsandten Arbeitnehmers Sanktionen zu verhängen, sollte unberührt bleiben.***
- (10) Im Sinne dieser Richtlinie umfassen konzernintern entsandte Arbeitnehmer Führungskräfte, Fachkräfte und Trainees. Ihre Definition fußt auf den spezifischen Verpflichtungen der Europäischen Union im Rahmen des Allgemeinen Übereinkommens über den Handel mit Dienstleistungen<sup>1</sup> (GATS) und bilateralen Handelsabkommen. Die Verpflichtungen im Rahmen des GATS umfassen nicht die Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen. Daher ergänzt und erleichtert diese Richtlinie die Anwendung dieser Verpflichtungen. Allerdings ist der Anwendungsbereich der von dieser Richtlinie erfassten konzerninternen Entsendung breiter als der Anwendungsbereich der Handelsverpflichtungen, da die Entsendung nicht zwangsläufig im Dienstleistungssektor erfolgt und ihren Ursprung in einem Drittstaat haben kann, der nicht Unterzeichnerstaat eines Handelsabkommens ist.
- (10a) *Zur Beurteilung der Qualifikationen von konzernintern entsandten Arbeitnehmern sollten die Mitgliedstaaten gegebenenfalls den Europäischen***

**Qualifikationsrahmen (EQR) für lebenslanges Lernen heranziehen, damit die Qualifikationen auf vergleichbare und transparente Art und Weise bewertet werden. Die nationalen EQR-Koordinierungsstellen können bei der Einordnung der nationalen Qualifikationsebenen in den Europäischen Qualifikationsrahmen Information und Orientierung bieten.**

- (11) Für konzernintern entsandte Arbeitnehmer sollten **mindestens** dieselben Arbeits- und **Beschäftigungsbedingungen** gelten wie für entsandte Arbeitskräfte, deren Arbeitgeber gemäß 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<sup>1</sup> ihren Sitz im Gebiet der Europäischen Union haben. **Die Mitgliedstaaten sollten vorschreiben, dass konzernintern entsandte Arbeitnehmer in Bezug auf das während des gesamten Entsendezeitraums vorgesehene Gehalt mit Inländern in einer vergleichbaren Position gleichgestellt sind. Jeder Mitgliedstaat sollte für die Kontrolle der Gehälter, die den konzernintern entsandten Arbeitnehmern während ihres Aufenthalts in seinem Hoheitsgebiet gezahlt werden, verantwortlich sein. Dadurch** sollen Arbeitnehmer geschützt sowie ein fairer Wettbewerb zwischen Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat und Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat garantiert werden, da **damit gewährleistet ist**, dass letztere keinen Wettbewerbsvorteil aus niedrigeren Arbeitsstandards ziehen können.
- (12) Um zu gewährleisten, dass die Fähigkeiten des konzernintern entsandten Arbeitnehmers charakteristisch für die aufnehmende Niederlassung sind, **sollte** dieser mindestens **drei bis zwölf Monate im Fall von Führungs- und Fachkräften sowie mindestens drei bis sechs Monate im Fall von Trainees** vor der Entsendung **ununterbrochen** bei der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt gewesen sein.
- (12a) **Da konzerninterne Entsendungen eine befristete Migration darstellen, sollte die Höchstdauer einer Entsendung in die Europäische Union, einschließlich der Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten, für Führungs- und Fachkräfte nicht mehr als drei Jahre und für Trainees nicht mehr als ein Jahr betragen; danach sollten die Betroffenen in ein Drittland zurückkehren, sofern sie nicht auf anderer Grundlage einen Aufenthaltstitel nach einzelstaatlichem oder Unionsrecht**

---

<sup>1</sup> ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

*erhalten. Die Höchstdauer der Entsendung entspricht der kumulierten Dauer der aufeinanderfolgend ausgestellten Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer. Nach der Rückkehr des Drittstaatsangehörigen in ein Drittland kann eine anschließende Entsendung in die Europäische Union erfolgen.*

- (12b) *Um den befristeten Charakter der konzerninternen Entsendung zu gewährleisten und Missbrauch vorzubeugen, sollten die Mitgliedstaaten verlangen können, dass zwischen dem Ende der Höchstdauer einer Entsendung und einem erneuten Antrag in Bezug auf denselben Drittstaatsangehörigen für die Zwecke dieser Richtlinie in demselben Mitgliedstaat eine bestimmte Frist verstreichen muss.*
- (13) Da konzerninterne Entsendungen eine befristete *Versetzung* darstellen, sollte der Antragsteller *im Rahmen des Vertrags oder des Beschäftigungsangebots* nachweisen, dass er nach Beendigung seines Entsendungsverhältnisses in eine Niederlassung zurückkehren kann, die der gleichen Unternehmensgruppe angehört und sich in einem Drittstaat befindet. *Ferner sollte der Nachweis erbracht werden*, dass die aus einem Drittstaat stammende Führungs- oder Fachkraft für die Besetzung einer bestimmten Stelle über die berufliche Qualifikation *und entsprechende Berufserfahrung* verfügt, die in der *aufnehmenden Niederlassung* benötigt wird, in die sie *entsandt* wurde ■ .
- (14) Drittstaatsangehörige, die eine Zulassung als Trainee beantragen, sollten den Nachweis für einen *Hochschulabschluss* erbringen. Sie *sollten* außerdem, *sofern gefordert*, einen Traineevertrag vorlegen, der eine Beschreibung des Traineeprogramms sowie Angaben zur Dauer des Programms und zu den Bedingungen, unter denen die Trainees im Rahmen des Programms ausgebildet werden, enthält. Auf diese Weise soll nachgewiesen werden, dass sie eine echte Ausbildung erhalten und nicht als normale Mitarbeiter eingesetzt werden.
- (15) Solange diese Bedingung nicht den in den einschlägigen Bestimmungen der *einschlägigen* Beitrittsakten festgelegten Grundsatz ■ *des Vorrangs der Unionsbürger* verletzt, ist keine Arbeitsmarktprüfung erforderlich ■ .

**(15a) Ein Mitgliedstaat sollte Berufsqualifikationen, die ein Drittstaatsangehöriger in einem anderen Mitgliedstaat erworben hat, in gleicher Weise wie die von Unionsbürgern anerkennen und sollte in einem Drittstaat erworbene Qualifikationen im Einklang mit der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen berücksichtigen.**

**Dies berührt nicht etwaige Einschränkungen beim Zugang zu reglementierten Berufen, die sich aus Vorbehalten zu bestehenden Verpflichtungen ergeben, die von der Union oder von der Union und ihren Mitgliedstaaten im Rahmen von Handelsübereinkünften eingegangen wurden und reglementierte Berufe betreffen. Auf jeden Fall sollten konzernintern entsandte Arbeitsnehmer nach der vorliegenden Richtlinie beim Zugang zu reglementierten Berufen in einem Mitgliedstaat im Vergleich zu Unions- oder EWR-Bürgern keine günstigere Behandlung erfahren.**

(16) Erfolgt die Entsendung in mehrere Standorte in unterschiedlichen Mitgliedstaaten, muss der Antragsteller die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten, in denen die weiteren aufnehmenden Niederlassungen ansässig sind, davon in Kenntnis setzen, damit diese leichter Überprüfungen durchführen können.

(17) Diese Richtlinie sollte nicht das Recht der Mitgliedstaaten berühren, **im Einklang mit Artikel 79 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union** festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen.

**(17a) Zur Bekämpfung des etwaigen Missbrauchs dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten den Aufenthaltstitel eines konzernintern entsandten Arbeitnehmers ablehnen, widerrufen oder nicht verlängern können, wenn die aufnehmende Niederlassung hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde, die Einreise von konzernintern entsandten Arbeitnehmern zu erleichtern, und/oder keiner echten Tätigkeit nachgeht.**

*(17aa) Es ist Ziel dieser Richtlinie, die Mobilität konzernintern entsandter Arbeitnehmer innerhalb der EU zu erleichtern und den mit Entsendungen in mehrere Mitgliedstaaten einhergehenden Verwaltungsaufwand zu verringern. Deshalb wird mit dieser Richtlinie eine spezifische Regelung für die Mobilität innerhalb der EU eingeführt, nach der der Inhaber eines von einem Mitgliedstaat ausgestellten gültigen Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer im Einklang mit den Bestimmungen über die kurz- und langfristige Mobilität gemäß dieser Richtlinie in einen oder mehrere Mitgliedstaaten einreisen, sich dort aufhalten und dort arbeiten darf. Die kurzfristige Mobilität im Sinne dieser Richtlinie sollte Aufenthalte in anderen Mitgliedstaaten als dem Mitgliedstaat, der den Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ausgestellt hat, mit einer Dauer von bis zu 90 Tagen je Mitgliedstaat erfassen. Die langfristige Mobilität im Sinne dieser Richtlinie sollte Aufenthalte in anderen Mitgliedstaaten als dem Mitgliedstaat, der den Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ausgestellt hat, mit einer Dauer von mehr als 90 Tagen je Mitgliedstaat erfassen. Um einer Umgehung der Unterscheidung zwischen kurz- und langfristiger Mobilität vorzubeugen, sollte die kurzfristige Mobilität im selben Mitgliedstaat auf höchstens 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen beschränkt werden und sollte es nicht möglich sein, dass gleichzeitig mit der Unterrichtung über eine kurzfristige Mobilität ein Antrag auf langfristige Mobilität gestellt wird. Stellt sich nach Beginn der kurzfristigen Mobilität eines konzernintern entsandten Arbeitnehmers heraus, dass eine langfristige Mobilität erforderlich ist, so kann der zweite Mitgliedstaat verlangen, dass der Antrag mindestens 20 Tage vor Ablauf der Dauer der kurzfristigen Mobilität gestellt wird.*

*(17aaa) Zwar sollten mit der spezifischen Mobilitätsregelung im Rahmen dieser Richtlinie eigenständige Regeln für die Einreise und den Aufenthalt von Arbeitnehmern erlassen werden, die konzernintern zu Arbeitszwecken in andere Mitgliedstaaten als den Mitgliedstaat entsandt werden, der den Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ausgestellt hat, jedoch gelten weiterhin alle anderen in den einschlägigen Bestimmungen des Schengen-Besitzstands festgelegten Regeln für das Überschreiten von Grenzen durch Personen.*

*(17b) Üben konzernintern entsandte Arbeitnehmer ihr Recht auf Mobilität aus, so sollte der zweite Mitgliedstaat unter bestimmten Bedingungen imstande sein,*

***Maßnahmen gegen die Tätigkeiten des konzernintern entsandten Arbeitnehmers zu ergreifen, die gegen die einschlägigen Bestimmungen dieser Richtlinie verstoßen.***

- (18) Im Falle der Nichteinhaltung der in dieser Richtlinie enthaltenen ***Bestimmungen*** sollten die Mitgliedstaaten ***wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen***, z.B. Geldbußen, vorsehen. ***Diese Sanktionen könnten unter anderem Sanktionen nach Artikel 7 der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, umfassen.*** Die Sanktionen könnten gegen die aufnehmende Niederlassung ***in dem betreffenden Mitgliedstaat*** verhängt werden.
- (19) Ein einheitliches Antragsverfahren, das zur Erteilung einer kombinierten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis führt, sollte dazu beitragen, die derzeit unterschiedlichen Regeln in den Mitgliedstaaten zu vereinfachen.
- (20) Für diesen Zweck anerkannte ***Niederlassungen oder*** Unternehmensgruppen können in den Genuss von ***vereinfachten*** Verfahren gelangen. Die Anerkennung sollte ***regelmäßig bewertet werden.***
- (21) Hat ein Mitgliedstaat die Zulassung eines Drittstaatsangehörigen, der die Kriterien dieser Richtlinie erfüllt, beschlossen, so ist diesem ein besonderer Aufenthaltstitel – der sogenannte Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer – zu erteilen, der ihn berechtigt, seinen Entsendungsauftrag unter bestimmten Bedingungen in mehreren, zum gleichen transnationalen Unternehmen gehörenden Niederlassungen, die auch in anderen Mitgliedstaaten ansässig sein können, zu erfüllen.
- (21aa) ***Wenn ein Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer von einem Mitgliedstaat ausgestellt wird, der den Schengen-Besitzstand nicht uneingeschränkt anwendet, und der konzernintern entsandte Arbeitnehmer im Rahmen einer Mobilität eine Außengrenze im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 562/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates (Schengener Grenzkodex) überschreitet, sollte ein Mitgliedstaat berechtigt sein, einen Nachweis darüber zu verlangen, dass der konzernintern entsandte Arbeitnehmer in sein***

*Hoheitsgebiet für den Zweck einer konzerninternen Entsendung einreist. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten, die den Schengen-Besitzstand uneingeschränkt anwenden, beim Überschreiten einer Außengrenze durch eine Person das Schengener Informationssystem konsultieren und die Einreise verweigern oder die Mobilität ablehnen, wenn es sich um eine Person handelt, die gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1987/2006 (SIS II) in diesem System zur Einreise- oder Aufenthaltsverweigerung ausgeschrieben ist.*

*(21b) Die Mitgliedstaaten sollten in der Lage sein, zusätzliche Angaben in Papierform zu machen oder solche Daten in elektronischer Form gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 und deren Anhang Buchstabe a Nummer 16 zu speichern, damit sie genauere Informationen über die Beschäftigung während der konzerninternen Entsendung vorlegen können. Die Bereitstellung dieser zusätzlichen Angaben sollte für die Mitgliedstaaten fakultativ sein und keine zusätzliche Anforderung darstellen, die das Verfahren für eine kombinierte Erlaubnis und das einheitliche Antragsverfahren aushöhlen.*

*(21ba) Diese Richtlinie sollte konzernintern entsandte Arbeitnehmer nicht daran hindern, an Standorten von Kunden innerhalb des Mitgliedstaats, in dem auch die aufnehmende Niederlassung liegt, eine spezifische Beschäftigung auszuüben, sofern sie im Einklang mit den in diesem Mitgliedstaat für derartige Beschäftigungen geltenden Bestimmungen steht.*

(22) Diese Richtlinie lässt die Bedingungen für die Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen von Artikel 56 AEUV unberührt. Insbesondere sollte diese Richtlinie nicht die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen berühren, die gemäß 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 für Arbeitnehmer gelten, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat zum Zweck der Erbringung einer Dienstleistung in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt werden. Diese Richtlinie gilt nicht für Drittstaatsangehörige, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen nach Maßgabe der Richtlinie 96/71/EG entsandt werden. Drittstaatsangehörige, die im Besitz eines Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer sind, können sich nicht auf die Bestimmungen 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 berufen. Diese Richtlinie sollte im Einklang mit Artikel 1 Absatz 4 der Richtlinie 96/71/EG Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat keine günstigere Behandlung zuteil werden lassen als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat.

- (22b) *Ist ein Visum erforderlich und erfüllt der Drittstaatsangehörige die Bedingungen für die Ausstellung eines Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, so sollte der Mitgliedstaat dem Drittstaatsangehörigen jede denkbare Erleichterung zur Erlangung des benötigten Visums gewähren und eine wirksame Zusammenarbeit der zuständigen Behörden zu diesem Zweck sicherstellen.*
- (23) *Ein angemessener Sozialversicherungsschutz für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, der gegebenenfalls Leistungen für deren Familienangehörige einschließt, ist für die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeits- und Lebensbedingungen während des Aufenthalts in der Union von Bedeutung. In Bezug auf die Zweige der sozialen Sicherheit nach der Definition in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit<sup>1</sup> ist Gleichbehandlung gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu gewährleisten. Die Richtlinie bewirkt keine Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die soziale Sicherheit. Die Richtlinie ist auf die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Personen, die in ihren persönlichen Geltungsbereich fallen, beschränkt. Das Recht auf Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit gilt für Drittstaatsangehörige, die die objektiven und nicht diskriminierenden Bedingungen erfüllen, die in den Rechtsvorschriften des aufnehmenden Mitgliedstaats im Hinblick auf Anschluss und Anspruch auf Leistungen der sozialen Sicherheit festgelegt sind. In vielen Mitgliedstaaten wird das Recht auf Familienleistungen von einer gewissen Bindung an den Mitgliedstaat abhängig gemacht, da mit den Leistungen eine positive demografische Entwicklung gefördert werden soll, um sicherzustellen, dass es in diesem Mitgliedstaat auch künftig genug Arbeitskräfte gibt. Diese Richtlinie berührt daher nicht das Recht*

*der Mitgliedstaaten, die Gleichbehandlung in Bezug auf Familienleistungen unter bestimmten Bedingungen einzuschränken, da sich der konzernintern entsandte Arbeitnehmer und die ihn begleitende Familie vorübergehend im ersten Mitgliedstaat aufhalten. Die Gewährung von Sozialleistungsansprüchen sollte unbeschadet der Bestimmungen in nationalen Rechtsvorschriften und/oder bilateralen Abkommen zur Anwendung der Rechtsvorschriften des Herkunftslands über die soziale Sicherheit erfolgen. Jedoch sollten bilaterale Abkommen oder nationale Rechtsvorschriften über Sozialleistungsansprüche von konzernintern entsandten Arbeitnehmern, die nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie angenommen werden, keine ungünstigere Behandlung vorsehen als sie den Staatsangehörigen des Mitgliedstaates, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, zusteht. Unter Berücksichtigung derartiger Abkommen oder nationaler Rechtsvorschriften könnte es beispielsweise im Interesse des konzernintern entsandten Arbeitnehmers liegen, dem Sozialversicherungssystem seines Herkunftslandes angeschlossen zu bleiben, wenn eine Unterbrechung der Mitgliedschaft sich negativ auf seine Ansprüche auswirken oder zu Kosten für einen doppelten Versicherungsschutz führen würde. Den Mitgliedstaaten sollte immer die Möglichkeit offen stehen, einem konzernintern entsandten Arbeitnehmer günstigere Sozialversicherungsbedingungen zu gewähren. Die Rechte von Hinterbliebenen, die einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung von einem konzernintern entsandten Arbeitnehmer ableiten, wenn sie in einem Drittland wohnhaft sind, bleiben von dieser Richtlinie unberührt.*

- (23a)** *Im Falle der Mobilität zwischen Mitgliedstaaten sollte die Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen<sup>2</sup>, entsprechend Anwendung finden.* Diese Richtlinie sollte Drittstaatsangehörigen mit Ansprüchen in mehreren Mitgliedstaaten nicht mehr Sozialleistungsansprüche gewähren als die, die in den bestehenden Rechtsvorschriften der Union bereits vorgesehen sind.

---

<sup>1</sup> ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1.

<sup>2</sup> ABl. L 344 vom 29.12.2010, S. 1.

- (24) Um die mit dieser Richtlinie eingeführten besonderen Vorschriften attraktiver zu machen und die Entfaltung aller erwarteten Vorteile für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Union zu ermöglichen, sollten konzernintern entsandten Arbeitnehmern aus Drittstaaten im ersten Mitgliedstaat, der ihnen den Aufenthaltstitel auf der Grundlage dieser Richtlinie erteilt hat, günstige Bedingungen für die Familienzusammenführung gewährt werden. Mit diesem Anspruch würde für potenzielle konzernintern entsandte Arbeitnehmer ein wesentliches Hindernis für die Annahme eines Entsendungsauftrags wegfallen. Zwecks Wahrung der Einheit der Familie sollten Familienangehörige gemeinsam mit dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat einreisen können, wobei die rechtlichen Bedingungen des betreffenden Mitgliedstaats gelten, **und ihr Zugang zum Arbeitsmarkt sollte erleichtert werden.**
- (24a) ***Um die rasche Bearbeitung der Anträge zu erleichtern, sollten die Mitgliedstaaten dem elektronischen Informationsaustausch und der elektronischen Übermittlung relevanter Dokumente den Vorzug geben, sofern nicht technische Schwierigkeiten auftreten oder wesentliche Interessen dem entgegenstehen.***
- (24b) ***Bei der Entgegennahme und Übermittlung von Unterlagen und Daten sind die einschlägigen Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften zu beachten.***
- (25) Die Richtlinie gilt nicht für Drittstaatsangehörige, die zur Durchführung eines Forschungsprojekts einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat beantragen, da für sie die Richtlinie 2005/71/EG des Rates vom 12. Oktober 2005 über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung<sup>1</sup> maßgebend ist.
- (26) Da die Ziele der vorgeschlagenen Maßnahmen, namentlich die Einführung eines besonderen Zulassungsverfahrens und die Festlegung von Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von konzernintern entsandten Drittstaatsangehörigen, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können und aufgrund des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahmen besser auf Unionsebene erreicht werden können, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der

Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

- (27) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, wie sie **■** mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden, *die ihrerseits auf den Rechten fußt, die sich aus den von der Union und dem Europarat beschlossenen Sozialchartas ableiten.*
- (27a) *Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in dem bzw. denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen einzelstaatlicher Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt.*
- (28) Nach den Artikeln 1 und 2 des dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union beigefügten Protokolls Nr. 21 über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands hinsichtlich des Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts und unbeschadet des Artikels 4 dieses Protokolls beteiligen sich diese Mitgliedstaaten nicht an der Annahme dieser Richtlinie und sind weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet. **■**
- (29) Nach den Artikeln 1 und 2 des dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union beigefügten Protokolls Nr. 22 über die Position Dänemarks beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Richtlinie und ist weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

---

<sup>1</sup> ABl. L 289 vom 3.11.2005, S. 15.

KAPITEL I  
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1  
Gegenstand

Ziel dieser Richtlinie ist

- a) die Festlegung der Bedingungen für die Einreise von Drittstaatsangehörigen und ihren Familienangehörigen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten für den Aufenthalt von mehr als **90 Tagen** im Rahmen einer konzerninternen Entsendung **sowie die Festlegung ihrer Rechte**;
- b) die Festlegung der Bedingungen für die Einreise der unter Buchstabe a genannten Drittstaatsangehörigen in andere Mitgliedstaaten als dem ersten Mitgliedstaat, der den Drittstaatsangehörigen auf der Grundlage dieser Richtlinie einen **Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer** erteilt hat, und für ihren Aufenthalt **sowie die Festlegung ihrer Rechte**.

Artikel 2  
Anwendungsbereich

- 1. Die Richtlinie gilt für Drittstaatsangehörige, die **zum Zeitpunkt der Antragstellung** ihren Wohnsitz außerhalb des Hoheitsgebiets eines EU-Mitgliedstaats haben und im Rahmen einer konzerninternen Entsendung **als Führungs- oder Fachkraft oder als Trainee gemäß dieser Richtlinie** einen Antrag auf Zulassung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats stellen **oder die Zulassung erhalten haben**.
- 2. Diese Richtlinie gilt nicht für **Drittstaatsangehörige**,
  - a) die einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat im Sinne der Richtlinie 2005/71/EG beantragen;
  - b) **denen** aufgrund von Abkommen zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und Drittstaaten andererseits Freizügigkeitsrechte gewährt werden, die denen der Bürger der Union entsprechen, oder die in einem Unternehmen mit Sitz in einem dieser Drittstaaten beschäftigt sind;

- c) *die im Rahmen der* **■** *Richtlinie 96/71/EG entsandt werden;*
  - ca) *die selbständig erwerbstätig sind;*
  - cb) *die im Auftrag von Arbeitsvermittlern, Leiharbeitsunternehmen oder sonstigen Unternehmen arbeiten, die Arbeitnehmer zur Arbeit unter der Aufsicht und Leitung eines anderen Unternehmens vermitteln;*
  - cc) *die als Vollzeitstudenten zugelassen werden oder die im Rahmen ihres Studiums eine kurze praktische Ausbildung unter Aufsicht erhalten.*
3. *Diese Richtlinie gilt unbeschadet des Rechts der Mitgliedstaaten, andere Aufenthaltstitel als den in dieser Richtlinie geregelten Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer für die Zwecke der Beschäftigung für Drittstaatsangehörige auszustellen, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen.*

### Artikel 3

#### Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) "Drittstaatsangehöriger" jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist;
- b) "konzerninterne Entsendung" die befristete Entsendung – *für die Zwecke der beruflichen Tätigkeit oder für Schulungszwecke* – eines zum Zeitpunkt der Antragstellung außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten wohnhaften Drittstaatsangehörigen durch ein außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten ansässiges Unternehmen, mit dem der Arbeitnehmer *vor der Entsendung und für deren Dauer einen Arbeitsvertrag* geschlossen hat, in eine Niederlassung, die zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehört und ihren Sitz im Hoheitsgebiet *des betreffenden Mitgliedstaats* hat, *und gegebenenfalls die Mobilität zwischen aufnehmenden Niederlassungen, die in einem oder mehreren zweiten Mitgliedstaaten ansässig sind;*

- c) "konzernintern entsandter Arbeitnehmer" einen Drittstaatsangehörigen, **der zum Zeitpunkt der Stellung des Antrags auf einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten wohnhaft ist und** der innerhalb einer Unternehmensgruppe entsandt wird;
- d) "aufnehmende Niederlassung" die Niederlassung, **in die der Drittstaatsangehörige entsandt wird** (ungeachtet ihrer Rechtsform) und die im Hoheitsgebiet eines **betroffenen** Mitgliedstaats **nach nationalem Recht** ansässig ist;
- e) "Führungskraft" eine in einer Schlüsselposition beschäftigte Person, die **in erster Linie** die aufnehmende Niederlassung leitet und hauptsächlich unter der allgemeinen Aufsicht des Leitungsorgans oder der Anteilseigner oder gleichwertiger Personen steht und von ihnen allgemeine Weisungen erhält; diese Position schließt Folgendes mit ein: Leitung der aufnehmenden Niederlassung oder einer Abteilung oder Unterabteilung der aufnehmenden Niederlassung, Überwachung und Kontrolle der Arbeit des sonstigen Aufsicht führenden Personals und der Fach- und Führungskräfte, Befugnis zur Empfehlung einer Anstellung, Entlassung oder sonstigen personellen Maßnahme;
- f) "Fachkraft" eine **innerhalb der Unternehmensgruppe tätige** Person, die über für die **Tätigkeitsbereiche, die Verfahren oder die Verwaltung** der aufnehmenden Niederlassung wesentliche **Fachkenntnisse** verfügt. **Bei der Bewertung dieser Kenntnisse werden** nicht nur die für die aufnehmende Niederlassung charakteristischen Fachkenntnisse berücksichtigt, sondern es wird auch berücksichtigt, ob die Person über ein hohes Qualifikationsniveau, **einschließlich einer angemessenen Berufserfahrung**, für bestimmte Arbeiten oder **Tätigkeiten** verfügt, die spezifische technische Kenntnisse – **einschließlich der etwaigen Zugehörigkeit zu einem zulassungspflichtigen Beruf** – erfordern;
- g) "Trainee" eine Person mit einem **Hochschulabschluss, die in eine aufnehmende Niederlassung entsandt wird, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern oder sich branchenspezifisch, technisch oder methodisch fortzubilden, und die während der Entsendung entlohnt wird**;

I

- i) "Familienangehörige" die in Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2003/86/EG des Rates<sup>1</sup> genannten Drittstaatsangehörigen;
- j) "Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer" **eine** Genehmigung mit **dem Eintrag der Abkürzung "ICT"**, die ihren Inhaber berechtigt, **auf der Grundlage dieser Richtlinie im Hoheitsgebiet des ersten Mitgliedstaats** seinen Wohnsitz zu nehmen und dort zu arbeiten;
- ja) **"Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität" eine Genehmigung mit dem Eintrag des Begriffs "mobiler konzernintern entsandter Arbeitnehmer (ICT)", die den Inhaber eines Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer berechtigt**, auf der Grundlage dieser Richtlinie **im Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats** seinen Wohnsitz zu nehmen und dort zu arbeiten;
- k) "einheitliches Antragsverfahren" das Verfahren, das auf der Grundlage eines Antrags eines Drittstaatsangehörigen auf Aufenthalt und Arbeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zu einer Entscheidung bezüglich **dieses** Zulassungsantrags führt;
- l) "Unternehmensgruppe" zwei oder mehr Unternehmen, die nach einzelstaatlichem Recht insofern als miteinander verbunden gelten, als ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt oder über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann **oder beide Unternehmen unter einheitlicher Leitung des Mutterunternehmens stehen**;
- m) "erster Mitgliedstaat" den Mitgliedstaat, der einem Drittstaatsangehörigen als erster **einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer** auf der Grundlage dieser Richtlinie **ausstellt**;
- n) **"zweiter Mitgliedstaat" jeden Mitgliedstaat, in dem der konzernintern entsandte Arbeitnehmer sein Recht auf Mobilität im Sinne dieser Richtlinie auszuüben gedenkt oder ausübt und der nicht der erste Mitgliedstaat ist**;

---

<sup>1</sup> ABl. L 251 vom 3.10.2003, S. 12.

- o) **"reglementierter Beruf" einen reglementierten Beruf im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 2005/36/EG.**

#### Artikel 4

#### Günstigere Bestimmungen

1. Von dieser Richtlinie unberührt bleiben günstigere Bestimmungen in
  - a) einschlägigen Rechtsvorschriften der Union, einschließlich bilateraler und multilateraler Vereinbarungen zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren Drittstaaten andererseits;
  - b) bilateralen oder multilateralen Vereinbarungen zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten und einem oder mehreren Drittstaaten.
2. Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für Personen, auf die die Richtlinie Anwendung findet, in Bezug auf Artikel 3 Buchstabe i und die Artikel 12, 14 und 15 günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten.

#### KAPITEL II

#### ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

#### Artikel 5

#### Zulassungskriterien

1. Unbeschadet des Artikels 10 muss ein Drittstaatsangehöriger, der die Zulassung auf der Grundlage dieser Richtlinie beantragt, **oder die aufnehmende Niederlassung** folgende Bedingungen erfüllen:
  - a) Er muss nachweisen, dass die aufnehmende Niederlassung und das Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehören;
  - b) er muss nachweisen, dass er unmittelbar vor dem Zeitpunkt der konzerninternen Entsendung mindestens **3 bis 12 Monate ohne Unterbrechung (Führungs- und Fachkräfte) bzw. mindestens 3 bis 6 Monate ohne Unterbrechung (Trainees)** in der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt war.

- c) er muss *einen Arbeitsvertrag und erforderlichenfalls* ein Beschäftigungsangebot des Arbeitgebers *mit Angaben zu folgenden Aspekten vorlegen:*
- i) *Einzelheiten zur* Dauer der Entsendung und *zum* Standort der aufnehmenden Niederlassung bzw. Niederlassungen;
  - ii) Nachweis, dass *er* eine Position als Führungskraft, Fachkraft oder Trainee in der bzw. den aufnehmenden Niederlassung(en) in dem betreffenden Mitgliedstaat innehat;
  - iii) Höhe des Gehalts *und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Dauer der Entsendung;*
  - v) *Nachweis, dass er nach Beendigung seines Entsendungsverhältnisses in eine Niederlassung zurückkehren kann, die der gleichen Unternehmensgruppe angehört und in einem Drittstaat ansässig ist;*
- d) er muss nachweisen, dass *er* als Führungs- oder Fachkraft über die berufliche Qualifikation *und Erfahrung* und *als Trainee über einen Hochschulabschluss* verfügt, die bzw. der in der *aufnehmenden Niederlassung*, in die er entsandt werden soll, erforderlich ist;
- e) er muss *gegebenenfalls* anhand von Dokumenten nachweisen, dass *er* die nach einzelstaatlichem Recht *des betreffenden Mitgliedstaats* für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, *auf die sich der Antrag bezieht*, erfüllt;
- f) er muss sein nach einzelstaatlichem Recht gültiges Reisedokument und gegebenenfalls einen Visumantrag oder ein Visum vorlegen; *die Mitgliedstaaten können verlangen, dass die Gültigkeitsdauer des Reisedokuments mindestens der Dauer entsprechen muss, für die der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ursprünglich erteilt wird;*

g) unbeschadet bilateraler Abkommen muss er nachweisen, dass er für die Zeiten, in denen kein solcher Versicherungsschutz und kein damit verbundener Leistungsanspruch in Verbindung mit oder aufgrund der **in dem betreffenden Mitgliedstaat ausgeübten** Beschäftigung besteht, eine Krankenversicherung hat oder, wenn dies im nationalen Recht vorgesehen ist, dass eine derartige Krankenversicherung beantragt wurde; der Versicherungsschutz muss sich auf alle Risiken erstrecken, die normalerweise für Staatsangehörige des betreffenden Mitgliedstaats abgedeckt sind.

**1a. Die Mitgliedstaaten können dem Antragsteller vorschreiben, dass er die in Absatz 1 Buchstaben a, c, d, e und g genannten Unterlagen in der Sprache des betreffenden Mitgliedstaats vorlegt.**

**1b. Die Mitgliedstaaten können dem Antragsteller vorschreiben, dass er spätestens zum Zeitpunkt der Ausstellung des Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer die Anschrift des betreffenden Drittstaatsangehörigen im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats angibt.**

2. Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass

**a) alle Bedingungen gemäß den Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, die für entsandte Arbeitnehmer in vergleichbaren Situationen in den entsprechenden Beschäftigungsbranchen gelten, während der Entsendung des konzernintern entsandten Arbeitnehmers hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit Ausnahme des Gehalts erfüllt sein müssen.**

in Ermangelung eines Systems der **Allgemeinverbindlichkeits**erklärung von Tarifverträgen **können die Mitgliedstaaten Tarifverträge zugrunde zu legen, die allgemein für alle vergleichbaren Unternehmen im geografischen Gebiet und die betreffende Berufsgruppe oder den betreffenden Industriezweig gelten, und/oder Tarifverträge, die auf einzelstaatlicher Ebene von den repräsentativsten Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen wurden und im gesamten Hoheitsgebiet Anwendung finden;**

- b) *das während der Entsendung dem Drittstaatsangehörigen gewährte Gehalt nicht ungünstiger als das Gehalt sein darf, das den Staatsangehörigen des betreffenden aufnehmenden Mitgliedstaats in vergleichbaren Positionen gemäß den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem Mitgliedstaat, in dem die aufnehmende Niederlassung ansässig ist, gewährt wird.*
- 2b. *Auf der Grundlage der gemäß Absatz 1 vorgelegten Unterlagen können die Mitgliedstaaten verlangen, dass der konzernintern entsandte Arbeitnehmer während seines Aufenthalts über Finanzmittel verfügen muss, die ohne Inanspruchnahme der Sozialhilfesysteme der Mitgliedstaaten für seinen eigenen Lebensunterhalt und den seiner Familienangehörigen ausreichen.*
3. Zusätzlich zu den Nachweisen gemäß den Absätzen 1 und 2 *kann* von Drittstaatsangehörigen, die eine Zulassung als Trainee beantragen, *verlangt werden*, dass sie einen Traineevertrag vorlegen, *der im Zusammenhang mit der Vorbereitung auf ihre künftige Position in der Unternehmensgruppe steht* und der unter anderem eine Beschreibung des Traineeprogramms umfasst, *die zeigt, dass der Zweck des Aufenthalts darin besteht, den Angestellten zum Zweck seiner beruflichen Entwicklung oder mit Blick auf Geschäftstechniken oder -methoden fortzubilden*, sowie Angaben zur Dauer des Programms und zu den Bedingungen, unter denen der Antragsteller im Rahmen des Programms ausgebildet wird, enthält.
- I**
5. Jede *während des Antragsverfahrens eingetretene* Änderung, die Auswirkungen auf die in diesem Artikel festgelegten Zulassungsbedingungen hat, ist *vom Antragsteller* den zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats mitzuteilen.
- 5a. *Drittstaatsangehörigen, die als Bedrohung für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit angesehen werden, ist die Zulassung für die Zwecke dieser Richtlinie zu verweigern.*

*Artikel 5a*  
*Zulassungsquoten*

***Die Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, im Einklang mit Artikel 79 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen. Auf dieser Grundlage und für die Zwecke dieser Richtlinie kann ein Antrag auf einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer entweder als unzulässig angesehen oder abgelehnt werden.***

#### Artikel 6

#### Ablehnungsgründe

1. Die Mitgliedstaaten lehnen einen Antrag ***in folgenden Fällen*** ab:
  - a) Artikel 5 ***wurde nicht eingehalten,***  
oder
  - b) die vorgelegten Dokumente wurden in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert,  
  
***oder***
  - c) ***die aufnehmende Niederlassung wurde hauptsächlich zu dem Zweck gegründet, die Einreise von konzernintern entsandten Arbeitnehmern zu erleichtern,***  
  
***oder***
  - d) ***die Höchstdauer des Aufenthalts gemäß Artikel 10a Absatz 1 wurde erreicht.***
- 1a. ***Die Mitgliedstaaten lehnen gegebenenfalls einen Antrag ab, wenn gegen den Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung nach einzelstaatlichem Recht Sanktionen wegen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und/oder illegaler Beschäftigung verhängt wurden.***
2. Die Mitgliedstaaten ***können*** einen Antrag ablehnen, wenn
  - a) ***der Arbeitgeber seinen rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherung, die Steuern, die Arbeitnehmerrechte oder die Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen nicht nachgekommen ist***

*oder*

*b) das Unternehmen des Arbeitgebers oder der aufnehmenden Niederlassung sich gemäß den nationalen Insolvenzgesetzen in Abwicklung befindet oder abgewickelt worden ist oder wenn keine Geschäftstätigkeit ausgeübt wird*

*oder*

*c) durch die vorübergehende Präsenz des konzernintern entsandten Arbeitnehmers ein Eingreifen in oder eine anderweitige Einflussnahme auf arbeitsrechtliche bzw. betriebliche Auseinandersetzungen oder Verhandlungen bezweckt oder bewirkt wird.*

3. Die Mitgliedstaaten können einen Antrag *auf Zulassung in einen Mitgliedstaat zum Zwecke dieser Richtlinie aus den in Artikel 10a Absatz 2 genannten* Gründen ablehnen.

*3a. Unbeschadet des Absatzes 1 müssen die Mitgliedstaaten vor jeder Entscheidung, einen Antrag abzulehnen, die konkreten Umstände des Einzelfalls berücksichtigen und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einhalten.*

#### Artikel 7

##### Entzug oder Nichtverlängerung des Aufenthaltstitels

1. Die Mitgliedstaaten entziehen einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer **■**, wenn

a) sie in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurde

*oder*

b) der Aufenthalt des *konzernintern entsandten Arbeitnehmers* anderen Zwecken dient als denen, für die ihm ursprünglich eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde,

*oder*

- c) *die aufnehmende Niederlassung hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde, die Einreise von konzernintern entsandten Arbeitnehmern zu erleichtern.*
- 1a. *Die Mitgliedstaaten entziehen gegebenenfalls einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, wenn gegen den Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung nach einzelstaatlichem Recht Sanktionen wegen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit oder illegaler Beschäftigung verhängt wurden.*
2. Die Mitgliedstaaten *verweigern die Verlängerung eines Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, wenn*
- a) *sie in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurde*
- oder*
- b) *der Aufenthalt des konzernintern entsandten Arbeitnehmers anderen Zwecken dient als denen, für die ihm ursprünglich eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde,*
- oder*
- c) *die aufnehmende Niederlassung hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde, die Einreise von konzernintern entsandten Arbeitnehmern zu erleichtern,*
- oder*
- d) *die Höchstdauer des Aufenthalts gemäß Artikel 10a Absatz 1 erreicht wurde.*
- 2a. *Die Mitgliedstaaten verweigern gegebenenfalls die Verlängerung eines Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, wenn gegen den Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung nach einzelstaatlichem Recht Sanktionen wegen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit oder illegaler Beschäftigung verhängt wurden.*

3. **Die Mitgliedstaaten** dürfen einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer entziehen oder nicht verlängern, wenn
- a) die **Kriterien** gemäß Artikel 5 nicht erfüllt werden oder nicht mehr erfüllt sind;
  - oder
  - b) **der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung seinen bzw. ihren rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherung, die Steuern, die Arbeitnehmerrechte oder die Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen nicht nachgekommen ist;**
  - oder
  - c) **das Unternehmen des Arbeitgebers oder der aufnehmenden Niederlassung sich gemäß den nationalen Insolvenzgesetzen in Abwicklung befindet oder abgewickelt worden ist oder wenn keine Geschäftstätigkeit ausgeübt wird**
  - oder
  - d) **der konzernintern entsandte Arbeitnehmer die Regeln für die Mobilität gemäß den Artikeln 16a und 16b nicht eingehalten hat.**
- 3a. **Unbeschadet der Absätze 1 und 2 müssen die Mitgliedstaaten vor jeder Entscheidung, einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer zu entziehen oder seine Verlängerung zu verweigern, die konkreten Umstände des Einzelfalls berücksichtigen und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einhalten.**

Artikel 8  
Sanktionen

1. Die Mitgliedstaaten können die aufnehmende Niederlassung zur Verantwortung ziehen **■**, wenn die **in dieser Richtlinie festgelegten** Zulassungs-, Aufenthalts- und Mobilitätsbedingungen nicht eingehalten werden.
2. **Wird die aufnehmende Niederlassung gemäß Absatz 1 zur Verantwortung gezogen, so legt der betreffende Mitgliedstaat Sanktionen fest. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.**

3. ***Die Mitgliedstaaten legen Maßnahmen zur Vermeidung möglichen Missbrauchs und zur Ahndung von Verstößen fest. Dazu gehören Kontroll-, Bewertungs- und gegebenenfalls Inspektionsmaßnahmen im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Verwaltungsgepflogenheiten.***

## KAPITEL III

### VERFAHREN UND AUFENTHALTSTITEL

#### Artikel 9

##### Zugang zu Informationen

1. Die Mitgliedstaaten stellen den ***Antragstellern die Informationen*** zu allen im Rahmen der Antragstellung beizubringenden Nachweise sowie Informationen zu Einreise und Aufenthalt, einschließlich der damit verbundenen Rechte, ***Pflichten und Verfahrensgarantien des konzernintern entsandten Arbeitnehmers und seiner Familienangehörigen in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Die Mitgliedstaaten stellen zudem in leicht zugänglicher Weise Informationen zu den Verfahren zur Verfügung, die für die kurzfristige Mobilität nach Artikel 16a Absatz 2 und die langfristige Mobilität nach Artikel 16b Absatz 1 anzuwenden sind.***
2. ***Die betreffendem Mitgliedstaat stellen der aufnehmenden Niederlassung Informationen über das Recht der Mitgliedstaaten, Sanktionen gemäß Artikel 8 und Artikel 16c zu verhängen, zur Verfügung.***

Artikel 10  
Zulassungsanträge

1. Die Mitgliedstaaten legen fest, ob ein Antrag vom Drittstaatsangehörigen oder von der aufnehmenden Niederlassung zu **stellen** ist. **Die Mitgliedstaaten können auch entscheiden, einen Antrag von einem der beiden zuzulassen.**
2. Der Antrag wird **gestellt**, solange der Drittstaatsangehörige seinen Wohnsitz außerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaats hat, in den eine Zulassung beantragt wird.
3. Der Antrag ist an die Behörden des Mitgliedstaats zu **stellen**, in dem sich der entsandte Arbeitnehmer **zuerst aufhalten** wird. **Im Falle von Mobilität ist der Antrag an die Behörden des Mitgliedstaats zu stellen, in dem der insgesamt längste Aufenthalt während der Entsendung stattfinden wird.**
4. Die Mitgliedstaaten benennen die **Behörden**, die für die Anträge und die Erteilung der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer zuständig sind.
5. Der **Antragsteller** hat das **Recht, seinen Antrag** in einem einheitlichen Antragsverfahren zu stellen.
6. **I**
7. Vereinfachte Verfahren **in Bezug auf die Ausstellung von Aufenthaltstiteln für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, die Erteilung einer Erlaubnis für Langzeitmobilität, die Ausstellung der Aufenthaltstitel von Familienangehörigen eines konzernintern entsandten Arbeitnehmers sowie von Visa** können für **Niederlassungen oder** für Unternehmensgruppen vorgesehen werden, die von den Mitgliedstaaten im Einklang mit ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften **oder Verwaltungspraktiken** für diesen Zweck anerkannt wurden.

Die Anerkennung wird **regelmäßig überprüft**.

8. Die vereinfachten Verfahren nach Absatz 7 umfassen **mindestens**:
- a) die Entbindung des Antragstellers von der Anforderung, **einige der** in Artikel 5 **oder Artikel 16b Absatz 2 Buchstabe a** genannten **Nachweise** vorzulegen,  
**und/oder**
  - b) ein beschleunigtes Zulassungsverfahren mit Erteilung der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer **und der Erlaubnis für Langzeitmobilität** innerhalb kürzerer Zeit als in Artikel 12 Absatz 1 **oder in Artikel 16b Absatz 2** vorgesehen  
**und/oder**
  - c) **vereinfachte und/oder beschleunigte Verfahren in Bezug auf die Erteilung der erforderlichen Visa.**
9. **Niederlassungen oder** Unternehmensgruppen, **die** im Einklang mit Absatz 7 anerkannt wurden, haben der zuständigen Behörde **unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 30 Tagen** jede Änderung zu melden, die sich auf die Anerkennungsbedingungen auswirkt.
10. Die Mitgliedstaaten sehen angemessene Sanktionen – einschließlich des Entzugs der Anerkennung – vor, falls der **zuständigen Behörde** eine Änderung nicht **gemeldet wird**.

#### **Artikel 10a**

##### **Dauer einer konzerninternen Entsendung**

1. **Die Höchstdauer der Entsendung in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten beträgt für Führungskräfte und Fachkräfte drei Jahre und für Trainees ein Jahr; danach müssen sie das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten verlassen, es sei denn, sie erhalten einen Aufenthaltstitel auf einer anderen Grundlage im Einklang mit einzelstaatlichen oder EU-Rechtsvorschriften.**
2. **Unbeschadet ihrer Verpflichtungen aus internationalen Vereinbarungen können die Mitgliedstaaten verlangen, dass zwischen dem Ende der in Absatz 1 genannten Höchstdauer einer Entsendung und der Einreichung eines neuen Antrags für**

***denselben Drittstaatsangehörigen für die Zwecke dieser Richtlinie in demselben Mitgliedstaat ein Zeitraum von bis zu sechs Monaten liegen muss.***

## Artikel 11

### Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer

1. Konzernintern entsandten Arbeitnehmern, die die Zulassungskriterien nach Artikel 5 erfüllen und deren Antrag von den zuständigen Behörden positiv beschieden wurde, wird ein Aufenthaltstitel erteilt.
2. Der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ist – je nachdem, welche Zeitspanne kürzer ist – mindestens ein Jahr oder für die Dauer der Entsendung in das Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats gültig und kann um höchstens drei Jahre bei Führungs- und Fachkräften oder um ein Jahr bei ***Trainees*** verlängert werden.
3. Der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer wird von den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats unter Verwendung des Einheitsformats gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates<sup>1</sup> ausgestellt. ■
4. Im Feld "Art des Titels" ***gemäß Buchstabe a Nummer 6.4 des Anhangs der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002*** tragen die Mitgliedstaaten "***konzernintern entsandter Arbeitnehmer (ICT)***" ein.

***Die Mitgliedstaaten können auch eine Angabe in ihrer bzw. ihren Amtssprache(n) hinzufügen.***

5. Die Mitgliedstaaten stellen keine zusätzlichen Titel aus, insbesondere keine weitere Arbeitserlaubnis.
6. ***Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Angaben zur Beschäftigung während der konzerninternen Entsendung des Drittstaatsangehörigen in Papierform machen und/oder solche Daten in elektronischer Form gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 und deren Anhang Buchstabe a Nummer 16 speichern.***

---

<sup>1</sup> ABl. L 157 vom 15.6.2002, S. 1.

7. *Der betreffende Mitgliedstaat gewährt den Drittstaatsangehörigen, deren Antrag angenommen wurde, jede Erleichterung zur Erlangung der vorgeschriebenen Visa.*

#### *Artikel 11a*

#### *Änderungen während des Aufenthalts*

*Jede während des Aufenthalts eingetretene Änderung, die Auswirkungen auf die in Artikel 5 festgelegten Zulassungsbedingungen hat, ist vom Antragsteller den zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats mitzuteilen.*

#### Artikel 12

#### Verfahrensgarantien

1. Die zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats entscheiden über den Antrag auf **■** einen *Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer oder auf Verlängerung* dieses Titels und teilen dem Antragsteller – nach den Verfahren der entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats – *so rasch wie möglich, jedoch spätestens 90 Tage* nach Eingang des vollständigen Antrags, schriftlich mit, wie sein Antrag beschieden wurde. **■**
2. Sind die Angaben *oder die Unterlagen* zur Begründung des Antrags *unvollständig*, so teilen die zuständigen Behörden dem Antragsteller innerhalb einer angemessenen Frist mit, welche zusätzlichen Informationen erforderlich sind, und legen eine angemessene Frist für deren Übermittlung fest. *Die in Absatz 1 genannte Frist wird ausgesetzt, bis die Behörden die verlangten zusätzlichen Informationen erhalten haben.*
3. Die Gründe für eine Entscheidung, einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer oder dessen Verlängerung nicht zuzulassen oder abzulehnen, werden dem Antragsteller schriftlich mitgeteilt. *Die Gründe für eine Entscheidung, einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer zu widerrufen, werden sowohl dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer als auch der aufnehmenden Niederlassung schriftlich mitgeteilt.*

4. Jede Entscheidung, den Antrag **nicht zuzulassen oder** abzulehnen, die Verlängerung zu verweigern oder einen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer zu widerrufen, kann in dem betreffenden Mitgliedstaat nach den nationalen Rechtsvorschriften gerichtlich angefochten werden. In der **schriftlichen** Mitteilung werden das **Gericht und/ oder die Verwaltungsinstanz, bei denen ein Rechtsbehelf eingelegt werden kann, und die Fristen für die Einlegung eines Rechtsbehelfs genannt.**
5. **Innerhalb des in Artikel 11 Absatz 2 genannten Zeitraums kann ein Antragsteller einen Antrag auf Verlängerung einreichen, bevor der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer abgelaufen ist. Die Mitgliedstaaten können für die Einreichung eines Antrags auf Verlängerung eine Frist von maximal 90 Tagen vor Ablauf des Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer festsetzen.**
6. **Wenn die Gültigkeit des Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer während des Verlängerungsverfahrens abläuft, gestatten die Mitgliedstaaten dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer, sich so lange weiter rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet aufzuhalten, bis die zuständigen Behörden den Antrag beschieden haben. In derartigen Fällen können sie nationale befristete Aufenthaltstitel oder gleichwertige Genehmigungen ausstellen, wenn dies nach innerstaatlichem Recht erforderlich ist.**

**Artikel 12a**  
**Gebühren**

**Die Mitgliedstaaten können Gebühren für die Bearbeitung der Anträge nach Maßgabe dieser Richtlinie erheben. Diese Gebühren dürfen nicht übermäßig oder unverhältnismäßig hoch sein.**

KAPITEL IV  
RECHTE

Artikel 13

Rechte auf der Grundlage des Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer

Während der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer hat der Inhaber mindestens die folgenden Rechte:

1. Recht auf Einreise in das Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der den Aufenthaltstitel ausgestellt hat, und auf Aufenthalt in diesem Mitgliedstaat;
2. freier Zugang zum gesamten Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der den Aufenthaltstitel ausgestellt hat, innerhalb der im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Grenzen;
3. Recht auf Ausübung der spezifischen Beschäftigung, die mit dem Aufenthaltstitel im Einklang mit dem einzelstaatlichen Recht genehmigt wurde, in jeder aufnehmenden Niederlassung, die zu der Unternehmensgruppe gehört, **im ersten Mitgliedstaat und im zweiten Mitgliedstaat** gemäß *Artikel 16*.



#### Artikel 14

#### ***Recht auf Gleichbehandlung***

1. Ungeachtet der für das Beschäftigungsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften werden ***unbeschadet des Artikels 5 Absatz 2 Buchstabe b nach dieser Richtlinie zugelassene*** konzernintern entsandte Arbeitnehmer ***in Bezug auf*** die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ***gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit ausgeführt wird, mindestens wie Personen behandelt, die unter die Richtlinie 96/71/EG fallen.***



2. ***Konzernintern entsandte Arbeitnehmer werden*** Staatsangehörigen des  Mitgliedstaats, ***in dem die Arbeit ausgeführt wird,*** in Bezug auf folgende Aspekte gleichgestellt:
  - a) Vereinigungsfreiheit sowie Zugehörigkeit zu und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie Inanspruchnahme der von solchen Organisationen angebotenen Leistungen

*und Rechte*, unbeschadet der nationalen Bestimmungen über die öffentliche Ordnung und Sicherheit;

- b) Anerkennung von Diplomen, Prüfungszeugnissen und sonstigen beruflichen Befähigungsnachweisen gemäß den einschlägigen nationalen Verfahren;
- c) **■** die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu Zweigen der sozialen Sicherheit nach der Definition in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, *es sei denn, dass nach Maßgabe bilateraler Vereinbarungen oder nationaler Rechtsvorschriften des aufnehmenden Mitgliedstaats die Rechtsvorschriften des Herkunftslandes gelten, damit sichergestellt ist, dass der konzernintern entsandte Arbeitnehmer unter die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit eines dieser Länder fällt*. Im Falle der Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten findet unbeschadet bilateraler Vereinbarungen, *die sicherstellen, dass der konzernintern entsandte Arbeitnehmer unter die nationalen Rechtsvorschriften des Herkunftslandes fällt*, die Verordnung (EG) Nr. 1231/2010 des Rates **■** entsprechend Anwendung;
- d) unbeschadet der Verordnung (EG) Nr. 1231/2010 des Rates und bestehender bilateraler Vereinbarungen besteht Anspruch auf Zahlung einer gesetzlichen *Alters-, Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenrente*, der in dem *früheren Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers begründet ist und von konzernintern entsandten Arbeitnehmern, die in einen Drittstaat umgezogen sind, oder von ihren in einem Drittstaat ansässigen Hinterbliebenen, die ihre Ansprüche von ihnen herleiten, erworben wurden, gemäß den in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 genannten Rechtsvorschriften zu denselben Bedingungen und in derselben Höhe wie für die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats bei einem Umzug in einen Drittstaat*;
- e) Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit, ausgenommen *Verfahren zur Bereitstellung von Wohnunterkünften gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, unbeschadet der Vertragsfreiheit gemäß den*

*einzelstaatlichen und EU-Rechtsvorschriften*, und zu Beratungsleistungen der *öffentlichen* Arbeitsvermittlungsstellen.

*Die in diesem Absatz genannten bilateralen Vereinbarungen oder einzelstaatlichen Rechtsvorschriften stellen internationale Übereinkünfte oder Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten im Sinne des Artikels 4 dar.*

- 2a. *Unbeschadet der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 können die Mitgliedstaaten beschließen, dass Absatz 2 Buchstabe c in Bezug auf Familienleistungen nicht für konzernintern entsandte Arbeitnehmer gilt, denen für höchstens 9 Monate ein Aufenthaltstitel für das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates erteilt wurde.*
3. *Dieser Artikel* berührt nicht das Recht des Mitgliedstaats, den Aufenthaltstitel gemäß Artikel 7 zu widerrufen oder nicht zu verlängern.

#### Artikel 15

#### Familienangehörige

1. Die Richtlinie 2003/86/EG des Rates findet vorbehaltlich der in diesem Artikel festgelegten Ausnahmen Anwendung in den Mitgliedstaaten, die den Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ausgestellt haben, **und in den Mitgliedstaaten, die dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer nach Artikel 16b einen Aufenthaltstitel ausgestellt haben.**
2. Abweichend von Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 8 der Richtlinie 2003/86/EG wird die Familienzusammenführung im Mitgliedstaat nicht davon abhängig gemacht, dass der Inhaber des von **diesen Mitgliedstaaten** auf der Grundlage dieser Richtlinie erteilten Aufenthaltstitels begründete Aussicht darauf hat, ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht zu erlangen und dass er eine Mindestaufenthaltsdauer nachweisen kann.
3. Abweichend von Artikel 4 Absatz 1 letzter Unterabsatz und Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG können die darin genannten Integrationsmaßnahmen durch die **Mitgliedstaaten** erst angewandt werden, nachdem den betroffenen Personen die Familienzusammenführung gewährt wurde.

4. Abweichend von Artikel 5 Absatz 4 erster Unterabsatz der Richtlinie 2003/86/EG stellt **ein** Mitgliedstaat Aufenthaltstitel für Familienangehörige aus, wenn die Bedingungen für die Familienzusammenführung erfüllt sind; die Ausstellung des Aufenthaltstitels erfolgt innerhalb von **90 Tagen** nach Eingang des vollständigen Antrags. **Die zuständigen Behörden des Mitgliedstaats bearbeiten den Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Familienangehörigen des konzernintern entsandten Arbeitnehmers gleichzeitig mit dem Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für den konzernintern entsandten Arbeitnehmer oder eines Titels für eine langfristige Mobilität, wenn der Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Familienangehörigen des konzernintern entsandten Arbeitnehmers gleichzeitig gestellt wurde. Die Verfahrensgarantien gemäß Artikel 12 gelten entsprechend.**
5. Abweichend von Artikel 13 Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG **endet** die Gültigkeitsdauer der Aufenthaltstitel von Familienangehörigen im Mitgliedstaat **generell zum Datum des Ablaufs der Gültigkeitsdauer des von diesem Mitgliedstaat erteilten Aufenthaltstitels des konzernintern entsandten Arbeitnehmers oder des Titels für eine langfristige Mobilität.**
6. **Abweichend von Artikel 14 Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG und unbeschadet des in den einschlägigen Bestimmungen der Beitrittsakten niedergelegten Grundsatzes der Unionspräferenz für Unionsbürger haben die Familienangehörigen des konzernintern entsandten Arbeitnehmers, denen eine Familienzusammenführung gewährt wurde, Anspruch auf Zugang zu einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der den Aufenthaltstitel der Familienangehörigen ausgestellt hat.**

## KAPITEL V

### MOBILITÄT ZWISCHEN DEN MITGLIEDSTAATEN

#### Artikel 16

##### **Mobilität**

**Drittstaatsangehörige, die über einen gültigen von dem ersten Mitgliedstaat ausgestellten Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer verfügen, können auf der Grundlage dieses Titels und eines gültigen Reisedokuments unter den in den Artikeln 16a**

*und 16b vorgesehenen Bedingungen vorbehaltlich des Artikels 16c in einen zweiten oder weitere Mitgliedstaaten einreisen, sich dort aufhalten und einer Tätigkeit nachgehen.*

**Artikel 16a**  
**Kurzfristige Mobilität**

**1. *Drittstaatsangehörige, die über einen gültigen von dem ersten Mitgliedstaat ausgestellten Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer verfügen, sind berechtigt, sich in jeder anderen Niederlassung der gleichen Unternehmensgruppe in einem anderen Mitgliedstaat für eine Dauer von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen je Mitgliedstaat vorbehaltlich der in diesem Artikel vorgesehenen Bedingungen aufzuhalten und dort einer Tätigkeit nachzugehen.***

**2. *Der zweite Mitgliedstaat kann von der aufnehmenden Niederlassung im ersten Mitgliedstaat verlangen, dem ersten und dem zweiten Mitgliedstaat die Absicht des konzernintern entsandten Arbeitnehmers, in einer im zweiten Mitgliedstaat ansässigen Niederlassung einer Tätigkeit nachzugehen, zu melden.***

*In diesen Fällen sieht der zweite Mitgliedstaat vor, dass die Meldung zu einem der nachstehenden Zeitpunkte erfolgt:*

**a) *entweder zum Zeitpunkt der Antragstellung im ersten Mitgliedstaat, wenn die Mobilität in Bezug auf den zweiten Mitgliedstaat in diesem Stadium bereits absehbar ist, oder***

**b) *sobald – nach Zulassung des konzernintern entsandten Arbeitnehmers in den ersten Mitgliedstaat – die beabsichtigte Mobilität in Bezug auf den zweiten Mitgliedstaat bekannt wird.***

**3. *Der zweite Mitgliedstaat kann verlangen, dass zusammen mit der Meldung folgende Unterlagen und Informationen übermittelt werden:***

**a) *Nachweis, dass die aufnehmende Niederlassung im zweiten Mitgliedstaat und das Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehören,***

- b) *der Arbeitsvertrag und gegebenenfalls das Beschäftigungsangebot, die dem ersten Mitgliedstaat nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c übermittelt wurden,*
- c) *gegebenenfalls Unterlagen, die belegen, dass der konzernintern entsandte Arbeitnehmer die nach dem nationalen Recht des betreffenden Mitgliedstaats für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, auf den sich der Antrag bezieht, erfüllt,*
- d) *ein gültiges Reisedokument nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe f und*
- e) *die geplante Dauer und die Daten der Inanspruchnahme der Mobilität, sofern dies nicht in den genannten Unterlagen angegeben ist.*

*Der zweite Mitgliedstaat kann verlangen, dass diese Unterlagen und Informationen in einer Amtssprache des betreffenden Mitgliedstaats vorgelegt werden.*

4. *Ist die Meldung gemäß Absatz 2 Buchstabe a erfolgt und hat der zweite Mitgliedstaat beim ersten Mitgliedstaat nach Absatz 6 keine Einwände erhoben, so kann die Mobilität des konzernintern entsandten Arbeitnehmers in Bezug auf den zweiten Mitgliedstaat jederzeit innerhalb der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels des konzernintern entsandten Arbeitnehmers erfolgen.*
5. *Ist die Meldung gemäß Absatz 2 Buchstabe b erfolgt, so kann die Mobilität nach der Meldung an den zweiten Mitgliedstaat unverzüglich oder jederzeit danach innerhalb der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels des konzernintern entsandten Arbeitnehmers eingeleitet werden.*
6. *Auf der Grundlage der Meldung nach Absatz 2 kann der zweite Mitgliedstaat gegen die Mobilität des konzernintern entsandten Arbeitnehmers in Bezug auf sein Hoheitsgebiet innerhalb von 20 Tagen nach Eingang der Meldung Einwände erheben, wenn*
  - a) *die in Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe b oder in Absatz 3 Buchstabe a oder ba oder c dieses Artikels genannten Bedingungen nicht erfüllt sind;*
  - b) *die vorgelegten Unterlagen in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurden;*

- c) *die Höchstdauer des Aufenthalts im Sinne des Artikels 10a Absatz 1 oder des Artikels 16a Absatz 1 erreicht wurde.*

*Die zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaats unterrichten die zuständigen Behörden des ersten Mitgliedstaats und die aufnehmende Niederlassung im ersten Mitgliedstaat unverzüglich über ihre Einwände gegen die Mobilität.*

7. *Erhebt der zweite Mitgliedstaat nach Absatz 6 Einwände gegen die Mobilität und hat die Mobilität noch nicht stattgefunden, so darf der konzernintern entsandte Arbeitnehmer im zweiten Mitgliedstaat im Rahmen der konzerninternen Entsendung keiner Tätigkeit nachgehen. Hat die Mobilität bereits stattgefunden, so gilt Artikel 16c Absätze 2 und 2a.*
8. *Wird der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer innerhalb der Höchstdauer gemäß Artikel 10a Absatz 1 vom ersten Mitgliedstaat verlängert, so ist der Inhaber des verlängerten Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer weiterhin befugt, in dem zweiten Mitgliedstaat, dem dies gemeldet wurde, vorbehaltlich der in Artikel 16a Absatz 1 genannten Höchstdauer einer Tätigkeit nachzugehen.*
9. *Konzernintern entsandte Arbeitnehmer, die als Bedrohung für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit betrachtet werden, dürfen nicht in das Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats einreisen oder sich dort aufhalten.*

#### *Artikel 16b*

#### *Langfristige Mobilität*

1. *In Bezug auf Drittstaatsangehörige, die über einen vom ersten Mitgliedstaat ausgestellten gültigen Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer verfügen und beabsichtigen, sich in einer oder mehreren anderen Niederlassungen, die in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten ansässig sind und der gleichen Unternehmensgruppe angehören, für mehr als 90 Tage je Mitgliedstaat aufzuhalten oder dort einer Tätigkeit nachzugehen, kann der zweite Mitgliedstaat beschließen,*
- a) *die Bestimmungen gemäß Artikel 16a anzuwenden und dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer zu gestatten, sich auf der Grundlage des vom*

*ersten Mitgliedstaat ausgestellten Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer während der Gültigkeitsdauer dieses Titels in seinem Hoheitsgebiet aufzuhalten und dort einer Tätigkeit nachzugehen,*

*oder*

*b) das in den Absätzen 2 bis 5 vorgesehene Verfahren anzuwenden.*

**2. Wird ein Antrag auf langfristige Mobilität gestellt, so gilt Folgendes:**

*a) Der zweite Mitgliedstaat kann verlangen, dass der Antragsteller einige oder alle der folgenden Unterlagen übermittelt, sofern diese Unterlagen vom zweiten Mitgliedstaat für einen Erstantrag verlangt werden:*

*i) Nachweis, dass die aufnehmende Niederlassung im zweiten Mitgliedstaat und das Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehören;*

*ii) einen Arbeitsvertrag und erforderlichenfalls ein Beschäftigungsangebot des Arbeitgebers nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c;*

*iii) gegebenenfalls Unterlagen, die belegen, dass der Drittstaatsangehörige die nach dem nationalen Recht des betreffenden Mitgliedstaats für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, worauf sich der Antrag bezieht, erfüllt;*

*iv) ein gültiges Reisedokument nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe f;*

*v) Nachweis gemäß Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe g, dass der Antragsteller eine Krankenversicherung hat oder, wenn dies im nationalen Recht vorgesehen ist, dass er eine derartige Krankenversicherung beantragt hat.*

*Der zweite Mitgliedstaat kann dem Antragsteller vorschreiben, dass er spätestens zum Zeitpunkt der Ausstellung des Aufenthaltstitels für den mobilen konzernintern entsandten Arbeitnehmer die Anschrift des*

*betreffenden konzernintern entsandten Arbeitnehmers im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats angibt.*

*Der zweite Mitgliedstaat kann verlangen, dass diese Unterlagen und Informationen in einer Amtssprache des betreffenden Mitgliedstaats vorgelegt werden.*

- b) Der zweite Mitgliedstaat trifft eine Entscheidung über den Antrag auf langfristige Mobilität und teilt sie dem Antragsteller so bald wie möglich, spätestens aber 90 Tage nach dem Eingang des Antrags und der unter Buchstabe a aufgeführten Unterlagen beim zweiten Mitgliedstaat schriftlich mit.*
- c) Der konzernintern entsandte Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, für die Abgabe des Antrags das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten zu verlassen, und unterliegt nicht der Visumpflicht.*
- d) Dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer wird gestattet, im zweiten Mitgliedstaat einer Tätigkeit nachzugehen, bis die zuständigen Behörden über seinen Antrag auf langfristige Mobilität entschieden haben, sofern
  - der in Artikel 16a Absatz 1 genannte Zeitraum und die Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer nicht abgelaufen ist und*
  - der vollständige Antrag, falls der zweite Mitgliedstaat dies verlangt, diesem Mitgliedstaat mindestens 20 Tage vor Beginn der langfristigen Mobilität des konzernintern entsandten Arbeitnehmers übermittelt worden ist.**
- e) Ein Antrag auf langfristige Mobilität kann nicht zur gleichen Zeit wie eine Meldung im Hinblick auf kurzfristige Mobilität übermittelt werden. Falls sich nach dem Beginn der kurzfristigen Mobilität des konzernintern entsandten Arbeitnehmers das Erfordernis einer langfristigen Mobilität ergibt, kann der zweite Mitgliedstaat verlangen, dass der Antrag auf langfristige Mobilität mindestens 20 Tage vor Ablauf der kurzfristigen Mobilität übermittelt wird.*

3. *Die Mitgliedstaaten können einen Antrag auf langfristige Mobilität ablehnen, wenn*
- a) *die in Absatz 2 Buchstabe a festgelegten Bedingungen oder die in Artikel 5 Absätze 2, 2b und 5 genannten Kriterien nicht erfüllt sind*

*oder*

  - b) *einer der unter Artikel 6 Absatz 1 Buchstaben b und d oder Absätze 1a, 2 oder 3 fallenden Gründe vorliegt*

*oder*

  - c) *der Aufenthaltstitel des ersten Mitgliedstaats für konzernintern entsandte Arbeitnehmer während des Verfahrens abläuft.*
4. *Trifft der zweite Mitgliedstaat eine zustimmende Entscheidung über den Antrag auf langfristige Mobilität im Sinne des Absatzes 2, so wird dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer ein Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität im Rahmen einer konzerninternen Entsendung ausgestellt, der es dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer gestattet, sich im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats aufzuhalten und dort einer Tätigkeit nachzugehen. Dieser Aufenthaltstitel wird unter Verwendung der in der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 festgelegten einheitlichen Gestaltung ausgestellt. Im Feld "Art des Titels" gemäß Nummer 6.4 Buchstabe a des Anhangs der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 tragen die Mitgliedstaaten "mobiler konzernintern entsandter Arbeitnehmer (ICT)" ein. Die Mitgliedstaaten können auch eine Angabe in ihrer bzw. ihren Amtssprache(n) hinzufügen.*
- Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Angaben zur Beschäftigung während der konzerninternen Entsendung des Drittstaatsangehörigen in Papierform machen und/oder diese Daten in elektronischer Form gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 und Nummer 16 Buchstabe a des Anhangs dieser Verordnung speichern.*
- 4a. *Die Verlängerung eines Aufenthaltstitels für langfristige Mobilität erfolgt unbeschadet des Artikels 10 Absatz 3.*

- 4b. Der zweite Mitgliedstaat unterrichtet die zuständigen Behörden des ersten Mitgliedstaats im Fall der Ausstellung eines Aufenthaltstitels für langfristige Mobilität.**
- 5. Trifft ein Mitgliedstaat eine Entscheidung über einen Antrag auf langfristige Mobilität, so gelten die Bestimmungen des Artikels 7, des Artikels 12 Absätze 2 bis 6 sowie des Artikels 12a entsprechend.**

#### **Artikel 16c**

##### **Schutzmaßnahmen und Sanktionen**

- 1a. Wird der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer von einem Mitgliedstaat ausgestellt, der den Schengen-Besitzstand nicht uneingeschränkt anwendet, und überschreitet der konzernintern entsandte Arbeitnehmer eine Außengrenze, so ist der zweite Mitgliedstaat berechtigt, als Beleg dafür, dass der konzernintern entsandte Arbeitnehmer zum Zweck einer konzerninternen Entsendung in den zweiten Mitgliedstaat einreist, folgende Nachweise zu verlangen:**
- a) eine Kopie der von der aufnehmenden Niederlassung im ersten Mitgliedstaat gemäß Artikel 16a Absatz 2 übermittelten Meldung**

**oder**

  - b) ein Schreiben der aufnehmenden Niederlassung im zweiten Mitgliedstaat, worin mindestens die Einzelheiten der Dauer der Entsendung und des Standorts bzw. der Standorte der aufnehmenden Niederlassung(en) im zweiten Mitgliedstaat angegeben werden.**
- 1aa. Widerruft der erste Mitgliedstaat den Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, so unterrichtet er hierüber unverzüglich die Behörden des zweiten Mitgliedstaats.**
- 1. Die aufnehmende Niederlassung im zweiten Mitgliedstaat unterrichtet die zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaats über jedwede Änderung, die sich auf die Bedingungen auswirkt, auf deren Grundlage die Mobilität bewilligt wurde.**

2. *Der zweite Mitgliedstaat kann verlangen, dass der konzernintern entsandte Arbeitnehmer unverzüglich jedwede Beschäftigungstätigkeit einstellt und sein Hoheitsgebiet verlässt, wenn*
- a) *dem zweiten Mitgliedstaat dies nicht gemäß Artikel 16a Absätze 2 und 3 gemeldet wurde, er eine derartige Meldung aber vorschreibt,*
  - b) *er die Mobilität gemäß Artikel 16a Absatz 6 abgelehnt hat,*
  - d) *er einen Antrag auf Mobilität gemäß Artikel 16b Absatz 3 abgelehnt hat,*
  - e) *der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer für andere Zwecke eingesetzt wird als für die, für die er ausgestellt wurde,*
  - f) *die Bedingungen, auf deren Grundlage die Mobilität bewilligt wurde, nicht mehr erfüllt sind.*
- 2a. *In den in Absatz 2 genannten Fällen gestattet der erste Mitgliedstaat auf Ersuchen des zweiten Mitgliedstaats die Wiedereinreise des konzernintern entsandten Arbeitnehmers und gegebenenfalls seiner Familienangehörigen ohne Formalitäten und ohne Verzug. Dies gilt auch, wenn der vom ersten Mitgliedstaat ausgestellte Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer abgelaufen oder während des Zeitraums der Ausübung der Mobilität im zweiten Mitgliedstaat entzogen worden ist.*
- 2aa. *Überschreitet der Inhaber eines Aufenthaltstitels für konzernintern entsandte Arbeitnehmer die Außengrenze eines Mitgliedstaats, der den Schengen-Besitzstand uneingeschränkt anwendet, so konsultiert dieser Mitgliedstaat das Schengener Informationssystem. Dieser Mitgliedstaat verweigert die Einreise bzw. erhebt Einwände gegen die Mobilität von Personen, die im Schengener Informationssystem zur Einreise- oder Aufenthaltsverweigerung ausgeschrieben sind.*
3. *Die Mitgliedstaaten können gegen die in ihrem Hoheitsgebiet ansässige aufnehmende Niederlassung Sanktionen nach Artikel 8 verhängen, wenn*

- a) *die aufnehmende Niederlassung es versäumt hat, die Mobilitätsausübung des konzernintern entsandten Arbeitnehmers gemäß Artikel 16a Absätze 2 und 3 zu melden,*
- b) *der Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer für andere Zwecke eingesetzt wird als für die, für die er ausgestellt wurde,*
- c) *der in Artikel 10 genannte Antrag auf Zulassung nicht bei dem Mitgliedstaat eingereicht wurde, in dem der insgesamt längste Aufenthalt erfolgt,*
- d) *der konzernintern entsandte Arbeitnehmer die Kriterien und Bedingungen, auf deren Grundlage die Mobilität bewilligt wurde, nicht mehr erfüllt und die aufnehmende Niederlassung es versäumt, die zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaats über diese Änderung zu unterrichten,*
- e) *der konzernintern entsandte Arbeitnehmer im zweiten Mitgliedstaat seine Beschäftigung aufgenommen hat, obwohl die Bedingungen für die Mobilität in Fällen nicht erfüllt waren, für die Artikel 16a Absatz 5 oder Artikel 16b Absatz 2 Buchstabe d gelten.*

## KAPITEL VI

### **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### Artikel 17

#### Statistische Angaben

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission statistische Angaben zur Anzahl der zum ersten Mal ausgestellten Aufenthaltstitel *für konzernintern entsandte Arbeitnehmer und Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität und gegebenenfalls der gemäß Artikel 16a Absatz 2 eingegangenen Meldungen* und, soweit möglich, zur Anzahl der konzernintern entsandten Arbeitnehmer, deren Aufenthaltstitel verlängert oder widerrufen wurde. *Diese statistischen Angaben* werden nach Staatsangehörigkeit, Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels und, *soweit möglich*, Wirtschaftszweig und *Stellung der konzernintern entsandten Arbeitnehmer* untergliedert.

2. Die statistischen Angaben nach Absatz 1 **■** beziehen sich auf Berichtszeiträume von einem Kalenderjahr und werden der Kommission innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Berichtsjahres **übermittelt**. Das erste Bezugsjahr ist **[das auf den in Artikel 20 Absatz 1 genannten Zeitpunkt folgende Jahr]**.
3. **Die statistischen Angaben nach Absatz 1 werden im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 862/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates übermittelt.**

#### Artikel 18

##### Berichte

Die Kommission legt dem Europäischen Parlament und dem Rat alle drei Jahre, erstmals spätestens [drei Jahre nach dem Zeitpunkt der Umsetzung dieser Richtlinie], einen Bericht über deren Anwendung in den Mitgliedstaaten mit etwaigen notwendigen Vorschlägen vor. **In diesem Bericht wird der Schwerpunkt insbesondere auf die Beurteilung des ordnungsgemäßen Funktionierens der Regelung für die Mobilität innerhalb der EU und auf eine mögliche missbräuchliche Anwendung dieser Regelung sowie ihre Interaktion mit dem Schengen-Besitzstand gelegt. Die Kommission beurteilt vor allem die praktische Anwendung der Artikel 16, 16a, 16b, 16c und 19.**

#### Artikel 19

##### **Zusammenarbeit zwischen den Kontaktstellen**

1. Die Mitgliedstaaten richten Kontaktstellen ein, **die effektiv zusammenarbeiten und für Empfang und Übermittlung der zur Durchführung der Artikel 16a, 16b und 16c erforderlichen Informationen zuständig sind. Die Mitgliedstaaten führen den Informationsaustausch vorzugsweise auf elektronischem Wege durch.**
- 1a. **Jeder Mitgliedstaat teilt den anderen Mitgliedstaaten über die in Absatz 1 genannten nationalen Kontaktstellen die benannten Behörden gemäß Artikel 10 Absatz 3 und das für die Mobilität gemäß den Artikeln 16a und 16b geltende Verfahren mit.**

#### Artikel 20

##### Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens innerhalb von [**30 Monaten** nach ihrem Inkrafttreten] nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit **█** .

Beim Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in diesen Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

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

#### Artikel 21 Inkrafttreten

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

#### Artikel 22 Adressaten

Diese Richtlinie ist gemäß dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am ...

Im Namen des Europäischen Parlaments      Im Namen des Rates  
Der Präsident    Der Präsident

## ERKLÄRUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS, DES RATES UND DER KOMMISSION

*"Mit dieser Richtlinie wird eine eigenständige Mobilitätsregelung festgelegt, in der auf der Grundlage von Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b AEUV erlassene spezifische Vorschriften über die Bedingungen für die Einreise, den Aufenthalt und die Freizügigkeit eines Drittstaatsangehörigen vorgesehen sind, der konzernintern zu Arbeitszwecken in andere Mitgliedstaaten als den Mitgliedstaat entsandt wird, der den Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ausgestellt hat, wobei diese Vorschriften als "lex specialis" gegenüber dem Schengen-Besitzstand anzusehen sind.*

*Das Europäische Parlament und der Rat nehmen die Absicht der Kommission zur Kenntnis, zu prüfen, ob Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Rechtssicherheit im Zusammenhang mit den Wechselwirkungen zwischen den beiden rechtlichen Regelungen zu verbessern, und ob insbesondere eine Aktualisierung des Schengen-Handbuchs erforderlich ist."*

### ERKLÄRUNGEN DER KOMMISSION

1) Erklärung zur Definition von „Fachkraft“

*„Nach Auffassung der Kommission steht die Definition von Fachkraft in Artikel 3 Buchstabe f der Richtlinie in Einklang mit der entsprechenden Definition (Person, die über außergewöhnliche Fachkenntnisse verfügt), die in den spezifischen Verpflichtungen der Europäischen Union im Rahmen des Allgemeinen Übereinkommens über den Handel mit Dienstleistungen der WTO (GATS) verwendet wird. Die Verwendung des Begriffs branchenspezifisch anstelle von außergewöhnlich beinhaltet keine Änderung oder Erweiterung der GATS-Definition, sondern ist lediglich an den aktuellen Sprachgebrauch angepasst.“*

2) Erklärung zu den in Artikel 14 Absatz 2 Buchstaben c und d erwähnten bilateralen Vereinbarungen:

*„Die Kommission wird die Umsetzung des Artikels 14 Absatz 2 Buchstaben c und d der Richtlinie begleiten, um die möglichen Auswirkungen der in diesem Artikel genannten bilateralen Vereinbarungen auf die Behandlung konzernintern entsandter Arbeitnehmer sowie die Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 1231/2010 zu bewerten und erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen treffen.“*

## BEGRÜNDUNG

Im Stockholmer Programm – dem vom Europäischen Rat am 10./11. Dezember 2009 angenommenen Mehrjahresprogramm – wird die legale Zuwanderung als wichtiger Faktor für die längerfristige Wirtschaftsentwicklung und Wettbewerbsfähigkeit der EU anerkannt.

Die Kommission hat im Stockholmer Programm die wichtige Rolle der legalen Zuwanderung bekräftigt, nachdem das Thema bereits im Haager Programm vom November 2004 als vorrangig gekennzeichnet und mit der Mitteilung „Strategischer Plan zur legalen Zuwanderung“ (KOM(2005)0669) vom Dezember 2005 weiterverfolgt wurde.

Der Strategische Plan sieht ein Paket von fünf Legislativvorschlägen zur legalen Zuwanderung vor: die Richtlinie über hochqualifizierte Arbeitnehmer („Blue Card“), die Rahmenrichtlinie über ein gemeinsames Antragsverfahren für eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis („Single Permit“), die Richtlinie über Saisonarbeitnehmer, die noch nicht vorgelegte Richtlinie über die Einreise von bezahlten Auszubildenden und schließlich die Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung („ICT“).

Die Vorschläge für Richtlinien über „Saisonarbeitnehmer“ und „ICT“ sind von der Kommission am 13. Juli 2010 vorgelegt worden und werden einer fristgemäßen Prüfung durch die parlamentarischen Ausschüsse LIBE und EMPL unterzogen.

Auch wenn die Vorschläge der ICT- und der Blue-Card-Richtlinie beide auf die Ausarbeitung von Instrumenten im Bereich der legalen Zuwanderung hoch qualifizierter Arbeitnehmer abzielen, ist ihr Anwendungsbereich sehr unterschiedlich: Während in der Blue-Card-Richtlinie Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen, die für die zeitlich unbegrenzte Ausübung von hoch qualifizierten Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber in der EU einreisen, festgelegt werden, enthält der ICT-Vorschlag die Bedingung, dass die Antragsteller bereits über einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber verfügen müssen und innerhalb derselben Unternehmensgruppe für einen Zeitraum von – entsprechend dem Arbeitsverhältnis mit dem jeweiligen Arbeitnehmer – zwischen einem und drei Jahren versetzt werden.

Die Globalisierung hat zur Umstrukturierung der Organisationsmodelle multinationaler Unternehmen geführt, die immer häufiger Personal befristet entsenden und in Filialen bzw. Niederlassungen der Unternehmensgruppe versetzen. Diese Entwicklung der beruflichen Mobilität erfordert von den europäischen Organen Überlegungen dazu, wie man den neuen Herausforderungen begegnen kann.

Das Fehlen einheitlicher Verfahren in den Mitgliedstaaten und entsprechende bürokratische Hindernisse erschweren dabei die Verfahren zur konzerninternen Entsendung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Ländern (die keinen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat haben) sowohl bei Unternehmen mit Hauptsitz innerhalb als auch bei jenen mit Hauptsitz außerhalb der EU.

Die Ziele und Vorteile des Vorschlags der Kommission liegen in der fortschreitenden

Vereinfachung der Verfahren, der eindeutigen Harmonisierung des rechtlichen Rahmens und der wachsenden Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt – drei Faktoren, die langfristig zum Wirtschaftswachstum und zur Wettbewerbsfähigkeit multinationaler Unternehmen beitragen, dem Erreichen der Ziele der Strategie Europa 2020 dienen und außerdem die Einhaltung der Verpflichtungen der EU im Rahmen des Allgemeinen Handels- und Dienstleistungsabkommens (GATS) ermöglichen.

Bei der Analyse des Wortlautes und der Unterbreitung von zusätzlichen und alternativen Lösungen zu den Vorschlägen der Kommission betont der Berichterstatter, dass so weit wie möglich harmonisierte, vereinfachte und transparente Verfahren im Mittelpunkt stehen müssen, damit jede Missbrauchsgefahr vermieden wird und die Beschäftigungsmöglichkeiten mit der Dynamik des entsprechenden Marktes in Einklang gebracht werden.

Der Vorschlag der Kommission sieht ein besonderes Verfahren für die Ausstellung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige vor, die ihren Wohnsitz außerhalb der Europäischen Union haben und einen Antrag auf Aufenthalt im Rahmen einer konzerninternen Entsendung stellen.

Obwohl keine erschöpfenden Daten vorliegen, schätzt die Kommission die jährliche Gesamtzahl der innerbetrieblich versetzten Arbeitnehmer auf etwa 16.500 Personen in der Europäischen Union, die 4 % der zeitweiligen Wanderarbeitnehmer entsprechen.

Da das Talent der Arbeitnehmer ein wichtiger Faktor für die Entwicklung und das Wachstum der Europäischen Union in der Zukunft ist, wird mit dem Vorschlag der Kommission angestrebt, das derzeitige unflexible System aufzugeben, welches den Rückgriff auf hoch qualifizierte Arbeitnehmer auf Unternehmen mit Niederlassungen auf europäischem Gebiet beschränkt.

Der Berichterstatter teilt die Ziele und Bestrebungen des Vorschlags der Kommission, betont aber die Notwendigkeit, einige Änderungen einzuarbeiten, um den Anwendungsbereich und die Relevanz genauer zu definieren.

Der Berichterstatter hat es für sinnvoll erachtet, Änderungen an den Definitionen (in Artikel 3) der konzerninternen Entsendung, der aufnehmenden Niederlassung und den von der Richtlinie erfassten Arbeitnehmerkategorien vorzunehmen, um den Wortlaut der Richtlinie klarer zu fassen, auch durch die Aufnahme von messbaren Kriterien – wie der Ausstattung mit personellen und finanziellen Mitteln –, mit denen somit der Anwendungsbereich eindeutig umrissen werden kann.

In Bezug auf die Zulassungsbedingungen (Artikel 5) hielt es der Berichterstatter für angezeigt, die Anforderungen der Mitgliedstaaten an die entsandten Arbeitnehmer zu vereinheitlichen, indem der vorherige Beschäftigungszeitraum – ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses – innerhalb der Unternehmensgruppe, die die Entsendung anordnet, verringert wird.

Hinsichtlich der Zulassungsanträge (Artikel 10) wurden einige Änderungen vorgenommen, um den Wortlaut verständlicher zu machen und gleichzeitig für einen besseren Informationsfluss zwischen den Mitgliedstaaten und den Unternehmensgruppen, die an der

konzerninternen Entsendung beteiligt sind, zu sorgen. Die Einrichtung vereinfachter Verfahren („Fast Track“) für einige Unternehmensgruppen entspricht offensichtlich dem Ziel der Beschleunigung und Vereinfachung der Verfahren, das mit der Richtlinie gefördert werden soll.

Was die Familienzusammenführung anbelangt, auf die in Artikel 15 eingegangen wird, so ergibt sich die Notwendigkeit, den Zugang der Familienangehörigen zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und einen einheitlichen Zeitrahmen für die Bearbeitung der Anträge auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Familienangehörigen und die Genehmigung der konzerninternen Entsendung zu schaffen.

Eine Neuerung im Vorschlag der Kommission stellt die „Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten“ (Artikel 16) des entsandten Arbeitnehmers dar, der in einem anderen Mitgliedstaat für eine andere Niederlassung, die zu derselben Unternehmensgruppe gehört, arbeiten kann. Dieser Modus operandi wird zu neuen und stärkeren Mechanismen der Zusammenarbeit und des Austausches zwischen den Mitgliedstaaten führen, die wiederum ein stärkeres gegenseitiges Vertrauen entstehen lassen werden.

Die Festlegung eines Rechtsrahmens zur legalen Migration, der die Zuwanderung von hoch qualifizierten Drittstaatsangehörigen effizient regelt, stellt eine Herausforderung und gleichzeitig eine unbestreitbare Chance von sozioökonomischer Bedeutung für die Europäische Union dar, die sich im Gegensatz dazu derzeit einer Zunahme illegaler Einwanderung gegenüber sieht.

Der Berichterstatter äußert daher abschließend die Auffassung, dass die Harmonisierung der Verfahren zu einer umfassenden Verbesserung der Migrationssteuerung führen wird, und hofft, dass auch die Regelung der legalen Migration von Hochqualifizierten dazu beitragen kann, im Bereich der Zusammenarbeit Mechanismen des konkreten und wirksamen gemeinsamen Handelns in Gang zu setzen.

## STELLUNGNAHME DES RECHTSAUSSCHUSSES ZUR RECHTSGRUNDLAGE

Herrn  
Juan Fernando López Aguilar  
Vorsitzender  
Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres  
BRÜSSEL

Kopie an Frau  
Pervenche Berès  
Vorsitzende  
Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten  
BRÜSSEL

Betrifft: ***Prüfung der Rechtsgrundlage des Vorschlags für eine Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010) 378)***

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

mit Schreiben vom 4. Juli 2011 hat die Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, ein assoziierter Ausschuss gemäß Artikel 50, wobei der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres der federführende Ausschuss ist, den Rechtsausschuss gemäß Artikel 37 der Geschäftsordnung ersucht, die Frage der Rechtsgrundlage des oben genannten Vorschlags für eine Richtlinie zu erörtern.

Der Ausschuss hat den genannten Gegenstand geprüft.

Die Kommission schlägt für die vorgesehene Richtlinie Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b AEUV, der unter den Dritten Teil („Die internen Politiken und Maßnahmen der Union“) in Titel V („Der Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts“) des AEUV fällt, als Rechtsgrundlage vor. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Bestimmung unter dem Vorbehalt des Protokolls (Nr. 21) über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands und des Protokolls (Nr. 22) über die Position Dänemarks steht. Nach diesen Protokollen beteiligt sich Dänemark nie an der Annahme von Maßnahmen und das Vereinigte Königreich und Irland haben die Wahl, ob sie daran teilzunehmen oder nicht.

Der Beschäftigungsausschuss ist der Ansicht, dass die vorgeschlagene Rechtsgrundlage nicht der Richtlinie entspricht und schlägt vor, Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben a, b und g AEUV hinzuzufügen, der unter den Dritten Teil („Die internen Politiken und Maßnahmen der Union“) in Titel X („Sozialpolitik“) des AEUV fällt. Als Grund für die zusätzliche Rechtsgrundlage wird angegeben, dass der Vorschlag für eine Richtlinie nicht nur Fragen der Migration regelt, sondern auch Fragen der Arbeitnehmerrechte der betroffenen Gruppen von

Arbeitnehmern.

## **I. HINTERGRUND**

Der Vorschlag für eine Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010) 378) wurde von der Kommission am 13. Juli 2010 als ein Nachfolgedokument zu der Mitteilung der Kommission über einen Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung (KOM(2005) 669) vorgelegt, der die Annahme von Legislativvorschlägen zur Arbeitsmigration, einschließlich eines Vorschlags für eine Richtlinie über konzernintern entsandte Arbeitnehmer, vorsah.

Im Stockholmer Programm – angenommen auf der Tagung vom 10./11. Dezember 2009 – erklärt der Europäische Rat, dass eine Zuwanderung von Arbeitskräften zu größerer Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlicher Dynamik beitragen kann und dass flexible zuwanderungspolitische Maßnahmen vor dem Hintergrund der großen demografischen Herausforderungen, die sich der Union in der Zukunft stellen und die mit einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften einhergehen werden, längerfristig einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftsleistung darstellen werden. Der Europäische Rat fordert die Kommission und den Rat daher auf, die Umsetzung des Strategischen Plans zur legalen Zuwanderung aus dem Jahr 2005 fortzusetzen.

## **II. DIE VON DER KOMMISSION VORGESCHLAGENE RECHTSGRUNDLAGE**

Die Kommission hat in ihrer Begründung des Vorschlags erläutert, dass Artikel 79 Absatz 2 Buchstabe a und b AEUV die geeignete Rechtsgrundlage sei. Diese hat folgenden Wortlaut:

*„Artikel 79*

*1. Die Union entwickelt eine gemeinsame Einwanderungspolitik, die in allen Phasen eine wirksame Steuerung der Migrationsströme, eine angemessene Behandlung von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, sowie die Verhütung und verstärkte Bekämpfung von illegaler Einwanderung und Menschenhandel gewährleisten soll.*

*2. Für die Zwecke des Absatzes 1 erlassen das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren Maßnahmen in folgenden Bereichen:*

*a) Einreise- und Aufenthaltsvoraussetzungen sowie Normen für die Erteilung von Visa und Aufenthaltstiteln für einen langfristigen Aufenthalt, einschließlich solcher zur Familienzusammenführung, durch die Mitgliedstaaten;*

*b) Festlegung der Rechte von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, einschließlich der Bedingungen, unter denen sie sich in den anderen Mitgliedstaaten frei bewegen und aufhalten dürfen“.*

## **III. PRÜFUNG DER ZUR HINZUFÜGUNG VORGESCHLAGENEN RECHTSGRUNDLAGE**

Der Beschäftigungsausschuss schlägt vor, der Rechtsgrundlage den Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben a, b und g mit folgendem Wortlaut hinzuzufügen.

*„Artikel 153*

*1. Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 151<sup>1</sup> unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten:*

- a) Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer,*
- b) Arbeitsbedingungen,*
- (...)*
- g) Beschäftigungsbedingungen der Staatsangehörigen dritter Länder, die sich rechtmäßig im Gebiet der Union aufhalten“.*

Diese Bestimmungen sind in Verbindung mit Artikel 153 Artikel 2 zu sehen, der Folgendes bestimmt:

*„2. Zu diesem Zweck können das Europäische Parlament und der Rat*

- a) unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten Maßnahmen annehmen, die dazu bestimmt sind, die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten durch Initiativen zu fördern, die die Verbesserung des Wissensstands, die Entwicklung des Austauschs von Informationen und bewährten Verfahren, die Förderung innovativer Ansätze und die Bewertung von Erfahrungen zum Ziel haben;*
- b) in den in Absatz 1 Buchstaben a bis i genannten Bereichen unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind. Diese Richtlinien sollen keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.*

*Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses und des Ausschusses der Regionen.*

---

<sup>1</sup> Die Union und die Mitgliedstaaten verfolgen eingedenk der sozialen Grundrechte, wie sie in der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 festgelegt sind, folgende Ziele: die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen.

Zu diesem Zweck führen die Union und die Mitgliedstaaten Maßnahmen durch, die der Vielfalt der einzelstaatlichen Gepflogenheiten, insbesondere in den vertraglichen Beziehungen, sowie der Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Union zu erhalten, Rechnung tragen.

Sie sind der Auffassung, dass sich eine solche Entwicklung sowohl aus dem eine Abstimmung der Sozialordnungen begünstigenden Wirken des Binnenmarkts als auch aus den in den Verträgen vorgesehenen Verfahren sowie aus der Angleichung ihrer Rechts- und Verwaltungsvorschriften ergeben wird.

In den in Absatz 1 Buchstaben c, d, f und g genannten Bereichen beschließt der Rat einstimmig gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren nach Anhörung des Europäischen Parlaments und der genannten Ausschüsse.

*Der Rat kann einstimmig auf Vorschlag der Kommission nach Anhörung des Europäischen Parlaments beschließen, dass das ordentliche Gesetzgebungsverfahren auf Absatz 1 Buchstaben d, f und g angewandt wird<sup>1</sup>.*

#### **IV. DER ANSATZ DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS**

Nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs muss sich die „Wahl der Rechtsgrundlage eines gemeinschaftlichen Rechtsakts [...] auf objektive, gerichtlich nachprüfbare Umstände gründen, zu denen insbesondere das Ziel und der Inhalt des Rechtsakts gehören“<sup>2</sup>.

„Ergibt die Prüfung eines Gemeinschaftsrechtsakts, dass er zwei Zielsetzungen hat oder zwei Komponenten umfasst, und lässt sich eine von ihnen als die hauptsächliche oder überwiegende ausmachen, während die andere nur nebensächliche Bedeutung hat, so ist der Rechtsakt nur auf eine Rechtsgrundlage zu stützen, und zwar auf die, die die hauptsächliche oder überwiegende Zielsetzung oder Komponente erfordert.“<sup>3</sup>

„Steht ausnahmsweise fest, dass gleichzeitig mehrere Ziele verfolgt werden, die untrennbar miteinander verbunden sind, ohne dass das eine gegenüber dem anderen nur zweitrangig und mittelbar ist, so wird ein solcher Rechtsakt auf die einschlägigen Rechtsgrundlagen gestützt werden müssen.“<sup>4</sup>

„Eine Häufung der beiden Rechtsgrundlagen ist jedoch ausgeschlossen, wenn die für sie jeweils vorgesehenen Verfahren miteinander unvereinbar sind.“<sup>5</sup>

#### **V. ZIEL UND INHALT DES VORSCHLAGS**

Im zweiten Erwägungsgrund in der Präambel der vorgeschlagenen Richtlinie heißt es: „Nach diesem Vertrag muss die Union eine gemeinsame Einwanderungspolitik entwickeln, die in allen Phasen eine wirksame Steuerung der Migrationsströme und eine angemessene Behandlung von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, gewährleisten.“ Zu diesem Zweck sollen das Europäische Parlament und der Rat Maßnahmen in Bezug auf die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen sowie Normen für die Erteilung von Visa und Aufenthaltstitel für einen langfristigen Aufenthalt festlegen.

Artikel 5 bis 12 des Vorschlags enthalten die Regelungen über die oben genannten Bedingungen und Standards.

---

<sup>1</sup> Hervorhebung durch den Verfasser.

<sup>2</sup> Rechtssache C-178/03, Kommission/Parlament und Rat, Slg. 2006, I-107, Randnummer 41.

<sup>3</sup> Ebenda, Randnummer 42.

<sup>4</sup> Rechtssache C-338/01, Kommission/Rat, Slg. 2004, I-4829, Randnummer 55.

<sup>5</sup> Ebenda, Randnummer 56.

Der zweite Erwägungsgrund sieht auch vor, dass die erlassenen Maßnahmen die Rechte von Drittstaatsangehörigen festlegen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, einschließlich der Bedingungen, unter denen sie sich in den anderen Mitgliedstaaten frei bewegen und aufhalten dürfen.

Artikel 13 bis 15 enthalten die erwähnten Rechte, einschließlich derjenigen zum Zwecke der Familienzusammenführung.

## **VI. BESTIMMUNG DER ANGEMESSENEN RECHTSGRUNDLAGE**

Unter Berücksichtigung dessen, dass Ziel und Inhalt des Vorschlags ist, ein Verfahren für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und Standards für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für Drittstaatsangehörige einzuführen, die im Rahmen einer konzerninternen Entsendung einen Antrag auf Zulassung ins Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats stellen, sowie die Rechte der oben genannten Gruppe von Drittstaatsangehörigen festzulegen, scheint Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b AEUV die angemessene Rechtsgrundlage für den Vorschlag zu sein.

## **VII. PRÜFUNG DER ZUR HINZUFÜGUNG VORGESCHLAGENEN RECHTSGRUNDLAGE**

Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben a und b AEUV beziehen sich auf die Arbeitsumwelt und die nichtentgeltbezogenen Aspekte der Beschäftigungsbedingungen eines Arbeitnehmers. Diese umfassen Angelegenheiten wie Arbeitsorganisation und -aufgaben, Schulungen, Fähigkeiten und Beschäftigungsaussichten, Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen.

In Anbetracht der vorstehenden Analyse bilden diese Aspekte nicht die hauptsächlichen Komponenten des Vorschlags, die unter Berücksichtigung der vom Gerichtshof geübten Kritik einen Rückgriff auf die genannten Vorschriften als zusätzliche Rechtsgrundlage rechtfertigen würden.

Gegenstand von Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe g AEUV sind die Beschäftigungsbedingungen der Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig im Gebiet der Union aufhalten. Artikel 153 Absatz 2 Unterabsatz 3 sieht jedoch ein besonderes Gesetzgebungsverfahren für Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe g vor: „... *beschließt der Rat einstimmig gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren nach Anhörung des Europäischen Parlaments und der genannten Ausschüsse.*“ Diese Rechtsgrundlage ist daher nicht mit Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b AEUV vereinbar, der das ordentliche Gesetzgebungsverfahren vorsieht (vgl. Rechtssache C-338/01, Kommission/Rat, wie oben zitiert).

Das ist jedoch nicht die einzige Unvereinbarkeit. Artikel 153 AEUV, der als Rechtsgrundlage für Rechtsvorschriften für die gesamte Union dient, kann nicht in Verbindung mit Artikel 79 AEUV verwendet werden, da Dänemark sich überhaupt nicht an der Annahme von Rechtsvorschriften nach diesem Artikel beteiligt und das Vereinigte Königreich und Irland das Recht haben, nicht daran teilzunehmen.

## VII. ERGEBNIS

In Anbetracht dieser Erwägungen ist Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b AEUV die einzige angemessene Rechtsgrundlage für die vorgeschlagene Richtlinie.

Der Rechtsausschuss hat daher in seiner Sitzung vom 22. November 2011 mit 18 Stimmen bei einer Enthaltung<sup>1</sup> beschlossen, zu empfehlen, dass Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b AEUV als einzige angemessene Rechtsgrundlage für die vorgeschlagene Richtlinie beibehalten werden sollte.

Mit vorzüglicher Hochachtung

---

<sup>1</sup> Bei der Schlussabstimmung waren anwesend: Klaus-Heiner Lehne (Vorsitzender), Luigi Berlinguer (stellvertretender Vorsitzender), Raffaele Baldassarre (stellvertretender Vorsitzender), Evelyn Regner (stellvertretende Vorsitzende), Sebastian Valentin Bodu (stellvertretender Vorsitzender), Philippe Boulland, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Kurt Lechner, Toine Manders, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Gabriel Mato Adrover, Alajos Mészáros, Bernhard Rapkay, Alexandra Thein, Diana Wallis, Rainer Wieland.

12.12.2011

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN (\*)**

für den Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung  
(KOM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Liisa Jaakonsaari

(\*) Assoziierter Ausschuss – Artikel 50 der Geschäftsordnung

### **KURZE BEGRÜNDUNG**

Die Globalisierung ändert die Welt in raschem Tempo. Die Europäische Union muss sich an die neuen Gegebenheiten einer globalisierten Welt und vernetzter Volkswirtschaften anpassen, und das gilt auch für ihre Rechtsvorschriften und Regelungen. Befristete Mobilität hochqualifizierter Arbeitnehmer ist ein wesentliches Merkmal des Geschäftsmodells von heute, und insbesondere multinationale Gesellschaften bedienen sich mehr und mehr Spezialisten, die in der Lage sind, mit unterschiedlichen Projekten auf der ganzen Welt – oft mit sehr kurzer Vorlaufzeit – zu arbeiten. Deshalb stimmt die Verfasserin der Stellungnahme grundsätzlich dem Ziel zu, einen einheitlichen Regelungsrahmen einzurichten und den bürokratischen Aufwand für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, die in die Europäische Union kommen, zu verringern.

Die Einreise und Mobilität konzernintern entsandter Arbeitnehmer fällt bislang in die Zuständigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten, und durch diese Richtlinie wird sich die Lage ändern. Es ist zu hoffen, dass die neue Lage einen zusätzlichen Nutzen für alle Beteiligten bringt. Die neuen Regelungen sollten einheitlich und transparent sein und keine Schlupflöcher oder Freistellungsmöglichkeiten für Unternehmen und Mitgliedstaaten enthalten.

Was die Kommission vorsieht, um Bürokratie abzubauen und den Verwaltungsaufwand für Unternehmen zu vermindern, wird begrüßt. Eine einheitliche Anlaufstelle für Unternehmen ist von wesentlicher Bedeutung, da sie zu weniger Bürokratie und einem effizienteren Antragsverfahren führen wird. Grundsätzlich sollte keine Arbeitsmarktprüfung erforderlich sein.

Die Kriterien und Begriffsbestimmungen des Kommissionsvorschlags müssen verbessert und

präziser gestaltet werden. Die Definitionen der Begriffe „Führungskraft“ und „Fachkraft“ müssen verbessert werden, um sie juristisch wasserdicht zu machen und Unklarheiten zu vermeiden. Die Verfasserin findet die Definitionen, die in der Blue-Card-Richtlinie kodifiziert wurden, in diesem Zusammenhang hilfreich. Wenn die Inhaber einer Blue Card auch keine konzernintern entsandten Arbeitnehmer sind, sondern sehr gut ausgebildete oder spezialisierte Personen, die eine Blue Card beantragen, haben sie doch das gleiche Profil, was ihr Qualifikationsniveau und ihre Berufserfahrung angeht.

Die Verfasserin ist in der Frage, welche Regelungen für konzernintern entsandte Arbeitnehmer gelten sollten, vollkommen anderer Meinung als die Kommission. Die Bezugnahme auf die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern, die die Kommission in Betracht zieht, ist wohl in dieser Richtlinie aus verschiedenen Gründen nicht sachgerecht. Es sei angemerkt, dass nicht klar ist, ob und inwieweit die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern für Drittstaatsangehörige gilt. Außerdem ist es in einer Situation, in der die Entsendungsrichtlinie überarbeitet wird, fragwürdig, inwieweit es sinnvoll ist, auf eine Rechtsvorschrift Bezug zu nehmen, die derzeit nicht mehr ihren ursprünglichen Zweck erfüllt. Die Richtlinie steht vor einer Überarbeitung, und wir wissen nicht, wie der endgültige Text zum Schluss aussehen wird. Schließlich ist auch das Ziel der Entsendungsrichtlinie ein anderes als das der Richtlinie über konzernintern entsandte Arbeitnehmer. Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern soll den freien Verkehr von Dienstleistungen gewährleisten, wogegen das Ziel der Richtlinie über konzernintern entsandte Arbeitnehmer darin besteht, die Freizügigkeit der Arbeitskräfte sicherzustellen.

Die Verträge der Europäischen Union wie auch die Charta der Grundrechte enthalten Aussagen, dass Drittstaatsangehörige und Unionsbürger gleich behandelt werden sollten. In dieser Richtlinie sollte klar gesagt werden, dass die Gleichbehandlung mit örtlichen Arbeitnehmern ein Grundsatz ist. Diesem Grundsatz zu folgen, wäre der leichteste Ausweg sowohl für Mitgliedstaaten als auch für Unternehmen, die genau wissen, welche Regelungen angewendet werden müssen.

Die Kommission führt in ihrem Vorschlag aus, dass allgemeinverbindliche Tarifverträge für konzernintern entsandte Arbeitnehmer gelten sollten. Dies ist ein guter Ausgangspunkt, aber es reicht nicht, da nicht alle Sektoren in der Europäischen Union von diesen Verträgen abgedeckt werden. Um diese Lücke zu schließen, sollten die Tarifverträge aller Ebenen, einschließlich Betriebsvereinbarungen, für konzernintern entsandte Arbeitnehmer gelten, und nicht nur die allgemeinverbindlichen. Dies würde zu gleichen Wettbewerbsbedingungen führen und die Anwendung des gleichen Regelwerks auf alle Arbeitnehmer gewährleisten, unabhängig davon, ob es sich um einheimische oder Arbeitnehmer aus Drittländern handelt.

Einer der wichtigsten Aspekte dieser Rechtsvorschrift betrifft die Mobilität innerhalb der EU, was insbesondere für Artikel 16 dieser Richtlinie gilt. Die Verfasserin bedauert, dass der Ausschuss bei diesem Artikel nicht gesetzgebend tätig sein kann, der das Kernstück der Richtlinie betrifft und wohl in die Zuständigkeit dieses Ausschusses fällt, da es hier um die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der EU geht.

## **ÄNDERUNGSANTRÄGE**

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

### **Änderungsantrag 1**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 1**

*Vorschlag der Kommission*

– gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b,

*Geänderter Text*

– gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b **und Artikel 79 Absatz 5**,

### **Änderungsantrag 2**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 5 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

– **unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere Artikel 15 Absatz 3 sowie die Artikel 27, 28, 31 und 33,**

### **Änderungsantrag 3**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 5 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

– **unter Hinweis auf das Übereinkommen 102 der Internationalen Arbeitsorganisation über die soziale Sicherheit (Mindestnormen),**

### **Änderungsantrag 4**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Bezugsvermerk 5 c (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*– unter Hinweis auf das  
Übereinkommen 118 der Internationalen  
Arbeitsorganisation über die  
Gleichbehandlung (soziale Sicherheit),*

**Änderungsantrag 5**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Bezugsvermerk 5 d (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*– unter Hinweis auf das  
Übereinkommen 143 der Internationalen  
Arbeitsorganisation über  
Wanderarbeitnehmer (ergänzende  
Bestimmungen),*

**Änderungsantrag 6**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Bezugsvermerk 5 e (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*– unter Hinweis auf das (überarbeitete)  
Übereinkommen 97 der Internationalen  
Arbeitsorganisation über Wanderarbeiter,*

**Änderungsantrag 7**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Erwägung 5 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(5a) Die Drittstaatsangehörigen, die im  
Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten  
arbeiten dürfen, haben Anspruch auf  
Arbeitsbedingungen, die denen der*

## *Unionsbürger entsprechen.*

### *Begründung*

*Diese Bestimmung steht im Einklang mit der Charta der Grundrechte.*

### **Änderungsantrag 8**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie**

#### **Erwägung 8**

##### *Vorschlag der Kommission*

(8) Die Richtlinie ist unbeschadet des Grundsatzes der Unionspräferenz in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten anzuwenden, wie dies in den einschlägigen Bestimmungen der Beitrittsakten vorgesehen ist. Diesem Grundsatz zufolge räumen die Mitgliedstaaten während der Dauer der Anwendung nationaler oder sich aus bilateralen Vereinbarungen ergebender Maßnahmen Arbeitnehmern, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaats sind, beim Zugang zu ihren Arbeitsmärkten Vorrang vor Arbeitnehmern ein, die Staatsangehörige eines Drittstaats sind.

##### *Geänderter Text*

(8) Die Richtlinie ist unbeschadet des Grundsatzes der Unionspräferenz in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten anzuwenden, wie dies in den einschlägigen Bestimmungen der Beitrittsakten vorgesehen ist. Diesem Grundsatz zufolge räumen die Mitgliedstaaten während der Dauer der Anwendung nationaler oder sich aus bilateralen Vereinbarungen ergebender Maßnahmen Arbeitnehmern, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaats sind, beim Zugang zu ihren Arbeitsmärkten Vorrang vor Arbeitnehmern ein, die Staatsangehörige eines Drittstaats sind. ***Dabei gilt, dass nationale Mindestlöhne und Mindeststandards des Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird (Arbeitsortprinzip), zugunsten von Unionsbürgern wie auch Drittstaatsangehörigen zwingend eingehalten werden sollten. Wenn der Grundsatz der Unionspräferenz auch geschützt werden muss, darf dies doch nicht dazu benutzt werden, um von dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit, sowohl was die Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten als auch was Drittstaatsangehörige angeht, abzuweichen. Diese Richtlinie sollte unter vollständiger Achtung des Grundsatzes der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union Anwendung finden, wobei jede auf der Staatsangehörigkeit***

*beruhende unterschiedliche Behandlung in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen abzuschaffen ist.*

## **Änderungsantrag 9**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(8a) Durch diese Richtlinie sollten Bedingungen und Rechte für Drittstaatsarbeitnehmer im Rahmen einer konzerninternen Entsendung unter vollständiger Achtung der einschlägigen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegt werden.*

## **Änderungsantrag 10**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(10) Im Sinne dieser Richtlinie umfassen konzernintern entsandte Arbeitnehmer Führungskräfte, Fachkräfte und Trainees mit höherem Bildungsabschluss. Ihre Definition *fußt auf den spezifischen Verpflichtungen der Europäischen Union im Rahmen des Allgemeinen Übereinkommens* über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) und bilateralen Handelsabkommen. *Die Verpflichtungen im Rahmen des GATS umfassen nicht die Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen. Daher ergänzt und erleichtert diese Richtlinie die Anwendung dieser Verpflichtungen. Da die Entsendung nicht zwangsläufig im Dienstleistungssektor erfolgt und ihren*

(10) Im Sinne dieser Richtlinie umfassen konzernintern entsandte Arbeitnehmer Führungskräfte, Fachkräfte und Trainees mit höherem Bildungsabschluss *und höherer beruflicher Qualifikation. Konzernintern entsandte Arbeitnehmer müssen in hochqualifizierter Beschäftigung angestellt sein.* Ihre Definition *steht in Verbindung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen, in dem ein europäischer Referenzrahmen zur Bewertung von Qualifikationen in vergleichbarer und transparenter Weise festgelegt wird, und sie ist mit dem Allgemeinen Übereinkommen* über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) und

*Ursprung in einem Drittstaat haben kann, der nicht Unterzeichnerstaat eines Handelsabkommens ist, ist der Anwendungsbereich der von der Richtlinie erfassten konzerninternen Entsendung von Arbeitnehmern breiter als der Anwendungsbereich der Handelsverpflichtungen.*

bilateralen Handelsabkommen *vereinbar*.

## Änderungsantrag 11

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(10a) Für die Bewertung der Qualifikation konzernintern entsandter Arbeitnehmer sollten sich die Mitgliedstaaten ihrer nationalen Koordinierungsstellen bedienen, die im Rahmen des Europäischen Qualifikationsrahmens eingerichtet wurden, durch den ein europäischer Referenzrahmen für die Bewertung von Qualifikationen in einer vergleichbaren und transparenten Weise geschaffen wurde.***

## Änderungsantrag 12

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(11) Konzernintern entsandten Arbeitnehmern sollten dieselben Arbeitsbedingungen zugute kommen wie ***entsandten*** Arbeitskräften, ***deren Arbeitgeber gemäß 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 ihren Sitz im Gebiet der***

(11) Konzernintern entsandten Arbeitnehmern sollten dieselben Arbeitsbedingungen zugute kommen wie ***örtlichen*** Arbeitskräften. ***Konzernintern entsandte Arbeitnehmer sollten bezüglich aller Beschäftigungsbedingungen gleich behandelt werden wie Staatsangehörige des aufnehmenden Mitgliedstaats oder langfristig beschäftigte Mitarbeiter.*** Mit dieser Anforderung sollen Arbeitnehmer

**Europäischen Union haben.** Mit dieser Anforderung sollen Arbeitnehmer geschützt sowie ein fairer Wettbewerb zwischen Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat und Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat garantiert werden, **da sie gewährleistet, dass letztere keinen Wettbewerbsvorteil aus niedrigeren Arbeitsstandards ziehen können.**

geschützt sowie ein fairer Wettbewerb zwischen Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat und Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat garantiert **und insbesondere Sozialdumping vermieden** werden. **Besondere Aufmerksamkeit sollte der Übereinstimmung mit dem einschlägigen Unionsrecht gelten.**

#### *Begründung*

*Konzernintern entsandte Arbeitnehmer müssen gegenüber den örtlichen Arbeitnehmern gleichbehandelt werden. Die Anwendung der Entsendungsrichtlinie ist nicht geeignet, da sie diesen Grundsatz nicht garantiert. Deshalb sollte sie nicht mit dieser Richtlinie vermischt werden.*

### **Änderungsantrag 13**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(11a) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass geeignete Kontrollmechanismen und wirksame Inspektionen durchgeführt werden, um die ordnungsgemäße Durchsetzung dieser Richtlinie zu gewährleisten. Dazu ist es notwendig, dass die Mitgliedstaaten den zuständigen Behörden hinreichende Befugnisse und Ressourcen zur Verfügung stellen. Die Ergebnisse dieser Inspektionen sollten in einem entsprechenden Bericht zusammengestellt werden und der Verbesserung der Durchsetzung dieser Richtlinie dienen.**

### **Änderungsantrag 14**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(11b) Der Begriff „Arbeitsbedingungen“ in dieser Richtlinie ist so zu verstehen, dass er zumindest Arbeitsentgelt und Entlassung, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Arbeitszeit und Urlaub unter Berücksichtigung der geltenden Tarifverträge umfasst.**

## **Änderungsantrag 15**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13**

#### *Vorschlag der Kommission*

(13) Da konzerninterne Entsendungen eine befristete Migration darstellen, sollte der Antragsteller nachweisen, dass er nach Beendigung seines Entsendungsverhältnisses in eine Niederlassung zurückkehren kann, die der gleichen Unternehmensgruppe angehört und sich in einem Drittstaat befindet. Der Nachweis kann aus den einschlägigen Vorschriften des Arbeitsvertrags bestehen. Es ist ein Beschäftigungsangebot vorzulegen, aus dem hervorgeht, dass die aus einem Drittstaat stammende Führungs- oder Fachkraft über die **berufliche Qualifikation** verfügt, die in dem Mitgliedstaat benötigt wird, in den sie zugelassen wurde, um eine bestimmte Stelle zu besetzen oder einen bestimmten reglementierten Beruf auszuüben.

#### *Geänderter Text*

(13) Da konzerninterne Entsendungen eine befristete Migration darstellen, sollte der Antragsteller nachweisen, dass er nach Beendigung seines Entsendungsverhältnisses in eine Niederlassung zurückkehren kann, die der gleichen Unternehmensgruppe angehört und sich in einem Drittstaat befindet. Der Nachweis kann aus den einschlägigen Vorschriften des Arbeitsvertrags bestehen. Es ist ein Beschäftigungsangebot vorzulegen, aus dem hervorgeht, dass die aus einem Drittstaat stammende Führungs- oder Fachkraft über **den höheren Bildungsabschluss, den höheren beruflichen Bildungsabschluss und die Berufserfahrung** verfügt, die in dem Mitgliedstaat benötigt wird, in den sie zugelassen wurde, um eine bestimmte Stelle zu besetzen oder einen bestimmten reglementierten Beruf auszuüben.

## **Änderungsantrag 16**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 22**

#### *Vorschlag der Kommission*

#### *Geänderter Text*

**(22) Diese Richtlinie lässt die Bedingungen für die Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen von Artikel 56 AEUV unberührt. Insbesondere sollte diese Richtlinie nicht die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen berühren, die gemäß 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 für Arbeitnehmer gelten, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat zum Zweck der Erbringung einer Dienstleistung in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt werden. Diese Richtlinie gilt nicht für Drittstaatsangehörige, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen nach Maßgabe der Richtlinie 96/71/EG entsandt werden. Drittstaatsangehörige, die im Besitz einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer sind, können sich deshalb nicht auf die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG berufen. Diese Richtlinie sieht vor, dass im Einklang mit Artikel 1 Absatz 4 der Richtlinie 96/71/EG Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat keine günstigere Behandlung zuteil werden darf als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat.**

**entfällt**

#### *Begründung*

*Konzernintern entsandte Arbeitnehmer müssen gegenüber den örtlichen Arbeitnehmern gleichbehandelt werden. Die Bezugnahme auf die Entsendungsrichtlinie ist nicht geeignet, da sie diesen Grundsatz nicht garantiert, und sollte nicht mit dieser Richtlinie vermischt werden.*

#### **Änderungsantrag 17**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie**

## Erwägung 23

### *Vorschlag der Kommission*

(23) In Bezug auf die Zweige der sozialen Sicherheit nach der Definition in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit **ist Gleichbehandlung gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu gewährleisten. Da Bestimmungen in bilateralen Vereinbarungen von der Richtlinie unberührt bleiben, könnten einem konzernintern entsandten Drittstaatsangehörigen auf der Grundlage einer bilateralen Vereinbarung zwischen dem Mitgliedstaat, in den er zugelassen wurde, und seinem Herkunftsland möglicherweise mehr Sozialleistungsansprüche gewährt werden als gemäß den Rechtsvorschriften seines Herkunftslands. Diese Richtlinie sollte Drittstaatsangehörigen mit Ansprüchen in mehreren Mitgliedstaaten nicht mehr Sozialleistungsansprüche gewähren als die, die in den bestehenden Rechtsvorschriften der Union bereits vorgesehen sind.**

### *Geänderter Text*

(23) **Ein angemessener Sozialversicherungsschutz für konzernintern entsandte Drittstaatsangehörige und ihre Familienangehörigen stellt einen wesentlichen Bestandteil dieser Richtlinie dar und ist für die Gewährleistung würdiger Arbeits- und Lebensbedingungen während des Aufenthalts in der Union von Bedeutung. In Bezug auf Drittstaatsangehörige, die konzernintern entsandt werden, sollte Gleichbehandlung gewährleistet werden. Besonderes Augenmerk sollte auf Bestimmungen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Zweige der sozialen Sicherheit nach der Definition in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelegt werden. Unbeschadet geltender bilateraler Vereinbarungen, die einen besseren Sozialversicherungsschutz vorsehen, sollten im Rahmen dieser Richtlinie Mechanismen geschaffen werden, durch die ein wirksamer Sozialversicherungsschutz während des Aufenthalts und Mechanismen zur Ausfuhr erworbener Ansprüche geschaffen werden.**

**Beschränkungen der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit nach dieser Richtlinie sollten die Rechte unberührt lassen, die in Anwendung der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausweitung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht**

*bereits unter diese Verordnungen fallen,<sup>1</sup>  
verliehen werden.*

---

<sup>1</sup> ABl. L 344 vom 29.12.2010, S. 1.

## **Änderungsantrag 18**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 23 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(23a) Innerhalb des Grundsatzes der Gleichbehandlung sollten hinsichtlich der Bestimmungen über die soziale Sicherheit Fälle der doppelten Erfassung konzernintern entsandter Arbeitnehmer vermieden werden, und die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass dies im Einklang mit den entsprechenden verbindlichen Rechtsakten der Union geschieht.*

## **Änderungsantrag 19**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 29 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(29a) Ungeachtet der für das Beschäftigungsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften gelten zumindest die am Arbeitsort geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften.*

## **Änderungsantrag 20**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 29 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(29b) Die Mitgliedstaaten sollten möglichst bald die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen ratifizieren, die am 18. Dezember 1990 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen wurde.*

## **Änderungsantrag 21**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 29 c (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(29c) Diese Richtlinie sollte unbeschadet der Rechte und Grundsätze, die in der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 und im Europäischen Übereinkommen über die Rechtsstellung der Wanderarbeitnehmer vom 24. November 1977 enthalten sind, Anwendung finden.*

## **Änderungsantrag 22**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 2 – Buchstabe c**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*c) Drittstaatsangehörige, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen gemäß Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union für ein Unternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat tätig sind, einschließlich der Drittstaatsangehörigen, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen im Sinne der Richtlinie 96/71/EG entsandt werden.*

*entfällt*

## *Begründung*

*Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern ist für den Umgang mit konzernintern entsandten Arbeitnehmern aus Drittländern nicht geeignet. Sie sollten nicht mit der Mobilität innerhalb der EU vermischt werden.*

### **Änderungsantrag 23**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie**

#### **Artikel 2 – Absatz 2 – Buchstabe c a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***ca) Drittstaatsangehörige, die als Leiharbeiter für eine eigenständige Leiharbeitsfirma oder für eine Leiharbeitsfirma innerhalb eines Konzerns oder einer Unternehmensgruppe oder für sonstige Unternehmen tätig sind, die Arbeitnehmer zur Arbeit unter der Aufsicht und Leitung eines anderen Unternehmens vermitteln.***

### **Änderungsantrag 24**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie**

#### **Artikel 2 – Absatz 2 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(2a) Die Mitgliedstaaten können mit Zustimmung der Sozialpartner auf nationaler oder Unionsebene bestimmte Branchen vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausnehmen.***

### **Änderungsantrag 25**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie**

#### **Artikel 3 – Buchstabe b**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

b) „konzerninterne Entsendung“: die

b) „konzerninterne Entsendung“: die

befristete Entsendung eines Drittstaatsangehörigen von einem außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen, mit dem der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, in eine Niederlassung, die zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehört und ihren Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat;

befristete Entsendung eines Drittstaatsangehörigen, **der nicht im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten dauerhaft ansässig ist, zum Zwecke der beruflichen Tätigkeit** von einem außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen, mit dem der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, in eine Niederlassung, die zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehört und ihren Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat.

## Änderungsantrag 26

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Buchstabe c

#### *Vorschlag der Kommission*

c) „konzernintern entsandter Arbeitnehmer“: ein **Drittstaatsangehöriger**, der innerhalb seines Konzerns entsandt wird;

#### *Geänderter Text*

c) „konzernintern entsandter Arbeitnehmer“: ein **nicht im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten ansässiger Drittstaatsarbeitnehmer**, der innerhalb seines Konzerns entsandt wird;

## Änderungsantrag 27

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Buchstabe e

#### *Vorschlag der Kommission*

e) „Führungskraft“: eine in einer Schlüsselposition beschäftigte Person, die grundsätzlich die aufnehmende Niederlassung leitet und allgemeine Weisungen hauptsächlich vom Leitungsorgan oder Anteilseignern oder gleichwertigen Personen erhält. **Diese Position schließt Folgendes mit ein: Leitung der aufnehmenden Niederlassung oder einer Abteilung oder Unterabteilung der aufnehmenden Niederlassung, Überwachung und Kontrolle der Arbeit des sonstigen Aufsicht führenden Personals und der Fach- und**

#### *Geänderter Text*

e) „Führungskraft“: eine in einer Schlüsselposition beschäftigte Person, die grundsätzlich die aufnehmende Niederlassung **in der Unternehmensstruktur** leitet und **die grundsätzlich leitende Aufgaben wahrnimmt**, allgemeine Weisungen hauptsächlich vom Leitungsorgan oder Anteilseignern oder gleichwertigen Personen erhält **oder für ein spezifisches Projekt beträchtlichen Umfangs verantwortlich ist.**

***Führungskräfte, persönliche Befugnis zur Anstellung und Entlassung von Personal bzw. zur Empfehlung einer Anstellung, Entlassung oder sonstigen personellen Maßnahme;***

*Begründung*

*Die Definition des Begriffs „Führungskräfte“ muss geklärt und auf diejenigen beschränkt werden, die hochqualifiziert sind und über besondere Kenntnisse verfügen und deren persönliche Fähigkeiten für die reibungslose Durchführung der spezifischen Tätigkeiten des Unternehmens im aufnehmenden Land unverzichtbar sind. Das bedeutet, dass das Kriterium für die Zulassung die Qualifikation und das Tätigkeitsfeld innerhalb des Unternehmens, und nicht das Gehalt sein muss. Eine erschöpfende Liste, die entweder einschließlich oder ausschließlich ausgelegt werden kann, trägt nicht zur Klärung der Situation bei.*

### **Änderungsantrag 28**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Buchstabe f**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

f) „Fachkraft“: eine Person, die über ***in*** der aufnehmenden Niederlassung ***benötigte branchenspezifische Fachkenntnisse verfügt, wobei auch zu berücksichtigen ist, ob die betreffende Person über ein hohes Ausbildungsniveau für Arbeiten oder Handelstätigkeiten verfügt, die ein besonderes Fachwissen erfordern;***

f) „Fachkraft“: eine Person, die ***für eine hoch qualifizierte Beschäftigung entsandt wird, über ein hohes Niveau bei beruflichem Bildungsabschluss, Fachkenntnis und kontinuierlichem Fachwissen verfügt und besonderes Fachwissen hat, das für die spezifischen Tätigkeiten*** der aufnehmenden Niederlassung ***wesentlich oder wichtig ist;***

*Begründung*

*Die Definition des Begriffs „Fachkräfte“ muss geklärt und auf diejenigen beschränkt werden, die hochqualifiziert sind und über besondere Fähigkeiten verfügen und deren persönliche Kapazitäten für die reibungslose Ausübung der spezifischen Tätigkeiten eines Unternehmens in einem Gastland unverzichtbar sind. Das bedeutet, dass das Kriterium für die Zulassung die Qualifikation und das Tätigkeitsfeld innerhalb des Unternehmens, und nicht das Gehalt sein muss.*

### **Änderungsantrag 29**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Buchstabe g**

*Vorschlag der Kommission*

g) „Trainee“: eine Person mit einem höheren Bildungsabschluss, die zwecks Erweiterung ihres Wissens und ihrer Erfahrung in Vorbereitung auf die Übernahme einer **Führungsposition** in ihrem Unternehmen in eine aufnehmende Niederlassung entsandt wird;

*Geänderter Text*

g) „Trainee“: eine Person mit einem höheren Bildungsabschluss, die zwecks Erweiterung ihres Wissens und ihrer Erfahrung in Vorbereitung auf die Übernahme einer **Position als Führungs- oder Fachkraft** in ihrem Unternehmen **mit einem entgeltlichen Vertrag von mindestens einem Jahr** in eine aufnehmende Niederlassung **im Hinblick auf den Abschluss eines unbefristeten Vertrags in eine aufnehmende Niederlassung** entsandt wird **und deren Aufgaben dem höheren Bildungsabschluss entsprechen, über den diese Person verfügt,**

**Änderungsantrag 30**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 3 – Buchstabe g a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**ga) „hochqualifizierte Beschäftigung“:**  
**eine Beschäftigung, die**  
**– branchenspezifische Fachkenntnisse erfordert, die in der aufnehmenden Niederlassung benötigt werden,**  
**– vergütet wird und**  
**– in deren Rahmen angemessene Arbeitsbedingungen gewährleistet sind.**

*Begründung*

*Ein überarbeitetes Paket von Definitionen ist erforderlich, um die Ziele der Richtlinie deutlicher zu machen. Zu diesem Zweck sollte eine europäische Definition der hochqualifizierten Beschäftigung, die bereits kodifiziert ist und funktioniert, in die Richtlinie aufgenommen werden, um sicherzustellen, dass die konzernintern entsandten Arbeitnehmer unter den Bedingungen beschäftigt werden, die in dieser Richtlinie vorgesehen sind. Diese Definition stammt aus der Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (Blue-Card-Richtlinie).*

## **Änderungsantrag 31**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Buchstabe g b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**gb) „höherer beruflicher Bildungsabschluss“: die Qualifikationen, die durch ein Hochschulabschlusszeugnis, oder, abweichend davon, sofern im innerstaatlichen Recht vorgesehen, durch eine mindestens fünfjährige einschlägige Berufserfahrung nachgewiesen werden, deren Niveau mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist und die in dem im Arbeitsvertrag oder verbindlichen Arbeitsplatzangebot genannten Beruf oder der Branche erforderlich ist;**

#### *Begründung*

*Ein überarbeitetes Paket von Definitionen ist erforderlich, um die Ziele der Richtlinie deutlicher zu machen und präziser zu formulieren. Zu diesem Zweck sollte eine europäische Definition des höheren beruflichen Bildungsabschlusses, die bereits kodifiziert ist und funktioniert, in die Richtlinie aufgenommen werden um sicherzustellen, dass die konzernintern entsandten Arbeitnehmer auch über die wesentlichen beruflichen Qualifikationen verfügen. Diese Qualifikationen, die auch in Artikel 5 Buchstabe d des Kommissionsvorschlags erwähnt werden, müssen so klar wie möglich angegeben werden. Diese Definition stammt aus der Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (Blue-Card-Richtlinie).*

## **Änderungsantrag 32**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Buchstabe g c (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**gc) „Berufserfahrung“: die tatsächliche und rechtmäßige Ausübung des**

## **betreffenden Berufs;**

### *Begründung*

*Ein überarbeitetes Paket von Definitionen ist erforderlich, um die Ziele der Richtlinie deutlicher zu machen. Zu diesem Zweck sollte eine europäische Definition der Berufserfahrung, die bereits kodifiziert ist und funktioniert, in die Richtlinie aufgenommen werden um sicherzustellen, dass die konzernintern entsandten Arbeitnehmer unter den Bedingungen beschäftigt werden, die in dieser Richtlinie vorgesehen sind. Diese Definition stammt aus der Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (Blue-Card-Richtlinie).*

### **Änderungsantrag 33**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Buchstabe n**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**n) „allgemeinverbindlicher Tarifvertrag“:** **entfällt**  
**ein Tarifvertrag, den alle Unternehmen, die im geografischen Gebiet ansässig und in dem betreffenden Beruf oder Gewerbe tätig sind, einhalten müssen. Fehlt ein System der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, sollten Mitgliedstaaten Tarifverträge zugrunde legen, die allgemeinverbindlich für alle vergleichbaren Unternehmen im geografischen Gebiet und im betreffenden Beruf oder Gewerbe sind oder die auf einzelstaatlicher Ebene zwischen den führenden Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen wurden und im gesamten nationalen Hoheitsgebiet gelten.**

### **Änderungsantrag 34**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

(2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für Personen, auf die die Richtlinie Anwendung findet, in Bezug auf Artikel 3 Buchstabe i und Artikel 12, 14 und 15 günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten.

*Geänderter Text*

(2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für Personen, auf die die Richtlinie Anwendung findet, in Bezug auf Artikel 3 Buchstabe i und **Artikel 11 Absatz 2 sowie die** Artikel 12, 14 und 15 günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten.

**Änderungsantrag 35**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 5 – Absatz 1 – Buchstabe d**

*Vorschlag der Kommission*

d) Er muss nachweisen, dass er **als Führungs- oder Fachkraft** über die berufliche Qualifikation und als Trainee über einen höheren Bildungsabschluss verfügt, die beziehungsweise der **in dem Mitgliedstaat, in den er zugelassen wird**, erforderlich ist.

*Geänderter Text*

d) Er muss nachweisen, dass er über die **höhere** berufliche Qualifikation **oder einen höheren Bildungsabschluss** und als Trainee über einen höheren Bildungsabschluss verfügt, die beziehungsweise der **für eine Position als Führungs- oder Fachkraft** erforderlich ist.

*Begründung*

*Dieser Artikel muss mit dem überarbeiteten Paket von Definitionen in Artikel 3 in Einklang gebracht werden.*

**Änderungsantrag 36**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Artikel 5 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

(2) Die Mitgliedstaaten verlangen, dass alle Bedingungen, die gesetzlich in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder in **allgemeinverbindlichen** Tarifverträgen für die entsprechenden Beschäftigungsbranchen festgelegt sind, hinsichtlich **des** während der Entsendung

*Geänderter Text*

(2) Die Mitgliedstaaten verlangen, dass alle Bedingungen, die gesetzlich, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder in Tarifverträgen für die entsprechenden Beschäftigungsbranchen **am Arbeitsort** festgelegt sind, hinsichtlich **der** während der Entsendung gewährten

gewährten *Gehalts* erfüllt sein müssen.  
***Fehlt ein System der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, steht es den Mitgliedstaaten frei, Tarifverträge zugrunde zu legen, die allgemeinverbindlich für alle vergleichbaren Unternehmen im geografischen Gebiet und im betreffenden Beruf oder Gewerbe sind bzw. die auf einzelstaatlicher Ebene zwischen den führenden Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen wurden und im gesamten Hoheitsgebiet gelten.***

***Arbeitsbedingungen, einschließlich hinsichtlich der Leistungen der sozialen Sicherheit und des Entgelts, erfüllt sein müssen. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Übereinstimmung mit den einschlägigen verbindlichen Rechtsakten der Union.***

#### *Begründung*

*Die Formulierung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern ist zu streichen, um sicherzustellen, dass Tarifverträge aller Ebenen auf konzernintern entsandte Arbeitnehmer angewendet werden können.*

### **Änderungsantrag 37**

#### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14**

##### *Vorschlag der Kommission*

Ungeachtet der für das Beschäftigungsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften haben konzernintern entsandte Arbeitnehmer folgende **Rechte**:

(1) ***Es gelten die für entsandte Arbeitnehmer in vergleichbaren Situationen geltenden*** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in dem Mitgliedstaat, ***in den die konzernintern entsandten Arbeitnehmer zugelassen wurden***, gesetzlich durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder ***allgemeinverbindliche*** Tarifverträge

##### *Geänderter Text*

Ungeachtet der für das Beschäftigungsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften haben konzernintern entsandte Arbeitnehmer ***einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats in Bezug auf*** folgende ***Aspekte***:

(1) ***die*** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die gesetzlich durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder ***Schiedssprüche und*** Tarifverträge garantiert sind, ***die am Arbeitsort*** in dem Mitgliedstaat ***Gültigkeit haben, in dem sie derzeit arbeiten;***

garantiert sind.

***Fehlt ein System der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, steht es den Mitgliedstaaten frei, Tarifverträge zugrunde zu legen, die allgemeinverbindlich für alle vergleichbaren Unternehmen im geografischen Gebiet und im betreffenden Beruf oder Gewerbe sind bzw. die auf einzelstaatlicher Ebene zwischen den führenden Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen wurden und im gesamten Hoheitsgebiet gelten.***

***(2) Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats in Bezug auf folgende Aspekte:***

***a)*** Vereinigungsfreiheit sowie Mitgliedschaft **und *Betätigung*** in einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie Inanspruchnahme der von solchen Organisationen angebotenen Leistungen, unbeschadet der nationalen Bestimmungen über die öffentliche Sicherheit und Ordnung;

***b)*** Anerkennung der Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstiger berufsqualifizierender Befähigungsnachweise gemäß den einschlägigen einzelstaatlichen Verfahren;

***c)*** ***Unbeschadet bestehender bilateraler Vereinbarungen gelten die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu Zweigen*** der sozialen Sicherheit nach der Definition in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/04. Im Falle der Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten **und unbeschadet bestehender bilateraler Vereinbarungen** findet die Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates entsprechend Anwendung;

***(2)*** Vereinigungsfreiheit sowie ***Zugehörigkeit zu und*** Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie Inanspruchnahme der von solchen Organisationen angebotenen Leistungen **und Rechte**, unbeschadet der nationalen Bestimmungen über die öffentliche Sicherheit und Ordnung;

***(3)*** Anerkennung der Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstiger berufsqualifizierender Befähigungsnachweise gemäß den einschlägigen einzelstaatlichen Verfahren;

***(4)*** ***Zweige*** der sozialen Sicherheit nach der Definition in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/04, ***unbeschadet bestehender bilateraler Vereinbarungen, in denen bessere Bedingungen vorgesehen sind; bei fehlender Harmonisierung auf Gemeinschaftsebene hat jeder einzelne Mitgliedstaat in seinen Rechtsvorschriften in Übereinstimmung mit dem Unionsrecht weiterhin die nichtdiskriminierenden Voraussetzungen für die Gewährung von Sozialleistungen sowie die Höhe solcher***

**Leistungen und den Zeitraum, für den sie gewährt werden, festzulegen;** im Falle der Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten findet **die Verordnung (EG) Nr. 1231/10 oder – wo sie noch anwendbar ist –** die Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates entsprechend Anwendung, **unbeschadet bestehender bilateraler Vereinbarungen, in denen bessere Bedingungen vorgesehen sind;**

**d) Unbeschadet der Verordnung (EG) Nr. 859/2003 und bestehender bilateraler Vereinbarungen besteht Anspruch auf Zahlung der zum Zeitpunkt des Umzugs in einen Drittstaat erworbenen Rentenansprüche;**

e) Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit, ausgenommen zu Sozialwohnungen und zu **Beratungsleistungen der Arbeitsvermittlungsstellen.**

(5) Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit, ausgenommen zu Sozialwohnungen und zu **öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen.**

**Drittstaatsarbeitnehmer, die in einen Drittstaat umziehen, oder ihre in Drittstaaten ansässigen Hinterbliebenen, die ihre Ansprüche von ihnen herleiten, erhalten gesetzliche Altersrenten bzw. Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistungen, die in dem früheren Beschäftigungsverhältnis begründet sind und für die gemäß den in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 genannten Rechtsvorschriften Ansprüche erworben wurden, zu denselben Bedingungen und in derselben Höhe wie die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats bei einem Umzug in einen Drittstaat.**

Das Recht auf Gleichbehandlung gemäß **Nummer 2** berührt nicht das Recht des Mitgliedstaats, die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis gemäß Artikel 7 zu entziehen oder nicht zu verlängern.

Das Recht auf Gleichbehandlung gemäß **diesem Artikel** berührt nicht das Recht des Mitgliedstaats, die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis gemäß Artikel 7 zu entziehen oder nicht zu verlängern.

## VERFAHREN

<b>Titel</b>	Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung			
<b>Bezugsdokumente - Verfahrensnummer</b>	KOM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD)			
<b>Federführender Ausschuss</b> Datum der Bekanntgabe im Plenum	LIBE 7.9.2010			
<b>Mitberatende(r) Ausschuss/Ausschüsse</b> Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 7.9.2010			
<b>Assoziierte(r) Ausschuss/Ausschüsse -</b> Datum der Bekanntgabe im Plenum	12.5.2011			
<b>Berichterstatter(-in/-innen)</b> Datum der Benennung	Liisa Jaakonsaari 9.9.2010			
<b>Prüfung im Ausschuss</b>	16.6.2011	13.7.2011	5.10.2011	22.11.2011
<b>Datum der Annahme</b>	5.12.2011			
<b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>	+: 37 -: 5 0: 1			
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Philippe Boulland, Milan Cabrnich, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Sergio Gaetano Cofferati, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Öry, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Elisabeth Schroedter, Traian Ungureanu, Andrea Zaroni			
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)</b>	Georges Bach, Raffaele Baldassarre, Julie Girling, Sergio Gutiérrez Prieto, Gesine Meissner, Ria Oomen-Ruijten, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Emilie Turunen, Gabriele Zimmer			
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)</b>	Cornelia Ernst, Sylvie Guillaume, Phil Prendergast			

## VERFAHREN

<b>Titel</b>	Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung			
<b>Bezugsdokumente - Verfahrensnummer</b>	COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD)			
<b>Datum der Übermittlung an das EP</b>	13.7.2010			
<b>Federführender Ausschuss</b> Datum der Bekanntgabe im Plenum	LIBE 7.9.2010			
<b>Mithberatende(r) Ausschuss/Ausschüsse</b> Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 7.9.2010	FEMM 7.9.2010		
<b>Nicht abgegebene Stellungnahme(n)</b> Datum des Beschlusses	FEMM 2.9.2010			
<b>Assoziierte(r) Ausschuss/Ausschüsse</b> Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 12.5.2011			
<b>Berichterstatter(-in/-innen)</b> Datum der Benennung	Salvatore Iacolino 27.9.2010			
<b>Anfechtung der Rechtsgrundlage</b> Datum der Stellungnahme JURI	JURI 22.11.2011			
<b>Prüfung im Ausschuss</b>	26.10.2010	1.2.2011	16.6.2011	31.8.2011
	23.11.2011	20.2.2014	10.3.2014	
<b>Datum der Annahme</b>	10.3.2014			
<b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>	+ : 44 - : 8 0 : 0			
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>	Jan Philipp Albrecht, Roberta Angelilli, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Arkadiusz Tomasz Bratkowski, Salvatore Caronna, Philip Claeys, Carlos Coelho, Ioan Enciu, Frank Engel, Cornelia Ernst, Tanja Fajon, Kinga Gál, Kinga Göncz, Nathalie Griesbeck, Sylvie Guillaume, Ágnes Hankiss, Salvatore Iacolino, Sophia in 't Veld, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Timothy Kirkhope, Juan Fernando López Aguilar, Baroness Sarah Ludford, Monica Luisa Macovei, Svetoslav Hristov Malinov, Clemente Mastella, Véronique Mathieu Houillon, Anthea McIntyre, Claude Moraes, Judith Sargentini, Nils Torvalds, Wim van de Camp, Axel Voss, Renate Weber, Josef Weidenholzer, Cecilia Wikström, Auke Zijlstra			
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter</b>	Vilija Blinkevičiūtė, Michael Cashman, Jean Lambert, Jan Mulder, Marie-Christine Vergiat			
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)</b>	Josefa Andrés Barea, Zoltán Bagó, Jürgen Creutzmann, Christian Engström, Béla Glattfelder, Ádám Kósa, Jens Nilsson, József Szájer, Csaba Öry			
<b>Datum der Einreichung</b>	12.3.2014			

