

GEMEINSAMER STANDPUNKT (EG) Nr. 24/2008**vom Rat festgelegt am 15. September 2008****im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie 2008/.../EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom ... über Leiharbeit**

(2008/C 254 E/04)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 137 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

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

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags ⁽²⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und befolgt die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Prinzipien ⁽³⁾. Sie soll insbesondere die uneingeschränkte Einhaltung von Artikel 31 der Charta gewährleisten, wonach jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat.
- (2) Nummer 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sieht unter anderem vor, dass die Verwirklichung des Binnenmarktes zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen muss; dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich Arbeitsformen wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit.
- (3) Die Kommission hat die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene am 27. September 1995 gemäß Artikel 138 Absatz 2 des Vertrags zu einem Tätigwerden auf Gemeinschaftsebene hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzsicherheit gehört.
- (4) Da die Kommission nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig hielt, hat sie die Sozialpartner am 9. April 1996 erneut gemäß Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört.

⁽¹⁾ ABl. C 61 vom 14.3.2003, S. 124.⁽²⁾ Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 21. November 2002 (AbI. C 25 E vom 29.1.2004, S. 368), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 15. September 2008 und Beschluss des Rates vom ... (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽³⁾ ABl. C 303 vom 14.12.2007, S. 1.

- (5) In der Präambel zu der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bekundeten die Unterzeichneten ihre Absicht, die Notwendigkeit einer ähnlichen Vereinbarung zum Thema Leiharbeit zu prüfen und entschieden, Leiharbeiter nicht in der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge zu behandeln.
- (6) Die allgemeinen branchenübergreifenden Wirtschaftsverbände, nämlich die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) ⁽⁴⁾, der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), haben der Kommission in einem gemeinsamen Schreiben vom 29. Mai 2000 mitgeteilt, dass sie den Prozess nach Artikel 139 des Vertrags in Gang setzen wollen. Sie haben die Kommission in einem weiteren gemeinsamen Schreiben vom 28. Februar 2001 um eine Verlängerung der in Artikel 138 Absatz 4 genannten Frist um einen Monat ersucht. Die Kommission hat dieser Bitte entsprochen und die Verhandlungsfrist bis zum 15. März 2001 verlängert.
- (7) Am 21. Mai 2001 erkannten die Sozialpartner an, dass ihre Verhandlungen über Leiharbeit zu keinem Ergebnis geführt hatten.
- (8) Der Europäische Rat hat es im März 2005 für unabdingbar gehalten, der Lissabon-Strategie neue Impulse zu geben und ihre Prioritäten erneut auf Wachstum und Beschäftigung auszurichten. Der Rat hat die Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008) angenommen, die unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner unter anderem der Förderung von Flexibilität in Verbindung mit Beschäftigungssicherheit und der Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes dienen sollen.
- (9) Im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur sozialpolitischen Agenda für den Zeitraum bis 2010, die vom Europäischen Rat im März 2005 als Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Lissabon-Strategie durch Stärkung des europäischen Sozialmodells begrüßt wurde, hat der Europäische Rat die Ansicht vertreten, dass auf Seiten der Arbeitnehmer und der Unternehmen neue Formen der Arbeitsorganisation und eine größere Vielfalt der Arbeitsverträge mit besserer Kombination von Flexibilität und Sicherheit zur Anpassungsfähigkeit beitragen würden. Im Dezember 2007 hat der Europäische Rat darüber hinaus die vereinbarten gemeinsamen Flexicurity-Grundsätze gebilligt, die auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt abstellen und sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern helfen sollen, die durch die Globalisierung gebotenen Chancen zu nutzen.

⁽⁴⁾ Die UNICE hat ihren Namen im Januar 2007 in BUSINESSEUROPE geändert.

- (10) In Bezug auf die Inanspruchnahme der Leiharbeit sowie die rechtliche Stellung, den Status und die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer lassen sich innerhalb der Union große Unterschiede feststellen.
- (11) Die Leiharbeit entspricht nicht nur dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen, sondern auch dem Bedürfnis der Arbeitnehmer, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Sie trägt somit zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Teilnahme am und zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt bei.
- (12) Die vorliegende Richtlinie legt einen diskriminierungsfreien, transparenten und verhältnismäßigen Rahmen zum Schutz der Leiharbeitnehmer fest und wahrt gleichzeitig die Vielfalt der Arbeitsmärkte und der Arbeitsbeziehungen.
- (13) Die Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis⁽¹⁾ enthält die für Leiharbeitnehmer geltenden Bestimmungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- (14) Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeitnehmer sollten mindestens denjenigen entsprechen, die für diese Arbeitnehmer gelten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt würden.
- (15) Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Im Falle von Arbeitnehmern, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen geschlossen haben, sollte angesichts des hierdurch gegebenen besonderen Schutzes die Möglichkeit vorgesehen werden, von den im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln abzuweichen.
- (16) Um der Vielfalt der Arbeitsmärkte und der Arbeitsbeziehungen auf flexible Weise gerecht zu werden, können die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern gestatten, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen, sofern das Gesamtschutzniveau für Leiharbeitnehmer gewahrt bleibt.
- (17) Außerdem sollten die Mitgliedstaaten unter bestimmten, genau festgelegten Umständen auf der Grundlage einer zwischen den Sozialpartnern auf nationaler Ebene geschlossenen Vereinbarung vom Grundsatz der Gleichbehandlung in beschränktem Maße abweichen dürfen, sofern ein angemessenes Schutzniveau gewährleistet ist.
- (18) Die Verbesserung des Mindestschutzes der Leiharbeitnehmer sollte mit einer Überprüfung der Einschränkungen oder Verbote einhergehen, die möglicherweise in Bezug auf Leiharbeit gelten. Diese können nur aus Gründen des Allgemeininteresses, vor allem des Arbeitnehmerschutzes, der Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten, gerechtfertigt sein.
- (19) Die vorliegende Richtlinie beeinträchtigt weder die Autonomie der Sozialpartner noch sollte sie die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern beeinträchtigen, einschließlich des Rechts, Tarifverträge gemäß nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten bei gleichzeitiger Einhaltung des geltenden Gemeinschaftsrechts auszuhandeln und zu schließen.
- (20) Die in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen über Einschränkungen oder Verbote der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern lassen die nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten unberührt, die es verbieten, streikende Arbeitnehmer durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen.
- (21) Die Mitgliedstaaten sollten für Verstöße gegen die Verpflichtungen aus dieser Richtlinie Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur Wahrung der Rechte der Leiharbeitnehmer sowie wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorsehen.
- (22) Die vorliegende Richtlinie sollte im Einklang mit den Vorschriften des Vertrags über die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit, und unbeschadet 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⁽²⁾ umgesetzt werden.
- (23) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Schaffung eines auf Gemeinschaftsebene harmonisierten Rahmens zum Schutz der Leiharbeitnehmer, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene zu verwirklichen ist, und zwar durch Einführung von Mindestvorschriften, die in der gesamten Europäischen Gemeinschaft Geltung besitzen, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Anwendungsbereich

1. Diese Richtlinie gilt für Arbeitnehmer, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind und die entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten.
2. Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, bei denen es sich um Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen handelt, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

⁽¹⁾ ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19.

⁽²⁾ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

3. Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurden.

Artikel 2

Ziel

Ziel dieser Richtlinie ist es, für den Schutz der Leiharbeiter zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gemäß Artikel 5 gesichert wird und die Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein angemessener Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit festgelegt werden muss, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen.

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck:
 - a) „Arbeitnehmer“ eine Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat nach dem nationalen Arbeitsrecht als Arbeitnehmer geschützt ist;
 - b) „Leiharbeitsunternehmen“ eine natürliche oder juristische Person, die nach einzelstaatlichem Recht mit Leiharbeitnehmern Arbeitsverträge schließt oder Beschäftigungsverhältnisse eingetht, um sie entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit sie dort unter deren Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeiten;
 - c) „Leiharbeiter“ einen Arbeitnehmer, der mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist, um einem entleihenden Unternehmen überlassen zu werden und dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten;
 - d) „entleihendes Unternehmen“ eine natürliche oder juristische Person, in deren Auftrag und unter deren Aufsicht und Leitung ein Leiharbeiter vorübergehend arbeitet;
 - e) „Überlassung“ den Zeitraum, während dessen der Leiharbeiter dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten;
 - f) „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgelegt sind und sich auf folgende Punkte beziehen:
 - i) Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage;
 - ii) Arbeitsentgelt.

2. Diese Richtlinie lässt das nationale Recht in Bezug auf die Begriffsbestimmungen von „Arbeitsentgelt“, „Arbeitsvertrag“, „Beschäftigungsverhältnis“ oder „Arbeitnehmer“ unberührt.

Die Mitgliedstaaten dürfen Arbeitnehmer, Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse nicht lediglich deshalb aus dem Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausschließen, weil sie Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer oder Personen sind bzw. betreffen, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind.

Artikel 4

Überprüfung der Einschränkungen und Verbote

1. Verbote oder Einschränkungen des Einsatzes von Leiharbeit sind nur aus Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt; hierzu zählen vor allem der Schutz der Leiharbeiter, die Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten.
2. Nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten überprüfen die Mitgliedstaaten bis zum ... (*) die Einschränkungen oder Verbote des Einsatzes von Leiharbeit, um festzustellen, ob sie aus den in Absatz 1 genannten Gründen gerechtfertigt sind.
3. Sind solche Einschränkungen oder Verbote durch Tarifverträge festgelegt, so kann die Überprüfung gemäß Absatz 2 von denjenigen Sozialpartnern durchgeführt werden, die die einschlägige Vereinbarung ausgehandelt haben.
4. Die Absätze 1, 2 und 3 gelten unbeschadet der nationalen Anforderungen hinsichtlich der Eintragung, Zulassung, Zertifizierung, finanziellen Garantie und Überwachung der Leiharbeitsunternehmen.
5. Die Mitgliedstaaten informieren die Kommission über die Ergebnisse der Überprüfung gemäß den Absätzen 2 und 3 bis zum ... (*).

KAPITEL II

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Artikel 5

Grundsatz der Gleichbehandlung

1. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeiter entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

(*) Drei Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie.

Bei der Anwendung von Unterabsatz 1 müssen die im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln in Bezug auf

- a) den Schutz schwangerer und stillender Frauen und den Kinder- und Jugendschutz sowie
- b) die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und sämtliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

so eingehalten werden, wie sie durch Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und/oder sonstige Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind.

2. In Bezug auf das Arbeitsentgelt können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner die Möglichkeit vorsehen, dass vom Grundsatz des Absatzes 1 abgewichen wird, wenn Leiharbeiter, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden.

3. Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern, welche von den in Absatz 1 aufgeführten Regelungen abweichen können, enthalten können.

4. Sofern Leiharbeitnehmern ein angemessenes Schutzniveau gewährt wird, können Mitgliedstaaten, in denen es entweder kein gesetzliches System, durch das Tarifverträge allgemeine Gültigkeit erlangen, oder kein gesetzliches System bzw. keine Gepflogenheiten zur Ausweitung von deren Bestimmungen auf alle vergleichbaren Unternehmen in einem bestimmten Sektor oder bestimmten geografischen Gebiet gibt, — nach Anhörung der Sozialpartner auf nationaler Ebene und auf der Grundlage einer von ihnen geschlossenen Vereinbarung — Regelungen in Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern festlegen, die vom Grundsatz des Absatzes 1 abweichen. Zu diesen Regelungen kann auch eine Wartezeit für Gleichbehandlung zählen.

Die in diesem Absatz genannten Regelungen müssen mit den gemeinschaftlichen Bestimmungen in Einklang stehen und hinreichend präzise und leicht zugänglich sein, damit die betreffenden Sektoren und Firmen ihre Verpflichtungen bestimmen und einhalten können. Insbesondere müssen die Mitgliedstaaten bei Anwendung des Artikels 3 Absatz 2 angeben, ob betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, einschließlich Rentensysteme, Systeme zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Systeme der finanziellen Beteiligung, zu den in Absatz 1 genannten wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zählen. Solche Vereinbarungen lassen Vereinbarungen auf nationaler, regionaler, lokaler oder sektoraler Ebene, die für Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind, unberührt.

5. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, um eine missbräuchliche Anwendung dieses Artikels zu verhindern und um insbesondere aufeinander folgende Überlassungen, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie umgangen werden sollen, zu verhindern. Sie unterrichten die Kommission über solche Maßnahmen.

Artikel 6

Zugang zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung

1. Die Leiharbeiter werden über die im entleihenden Unternehmen offenen Stellen unterrichtet, damit sie die gleichen Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz haben wie die übrigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens. Diese Unterrichtung kann durch allgemeine Bekanntmachung an einer geeigneten Stelle in dem Unternehmen erfolgen, in dessen Auftrag und unter dessen Aufsicht die Leiharbeiter arbeiten.

2. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit Klauseln, die den Abschluss eines Arbeitsvertrags oder die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Leiharbeiter nach Beendigung seines Einsatzes verbieten oder darauf hinauslaufen, diese zu verhindern, nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können.

Dieser Absatz lässt die Bestimmungen unberührt, aufgrund deren Leiharbeitsunternehmen für die dem entleihenden Unternehmen erbrachten Dienstleistungen in Bezug auf Überlassung, Einstellung und Ausbildung von Leiharbeitnehmern einen Ausgleich in angemessener Höhe erhalten.

3. Leiharbeitsunternehmen dürfen im Gegenzug zur Überlassung an ein entleihendes Unternehmen oder in dem Fall, dass Arbeitnehmer nach beendigter Überlassung mit dem betreffenden entleihenden Unternehmen einen Arbeitsvertrag abschließen oder ein Beschäftigungsverhältnis eingehen, kein Entgelt von den Arbeitnehmern verlangen.

4. Unbeschadet des Artikels 5 Absatz 1 haben Leiharbeiter in dem entleihenden Unternehmen zu den gleichen Bedingungen wie die unmittelbar von dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten, insbesondere zur Gemeinschaftsverpflegung, zu Kinderbetreuungseinrichtungen und zu Beförderungsmitteln, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.

5. Die Mitgliedstaaten treffen die geeigneten Maßnahmen oder fördern den Dialog zwischen den Sozialpartnern nach ihren nationalen Traditionen und Gepflogenheiten mit dem Ziel,

- a) den Zugang der Leiharbeiter zu Fort- und Weiterbildungsangeboten und Kinderbetreuungseinrichtungen in den Leiharbeitsunternehmen — auch in der Zeit zwischen den Überlassungen — zu verbessern, um deren berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern;
- b) den Zugang der Leiharbeiter zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten für die Arbeitnehmer der entleihenden Unternehmen zu verbessern.

Artikel 7

Vertretung der Leiharbeiter

1. Leiharbeiter werden unter Bedingungen, die die Mitgliedstaaten festlegen, im Leiharbeitsunternehmen bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung der Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt, die nach Gemeinschaftsrecht und nationalem Recht oder in den Tarifverträgen vorgesehen sind.

2. Die Mitgliedstaaten können unter den von ihnen festgelegten Bedingungen vorsehen, dass Leiharbeiter im entleihenden Unternehmen bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung der nach Gemeinschaftsrecht und nationalem Recht oder in den Tarifverträgen vorgesehenen Arbeitnehmervertretungen im gleichen Maße berücksichtigt werden wie Arbeitnehmer, die das entleihende Unternehmen für die gleiche Dauer unmittelbar beschäftigen würde.

3. Die Mitgliedstaaten, die die Option nach Absatz 2 in Anspruch nehmen, sind nicht verpflichtet, Absatz 1 umzusetzen.

Artikel 8

Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter

Unbeschadet strengerer und/oder spezifischerer einzelstaatlicher oder gemeinschaftlicher Vorschriften über Unterrichtung und Anhörung und insbesondere der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft⁽¹⁾ hat das entleihende Unternehmen den gemäß einzelstaatlichem und gemeinschaftlichem Recht eingesetzten Arbeitnehmervertretungen im Zuge der Unterrichtung über die Beschäftigungslage in dem Unternehmen angemessene Informationen über den Einsatz von Leiharbeitern in dem Unternehmen vorzulegen.

KAPITEL III

Schlussbestimmungen

Artikel 9

Mindestvorschriften

1. Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, für Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder den Abschluss von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zuzulassen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind.

2. Die Durchführung dieser Richtlinie ist unter keinen Umständen ein hinreichender Grund zur Rechtfertigung einer Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie abgedeckten Bereichen. Dies gilt unbeschadet der Rechte der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, angesichts sich wandelnder Bedingungen andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die zum Zeitpunkt des Erlasses dieser Richtlinie gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

Artikel 10

Sanktionen

1. Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch das Leiharbeitsunternehmen oder durch das entleihende Unternehmen sehen die Mitgliedsstaaten geeignete Maßnahmen vor. Sie sorgen insbesondere dafür, dass es geeignete Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren gibt, um die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchsetzen zu können.

2. Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die im Falle eines Verstoßes gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie Anwendung finden, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission diese Bestimmungen bis zum ... (*) mit. Die Mitgliedstaaten melden der Kommission rechtzeitig alle nachfolgenden Änderungen dieser Bestimmungen. Sie stellen insbesondere sicher, dass die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter über angemessene Mittel zur Erfüllung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen verfügen.

Artikel 11

Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft und veröffentlichen sie, um dieser Richtlinie bis spätestens zum ... (*) nachzukommen, oder sie vergewissern sich, dass die Sozialpartner die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die Ziele dieser Richtlinie erreicht werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

2. Wenn die Mitgliedstaaten diese Maßnahmen erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei deren amtlicher Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 12

Überprüfung durch die Kommission

Die Kommission überprüft im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene die Anwendung dieser Richtlinie spätestens bis zum ... (**), um erforderlichenfalls die notwendigen Änderungen vorzuschlagen.

Artikel 13

Inkrafttreten

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

Artikel 14

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu ...

*Im Namen des Europäischen
Parlaments
Der Präsident*

*Im Namen des
Rates
Der Präsident*

...

...

(1) ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29.

(*) Drei Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie.
(**) Fünf Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie.

BEGRÜNDUNG DES RATES

I. EINLEITUNG

Die Kommission hatte am 20. März 2002 im Rahmen der Lissabon-Strategie einen Vorschlag für eine Richtlinie über „Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern“ vorgelegt, der darauf abzielte, Flexibilität auf den Arbeitsmärkten und Sicherheit der Arbeitsplätze besser miteinander zu vereinbaren und mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen.

Gemäß Artikel 251 des Vertrags hat das Europäische Parlament seine Stellungnahme in erster Lesung am 21. November 2002 abgegeben.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss hat am 19. September 2002 zu dem Kommissionsvorschlag Stellung genommen.

Der Ausschuss der Regionen hat mit Schreiben vom 23. Mai 2002 erklärt, dass er keine Stellungnahme zu dem Richtlinienvorschlag abgeben wird.

Die Kommission hat am 28. November 2002 einen geänderten Vorschlag angenommen, in dem die Stellungnahme des Europäischen Parlaments Berücksichtigung findet.

Der Rat ist auf seiner Tagung am 9. und 10. Juni 2008 mit qualifizierter Mehrheit zu einer politischen Einigung über einen Gemeinsamen Standpunkt und gleichzeitig — ebenfalls mit qualifizierter Mehrheit — zu einer politischen Einigung über die Arbeitszeitrichtlinie gelangt.

Gemäß Artikel 251 Absatz 2 des EG-Vertrags hat der Rat am 15. September 2008 mit qualifizierter Mehrheit seinen Gemeinsamen Standpunkt förmlich angenommen.

II. ZIEL

Ziel des Richtlinienentwurfs ist es, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gesichert wird und die Leiharbeitunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden. Ferner soll mit dem Richtlinienentwurf ein angemessener Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit festgelegt werden, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen.

III. ANALYSE DES GEMEINSAMEN STANDPUNKTS

1. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

Gemäß Artikel 137 Absatz 1 des Vertrags „unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten“ auf zahlreichen Gebieten, unter anderem im Bereich der „Arbeitsbedingungen“.

Gemäß Artikel 137 Absatz 2 des Vertrags kann der Rat „unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind.“

Der Gemeinsame Standpunkt des Rates entspricht auf dem hier erfassten Gebiet den Zielen von Artikel 137 Absatz 2 des Vertrags, da er für den Schutz der Leiharbeitnehmer sorgen und die Qualität der Leiharbeit verbessern soll. Ferner berücksichtigt der Gemeinsame Standpunkt die Notwendigkeit, einen angemessenen Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit festzulegen, um zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen.

Außerdem entspricht der Gemeinsame Standpunkt den von der Kommission vorgeschlagenen und vom Parlament unterstützten Zielen, insbesondere dem Ziel, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung prinzipiell vom ersten Tag an gewahrt werden muss. Insgesamt berücksichtigt er die meisten der vom Parlament in erster Lesung angenommenen Abänderungen des Kommissionsvorschlags.

2. AUFBAU UND SCHLÜSSELEMENTE

2.1. Allgemeiner Aufbau und Titel der Richtlinie

Der allgemeine Aufbau des Gemeinsamen Standpunkts entspricht dem des geänderten Kommissionsvorschlags. Was den Titel der Richtlinie anbelangt, so ist der Rat dem geänderten Kommissionsvorschlag gefolgt und hat sich für den allgemeineren Titel „Richtlinie über Leiharbeit“ entschieden. Es sei angemerkt, dass im Gemeinsamen Standpunkt des Rates die zentralen Termini und Wendungen an vielen Stellen eindeutiger formuliert werden, insbesondere durch konsequente Verwendung der Begriffe „temporary agency worker“ (Leiharbeitnehmer) und „temporary work agency“ (Leiharbeitunternehmen).

2.2. Wichtigste Unterschiede zum geänderten Kommissionsvorschlag

In Artikel 4 über die Überprüfung der Einschränkungen und Verbote des Einsatzes von Leiharbeit ist der Rat der Abänderung 34 des Parlaments dem Sinne nach zwar weitgehend gefolgt, hat jedoch einen neuen Absatz 3 bezüglich der Überprüfung der von den Sozialpartnern ausgehandelten Vereinbarungen angefügt. Nach Ansicht des Rates sollten die Sozialpartner im Interesse der Wahrung ihrer Autonomie selbst überprüfen, ob die von ihnen ausgehandelten Einschränkungen und Verbote aus den in Artikel 4 Absatz 1 aufgeführten Gründen gerechtfertigt sind. Die Beibehaltung eines ausdrücklichen Verweises darauf, dass ungerechtfertigte Einschränkungen und Verbote aufzuheben sind, hielt der Rat für unnötig.

Der Rat ist dem geänderten Kommissionsvorschlag zwar im Großen und Ganzen gefolgt, hat Artikel 5 Absatz 3 jedoch geändert und Artikel 5 Absätze 4 und 5 stark umformuliert. Der Rat war ferner der Auffassung, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung vom ersten Tag an prinzipiell gewahrt werden sollte. Eine von diesem Grundsatz abweichende Behandlung der Leiharbeitnehmer sollte von den Sozialpartnern im Rahmen von Tarifverhandlungen oder Vereinbarungen auf nationaler Ebene geregelt werden. Aufgrund der Änderungen an Artikel 5 Absätze 3 und 5 wurde eine spezielle Ausnahmeregelung für kurzfristige Verträge (mit einer Laufzeit von höchstens sechs Wochen), wie sie im geänderten Kommissionsvorschlag vorgesehen war, als überflüssig bzw. unangebracht betrachtet.

In Artikel 5 Absätze 3 und 4 wie auch an vielen anderen Stellen berücksichtigt der Gemeinsame Standpunkt diejenigen Abänderungen des Parlaments, in denen die Bedeutung der Rolle der Sozialpartner bei der Aushandlung von Vereinbarungen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hervorgehoben wird. Artikel 5 Absatz 5 des Gemeinsamen Standpunkts geht auf die Bedenken des Parlaments in Bezug auf die Verhinderung von Missbrauch ein.

Im Gemeinsamen Standpunkt des Rates wird in Artikel 10 ein neuer Absatz 1 aufgenommen; er betrifft die von den Mitgliedstaaten zu ergreifenden Maßnahmen, um die Einhaltung der Richtlinie durch Leiharbeitunternehmen und entleihende Unternehmen sicherzustellen.

Der Rat ist davon ausgegangen, dass die Mitgliedstaaten drei Jahre für die Umsetzung der Richtlinie benötigen, während die Kommission einen Umsetzungszeitraum von zwei Jahren vorgeschlagen hatte (Artikel 11).

Darüber hinaus wurde eine Reihe von Erwägungsgründen aktualisiert und geändert, um zum einen die Änderungen, die der Rat am geänderten Kommissionsvorschlag vorgenommen hat, zu erläutern und zum anderen die Entwicklungen seit Veröffentlichung des geänderten Vorschlags im Jahr 2002 darzulegen. Beispielsweise wurden in die Erwägungsgründe 8 und 9 Verweise auf die Neubelebung der Lissabon-Strategie im Jahr 2005 und auf die vereinbarten gemeinsamen Flexicurity-Grundsätze, die vom Europäischen Rat im Dezember 2007 gebilligt worden waren, aufgenommen.

3. ABÄNDERUNGEN DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS IN ERSTER LESUNG

3.1. Vom Rat übernommene Abänderungen des Europäischen Parlaments

Insgesamt 26 Abänderungen (Nrn. 1, 15, 19, 20, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 40, 42, 43, 46, 47, 48, 49, 51, 85 und 86) wurden in vollem Umfang — wenn auch nicht wörtlich, so doch dem Sinne nach — in den Gemeinsamen Standpunkt übernommen.

Konkret übernahm der Rat die Abänderung 1 zum Titel, drei Abänderungen zu den Erwägungsgründen (Nrn. 15, 19 und 20) sowie eine Reihe von Abänderungen zu folgenden Artikeln: Artikel 1 — Anwendungsbereich (Nr. 23), Artikel 2 — Ziel der Richtlinie (Nr. 26), Artikel 3 — Begriffsbestimmungen (Nrn. 27-33 und 85), Artikel 4 — Überprüfung der Einschränkungen und Verbote (Nrn. 34-36), Artikel 5 — Grundsatz der Gleichbehandlung (Nrn. 40, 42, 43 und 86), Artikel 6 — Zugang zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung (Nrn. 46-49) und Artikel 7 — Vertretung der Leiharbeitnehmer (Nr. 51).

Bemerkt sei, dass einzelne Abänderungen an anderer als der ursprünglich vom Parlament vorgeschlagenen Stelle in den Gemeinsamen Standpunkt aufgenommen wurden. Beispielsweise wurde ein Teil der Abänderung 32 nicht in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d, sondern in Artikel 5 Absatz 1 berücksichtigt. Gleiches gilt für Abänderung 36, die nicht in Artikel 4, sondern in allgemeinerer Form in den Erwägungsgrund 20 übernommen wurde.

3.2. Vom Rat teilweise übernommene Abänderungen des Europäischen Parlaments

Abänderung 4 über „neue Formen regulierter Flexibilität“ wurde sinngemäß in den Erwägungsgrund 9 übernommen; allerdings hielt es der Rat für zweckmäßiger, den Text dieses Erwägungsgrunds zu aktualisieren und auf die im Jahr 2007 vereinbarten gemeinsamen Flexicurity-Grundsätze Bezug zu nehmen, als die in der Stellungnahme des Parlaments in erster Lesung vorgeschlagene Formulierung zu verwenden.

Die Abänderung 6 wird dem Sinne nach übernommen, da der Erwägungsgrund 5 bereits auf die Verbindungen zwischen dieser Richtlinie und der Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999 über befristete Arbeitsverträge näher eingeht. Bei dieser Abänderung folgt der Text des Gemeinsamen Standpunkts dem geänderten Kommissionsvorschlag.

Die Abänderung 12 über unbefristete Arbeitsverträge als übliche Beschäftigungsform wurde in den Erwägungsgrund 15 übernommen.

Die der Abänderung 18 zugrunde liegenden Ziele, wonach den Sozialpartnern die Möglichkeit gegeben werden sollte, wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeiter auszuhandeln und zu definieren, die im Falle der Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung gelten, finden sich im Text des Gemeinsamen Standpunkts wieder (siehe Erwägungsgründe 16 und 17 sowie Artikel 5 Absätze 3 und 4).

Die Abänderung 24 wird teilweise übernommen, da es sinnvoll ist, ebenso wie im geänderten Vorschlag klarzustellen, dass die Richtlinie sowohl für entleihende Unternehmen als auch für Leiharbeiterunternehmen gilt. Jedoch wäre es falsch, den Mitgliedstaaten zu gestatten, bestimmte Unternehmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung auszunehmen (letzter Teil der Abänderung).

Die Abänderung 54 (Schaffung von mehr Arbeitsplätzen, größere Attraktivität der Leiharbeit, Anerkennung unterschiedlicher nationaler Gegebenheiten) wird sinngemäß in Artikel 2 (Ziel der Richtlinie) übernommen, der jetzt folgende Formulierung enthält: „wobei zu berücksichtigen ist, dass ein angemessener Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit festgelegt werden muss, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen“. Auf die Notwendigkeit, unterschiedliche nationale Gegebenheiten zu berücksichtigen, wird ausdrücklich in den Erwägungsgründen 12, 16, 17 und 19 hingewiesen.

Die Abänderung 87 wird teilweise in Artikel 5 Absatz 1 übernommen, während der erste Teil der Abänderung (Grundsatz der Gleichbehandlung) in den geänderten Kommissionsvorschlag eingeflossen ist und vom Rat in seinen Gemeinsamen Standpunkt aufgenommen wurde; der zweite Teil konnte entfallen, da der Begriff „vergleichbarer Arbeitnehmer“ aus dem Text gestrichen worden war (vgl. die von Rat und Kommission akzeptierte Abänderung 28).

Entsprechend dem geänderten Kommissionsvorschlag wurde die Abänderung 92 teilweise in Artikel 5 Absatz 3 übernommen. Jedoch wurde es für zweckmäßig erachtet, speziell darauf hinzuweisen, dass die Sozialpartner in ihren Vereinbarungen den „Gesamtenschutz von Leiharbeitnehmern“ achten müssen, wenn sie Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern treffen, die vom Grundsatz der Gleichbehandlung abweichen.

3.3. Vom Rat nicht übernommene Abänderungen des Europäischen Parlaments

Der Rat hielt es aus folgenden Gründen nicht für ratsam, die Abänderungen 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 (erster Teil), 13, 16, 21, 22, 25, 44, 45, 52, 53, 71, 84, 88, 91, 93, 94 und 95 in seinen Gemeinsamen Standpunkt zu übernehmen:

i) Erwägungsgründe

Es gab keinen konkreten Grund, in den Erwägungsgründen auf bestimmte historische Entwicklungen bei der Leiharbeit oder dem Richtlinienentwurf eingehen zu müssen. Daher folgte der Rat dem geänderten Kommissionsvorschlag insofern, als er die Abänderungen 3, 5, 7 und 11 sowie den ersten Teil der Abänderung 12 verwarf.

Entsprechend dem geänderten Kommissionsvorschlag wurden die Abänderungen 8, 9, 10, 13 und 84 vom Rat nicht akzeptiert. Die Abänderungen enthielten konkrete Beispiele dafür, welche Vor- oder Nachteile Leiharbeit für Leiharbeiter selbst (Frauen, Leiharbeiter mit unterbrochenen Erwerbsbiographien usw.) und entleihende Unternehmen (insbesondere kleine und mittlere Unternehmen) haben oder wie sie den Systemen und Traditionen der Arbeitsbeziehungen schaden kann.

Die Abänderungen 16 und 94 konnten entfallen, da der frühere Erwägungsgrund 16, der die Frage betraf, wann eine ungleiche Behandlung als gerechtfertigt zu betrachten wäre, im geänderten Kommissionsvorschlag nicht mehr enthalten war.

Die im Zusammenhang mit Artikel 7 dargelegten Gründe (vgl. nachstehende Ziffer v) gelten auch für die Ablehnung der Abänderung 21 (Information, Konsultation und Mitarbeit von Arbeitnehmern).

Die (von der Kommission akzeptierte) Abänderung 22 über die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte, die als ein Beispiel betrachtet werden könnte, wurde nicht in den Gemeinsamen Standpunkt übernommen, da der Text in keiner Weise auf die grenzüberschreitende Mobilität beschränkt ist.

Der Rat hat den Erwägungsgrund 12 umformuliert und stark gekürzt. Einzelne Aspekte aus der Abänderung 93 (beispielsweise die Forderung, Klarheit über den rechtlichen Status von Leiharbeitnehmern und die Anerkennung des Status von Leiharbeitunternehmen als Arbeitgeber zu schaffen) sind jedoch in den umformulierten Text des Erwägungsgrunds eingeflossen.

Der Erwägungsgrund 15 über Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen geschlossen haben, wurde vom Rat zwar um den Satz verstärkt, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind, aber die weitaus detailliertere Formulierung der Abänderung 88, die die Frage betrifft, welchen Schutz unbefristete Verträge dem Leiharbeitnehmer bieten sollten, wurde nicht in den Gemeinsamen Standpunkt übernommen.

ii) *Artikel 1 — Anwendungsbereich*

Der Rat folgte dem geänderten Kommissionsvorschlag und verwarf die Abänderung 25, da sie die Möglichkeiten, die Richtlinie nicht auf Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden, die im Rahmen spezifischer Ausbildungsprogramme auch ohne jede staatliche Förderung geschlossen wurden, noch erweitert hätte.

iii) *Artikel 4 — Überprüfung der Einschränkungen und Verbote*

Das Parlament hat in seiner Abänderung 91 eine umfassende Überarbeitung der nationalen Rechtsvorschriften für Leiharbeitnehmer gefordert. Der Rat war wie auch die Kommission in ihrem geänderten Vorschlag der Auffassung, dass dies über den Geltungsbereich der Richtlinie hinausginge.

iv) *Artikel 5 — Grundsatz der Gleichbehandlung*

Dem geänderten Vorschlag folgend hat der Rat auf die Abänderung 39 (Schutz vor Diskriminierung) verzichtet, da die diesbezüglichen Elemente aus der Abänderung 32 in den Text von Artikel 5 Absatz 1 aufgenommen wurden.

Die Abänderung 44 wurde gegenstandslos, da Artikel 5 Absatz 5 des geänderten Kommissionsvorschlags nicht in den Gemeinsamen Standpunkt übernommen wurde. Doch sei angemerkt, dass die Abänderung sinngemäß in den Text eingeflossen ist, der zur Achtung der unterschiedlichen nationalen Gepflogenheiten aufruft.

Die Abänderung 45 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und über die Ausbildung im Bereich der Sicherheit konnte entfallen, da das Gemeinschaftsrecht im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und speziell die Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis in jedem Falle anzuwenden ist. Daher folgte der Rat dem geänderten Kommissionsvorschlag und verwarf diese Abänderung.

v) *Artikel 7 — Vertretung der Leiharbeitnehmer*

Die Abänderung 95 mit ihrer begleitenden Abänderung 21 zum Erwägungsgrund 21 wurde nicht übernommen, da sie über den Geltungsbereich dieses Artikels (Vertretung der Leiharbeitnehmer) hinausgeht.

In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass Artikel 8 des Gemeinsamen Standpunkts einen Verweis auf die Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft enthält.

vi) *Artikel 10 — Sanktionen*

Nach Ansicht des Rates bringt die Formulierung „Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter“ in Artikel 10 Absatz 2 die vielen unterschiedlichen Gegebenheiten auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten korrekt zum Ausdruck. Daher wird diese Formulierung im Gemeinsamen Standpunkt beibehalten und Abänderung 52 verworfen.

vii) Artikel 11 — Umsetzung

Der Wortlaut von Artikel 11 (Umsetzung) wurde auch ohne die mit der Abänderung 53 vorgeschlagene Ergänzung „*sofern dies gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften bzw. Gepflogenheiten vorgesehen ist*“ als ausreichend klar erachtet.

Die Abänderung 71 (keine Anwendung der Richtlinie in bestimmten Situationen für einen Zeitraum von fünf Jahren) hat sich erübrigt, da gemäß Artikel 5 des Gemeinsamen Standpunkts nunmehr der Grundsatz der Gleichbehandlung prinzipiell vom ersten Tage an anzuwenden ist und keine Möglichkeit vorgesehen ist, Überlassungen für einen Zeitraum von unter sechs Wochen von der Anwendung dieses Grundsatzes auszunehmen. Es sei jedoch darauf verwiesen, dass der letzte Teil der Abänderung, der sich mit der Verhinderung missbräuchlicher Anwendung befasst, im Wesentlichen in Artikel 5 Absatz 5 des Gemeinsamen Standpunkts übernommen wurde.

IV. FAZIT

Der Rat ist der Auffassung, dass der Gemeinsame Standpunkt insgesamt mit den grundlegenden Zielen des geänderten Kommissionsvorschlags in Einklang steht. Er ist ferner der Ansicht, dass er den wesentlichen Zielen, die das Europäische Parlament mit seinen Abänderungen des ursprünglichen Kommissionsvorschlags verfolgt hat, Rechnung getragen hat.
