This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichem. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

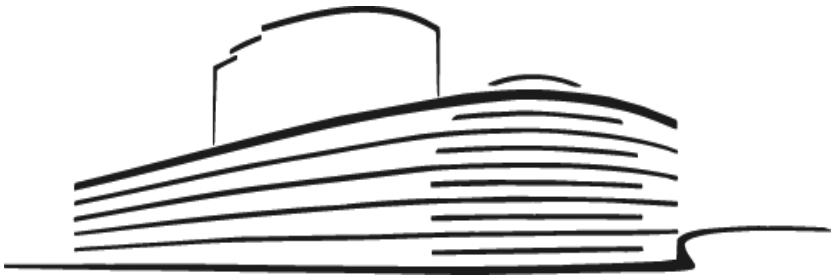
EUROPÄISCHES PARLAMENT

2014 - 2015

In der Sitzung vom

**Dienstag**
15. April 2014

# ANGENOMMENE TEXTE
# Teil 6



P7_TA-PROV(2014)04-15 VORLÄUFIGE AUSGABE PE 531.385

# P7_TA-PROV(2014)0369

## Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung ***I

**Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 15. April 2014 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))**

**(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)**

*Das Europäische Parlament*,

– in Kenntnis des Vorschlags der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2010)0378),

– gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C7-0179/2010),

– in Kenntnis der Stellungnahme des Rechtausschusses zu der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage,

– gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

– in Kenntnis der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 4. Mai 2011[1],

– in Kenntnis der Stellungnahme des Ausschusses der Regionen vom 31. März 2011[2],

– in Kenntnis der vom Vertreter des Rates mit Schreiben vom 27. Februar 2014 gemachten Zusage, den Standpunkt des Parlaments gemäß Artikel 294 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zu billigen,

– gestützt auf die Artikel 55 und 37 seiner Geschäftsordnung,

– in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres und der Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A7-0170/2014),

1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;

2. billigt die dieser Entschließung beigefügte gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission;

3. nimmt die dieser Entschließung beigefügten Erklärungen der Kommission zur Kenntnis;

---

1 ABl. C 218 vom 23.7.2011, S. 101.

2 ABl. C 166 vom 7.6.2011, S. 59.

4. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie beabsichtigt, ihren Vorschlag entscheidend zu ändern oder durch einen anderen Text zu ersetzen;

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

**P7_TC1-COD(2010)0209**

**Standpunkt des Europäischen Parlaments festgelegt in erster Lesung am 15. April 2014 im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie 2014/.../EU des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers**

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses[3],

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen[4],

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren[5],

---

3 ABl. C 218 vom 23.7.2011, S.. 101.
4 ABl. C 166 vom 7.6.2011, S.. 59.
5 Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 15. April 2014.

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 dem AEUV muss die Union eine gemeinsame Einwanderungspolitik entwickeln, die in allen Phasen eine wirksame Steuerung der Migrationsströme und eine angemessene Behandlung von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, gewährleistet. Zu diesem Zweck sollen das Europäische Parlament und der Rat Maßnahmen in Bezug auf die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen sowie Normen für die Erteilung seitens der Mitgliedstaaten von Visa und Aufenthaltstiteln für einen ***langfristigen*** Aufenthalt festlegen; des Weiteren sind sie aufgefordert, die Rechte von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, festzulegen, einschließlich der Bedingungen, unter denen sie sich in den anderen Mitgliedstaaten frei bewegen und aufhalten dürfen.

(3) Die Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010 mit dem Titel "Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum" zielt auf die Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft, die Verringerung des Verwaltungsaufwands für Unternehmen und eine bessere Anpassung des Arbeitskräfteangebots an den Bedarf ab. Die Maßnahmen, die Führungskräften, Spezialisten sowie Trainees aus Drittstaaten die Einreise in die Union im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers erleichtern sollen, sind in diesem breiteren Kontext zu sehen.

(4) Im Stockholmer Programm, das der Europäische Rat am 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 in der Folge mit einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften einhergehen werden, längerfristig einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftsleistung darstellen werden. Die Kommission und der Rat werden im Stockholmer Programm aufgefordert, die Umsetzung des Strategischen Plans zur legalen Zuwanderung, der in der Mitteilung der Kommission vom 21. Dezember 2005 festgelegt ist, fortzusetzen.

(5) Infolge der Globalisierung der Wirtschaftstätigkeiten, der zunehmenden Handelsströme, des Wachstums und der Zunahme der Standorte multinationaler Unternehmensgruppen hat die Bedeutung der Entsendung von Führungskräften, Spezialisten ***sowie Trainees***, die in Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften multinationaler Konzerne tätig sind und vorübergehend in andere Unternehmensteile verlegt werden, um dort während eines befristeten Zeitraums bestimmte Aufgaben zu übernehmen, in den letzten Jahren zugenommen.

(6) Unternehmensinterne Transfers von in Schlüsselpositionen beschäftigten Mitarbeitern erschließen den aufnehmenden Unternehmen neue Fertigkeiten und Fachkenntnisse, Innovationen und größere ökonomische Möglichkeiten, wodurch die wissensbasierte Wirtschaft in der Union vorangebracht und Investitionsströme innerhalb der Union gefördert werden. Unternehmensinterne Transfers aus Drittstaaten können auch unternehmensinterne Transfers aus der Union in Unternehmen in Drittstaaten erleichtern und die Position der Union im Verhältnis zu ihren internationalen Partnern stärken. Die Erleichterung unternehmensinterner Transfers ermöglicht multinationalen Konzernen die optimale Nutzung ihrer Humanressourcen.

(7) Die mit dieser Richtlinie eingeführte Regelung ***kann*** auch für die Herkunftsländer der Migranten nutzbringend sein, da die befristete Migration im ***Rahmen der bewährten Regelung*** die Vermittlung von Fähigkeiten und den Transfer von Erkenntnissen, Technologie und Know-how fördern ***kann***.

(8) Die Richtlinie sollte unbeschadet des Grundsatzes des ▌ ***Vorrangs der Unionsbürger*** in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten angewandt werden, wie dies in den einschlägigen Bestimmungen der ***einschlägigen*** Beitrittsakten vorgesehen ist. ▌

***(9) Diese Richtlinie sollte nicht das Recht der Mitgliedstaaten berühren, für Beschäftigungszwecke andere Erlaubnisse auszustellen als Aufenthaltstitel für*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer, falls ein Drittstaatsangehöriger nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt.***

(10) Die Richtlinie sollte ein transparentes und vereinfachtes Zulassungsverfahren für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer vorsehen, das sich auf einheitliche Begriffsbestimmungen und harmonisierte Kriterien stützt.

***(11) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass geeignete Überprüfungen und wirksame Inspektionen durchgeführt werden, damit die ordnungsgemäße Durchsetzung dieser Richtlinie gewährleistet wird. Der Umstand, dass ein Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer ausgestellt wurde, sollte die Mitgliedstaaten nicht darin beeinträchtigen oder daran hindern, während des unternehmensinternen Transfers ihre arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden, die im Einklang mit dem Unionsrecht darauf abzielen, die Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach Artikel 18 Absatz 1 dieser Richtlinie zu überprüfen.***

***(12) Die Möglichkeit eines Mitgliedstaats, auf der Grundlage nationalen Rechts gegen einen in einem Drittland niedergelassenen Arbeitgeber eines unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers Sanktionen zu verhängen, sollte unberührt bleiben.***

(13) Im Sinne dieser Richtlinie sollten ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer Führungskräfte, Spezialisten und Trainees umfassen. Ihre Definition fußt auf den spezifischen Verpflichtungen der Union im Rahmen des Allgemeinen Übereinkommens über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) und bilateraler Handelsabkommen. Da die Verpflichtungen im Rahmen des GATS die Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen nicht umfassen, sollte diese Richtlinie die Anwendung dieser Verpflichtungen ergänzen und erleichtern. Allerdings sollte der Anwendungsbereich der von dieser Richtlinie erfassten unternehmensinternen Transfers breiter sein als der Anwendungsbereich der Handelsverpflichtungen, da die Transfers nicht zwangsläufig im Dienstleistungssektor erfolgen und ihren Ursprung in einem Drittstaat haben können, der nicht Unterzeichnerstaat eines Handelsabkommens ist.

(***14)*** ***Zur Beurteilung der Qualifikationen von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern sollten die Mitgliedstaaten gegebenenfalls den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) für lebenslanges Lernen heranziehen, damit die Qualifikationen auf vergleichbare und transparente Art und Weise bewertet werden. Die nationalen EQR-Koordinierungsstellen können bei der Einordnung der nationalen Qualifikationsebenen in den Europäischen Qualifikationsrahmen Information und Orientierung bieten.***

***(***15) Für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer sollten ***mindestens*** dieselben Arbeits***- und Beschäftigungs***bedingungen gelten wie für entsandte Arbeitskräfte, deren Arbeitgeber gemäß der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[6] ihren Sitz im Gebiet der Union haben. ***Die Mitgliedstaaten sollten vorschreiben, dass unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer in Bezug auf das während des gesamten Transfers vorgesehene Arbeitsentgelt mit Inländern in einer vergleichbaren Position gleichgestellt sind. Jeder Mitgliedstaat sollte für die Kontrolle der Arbeitsentgelte, die den unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern während ihres Aufenthalts in seinem Hoheitsgebiet gezahlt werden, verantwortlich sein. Dadurch*** sollen Arbeitnehmer geschützt sowie ein fairer Wettbewerb zwischen Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat und Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat garantiert werden, da ***damit*** gewährleistet ***ist***, dass letztere keinen Wettbewerbsvorteil aus niedrigeren Arbeitsstandards ziehen können.

(16) Um zu gewährleisten, dass die Fähigkeiten des ***unternehmensintern transferierten*** Arbeitnehmers auf die aufnehmende Niederlassung abgestimmt sind, ▌***sollte*** der ***transferierte*** Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Transfer mindestens ***drei bis*** zwölf Monate - ***im Fall von Führungskräften und Spezialisten - sowie mindestens drei bis sechs Monate - im Fall von Trainees - ununterbrochen*** bei der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt gewesen sein.

---

[6] Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).

*(17)* ***Da*** unternehmensinterne Transfers ***eine befristete Migration darstellen, sollte die Höchstdauer eines Transfers in die Union, einschließlich der Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten, für Führungskräfte und Spezialisten nicht mehr als drei Jahre und für Trainees nicht mehr als ein Jahr betragen; danach sollten die Betreffenden in ein Drittland zurückkehren, sofern sie nicht auf anderer Grundlage einen Aufenthaltstitel nach nationalem oder Unionsrecht erhalten. Die Höchstdauer des Transfers sollte der kumulierten Dauer der aufeinanderfolgend ausgestellten Aufenthaltstitel für*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer entsprechen. Nachdem der Drittstaatsangehörige das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten verlassen hat, kann ein anschließender Transfer in die Union erfolgen.***

*(18)* ***Um den befristeten Charakter des*** unternehmensinternen Transfers ***zu gewährleisten und Missbrauch vorzubeugen, sollten die Mitgliedstaaten verlangen können, dass zwischen dem Ende der Höchstdauer eines Transfers und einem erneuten Antrag in Bezug auf denselben Drittstaatsangehörigen für die Zwecke dieser Richtlinie in demselben Mitgliedstaat eine bestimmte Frist verstreichen muss.***

(19) Da unternehmensinterne Transfers eine befristete ***Abordnung*** darstellen, sollte der Antragsteller ***im Rahmen des Arbeitsvertrags oder des Abordnungsschreibens*** nachweisen, dass er nach Beendigung der Abordnung in eine Niederlassung zurückkehren kann, die der gleichen Unternehmensgruppe angehört und sich in einem Drittstaat befindet. ***Ferner sollte der Antragsteller nachweisen***, dass die aus einem Drittstaat stammende Führungskraft bzw. der Spezialist über die berufliche Qualifikation ***und angemessene Berufserfahrung*** verfügt, die in der ***aufnehmenden Niederlassung*** benötigt wird, in die sie ***transferiert*** wurde ▌.

(20) Drittstaatsangehörige, die eine Zulassung als Trainee beantragen, sollten den Nachweis für einen ***Hochschulabschluss*** erbringen. Sie ***sollten*** außerdem, ***sofern dies verlangt wird***, einen Traineevertrag vorlegen, der eine Beschreibung des Traineeprogramms umfasst sowie Angaben zu dessen Dauer 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.

(21) Solange dies nicht den in den einschlägigen Bestimmungen der ***einschlägigen*** Beitrittsakten festgelegten Grundsatz ▌***des Vorrangs der Unionsbürger*** verletzt, ist keine Arbeitsmarktprüfung erforderlich▌.

***(22) Ein Mitgliedstaat sollte Berufsqualifikationen, die ein Drittstaatsangehöriger in einem anderen Mitgliedstaat erworben hat, in gleicher Weise wie die von Unionsbürgern anerkennen und sollte in einem Drittstaat erworbene Qualifikationen im Einklang mit der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[7] berücksichtigen. Diese Anerkennung sollte nicht etwaige Einschränkungen beim Zugang zu reglementierten Berufen berühren, die sich aus Vorbehalten zu bestehenden Verpflichtungen ergeben, die von der Union oder von der Union und ihren Mitgliedstaaten im Rahmen von Handelsübereinkünften eingegangen wurden und reglementierte Berufe betreffen. Auf jeden Fall sollten*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer nach der vorliegenden Richtlinie beim Zugang zu reglementierten Berufen in einem Mitgliedstaat im Vergleich zu Unionsbürgern oder Bürgern des Europäischen Wirtschaftsraums keine günstigere Behandlung erfahren.***

---

[7] ***Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22).***

(23) Diese Richtlinie sollte nicht das Recht der Mitgliedstaaten berühren, ***im Einklang mit Artikel 79 Absatz 5 des AEUV*** festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen.

***(24) Zur Bekämpfung des etwaigen Missbrauchs dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten den Aufenthaltstitel eines*** unternehmensintern transferierten ***Arbeitnehmers ablehnen, ihn entziehen oder nicht verlängern können, wenn die aufnehmende Niederlassung hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde, die Einreise von*** unternehmensintern transferierten ***Arbeitnehmern zu erleichtern, und/oder wenn diese keiner echten Tätigkeit nachgeht.***

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

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

(27) Erfolgt der Transfer in mehrere Standorte in unterschiedlichen Mitgliedstaaten, so sollte der Antragsteller den zuständigen Behörden der zweiten Mitgliedstaaten gegebenenfalls die relevanten Angaben vorlegen, um Überprüfungen zu erleichtern.

***(28)*** ***Üben*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer ihr Recht auf Mobilität aus, so sollte der zweite Mitgliedstaat unter bestimmten Bedingungen imstande sein, Maßnahmen zu ergreifen, damit die Tätigkeiten des*** unternehmensintern transferierten ***Arbeitnehmers nicht gegen die einschlägigen Bestimmungen dieser Richtlinie verstoßen.***

(29) Im Falle der Nichteinhaltung der in dieser Richtlinie enthaltenen ***Bestimmungen*** sollten die Mitgliedstaaten ***wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen***, z.B. Geldbußen, vorsehen. ***Diese Sanktionen könnten unter anderem Maßnahmen nach Artikel 7 der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[8] sein.*** Die Sanktionen könnten gegen die aufnehmende Niederlassung ***in dem betreffenden Mitgliedstaat*** verhängt werden.

---

[8] ***Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (ABl. L 168 vom 30.6.2009, S. 24)***

(30) Ein einheitliches Antragsverfahren, das zur Erteilung einer kombinierten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ("kombinierte Erlaubnis") führt, sollte dazu beitragen, die derzeit in den Mitgliedstaaten geltenden Regeln zu vereinfachen.

(31) Es sollte möglich sein, ein vereinfachtes Verfahren für für diesen Zweck anerkannte ***Niederlassungen oder*** Unternehmensgruppen einzurichten. Die Anerkennung sollte ***regelmäßig bewertet werden***.

(32) Hat ein Mitgliedstaat die Zulassung eines Drittstaatsangehörigen, der die Kriterien dieser Richtlinie erfüllt, beschlossen, so ist diesem ein Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer zu erteilen, der ihn berechtigt, seine Abordnung unter bestimmten Bedingungen in mehrere, zum gleichen transnationalen Unternehmen gehörende Niederlassungen, die ihren Sitz auch in anderen Mitgliedstaaten haben können, zu erfüllen.

***(33) Ist ein Visum erforderlich und erfüllt der Drittstaatsangehörige die Bedingungen für die Ausstellung eines Aufenthaltstitels für*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer, so sollte der Mitgliedstaat dem Drittstaatsangehörigen jede denkbare Erleichterung zur Erlangung des benötigten Visums gewähren und eine wirksame Zusammenarbeit der zuständigen Behörden zu diesem Zweck sicherstellen.***

***(34)*** ***Wird ein Aufenthaltstitel für*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer von einem Mitgliedstaat ausgestellt, der den Schengen-Besitzstand nicht uneingeschränkt anwendet, und überschreitet der*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer im Rahmen der Mobilität innerhalb der Union eine Außengrenze im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 562/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates[9], so sollte ein Mitgliedstaat berechtigt sein, einen Nachweis darüber zu verlangen, dass der*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer für den Zweck eines*** unternehmensinternen Transfers ***in sein Hoheitsgebiet einreist. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten, die den Schengen-Besitzstand uneingeschränkt anwenden, beim Überschreiten einer Außengrenze im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 562/2006 das Schengener Informationssystem konsultieren und die Einreise verweigern oder die Mobilität ablehnen, wenn es sich um eine Person handelt, die gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1987/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates[10] in diesem System zur Einreise- oder Aufenthaltsverweigerung ausgeschrieben ist.***

---

***9*** ***Verordnung (EG) Nr. 562/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex) (ABl. L 105 vom 13.4.2006, S. 1).***

***10*** ***Verordnung (EG) Nr. 1987/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 über die Einrichtung, den Betrieb und die Nutzung des Schengener Informationssystems der zweiten Generation (SIS II) (ABl. L 381 vom 28.12.2006, S. 4).***

***(35)*** ***Die Mitgliedstaaten sollten in der Lage sein, zusätzliche Angaben in Papierform zu machen oder solche Informationen in elektronischer Form gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates[11] und deren Anhang Buchstabe a Nummer 16 zu speichern, damit sie genauere Informationen über die Beschäftigung während des*** unternehmensinternen Transfers ***vorlegen können. Die Bereitstellung dieser zusätzlichen Angaben sollte für die Mitgliedstaaten fakultativ sein und keine zusätzliche Anforderung darstellen, die das Verfahren für eine kombinierte Erlaubnis und das einheitliche Antragsverfahren aushöhlen.***

***(36)*** ***Diese Richtlinie sollte*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer nicht daran hindern, an Standorten von Kunden innerhalb des Mitgliedstaats, in dem die aufnehmende Niederlassung ihren Sitz hat, eine spezifische Tätigkeit auszuüben, sofern sie im Einklang mit den in diesem Mitgliedstaat für derartige Beschäftigungen geltenden Bestimmungen steht.***

---

***[11] Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates vom 13. Juni 2002 zur einheitlichen Gestaltung des Aufenthaltstitels für Drittstaatenangehörige (ABl. L 157 vom 15.6.2002, S. 1).***

(37) Diese Richtlinie lässt die Bedingungen für die Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen des Artikels 56 AEUV unberührt. Insbesondere berührt diese Richtlinie nicht die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die gemäß der Richtlinie 96/71/EG 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 sollte nicht für Drittstaatsangehörige gelten, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen nach Maßgabe der Richtlinie 96/71/EG entsandt werden. Drittstaatsangehörige, die im Besitz eines Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer sind, können sich ▌ nicht auf Richtlinie 96/71/EG berufen. Diese Richtlinie sollte im Einklang mit Artikel 1 Absatz 4 der Richtlinie 96/71/EG Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat keine günstigere Behandlung zuteil werden lassen als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat.

(38) ***Ein angemessener Sozialversicherungsschutz für*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer, der gegebenenfalls Leistungen für deren Familienangehörige einschließt, ist für die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeits- und Lebensbedingungen während des Aufenthalts in der Union von großer Bedeutung.*** In Bezug auf die Zweige der sozialen Sicherheit, die in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates[12] aufgeführt sind, sollte daher Gleichbehandlung nach nationalem Recht gewährt werden. ***Diese Richtlinie bewirkt keine Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die soziale Sicherheit. Diese Richtlinie ist auf die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Personen, die in ihren Geltungsbereich fallen, beschränkt. Das Recht auf Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit gilt für Drittstaatsangehörige, die die objektiven und nicht diskriminierenden Bedingungen erfüllen, die im Recht des Mitgliedstaats, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, im Hinblick auf Zugehörigkeit und Anspruch auf Leistungen der sozialen Sicherheit festgelegt sind.***

[12] Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

***In vielen Mitgliedstaaten wird das Recht auf Familienleistungen von einer gewissen Verbindung zu dem Mitgliedstaat abhängig gemacht, da mit den Leistungen eine positive demografische Entwicklung gefördert werden soll, um sicherzustellen, dass es in diesem Mitgliedstaat auch künftig genug Arbeitskräfte gibt. Diese Richtlinie sollte daher nicht das Recht eines Mitgliedstaates berühren, die Gleichbehandlung in Bezug auf Familienleistungen unter bestimmten Bedingungen einzuschränken, da sich der*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer und die ihn begleitende Familie vorübergehend in jenem Mitgliedstaat aufhalten. Die Gewährung von Sozialleistungsansprüchen sollte unbeschadet der Bestimmungen des nationalen Rechts und/oder bilateraler Abkommen zur Anwendung der Rechtsvorschriften des Herkunftslands über die soziale Sicherheit erfolgen. Jedoch sollten bilaterale Abkommen oder nationales Recht über Sozialleistungen von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern, die nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie angenommen werden, keine ungünstigere Behandlung vorsehen als sie den Staatsangehörigen des Mitgliedstaates, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, zusteht. Unter Berücksichtigung nationalen Rechts oder derartiger Abkommen könnte es beispielsweise im Interesse des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers liegen, weiterhin dem Sozialversicherungssystem seines Herkunftslandes anzugehören, wenn eine Unterbrechung seiner Mitgliedschaft sich negativ auf seine Ansprüche auswirken oder er mit seiner Mitgliedschaft die Kosten für einen doppelten Versicherungsschutz tragen würde. Den Mitgliedstaaten sollte immer die Möglichkeit offen stehen, einem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer günstigere Sozialversicherungsbedingungen zu gewähren. Die Rechte von Hinterbliebenen, die einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung von einem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer ableiten, wenn sie in einem Drittland wohnhaft sind, sollten von dieser Richtlinie unberührt bleiben.***

***(39) Im Falle der Mobilität zwischen Mitgliedstaaten sollte die Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates[13] entsprechend Anwendung finden.*** Diese Richtlinie sollte Drittstaatsangehörigen mit grenzüberschreitenden Belangen in mehreren Mitgliedstaaten nicht mehr Ansprüche der sozialen Sicherheit gewähren als die, die im bestehenden Unionsrecht bereits vorgesehen sind.

(40) Um die mit dieser Richtlinie geschaffenen besonderen Vorschriften attraktiver zu machen und die Entfaltung aller erwarteten Vorteile für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Union zu ermöglichen, sollten ***unternehmensintern transferierten*** Arbeitnehmern aus Drittstaaten in dem Mitgliedstaat, der den Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer ausgestellt hat und in den Mitgliedstaaten, die ***dem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer nach den Vorschriften dieser Richtlinie über die langfristige Mobilität erlauben, sich in ihrem Hoheitsgebiet aufzuhalten und dort zu arbeiten,*** günstige Bedingungen für die Familienzusammenführung gewährt werden. Mit diesem Anspruch würde für potenzielle ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer ein wesentliches Hindernis für die Annahme einer Abordnung wegfallen. Zur Wahrung der Einheit der Familie sollten Familienangehörige gemeinsam mit dem ***unternehmensintern transferierten*** Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat einreisen können ***und ihr Zugang zum Arbeitsmarkt sollte erleichtert werden.***

---

[13] ***Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen (ABl. L 344 vom 29.12.2010, S. 1).***

***(41) Um die rasche Bearbeitung von Anträgen zu erleichtern, sollten die Mitgliedstaaten dem elektronischen Informationsaustausch und der elektronischen Übermittlung relevanter Dokumente den Vorzug geben, sofern nicht technische Schwierigkeiten auftreten oder wesentliche Interessen dem entgegenstehen.***

***(42) Bei der Entgegennahme und Übermittlung von Unterlagen und Daten sind die einschlägigen Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften zu beachten.***

(43) 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[14] maßgebend ist.

(44) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Einführung eines besonderen Zulassungsverfahrens und die Festlegung von Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von ***unternehmensintern transferierten*** Drittstaatsangehörigen, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahmen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

---

[14] Richtlinie 2005/71/EG des Rates vom 12. Oktober 2005 über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung (ABl. L 289 vom 3.11.2005, S. 15).

(45) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, wie sie ▌ mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden, ***die ihrerseits auf den Rechten fußt, die sich aus den von der Union und dem Europarat beschlossenen Sozialchartas ableiten.***

***(46) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011[15] zu erläuternden Dokumenten haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in dem bzw. denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt.***

---

[15] ***ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.***

***(47)*** Nach den Artikeln 1 und 2 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 21 über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands hinsichtlich des Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts und unbeschadet des Artikels 4 dieses Protokolls beteiligen sich diese Mitgliedstaaten nicht an der Annahme dieser Richtlinie und sind weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet. ▌

(48) Nach den Artikeln 1 und 2 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 22 über die Position Dänemarks beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Richtlinie und ist weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

Diese Richtlinie legt Folgendes fest:

a) die Bedingungen für die Einreise von Drittstaatsangehörigen und ihren Familienangehörigen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten und für den Aufenthalt von mehr als ***90 Tagen*** im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers ***sowie deren Rechte***;

b) die Bedingungen für die Einreise der unter Buchstabe a genannten Drittstaatsangehörigen in andere Mitgliedstaaten als dem ersten Mitgliedstaat, der den Drittstaatsangehörigen auf der Grundlage dieser Richtlinie einen ***Aufenthaltstitel für*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer*** erteilt hat, und für ihren Aufenthalt ***sowie deren Rechte***.

Artikel 2

Anwendungsbereich

1. Diese Richtlinie gilt für Drittstaatsangehörige, die ***zum Zeitpunkt der Antragstellung*** ihren Aufenthalt außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten haben und im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers ***als Führungskraft, Spezialist oder Trainee gemäß dieser Richtlinie*** einen Antrag auf Zulassung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats stellen ***oder die Zulassung erhalten haben***.

2. Diese Richtlinie gilt nicht für ***Drittstaatsangehörige***,

   ***a)*** die beantragen, sich als Forscher in einem Mitgliedstaat im Sinne der Richtlinie 2005/71/EG aufzuhalten, um ein Forschungsprojekt durchzuführen;

   b) denen aufgrund von Abkommen zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und Drittstaaten andererseits Freizügigkeitsrechte gewährt werden, die denen der Unionsbürger entsprechen, oder die in einem Unternehmen mit Sitz in einem dieser Drittstaaten beschäftigt sind;

c) ***die*** im Rahmen der Richtlinie 96/71/EG ***entsandt werden***;

***d) die selbständig erwerbstätig sind;***

***e) die von Arbeitsvermittlern, Leiharbeitsunternehmen oder sonstigen Unternehmen abgeordnet werden, die Arbeitnehmer zur Arbeit unter der Aufsicht und Leitung eines anderen Unternehmens zur Verfügung stellen;***

***f) die als Vollzeitstudenten zugelassen werden oder die im Rahmen ihres Studiums eine kurze praktische Ausbildung unter Aufsicht erhalten.***

***3. Diese Richtlinie gilt unbeschadet des Rechts der Mitgliedstaaten, andere Aufenthaltstitel als den von dieser Richtlinie erfassten Aufenthaltstitel für*** unternehmensintern transferierte ***Arbeitnehmer für die Zwecke der Beschäftigung für Drittstaatsangehörige auszustellen, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen.***

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) "Drittstaatsangehöriger" jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 AEUV ist;

b) "unternehmensinterner Transfer" die vorübergehende Abstellung ***– für die Zwecke der beruflichen Tätigkeit oder für Schulungszwecke –*** eines ***zum Zeitpunkt der Stellung des Antrags auf einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten aufhältigen*** Drittstaatsangehörigen durch ein außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten ansässiges Unternehmen, mit dem der Arbeitnehmer ***vor dem Transfer und für dessen Dauer einen Arbeitsvertrag*** geschlossen hat, in eine Niederlassung, die zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehört und ihren Sitz im Hoheitsgebiet ***des betreffenden Mitgliedstaats*** hat, ***und gegebenenfalls die Mobilität in die aufnehmenden Niederlassungen, die in einem oder mehreren zweiten Mitgliedstaaten ansässig sind***;

c) "***unternehmensintern transferierter*** Arbeitnehmer" einen Drittstaatsangehörigen, ***der zum Zeitpunkt der Stellung des Antrags auf einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten aufhältig ist und*** der innerhalb einer Unternehmensgruppe transferiert wird;

d) "aufnehmende Niederlassung" die Niederlassung, ***in die der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer transferiert wird*** - ungeachtet ihrer Rechtsform - und die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats n***ach nationalem Recht*** ansässig ist;

e) "Führungskraft" eine in einer Schlüsselposition beschäftigte Person, die ***in erster Linie*** die aufnehmende Niederlassung leitet und hauptsächlich unter der allgemeinen Aufsicht des Leitungsorgans oder der Anteilseigner oder gleichwertiger Personen steht oder von ihnen allgemeine Weisungen erhält; diese Position schließt Folgendes mit ein: Leitung der aufnehmenden Niederlassung oder einer Abteilung oder Unterabteilung der aufnehmenden Niederlassung, Überwachung und Kontrolle der Arbeit des sonstigen Aufsicht führenden Personals und der Fach- und Führungskräfte, Befugnis zur Empfehlung einer Anstellung, Entlassung oder sonstigen personellen Maßnahme;

f) "Spezialist" eine ***innerhalb der Unternehmensgruppe tätige*** Person, die über für die ***Tätigkeitsbereiche, die Verfahren oder die Verwaltung*** der aufnehmenden Niederlassung unerlässliche Spezialkenntnisse verfügt. ***Bei der Bewertung dieser Kenntnisse werden*** nicht nur die auf die aufnehmende Niederlassung abgestimmten Kenntnisse berücksichtigt, sondern es wird auch berücksichtigt, ob die Person über ein hohes Qualifikationsniveau***, einschließlich einer angemessenen Berufserfahrung,*** für bestimmte Arbeiten oder ***Tätigkeiten*** verfügt, die spezifische technische Kenntnisse ***– einschließlich der etwaigen Zugehörigkeit zu einem zulassungspflichtigen Beruf –*** erfordern;

g) "Trainee" eine Person mit einem ***Hochschulabschluss, die in eine aufnehmende Niederlassung transferiert wird, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern oder sich branchenspezifisch, technisch oder methodisch fortzubilden, und die während des Transfers entlohnt wird***;

▌

i) "Familienangehörige" die in Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2003/86/EG des Rates[16] genannten Drittstaatsangehörigen;

[16] Richtlinie 2003/86/EG des Rates vom 22. September 2003 betreffend das Recht auf Familienzusammenführung (ABl. L 251 vom 3.10.2003, S. 12).

j) "Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer" ***eine*** Genehmigung mit ***dem Eintrag der Abkürzung "ICT" (für "intra-corporate transferee")***, die ihren Inhaber berechtigt, ***gemäß den Bestimmungen dieser Richtlinie im Hoheitsgebiet des ersten Mitgliedstaats, und gegebenenfalls in zweiten Mitgliedstaaten,*** seinen Wohnsitz zu nehmen und dort zu arbeiten;

***k) "Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität" eine Genehmigung mit dem Eintrag des Begriffs "mobiler ICT", die den Inhaber eines Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer berechtigt, gemäß den Bestimmungen*** dieser Richtlinie ***im Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats*** seinen Wohnsitz zu nehmen und dort zu arbeiten;

l) "einheitliches Antragsverfahren" das Verfahren, das auf der Grundlage eines Antrags auf Aufenthalt und Arbeit eines Drittstaatsangehörigen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zu einer Entscheidung bezüglich ***dieses*** Zulassungsantrags führt;

m) "Unternehmensgruppe" zwei oder mehr Unternehmen, die nach nationalem 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 befugt ist, mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens zu bestellen, ***oder die Unternehmen unter einheitlicher Leitung des Mutterunternehmens stehen***;

n) "erster Mitgliedstaat" den Mitgliedstaat, der einem Drittstaatsangehörigen als erster ***einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer ausstellt***;

o) ***"zweiter Mitgliedstaat" jeden Mitgliedstaat, in dem der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer sein Recht auf Mobilität im Sinne dieser Richtlinie auszuüben gedenkt oder ausübt und der nicht der erste Mitgliedstaat ist;***

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

Artikel 4

Günstigere Bestimmungen

1. Von dieser Richtlinie unberührt bleiben günstigere Bestimmungen

   a) des Unionsrechts, einschließlich bilateraler und multilateraler Abkommen zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren Drittstaaten andererseits;

   b) bilateraler oder multilateraler Abkommen zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten und einem oder mehreren Drittstaaten.

2. Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für Drittstaatsangehörige, auf die die Richtlinie Anwendung findet, in Bezug auf Artikel 3 Buchstabe i und die Artikel 15, 18 und 19 günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten.

KAPITEL II

ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

Artikel 5

Zulassungskriterien

1. Unbeschadet des Artikels 11 Absatz 1 muss ein Drittstaatsangehöriger, der die Zulassung gemäß den Bestimmungen dieser Richtlinie beantragt, ***oder die aufnehmende Niederlassung*** folgende Bedingungen erfüllen:

   a) den Nachweis erbringen, dass die aufnehmende Niederlassung und das Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehören;

   b) den Nachweis erbringen, dass der Drittstaatsangehörige unmittelbar vor dem Zeitpunkt des ***unternehmensinternen Transfers*** mindestens ***drei bis*** zwölf Monate ***ohne Unterbrechung (Führungskräfte und Spezialisten) bzw. mindestens drei bis sechs Monate ohne Unterbrechung (Trainees)*** in dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt war.

c) ***einen Arbeitsvertrag und erforderlichenfalls*** ein Abordnungsschreiben des Arbeitgebers ***mit Angaben zu folgenden Aspekten vorlegen***:

i) ***Einzelheiten zur*** Dauer des Transfers und ***zum*** Standort der aufnehmenden Niederlassung bzw. Niederlassungen;

ii) Nachweis, dass ***der Drittstaatsangehörige*** eine Position als Führungskraft, Spezialist oder Trainee in der bzw. den aufnehmenden Niederlassung(en) in dem betreffenden Mitgliedstaat innehat;

iii) Höhe des Arbeitsentgelts ***und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Dauer des unternehmensinternen Transfers***;

***iv) Nachweis, dass der Drittstaatsangehörige nach Beendigung seines unternehmensinternen Transfers in eine Niederlassung zurückkehren kann, die dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe angehört und in einem Drittstaat ansässig ist;***

d) den Nachweis erbringen, dass ***der Drittstaatsangehörige*** als Führungskraft oder Spezialist über die berufliche Qualifikation ***und Erfahrung*** und ***als Trainee über einen Hochschulabschluss*** verfügt, die bzw. der in der ***aufnehmenden Niederlassung***, in die er transferiert werden soll, erforderlich ist;

e) ***gegebenenfalls*** anhand von Dokumenten nachweisen, dass ***der Drittstaatsangehörige*** die nach nationalem Recht ***des betreffenden Mitgliedstaats*** für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, ***auf die sich der Antrag bezieht***, erfüllt;

f) ein nach nationalem Recht gültiges Reisedokument ***des Drittstaatsangehörigen*** und - sofern verlangt - einen Visumantrag oder ein Visum vorlegen; ***die Mitgliedstaaten können verlangen, dass die Gültigkeitsdauer des Reisedokuments mindestens der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer entsprechen muss;***

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

***2. Die Mitgliedstaaten können von dem Antragsteller verlangen, dass er die in Absatz 1 Buchstaben a, c, d, e und g genannten Unterlagen in einer Amtssprache des betreffenden Mitgliedstaats vorlegt.***

***3. Die Mitgliedstaaten können von dem Antragsteller verlangen, dass er spätestens zum Zeitpunkt der Ausstellung des Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer die Anschrift des betreffenden Drittstaatsangehörigen im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats angibt.***

4. Die Mitgliedstaaten verlangen, dass

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

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

***b)*** ***das während des gesamten unternehmensinternen Transfers dem Drittstaatsangehörigen gewährte Arbeitsentgelt nicht ungünstiger als das Arbeitsentgelt sein darf, das den Staatsangehörigen des betreffenden aufnehmenden Mitgliedstaats in vergleichbaren Positionen gemäß den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem Mitgliedstaat, in dem die aufnehmende Niederlassung ihren Sitz hat, gewährt wird.***

***5.*** ***Auf der Grundlage der gemäß Absatz 1 vorgelegten Unterlagen können die Mitgliedstaaten verlangen, dass der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer während seines Aufenthalts über Finanzmittel verfügen muss, die ohne Inanspruchnahme der Sozialhilfesysteme der Mitgliedstaaten für seinen eigenen Lebensunterhalt und den seiner Familienangehörigen ausreichen.***

6. Zusätzlich zu den Nachweisen gemäß Absatz 1 ***kann*** von Drittstaatsangehörigen, die eine Zulassung als Trainee beantragen, ***verlangt werden,*** dass sie einen Traineevertrag ***im Zusammenhang mit der Vorbereitung auf ihre künftige Position in dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe*** vorlegen, der unter anderem eine Beschreibung des Traineeprogramms umfasst***, die zeigt, dass der Zweck des Aufenthalts darin besteht, den Trainee zum Zweck seiner beruflichen Entwicklung oder mit Blick auf Geschäftstechniken oder -methoden fortzubilden,*** sowie Angaben zu dessen Dauer und zu den Bedingungen, unter denen der Trainee im Rahmen des Programms ausgebildet wird, enthält.

7. Jede ***während des Antragsverfahrens eingetretene*** Änderung, die Auswirkungen auf die in diesem Artikel festgelegten Zulassungskriterien hat, ist den zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats ***vom Antragsteller*** mitzuteilen.

***8. Drittstaatsangehörigen, die als Bedrohung für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit angesehen werden, ist die Zulassung für die Zwecke dieser Richtlinie zu verweigern.***

***Artikel 6***

***Anzahl der Zulassungen***

***Die Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, im Einklang mit Artikel 79 Absatz 5 AEUV festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen. Auf dieser Grundlage kann ein Antrag auf einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer entweder als unzulässig angesehen oder abgelehnt werden.***

Artikel 7

Ablehnungsgründe

1. Die Mitgliedstaaten lehnen einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer ***in den folgenden Fällen*** ab:

***a)*** Artikel 5 ***wurde*** nicht ***eingehalten***,

***b)*** die vorgelegten Dokumente wurden in betrügerischer Weise erworben oder gefälscht oder manipuliert,

***c)*** ***die aufnehmende Niederlassung wurde hauptsächlich zu dem Zweck gegründet, die Einreise von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern zu erleichtern, oder***

***d)*** ***die Höchstdauer des Aufenthalts gemäß Artikel 12 Absatz 1 wurde erreicht.***

***2. Die Mitgliedstaaten lehnen gegebenenfalls einen Antrag ab, wenn gegen den Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung nach nationalem Recht Sanktionen wegen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und/oder illegaler Beschäftigung verhängt wurden.***

3. Die Mitgliedstaaten ***können*** einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer in den folgenden Fällen ablehnen:

***a)*** wenn ***der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung seinen bzw. ihren rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherung, die Steuern, die Arbeitnehmerrechte oder die Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen nicht nachgekommen ist;***

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

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

4. Die Mitgliedstaaten können einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer ***aus den in Artikel 12 Absatz 2 genannten*** Gründen ablehnen.

***5. Unbeschadet des Absatzes 1 muss jede Entscheidung, einen Antrag abzulehnen, die konkreten Umstände des Einzelfalls berücksichtigen und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einhalten.***

Artikel 8

Entzug oder Nichtverlängerung des Aufenthaltstitels für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer

1. Die Mitgliedstaaten entziehen einen Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer ▌ in den folgenden Fällen:

   a) wenn dieser in betrügerischer Weise erworben oder gefälscht oder manipuliert wurde;

b) wenn der Aufenthalt des ***unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers*** in dem betreffenden Mitgliedstaat anderen Zwecken dient als denen, für die ihm ursprünglich ein Aufenthaltstitel erteilt wurde; oder

***c)*** wenn ***die aufnehmende Niederlassung hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde, die Einreise von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern zu erleichtern.***

***2. Die Mitgliedstaaten entziehen gegebenenfalls einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer, wenn gegen den Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung nach nationalem Recht Sanktionen wegen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und/oder illegaler Beschäftigung verhängt wurden.***

3. Die Mitgliedstaaten ***verweigern die Verlängerung eines Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer in den folgenden Fällen:***

***a)*** wenn ***er in betrügerischer Weise erworben oder gefälscht oder manipuliert wurde***

***b)*** wenn ***der Aufenthalt des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers anderen Zwecken dient als denen, für die ihm ursprünglich ein Aufenthaltstitel erteilt wurde;***

***c)*** wenn ***die aufnehmende Niederlassung hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde, die Einreise von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern zu erleichtern; oder***

***d)*** wenn ***die Höchstdauer des Aufenthalts gemäß Artikel 12 Absatz 1erreicht wurde.***

***4. Die Mitgliedstaaten verweigern gegebenenfalls die Verlängerung eines Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer, wenn gegen den Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung nach nationalem Recht Sanktionen wegen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und/oder illegaler Beschäftigung verhängt wurden.***

***5.*** ***Die Mitgliedstaaten*** dürfen einen Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer in den folgenden Fällen entziehen oder nicht verlängern:

a) wenn Artikel 5 nicht erfüllt oder nicht mehr erfüllt ist;

***b)*** wenn ***der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung seinen bzw. ihren rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherung, die Steuern, die Arbeitnehmerrechte oder die Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen nicht nachgekommen ist;***

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

***d)*** wenn ***der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer die Regeln für die Mobilität gemäß den Artikeln 21 und 22 nicht eingehalten hat.***

***6.*** ***Unbeschadet der Absätze 1 und 3 muss jede Entscheidung, einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer zu entziehen oder seine Verlängerung zu verweigern, die konkreten Umstände des Einzelfalls berücksichtigen und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einhalten.***

Artikel 9

Sanktionen

***1.*** Die Mitgliedstaaten können die aufnehmende Niederlassung zur Verantwortung ziehen ▌, wenn die ***in dieser Richtlinie festgelegten*** Zulassungs-, Aufenthalts- und Mobilitätsbedingungen nicht eingehalten werden.

***2.*** ***Wird die aufnehmende Niederlassung gemäß Absatz 1 zur Verantwortung gezogen, so legt der betreffende Mitgliedstaat Sanktionen fest. Die Sanktionen*** müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

***3.*** ***Die Mitgliedstaaten sehen Maßnahmen zur Vermeidung möglichen Missbrauchs und zur Ahndung von Verstößen gegen diese Richtlinie vor. Dazu gehören Kontrolle, Bewertung und gegebenenfalls Inspektionen im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Verwaltungsgepflogenheiten.***

KAPITEL III

VERFAHREN UND AUFENTHALTSTITEL

Artikel 10

Zugang zu Informationen

***1.*** Die Mitgliedstaaten stellen den ***Antragstellern die Informationen*** zu allen im Rahmen der Antragstellung beizubringenden Nachweisen sowie Informationen zu Einreise und Aufenthalt, einschließlich der damit verbundenen Rechte, ***Pflichten und Verfahrensgarantien des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers und seiner Familienangehörigen*** in ***leicht zugänglicher*** Weise zur Verfügung. ***Die Mitgliedstaaten stellen zudem in leicht zugänglicher Weise Informationen zu den Verfahren zur Verfügung, die für die kurzfristige Mobilität nach Artikel 21 Absatz 2 und die langfristige Mobilität nach Artikel 22 Absatz 1 anzuwenden sind.***

***2.*** ***Die betreffenden Mitgliedstaaten stellen der aufnehmenden Niederlassung Informationen über das Recht der Mitgliedstaaten, Sanktionen gemäß Artikel 9 und Artikel 23 zu verhängen, zur Verfügung.***

Artikel 11

Anträge auf einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer oder einen Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität

1. Die Mitgliedstaaten legen fest, ob ein Antrag vom Drittstaatsangehörigen oder von der aufnehmenden Niederlassung zu ***stellen*** ist. ***Die Mitgliedstaaten können auch entscheiden, einen Antrag von jedem der beiden zuzulassen.***

2. Der Antrag auf einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer wird ***gestellt***, solange der Drittstaatsangehörige seinen Aufenthalt außerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaats hat, für den eine Zulassung beantragt wird.

3. Der Antrag auf einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer ist an die Behörden des Mitgliedstaats zu ***stellen***, in dem sich der transferierte Arbeitnehmer ***zuerst aufhalten*** wird. ***Im Falle von Mobilität innerhalb der Union ist der Antrag an die Behörden des Mitgliedstaats zu stellen, in dem der insgesamt längste Aufenthalt während des Transfers stattfinden soll.***

***4.*** Die Mitgliedstaaten benennen die ***Behörden***, die für die Entgegennahme der Anträge und die Erteilung der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer oder der Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität zuständig sind.

***5.*** Der ***Antragsteller*** hat das ***Recht, einen Antrag*** in einem einheitlichen Antragsverfahren zu stellen.

▌

6. Vereinfachte Verfahren ***in Bezug auf die Ausstellung von Aufenthaltstiteln für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer, die Erteilung einer Erlaubnis für Langzeitmobilität, die Ausstellung der Aufenthaltstitel von Familienangehörigen eines unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers sowie von Visa*** können für ***Niederlassungen oder*** für Unternehmen oder Unternehmensgruppen vorgesehen werden, die von den Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen Recht ***oder ihren nationalen Verwaltungspraktiken*** für diesen Zweck anerkannt wurden.

   Die Anerkennung wird ***regelmäßig überprüft***.

▌

7. Die vereinfachten Verfahren nach Absatz 6 umfassen ***mindestens***:

a) die Entbindung des Antragstellers von der Anforderung, ***einige der*** in Artikel 5 ***oder Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe a*** genannten ***Nachweise*** vorzulegen;

b) ein beschleunigtes Zulassungsverfahren mit Erteilung der Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer ***und der Erlaubnis für Langzeitmobilität*** innerhalb kürzerer Zeit als in Artikel 15 Absatz 1 ***oder in Artikel 22 Absatz 2*** Buchstabe b vorgesehen;

und/oder

c) ***vereinfachte und/oder beschleunigte Verfahren in Bezug auf die Erteilung der erforderlichen Visa.***

8. ***Niederlassungen oder*** Unternehmensgruppen, ***die*** im Einklang mit Absatz 6 anerkannt wurden, melden der zuständigen Behörde ***unverzüglich, jedenfalls innerhalb von 30 Tagen*** jede Änderung, die sich auf die Bedingungen für die Anerkennung auswirkt.

9. Die Mitgliedstaaten sehen angemessene Sanktionen – einschließlich des Entzugs der Anerkennung – vor, falls eine Meldung an die ***zuständigen Behörde*** nicht erfolgt.

***Artikel 12***

***Dauer eines unternehmensinternen Transfers***

***1. Die Höchstdauer des unternehmensinternen Transfers beträgt für Führungskräfte und Spezialisten drei Jahre und für Trainees ein Jahr; danach müssen sie das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten verlassen, es sei denn, sie erhalten einen Aufenthaltstitel auf einer anderen Grundlage im Einklang mit Unionsrecht oder nationalem Recht.***

***2. Unbeschadet ihrer Verpflichtungen aus internationalen Abkommen können die Mitgliedstaaten verlangen, dass zwischen dem Ende der in Absatz 1 genannten Höchstdauer eines Transfers und der Einreichung eines neuen Antrags für denselben Drittstaatsangehörigen für die Zwecke dieser Richtlinie in demselben Mitgliedstaat ein Zeitraum von bis zu sechs Monaten liegen muss.***

Artikel 13

Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer

1. ***Unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmern, die die Zulassungskriterien nach Artikel 5 erfüllen und deren Antrag von den zuständigen Behörden positiv beschieden wurde, wird ein Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer erteilt.

2. Die Gültigkeitsdauer der Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer beträgt – je nachdem, welche Zeitspanne kürzer ist – mindestens ein Jahr oder die Dauer desTransfers in das Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats und kann auf höchstens drei Jahre bei Führungskräften und Spezialisten oder auf höchstens ein Jahr bei ***Trainees*** verlängert werden.

3. Der Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer wird von den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats unter Verwendung des Einheitsformats gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 ausgestellt. ▌

4. Im Feld "Art des Titels" ***gemäß Buchstabe a Nummer 6.4 des Anhangs der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002*** tragen die Mitgliedstaaten "***ICT***" ein.

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

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

***6. Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Angaben zur Beschäftigung während des unternehmensinternen Transfers des Drittstaatsangehörigen in Papierform machen und/oder solche Daten in elektronischer Form gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 und deren Anhang Buchstabe a Nummer 16 speichern.***

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

***Artikel 14***

***Änderungen mit Auswirkungen auf die Zulassungsbedingungen während des Aufenthalts***

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

Artikel 15

Verfahrensgarantien

1. Die zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats entscheiden über den Antrag auf einen ***Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer oder auf Verlängerung*** dieses Titels und unterrichten den Antragsteller gemäß den im nationalen Recht festgelegten Mitteilungsverfahren ***so rasch wie möglich, jedoch spätestens 90 Tage*** nach Einreichung des vollständigen Antrags schriftlich über die Entscheidung.

2. Sind die Angaben ***oder die Unterlagen*** zur Begründung des Antrags ***unvollständig***, so teilen die zuständigen Behörden dem Antragsteller innerhalb einer angemessenen Frist mit, welche zusätzlichen Informationen erforderlich sind, und legen eine angemessene Frist für deren Vorlage fest. ***Die in Absatz 1 genannte Frist wird ausgesetzt, bis die zuständigen Behörden die verlangten zusätzlichen Informationen erhalten haben.***

3. Die Gründe für eine Entscheidung, einen Antrag oder dessen Verlängerung nicht zuzulassen oder abzulehnen, werden dem Antragsteller schriftlich mitgeteilt. ***Die Gründe für eine Entscheidung, einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer zu entziehen, werden sowohl dem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer als auch der aufnehmenden Niederlassung schriftlich mitgeteilt.***

***4.*** Jede Entscheidung, mit der ein Antrag ***für unzulässig erklärt oder*** abgelehnt wird, eine Verlängerung verweigert oder ein Aufenthaltstitel für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer entzogen wird, kann in dem betreffenden Mitgliedstaat gemäß dem nationalen Recht mit einem Rechtsbehelf angefochten werden. In der ***schriftlichen*** Mitteilung werden das ***Gericht oder die Verwaltungsbehörde, bei denen ein Rechtsbehelf eingelegt werden kann, und die Fristen für die Einlegung eines Rechtsbehelfs genannt.***

*5. Innerhalb des in Artikel 12 Absatz 1 genannten Zeitraums kann ein Antragsteller einen Antrag auf Verlängerung stellen, bevor der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer abgelaufen ist. Die Mitgliedstaaten können für die Einreichung eines Antrags auf Verlängerung eine Frist von maximal 90 Tagen vor Ablauf des Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer festsetzen.*

*6. Wenn die Gültigkeit des Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer während des Verlängerungsverfahrens abläuft, gestatten die Mitgliedstaaten dem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer, sich so lange weiter rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet aufzuhalten, bis die zuständigen Behörden den Antrag beschieden haben. In derartigen Fällen können sie nationale befristete Aufenthaltstitel oder gleichwertige Genehmigungen ausstellen, wenn dies nach nationalem Recht erforderlich ist.*

***Artikel 16***

***Gebühren***

***Die Mitgliedstaaten können für die Bearbeitung von Anträgen gemäß dieser Richtlinie Gebühren erheben. Diese Gebühren dürfen nicht unverhältnismäßig oder übermäßig hoch sein.***

KAPITEL IV

RECHTE

Artikel 17

Rechte auf der Grundlage des Aufenthaltstitels für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer

Während der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels für ***unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer hat der Inhaber zumindest die folgenden Rechte:

a) das Recht auf Einreise in das Hoheitsgebiet des ersten Mitgliedstaats und auf Aufenthalt in diesem Mitgliedstaat;

b) freier Zugang zum gesamten Hoheitsgebiet des ersten Mitgliedstaats gemäß seinem nationalen Recht;

c) das Recht auf Ausübung der mit dem Aufenthaltstitel genehmigten konkreten Arbeitstätigkeit - im Einklang mit dem nationalen Recht - in jeder aufnehmenden Niederlassung, die zu dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe im ersten Mitgliedstaat gehört.

▌Die in Absatz 1 Buchstaben a bis c dieses Artikels genannten Rechte bestehen gemäß Artikel 20 in zweiten Mitgliedstaaten.

Artikel 18

***Recht auf Gleichbehandlung***

***1.*** Ungeachtet der für das Beschäftigungsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften werden ***unbeschadet des Artikels 5 Absatz 4 Buchstabe b nach dieser Richtlinie zugelassene, unternehmensintern transferierte*** Arbeitnehmer ***in Bezug auf*** die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ***gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit ausgeführt wird, mindestens wie Personen behandelt, die unter die Richtlinie 96/71/EG fallen.***

▌

2. ***Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer werden*** Staatsangehörigen des ▌Mitgliedstaats***, in dem die Arbeit ausgeführt wird,*** in Bezug auf folgende Aspekte gleichgestellt:

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

b) Anerkennung von Diplomen, Prüfungszeugnissen und sonstigen beruflichen Befähigungsnachweisen gemäß den einschlägigen nationalen Verfahren;

c) ▌die nationalen Rechtsvorschriften in Bezug auf die in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 genannten Zweige der sozialen Sicherheit, ***es sei denn, dass nach Maßgabe bilateraler Abkommen oder nach Maßgabe des nationalen Rechts des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, das Recht des Herkunftslandes gilt, damit sichergestellt ist, dass der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer unter die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit eines dieser Länder fällt.*** Im Falle der Mobilität innerhalb der Union findet unbeschadet bilateraler Abkommen, ***die sicherstellen, dass der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer unter das nationale Recht des Herkunftslandes fällt,*** die Verordnung (EU) Nr. 1231/2010▌ entsprechend Anwendung;

d) unbeschadet der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 und bilateraler Abkommen besteht Anspruch auf Zahlung einer gesetzlichen ***Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrente***, die in dem ***früheren Beschäftigungsverhältnis des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers begründet sind und von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern, die in einen Drittstaat umgezogen sind, oder von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern in einem Drittstaat ansässigen Hinterbliebenen, die ihre Ansprüche von den unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern herleiten, erworben wurden, gemäß den in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 genannten Rechtsvorschriften zu denselben Bedingungen und in derselben Höhe wie für die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats bei einem Umzug in einen Drittstaat;***

e) Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit, ausgenommen ***Verfahren zur Bereitstellung von Wohnunterkünften nach nationalem Recht, unbeschadet der Vertragsfreiheit gemäß Unionsrecht und nationalem Recht***, und zu Dienstleistungen der ***öffentlichen*** Arbeitsvermittlungsstellen.

***Die in diesem Absatz genannten bilateralen Abkommen bzw. das dort genannte nationale Recht stellen internationale Abkommen oder Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten im Sinne des Artikels 4 dar.***

***3. Unbeschadet der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 können die Mitgliedstaaten beschließen, dass Absatz 2 Buchstabe c in Bezug auf Familienleistungen nicht für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer gilt, denen für höchstens neun Monate eine Erlaubnis, zu wohnen und zu arbeiten, für das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates erteilt wurde.***

***4. Dieser Artikel*** berührt nicht das Recht des Mitgliedstaats, den Aufenthaltstitel gemäß Artikel 8 zu entziehen oder nicht zu verlängern.

Artikel 19

Familienangehörige

1. Die Richtlinie 2003/86/EG findet vorbehaltlich der in diesem Artikel festgelegten Ausnahmen im ersten Mitgliedstaat und in den zweiten Mitgliedstaaten Anwendung, ***die dem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer nach Artikel 22 dieser Richtlinie eine Erlaubnis, sich aufzuhalten und zu arbeiten, ausgestellt haben***.

2. Abweichend von Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 8 der Richtlinie 2003/86/EG wird die Familienzusammenführung in den Mitgliedstaaten nicht von dem Erfordernis abhängig gemacht, dass der Inhaber des von ***diesen Mitgliedstaaten*** auf der Grundlage dieser Richtlinie erteilten Aufenthaltstitels begründete Aussicht darauf hat, ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht zu erlangen, und dass er eine Mindestaufenthaltsdauer nachweisen kann.

3. Abweichend von Artikel 4 Absatz 1 Unterabsatz 3 und Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG können die darin genannten Integrationsmaßnahmen durch die ***Mitgliedstaaten*** erst angewandt werden, nachdem den betroffenen Personen die Familienzusammenführung gewährt wurde.

4. Abweichend von Artikel 5 Absatz 4 erster Unterabsatz der Richtlinie 2003/86/EG stellt ***ein*** Mitgliedstaat Aufenthaltstitel für Familienangehörige aus, wenn die Bedingungen für die Familienzusammenführung erfüllt sind; die Ausstellung des Aufenthaltstitels erfolgt innerhalb von ***90 Tagen*** nach Eingang des vollständigen Antrags. ***Die zuständigen Behörden des Mitgliedstaats bearbeiten den Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Familienangehörigen des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers gleichzeitig mit dem Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für den unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer oder eines Aufenthaltstitels für langfristige Mobilität, wenn der Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Familienangehörigen des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers gleichzeitig gestellt wurde. Die Verfahrensgarantien gemäß Artikel 15 gelten entsprechend.***

5. Abweichend von Artikel 13 Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG ***endet*** die Gültigkeitsdauer der Aufenthaltstitel von Familienangehörigen in einem Mitgliedstaat ***generell zum Datum des Ablaufs der Gültigkeitsdauer des von diesem Mitgliedstaat erteilten Aufenthaltstitels des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers oder des Aufenthaltstitels für langfristige Mobilität.***

***6.*** ***Abweichend von Artikel 14 Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG und unbeschadet des in den einschlägigen Bestimmungen der Beitrittsakten niedergelegten Grundsatzes der Präferenz für Unionsbürger haben die Familienangehörigen des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers, denen eine Familienzusammenführung gewährt wurde, Anspruch auf Zugang zu einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der den Aufenthalts***titel ***der Familienangehörigen ausgestellt hat***.

KAPITEL V

MOBILITÄT INNERHALB DER UNION

Artikel 20

***Mobilität***

***Drittstaatsangehörige, die über einen gültigen von dem ersten Mitgliedstaat ausgestellten Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer verfügen, können auf der Grundlage dieses Titels und eines gültigen Reisedokuments unter den in den Artikeln 21 und 22 vorgesehenen Bedingungen vorbehaltlich des Artikels 23 in einen oder mehrere zweite Mitgliedstaaten einreisen, sich dort aufhalten und dort arbeiten.***

*Artikel 21*

*Kurzfristige Mobilität*

*1. Drittstaatsangehörige, die über einen gültigen von dem ersten Mitgliedstaat ausgestellten Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer verfügen, sind berechtigt, sich in einem zweiten Mitgliedstaat aufzuhalten und in einer anderen Niederlassung, die im letztgenannten Mitgliedstaat ansässig ist und dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe angehört, zu arbeiten, und dies für eine Dauer von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen je Mitgliedstaat vorbehaltlich der in diesem Artikel vorgesehenen Bedingungen.*

*2. Der zweite Mitgliedstaat kann von der aufnehmenden Niederlassung im ersten Mitgliedstaat verlangen, dem ersten und dem zweiten Mitgliedstaat die Absicht des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers, in einer im zweiten Mitgliedstaat ansässigen Niederlassung zu arbeiten, mitzuteilen.*

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

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

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

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

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

***b) der Arbeitsvertrag und gegebenenfalls das Abordnungsschreiben, die dem ersten Mitgliedstaat nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c übermittelt wurden;***

*c) gegebenenfalls Unterlagen, die belegen, dass der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer die nach dem nationalen Recht des betreffenden Mitgliedstaats für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, auf den sich der Antrag bezieht, erfüllt;*

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

*e) die geplante Dauer und die Daten der Inanspruchnahme der Mobilität, sofern dies nicht in den genannten Unterlagen angegeben ist.*

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

*4. Ist die Mitteilung gemäß Absatz 2 Buchstabe a erfolgt und hat der zweite Mitgliedstaat beim ersten Mitgliedstaat nach Absatz 6 keine Einwände erhoben, so kann die Mobilität des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers in Bezug auf den zweiten Mitgliedstaat jederzeit innerhalb der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers erfolgen.*

*5. Ist die Mitteilung gemäß Absatz 2 Buchstabe b erfolgt, so kann die Mobilität nach der Mitteilung an den zweiten Mitgliedstaat unverzüglich oder jederzeit danach innerhalb der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers eingeleitet werden.*

*6. Auf der Grundlage der Mitteilung nach Absatz 2 kann der zweite Mitgliedstaat gegen die Mobilität des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers in Bezug auf sein Hoheitsgebiet innerhalb von 20 Tagen nach Eingang der Meldung ablehnen, wenn*

***a) die in Artikel 5 Absatz 4 Buchstabe b oder in Absatz 3 Buchstabe a, c oder d dieses Artikels genannten Bedingungen nicht erfüllt sind;***

***b) die vorgelegten Unterlagen in betrügerischer Weise erworben oder gefälscht oder manipuliert wurden;***

***c) die Höchstdauer des Aufenthalts im Sinne des Artikels 12 Absatz 1 oder Absatz 1 dieses Artikels erreicht wurde.***

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

*7. Lehnt der zweite Mitgliedstaat nach Absatz 6 dieses Artikels die Mobilität ab und hat die Mobilität noch nicht stattgefunden, so darf der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer im zweiten Mitgliedstaat im Rahmen des unternehmensinternen Transfers nicht arbeiten. Hat die Mobilität bereits stattgefunden, so gilt Artikel 23 Absätze 4 und 5.*

*8. Wird der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer innerhalb der Höchstdauer gemäß Artikel 12 Absatz 1 vom ersten Mitgliedstaat verlängert, so ist der Inhaber des verlängerten Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer weiterhin befugt, in dem zweiten Mitgliedstaat, dem dies mitgeteilt wurde, vorbehaltlich der in Absatz 1 dieses Artikels genannten Höchstdauer zu arbeiten.*

*9. Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer, die als Bedrohung für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit betrachtet werden, dürfen nicht in das Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats einreisen oder sich dort aufhalten.*

*Artikel 22*

*Langfristige Mobilität*

*1. In Bezug auf Drittstaatsangehörige, die über einen vom ersten Mitgliedstaat ausgestellten gültigen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer verfügen und beabsichtigen, sich - für mehr als 90 Tage je Mitgliedstaat - in einem zweiten Mitgliedstaat aufzuhalten und in einer anderen Niederlassung, die im letztgenannten Mitgliedstaat ansässig ist und dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe angehört, zu arbeiten, kann der zweite Mitgliedstaat beschließen,*

*a) Artikel 21 anzuwenden und dem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer zu gestatten, sich auf der Grundlage des vom ersten Mitgliedstaat ausgestellten Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer während der Gültigkeitsdauer dieses Titels in seinem Hoheitsgebiet aufzuhalten und dort zu arbeiten;*

*oder*

*b) das in den Absätzen 2 bis 7 vorgesehene Verfahren anzuwenden.*

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

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

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

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

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

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

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

*Der zweite Mitgliedstaat kann von dem Antragsteller verlangen, dass er spätestens zum Zeitpunkt der Ausstellung des Aufenthaltstitels für langfristige Mobilität die Anschrift des betreffenden unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers im Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats angibt.*

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

***b) Der zweite Mitgliedstaat trifft eine Entscheidung über den Antrag auf langfristige Mobilität und teilt die Entscheidung dem Antragsteller so bald wie möglich, spätestens aber 90 Tage nach dem Tag, an dem der Antrag und die in Buchstabe a vorgesehenen Unterlagen den zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaats vorgelegt wurden, schriftlich mit.***

***c) Der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, für die Abgabe des Antrags das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten zu verlassen, und unterliegt nicht der Visumpflicht.***

***d) Dem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer wird gestattet, im zweiten Mitgliedstaat zu arbeiten, bis die zuständigen Behörden über seinen Antrag auf langfristige Mobilität entschieden haben, sofern***

*i) der in Artikel 21 Absatz 1 genannte Zeitraum und die Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer nicht abgelaufen ist und*

*ii) falls der zweite Mitgliedstaat dies verlangt, der vollständige Antrag diesem Mitgliedstaat mindestens 20 Tage vor Beginn der langfristigen Mobilität des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers übermittelt worden ist.*

*e) Ein Antrag auf langfristige Mobilität kann nicht zur gleichen Zeit wie eine Mitteilung im Hinblick auf kurzfristige Mobilität übermittelt werden. Falls sich nach dem Beginn der kurzfristigen Mobilität des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers das Erfordernis einer langfristigen Mobilität ergibt, kann der zweite Mitgliedstaat verlangen, dass der Antrag auf langfristige Mobilität mindestens 20 Tage vor Ablauf der kurzfristigen Mobilität übermittelt wird.*

*3. Die Mitgliedstaaten können einen Antrag auf langfristige Mobilität ablehnen, wenn*

*a) die in Absatz 2 Buchstabe a dieses Artikels festgelegten Bedingungen oder die in Artikel 5 Absätze 4, 5 oder 8 genannten Kriterien nicht erfüllt sind,*

*b) einer der unter Artikel 7 Absatz 1 Buchstaben b oder d oder unter Artikel 7 Absätze 2, 3 oder 4 fallenden Gründe vorliegt,oder*

*c) der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer während des Verfahrens abläuft.*

*4. Trifft der zweite Mitgliedstaat eine zustimmende Entscheidung über den Antrag auf langfristige Mobilität im Sinne des Absatzes 2, so wird dem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer ein Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität ausgestellt, der es dem unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer gestattet, sich im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats aufzuhalten und dort zu arbeiten. Dieser Aufenthaltstitel wird unter Verwendung der in der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 festgelegten einheitlichen Gestaltung ausgestellt. Im Feld "Art des Titels" gemäß Nummer 6.4 Buchstabe a des Anhangs der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 tragen die Mitgliedstaaten "mobile ICT" ein. Die Mitgliedstaaten können auch eine Angabe in ihrer Amtssprache bzw. ihren Amtssprachen hinzufügen.*

*Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Angaben zur Beschäftigung während der langfristigen Mobilität des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers in Papierform machen und/oder diese Daten in elektronischer Form gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 und Nummer 16 Buchstabe a des Anhangs jener Verordnung speichern.*

*5. Die Verlängerung eines Aufenthaltstitels für langfristige Mobilität erfolgt unbeschadet des Artikels 11Absatz 3.*

*6. Der zweite Mitgliedstaat unterrichtet die zuständigen Behörden des ersten Mitgliedstaats im Fall der Ausstellung eines Aufenthaltstitels für langfristige Mobilität.*

*7. Trifft ein Mitgliedstaat eine Entscheidung über einen Antrag auf langfristige Mobilität, so gelten die Artikel 8, Artikel 15 Absätze 2 bis 6 sowie Artikel 16 entsprechend.*

*Artikel 23*

*Schutzmaßnahmen und Sanktionen*

*1. Wird der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer von einem Mitgliedstaat ausgestellt, der den Schengen-Besitzstand nicht uneingeschränkt anwendet, und überschreitet der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer eine Außengrenze, so ist der zweite Mitgliedstaat berechtigt, als Beleg dafür, dass der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer zum Zweck eines unternehmensinternen Transfers in den zweiten Mitgliedstaat einreist, folgende Nachweise zu verlangen:*

*a) eine Kopie der von der aufnehmenden Niederlassung im ersten Mitgliedstaat gemäß Artikel 21 Absatz 2 übermittelten Mitteilung, oder*

*b) ein Schreiben der aufnehmenden Niederlassung im zweiten Mitgliedstaat, worin mindestens die Einzelheiten der Dauer der Mobilität innerhalb der Union und des Standorts bzw. der Standorte der aufnehmenden Niederlassung(en) im zweiten Mitgliedstaat angegeben werden.*

*2. Entzieht der erste Mitgliedstaat den Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer, so unterrichtet er hierüber unverzüglich die Behörden des zweiten Mitgliedstaats.*

*3. Die aufnehmende Niederlassung im zweiten Mitgliedstaat unterrichtet die zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaats über jedwede Änderung, die sich auf die Bedingungen auswirkt, auf deren Grundlage die Mobilität bewilligt wurde.*

*4. Der zweite Mitgliedstaat kann verlangen, dass der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer unverzüglich jedwede Beschäftigungstätigkeit einstellt und sein Hoheitsgebiet verlässt, wenn*

*a) dies dem zweiten Mitgliedstaat nicht gemäß Artikel 21 Absätze 2 und 3 mitgeteilt wurde, er eine derartige Mitteilung aber vorschreibt,*

***b) er gemäß Artikel 21 Absatz 6 abgelehnt hat,***

***c) er einen Antrag auf langfristige Mobilität gemäß Artikel 22 Absatz 3 abgelehnt hat,***

***d) der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer oder der Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität für andere Zwecke verwendet wird als die, für die er ausgestellt wurde,***

***e) die Bedingungen, auf deren Grundlage die Mobilität bewilligt wurde, nicht mehr erfüllt sind.***

***5. In den in Absatz 4 genannten Fällen gestattet der erste Mitgliedstaat auf Ersuchen des zweiten Mitgliedstaats die Wiedereinreise des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers und gegebenenfalls seiner Familienangehörigen ohne Formalitäten und unverzüglich. Dies gilt auch, wenn der vom ersten Mitgliedstaat ausgestellte Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer abgelaufen oder während des Zeitraums der Ausübung der Mobilität im zweiten Mitgliedstaat entzogen worden ist.***

*6. Überschreitet der Inhaber eines Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer die Außengrenze eines Mitgliedstaats, der den Schengen-Besitzstand uneingeschränkt anwendet, so konsultiert dieser Mitgliedstaat das Schengener Informationssystem. Dieser Mitgliedstaat verweigert die Einreise bzw. lehnt die Mobilität von Personen, die im Schengener Informationssystem zur Einreise- oder Aufenthaltsverweigerung ausgeschrieben sind, ab.*

*7. Die Mitgliedstaaten können gegen die in ihrem Hoheitsgebiet ansässige aufnehmende Niederlassung Sanktionen nach Artikel 9 verhängen, wenn*

*a) die aufnehmende Niederlassung es versäumt hat, die Mobilitätsausübung des unternehmensintern transferierten Arbeitnehmers gemäß Artikel 21 Absätze 2 und 3 mitzuteilen,*

*b) der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer oder der Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität für andere Zwecke verwendet wird als die, für die er ausgestellt wurde,*

*c) der Antrag auf einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer nicht bei dem Mitgliedstaat eingereicht wurde, in dem der insgesamt längste Aufenthalt erfolgt,*

*d) der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer die Kriterien und Bedingungen, auf deren Grundlage die Mobilität bewilligt wurde, nicht mehr erfüllt und die aufnehmende Niederlassung es versäumt, diese Änderung den zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaats mitzuteilen,*

*e) der unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer im zweiten Mitgliedstaat seine Beschäftigung aufgenommen hat, obwohl die Bedingungen für die Mobilität in Fällen nicht erfüllt waren, in denen Artikel 21 Absatz 5 oder Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe d gilt.*

KAPITEL VI

***SCHLUSSBESTIMMUNGEN***

Artikel 24

Statistische Angaben

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission statistische Angaben zur Anzahl der zum ersten Mal ausgestellten Aufenthaltstitel ***für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer und Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität und gegebenenfalls der gemäß Artikel 21 Absatz 2 eingegangenen Meldungen*** und, soweit möglich, zur Anzahl der ***unternehmensintern transferierten*** Arbeitnehmer, deren Aufenthaltstitel verlängert oder entzogen wurde. ***Diese statistischen Angaben*** werden nach Staatsangehörigkeit und Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels und, soweit möglich, nach Wirtschaftszweig und ***Stellung der unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer*** untergliedert.

2. Die statistischen Angaben beziehen sich auf Berichtszeiträume von einem Kalenderjahr und werden der Kommission innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Berichtsjahres ***übermittelt***. Das erste Bezugsjahr ist **…**.

***3. Die statistischen Angaben werden im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 862/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates[17] übermittelt.***

---

. ABl.: Bitte Jahr einfügen: das Jahr nach dem in Artikel 27 Absatz 1 genannten Jahr.

17 ***Verordnung (EG) Nr. 862/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Juli 2007 zu Gemeinschaftsstatistiken über Wanderung und internationalen Schutz und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 311/76 des Rates über die Erstellung von Statistiken über ausländische Arbeitnehmer (ABl. L 199 vom 31.7.2007, S. 23).***

Artikel 25

Berichte

Die Kommission legt dem Europäischen Parlament und dem Rat alle drei Jahre, erstmals bis zum …· einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie in den Mitgliedstaaten vor und schlägt eventuell notwendige Änderungen vor. ***In diesem Bericht wird der Schwerpunkt insbesondere auf die Beurteilung des ordnungsgemäßen Funktionierens der Regelung für die Mobilität innerhalb der Union und auf eine mögliche missbräuchliche Anwendung dieser Regelung sowie ihre Interaktion mit dem Schengen-Besitzstand gelegt. Die Kommission beurteilt vor allem die praktische Anwendung der Artikel 20, 21, 22, 23 und 26.***

Artikel 26

***Zusammenarbeit zwischen den Kontakt***stellen

1. Die Mitgliedstaaten richten Kontaktstellen ein***, die effektiv zusammenarbeiten und für Empfang und Übermittlung der zur Durchführung der Artikel 21, 22 und 23 erforderlichen Informationen zuständig sind. Die Mitgliedstaaten führen den Informationsaustausch vorzugsweise auf elektronischem Wege durch.***

· ABl: Bitte das Datum einfügen: 66 Monate nach Inkrafttreten der Richtlinie.

***2.*** ***Jeder Mitgliedstaat teilt den anderen Mitgliedstaaten über die*** in Absatz ***1*** genannten ***nationalen Kontaktstellen die benannten Behörden gemäß Artikel 11 Absatz 4 und das für die Mobilität gemäß den Artikeln 21 und 22 geltende Verfahren mit.***

Artikel 27

Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis zum …· nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit ▌.

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

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

· ABl.: Bitte das Datum einfügen: 30 Monate nach Inkrafttreten dieser Richtlinie.

Artikel 28

Inkrafttreten

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

Artikel 29

Adressaten

Diese Richtlinie ist gemäß den Verträgen an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu

| | |
|---|---|
| *Im Namen des Europäischen Parlaments* | *Im Namen des Rates* |
| *Der Präsident* | *Der Präsident* |

ANHANG ZUR LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG

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

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

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

## ERKLÄRUNGEN DER KOMMISSION

***1) Erklärung zur Definition von „Fachkraft“:***

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

***2) Erklärung zu den in Artikel 18 Absatz 2 Buchstaben c und d erwähnten bilateralen Vereinbarungen:***

***Die Kommission wird die Umsetzung des Artikels 18 Absatz 2 Buchstaben c und d der Richtlinie begleiten, um die möglichen Auswirkungen der in diesem Artikel genannten bilateralen Vereinbarungen auf die Behandlung konzernintern entsandter Arbeitnehmer sowie die Anwendung der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 zu bewerten und erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen treffen.***