EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 13.7.2010
KOM(2010) 378 endgültig

2010/0209 (COD)

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

{SEK(2010) 884}
{SEK(2010) 885}

BEGRÜNDUNG

1) Hintergrund des Vorschlags

- **Gründe und Ziele des Vorschlags**

Der vorliegende Vorschlag ist Teil der Bemühungen der EU um eine umfassende Migrationspolitik. Im Haager Programm vom November 2004 erkannte der Europäische Rat an, dass „legale Zuwanderung […] eine wichtige Rolle beim Ausbau der wissensbestimmten Wirtschaft in Europa und bei der Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung spielen und dadurch einen Beitrag zur Durchführung der Lissabonner Strategie leisten [wird]“ und forderte die Kommission auf, „einen strategischen Plan zur legalen Zuwanderung vorzulegen, der auch Zulassungsverfahren umfasst, die es ermöglichen, umgehend auf eine sich ändernde Nachfrage nach Arbeitsmigranten auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren“.

In der Mitteilung der Kommission vom Dezember 2005 über einen *Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung* (KOM(2005) 669) war die Annahme von fünf Legislativvorschlägen zur Arbeitsmigration, einschließlich eines Vorschlags für eine Richtlinie über konzernintern entsandte Arbeitnehmer, im Zeitraum 2007 bis 2009 vorgesehen.

Im Europäischen Pakt zu Einwanderung und Asyl, der vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 15./16. Oktober 2008 angenommen wurde, brachten die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten ihre Entschlossenheit zum Ausdruck, eine gerechte, wirksame und kohärente Politik zu verfolgen, um die Herausforderungen der Migration zu bewältigen und die Chancen zu nutzen.

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 auf, die Umsetzung des Strategischen Plans zur legalen Zuwanderung aus dem Jahr 2005 fortzusetzen.

Im Oktober 2007 wurden Vorschläge für die Zulassung von hochqualifizierten Arbeitnehmern („EU Blue Card“) und für eine Rahmenrichtlinie[1] vorgelegt. Der Rat verabschiedete den ersten Vorschlag am 25. Mai 2009; über den zweiten Vorschlag wird weiterhin im Rat und im Parlament verhandelt.

Angesichts der Schwierigkeiten, mit denen Unternehmen aufgrund der komplexen und vielfältigen Vorschriften konfrontiert sind, zielt diese Richtlinie in erster Linie darauf ab, den konzerninternen Transfer von Know-How in die EU und innerhalb der EU zu erleichtern, um die Wettbewerbsfähigkeit der EU-Wirtschaft zu stärken und die anderen Maßnahmen zu ergänzen, die die Union zur Erreichung der Ziele der Strategie Europa 2020 verfolgt. Mit diesem Vorschlag soll wirksam und rasch auf die Nachfrage multinationaler Unternehmen nach Führungs- und Fachkräften aus Drittstaaten für ihre Zweigniederlassungen und

[1] KOM(2007) 637 und 638, 23.10.2007.

Tochtergesellschaften reagiert werden, indem transparente und harmonisierte Zulassungsvoraussetzungen für diese Gruppe von befristet entsandten Arbeitnehmern geschaffen werden, indem attraktivere Aufenthaltsbedingungen für konzernintern entsandte Arbeitnehmer und ihre Familien eingeführt werden und indem effizientere Umschichtungen von Führungs- und Fachkräften multinationaler Unternehmen innerhalb der EU ermöglicht werden. Die Erreichung dieser Ziele würde es der EU erleichtern, ihren internationalen Handelsverpflichtungen, einschließlich der Festlegung von Vorschriften für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, nachzukommen. Für die Förderung grenzüberschreitender Personalentsendungen sind ein Klima des fairen Wettbewerbs und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte notwendig, wozu auch die Schaffung eines sicheren Rechtsstatus für konzernintern entsandte Mitarbeiter zählt.

- **Allgemeiner Kontext**

Infolge der Globalisierung der Wirtschaftstätigkeiten, der zunehmenden internationalen Handelsströme, des Wachstums und der Zunahme der Standorte multinationaler Konzerne sowie der andauernden Umstrukturierung und Konsolidierung in vielen Sektoren hat die Bedeutung der Entsendung von Führungs- und Fachkräften, 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. Es ist daher unerlässlich, dass die Unternehmen in der Lage sind, rascher auf die neuen Herausforderungen zu reagieren, ihren künftigen Führungskräften das erforderliche Fachwissen zu vermitteln und an allen Standorten eines Unternehmens einheitliche Qualifikationen zu gewährleisten. Neue Entwicklungen bei der Arbeitsorganisation und Personalumschichtungen innerhalb von Unternehmen erfordern ebenfalls größere Mobilität.

Die Möglichkeiten international agierender Unternehmen, ihre Mitarbeiter konzernintern zu entsenden, werden derzeit jedoch durch eine Reihe von Faktoren eingeschränkt: Unflexible und einschränkende Bestimmungen, einschließlich fehlender klarer Vorschriften in den meisten EU-Mitgliedstaaten, komplexe Anforderungen, Kosten, Verzögerungen bei der Erteilung von Visa oder Arbeitserlaubnissen sowie Unsicherheit in Bezug auf die einschlägigen Vorschriften und Verfahren. Darüber hinaus gibt es zwischen den Mitgliedstaaten große Unterschiede in Bezug auf die Zulassungsbedingungen und die Rechte von Familienangehörigen.

- **Auf diesem Gebiet bestehende Rechtsvorschriften**

Die Entschließung des Rates vom 20. Juni 1994 über die Beschränkungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder in die Mitgliedstaaten zur Ausübung einer Beschäftigung[2], die gemäß Artikel K.1 EGV angenommen wurde, befasst sich mit den Bedingungen für die Zulassung von Arbeitnehmern, die zum Zwecke der Dienstleistungserbringung konzernintern entsandt werden. In der Richtlinie sind die Begriffsbestimmungen und Grundsätze für die Zulassung von Migranten dieser Kategorie festgelegt.

Auch die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen weist einen Bezug zu dem vorliegenden Vorschlag auf, da es in ihrem

[2] ABl. C 274 vom 19.9.1996, S. 3.

Artikel 1 Absatz 4 heißt: *„Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat darf keine günstigere Behandlung zuteil werden als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat“*. Der Vorschlag gewährleistet folglich, dass Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat, die im Rahmen der konzerninternen Erbringung von Dienstleistungen Mitarbeiter in einen Mitgliedstaat entsenden, keinerlei Wettbewerbsvorteil haben.

Die Verpflichtungen der EU-25 im Rahmen des Allgemeinen Handels- und Dienstleistungsabkommens (GATS)[3] eröffnen die Möglichkeit, im Dienstleistungssektor oder im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen in der Regel ohne eine wirtschaftliche Bedarfsprüfung auf konzernintern entsandte Arbeitnehmer zurückzugreifen, dies ist für Führungs- und Fachkräfte für höchstens drei Jahre und für Trainees für ein Jahr möglich, sofern sie die einschlägigen Anforderungen erfüllen (z. B. Beschäftigung in dem Unternehmen seit mindestens einem Jahr vor der Entsendung). Das Assoziierungsabkommen zwischen der EU und Chile aus dem Jahr 2002 und das 2008 unterzeichnete Wirtschaftspartnerschaftsabkommen (WPA) mit den CARIFORUM-Staaten enthalten ebenfalls Bestimmungen zu konzerninternen Entsendungen, die sich auf die Vorschriften zu Personalentsendungen im Rahmen des GATS stützen. Die Handelsverpflichtungen im Rahmen des GATS sowie bilaterale Vereinbarungen sind nicht geeignet, die Bedingungen für Einreise, Aufenthalt und Ausübung einer Erwerbstätigkeit bis ins Detail festzulegen.

In der Richtlinie 2003/86/EG des Rates vom 22. September 2003 ist festgelegt, unter welchen Bedingungen das Recht auf Familienzusammenführung in Anspruch genommen werden kann. Der vorliegende Vorschlag sieht günstigere Bedingungen für die Familienzusammenführung vor und geht damit weiter als die Richtlinie.

Das in der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 festgelegte Format der Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige findet auf diesen Vorschlag Anwendung.

In der Richtlinie 2005/71/EG des Rates vom 12. Oktober 2005 über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung sind die Bedingungen festgelegt, unter denen Drittstaatsangehörige zur Durchführung eines Forschungsprojekts im Rahmen einer Aufnahmevereinbarung mit für diesen Zweck von dem Mitgliedstaat zugelassenen Forschungseinrichtungen in die Mitgliedstaaten zugelassen werden können. Um Überschneidungen zwischen den Anwendungsbereichen der beiden Rechtsinstrumente zu vermeiden und um einheitliche Vorschriften für Forscher aus Drittstaaten beizubehalten, ist in dem vorliegenden Vorschlag ausdrücklich festgelegt, dass er nicht für Drittstaatsangehörige gilt, die zur Durchführung eines Forschungsprojekts einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat im Sinne der Richtlinie 2005/71/EG beantragen.

Auch der Vorschlag für eine Rahmenrichtlinie[4] vom 23. Oktober 2007 (KOM(2007) 638) sieht zwei Personenkategorien vor, auf die die Richtlinie keine Anwendung findet: Drittstaatsangehörige, die in einen Mitgliedstaat nach Maßgabe von Verpflichtungen einreisen, die in einem internationalen Abkommen zur Erleichterung der Einreise und des befristeten Aufenthalts bestimmter handels- und investitionsbezogener natürlicher Personen enthalten sind, und konzernintern entsandte Drittstaatsangehörige, unabhängig davon, ob ihr

---

[3] Siehe WTO Dok. S/L/286 und S/C/W/273 Beilage 1 vom 18. Dezember 2006.

[4] Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über ein einheitliches Antragsverfahren für eine kombinierte Erlaubnis für Drittstaatsangehörige zum Aufenthalt- und zur Arbeit im Gebiet eines Mitgliedstaates und über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten.

Unternehmen seinen Sitz in einem Mitgliedstaat oder einem Drittstaat hat. Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags mit einem Unternehmen in einem Drittstaat konzernintern entsandt werden und nach Maßgabe der vorgenannten Verpflichtungen in einen Mitgliedstaat einreisen, sind daher vom Anwendungsbereich dieses Rechtsinstruments ausgeschlossen und unterliegen Sonderbestimmungen.

Ebenso wie die Rahmenrichtlinie sieht auch die „Blue-Card"-Richtlinie den Ausschluss der unter Handelsabkommen fallenden Personenkategorien vor. Darüber hinaus müssen die Antragsteller einen Arbeitsvertrag vorlegen. Konzernintern entsandte Arbeitnehmer fallen somit nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinien.

- **Kohärenz mit anderen Politikbereichen und Zielen der EU**

Maßnahmen, mit denen hochqualifizierte Drittstaatsangehörige (z. B. Führungs- und Fachkräfte von multinationalen Unternehmen) angeworben werden, sind im breiteren Zusammenhang der Strategie EU 2020 zu sehen, die darauf abzielt, die Union zu einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft zu entwickeln, die Verwaltungsformalitäten für Unternehmen zu reduzieren und das Arbeitskräfteangebot besser auf den Bedarf abzustellen. Die Erleichterung der konzerninternen Entsendung von Arbeitnehmern ist ebenfalls ein im Rahmen der EU-Handelspolitik verfolgtes Ziel.

Dieser Vorschlag steht im Einklang mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere mit den Artikeln 15, 21 und 31 (gerechte und gleiche Behandlung), Artikel 12 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), 34 (soziale Sicherheit) und 7 (Achtung des Privat- und Familienlebens), da er den Grundsatz der Gleichbehandlung für konzernintern entsandte Arbeitnehmer anerkennt und schützt sowie Verfahrensgarantien und Rechte für Familienangehörige beinhaltet.

Personenbezogene Daten, mit denen Behörden bei der Umsetzung dieses Vorschlags in Berührung kommen, müssen nach Maßgabe der Richtlinie 95/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten behandelt werden.

2) Konsultation interessierter Kreise und Folgenabschätzung

- **Konsultation interessierter Kreise**

Konsultationsmethoden, hauptsächlich angesprochene Sektoren und allgemeines Profil der Befragten

Zum Grünbuch über ein EU-Konzept zur Verwaltung der Wirtschaftsmigration wurde eine öffentliche Konsultation durchgeführt; außerdem fand am 14. Juni 2005 eine öffentliche Anhörung statt.

Im Rahmen von Seminaren und Workshops wurden weitere Konsultationen durchgeführt. Die Mitgliedstaaten wurden innerhalb des Kommissionsausschusses für Einwanderung und Asyl konsultiert. Im Rahmen der zur Untermauerung der Folgenabschätzung in Auftrag gegebenen externen Studie wurden weitere Konsultationen mittels Fragebögen und Interviews durchgeführt.

Zusammenfassung der Antworten und Art ihrer Berücksichtigung

Die Auswertung der 130 eingegangenen Beiträge ergab, dass eine gemeinsame EU-Strategie

für die Wirtschaftsmigration generell befürwortet wird; allerdings gehen die Auffassungen über die zu verfolgenden Ansätze und erwarteten Ergebnisse weit auseinander. Ein Ergebnis der Konsultationen war die eindeutige Forderung nach einfachen, unbürokratischen und flexiblen Vorgehensweisen. Da sich die große Mehrheit der Mitgliedstaaten gegen eine horizontale Strategie ausgesprochen hatte, hat sich die Kommission für ein sektorbezogenes Konzept entschieden, das ihrer Auffassung nach realitätsbezogener ist und der Forderung nach Flexibilität stärker entspricht.

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Es bestand keine Notwendigkeit, externes Fachwissen heranzuziehen.

- **Folgenabschätzung**

Folgende Optionen wurden in Erwägung gezogen:

Option 1: Status quo. Die derzeitige Entwicklung in den Mitgliedstaaten würde sich vor dem Hintergrund des bestehenden Rechtsrahmens fortsetzen. Dies würde bedeuten, dass die EU insgesamt für Firmen und Unternehmen wenig attraktiv bleibt, da diese nach wie vor Schwierigkeiten hätten, ihre Personalressourcen optimal zu nutzen, obwohl der Bedarf an hoch qualifizierten internen Humanressourcen ansteigt.

Option 2: Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von konzernintern entsandten Drittstaatsangehörigen. Die EU-Rechtsvorschriften würden eine einheitliche Definition konzernintern entsandter Arbeitnehmer vorsehen und dabei entweder auf bestimmte Funktionen innerhalb transnationaler Unternehmen (siehe Listen zu den GATS-Anhängen) oder auf die Definition von Personal in Schlüsselpositionen mit Hilfe von Kriterien wie Gehalt und Qualifikationen (siehe Blue-Card-Richtlinie) abzielen. Darüber hinaus würden harmonisierte Kriterien für die Einreise, ein Bündel einheitlicher Rechte, die Höchstdauer des Aufenthalts und Vorschriften hinsichtlich bestimmter sozialer und wirtschaftlicher Rechte festgelegt. Diese Option würde transparentere rechtliche Rahmenbedingungen schaffen. Allerdings würden in den einzelnen Mitgliedstaaten weiterhin unterschiedliche Vorschriften für das Verfahren und die Rechte von Familienangehörigen gelten, und die Mobilität innerhalb der EU wäre nicht gewährleistet.

Option 3: Richtlinie über Mobilität innerhalb von Europa für konzernintern entsandte Arbeitnehmer. Zusätzlich zu den Punkten unter Option 2 würden Vorschriften festgelegt, die konzernintern entsandten Arbeitnehmern Freizügigkeit innerhalb der EU gewährleisten sowie das Recht, in mehreren Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind, erwerbstätig zu sein. Allerdings wäre die rasche und einfache Entsendung aus Drittstaaten in EU-Unternehmen nicht gewährleistet, und die Rechte von Familienangehörigen würden außer Acht gelassen.

Option 4: Richtlinie zur Erleichterung der Familienzusammenführung und des Zugangs der Ehepartner zum Arbeitsmarkt. Abweichend von der Richtlinie 2003/86/EG würde die Familienzusammenführung nicht von der Erlangung eines dauerhaften Aufenthaltsrechts und einer Mindestaufenthaltsdauer der konzernintern entsandten Mitarbeiter abhängig gemacht. Familienangehörige würden rascher einen Aufenthaltstitel erhalten, und in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt dürften die Mitgliedstaaten nicht die Frist von zwölf Monaten anwenden. Dies würde Unternehmen erleichtern, Mitarbeiter für eine konzerninterne Entsendung zu gewinnen. Allerdings könnte das Recht der Ehepartner auf Zugang zum Arbeitsmarkt gegen die in den Beitrittsakten dargelegte Unionspräferenz verstoßen.

Option 5: Richtlinie über gemeinsame Zulassungsverfahren. Es würde ein einziges Dokument ausgestellt, das den Inhaber berechtigt, als konzernintern entsandter Mitarbeiter zu arbeiten und sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten. Gleichzeitig würde die Höchstdauer für die Bearbeitung von Anträgen festgelegt (z. B. ein Monat). Diese Option würde die Möglichkeit, in Schlüsselpositionen beschäftigtes Personal rasch und unproblematisch zu entsenden, deutlich verbessern und den Zeit- und Kostenaufwand für die Gewinnung von Mitarbeitern für eine konzerninterne Entsendung reduzieren.

Option 6: Kommunikation, Koordination und Kooperation zwischen den Mitgliedstaaten. Diese Option trägt in gewissem Maße zur Annäherung der nationalen Praktiken in Bezug auf konzernintern entsandte Drittstaatsangehörige in der EU insgesamt und zur stärkeren Angleichung des Rechtsrahmens bei. Die Folgen werden jedoch sehr begrenzt sein, sofern die Maßnahmen nicht verpflichtend sind.

Werden die Optionen und ihre Folgen miteinander verglichen, besteht die bevorzugte Option in einer Kombination der Optionen 2, 3, 4 und 5. Eine harmonisierte Begriffsbestimmung für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, harmonisierte Einreise- und Aufenthaltsbedingungen, Bestimmungen über die Gleichbehandlung in Bezug auf bestimmte soziale und wirtschaftliche Rechte (Option 2), Mobilität innerhalb der EU (Option 3), verbesserte Rechte von Familienangehörigen (Option 4, kein Zugang zum Arbeitsmarkt für Ehepartner) und beschleunigte Verfahren (Option 5) würden zur Verbesserung des Einsatzes konzernintern entsandter Arbeitnehmer in Drittstaaten und Niederlassungen in der EU beitragen, die Attraktivität der EU für Schlüsselpersonal multinationaler Unternehmen aus Drittstaaten steigern und einen besseren Schutz vor unlauterem Wettbewerb bieten.

3) Rechtliche Aspekte des Vorschlags

- **Zusammenfassung der vorgeschlagenen Maßnahme**

Der Vorschlag sieht ein transparentes und vereinfachtes Zulassungsverfahren für konzernintern entsandte Arbeitnehmer vor, das sich auf einheitliche Begriffsbestimmungen und harmonisierte Kriterien stützt: Gemäß den EU-Verpflichtungen im Rahmen des GATS muss der entsandte Arbeitnehmer die Tätigkeit einer Führungskraft, einer Fachkraft oder eines Trainees ausüben; er muss – wenn der betreffende Mitgliedstaat dies verlangt – mindestens zwölf Monate vor der Entsendung bei der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt gewesen sein; er muss ein Beschäftigungsangebot vorlegen, aus dem hervorgeht, dass der Drittstaatsangehörige an die aufnehmende Niederlassung entsandt wird, und das Angaben zum Gehalt enthält. Solange diese Bedingung nicht gegen den in den entsprechenden Bestimmungen der Beitrittsakten dargelegten Grundsatz der Unionspräferenz verstößt, ist eine Arbeitsmarktprüfung nicht erforderlich. Für Trainees sind Sonderregelungen vorgesehen. Konzernintern entsandte Arbeitnehmer würden eine besondere Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erhalten (mit dem Vermerk „konzernintern entsandter Arbeitnehmer“), die sie berechtigt, ihren Entsendungsauftrag in mehreren zum gleichen Unternehmen gehörenden Niederlassungen, unter bestimmten Bedingungen auch in Niederlassungen, die in anderen Mitgliedstaaten ansässig sind, wahrzunehmen. Dank dieser Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis würden ihnen im ersten Mitgliedstaat günstige Bedingungen für die Familienzusammenführung gewährt.

4) Rechtsgrundlage

Dieser Vorschlag legt die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und die Verfahren für die Erteilung der dazu erforderlichen Erlaubnis fest. Darüber hinaus legt er fest, unter welchen Bedingungen ein Drittstaatsangehöriger seinen Wohnsitz in einem zweiten Mitgliedstaat nehmen kann. Folglich ist Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union die geeignete Rechtsgrundlage.

5) Subsidiaritätsprinzip

Das Subsidiaritätsprinzip gelangt zur Anwendung, da der Vorschlag nicht unter die ausschließliche Zuständigkeit der Union fällt. Die Ziele des Vorschlags können von den Mitgliedstaaten aus folgenden Gründen nicht ausreichend verwirklicht werden:

- Die Behandlung, die konzernintern entsandte Arbeitnehmer auf EU-Ebene erfahren, und die Bedingungen und Verfahren zur Regelung derartiger Personalentsendungen wirken sich auf die Attraktivität der gesamten EU aus und haben Einfluss darauf, in welchem Umfang multinationale Unternehmen beschließen, Geschäfte zu tätigen oder in einen bestimmten Bereich zu investieren.

- Multinationale Unternehmen, die Mitarbeiter aus ihrem europäischen Hauptsitz in eine Niederlassung entsenden wollen, sehen sich ausgesprochen starren, unflexiblen Regelungen gegenüber, die nur durch Maßnahmen auf EU-Ebene abgeschafft werden können.

- Ein einheitlicher Rechtsrahmen mit einheitlichen Bedingungen für die Zulassung von konzernintern entsandten Arbeitnehmern, einschließlich sozialer und wirtschaftlicher Rechte, würde der Gefahr des unlauteren Wettbewerbs vorbeugen.

- Die großen Unterschiede, die in Bezug auf die Einreiseverfahren und befristeten Aufenthaltstitel zwischen den Mitgliedstaaten bestehen, könnten die einheitliche Anwendung der internationalen Verpflichtungen, die die EU und ihre Mitgliedstaaten im Rahmen der WTO-Verhandlungen eingegangen sind, behindern.

Der Vorschlag steht daher mit dem Subsidiaritätsprinzip im Einklang.

6) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Der Vorschlag steht aus folgenden Gründen im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:

Das Rechtsinstrument Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten viel Umsetzungsspielraum.

Eine Richtlinie ist das geeignete Instrument für diese Maßnahme – sie gibt zwar verbindliche Mindeststandards vor, lässt den Mitgliedstaaten aber Handlungsspielraum bei der Wahl der Form und der Methode zur Umsetzung dieser Grundsätze in innerstaatliches Recht. Die Wirkung unverbindlicher Maßnahmen wäre zu begrenzt; potenzielle konzernintern entsandte Mitarbeiter und die aufnehmenden Unternehmen in der EU sähen sich weiterhin mit einer Reihe unterschiedlicher Zulassungsvorschriften konfrontiert.

Die Maßnahme ist auf das für die Erreichung der verfolgten Ziele erforderliche Maß beschränkt. Die vorgeschlagenen Vorschriften betreffen Zulassungsbedingungen, Verfahren und Aufenthalts- und Arbeitstitel sowie die Rechte von konzernintern entsandten Mitarbeitern, einschließlich Mobilität innerhalb der EU, d. h. die Bereiche, die Bestandteil

einer gemeinsamen Einwanderungspolitik nach Artikel 79 des AEU-Vertrags sind. Der Verwaltungsaufwand für die Mitgliedstaaten hinsichtlich der Zusammenarbeit und der Änderung ihrer Rechtsvorschriften (Ausarbeitung von Vorschriften für die konzerninterne Entsendung von Arbeitnehmern) wäre gering, da konzernintern entsandte Arbeitnehmer bereits im Rahmen von Handelsinstrumenten erfasst werden; außerdem würde dieser Aufwand durch die großen Vorteile aufgewogen, die sich aus der Möglichkeit der unproblematischen konzerninternen Entsendung von Mitarbeitern von einem Mitgliedstaat in einen anderen ergeben würden.

7) Auswirkungen auf den Haushalt

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den EU-Haushalt.

8) Weitere Angaben

- **Überprüfungs-/Revisions-/Verfallsklausel**

Der Vorschlag enthält eine Überprüfungsklausel.

- **Korrelationstabelle**

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, mit denen sie diese Richtlinie umgesetzt haben, sowie eine Korrelationstabelle zu übermitteln.

9) Erläuterungen zu den Artikeln

Artikel 1

Der vorliegende Vorschlag ist Teil der Bemühungen der EU um eine umfassende Migrationspolitik, einschließlich einheitlicher Bestimmungen zur Wirtschaftsmigration. Mit dem Vorschlag werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen sollen ein besonderes Verfahren für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen festgelegt und Standards für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für Drittstaatsangehörige eingeführt werden, die im Rahmen einer konzerninternen Entsendung einen Antrag auf Zulassung ins Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats stellen (Artikel 79 Absatz 2 Buchstabe a des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union). Zum anderen soll Artikel 79 Absatz 2 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der EU angewandt werden und es soll festgelegt werden, welche Rechte Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, nach Maßgabe dieses Vorschlags haben und unter welchen Bedingungen sie in anderen Mitgliedstaaten ihren Wohnsitz nehmen können.

Artikel 2

Der Vorschlag findet keine Anwendung auf Unionsbürger und ihre Familienangehörigen, einschließlich derjenigen, deren Zugang zu Beschäftigung in einem bestimmten Mitgliedstaat durch Übergangsbestimmungen beschränkt ist. Die Richtlinie gilt ausschließlich für Drittstaatsangehörige, die ihren Wohnsitz außerhalb des Hoheitsgebiets eines Mitgliedstaats der Europäischen Union haben und im Rahmen einer konzerninternen Entsendung einen Antrag auf Zulassung ins Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats stellen.

Um Überschneidungen zwischen den Anwendungsbereichen der Richtlinie 2005/71/EG vom 12. Oktober 2005 über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung und dieser Richtlinie zu vermeiden, schließt dieser Artikel Drittstaatsangehörige, die einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat im Sinne der Richtlinie 2005/71/EG beantragen, vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausdrücklich aus. Ebenfalls ausgeschlossen sind Drittstaatsangehörige, die die gleichen Freizügigkeitsrechte genießen wie Unionsbürger oder die in einem Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat beschäftigt sind sowie Drittstaatsangehörige, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen gemäß Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und 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 von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat entsandt werden.

Artikel 3 und 4

In dem Vorschlag wird auf den Begriff des „konzernintern entsandten Arbeitnehmers“ Bezug genommen, bei dessen Definition die Verpflichtungen der EU-25 im Rahmen des GATS und bilaterale Handelsvereinbarungen zugrunde gelegt wurden:

- Existenz eines transnationalen Konzerns, der sowohl eine oder mehrere Niederlassungen mit Sitz außerhalb des Hoheitsgebiets eines Mitgliedstaats umfasst als auch über eine oder mehrere Niederlassungen mit Sitz in den Mitgliedstaaten („aufnehmende Niederlassungen“) verfügt;

- befristete Entsendung eines Drittstaatsangehörigen von einem Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat, mit dem der Drittstaatsangehörige einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, in eine Niederlassung, die zur gleichen Unternehmensgruppe gehört und ihren Sitz im EU-Hoheitsgebiet hat. Diese Entsendung erfolgt nicht zwangsläufig im Dienstleistungssektor oder im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen; sie kann ihren Ursprung in einem Drittstaat haben, der nicht Unterzeichnerstaat eines Handelsabkommens ist. Der Anwendungsbereich des vorliegenden Vorschlags ist daher breiter als der Anwendungsbereich von Handelsverpflichtungen.

In diesem Artikel werden die Begriffe „Führungskraft“, „Fachkraft“ und „Trainee“ definiert. Die Begriffsbestimmungen stützen sich auf die Definitionen in den EU-Verpflichtungen im Rahmen des GATS (Liste der GATS-Verpflichtungen), da die Mitgliedstaaten bereits mit diesen Definitionen vertraut sind. Zudem soll die Definition von „Trainee“ klarstellen, dass die Betreffenden mit der Ausbildung auf Führungspositionen vorbereitet werden sollten.

Weitere Definitionen verweisen auf bestehende EU-Rechtsinstrumente wie die Richtlinien 2003/86/EG und 2009/38/EG des Rates.

In den Artikeln 3 und 4 ist vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten für Drittstaatsangehörige günstigere Vorschriften erlassen oder beibehalten können, sofern diese Vorschriften für die Personen, auf die sie Anwendung finden, günstiger sind. So ist beispielsweise denkbar, dass die Mitgliedstaaten günstigere Verfahren oder Bestimmungen für Familienangehörige anwenden wollen. Wenn die betreffenden Vorschriften unter *Artikel 5* fallen, z. B. geringere Anforderungen bezüglich der Dauer der Beschäftigung vor der Entsendung, ist in die Aufenthaltserlaubnis nicht „Konzernintern entsandter Arbeitnehmer“ einzutragen. Diese Aufenthaltserlaubnis verleiht ihrem Inhaber nicht das Recht auf Aufenthalt in den anderen

Mitgliedstaaten, da die Zulassungsbedingungen sich auf andere Mitgliedstaaten auswirken können.

Artikel 5

Dieser Artikel legt fest, welche Voraussetzungen der Antragsteller im Rahmen der vorgeschlagenen Richtlinie erfüllen muss:

Er muss nachweisen, dass die Entsendung zwischen Niederlassungen der gleichen Unternehmensgruppe erfolgt.

Da die Zulassung bedarfsorientiert ist, ist ein Dokument vorzulegen, das eine Aufgabenbeschreibung und Angaben zum Gehalt enthält, das den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG entsprechen muss. Bei dem Dokument handelt es sich in der Regel um ein Beschäftigungsangebot. Das Dokument muss Angaben zu Ort/Orten und Dauer der Entsendung enthalten sowie einen Nachweis, dass der entsandte Arbeitnehmer in der aufnehmenden Niederlassung als Führungskraft, als Fachkraft oder als Trainee tätig sein wird. Dieses Programm zielt auf das in den Handelsverpflichtungen der EU definierte Personal in Schlüsselpositionen ab, da diese Personen neue Technologien und Innovationen mitbringen, die Unternehmenskultur an verschiedenen Orten fördern und zur Entwicklung von Tätigkeiten in neuen Märkten beitragen, was letztlich zu einer gesteigerten Wettbewerbsfähigkeit der EU-Wirtschaft führt.

Um zu gewährleisten, dass die Fähigkeiten des entsandten Arbeitnehmers charakteristisch für die aufnehmende Niederlassung sind, haben die Mitgliedstaaten im Einklang mit den EU-Handelsverpflichtungen die Möglichkeit zu verlangen, dass der entsandte Arbeitnehmer mindestens zwölf Monate vor der Entsendung bei der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt gewesen sein muss.

Da das Programm speziell auf die befristete Migration abzielt, muss der Antragsteller nachweisen, dass er nach Beendigung seiner Entsendung in eine Niederlassung zurückkehren kann, die der gleichen Unternehmensgruppe angehört und sich in einem Drittstaat befindet.

Der Drittstaatsangehörige muss die nach innerstaatlichem Recht für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des im Beschäftigungsangebot spezifizierten reglementierten Berufs erfüllen und für nicht reglementierte Berufe Unterlagen (in der Regel den Lebenslauf) vorlegen, aus denen seine beruflichen Qualifikationen hervorgehen. Im Falle von Trainees ist gemäß den EU-Handelsverpflichtungen ein höherer Bildungsabschluss nachzuweisen.

Darüber hinaus müssen Drittstaatsangehörige, die eine Zulassung als Trainee beantragen, Unterlagen vorlegen, aus denen hervorgeht, dass sie an einem besonderen Traineeprogramm teilnehmen und nicht als normale Mitarbeiter eingesetzt werden. Daher muss ein Traineevertrag, einschließlich einer Beschreibung des Traineeprogramms mit Angaben zur Dauer des Programms und zu den Bedingungen, unter denen der Trainee im Rahmen des Programms ausgebildet wird, vorgelegt werden.

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

Eine Arbeitsmarktprüfung entfällt, da diese im Widerspruch zu der beabsichtigten Schaffung einer transparenten und vereinfachten Zulassungsregelung für qualifizierte konzernintern entsandte Arbeitnehmer stünde. Zudem würde diese Bedingung den EU-Verpflichtungen im Rahmen des GATS und im Rahmen bilateraler Handelsabkommen zuwiderlaufen, wovon die von diesen Abkommen erfassten entsandten Arbeitnehmer betroffen wären. Aufgrund des Vorrangs der EU-Verträge gilt jedoch für Mitgliedstaaten, die für neue Mitgliedstaaten eine Übergangszeit anwenden, der Grundsatz der EU-Präferenz.

Artikel 6, 7 und 8

Durch diesen Vorschlag wird kein Recht auf Zulassung geschaffen. Die Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, die Quote für die Drittstaatsangehörigen festzulegen, denen sie im Rahmen einer konzerninternen Entsendung die Einreise in ihr Hoheitsgebiet gewähren. Dieses Recht sollte allerdings im Einklang mit den Verpflichtungen angewandt werden, die die Mitgliedstaaten im Rahmen internationaler Abkommen zur Erleichterung der Einreise und des befristeten Aufenthalts bestimmter handels- und investitionsbezogener natürlicher Personen eingegangen sind.

Die Bestimmungen dieses Artikels legen zwingende Ablehnungsgründe sowie weitere mögliche Gründe für Ablehnung, Entzug oder Nicht-Verlängerung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer fest; dazu gehören insbesondere die Nichterfüllung der Kriterien und Sanktionen gegen Arbeitgeber bei einer nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit oder illegaler Beschäftigung, im Einklang mit der Richtlinie 2009/52/EG vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen, sowie Quoten-Regelungen.

Im Falle der Nichteinhaltung der Bedingungen nach Artikel 5 sehen die Mitgliedstaaten angemessene Sanktionen (z. B. finanzielle Sanktionen) für die aufnehmende Niederlassung, die zur Verantwortung gezogen wird, vor.

Artikel 9, 10, 11 und 12

Den Antragstellern, deren Antrag vom betreffenden Mitgliedstaat positiv beurteilt wurde, wird eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt, deren Inhaber als konzernintern entsandter Arbeitnehmer unter den Bedingungen nach Artikel 14 arbeiten darf. Es darf keine zusätzliche Arbeitserlaubnis verlangt werden. Die Mitgliedstaaten müssen eine Behörde benennen, die für die Entgegennahme der Anträge und die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zuständig ist. Die Ernennung der Behörde erfolgt ungeachtet der Aufgaben und Zuständigkeiten anderer innerstaatlicher Behörden in Bezug auf die Prüfung von Anträgen und die endgültige Entscheidung. Die Ernennung der für die Entgegennahme der Anträge und die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis zuständigen Behörde sollte die Mitgliedstaaten nicht daran hindern, andere Behörden (z. B. Konsularstellen) zu benennen, bei denen der Drittstaatsangehörige oder die aufnehmende Niederlassung den Antrag einreichen kann, und die zur Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis berechtigt sind.

Die Gültigkeitsdauer der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis beträgt drei Jahre für Führungs- und Fachkräfte und ein Jahr für Trainees. Die Bearbeitung der Anträge darf nicht mehr als 30 Tage in Anspruch nehmen. Es sind verschiedene Verfahrensgarantien vorgesehen, einschließlich der Möglichkeit, ablehnende Entscheidungen gerichtlich anzufechten, und der Anforderung an die Behörden, derartige Entscheidungen zu begründen. Es sind Informationen zu den Einreise- und Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen.

Für diesen Zweck anerkannte Unternehmensgruppen können in den Genuss von beschleunigten Verfahren gelangen.

Artikel 13 und 14

Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung mit entsandten Arbeitnehmern, die von der Richtlinie 96/71 erfasst sind, wurden die Rechte konzernintern entsandter Arbeitnehmer den Rechten angeglichen, die entsandte Arbeitnehmer bereits genießen. In diesem Artikel sind die Bereiche aufgezeigt, in denen Gleichbehandlung gewährleistet werden muss. Da konzerninterne Entsendungen von Natur aus befristet ist, wurde Gleichbehandlung im Hinblick auf Bildung und Ausbildung, Zugang zu öffentlichem Wohnraum sowie zu Beratungsleistungen der Arbeitsämter als nicht relevant angesehen. Bestehende bilaterale Vereinbarungen, insbesondere im Bereich der sozialen Sicherheit, werden weiterhin angewandt. Im Falle der Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten gilt in der Regel die Verordnung (EG) Nr. 859/2003. Die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ermöglicht es konzernintern entsandten Arbeitnehmern, unter bestimmten Bedingungen in allen Niederlassungen der gleichen Unternehmensgruppe zu arbeiten.

Artikel 15

Dieser Artikel enthält die Ausnahmeregelungen zu der Richtlinie 2003/86/EG, die als notwendig angesehen werden, um ein attraktives Programm für konzernintern entsandte Arbeitnehmer anbieten zu können; er verfolgt einen anderen Ansatz als die Richtlinie zur Familienzusammenführung, die die Integration von Drittstaatsangehörigen fördert, die möglicherweise zu langfristig Aufenthaltsberechtigten werden könnten. Wie ähnliche Programme, die in den Mitgliedstaaten und in anderen Ländern bereits existieren, sieht die Richtlinie die sofortige Familienzusammenführung im ersten Aufenthaltsstaat vor. Zur Erreichung dieses Ziels ist vorgesehen, dass mögliche nationale Integrationsmaßnahmen erst vorgeschrieben werden, wenn die Familienangehörigen sich im EU-Hoheitsgebiet befinden.

Artikel 16

Der Artikel sieht für konzernintern entsandte Arbeitnehmer Mobilität vor und ermöglicht ihnen, in verschiedenen Niederlassungen des gleichen transnationalen Unternehmens mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten sowie an den Standorten der Kunden des Unternehmens zu arbeiten. Dementsprechend darf ein Drittstaatsangehöriger, der als konzernintern entsandter Arbeitnehmer zugelassen wird, einen Teil seines Entsendungsauftrags in einer Niederlassung der gleichen Unternehmensgruppe mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat wahrnehmen dies erfolgt auf der Grundlage der ersten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis und eines zusätzlichen Dokuments, in dem die Niederlassungen der Unternehmensgruppe aufgelistet sind, in der oder denen er arbeiten darf. Der zweite Mitgliedstaat ist über die wichtigsten Bedingungen zur Gewährleistung dieser Mobilität zu unterrichten. Er kann eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis verlangen, wenn die Dauer der Entsendung zwölf Monate überschreitet; er kann vom konzernintern entsandten Arbeitnehmer aber nicht verlangen, dass er sein Hoheitsgebiet verlässt, um Anträge zu stellen.

Artikel 17, 18, 19, 20, 21 und 22

Die genannten Artikel enthalten die üblichen Bestimmungen hinsichtlich der Durchführung, den jährlichen statistischen Angaben und den nationalen Kontaktstellen.

2010/0209 (COD)

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

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Rechtsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses[5],

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen[6],

nach dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Für den schrittweisen Aufbau eines Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts sieht der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) 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, 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; 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 in der Mitteilung der Kommission skizzierte Strategie „Europa 2010: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“[7] zielt auf die

---

5 ABl. C […] vom […], S.. […].
6 ABl. C […] vom […], S.. […].
7 KOM(2010) 2020.

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, sind in diesem breiteren Kontext zu sehen.

(4) Im Stockholmer Programm, das der Europäische Rat auf seiner Tagung vom 19./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 Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftsleistung darstellen werden. Die Kommission und der Rat werden darin aufgefordert, die Umsetzung des Strategischen Plans zur legalen Zuwanderung[8] 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, 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 eröffnen 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. Gut gesteuerte Personalentsendungen aus Drittstaaten können auch Entsendungen aus der Union in Unternehmen in Drittstaaten erleichtern und der Union eine stärkere Position im Verhältnis zu ihren internationalen Partnern verschaffen. Die Erleichterung konzerninterner Entsendungen ermöglicht multinationalen Konzernen die optimale Nutzung ihrer Humanressourcen.

(7) Die mit dieser Richtlinie eingeführte Regelung wirkt sich auch für die Herkunftsländer der Migranten positiv aus, da die befristete Migration die Vermittlung von Fähigkeiten und den Transfer von Erkenntnissen, Technologie und Know-how fördert.

(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.

---

[8] KOM(2005) 669.

(9) Die Richtlinie sieht ein transparentes und vereinfachtes Zulassungsverfahren für konzernintern entsandte Arbeitnehmer vor, das sich auf einheitliche Begriffsbestimmungen und harmonisierte Kriterien stützt.

(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)[9] 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 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.

(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[10] ihren Sitz im Gebiet der 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.

(12) Um zu gewährleisten, dass die Fähigkeiten des entsandten Arbeitnehmers charakteristisch für die aufnehmende Niederlassung sind, können Mitgliedstaaten verlangen, dass der konzernintern entsandte Arbeitnehmer mindestens zwölf Monate vor der Entsendung bei der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt gewesen sein muss.

(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.

(14) Drittstaatsangehörige, die eine Zulassung als Trainee beantragen, sollten den Nachweis für den geforderten höheren Bildungsabschluss erbringen, insbesondere über Diplome, Zeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise, die belegen, dass ein Hochschul- oder Fachhochschulstudium von mindestens drei Jahren erfolgreich absolviert wurde. Sie müssen außerdem einen Traineevertrag vorlegen, der eine

---

[9] Siehe WTO Dok. S/L/286 und S/C/W/273 Beilage 1 vom 18. Dezember 2006.

[10] ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

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 Beitrittsakten festgelegten Grundsatz der Unionspräferenz verletzt, ist keine Arbeitsmarktprüfung erforderlich, zumal dieses Kriterium im Widerspruch zur beabsichtigten Schaffung einer transparenten und vereinfachten Zulassungsregelung für konzernintern entsandte Mitarbeiter stünde.

(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) Die Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, die Quote für die Drittstaatsangehörigen festzulegen, denen sie im Rahmen einer konzerninternen Entsendung die Einreise in ihr Hoheitsgebiet gewähren, und keine Aufenthaltserlaubnis für Beschäftigungszwecke im Allgemeinen oder für bestimmte Berufe, Wirtschaftsbereiche oder Regionen zu erteilen.

(18) Im Falle der Nichteinhaltung der in dieser Richtlinie enthaltenen Bedingungen sollten die Mitgliedstaaten eine angemessene Ahndung der Verstöße (z. B. Geldbußen) vorsehen. Die Sanktionen könnten gegen die aufnehmende Niederlassung verhängt werden.

(19) Ein einheitliches Antragsverfahren, das zur Erteilung einer kombinierten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis führt, dürfte dazu beitragen, die derzeit unterschiedlichen Regeln in den Mitgliedstaaten zu vereinfachen.

(20) Für diesen Zweck anerkannte Unternehmensgruppen können in den Genuss von beschleunigten Verfahren gelangen. Die Anerkennung sollte auf der Grundlage objektiver Kriterien erfolgen, die von den Mitgliedstaaten bekanntgemacht werden und eine Gleichbehandlung der Antragsteller gewährleisten. Die Anerkennung sollte für höchstens drei Jahre gewährt werden, da die Kriterien regelmäßig neu bewertet werden müssen. Sie sollte auf transnationale Unternehmen beschränkt sein, die Nachweise erbringen, dass sie ihren Verpflichtungen nachkommen können, und die Angaben zu den erwarteten konzerninternen Entsendungen bereitstellen. Wesentliche Änderungen, die sich auf die Fähigkeit des Unternehmens zur Erfüllung dieser Verpflichtungen auswirken, sowie Zusatzinformationen zu künftigen Entsendungen sollten umgehend der zuständigen Behörde mitgeteilt werden. Es sind angemessene Sanktionen wie Geldbußen, ein etwaiger Entzug der Anerkennung sowie die Ablehnung zukünftiger Anträge vorzusehen.

(21) Hat ein Mitgliedstaat die Zulassung eines Drittstaatsangehörigen, der die Kriterien dieser Richtlinie erfüllt, beschlossen, ist diesem ein besonderer Aufenthaltstitel – die sogenannte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer – zu erteilen, der ihn berechtigt, seinen Entsendungsauftrag unter bestimmten Bedingungen in mehreren, zum gleichen Unternehmen gehörenden

Niederlassungen, die auch in anderen Mitgliedstaaten ansässig sein können, zu erfüllen.

(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.

(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[11] 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.

(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 die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis 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 Familienmitglieder gemeinsam mit dem konzernintern entsandten Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat einreisen können, wobei die rechtlichen Bedingungen des betreffenden Mitgliedstaats gelten.

(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

[11] ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1

besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung[12] 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 realisiert 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 diesem Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip 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 insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden.

(28) [Gemäß den Artikeln 1 und 2 des Protokolls Nr. 21 über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands im Anhang zum Vertrag über die Europäische Union und zum Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union und unbeschadet Artikel 4 dieses Protokolls beteiligen sich das Vereinigte Königreich und Irland nicht an der Annahme dieser Richtlinie. Diese Richtlinie ist daher für das Vereinigte Königreich und Irland nicht verbindlich und diesen Ländern gegenüber nicht anwendbar.]

(29) Gemäß den Artikeln 1 und 2 des Protokolls Nr. 22 über die Position Dänemarks im Anhang zum Vertrag über die Europäische Union und zum Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Richtlinie. Diese Richtlinie ist daher für Dänemark nicht verbindlich und Dänemark gegenüber nicht anwendbar –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1
Gegenstand

Ziel dieser Richtlinie ist die Festlegung

a) der Bedingungen für die Einreise von Drittstaatsangehörigen und ihren Familienangehörigen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten für den mehr als dreimonatigen Aufenthalt im Rahmen einer konzerninternen Entsendung;

b) der Bedingungen für die Einreise der unter Buchstabe a genannten Drittstaatsangehörigen in andere Mitgliedstaaten als dem ersten Mitgliedstaat, der

[12] ABl. L 289 vom 3.11.2005, S. 15.

den Drittstaatsangehörigen auf der Grundlage dieser Richtlinie eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt hat, für den mehr als dreimonatigen Aufenthalt.

Artikel 2
Anwendungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für Drittstaatsangehörige, die ihren Wohnsitz außerhalb des Hoheitsgebiets eines EU-Mitgliedstaats haben und im Rahmen einer konzerninternen Entsendung einen Antrag auf Zulassung ins Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats stellen.

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung auf:

a) Drittstaatsangehörige, die einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat im Sinne der Richtlinie 2005/71/EG beantragen;

b) Drittstaatsangehörige, 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) 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.

Artikel 3
Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

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 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;

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

d) „aufnehmende Niederlassung“: die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ansässige Niederlassung (ungeachtet ihrer Rechtsform), in die der Drittstaatsangehörige entsandt wird;

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

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;

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;

h) „höherer Bildungsabschluss“: ein von einer zuständigen Behörde ausgestelltes Hochschulabschlusszeugnis (Diplom oder sonstiger Befähigungsnachweis), das nach erfolgreichem Abschluss eines mindestens dreijährigen Hochschul- oder Fachhochschulstudiums, d. h. einer Reihe von Lehrveranstaltungen in einer staatlich anerkannten Hoch- oder Fachhochschule in dem betreffenden Mitgliedstaat, erworben wurde;

i) „Familienangehörige“: die in Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2003/86/EG des Rates[13] genannten Drittstaatsangehörigen;

j) „Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer“: jede Genehmigung mit dem Eintrag „Konzernintern entsandter Arbeitnehmer“, die ihren Inhaber berechtigt, auf der Grundlage dieser Richtlinie im Hoheitsgebiet eines 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 seines 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;

m) „erster Mitgliedstaat“: der Mitgliedstaat, der einem Drittstaatsangehörigen als erster eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis auf der Grundlage dieser Richtlinie erteilt;

---

[13] ABl. L 251 vom 3.10.2003, S. 12.

n) „allgemeinverbindlicher Tarifvertrag“: 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.

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 Artikel 12, 14 und 15 günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten.

KAPITEL II
ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

Artikel 5
Zulassungskriterien

(1) Unbeschadet Artikel 10 muss ein Drittstaatsangehöriger, der die Zulassung auf der Grundlage dieser Richtlinie beantragt, 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) Sofern die Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats dies vorschreiben, muss er nachweisen, dass er vor dem Zeitpunkt der konzerninternen Entsendung mindestens 12 Monate in der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt war und dass er nach Beendigung seines Entsendungsverhältnisses in eine Niederlassung zurückkehren kann, die der gleichen Unternehmensgruppe angehört und sich in einem Drittstaat befindet.

c) Er muss ein Beschäftigungsangebot des Arbeitgebers vorlegen, das Angaben zu folgenden Aspekten enthält:

i) Dauer der Entsendung und Standort der aufnehmenden Niederlassung(en) in dem betreffenden Mitgliedstaat;

ii) Position als Führungskraft, Fachkraft oder Trainee in der aufnehmenden Niederlassung(en) in dem betreffenden Mitgliedstaat;

iii) Höhe des Gehalts während der Entsendung;

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.

e) Er muss nachweisen, dass er die nach einzelstaatlichem Recht für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, in dem er als konzernintern entsandter Arbeitnehmer tätig sein wird, erfüllt.

f) Er muss ein nach einzelstaatlichem Recht gültiges Reisedokument und gegebenenfalls einen Visumantrag oder ein Visum vorlegen.

g) Unbeschadet bilateraler Vereinbarungen muss er nachweisen, dass er für die Zeiten, in denen er keinen Versicherungsschutz und keinen Anspruch auf die mit einem Arbeitsvertrag einhergehenden Leistungen hat, für sich und seine Familienangehörigen eine Krankenversicherung beantragt hat, wenn dies nach nationalem Recht vorgesehen ist, oder abgeschlossen hat. Der Versicherungsschutz muss sich auf alle Risiken erstrecken, die normalerweise für Staatsangehörige des betreffenden Mitgliedstaats abgedeckt sind.

h) Er darf nicht als eine Bedrohung für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit betrachtet werden.

(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 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 nationalen Hoheitsgebiet gelten.

(3) Zusätzlich zu den Nachweisen gemäß den Absätzen 1 und 2 müssen Drittstaatsangehörige, die eine Zulassung als Trainee beantragen, einen Traineevertrag vorlegen, der eine Beschreibung des Traineeprogramms sowie Angaben zur Dauer des Programms und zu den Bedingungen, unter denen der Antragsteller im Rahmen des Programms ausgebildet wird, enthält.

(4) Erfolgt die Entsendung in aufnehmende Niederlassungen, die in mehreren Mitgliedstaaten ansässig sind, muss jeder Drittstaatsangehörige, der zu den

Bedingungen dieser Richtlinie eine Zulassung beantragt, nachweisen, dass er die geforderten Unterlagen gemäß Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe b vorgelegt hat.

(5) Jede Änderung, die Auswirkungen auf die in diesem Artikel festgelegten Zulassungsbedingungen hat, ist den zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats mitzuteilen.

Artikel 6
Ablehnungsgründe

(1) Die Mitgliedstaaten lehnen einen Antrag ab, wenn der Antragsteller die in Artikel 5 genannten Voraussetzungen nicht erfüllt oder wenn die vorgelegten Dokumente in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurden.

(2) Die Mitgliedstaaten lehnen einen Antrag ab, wenn gegen den Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung nach einzelstaatlichem Recht Sanktionen wegen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit oder illegaler Beschäftigung verhängt wurden.

(3) Die Mitgliedstaaten können einen Antrag unter Hinweis auf die Quoten für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen ablehnen.

(4) Erfolgt die Entsendung in aufnehmende Niederlassungen, die in mehreren Mitgliedstaaten ansässig sind, beschränkt der Mitgliedstaat, in dem der Antrag gestellt wird, den geografischen Anwendungsbereich und die Geltungsdauer der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis auf die Mitgliedstaaten, in denen die Bedingungen nach Artikel 5 erfüllt sind.

Artikel 7
Entzug oder Nichtverlängerung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

(1) Die Mitgliedstaaten entziehen eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer oder verlängern diese nicht, wenn

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

oder

b) der Aufenthalt des Inhabers anderen Zwecken dient als denen, für die ihm ursprünglich eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt worden war.

(2) Die Mitgliedstaaten dürfen eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer entziehen oder nicht verlängern, wenn

a) die Bedingungen in Artikel 5 nicht erfüllt wurden oder nicht mehr erfüllt sind

oder

b) Gefahr für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit besteht.

Artikel 8
Sanktionen

Die Mitgliedstaaten können die aufnehmende Niederlassung zur Verantwortung ziehen und Sanktionen für den Fall vorsehen, dass die Zulassungsbedingungen nicht eingehalten werden. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

KAPITEL III
VERFAHREN UND AUFENTHALTS- UND ARBEITSERLAUBNIS

Artikel 9
Zugang zu Informationen

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um die Informationen zu Einreise und Aufenthalt, einschließlich der damit verbundenen Rechte, und zu den im Rahmen der Antragstellung beizubringenden Nachweisen zur Verfügung zu stellen.

Artikel 10
Zulassungsanträge

(1) Die Mitgliedstaaten legen fest, ob ein Antrag vom Drittstaatsangehörigen oder von der aufnehmenden Niederlassung zu stellen ist.

(2) Es werden nur Anträge von Drittstaatsangehörigen geprüft, deren Wohnsitz sich außerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaates befindet, in den eine Zulassung beantragt wird.

(3) Der Antrag ist an die Behörden des Mitgliedstaats zu stellen, in dem sich der konzernintern entsandte Arbeitnehmer hauptsächlich aufhalten wird.

(4) Die Mitgliedstaaten benennen eine Behörde, die für die Entgegennahme der Anträge und die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer zuständig ist.

(5) Der Antrag ist im Zuge eines einheitlichen Antragsverfahrens zu stellen.

(6) Der betreffende Mitgliedstaat gewährt den Drittstaatsangehörigen, deren Antrag angenommen wurde, jede Erleichterung zur Erlangung der vorgeschriebenen Visa.

(7) Für Unternehmensgruppen, die von den Mitgliedstaaten im Einklang mit ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Verwaltungspraktiken für diesen Zweck anerkannt wurden, können vereinfachte Verfahren vorgesehen werden.

Die Anerkennung wird für höchstens drei Jahre auf der Grundlage folgender Angaben zu den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, künftigen Entsendungen und der Einhaltung der Zulassungsbedingungen bei früheren Entsendungen gewährt:

a) Angaben zur finanziellen Leistungsfähigkeit der Unternehmensgruppe, damit sichergestellt ist, dass für den konzernintern entsandten Arbeitnehmer das

erforderliche Gehaltsniveau sowie die in Artikel 14 vorgesehenen Rechte garantiert sind;

b) Nachweis, dass die Zulassungsbedingungen für frühere Entsendungen eingehalten wurden;

c) Nachweis, dass die steuerrechtlichen Vorschriften im aufnehmenden Land eingehalten wurden;

d) Angaben zu den bevorstehenden Entsendungen.

(8) Die vereinfachten Verfahren nach Absatz 7 umfassen Folgendes:

a) Entbindung des Antragstellers von der Anforderung, die in Artikel 5 genannten Unterlagen vorzulegen, wenn diese bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorgelegt wurden und nach wie vor gültig sind;

b) beschleunigtes Zulassungsverfahren mit Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis innerhalb kürzerer Zeit als in Artikel 12 Absatz 1 vorgesehen

oder

c) Erleichterungen im Rahmen der Visaerteilung.

(9) Eine Unternehmensgruppe, die im Einklang mit Absatz 7 anerkannt wurde, hat der zuständigen Behörde jede Änderung zu melden, die sich auf die Anerkennungsbedingungen auswirkt.

(10) Die Mitgliedstaaten sehen angemessene Sanktionen – einschließlich des Entzugs der Anerkennung – vor, falls die in Absatz 7 angegebenen Nachweise und Angaben nicht vorgelegt werden.

Artikel 11

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis 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 eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt.

(2) Die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist – je nachdem, welche Zeitspanne kürzer ist – mindestens ein Jahr oder für die Dauer der Entsendung in das Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaates gültig und kann um höchstens drei Jahre bei Führungs- und Fachkräften oder um ein Jahr bei Trainees verlängert werden.

(3) Die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis wird von den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats unter Verwendung des Einheitsformats gemäß Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates[14] ausgestellt. Im Einklang mit dem Anhang zu der Verordnung – a) Beschreibung

[14] ABl. L 157 vom 15.6.2002, S. 1.

Punkt 7.5-9 – machen die Mitgliedstaaten in der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis Angaben zur Arbeitserlaubnis unter den in Artikel 13 festgelegten Bedingungen.

(4) Im Feld „Art der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis“ tragen die Mitgliedstaaten „konzernintern entsandter Arbeitnehmer“ und den Namen der betreffenden Unternehmensgruppe ein. Die Mitgliedstaaten stellen dem Inhaber einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer ein zusätzliches Dokument aus, das eine Liste der Niederlassungen enthält, die den Drittstaatsangehörigen aufnehmen dürfen. Das Dokument wird bei jeder Änderung der Liste überarbeitet.

(5) Die Mitgliedstaaten stellen keine zusätzlichen Titel aus, insbesondere keine weitere Arbeitserlaubnis.

Artikel 12

Verfahrensgarantien

(1) Die zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats entscheiden über den Antrag auf Zulassung in einen Mitgliedstaat im Rahmen einer konzerninternen Entsendung oder auf Überarbeitung des zusätzlichen Dokuments gemäß Artikel 11 Absatz 4 und teilen dem Antragsteller – nach den Verfahren der entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats – innerhalb von 30 Tagen nach Eingang des vollständigen Antrags schriftlich mit, wie sein Antrag beschieden wurde. In Ausnahmefällen kann die Frist für die Bearbeitung komplexer Anträge, wozu Anträge betreffend aufnehmende Niederlassungen mit Sitz in mehreren Mitgliedstaaten gehören, um maximal weitere 60 Tage verlängert werden.

(2) Sind die Angaben zur Begründung des Antrags unzureichend, 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.

(3) Jede Entscheidung, mit der ein Antrag abgelehnt oder eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer entzogen oder nicht verlängert wird, wird dem betreffenden Drittstaatsangehörigen nach den Verfahren der entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften schriftlich mitgeteilt und kann in dem betreffenden Mitgliedstaat gerichtlich angefochten werden. In der Mitteilung werden die Gründe für die Entscheidung angegeben sowie die möglichen Rechtsbehelfe und die Fristen für die Einlegung eines Rechtsbehelfs genannt.

KAPITEL IV

RECHTE

Artikel 13

Rechte auf der Grundlage der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer

Während der Gültigkeitsdauer der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis hat der Inhaber mindestens die folgenden Rechte:

(1) Recht auf Einreise in das Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ausgestellt hat, und auf Aufenthalt in diesem Mitgliedstaat;

(2) freier Zugang zum gesamten Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ausgestellt hat, innerhalb der im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Grenzen;

(3) gemäß Artikel 16 Recht auf Ausübung der spezifischen Beschäftigung, die mit der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis im Einklang mit dem einzelstaatlichen Recht genehmigt wurde, in jeder Niederlassung, die zu der in dem ergänzenden Dokument nach Artikel 11 Absatz 4 genannten Unternehmensgruppe gehört;

(4) Recht auf Erfüllung seines Entsendungsauftrags an Standorten von Kunden der Niederlassungen, die zu der im ergänzenden Dokument nach Artikel 11 Absatz 4 genannten Unternehmensgruppe gehören, solange das Beschäftigungsverhältnis mit dem in einem Drittstaat ansässigen Unternehmen besteht.

Artikel 14

Rechte

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 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[15] entsprechend Anwendung;

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.

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.

Artikel 15

Familienangehörige

(1) Die Richtlinie 2003/86/EG des Rates findet vorbehaltlich der in diesem Artikel festgelegten Ausnahmen Anwendung.

(2) Abweichend von Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 8 der Richtlinie 2003/86/EG wird die Familienzusammenführung im ersten Mitgliedstaat nicht davon abhängig gemacht, dass der Inhaber des 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 den ersten Mitgliedstaat 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 der erste Mitgliedstaat Aufenthaltstitel für Familienangehörige aus, wenn die Bedingungen für die Familienzusammenführung erfüllt sind. Die Ausstellung des Aufenthaltstitels erfolgt spätestens binnen zwei Monaten nach Eingang des Antrags.

(5) Abweichend von Artikel 13 Absätze 2 und 3 der Richtlinie 2003/86/EG haben die Aufenthaltstitel von Familienangehörigen im ersten Mitgliedstaat die gleiche Gültigkeitsdauer wie die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis von konzernintern entsandten Arbeitnehmern, sofern die Gültigkeitsdauer ihrer Reisedokumente dies zulässt.

KAPITEL V

[15] ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 1.

MOBILITÄT ZWISCHEN DEN MITGLIEDSTAATEN

Artikel 16

Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten

(1) Drittstaatsangehörige, die in einem ersten Mitgliedstaat eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer, die die Zulassungskriterien gemäß Artikel 5 erfüllen, erhalten haben und die eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer für einen anderen Mitgliedstaat beantragen, dürfen in jeder Niederlassung, die in dem anderen Mitgliedstaat ansässig ist und zur gleichen Unternehmensgruppe gehört, sowie an Standorten von Kunden der aufnehmenden Niederlassung, sofern die Bedingungen nach Artikel 13 Absatz 6 erfüllt sind, auf der Grundlage der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis des ersten Mitgliedstaats und des zusätzlichen Dokuments nach Artikel 11 Absatz 4 arbeiten, sofern

a) die Dauer des Transfers in den anderen Mitgliedstaat oder die anderen Mitgliedstaaten nicht 12 Monate überschreitet;

b) der Antragsteller der zuständigen Behörde des anderen Mitgliedstaats vor seinem Transfer in diesen Mitgliedstaat die Unterlagen nach Artikel 5 Absätze 1, 2 und 3 bezüglich des Transfers in diesen Mitgliedstaat vorgelegt hat und nachweisen kann, dass er sie auch dem ersten Mitgliedstaat übermittelt hat.

(2) Überschreitet der Transfer in den anderen Mitgliedstaat die Dauer von 12 Monaten, kann der andere Mitgliedstaat verlangen, dass der Antragsteller erneut einen Antrag auf Erteilung einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis im Rahmen einer konzerninternen Entsendung in diesen Mitgliedstaat stellt.

Ist in den einschlägigen Rechtsvorschriften vorgesehen, dass zur Ausübung der Mobilität ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis erforderlich ist, werden das Visum oder die Aufenthaltserlaubnis innerhalb einer angemessenen Frist erteilt, die den konzernintern entsandten Arbeitnehmer nicht an der Erfüllung seines Entsendungsvertrags hindert und den zuständigen Behörden ausreichend Zeit für die Bearbeitung der Anträge lässt.

Die Mitgliedstaaten verlangen von den konzernintern entsandten Arbeitnehmern nicht, dass sie ihr Hoheitsgebiet verlassen, um Anträge auf Erteilung eines Visums oder einer Aufenthaltserlaubnis einzureichen.

(3) Die Höchstdauer der Entsendung in die Europäische Union beträgt drei Jahre für Führungs- und Fachkräfte und ein Jahr für Trainees.

KAPITEL VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 17

Statistische Angaben

(1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission statistische Angaben zur Anzahl der erstmals ausgestellten oder verlängerten Aufenthaltserlaubnisse und, soweit möglich, zur Anzahl der Drittstaatsangehörigen im Rahmen der konzerninternen Entsendung von Arbeitnehmern entzogenen Aufenthaltserlaubnisse, aufgeschlüsselt nach Staatsbürgerschaft, Alter und Geschlecht, Position des entsandten Arbeitnehmers (Führungskraft, Fachkraft, Trainee), Gültigkeitsdauer der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Wirtschaftszweig.

(2) Die statistischen Angaben nach Absatz 1 sind gemäß der Verordnung (EG) Nr. 862/2007[16] zu übermitteln.

(3) 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 Berichtsjahr ist das Jahr […….].

Artikel 18

Berichte

Die Kommission legt dem Europäischen Parlament und dem Rat alle drei Jahre, erstmals spätestens [drei Jahre nach Umsetzung dieser Richtlinie], einen Bericht über deren Anwendung in den Mitgliedstaaten mit etwaigen notwendigen Vorschlägen vor.

Artikel 19

Kontaktstellen

(1) Die Mitgliedstaaten richten Kontaktstellen ein, die die zur Umsetzung des Artikels 16 benötigten Informationen entgegennehmen und weiterleiten.

(2) Die Mitgliedstaaten gewährleisten die Zusammenarbeit beim Austausch der Informationen und Unterlagen nach Absatz 1.

Artikel 20

Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens innerhalb von [zwei Jahren nach Inkrafttreten der Richtlinie] nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und fügen eine Tabelle der Entsprechungen zwischen der Richtlinie und diesen innerstaatlichen Rechtsvorschriften bei.

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.

[16] ABl. L 199 vom 31.7.2007, S. 23.

(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
Der Präsident

[…]

Im Namen des Rates

Der Präsident

[…]