

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

A. Problem und Ziel

Die Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16; L 91 vom 29.3.2019, S. 77; im Folgenden: Änderungsrichtlinie) ist am 29. Juli 2018 in Kraft getreten. Artikel 3 der Änderungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 30. Juli 2020 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen und zu veröffentlichen, die erforderlich sind, um der Änderungsrichtlinie nachzukommen. Ab 30. Juli 2020 sind die Umsetzungsmaßnahmen anzuwenden.

Die Änderungsrichtlinie verfolgt das Ziel, das Verhältnis zwischen der unionsrechtlich geschützten Dienstleistungsfreiheit und der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen einerseits und dem Schutz der im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit von ihrem Arbeitgeber grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits neu auszutarieren. Zu diesem Zweck enthält die Änderungsrichtlinie insbesondere folgende Maßnahmen:

- Der Katalog der auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden, wird erweitert. Insbesondere wird der Begriff „Mindestlohnsätze“ durch den Begriff „Entlohnung“ ersetzt.
- Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als zwölf bzw. 18 Monate entsandt werden, finden mit wenigen Ausnahmen alle zwingenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates Anwendung, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden.
- Die Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie auf bestimmte Konstellationen der Arbeitnehmerüberlassung wird klargestellt und die Änderungsrichtlinie führt bestimmte Informationspflichten für Entleiher ein.
- Die Voraussetzungen, unter denen Entsendezulagen auf die Entlohnung angerechnet werden können, die in dem Staat vorgeschrieben ist, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden, werden klarer gefasst.

B. Lösung

Die Umsetzung der Änderungsrichtlinie erfordert Änderungen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG).

Der Katalog der nach dem AEntG anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wird entsprechend den Vorgaben der Änderungsrichtlinie angepasst. Die Erweiterung gilt sowohl für die in Rechts- und Verwaltungsvorschriften als auch für die in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen. Die Zuständigkeit der Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung von Entlohnungsbedingungen wird ausgeweitet. Der Anwendungsbereich des AEntG wird hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassung klargestellt und die vorgeschriebenen Informationspflichten werden eingeführt. Für langzeitentsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird unter Berücksichtigung der Ausnahmen, die in der Änderungsrichtlinie vorgesehen sind, die Anwendung aller nach deutschem Recht zwingenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorgeschrieben.

In bestimmten, klar definierten Fallgruppen, wird die Anwendung des AEntG ausgeschlossen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihren im Ausland ansässigen Arbeitgeber in Deutschland keine Dienstleistung gegenüber Dritten erbringen. Für den Straßenverkehr gelten die Änderungen des AEntG im Einklang mit den Vorgaben der Änderungsrichtlinie nicht.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für den Einzelplan 08 des Bundeshaushaltes entstehen durch das Gesetz in den ersten vier Jahren nach Inkrafttreten Ausgaben in Höhe von insgesamt rund 367 304 000 Euro, insbesondere für zusätzlich benötigtes Personal in der Zollverwaltung. Im Haushaltsjahr des Inkrafttretens fallen für die Zollverwaltung laufende Personalausgaben in Höhe von rund 52 472 000 Euro an. In den Folgejahren ergeben sich jährlich rund 104 944 000 Euro laufende Personalausgaben.

Für den Einzelplan 11 des Bundeshaushaltes entstehen durch das Gesetz einmalige Ausgaben in Höhe von rund 10 000 Euro sowie dauerhafte jährliche Ausgaben in Höhe von rund 137 000 Euro, davon 135 000 Euro Personalbedarf im Umfang einer Stelle im gehobenen Dienst.

Über die Finanzierung des Mehrbedarfs an Sach- und Personalmitteln ist für die betroffenen Einzelpläne im Rahmen des aktuellen sowie künftiger Haushaltsaufstellungsverfahren zu entscheiden.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 1,5 Millionen Euro sowie ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 20,9 Millionen Euro.

Eine Kompensation des Erfüllungsaufwands („One in, one out“-Regel) ist nicht erforderlich, weil es sich um eine 1:1-Umsetzung einer EU-rechtlichen Vorgabe (Änderungsrichtlinie) handelt.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Von dem vorgenannten jährlichen Erfüllungsaufwand für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland entfallen jährlich rund 1,25 Millionen Euro auf Informationspflichten für die für die Kontrolle der Entlohnungsbedingungen erforderlichen Aufzeichnungen und die Nutzung der Möglichkeit zur Abgabe der mit einer Begründung versehenen Mitteilung, um den Zeitraum zu verlängern, ab dem die Vorschriften über die Langzeitentsendung gelten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Dem Bund entsteht für die Erweiterung der Darstellung der von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland bei vorübergehender Beschäftigung von Arbeitnehmern im Inland einzuhaltenden Arbeitsbedingungen auf der einzigen offiziellen nationalen Website ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 137 000 Euro (davon 135 000 Euro Personalaufwand) sowie einmaliger Erfüllungsaufwand von 10 000 Euro.

Für die Zollverwaltung entsteht ein zusätzlicher jährlicher Personalaufwand ohne Sachkosten und ohne Personalmehrbedarf für Querschnittsaufgaben in Höhe von 64 146 000 Euro.

F. Weitere Kosten

Für die Gewährung der bei Inlandsbeschäftigung zusätzlich anwendbaren Arbeitsbedingungen können Arbeitgebern mit Sitz im Ausland in Abhängigkeit vom Inhalt künftiger allgemeinverbindlicher Tarifverträge weitere Kosten entstehen. Die Kosten belaufen sich im konkreten Einzelfall auf die Differenz zwischen den aufgrund gesetzlicher, tarifvertraglicher und arbeitsvertraglicher Vorgaben im Herkunftsland zu beachtenden Arbeitsbedingungen oder bereits jetzt von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland zu beachtenden inländischen Arbeitsbedingungen einerseits und den künftig im Inland zu beachtenden Arbeitsbedingungen andererseits.

Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DIE BUNDESKANZLERIN

Berlin, 20. Mai 2020

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Dr. Wolfgang Schäuble
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage 2 beigefügt.

Der Bundesrat hat in seiner 989. Sitzung am 15. Mai 2020 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 3 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 4 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen*

Vom ...

Der Bundestag hat mit der Mehrheit seiner Mitglieder und mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1756) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2

Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über folgende Arbeitsbedingungen sind auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend anzuwenden:

1. die Entlohnung einschließlich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung,
2. der bezahlte Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, der Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz, einschließlich der Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen,
7. die Gleichbehandlung der Geschlechter sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen und
8. die Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind.

* (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16)

(2) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beschäftigt einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auch dann im Inland, wenn er ihn oder sie einem Entleiher mit Sitz im Ausland oder im Inland überlässt und der Entleiher den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Inland beschäftigt.

(3) Absatz 1 Nummer 8 gilt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin

1. zu oder von seinem oder ihrem regelmäßigen Arbeitsort im Inland reisen muss oder
 2. von dem Arbeitgeber von seinem oder ihrem regelmäßigen Arbeitsort im Inland vorübergehend zu einem anderen Arbeitsort geschickt wird.“
2. Nach § 2 werden die folgenden §§ 2a und 2b eingefügt:

„§ 2a

Gegenstand der Entlohnung

Entlohnung im Sinne von § 2 Absatz 1 Nummer 1 sind alle Bestandteile der Vergütung, die der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber in Geld oder als Sachleistung für die geleistete Arbeit erhält. Zur Entlohnung zählen insbesondere die Grundvergütung, einschließlich Entgeltbestandteilen, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Region anknüpfen, sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätzen. Die Entlohnung umfasst auch Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung einschließlich Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

§ 2b

Anrechenbarkeit von Entsendezulagen

(1) Erhält der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland eine Zulage für die Zeit der Arbeitsleistung im Inland (Entsendezulage), kann diese auf die Entlohnung nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 angerechnet werden. Dies gilt nicht, soweit die Entsendezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind (Entsendekosten). Als Entsendekosten gelten insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

(2) Legen die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen nicht fest, welche Bestandteile einer Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt werden oder welche Bestandteile einer Entsendezulage Teil der Entlohnung sind, wird unwiderleglich vermutet, dass die gesamte Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt wird.“

3. § 3 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 werden die Wörter „der Tarifvertrag als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt.“ durch die folgenden Nummern 1 und 2 ersetzt:
 - „1. der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder
 2. eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt.“
 - b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„§ 2 Absatz 2 gilt entsprechend.“
4. In § 4 Absatz 1 und 2 werden jeweils nach der Angabe „§ 3“ die Wörter „Satz 1 Nummer 2“ eingefügt.

5. § 5 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Nummer 1 wird folgender Wortlaut angefügt:

„wobei die Differenzierung nach Art der Tätigkeit und Qualifikation insgesamt bis zu drei Stufen umfassen kann,“.
 - b) Nach Nummer 1 wird folgende Nummer 1a eingefügt:

„1a. die über Nummer 1 hinausgehenden Entlohnungsbestandteile nach § 2 Absatz 1 Nummer 1,“.
 - c) In Nummer 4 werden vor den Wörtern „zur Verfügung“ die Wörter „unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich“ eingefügt.
 - d) In Nummer 5 wird die Angabe „7“ durch die Angabe „8“ ersetzt.
6. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird aufgehoben.
 - b) Absatz 2 wird Absatz 1 und die Wörter „im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages“ werden gestrichen.
 - c) Die Absätze 3 bis 7 werden die Absätze 2 bis 6.
 - d) Absatz 8 wird Absatz 7 und nach dem Wort „lagert“ werden ein Komma und das Wort „behandelt“ eingefügt.
 - e) Die Absätze 9 und 10 werden die Absätze 8 und 9.
 - f) Folgender Absatz 10 wird angefügt:

„(10) Bestimmt ein Tarifvertrag nach den Absätzen 1 bis 9 den Begriff des Betriebs oder der selbstständigen Betriebsabteilung, ist diese Begriffsbestimmung maßgeblich.“
7. Dem § 7 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1a.“
8. § 7a Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „§ 4 Absatz 2 sowie §§ 5 und 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 2 und § 5“ ersetzt.
 - b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1a.“
9. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2“ durch die Wörter „§ 3 Satz 1 Nummer 1“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 werden die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2, der durch Allgemeinverbindlicherklärung“ durch die Wörter „§ 3 Satz 1 Nummer 1, soweit er Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 2 und 3 enthält,“ ersetzt und werden die Wörter „nach §§ 4 bis 6“ gestrichen.
 - c) In Absatz 3 werden die Wörter „für allgemeinverbindlich erklären“ gestrichen und werden die Wörter „nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2“ durch die Wörter „nach § 3 Satz 1 Nummer 1, soweit er Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 2 bis 4 enthält,“ ersetzt.

10. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

Verzicht, Verwirkung

Ein Verzicht auf den aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a entstandenen Anspruch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Mindestentgeltsätze nach § 5 Satz 1 Nummer 1 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des in Satz 1 genannten Anspruchs ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung des in Satz 1 genannten Anspruchs können ausschließlich in dem der Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.“

11. Vor Abschnitt 5 wird folgender Abschnitt 4b eingefügt:

„Abschnitt 4b

Zusätzliche Arbeitsbedingungen für länger als zwölf Monate im Inland Beschäftigte von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland

§ 13b

Zusätzliche Arbeitsbedingungen

(1) Wird ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin von einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber mehr als zwölf Monate im Inland beschäftigt, so finden auf dieses Arbeitsverhältnis nach zwölf Monaten Beschäftigungsdauer im Inland zusätzlich zu den Arbeitsbedingungen nach den Abschnitten 2 bis 4a alle Arbeitsbedingungen Anwendung, die am Beschäftigungsort in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgeschrieben sind, nicht jedoch

1. die Verfahrens- und Formvorschriften und Bedingungen für den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich nachvertraglicher Wettbewerbsverbote, und
2. die betriebliche Altersversorgung.

§ 2 Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Gibt der Arbeitgeber vor Ablauf einer Beschäftigungsdauer im Inland von zwölf Monaten eine Mitteilung ab, verlängert sich der Zeitraum, nach dessen Ablauf die in Absatz 1 genannten zusätzlichen Arbeitsbedingungen für die betroffenen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gelten, auf 18 Monate. Die Mitteilung muss in Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs gegenüber der zuständigen Behörde der Zollverwaltung in deutscher Sprache erfolgen und folgende Angaben enthalten:

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Ort der Beschäftigung im Inland, bei Bauleistungen die Baustelle,
3. die Gründe für die Überschreitung der zwölfmonatigen Beschäftigungsdauer im Inland und
4. die zum Zeitpunkt der Mitteilung anzunehmende voraussichtliche Beschäftigungsdauer im Inland.

Die zuständige Behörde der Zollverwaltung bestätigt den Eingang der Mitteilung.

(3) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,

1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Mitteilung abweichend von Absatz 2 Satz 2 ausschließlich elektronisch übermittelt werden kann und

2. auf welche Weise der Eingang der Mitteilung durch die zuständige Behörde nach Absatz 2 Satz 3 bestätigt wird.

(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 2 bestimmen.

§ 13c

Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland

(1) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen im Inland beschäftigt, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er oder sie im Rahmen dieser Verträge im Inland beschäftigt wird.

(2) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in einem Betrieb des Arbeitgebers im Inland oder in einem Unternehmen, das nach § 15 des Aktiengesetzes mit dem Arbeitgeber verbunden ist, im Inland beschäftigt, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er oder sie in dem Betrieb im Inland oder in dem Unternehmen im Inland beschäftigt wird.

(3) Überlässt der im Ausland ansässige Arbeitgeber als Verleiher einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin einem Entleiher im Inland, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er oder sie im Rahmen des Überlassungsvertrags im Inland beschäftigt wird. Beschäftigt ein Entleiher mit Sitz im Ausland einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin im Inland, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Eine Unterbrechung der Tätigkeiten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin oder des Leiharbeiters oder der Leiharbeiterin im Inland gilt bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland nicht als Beendigung der Beschäftigung im Inland. Zeiten, in denen die Hauptpflichten der Arbeitsvertragsparteien ruhen oder in denen eine Beschäftigung im Ausland stattfindet, werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt.

(5) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss an eine Beschäftigung nach Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3 weiter gemäß Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3 im Inland beschäftigt, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland die Zeiten der beiden Beschäftigungen zusammengerechnet.

(6) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Inland beschäftigt und handelt es sich nicht um eine Beschäftigung nach Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3, so werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er oder sie ununterbrochen im Inland beschäftigt wird.

(7) Ersetzt der Arbeitgeber oder der in Absatz 3 Satz 2 genannte Entleiher mit Sitz im Ausland den im Inland beschäftigten Arbeitnehmer oder die im Inland beschäftigte Arbeitnehmerin durch einen anderen Arbeitnehmer oder eine andere Arbeitnehmerin, der oder die die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt, wird die Beschäftigungsdauer des ersetzten Arbeitnehmers oder der ersetzten Arbeitnehmerin zu der Beschäftigungsdauer des ersetzenden Arbeitnehmers oder der ersetzenden Arbeitnehmerin hinzugerechnet. Die gleiche Tätigkeit im Sinne von Satz 1 liegt vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Wesentlichen dieselben Aufgaben wie der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wahrnimmt, den oder die er oder sie ersetzt, und wenn diese Aufgaben

1. im Rahmen derselben Dienst- oder Werkverträge ausgeführt werden,
2. bei Tätigkeit in einem Betrieb oder verbundenen Unternehmen des Arbeitgebers in demselben Betrieb oder demselben Unternehmen im Inland ausgeführt werden oder
3. als Leiharbeiter oder Leiharbeiterin bei demselben Entleiher mit Sitz im Inland ausgeführt werden.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin übt die Tätigkeit am gleichen Ort im Sinne von Satz 1 aus, wenn er oder sie

1. an derselben Anschrift oder in unmittelbarer Nähe derselben Anschrift wie der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tätig ist, den oder die er oder sie ersetzt, oder
 2. im Rahmen derselben Dienst- oder Werkverträge wie der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, den oder die er oder sie ersetzt, an anderen für diese Dienst- oder Werkverträge vorgegebenen Anschriften tätig ist.“
12. § 15 wird wie folgt geändert:
- a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
„Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Gesetzes bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8, 13b oder 14 auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitsachen erheben.“
 - b) In Satz 2 wird die Angabe „§ 5 Nr. 3“ durch die Wörter „§ 5 Satz 1 Nummer 3“ ersetzt.
13. Nach § 15 wird folgender § 15a eingefügt:

„§ 15a

Unterrichtungspflichten des Entleihers bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung

(1) Bevor ein Entleiher mit Sitz im Ausland einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin im Inland beschäftigt, unterrichtet er den Verleiher hierüber in Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

(2) Bevor ein Entleiher mit Sitz im In- oder Ausland einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin eines im Ausland ansässigen Verleihers im Inland beschäftigt, unterrichtet der Entleiher den Verleiher in Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer oder eine vergleichbare Arbeitnehmerin des Entleihers gelten, einschließlich der Entlohnung. Die Unterrichtungspflicht gilt nicht, wenn die Voraussetzungen für ein Abweichen vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 8 Absatz 2 und 4 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorliegen. § 13 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bleibt unberührt.“

14. In § 18 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 und § 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 vorschreibt,“ durch das Wort „Arbeitsbedingungen“ ersetzt und werden nach den Wörtern „Anwendung finden,“ die Wörter „deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird,“ eingefügt.
15. § 19 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
„Soweit Arbeitsbedingungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und, soweit stundenbezogene Zuschläge zu gewähren sind, unter Angabe des jeweiligen Zuschlags Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die einen Anspruch auf den Zuschlag begründet, spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.“
 - b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „der Einhaltung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a“ durch die Wörter „von Arbeitsbedingungen, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird,“ ersetzt.
 - c) In Absatz 4 werden nach dem Wort „tägliche“ die Wörter „sowie die zuschlagsbezogene“ eingefügt.

16. In § 23 Absatz 1 Nummer 1 und in Absatz 2 Nummer 1 und 2 werden jeweils die Wörter „dort genannte“ gestrichen und werden jeweils nach dem Wort „Arbeitsbedingung“ die Wörter „deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung geprüft wird,“ eingefügt.
17. § 24 wird durch die folgenden §§ 24 bis 27 ersetzt:

„§ 24

Sonderregeln für bestimmte Tätigkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland beschäftigt sind

(1) Die Arbeitsbedingungen nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 13b dieses Gesetzes sowie nach § 20 des Mindestlohngesetzes sind auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Inland beschäftigt werden, nicht anzuwenden, wenn

1. die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Erstmontage- oder Einbauarbeiten erbringen, die
 - a) Bestandteil eines Liefervertrages sind,
 - b) für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und
 - c) von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angeleiteten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden sowie
2. die Dauer der Beschäftigung im Inland acht Tage innerhalb eines Jahres nicht übersteigt.

Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 101 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Die Arbeitsbedingungen nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 und § 13b dieses Gesetzes sowie nach § 20 des Mindestlohngesetzes sind nicht anzuwenden auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen, die von Arbeitgebern oder Entleihern mit Sitz im Ausland vorübergehend im Inland beschäftigt werden und, ohne im Inland Werk- oder Dienstleistungen für ihren Arbeitgeber gegenüber Dritten zu erbringen,

1. für ihren Arbeitgeber Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Vertragsangebote erstellen oder Verträge schließen,
2. als Besucher an einer Messeveranstaltung, Fachkonferenz oder Fachtagung teilnehmen, ohne Tätigkeiten nach § 2a Absatz 1 Nummer 8 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zu erbringen,
3. für ihren Arbeitgeber einen inländischen Unternehmensteil gründen oder
4. als Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil beschäftigt werden.

Vorübergehend ist eine Beschäftigung, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als 14 Tage ununterbrochen und nicht mehr als 30 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten im Inland tätig ist.

§ 25

Übergangsbestimmungen für Langzeitarbeit

(1) Die nach § 13b Absatz 1 vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen sind frühestens ab dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Änderungsgesetzes] anzuwenden.

(2) Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer nach § 13b Absatz 1 werden Zeiten der Beschäftigung im Inland vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Änderungsgesetzes] mitgezählt. Hat die Beschäftigung im Inland vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Änderungsgesetzes] begonnen, gilt die Mitteilung nach § 13b Absatz 2 als abgegeben.

§ 26

Übergangsbestimmungen für das Baugewerbe

Die vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Änderungsgesetzes] ausgesprochene Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags im Baugewerbe nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 6 Absatz 2 steht, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 zum Gegenstand hat, für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie des Abschnitts 5 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.

§ 27

Sondervorschrift für den Straßenverkehrssektor

Beschäftigt ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland als Kraftverkehrsunternehmer im Sinne von Artikel 2 Nummer 3 in Verbindung mit den Nummern 1 und 2 der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers und zur Aufhebung der Richtlinie 96/26/EG des Rates (ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 51), die zuletzt durch die Verordnung (EU) Nr. 517/2013 (ABl. L 158 vom 10.6.2013, S. 1) geändert worden ist, im Inland einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin als Fahrer oder Fahrerin oder Beifahrer oder Beifahrerin, so sind die Vorschriften dieses Gesetzes in seiner zuletzt durch Artikel 2 Absatz 5 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geänderten Fassung anzuwenden.“

18. Der bisherige § 25 wird § 28 und der Überschrift werden die Wörter „für die Pflegebranche“ angefügt.

Artikel 2**Folgeänderungen**

(1) § 1 Absatz 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 14 des Gesetzes vom 11. Juli 2019 (BGBl. I S. 1066) geändert worden ist, wird gestrichen.

(2) Das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541, 2572) wird wie folgt geändert:

1. In § 2 wird die Angabe „§ 6 Absatz 10“ durch die Angabe „§ 6 Absatz 9“ ersetzt.
2. In § 3 Absatz 1 werden die Wörter „§ 6 Absatz 10 Satz 2 bis 4“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 9 Satz 2 bis 4“ ersetzt.

Artikel 3**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am ... [einsetzen: Tag nach der Verkündung, frühestens am 30. Juli 2020] in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Regelungen dienen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16, im Folgenden: Änderungsrichtlinie).

Die Änderungsrichtlinie ist am 29. Juli 2018 in Kraft getreten. Artikel 3 der Änderungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 30. Juli 2020 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen und zu veröffentlichen, die erforderlich sind, um der Änderungsrichtlinie nachzukommen. Ab 30. Juli 2020 sind die Umsetzungsmaßnahmen anzuwenden.

Die Änderungsrichtlinie verfolgt das Ziel, das Verhältnis zwischen der unionsrechtlich geschützten Dienstleistungsfreiheit und der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen einerseits und den Schutz der Rechte der im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit von ihrem Arbeitgeber grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits neu auszutariieren. Zu diesem Zwecke enthält die Änderungsrichtlinie insbesondere folgende Maßnahmen:

- Der Katalog der auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden, wird erweitert. Insbesondere wird der Begriff „Mindestlohnsätze“ durch den Begriff „Entlohnung“ ersetzt.
- Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als zwölf bzw. 18 Monate entsandt werden, finden mit wenigen Ausnahmen alle zwingenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates Anwendung, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden.
- Die Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie auf bestimmte Konstellationen der Arbeitnehmerüberlassung wird klargestellt und die Änderungsrichtlinie führt bestimmte Informationspflichten für Entleiher ein.
- Die Voraussetzungen, unter denen Entsendezulagen auf die Entlohnung angerechnet werden können, die in dem Staat vorgeschrieben ist, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden, werden klarer gefasst.

Die Änderungsrichtlinie ist bis zum 30. Juli 2020 in nationales Recht umzusetzen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Umsetzung der Änderungsrichtlinie erfordert in erster Linie Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG).

Es sind insbesondere folgende Gesetzesänderungen vorgesehen:

Im Abschnitt 2 des AEntG wird der Katalog der in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelten Arbeitsbedingungen, die auch von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland einzuhalten sind, erweitert. Künftig finden nicht nur Mindestentgeltsätze, sondern alle Entlohnungsbedingungen, die in § 2a näher definiert werden, Anwendung. Außerdem wird klargestellt, dass zu den Vorschriften über Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz auch die in Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthaltenen Anforderungen an Unterkünfte fallen, die vom Arbeitgeber gestellt werden. Ebenso finden unter bestimmten Voraussetzungen Vorschriften über die Erstattung von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer entstandenen Kosten Anwendung.

Im Abschnitt 3 wird der Katalog der in Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen, die auch von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland einzuhalten sind, entsprechend den Änderungen im Abschnitt 2 erweitert. Hierzu wird der

Anwendungsbereich der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen im AEntG angepasst. Bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge finden künftig nicht mehr nur im Baugewerbe, sondern in allen Branchen nach dem AEntG auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Anwendung, wenn sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Außerdem finden solche allgemeinverbindlichen Tarifverträge künftig nicht nur hinsichtlich Mindestentgeltsätzen, sondern hinsichtlich aller Entlohnungsbedingungen im Rahmen des AEntG Anwendung. Die besondere Anordnung des Ausschlusses des Tarifvorrangs anderer Tarifverträge wird auf urlaubskassenrelevante Arbeitsbedingungen, bei denen der Tarifvorrang bereits nach dem Tarifvertragsgesetz ausgeschlossen ist, konzentriert. Der Anwendungsbereich und die Rechtsfolgen von Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a AEntG zur Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben unverändert.

Der neue Abschnitt 4b enthält besondere Bestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland länger als zwölf Monate im Inland beschäftigt werden. In diesen Fällen gelten über den Katalog des § 2 AEntG hinaus alle Arbeitsbedingungen, die in deutschen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt sind, auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, auch wenn der regelmäßige Arbeitsort des Arbeitnehmers nicht in Deutschland liegt. Außerdem gelten in allen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelte Arbeitsbedingungen auch über den Katalog der Arbeitsbedingungen in § 5 AEntG hinaus. Ausgenommen sind entsprechend den Vorgaben der Änderungsrichtlinie Arbeitsbedingungen, die die Entstehung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die betriebliche Altersversorgung betreffen. Unter bestimmten Voraussetzungen verlängert sich die Frist, ab der die genannten Rechtsfolgen eintreten, von zwölf auf 18 Monate.

Die Begründung des deutschen Gerichtsstands für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 15 AEntG wird auf die Ansprüche nach dem neuen Abschnitt 4b ausgedehnt.

In Fällen der Arbeitnehmerüberlassung mit grenzüberschreitendem Bezug werden dem Entleiher in einem neu eingefügten § 15a AEntG Unterrichtungspflichten gegenüber dem Verleiher auferlegt. Hierdurch soll der Verleiher, bei dem die Leiharbeiterin oder der Leiharbeiter beschäftigt ist, Informationen erhalten, die er für die Einhaltung der deutschen Rechtsvorschriften benötigt.

In Abschnitt 6 des AEntG werden die Zuständigkeiten der Behörden der Zollverwaltung unter Berücksichtigung der Änderungen in Abschnitt 3 des AEntG angepasst. Die Behörden der Zollverwaltung kontrollieren künftig nicht nur Mindestentgeltsätze, sondern auch darüber hinausgehende Entlohnungsbedingungen, die in nach § 3 AEntG anwendbaren bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen enthalten sind. Damit wird der Erweiterung im AEntG von Mindestentgeltsätzen auf sonstige Entlohnungsbedingungen Rechnung getragen und auch diese wesentlichen Entlohnungsbestandteile werden – wie bisher bei Mindestentgelten – einer Kontrolle unterworfen. Die Durchsetzung darüber hinausgehender arbeitsrechtlicher Zahlungsansprüche aufgrund anderer Rechtsgrundlagen erfolgt weiterhin über die Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Aufzeichnungspflichten nach § 19 AEntG werden angepasst; die bereits nach der bisherigen Gesetzesfassung geltende Akzessorietät der Melde- und Dokumentationspflichten zum Umfang der Kontrollzuständigkeit der Behörden der Zollverwaltung wird klarer herausgestellt, indem §§ 18 und 19 auf § 16 verweisen.

Die Bußgeldvorschrift in § 23 AEntG wird klarstellend auf die Zuständigkeiten der Behörden der Zollverwaltung entsprechend § 16 AEntG konzentriert.

Der neue § 24 AEntG nimmt bestimmte Fallkonstellationen aus dem Geltungsbereich des AEntG aus. Die Übergangsvorschrift des § 25 regelt, wie die Vorschriften des Abschnitt 4b über lange Inlandsbeschäftigungen zu behandeln sind, wenn die Beschäftigung am Tag des Inkrafttretens des Gesetzes bereits begonnen hat. § 26 enthält eine Übergangsvorschrift für das Baugewerbe mit Blick auf die Änderungen des Abschnitt 3 des AEntG.

Der neue § 27 AEntG stellt im Einklang mit den Vorgaben der Änderungsrichtlinie sicher, dass die in Umsetzung der Änderungsrichtlinie eingeführten Änderungen im AEntG nicht für den Straßenverkehrssektor gelten. Für den Straßenverkehrssektor dürfen die Änderungen gemäß der Änderungsrichtlinie erst nach Inkrafttreten und unter Berücksichtigung der Vorgaben eines speziellen Rechtsaktes der Europäischen Union für diesen Sektor angewendet werden.

Artikel 2 des Gesetzes enthält die erforderlichen Folgeänderungen.

Artikel 3 legt im Einklang mit den Vorgaben der Änderungsrichtlinie das Inkrafttretensdatum des Gesetzes fest.

III. Alternativen

Keine.

Die Mitgliedstaaten sind zur Umsetzung der Änderungsrichtlinie verpflichtet. Das AEntG in seiner geltenden Form hält sich an die Vorgaben der Entsenderichtlinie in der Fassung vom 16. Dezember 1996. Die mit der Änderungsrichtlinie eingeführten Änderungen bedürfen der Umsetzung.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes. Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8 AEntG sind nach § 16 AEntG die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Mit der Erweiterung der Prüfungsaufgaben auf über Mindestentgeltsätze hinausgehende Entlohnungsbedingungen wird dem Zoll als einer Bundesbehörde mit eigenen Mittel- und Unterbehörden eine weitere Aufgabe übertragen. Des Weiteren wird den Behörden der Zollverwaltung künftig die Aufgabe übertragen, die Mitteilung von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland entgegenzunehmen, mit der der Beschäftigungszeitraum verlängert werden kann, ab dem die in § 13b genannten Arbeitsbedingungen zu gewähren sind. Aufgrund dieser zusätzlichen Aufgaben ist in entsprechender Anwendung des Artikels 87 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes die Zustimmung des Bundesrates und der Mehrheit der Mitglieder des Bundestages erforderlich.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Entwurf steht mit dem Recht der Europäischen Union und mit völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland geschlossen hat, im Einklang. Er setzt die Vorgaben der Änderungsrichtlinie in nationales Recht um.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Entwurf sieht vor, dass bestimmte Tätigkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland vorübergehend nach Deutschland geschickt werden und bei denen üblicherweise keine Dienstleistungen in Deutschland erbracht werden, vom Anwendungsbereich des AEntG ausgenommen werden. In diesen Fällen finden auch die Verwaltungsanforderungen des AEntG keine Anwendung.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Entwurf steht im Einklang mit den Leitgedanken der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die Regelungen bewirken eine weitergehende Anwendung der nationalen Arbeitsbedingungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Arbeitgeber, die vorübergehend in Deutschland eingesetzt werden und vermeiden damit ein Unterlaufen nationaler Arbeitnehmerschutzvorschriften. Dies fördert den sozialen Zusammenhalt zwischen den in Deutschland tätigen Beschäftigten im Sinne der Managementregel Nummer 5 der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die Regelungen leisten zugleich einen Beitrag gegen die soziale Ausgrenzung dieser Beschäftigtengruppen im Sinne der Managementregel Nummer 9 der Nachhaltigkeitsstrategie.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zollverwaltung

Durch das Gesetz entstehen im Einzelplan 08 in den ersten vier Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes zusätzliche Ausgaben in Höhe von rund 367 304 000 Euro.

Diese entstehen im Haushaltsjahr des Inkrafttretens durch zusätzliche Personalausgaben in Höhe von rund 52 472 000 Euro. In den Folgejahren ergeben sich jährlich insgesamt rund 104 944 000 Euro laufende Personalausgaben aufgrund der durch dieses Gesetz vorgegebenen Erweiterung der Aufgaben der Zollverwaltung.

Die Personalausgaben ergeben sich aus den Personalkosten für zusätzlich rund 939 AK nebst Sachkostenpauschalen.

Der Mehraufwand ist begründet durch die zusätzlichen Aufgaben durch Personenbefragungen, Arbeitgeberprüfungen und Ermittlungsverfahren im Zusammenhang mit dem erweiterten Prüfauftrag der Zollverwaltung bezüglich sämtlicher Entlohnungsbestandteile bei bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen und der Aufgabenerfüllung im Zusammenhang mit den Mitteilungen über Langzeitentsendungen nach § 13b.

Der ermittelte Personalmehrbedarf teilt sich auf die einzelnen Bereiche und Laufbahngruppen der Zollverwaltung wie folgt auf:

a) Fachaufgaben der Finanzkontrolle Schwarzarbeit: 850 AK (6 AK mD, 844 AK gD)

b) Querschnittsaufgaben, z. B. Organisation, Personal, Haushalt, Aus- und Fortbildung sowie Service: 89 AK (55 AK mD, 31 AK gD, 3 AK hD).

Für die Fachaufgaben ergibt sich ein Personalmehrbedarf von rund 850 AK. Auf die Sachgebiete der Hauptzollämter entfallen hiervon rund 825 AK gehobener Dienst. Auf die Generalzolldirektion entfallen rund 19 AK gehobener und 6 AK mittlerer Dienst.

Der Personalmehrbedarf setzt sich wie folgt zusammen:

Bezeichnung	Rechtsgrundlage	Personaufwand pro Fall in Min.	Fallzahl	Anzahl AK	Personalkosten in T-Euro	Sachkostenpauschale in T-Euro	Gesamtkosten in T-Euro
Mehraufwand bei Personenbefragungen	§ 5 S. 1 Nr. 1a AEntG-E; § 16 AEntG-E	72	66 000	49,61 (gD)	3 750	2 011	5 761
Mehraufwand bei Arbeitgeberprüfungen	§ 5 S. 1 Nr. 1a AEntG-E; § 16 AEntG-E	2 580	16 500	444,44 (gD)	33 597	18 013	51 610
Mehraufwand durch zusätzliche Ermittlungsverfahren		5 200	4 950	268,73 (gD)	20 315	10 892	31 207
Mehraufwand durch Ahndung zusätzlicher Ermittlungsverfahren		1 200	4 950	62,01 (gD)	4 688	1 401	6 089
Rechts- und Fachaufsicht für zusätzliche Fachaufgaben (pauschal 2,3 %)				18,97 (gD)	1 434	429	1 863
Langzeitentsendemitteilungen	§ 13b AEntG	10	58 500	6,11 (mD)	362	138	500
<u>FKS gesamt</u>				<u>849,87</u>	<u>64 146</u>	<u>32 884</u>	<u>97 030</u>

Eine Erweiterung der Prüfständigkeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf zusätzliche Arbeitsbedingungen erhöht den Aufwand bei Arbeitgeberprüfungen und Personenbefragungen und in der Folge den Aufwand der zu führenden Ermittlungsverfahren nebst Ahndung erheblich. Beispielsweise ist eine Prüfung von (Erschwernis-) Zuschlägen, die abhängig von Arbeiten in Höhe, mit besonderer Schutzkleidung oder in erschwerter Umgebung (Wasser, Druckluft, Hitze, Schmutz) sind, aufgrund der branchenspezifischen Anforderungen nur mit speziellen Fachkenntnissen effektiv durchführbar und erfordert durch die komplexe Prüftiefe einen entsprechenden zeitlichen Mehraufwand. Das Tarifgeschehen ist fortlaufend zu beobachten und sowohl für den geltenden als auch für zurückliegende Zeiträume bei den Prüfungen zu beachten. Aufgrund der notwendigen Qualifikation der Prüfbediensteten sind daher ausschließlich Bedienstete des gehobenen Dienstes einzusetzen.

Bei jährlich angenommenen 58 500 Mitteilungen nach § 13b wird ein Zeitaufwand für die Entgegennahme und Eingangsbestätigung je Mitteilung von 10 Minuten angesetzt. Vorzusehen sind hier Bedienstete des mittleren Dienstes.

Für die Aufgabenerweiterung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit entstehen den Behörden der Zollverwaltung besondere Sachkosten. Diese sind in den durchschnittlichen, für die Bundesverwaltung ermittelten, Sachkostenpauschalen nicht in ausreichender Höhe enthalten und aufgrund des spezifischen Aufgabenportfolios zusätzlich zu berücksichtigen (beispielsweise besondere Ausstattung im Vollzugsdienst, wie ballistische Schutzwesten, Schnitenschutzhandschuhe, Einsatzmittel). Für diese Beschäftigten (763 AK) wird daher die erhöhte bereichsspezifische Sachkostenpauschale in Höhe von 40 530 Euro je AK angewendet. Für die übrigen betroffenen Bereiche wird die für die Bundesverwaltung ermittelte durchschnittliche Sachkostenpauschale in Höhe von 22 600 Euro je AK zugrunde gelegt.

Durch den fachlichen Personalmehrbedarf ergibt sich ein Personalmehrbedarf für Querschnittsaufgaben, wie Organisation, Personal, Haushalt, Aus- und Fortbildung sowie Service bei den Hauptzollämtern und der Generalzolldirektion von rund 89 AK. Dies führt unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Sachkostenpauschale zu jährlichen Personalausgaben von rund 7 914 000 Euro.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Der dauerhafte Personalmehrbedarf des BMAS beläuft sich auf eine Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes und Personal- und Sachmittel in Höhe von rund 135 000 Euro aufgrund der Notwendigkeit, die Informationen über die zusätzlich geltenden Arbeitsbedingungen zusammenzutragen und diese Informationen laufend zu aktualisieren. Außerdem entsteht für das BMAS zusätzlich einmaliger Aufwand für die Übersetzung der neu in auf die Internetseite aufzunehmenden Informationen in Höhe von 10 000 Euro sowie jährlicher Aufwand in Höhe von 2 000 Euro.

Über die Finanzierung des Mehrbedarfs an Sach- und Personalmitteln ist für die betroffenen Einzelpläne im Rahmen des aktuellen sowie künftiger Haushaltsaufstellungsverfahren zu entscheiden.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger fällt kein Erfüllungsaufwand an.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Arbeitgebern mit Sitz im Ausland können Kosten aus Informationspflichten entstehen, wenn sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger als zwölf Monate, im Inland beschäftigen und durch Abgabe einer mit einer Begründung versehenen Mitteilung den Zeitraum verlängern wollen, ab dem die Vorschriften über die Langzeitinlandsbeschäftigung gelten. Auf Basis von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 sind im Jahr 2017 rund 390 000 sozialversicherungsrechtliche A1-Bescheinigungen für eine Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland ausgestellt worden (Europäische Kommission (Hrsg.), De Wispelaere und Pacolet, Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2017, A1-Bericht). Von allen zum 1. Oktober 2019 in der Datenbank der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gespeicherten A1-Bescheinigungen, die auf Basis von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ausgestellt wurden, sind rund 15 Prozent für eine Entsendedauer von zwölf Monaten oder mehr ausgestellt worden. Auf dieser Basis ergibt sich eine jährliche Zahl von 58 500 Mitteilungen zur Verlängerung des Zeitraums, ab dem die Vorschriften über die Langzeitinlandsbeschäftigung gelten. Unter Zugrundelegung eines Aufwandes von zehn Minuten einfacher Tätigkeit pro abgegebener Meldung entsteht Arbeitgebern mit Sitz im Ausland ein Aufwand für die Abgabe der Mitteilung von 58 500 Fällen x 22,10 Euro x 1/6 Stunde, d.h. 215 000 Euro pro Jahr. Im Gegenzug entfällt aufgrund der Abgabe der Mitteilung für bis zu sechs Monate die Notwendigkeit, die Vorschriften für Langzeitinlandsbeschäftigung anzuwenden.

Arbeitgebern mit Sitz im Ausland entstehen Kosten für die Einarbeitung in die zusätzlich nach der Neufassung des § 2 AEntG zusätzlich zu beachtenden Arbeitsbedingungen. Die nach § 2 AEntG zusätzlich einzuhaltenden Arbeitsbedingungen werden zukünftig auf der einzigen offiziellen nationalen Website im Sinne von Artikel 5 Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11) dargestellt. Unter Beachtung dieser Arbeitshilfe für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland ist davon auszugehen, dass Arbeitgebern mit Sitz im Ausland einmalige Aufwendungen in Höhe von je 16,10 Euro (30 Minuten Tätigkeit mittleren Qualifikationsniveaus) für die Einarbeitung in die zusätzlichen gesetzlichen Anforderungen entstehen werden. Unter Zugrundelegung der bei der DRV geführten Datenbank für A1-Bescheinigungen ergibt sich, dass pro Arbeitgeber im Schnitt für rund 8 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer eine A1-Bescheinigung beantragt wurde. Bei rund 390 000 Entsendungen im Jahr 2017 ergibt sich daraus, dass für rund 49 000 Arbeitgeber, die im Jahr 2017 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt haben, ein einmaliger Aufwand von insgesamt rund 789 000 Euro entsteht. Des Weiteren entsteht für die Prüfung, welche der zusätzlichen Arbeitsbedingungen bei den einzelnen zu entsendenden Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern zu beachten sind und den Abgleich mit dem betreffenden Arbeitsvertrag ein Aufwand von einer Stunde pro Arbeitnehmer. Damit resultiert unter Zugrundelegung einer Zahl von 390 000 nach Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und einer Stunde Aufwand bei einem Stundensatz von 32,20 Euro im Jahr 2017 ein jährlicher Aufwand für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland von rund 12,56 Millionen Euro.

Für die Einarbeitung in die zusätzlich nach § 5 Satz 1 Nummer 1a AEntG anzuwendenden Entlohnungsbedingungen in bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen entstehen Arbeitgebern mit Sitz im Ausland Kosten. Derzeit existieren bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge mit Entlohnungsbedingungen in Form von Erschwerniszuschlägen im Baugewerbe. Im Jahr 2017 entfielen nach dem A1-Bericht rund die Hälfte der Entsendungen nach Deutschland auf die Baubranche. Davon ausgehend, dass rund 49 000 Arbeitgeber im Jahr 2017 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt haben, wären somit im Baugewerbe rund 24 500 Arbeitgeber mit Sitz im Ausland betroffen, die damit einmalig einen Aufwand von 13,80 Euro (30 Minuten Tätigkeit mittleren Qualifikationsniveaus) hätten, womit sich die einmaligen Gesamtkosten auf rund 338 000 Euro belaufen. Des Weiteren entsteht für die Prüfung, welche der zusätzlichen Entlohnungsbedingungen bei den einzelnen zu entsendenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu beachten sind und den Abgleich mit dem betreffenden Arbeitsvertrag ein Aufwand von einer Stunde pro Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Damit resultiert unter Zugrundelegung einer Zahl von 203 000 im Baugewerbe nach Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (52 % im Baugewerbe von rund 390 000 gesamt) und einer Stunde Aufwand bei einem Stundensatz von 27,60 Euro im Jahr 2017 ein jährlicher Aufwand für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland von rund 5,6 Millionen Euro.

Für die Einarbeitung in die bei der Langzeitentsendung zu beachtenden Vorschriften entsteht Arbeitgebern mit Sitz im Ausland ein einmaliger Aufwand für jeden betroffenen Arbeitgeber in Höhe von 64,40 Euro (zwei Stunden Personalaufwand bei Tätigkeit mittlerer Qualifikationsstufe). Unter Zugrundelegung einer Zahl von rund 5 800 Arbeitgebern (46 800 A1-Meldungen für Entsendungen über 18 Monate Dauer bei acht Meldungen pro Arbeitgeber), die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer länger als 18 Monate entsenden, ergibt sich damit ein einmaliger Einarbeitungsaufwand von 373 000 Euro. Des Weiteren kann für die Prüfung, welche Arbeitsbedingungen bei Langzeitentsendungen konkret zu beachten sind und für den Abgleich mit dem Arbeitsvertrag, ein Aufwand von einer Stunde pro entsandtem Arbeitnehmer entstehen. Unter Zugrundelegung einer Zahl von 46 800 über 18 Monate entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsteht damit ein jährlicher Aufwand von 1,5 Millionen Euro (eine Stunde Personalaufwand bei Tätigkeit mittlerer Qualifikationsstufe).

Nach dem neu gefassten § 19 Absatz 1 AEntG müssen Arbeitgeber im Geltungsbereich bundesweiter allgemeinverbindlicher Tarifverträge, soweit stundenbezogene Zuschläge zu gewähren sind, unter Angabe des jeweiligen Zuschlags Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die einen Anspruch auf den Zuschlag begründet, aufzeichnen. Für Arbeitgeber mit Sitz im Inland gelten die Erschwerniszuschläge nach den vorgenannten Bautarifverträgen bereits. Es ist daher davon auszugehen, dass sie die Zeiten, in denen die Erschwerniszuschläge zu zahlen sind, für die Lohnabrechnung bereits heute erfassen müssen. Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland gelten diese Tarifverträge ab Inkrafttreten dieses Gesetzes erstmals. Bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge mit entsprechenden Zuschlagsregelungen finden sich im Bauhauptgewerbe, dem Dachdeckerhandwerk, dem Gerüstbauerhandwerk und dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk. Nach dem A1-Bericht waren 2017 rund 203 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in das gesamte Baugewerbe nach Deutschland entsandt. Für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beträgt unter Zugrundelegung der Handwerkszählung 2017 für das Steinmetz und Steinbildhauerhandwerk und der Geschäftsberichte der Sozialkassen in den üb-

rigen drei Bereichen die Relation zwischen den insgesamt im Baugewerbe beschäftigten und den im Geltungsbereich der vorgenannten Teilbereiche für regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 40 Prozent. Davon ausgehend, dass die Relation bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern identisch ist, sind potentiell rund 80 000 entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen. Unter der Annahme, dass hiervon rund zehn Prozent Anspruch auf einen entsprechenden Zuschlag haben, sind von den Aufzeichnungspflichtigen rund 8 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen. Nach dem A1-Bericht betrug die durchschnittliche Entsendedauer über alle Länder, für die Daten hierzu vorlagen im Jahr 2017 191 Kalendertage, d.h. rund 140 Arbeitstage. Bei den Aufzeichnungen sind nur wenige Daten zu erfassen. Der Umfang ist geringer als beim Ausfüllen eines einfachen Formulars. Es ist daher davon auszugehen, dass er nur zwei Drittel der in der Zeitwerttabelle Wirtschaft im „Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung“ zugrunde gelegten drei Minuten ausmacht, d.h. zwei Minuten täglich. Bei Zugrundelegung eines durchschnittlichen Stundenlohnsatzes von 27,60 Euro ergeben sich somit für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Kosten für die Erfüllung der Aufzeichnungspflicht in Höhe von rund 1,03 Millionen Euro.

Eine Kompensation des Erfüllungsaufwands („One in, one out“-Regel) ist nicht erforderlich, weil es sich um eine 1:1-Umsetzung einer EU-rechtlichen Vorgabe (Änderungsrichtlinie) handelt.

4.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Der Erfüllungsaufwand für das Vorhalten der nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 4 der Entsenderichtlinie (geändert durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie) in Verbindung mit Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2014/67/EU vorgeschriebenen einzigen offiziellen nationalen Website wird sich durch das Gesetz erhöhen.

Mehraufwand wird sich insbesondere daraus ergeben, dass Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bei Inlandsbeschäftigungen mit einer Dauer über zwölf oder 18 Monate künftig zusätzliche Arbeitsbedingungen beachten müssen, die auf der Website dargestellt werden müssen. Die Angaben müssen laufend und unter Berücksichtigung ihrer Praxisrelevanz unter Beachtung der Rechtsprechung auf Aktualität überprüft werden. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bei solchen Langzeitinlandsbeschäftigungen künftig über alle nach dem Tarifvertragsgesetz allgemeinverbindlichen Tarifverträge informiert werden müssen. Derzeit gilt dies nur für bundesweite Tarifverträge im Baugewerbe. Darüber hinaus werden alle mit dem Gesetz in § 2 AEntG neu aufgenommenen Arbeitsbedingungen sowie die in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen nach § 5 AEntG dargestellt werden müssen. Es wird sich laufender Aktualisierungsbedarf ergeben.

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsteht zusätzlicher Aufwand aufgrund der Notwendigkeit, die Informationen über die zusätzlich geltenden Arbeitsbedingungen zusammenzutragen und diese Informationen laufend zu aktualisieren. Der Personalbedarf des BMAS beläuft sich auf eine Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A13g). Ausgehend von dem Berechnungsschema des BMF für Personal- und Sachkosten in der Bundesverwaltung für Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und Kostenberechnungen vom 12. April 2019 betragen die Personaleinzelkosten für die zusätzlichen und dauerhaft anfallenden Aufgaben rund 135 000 Euro für das BMAS. Für das BMAS entsteht zusätzlich einmaliger Aufwand für die Übersetzung der neu auf die Internetseite aufzunehmenden Informationen in Höhe von 10 000 Euro sowie jährlicher Aufwand in Höhe von 2 000 Euro.

Für die Zollverwaltung entstehen zusätzliche jährliche Personalkosten ohne Sachkosten und ohne Personalmehrbedarf für Querschnittsaufgaben in Höhe von 64 146 000 Euro. Die genaue Berechnung ist unter Ziffer 3 dargestellt.

Den Behörden der Zollverwaltung entsteht dadurch zusätzlicher Aufwand für die Erstellung und laufende Pflege der einzigen offiziellen nationalen Website, die die Mitgliedstaaten der Europäischen Union vorhalten müssen. Da die Inhaltsseiten auf der Internetseite www.zoll.de ohnehin mehrmals jährlich aktualisiert werden, ist dieser zusätzliche Aufwand unwesentlich.

Sofern im Wege der Rechtsverordnung gemäß § 13b Absatz 3 von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, die Mitteilungen nach § 13b ausschließlich elektronisch zu empfangen, ist von einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand für die entsprechend notwendige IT-Entwicklung auszugehen, welcher in dem diesbezüglichen Regelungsvorhaben aufzuführen ist.

5. Weitere Kosten

Durch die Einhaltung der im neuen Abschnitt 4b des AEntG vorgeschriebenen zusätzlichen Arbeitsbedingungen bei Langzeitinlandsbeschäftigung, die in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelt sind, können Arbeitgebern mit Sitz im Ausland moderate Kosten entstehen. Die Arbeitsbedingungen nach Abschnitt 4b des AEntG finden nur Anwendung, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger als zwölf – oder im Falle der Abgabe einer mit einer Begründung versehenen Mitteilung länger als 18 Monate – im Inland beschäftigt werden. Davon ausgehend, dass die zusätzlichen Arbeitsbedingungen nach Abschnitt 3 des AEntG in vielen Fällen aufgrund entsprechender Mitteilung des Arbeitgebers nicht nach zwölf, sondern erst nach 18 Monaten zur Anwendung kommen werden, werden weniger als die oben unter Informationspflichten geschätzten 58 500 Fälle von Langzeitinlandsentsendung im Kalenderjahr betroffen sein. Von allen zum 1. Oktober 2019 in der Datenbank der DRV für eine Entsendung nach Deutschland auf Grundlage von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ausgestellten A1-Bescheinigungen waren rund zwölf Prozent für eine Entsendedauer von 18 Monaten oder länger ausgestellt. Damit ergibt sich eine Zahl von 46 800 potentiell im Jahr betroffenen Fällen. Es liegen keine Daten darüber vor, welche Arbeitsbedingungen aufgrund der arbeits- und tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften in den Herkunftsländern gelten, aus denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland eingesetzt werden und in welcher Höhe Differenzen zu den deutschen Vorschriften bestehen.

Durch die Erweiterung der von § 5 AEntG erfassten allgemeinverbindlichen tarifvertraglichen Entlohnungsbedingungen in bundesweiten Tarifverträgen können Arbeitgebern mit Sitz im Ausland zusätzliche Kosten entstehen. In welcher Höhe zusätzliche Kosten anfallen, wird davon abhängen, ob und in welchem Umfang bundesweite Lohn tariffverträge über die bisherigen Mindestlohntarifverträge hinaus für allgemeinverbindlich erklärt werden. Gleiches gilt für die bei Langzeimentsendungen zusätzlich anwendbaren regionalen allgemeinverbindlichen Tarifverträge, die Entlohnungsbedingungen enthalten. Zusätzliche Kosten entstehen betroffenen Arbeitgebern mit Sitz im Ausland in Höhe der Differenz zwischen den bereits jetzt für sie geltenden Entlohnungsbedingungen und den dann geltenden tarifvertraglichen Entlohnungsbedingungen. Bei Arbeitgebern, die aufgrund gesetzlicher, arbeitsvertraglicher oder tarifvertraglicher Vorgaben im Herkunftsstaat bereits ein über dem deutschen gesetzlichen Mindestlohn liegendes Lohnniveau beachten müssen, könnten zusätzliche Kosten in Höhe der Differenz zwischen dem in einem in Deutschland für allgemeinverbindlich erklärten bundesweiten Tarifvertrag und dem Lohnniveau im Herkunftsstaat bestehenden Lohnniveau bestehen. Bei Arbeitgebern mit Sitz in einem Staat mit einem Lohnniveau unter dem deutschen gesetzlichen Mindestlohn bestünden die zusätzlichen Kosten in der Differenz zwischen dem bereits jetzt für sie geltenden gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland und dem im allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vorgeschriebenen Lohn. In Branchen, in denen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bereits heute aufgrund einer Rechtsverordnung nach dem AEntG über dem gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland liegende Tariflöhne beachten müssen, bestehen die Zusatzkosten in der Differenz zwischen dem Lohn nach einem künftig zu beachtenden allgemeinverbindlichen Tarifvertrag und dem Lohn nach dem durch die Rechtsverordnung zu beachtenden Tariflohn. Tarifvertragliche Mindestentgeltsätze aufgrund von Rechtsverordnungen nach dem AEntG sind bereits heute vor allem im besonders entsenderelevanten Bauhaupt- und -nebergewerbe zu beachten. Die sich für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland ergebenden Kosten lassen sich exemplarisch wie folgt beziffern: Würde künftig der Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder und des Landes Berlin vom 1. Juni 2018 (TV Lohn/West) für allgemeinverbindlich erklärt, wäre dieser auch von Arbeitgebern des Baugewerbes mit Sitz im Ausland zu beachten, wenn sie eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer länger als zwölf bzw. 18 Monate im Inland beschäftigen. Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die eine in Lohngruppe 3 (Facharbeiter, Baugerätetführer, Berufskraftfahrer) TV Lohn West eingruppierte Arbeitnehmerin oder einen solchen Arbeitnehmer im Inland beschäftigten, der bisher nach der Mindestlohnverordnung im Baugewerbe entlohnt wurde (nach der Zehnten Mindestlohnverordnung im Baugewerbe 15,20 Euro pro Stunde), würde sich durch die Anwendung des TV Lohn/West eine Erhöhung des Stundenlohns um 3,68 Euro auf 18,88 Euro ergeben. Nach dem BRTV-Bau beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Unter Zugrundelegung einer darauf resultierenden monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden, würde sich der Lohnanspruch einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers der Lohngruppe 3 pro Monat damit um rund 640 Euro erhöhen. Es liegen keine Erkenntnisse dazu vor, wie viele der in das Baugewerbe entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Qualifikationsmerkmale der Lohngruppe 3 erfüllen und, ob diese nicht bereits heute aufgrund ihrer Qualifikation über dem Mindestlohniveau entlohnt werden.

Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft und die gleichstellungspolitischen Belange wurden berücksichtigt. Es ergaben sich keine Hinweise auf eine unterschiedliche Betroffenheit der Geschlechter. Es liegt weder eine mittelbare noch eine unmittelbare geschlechterbezogene Benachteiligung vor.

Es sind keine verbraucherpolitischen und demografischen Auswirkungen ersichtlich.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der Änderungen des AEntG kommt nicht in Betracht, weil die Vorgaben der Änderungsrichtlinie, die mit diesem Gesetz umgesetzt werden, ihrerseits nicht befristet sind. Die Anwendung und Umsetzung der Änderungsrichtlinie wird von der Europäischen Kommission evaluiert, die bis 30. Juli 2023 ihren Bericht dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss vorlegen wird. Eine Evaluierung der Änderungen des AEntG ist insoweit nicht sachdienlich.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)

Zu Nummer 1

(Zu § 2)

§ 2 ordnet an, welche in deutschen Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelten Arbeitsbedingungen zwingend auch auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland anzuwenden sind.

Die Liste der nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Entsenderichtlinie anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie erweitert worden. § 2 Absatz 1 enthält künftig eine entsprechend den Vorgaben der Richtlinie erweiterte Liste der in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelten Arbeitsbedingungen. Für tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen werden die entsprechenden Erweiterungen in Abschnitt 3 umgesetzt.

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

In Nummer 1 wird die durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie erfolgte Änderung in Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c der Entsenderichtlinie umgesetzt, mit der der Begriff „Mindestlohnsätze“ durch „Entlohnung“ ersetzt worden ist. Entsprechend der Richtlinienvorgabe werden Leistungen des Arbeitgebers ausgenommen, die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erfolgen. Der Entlohnungsbegriff wird in dem durch Artikel 1 Nummer 2 eingefügten § 2a definiert.

Zu Nummer 5

Die Ergänzung in Nummer 5 setzt den mit Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie neu in Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Entsenderichtlinie eingefügten Buchstaben h um. Damit wird klargestellt, dass alle Arbeitgeber, einschließlich der im Ausland ansässigen, die Anforderungen erfüllen müssen, die für vom Arbeitgeber gestellte Unterkünfte in deutschen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften vorgeschrieben sind. Die Anforderungen gelten immer, wenn Arbeitgeber die Unterkunft stellen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber selbst die Unterkunft unmittelbar zur Verfügung stellt oder Dritte, wie zum Beispiel Makler oder Vermietungsgesellschaften, zwischenschaltet und die Unterkunft damit mittelbar zur Verfügung stellt. Die Vorschrift übernimmt damit Erwägungsgrund 7 der Änderungsrichtlinie, wonach die Anforderungen des Aufnahme- staates an die Unterkünfte zu beachten sind, wenn der Arbeitgeber sie „direkt oder indirekt“ zur Verfügung stellt.

Nummer 5 gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder von ihm zwischengeschaltete Personen für die Unterkunft eine Geldleistung von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer erhalten. Die Vorschriften über Anforderungen an die Unterkünfte finden somit beispielsweise auch Anwendung, wenn der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer eine Mietwohnung vermittelt.

In Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelte Vorgaben für die Unterkünfte existieren derzeit nach § 3 Absatz 1 der Arbeitsstättenverordnung in Verbindung mit Nummer 4.4 Absatz 2 ihrer Anlage. Danach müssen Unterkünfte, die der Arbeitgeber stellt, entsprechend ihrer Belegungszahl mit bestimmten Räumen und Einrichtungen ausgestattet sein. Weitere Einzelheiten sind in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR 4.4 niedergelegt (Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 10. Juni 2010, veröffentlicht im GMBL 2010, S. 751, zuletzt geändert durch Bekanntmachung des BMAS vom 30. Juni 2017, GMBL 2017, S. 402).

Nummer 5 berührt nicht die Geltung etwaiger Anforderungen an Unterkünfte, die sich aus sonstigen öffentlich-rechtlichen Vorschriften ergeben, wie etwa bau- und ordnungsrechtliche Anforderungen des Bundes und der Länder, und als zwingende Eingriffsnormen gemäß Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I-Verordnung) im Arbeitsverhältnis zu beachten sein können.

Zu Nummer 8

Nummer 8 bestimmt, welche in deutschen Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthaltenen Bedingungen für die Erstattung von Kosten aufgrund beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung finden. Sie setzt den durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie in Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Entsenderichtlinie neu eingefügten Buchstaben i um.

Gemäß Artikel 3 Absatz 7 Unterabsatz 2 Satz 2 der Entsenderichtlinie, der durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe c der Änderungsrichtlinie eingeführt worden ist, richtet sich die Erstattung der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer entstandenen entsendebedingten Kosten, insbesondere für Reise, Unterbringung und Verpflegung, grundsätzlich nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht und/oder den betreffenden Gepflogenheiten. Aufgrund der Vorgaben in Artikel 8 der Rom I-Verordnung wird im Regelfall das Recht des Herkunftsstaates der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers anzuwenden sein.

Durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie wurde Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe i der Entsenderichtlinie geändert. Ergänzend zu den ansonsten auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechtsvorschriften für die Zulagen und Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringung- und Verpflegungskosten, die Reisen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers während der Beschäftigung im Aufnahmestaat betreffen, finden in bestimmten, von der Richtlinie definierten und durch den Absatz 3 umgesetzten Fällen neben den Vorschriften des Herkunftsstaates, die Vorschriften des Aufnahmestaates Anwendung, die die Erstattung von Kosten regeln, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgrund beruflicher Veranlassung von ihrem oder seinem Wohnort entfernt arbeiten muss. Es gilt das Günstigkeitsprinzip. Entgegen dem unklaren Wortlaut der deutschen Fassung der Änderungsrichtlinie kommt es nicht darauf an, ob die Kostenerstattungsvorschrift daran anknüpft, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgrund beruflicher Veranlassung an dem anderen Arbeitsort übernachten muss, sondern – wie sich etwa aus der englischen und französischen Fassung der Richtlinie ergibt – darauf, ob sie daran anknüpft, dass sie oder er sich aus beruflichen Gründen zu einem anderen Ort als ihrem oder seinem Wohnort begibt. Nach Erwägungsgrund 8 der Änderungsrichtlinie soll dadurch sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend in einem Mitgliedstaat eingesetzt werden, mindestens dieselben für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind, geltenden Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung der Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten erhalten wie gebietsansässige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat.

Aufgrund der Regelung in Nummer 8 finden insbesondere die in Deutschland geltenden allgemeinen Regeln über die Zulagen und die Erstattung im Zusammenhang mit Aufwendungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in analoger Anwendung des § 670 des Bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung. Sollten die ansonsten auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechtsvorschriften, in der Regel die des Herkunftsstaates, für den Arbeitnehmer günstiger sein, so bleibt es bei der Anwendung dieser Vorschriften.

Nummer 8 beschreibt, welche inländischen Kostenerstattungsvorschriften zur Anwendung kommen. Die Vorgaben der Änderungsrichtlinie, in welchen Fällen Kostenerstattungsvorschriften im Sinne der Nummer 8 auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland angewendet werden können, werden hingegen durch den neuen Absatz 3 umgesetzt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält eine Klarstellung des Geltungsbereichs des Gesetzes für Fälle der Arbeitnehmerüberlassung. Die Vorschriften des Gesetzes finden nicht nur dann Anwendung, wenn ein Verleiher mit Sitz im Ausland eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer grenzüberschreitend an einen Entleiher mit Sitz in Deutschland verleiht. Sie gelten auch, wenn ein Entleiher mit Sitz im Ausland eine Leiharbeiterin oder einen Leiharbeiter in Deutschland einsetzt. Von der Klarstellung erfasst ist damit sowohl der Fall, in dem ein Verleiher mit Sitz in Staat A eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer an einen Entleiher mit Sitz in Staat B verleiht und der Entleiher die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer dann in Deutschland einsetzt, als auch der Fall, in dem die Arbeitnehmerüberlassung innerhalb von Staat B erfolgt, Verleiher und Entleiher also beide in Staat B ansässig sind und der Entleiher die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer dann in Deutschland einsetzt. Absatz 2 setzt den mit Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe c der Änderungsrichtlinie in Artikel 1 Absatz 3 der Entsenderichtlinie neu eingefügten Unterabsatz 2 um.

Zu Absatz 3

Absatz 3 konkretisiert für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland den Anwendungsbereich des Absatz 1 Nummer 8. Er übernimmt die Vorgabe des Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 2 der Entsenderichtlinie, der durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie eingeführt worden ist. Hierzu definiert Absatz 3 unter Beachtung der Richtlinienvorgaben zwei Fallgruppen, in denen die in Absatz 1 Nummer 8 genannten Vorschriften von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland bei vorübergehender Inlandsbeschäftigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zu beachten sind.

Nummer 1 betrifft Konstellationen, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zu oder von ihrem oder seinem regelmäßigen Arbeitsort in Deutschland reisen muss, ohne dass ihr oder ihm ein neuer Arbeitsort zugewiesen worden ist. In diesen Fällen sind alle dienstlichen Reisen innerhalb Deutschlands erfasst. Denkbar wären zum Beispiel entsprechende Vorschriften in einem nach Abschnitt 3 anwendbaren Tarifvertrag; die Einschränkungen nach Absatz 3 sind auch dort maßgeblich, weil der Verweis in § 5 Satz 1 Nummer 5 auf § 2 Absatz 1 auch Nummer 8 erfasst.

Nummer 2 betrifft Fälle, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers mit Sitz im Ausland von ihrem oder seinem im Rahmen einer vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland regelmäßigen Arbeitsort vorübergehend zu einem anderen Arbeitsort geschickt wird.

Die in Absatz 3 geregelte Beschränkung auf bestimmte Fallkonstellationen gilt nicht, wenn aus anderen Gründen generell die Vorschriften des deutschen Rechts auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden (vgl. Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anwendbare Recht (Rom I-Verordnung)). Sie greifen außerdem nicht, wenn eine Langzeitbeschäftigung in Deutschland mit den Rechtsfolgen des mit Nummer 11 neu eingefügten Abschnitts 4b vorliegt.

Zu Nummer 2

(Zu den §§ 2a und 2b)

Zu § 2a

Der neu eingefügte § 2a definiert in Absatz 1 den Begriff der „Entlohnung“, der mit der Änderung in Absatz 2 Nummer 1 den vorherigen Begriff „Mindestentgeltsätze“ ersetzt. Die Definition ist aufgrund des Verweises in § 5 Satz 1 Nummer 1a nicht nur für die in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelten Entlohnungsbedingungen, sondern auch für tarifvertragliche Entlohnungsvorschriften maßgeblich.

§ 2a definiert den Begriff der Entlohnung unter Berücksichtigung des sechsten Erwägungsgrundes der Änderungsrichtlinie. Danach soll die Gleichbehandlung entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der dauerhaft im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der anwendbaren Entlohnungsvorschriften gewährleistet werden.

Die in Satz 2 genannten Beispiele sind nicht abschließend und offen für künftige Entwicklungen im Bereich der durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften und über den Verweis in § 5 Satz 1 Nummer 1a in Verbindung mit § 3 Satz 1 Nummer 1 in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgesetzten Entlohnungsbedingungen. Zu den in der Aufzählung genannten Zulagen und Zuschlägen zählen zum Beispiel solche, die für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, besondere Erschwernisse oder Schichtarbeit gezahlt werden.

Die Entlohnungsdefinition knüpft an das Arbeitsverhältnis und das Gegenseitigkeitsverhältnis zwischen der Pflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung einerseits und der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Entlohnung andererseits an. Damit wird die Entlohnung gegen andere Leistungen abgegrenzt, die der Arbeitgeber lediglich anlässlich des Arbeitsverhältnisses gewährt, wie etwa den Zugang zu Sozialeinrichtungen (Kantine, Firmenparkplatz). Die Entlohnung erfasst auch nicht Leistungen, die Dritte, welche nicht Arbeitgeber sind, im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erbringen. Diese Differenzierung ist erforderlich, weil Artikel 3 Absatz 1 der Entsenderichtlinie auch in der Fassung der Änderungsrichtlinie nur Vorgaben für die Pflichten macht, die den Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses treffen.

Zu § 2b

§ 2b legt fest, unter welchen Voraussetzungen eine Zulage, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihren vorübergehenden Einsatz in Deutschland erhalten („Entsendezulage“), auf die Entlohnung angerechnet werden kann, die nach § 2 Nummer 1 zu zahlen ist. Aufgrund des Verweises in § 5 Satz 1 Nummer 1a gelten diese Vorgaben auch für die nach Abschnitt 3 zu beachtenden tarifvertraglichen Entlohnungsbedingungen. § 2b setzt die mit Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe c der Änderungsrichtlinie erfolgte Neufassung des Artikel 3 Absatz 7 Unterabsatz 2 der Entsenderichtlinie um und orientiert sich an der Struktur dieser Richtlinienvorschrift.

Satz 1 enthält den Grundsatz, dass Entsendezulagen auf die Entlohnung angerechnet werden können. Das gilt gemäß den Sätzen 2 und 3 nicht, soweit die Entsendezulage nicht als Gegenleistung für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gezahlt wird, sondern zum Ausgleich der Kosten, die ihm infolge des Arbeitseinsatzes in Deutschland entstehen. Satz 3 zählt exemplarisch die auch in Artikel 3 Absatz 7 Unterabsatz 2 der geänderten Entsenderichtlinie genannten Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung auf.

Satz 4 enthält eine unwiderlegliche Vermutung, die greift, wenn sich aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Arbeitsbedingungen nicht ergibt, welchem Zweck eine Entsendezulage dient. In diesem Fall wird vermutet, dass die Entsendezulage der Kostenerstattung dient. Dies hat zur Folge, dass die Entsendezulage nicht auf die in Deutschland vorgeschriebene Entlohnung angerechnet werden kann. Die Vermutung greift nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass in den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Arbeitsbedingungen geregelt ist, welchem Zweck die Entsendezulage dient und in welchem Umfang sie der Kostenerstattung oder anderen Zwecken dient. Die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Arbeitsbedingungen werden bei grenzüberschreitender Beschäftigung aufgrund der Vorgaben nach Artikel 8 der Rom I-Verordnung im Regelfall die nach dem Recht des Herkunftsstaates sein, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt ist. Entsprechend den Richtlinienvorgaben lässt Absatz 2 offen, in welcher Rechtsquelle (etwa Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Gesetz) die Präzisierung der Zwecke der Entsendezulage erfolgt.

Die Vorschrift gilt für Zulagen, die anlässlich des Einsatzes in Deutschland gezahlt werden und somit nicht für Zulagen, die aus anderen Gründen gezahlt werden, wie etwa Zulagen für gefährliche Arbeit, Arbeit an Feiertagen oder Sonntagen.

Zu Nummer 3

(Zu § 3)

Zu Buchstabe a

§ 3 enthält die Anordnung, welche nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärten oder durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erstreckten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Anwendung finden.

§ 3 wird dahingehend geändert, dass künftig auch außerhalb des Baugewerbes bundesweite Tarifverträge, die nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurden, auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Anwendung finden, soweit sie bestimmte Arbeitsbedingungen enthalten. Die mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) erfolgte Beschränkung der Anwendung allgemeinverbindlicher

Tarifverträge auf die Baubranche wird rückgängig gemacht. Das Gesetz vollzieht damit die Streichung der entsprechenden Branchenbegrenzung in Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1, 2. Spiegelstrich der Entsenderrichtlinie nach, der durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie geändert worden ist.

Die beiden Fallgruppen, allgemeinverbindliche Tarifverträge und Rechtsverordnungen, werden zur Verbesserung der Verständlichkeit der Vorschrift in zwei Nummern aufgeteilt. Dies ermöglicht zugleich in Vorschriften, die zwischen beiden Fallgruppen differenzieren, eine einfachere Verweisung.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge finden nach Satz 1 Nummer 1 Anwendung, soweit der Tarifvertrag Arbeitsbedingungen enthält, die in § 5 aufgelistet sind. Durch die Formulierung „soweit“ wird klargestellt, dass Arbeitsbedingungen nach § 5 auch dann auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Anwendung finden, wenn der allgemeinverbindliche Tarifvertrag weitere, nicht auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland anwendbare, Arbeitsbedingungen enthält.

Zu Buchstabe b

Der neue Satz 2 verweist auf die Regelungen für bestimmte Konstellationen der Arbeitnehmerüberlassung.

Zu Nummer 4

(Zu § 4)

§ 4 bezieht sich nur auf Rechtsverordnungen nach den §§ 7 und 7a, nicht aber auf allgemeinverbindliche Tarifverträge. Dies wird durch die infolge der neuen Strukturierung in § 3 möglich gewordene Inbezugnahme nur auf § 3 Satz 1 Nummer 2 klargestellt.

Zu Nummer 5

(Zu § 5)

Zu Buchstabe a und Buchstabe b

Mit den Buchstaben a und b wird die neue Arbeitsbedingung „Entlohnung“ in § 5 eingeführt. Die Änderungen setzen die durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Änderungsrichtlinie erfolgte Änderung des Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c der Entsenderrichtlinie um, soweit es um die in Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen geht. Die Arbeitsbedingung Mindestentgeltsätze in Nummer 1 wird beibehalten. Dies ist erforderlich, weil einzelne Vorschriften, wie etwa die Verordnungsermächtigungen nach den §§ 7 und 7a, weiterhin nur für Mindestentgeltsätze gelten.

Der Begriff der Mindestentgeltsätze in Satz 1 Nummer 1 wird präzisiert. Die nach der bisherigen Definition verbliebenen Unsicherheiten, wie viele Differenzierungen nach Qualifikation und Art der Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vom Begriff der Mindestentgeltsätze umfasst sind, werden beseitigt. Bisher bestand lediglich grundsätzlich Einigkeit, dass der Begriff der Mindestentgeltsätze nicht ganze Lohngitter erfasst (vgl. dazu auch BT-Drs. 16/10486, Seite 12, Zu § 5). Künftig gilt eine klare Begrenzung auf drei Lohnstufen. Für die Zahl der regionalen Differenzierungen gibt es weiterhin keine Grenze. Eine klare Bestimmbarkeit des Begriffs Mindestentgeltsätze ist insbesondere im Rahmen der Reichweite der Ermächtigungsgrundlagen in den §§ 7 und 7a sowie der Rechtsfolgenanordnung in § 8 und der Kontrollvorschriften des Abschnitts 6 relevant.

Die neu eingeführte Nummer 1a verweist auf die Definition der Entlohnung in § 2 Absatz 1 Nummer 1, sodass auch die Begriffsbestimmung in § 2a und die Vorgaben zur Anrechenbarkeit von Entsendezulagen nach § 2b maßgeblich sind.

Mindestentgeltsätze nach Satz 1 Nummer 1 und die neu aufgenommenen darüberhinausgehenden Entlohnungsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1a werden, wenn sie in bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelt sind, von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert. Dies ergibt sich aus dem Verweis in § 16 auf alle Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummern 1 bis 4. Der Verweis erfasst damit auch die neue Arbeitsbedingung nach Nummer 1a. Dementsprechend finden in diesen Fällen auch die Aufzeichnungspflichten nach § 19 Anwendung. Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland gelten dann außerdem die Meldepflichten nach § 18. Die Nichtgewährung von Mindestentgeltsätzen und darüberhinausgehenden Entlohnungsbedingungen, die in bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen enthalten sind, stellt nach § 23 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 8 Absatz 1 und 3 in Verbindung mit § 5 Satz 1 Nummer 1 und 1a eine Ordnungswidrigkeit dar. §§ 18, 19 und 23 Absatz 1 Nummer 1 verweisen aufgrund der mit diesem Gesetz vorgesehenen Änderungen auf die Reichweite der

Zuständigkeiten der Behörden der Zollverwaltung nach § 16. Dadurch wird die Akzessorietät der für die Kontrolle erforderlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten und der Ordnungswidrigkeitentatbestände zu den Kontrollaufgaben der Behörden der Zollverwaltung sichergestellt.

Zu Buchstabe c

Die Ergänzung der Worte „unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich“ gleicht den Wortlaut des mit dem Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmisbrauch vom 11. Juli 2019 (BGBl I S. 1066) eingeführten § 5 Satz 1 Nummer 4 an § 2 Absatz 1 Nummer 5 an. Die Ergänzung stellt ohne inhaltliche Änderung klar, dass auch tarifvertragliche Vorschriften, die Anforderungen an Unterkünfte enthalten, unabhängig davon zur Anwendung kommen können, ob der Arbeitgeber selbst die Unterkunft unmittelbar zur Verfügung stellt oder Dritte, wie zum Beispiel Makler oder Vermietungsgesellschaften, zwischenschaltet und die Unterkunft damit mittelbar zur Verfügung stellt. Auch § 5 Satz 1 Nummer 4 gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder von ihm zwischengeschaltete Dritte Personen für die Unterkunft eine Geldleistung von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer erhalten. Die Vorschriften über Anforderungen an die Unterkünfte finden somit beispielsweise auch Anwendung, wenn der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer eine Mietwohnung vermittelt.

Zu Buchstabe d

Die Änderung in Nummer 5 nimmt die neu in § 2 Absatz 2 eingefügte Nummer 8 in die Bezugnahme mit auf. Damit finden künftig Arbeitsbedingungen betreffend Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, welche die Voraussetzungen des § 2 Absatz 2 Nummer 8 in Verbindung mit § 2 Absatz 3 erfüllen, auch auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Anwendung, wenn sie in Tarifverträgen nach § 3 geregelt sind. Damit werden die für Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit § 2 Absatz 1 Nummer 8 und Absatz 2 umgesetzten Vorgaben der Änderungsrichtlinie auch für den Bereich der Tarifverträge nach § 3 umgesetzt.

Zu Nummer 6

(Zu § 6)

Zu Buchstabe a

Die bisher in Absatz 1 enthaltene Bereichsausnahme für Erstmontage- und Einbauarbeiten wird in § 6 gestrichen und stattdessen in § 24 geregelt. Sie wird dort mit weiteren im Rahmen der Umsetzung der Änderungsrichtlinie verbundenen Regelungen zum Anwendungsbereich des Gesetzes zusammengeführt.

Zu Buchstabe b

Der bisherige Absatz 2 wird zu Absatz 1. Der Verweis auf den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags wird an dieser Stelle gestrichen. An seine Stelle tritt eine einheitliche Regelung für alle Branchen in Absatz 10.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung infolge der Streichung des Absatzes 1.

Zu Buchstabe d

Absatz 8 wird infolge der Streichung des Absatzes 1 zu Absatz 7. Der neue Absatz 7 wird um die Tätigkeit des „Behandelns“ von Abfällen ergänzt. Die Ergänzung dient der Klarstellung. Das Behandeln von Abfällen ist auch derzeit von § 6 Absatz 8 umfasst, da es in der Kette der im Gesetz genannten Tätigkeiten zwischen Sammeln einerseits und Beseitigen bzw. Verwerten andererseits lediglich einen Zwischenschritt darstellt.

Zu Buchstabe e

Redaktionelle Folgeänderung infolge der Streichung des Absatzes 1.

Zu Buchstabe f

Der neue Absatz 10 sichert das Recht der Tarifvertragsparteien ab, den betrieblich-fachlichen Geltungsbereich ihrer Tarifverträge festzulegen. Bisher war das Recht zur tarifautonomen Bestimmung des Betriebsbegriffs nur für die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes gewährleistet. Die Beschränkung auf die Bautarifvertragsparteien hat sich unter Berücksichtigung der Tarifvertragspraxis als sachlich nicht gerechtfertigt erwiesen und wird auf

alle Branchen in § 6 ausgedehnt. Eine Sonderbehandlung der Baubranche ist auch mit Blick auf die mit der Änderungsrichtlinie erfolgte Aufgabe der entsprechenden Branchenbeschränkung in Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1, 2. Spiegelstrich der Entsenderrichtlinie nicht mehr angezeigt.

Zu Nummer 7

(Zu § 7)

Der neu angefügte Satz begrenzt die gegenständliche Reichweite der Verordnungsermächtigung des § 7. Mit dem Tarifaufstärkungsgesetz war die damalige Geltungsbereichsbeschränkung der Verordnungsermächtigung aufgehoben und das Verordnungsverfahren für alle Arbeitsbedingungen nach § 5 geöffnet worden, während im Gegenzug der Anwendungsbereich der allgemeinverbindlichen Tarifverträge auf die Baubranche zurückgeführt worden war.

Die mit Nummer 5 Buchstabe b) in § 5 eingefügte Arbeitsbedingung „Entlohnung“ wird aus Rücksicht auf die besonderen Rechtsfolgen nach § 8 Absatz 2 aus dem Verordnungsverfahren ausgenommen. Nach § 8 Absatz 2 sind Tarifverträge, die durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erstreckt sind, auch von Arbeitgebern einzuhalten, die nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes originär oder nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes aufgrund Allgemeinverbindlicherklärung an einen anderen Tarifvertrag gebunden sind. Der Gesetzgeber hat diese zwingende und durchgängige Wirkung der Rechtsverordnungen nach § 7 bei der Novellierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im Jahr 2009 ausdrücklich im Gesetz angeordnet (vgl. BT-Drs. 16/10486, Seite 13, Zu § 8, Zu Absatz 2) und sie im Rahmen des Tarifaufstärkungsgesetzes auch auf Rechtsverordnungen nach dem neu eingeführten § 7a angewendet.

Indem die Regelung die Verordnungsermächtigung weiterhin auf Mindestentgeltsätze, einschließlich Fälligkeitsregelungen und dazu geltender Ausnahmen, begrenzt, respektiert sie die Betätigungsfreiheit anderer Koalitionen beim Aushandeln und Festsetzen von Entlohnungsbedingungen und bringt sie in einen besonders schonenden Ausgleich mit den Zielen des § 1.

Zu Nummer 8

(Zu § 7a)

In Absatz 1 Satz 1 wird der Verweis auf § 6 Absatz 1 gestrichen. Der Verweis ist nicht mehr erforderlich. Der bisherige § 6 Absatz 1 wird mit diesem Gesetz gestrichen. Die Nichtanwendung von Arbeitsbedingungen in Verordnungen nach § 7a auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die von entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erbracht werden, deren Entsendedauer acht Tage nicht übersteigt, wird nunmehr durch § 24 Absatz 1 sichergestellt und genauer an die Vorgaben der Entsenderrichtlinie angepasst.

Nach Satz 1 wird ein neuer Satz eingefügt. Er enthält für Verordnungen nach § 7a dieselbe Regelung wie der mit Nummer 7 für Verordnungen nach § 7 an den dortigen Absatz 1 angefügte Satz.

Zu Nummer 9

(Zu § 8)

Zu Buchstabe a

In § 8 Absatz 1 werden die in § 3 erfolgten Änderungen nachvollzogen.

Absatz 1 stellt klar, dass Arbeitgeber mit Sitz im Inland und Ausland verpflichtet sind, die nach § 3 geltenden Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Absatz 1 gilt für alle Arbeitsbedingungen in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, die nach § 3 auch von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland einzuhalten sind. Durch den mit der Änderung vorgesehenen Verweis auf allgemeinverbindliche Tarifverträge nach § 3 Satz 1 Nummer 1 können die bisherigen qualifizierenden Zusätze entfallen. Die Beschränkung auf das Baugewerbe nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 und nach § 6 Absatz 2 gilt infolge der mit Nummer 3 erfolgten Änderungen in § 3 nicht mehr. Die gestrichene Beschränkung auf Arbeitsbedingungen nach § 5 ergibt sich bereits durch den Verweis des § 5 auf § 3.

§ 8 Absatz 1 gilt außerdem unverändert für alle Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen, die Grundlage einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a sind.

Zu Buchstabe b

Die Änderungen in § 8 Absatz 2 sind erforderlich, um die Aufgabe der Beschränkung auf das Baugewerbe in Teilen des bisherigen § 3 nachzuvollziehen.

Absatz 2 regelt zum einen das Verhältnis zwischen durch Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a erstreckten Tarifverträgen und anderen Tarifverträgen. Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a gehen vor.

Zum anderen übernimmt Absatz 2 für bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen von Tarifvertragsparteien die bereits in § 5 Absatz 4 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes angeordnete verdrängende Wirkung, soweit es – entsprechend den Vorgaben der Entsenderichtlinie – um urlaubskassenrelevante Vorschriften geht. Absatz 2 stellt damit klar, dass solche urlaubskassenrelevanten allgemeinverbindlichen bundesweit geltenden tariflichen Vorschriften auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland mit den Rechtswirkungen des § 5 Absatz 4 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes gelten und andere Tarifverträge hiervon nicht abweichen können.

Außerhalb der Anwendungsfälle des § 8 Absatz 2 gelten allgemeinverbindliche Tarifverträge für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland wie für Arbeitgeber mit Sitz im Inland mit den Maßgaben nach § 5 Absatz 4 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes.

Zu Buchstabe c

Absatz 3 regelt unter welchen Voraussetzungen im Falle der Arbeitnehmerüberlassung ein Verleiher die aufgrund des AEntG beim Entleiher geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen einhalten muss. Die Änderungen in Absatz 3 stellen sicher, dass die Rechtsfolgen des Absatz 3 für die Arbeitsbedingungen gelten, die aufgrund ihrer zentralen Bedeutung immer und unabhängig von einer anderweitigen tariflichen Bindung gemäß Absatz 2 einzuhalten sind. Für diese Arbeitsbedingungen ist für den Zeitraum des Verleihs auch die Verdrängung der ansonsten beim Verleiher geltenden Arbeitsbedingungen gerechtfertigt.

Zu Nummer 10

(Zu § 9)

§ 9 wird neu gefasst. Die Änderungen konzentrieren den besonderen Schutz, den tarifvertragliche Entlohnungsbedingungen erfahren, auf die durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erstreckten Tarifverträge. Die Änderung wahrt damit die Konsistenz zwischen der Einschätzung des Gesetzgebers, welche tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen so schutzbedürftig sind, dass sie durch das Instrument der Rechtsverordnung mit der Rechtswirkung des § 8 Absatz 2 auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem Geltungsbereich erstreckt werden können.

Zu Nummer 11

(Zu Abschnitt 4b)

Der neu eingefügte Abschnitt 4b enthält besondere Vorschriften für Situationen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zwar vorübergehend, aber für einen längeren Zeitraum in Deutschland beschäftigt werden. Der Abschnitt bestimmt, welche Arbeitsbedingungen in diesen Fällen unabhängig von dem ansonsten auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht über die in den Abschnitten 2 bis 4a hinaus geregelten Arbeitsbedingungen anzuwenden sind. Abschnitt 4b setzt Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b der Änderungsrichtlinie um, mit dem ein neuer Absatz 1a in Artikel 3 der Entsenderichtlinie eingefügt wurde. Abschnitt 4b richtet sich nur an Arbeitgeber mit Sitz im Ausland. Für dem deutschen Recht unterliegende Beschäftigungsverhältnisse gelten die in dem neuen Abschnitt geregelten Arbeitsbedingungen bereits aufgrund der jeweiligen gesetzlichen Anordnung.

Zu § 13b

§ 13b legt fest, ab welcher Beschäftigungsdauer Arbeitgeber mit Sitz im Ausland welche zusätzlichen inländischen Arbeitsbedingungen einhalten müssen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, dass Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sie länger als zwölf Monate in Deutschland beschäftigen, grundsätzlich alle Arbeitsbedingungen gewähren müssen, die in Deutschland in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Die zwölfmonatige Frist ist aus dem mit der Änderungsrichtlinie neu eingefügten Artikel 3 Absatz 1a übernommen.

Wie auch bei § 2 ist der Begriff der „Beschäftigung“ im Inland weit zu verstehen. Er umfasst jede vom Arbeitgeber veranlasste Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Deutschland und setzt nicht eine in Deutschland sozialversicherungspflichtige Beschäftigung voraus. Satz 2 stellt klar, dass dies auch für die in § 2 Absatz 2 genannten Fallkonstellationen der Arbeitnehmerüberlassung gilt.

Die Anordnung, dass die Arbeitsbedingungen unabhängig von dem ansonsten auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht zu gewährleisten sind, stellt sicher, dass diese Arbeitsbedingungen auch von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland einzuhalten sind und übernimmt die Vorgabe aus Artikel 3 Absatz 1a Unterabsatz 1 der geänderten Entsenderichtlinie.

Entsprechend dem Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie erfasst Absatz 1 „Arbeitsbedingungen“ und somit arbeitsrechtliche Vorschriften. Nicht erfasst sind mit dem Beschäftigungsverhältnis in Verbindung stehende Vorschriften aus anderen Rechtsbereichen wie insbesondere steuerrechtliche Vorschriften und entsprechend Erwägungsgrund 21 der Entsenderichtlinie sozialversicherungsrechtliche Vorschriften.

Nach Absatz 1 Satz 1 finden über den Katalog des § 2 hinaus – mit Ausnahme der in Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 genannten Vorschriften – alle in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen Anwendung. Arbeitsbedingungen im Sinne dieses Gesetzes und der geänderten Entsenderichtlinie sind insbesondere:

- der Entgeltfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an Feiertagen; nicht erfasst ist hingegen der Entgeltfortzahlungsanspruch an Krankheitstagen, da die Lohnfortzahlung an Krankheitstagen nach dem Verständnis der Entsenderichtlinie nach den sozialversicherungsrechtlichen Koordinierungsverordnungen der Europäischen Union nicht an das Arbeitsrecht, sondern an das Sozialversicherungsrecht anknüpft,
- Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz; nicht erfasst sind wegen der Beschränkung auf arbeitsrechtliche Ansprüche hingegen die Ansprüche auf Elternzeit,
- Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Pflegezeiten nach dem Familienpflegezeitgesetz und dem Pflegezeitgesetz,
- Vorschriften über die Aufwandsersatzung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach den §§ 670, 675 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in analoger Anwendung auch über die in § 2 Absatz 3 genannten Fallkonstellationen hinaus,
- die Vorschriften über die deliktische Haftung im Arbeitsverhältnis.

Nach Absatz 1 Satz 1 finden die in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen Anwendung. Für langzeitinlandsbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind alle nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes allgemeinverbindlichen Tarifverträge einzuhalten, unabhängig von ihrer bundesweiten Geltung.

Absatz 1 Satz 1 setzt die Vorgaben des mit der Änderungsrichtlinie eingeführten Artikel 3 Absatz 1a Unterabsatz 1, 2. Spiegelstrich in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 8 der geänderten Entsenderichtlinie durch die Anordnung des Beschäftigungsortsprinzips um. Nach der Richtlinie und der Rechtsprechung des Gerichtshofs finden allgemeinverbindliche Tarifverträge auf Dienstleistungserbringer nur Anwendung, wenn die Gleichbehandlung mit den nationalen Unternehmen im Aufnahmestaat sichergestellt ist. Gleichbehandlung in diesem Sinne setzt nach dem durch die Änderungsrichtlinie redaktionell geänderten Artikel 3 Absatz 8 Unterabsatz 3 der Entsenderichtlinie voraus, dass nationale Unternehmen im Aufnahmestaat in einer vergleichbaren Lage am betreffenden Ort oder in der betreffenden Sparte denselben Anforderungen unterworfen sind, wie Unternehmen mit Sitz im

Ausland und wenn sie dieselben Anforderungen mit derselben Wirkung erfüllen müssen. Um die Gleichbehandlung am betreffenden Arbeitsort sicherzustellen, ordnet Absatz 1 Satz 1 an, dass – wie für Tarifverträge nach § 3 in § 8 Absatz 1 vorgeschrieben ist – die im Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen einzuhalten sind.

Anders als bei kurzfristigeren Entsendungen ist es bei Langzeitsendungen gerechtfertigt, Arbeitgebern mit Sitz im Ausland auch die Anwendung der am Arbeitsort geltenden allgemeinverbindlichen regionalen Tarifverträge aufzuerlegen. Erwägungsgrund 9 der Änderungsrichtlinie erkennt an, dass bei langzeitentsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine enge Verbindung mit dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaates besteht. In dieser engen Verbindung besteht ein sachlicher Grund dafür, den Arbeitgeber mit Sitz im Ausland so zu behandeln wie einen Arbeitgeber, der am Ort des Arbeitseinsatzes seinen Betriebssitz hat.

Die zusätzlich geltenden, nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes allgemeinverbindlichen, Tarifverträge gelten wie im Falle der nach § 3 anwendbaren bundesweiten Tarifverträge im Einklang mit dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland mit denselben Wirkungen wie für inländische Arbeitgeber.

Die nach Artikel 5 der Durchsetzungsrichtlinie von den Mitgliedstaaten vorzuhaltende einzige offizielle nationale Website wird künftig auch die nach Absatz 1 einzuhaltenden Arbeitsbedingungen darstellen müssen.

Satz 1 Nummer 1 und 2 nehmen bestimmte Arbeitsbedingungen vom Anwendungsbereich des Absatzes 1 aus und übernehmen damit die Vorgaben des Unterabsatz 2 in dem von der Änderungsrichtlinie eingefügten Artikel 3 Absatz 1a der Entsenderichtlinie. Aufgrund der Nummer 1 finden Vorschriften, die den Bestand des Vertragsverhältnisses als solches betreffen, keine Anwendung. Das betrifft insbesondere die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Vertragsschluss, die Anforderungen an die Befristung von Arbeitsverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und kündigungsschutzrechtliche Vorschriften nach dem Kündigungsschutzgesetz und andere spezialgesetzliche Kündigungsschutzvorschriften wie etwa im Mutterschutzgesetz oder im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Des Weiteren sind die mit der Vertragsbeendigung verbundenen Wettbewerbsverbote vom Anwendungsbereich des Absatzes ausgenommen. Nummer 1 präzisiert daher gegenüber dem Wortlaut der geänderten Entsenderichtlinie, dass sich die Ausnahme nur auf Vorschriften über nachvertragliche Wettbewerbsverbote bezieht. Aufgrund der Nummer 2 finden Vorschriften über die betriebliche Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) keine Anwendung.

Zu Absatz 2

Absatz 2 legt fest, unter welchen Voraussetzungen der Zeitraum, ab dem die Rechtsfolgen des Absatz 1 eingreifen, über zwölf Monate hinaus verlängert werden kann. Er setzt damit die Vorgaben des dritten Unterabsatzes des neuen Artikel 3 Absatz 1a der Entsenderichtlinie um. Voraussetzung für eine Verlängerung ist, dass der Arbeitgeber eine in Satz 2 näher ausgestaltete Mitteilung abgibt.

Die Mitteilung ist gegenüber den Behörden der Zollverwaltung abzugeben.

Der Zweck der Erhebung der personenbezogenen Daten aus den Mitteilungen nach § 13b Absatz 2 besteht in rechtmäßiger Weise in der Entgegennahme der Mitteilung und der Bestätigung des Eingangs zum Nachweis der Abgabe der Mitteilung. Eine Prüfung auf Vollständigkeit und Richtigkeit findet durch die zuständigen Behörden nicht statt, da die Mitteilung ausschließlich schuldrechtliche Wirkung im Arbeitsverhältnis entfaltet.

Die Mitteilung ist in Textform gemäß § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) abzugeben. § 126b BGB setzt voraus, dass die Erklärung in Schriftzeichen lesbar abgegeben, die Urheberschaft angegeben und ihr räumlicher Abschluss erkennbar ist. Einer eigenhändigen Unterschrift bedarf es nicht (BT-Drs. 14/4987, S. 19). Auch eine Mitteilung in elektronischer Form ist möglich. Die Formvorschrift trägt damit der Tatsache Rechnung, dass der Dienstleistungserbringer seinen Sitz im Ausland hat und erlaubt eine Abgabe der Mitteilung unter Berücksichtigung moderner Kommunikationsmittel.

Satz 2 legt fest, welche inhaltlichen Anforderungen die nach Satz 1 abzugebende Mitteilung erfüllen muss. Die Mitteilung muss zum einen die Angaben enthalten, die erforderlich sind, um die Identität der von der Mitteilung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu identifizieren und zum anderen die Gründe, warum die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über zwölf Monate hinaus im Inland beschäftigt werden muss und die zu erwartende Beschäftigungsdauer.

Liegt eine Meldung in Einklang mit den Anforderungen nach Absatz 2 vor, so verlängert sich der Zeitraum, ab dem die zusätzlichen Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 Anwendung finden, automatisch auf 18 Monate. Einer Entscheidung der in Satz 2 genannten Behörden bedarf es hierzu nicht.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, vor Ablauf einer zwölfmonatigen Entsendedauer eine Mitteilung abzugeben. Gibt er keine Mitteilung ab, so gelten automatisch nach zwölf Monaten die in Absatz 1 bestimmten Rechtsfolgen. Gleiches gilt, wenn die Mitteilung nicht die in Satz 2 niedergelegten Anforderungen erfüllt.

Zu den Absätzen 3 und 4

Absatz 3 und 4 enthalten Ermächtigungen zum Erlass von Rechtsverordnungen. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, künftig die ausschließliche elektronische Übermittlung der Mitteilungen zuzulassen und die Anforderungen an die Empfangsbestätigung zu regeln. Die Verordnungsermächtigung zur Bestimmung der zuständigen Behörde wird anlehnd an § 18 Absatz 6 geschaffen, um erforderlichenfalls einer einzelnen Stelle innerhalb der Zollverwaltung die Aufgabenwahrnehmung zu übertragen.

Zu § 13c

§ 13c enthält Angaben zur Berechnung der für § 13b maßgeblichen Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Deutschland. Die Vorschrift unterscheidet nach den möglichen Fallkonstellationen zwischen Inlandsbeschäftigungen zur Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen (Absatz 1), im Rahmen einer Tätigkeit innerhalb einer Unternehmensgruppe (Absatz 2) und im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung (Absatz 3). Die Vorschrift berücksichtigt damit die Vorgabe in dem durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b der Änderungsrichtlinie neu in Artikel 3 der Entsenderichtlinie eingeführten Absatz 1a. Die Richtlinienvorschrift knüpft die Beschäftigungsdauer an die „Entsendungsdauer“ an. § 13c differenziert nach den verschiedenen Entsendekonstellationen. Absatz 4 enthält Vorgaben für sonstige Fälle der Inlandsbeschäftigung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 stellt zur Berechnung der Beschäftigungsdauer die Verbindung zu den Dienst- oder Werkverträgen her, in deren Rahmen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in Deutschland eingesetzt wird. Der Einsatz im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen ist der Grundfall der Entsendung nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Entsenderichtlinie.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält Vorgaben zur Berechnung der Beschäftigungsdauer, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in einem inländischen Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt werden oder in einem im Inland belegenen Unternehmen, das mit dem Arbeitgeber im Sinne von § 15 des Aktiengesetzes verbunden ist. Eine solche Verbindung liegt auch vor, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem im Inland belegenen Unternehmen ein Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag nach § 291 oder ein anderer Unternehmensvertrag nach § 292 des Aktiengesetzes besteht. In diesen Fällen, in denen nicht zwingend eine Dienst- oder Werkleistung durch den Arbeitgeber in Deutschland im Vordergrund steht, ist die Dauer der Entsendung durch die Dauer des Einsatzes für den Betrieb oder das verbundene Unternehmen des Arbeitgebers in Deutschland maßgeblich.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Berechnung der Beschäftigungsdauer, wenn bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland beschäftigte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Deutschland eingesetzt werden. Bei der grenzüberschreitenden Überlassung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers an einen Entleiher in Deutschland ist die Dauer des Entsendevorgangs durch den konkreten Überlassungsvertrag gekennzeichnet, an Satz 1 anknüpft. Setzt hingegen ein Entleiher mit Sitz im Ausland eine entliehene Arbeitnehmerin oder einen entliehenen Arbeitnehmer in Deutschland ein, um mit dieser oder diesem eine Dienstleistung zu erbringen, so ist der Entleiher in einer mit dem Arbeitgeber in Absatz 1 vergleichbaren Situation, die nach dem durch Nummer 1 neu eingefügten § 2 Absatz 2 nunmehr klar erfasst ist. Die Beschäftigungsdauer ist hier durch die Dauer der Dienst- oder Werkleistungserbringung im Inland durch die Leiharbeiterin oder den Leiharbeiter gekennzeichnet. Satz 2 verweist deshalb für die Berechnung der Beschäftigungsdauer auf Absatz 1.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt, wie in den Fallkonstellationen der Absätze 1 bis 3 bei einer zeitweisen Unterbrechung der Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Deutschland zu verfahren ist. Sofern die Inlandsbeschäftigung nur unterbrochen und nicht beendet ist, beginnt die Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht von vorne. Das gilt unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis während der Unterbrechung ruht. Unterbrechungszeiten, bei denen das Arbeitsverhältnis nicht ruht, werden für die Beschäftigungsdauer mitgezählt, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht in dieser Zeit eine Arbeitsleistung im Ausland erbringt. Mitgerechnet werden daher zum Beispiel Unterbrechungen aufgrund von Feiertagen, Wochenendzeiten, arbeitsfreie Tage bei Teilzeitarbeitsverhältnissen, Krankheitstage, Urlaub oder Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entgeltfortzahlung. Zeiten, in denen die gegenseitigen Pflichten der Arbeitsvertragsparteien ruhen, wie etwa Mutterschutzzeiten, Elternzeiten oder unbezahlter Sonderurlaub, werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt; die Beschäftigungszeit wird aber nach Beendigung des Ruhenstatbestandes unter Berücksichtigung der vor dem Ruhenszeitraum bereits zurückgelegten Zeiten weitergezählt.

Zu Absatz 5

Absatz 5 bestimmt, dass die Beschäftigungszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im unmittelbaren zeitlichen Anschluss an einen Einsatz nach den Abätzen 1 bis 3 weiter in einer der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Konstellationen in Deutschland beschäftigt werden, zusammenzurechnen sind. Dabei ist es nicht erheblich, ob die Anschlussbeschäftigung in derselben Fallkonstellation erfolgt oder ob sich verschiedene Konstellationen aneinander anschließen, zum Beispiel indem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, der oder die zunächst in einem verbundenen Unternehmen nach Absatz 3 in Deutschland beschäftigt wurde, anschließend im Sinne von Absatz 1 unmittelbar für ihren oder seinen Arbeitgeber zur Dienstleistungserbringung in Deutschland beschäftigt wird.

Eine Beschäftigung im Inland findet unmittelbar im Anschluss an eine vorangegangene Inlandsbeschäftigung insbesondere dann statt, wenn zwischen beiden Beschäftigungen keine Beschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in einem anderen Mitgliedstaat liegt.

Zu Absatz 6

Absatz 6 enthält Vorgaben zur Berechnung der Beschäftigungsdauer in Fällen der Inlandsbeschäftigung, die nicht unter die Absätze 1 bis 3 fallen. Hierbei kommt es auf die Zeit der ununterbrochenen Beschäftigung in Deutschland an. Die Absätze 4 und 5 gelten hier nicht, da die verbindende Klammer der Werk- oder Dienstleistung oder der Beschäftigung bei einem Betrieb des Arbeitgebers im Inland oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen oder des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags bei Überlassung an einen inländischen Entleiher nicht existiert.

Zu Absatz 7

Absatz 7 stellt sicher, dass die Vorschriften zur Berechnung der Beschäftigungszeit nicht durch Rotation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf demselben Arbeitsplatz umgangen werden können. Er setzt damit den mit Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b der Änderungsrichtlinie eingeführten Artikel 1 Absatz 3a Unterabsatz 4 und 5 um. Erwägungsgrund 11 der Änderungsrichtlinie stellt klar, dass eine Umgehung der Vorschriften über die Langzeitentsendung durch die Zusammenrechnung von Entsendungen verschiedener Arbeitnehmer auf den gleichen Arbeitsplatz verhindert werden muss. Anders als bei Absatz 5 kommt es hier nicht darauf an, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die oder der einen anderen Arbeitnehmer auf demselben Arbeitsplatz ersetzt, im unmittelbaren zeitlichen Anschluss im Inland beschäftigt wird. Eine Zusammenrechnung erfolgt auch, wenn zwischen den beiden Einsätzen eine zeitliche Lücke besteht. Entscheidend ist, dass der Einsatz auf demselben Arbeitsplatz erfolgt. Erfolgen mehrere Ersetzungen auf demselben Arbeitsplatz hintereinander gestaffelt, werden bei jeder neu eingesetzten Arbeitnehmerin bzw. jedem neu eingesetzten Arbeitnehmer die Beschäftigungszeiten aller zuvor auf dem Arbeitsplatz eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinzuaddiert. War zum Beispiel auf einem Arbeitsplatz zunächst ein Arbeitnehmer zehn Monate eingesetzt, der dann für neun Monate von einer Arbeitnehmerin ersetzt wurde, so werden bei Berechnung der Beschäftigungsdauer eines dritten Arbeitnehmers, der anschließend auf dem gleichen Arbeitsplatz eingesetzt wird, 19 Monate hinzugerechnet.

Zu Nummer 12

(Zu § 15)

Zu Buchstabe a

Satz 1 wird neu gefasst. Mit der Ergänzung des § 13b in der Liste der Verpflichtungen, auf deren Erfüllung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland in Deutschland klagen können, wird der Gerichtsstand in Deutschland auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen begründet, die nach Abschnitt 4b bei Langzeitsendungen anwendbar sind. Damit wird entsprechend den Anforderungen des Artikel 5 Absatz 3 der Entsenderichtlinie in der durch Artikel 1 Nummer 4 der Änderungsrichtlinie geänderten Fassung sichergestellt, dass diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geeignete Verfahren zur Verfügung stehen, um die sich aus der Entsenderichtlinie ergebenden Verpflichtungen in Deutschland durchzusetzen.

Zu Buchstabe b

Der Verweis in Satz 2 wird korrigiert, in dem die mit Artikel 6 Nummer 4 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes erfolgte Ergänzung eines Satzes in § 5 im Verweis berücksichtigt wird.

Zu Nummer 13

(Zu § 15a)

Der neu eingefügte § 15a begründet in grenzüberschreitenden Konstellationen besondere Unterrichtungspflichten des Entleiher gegenüber dem Verleiher. Damit wird gewährleistet, dass der Verleiher als Arbeitgeber der grenzüberschreitend eingesetzten Arbeitnehmerin oder des grenzüberschreitend eingesetzten Arbeitnehmers die notwendigen Informationen erhält, um die im deutschen Recht vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen einhalten zu können.

Zu Absatz 1

Absatz 1 gilt in Fällen, in denen der Verleiher seine Arbeitnehmerin oder seinen Arbeitnehmer nicht selbst grenzüberschreitend nach Deutschland verleiht, sondern erst der Entleiher mit Sitz im Ausland die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in Deutschland einsetzt. In diesen Fällen stellt die Unterrichtungspflicht nach Absatz 1 sicher, dass der Verleiher davon Kenntnis erlangt, dass die oder der von ihm verliehene Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in Deutschland eingesetzt wird und somit die nach deutschem Recht einschlägigen Rechtsvorschriften zu beachten sind. Die Unterrichtungspflicht des Entleiher greift ein, sobald der Entleiher die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet. Die Unterrichtungspflicht ist vor Beginn der Beschäftigung zu erfüllen. Die Unterrichtung muss in Textform im Sinne von § 126b BGB erfolgen. § 126b setzt voraus, dass die Erklärung in Schriftzeichen lesbar abgegeben, die Urheberschaft angegeben und ihr räumlicher Abschluss erkennbar ist. Einer eigenhändigen Unterschrift bedarf es nicht (BT-Drs. 14/4987, S. 19). Die Textform nach § 126b BGB ist für den Unterrichtungszweck ausreichend. Der Gesetzgeber hat bei Einführung der Textform gerade Fälle im Blick gehabt, in denen der Zweck der Schriftform in erster Linie darin besteht, den Empfänger der Erklärung über bestimmte Sachverhalte zu informieren, die gegebenenfalls eine rechtliche Reaktion seinerseits erfordern (BT-Drs. 14/4987, S. 19).

Absatz 1 setzt den neuen dritten Unterabsatz in Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c der Entsenderichtlinie um, der durch Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe c der Änderungsrichtlinie eingefügt wurde.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet Entleiher dazu, Verleiher mit Sitz im Ausland über die beim Entleiher geltenden Arbeitsbedingungen zu unterrichten. Der Anwendungsbereich der Unterrichtungspflicht ist breiter als in Absatz 1. Sie soll in allen Fällen, in denen ein grenzüberschreitendes Element vorliegt und der Verleiher nicht mit der deutschen Rechtsordnung vertraut ist, sicherstellen, dass der Verleiher die notwendigen Informationen erhält, um die Gleichbehandlung der Leiharbeiterin oder des Leiharbeitnehmers nach Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, Seite 9) zu gewährleisten. Absatz 2 Satz 2 stellt sicher, dass die Information dem Verleiher vor Beginn der Beschäftigung der Leiharbeiterin oder des Leiharbeitnehmers in Deutschland vorliegt. Absatz 2 Satz 3 schließt eine Unterrichtungspflicht aus, wenn sie nicht erforderlich ist, weil eine unter Nutzung der Öffnung in Artikel 5

der Richtlinie 2008/104/EG in § 8 Absatz 2 und Absatz 4 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorgesehene Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz eingreift und der Verleiher keine Informationen über die beim Entleiher geltenden Arbeitsbedingungen benötigt. Absatz 2 setzt den mit Artikel 2 Buchstabe b der Änderungsrichtlinie neu eingefügten Artikel 3 Absatz 1b der Entsenderichtlinie um. Die Entsenderichtlinie geht davon aus, dass das besondere Informationsbedürfnis in Fällen besteht, in denen Leiharbeiterinnen oder Leiharbeiter vom Verleiher grenzüberschreitend verliehen oder vom Entleiher grenzüberschreitend eingesetzt werden. Absatz 2 knüpft deshalb an den Sitz des Verleihers im Ausland an. Die Unterrichtung muss wie im Falle des Absatz 1 in Textform im Sinne von § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgen.

Zu Nummer 14

(Zu § 18)

Die Meldepflicht wird auf die Fälle konzentriert, in denen die Behörden der Zollverwaltung nach § 16 zuständig sind.

Zu Nummer 15

(Zu § 19)

Zu Buchstabe a

Durch die Erweiterung der Prüfzuständigkeit der Zollverwaltung auf zusätzliche Entlohnungsbestandteile ist die Einführung zusätzlicher Aufzeichnungspflichten erforderlich, um eine Prüfung der Einhaltung der zu gewährenden Entlohnung effektiv durchführen zu können. Die Behörden der Zollverwaltung prüfen künftig aufgrund der mit Nummer 5 Buchstabe b) in § 5 Satz 1 neu eingefügten Nummer 1a in Verbindung mit § 16 künftig alle in bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelten „Entlohnungsbedingungen“. Zu den Entlohnungsbedingungen zählen nach dem mit Nummer 2 neu eingefügten § 2a auch Zuschläge, die bei Vorliegen besonderer Tatbestandsvoraussetzungen zu zahlen sind. Aufgrund dieser Vorschriften prüfen die Behörden der Zollverwaltung künftig zum Beispiel, ob die im Baugewerbe nach § 6 des allgemeinverbindlichen Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe für bestimmte Tätigkeiten vorgeschriebenen Erschwerniszuschläge gezahlt worden sind.

Der Arbeitgeber ist bisher verpflichtet Beginn, Ende und Dauer der jeweiligen Arbeitsstunden aufzuzeichnen, soweit stundenbezogene Zuschläge (z. B. Überstundenzuschläge) zu gewähren sind. Soweit darüber hinaus Zuschläge zu gewähren sind, die von weiteren Voraussetzungen abhängen (z. B. Erschwerniszuschläge), sind künftig Beginn, Ende und Dauer der betreffenden Tätigkeiten und die anspruchsbegründenden Tatsachen ebenfalls aufzuzeichnen.

Als Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitgeber seiner Aufzeichnungspflicht nachkommen muss, sieht der Gesetzentwurf weiterhin einen Zeitraum von längstens sieben Tagen vor. Damit wird zugleich den Erfordernissen einer effektiven Kontrolle als auch den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nach Flexibilität Rechnung getragen.

Im Rahmen der Neufassung wird zugleich der Anwendungsbereich der Pflichten nach Absatz 1 klarer an die Reichweite der Zuständigkeiten der Behörden der Zollverwaltung geknüpft. Dazu verweist Absatz 1 auf § 16.

Zu Buchstabe b

Die Pflicht zur Bereithaltung von Unterlagen wird durch die Änderung in den Absatz 2 auf die Fälle konzentriert, in denen die Behörden der Zollverwaltung nach § 16 zuständig sind.

Zu Buchstabe c

Der Gegenstand der Verordnungsermächtigung in Absatz 4 wird um die neu in Absatz 1 eingeführte Aufzeichnungspflicht erweitert. Dies ist erforderlich, damit das Bundesministerium der Finanzen auch diese Aufzeichnungspflichten unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der Kontrollpraxis anpassen kann.

Zu Nummer 16

(Zu § 23)

Nach den in § 23 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 Nummer 1 und 2 niedergelegten Voraussetzungen ist die Nichtgewährung einer Arbeitsbedingung nach § 8 Absatz 1 oder Absatz 3 und die Beauftragung von Nachunternehmern, die eine solche Arbeitsbedingung nicht gewähren, eine Ordnungswidrigkeit. Die Änderungen stellen die inhaltliche Reichweite des Tatbestandes dieser Ordnungswidrigkeiten klar. Eine Ordnungswidrigkeit liegt nur im Falle der Nichtgewährung einer Arbeitsbedingung vor, die von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird. Dies sind die in § 16 genannten Arbeitsbedingungen. Die Erweiterung der Zuständigkeiten der Zollverwaltung in § 16 wirkt sich daher auch hier aus. Künftig ist auch die Nichtgewährung von Entlohnungsbedingungen in bundesweit geltenden allgemeinverbindlichen Tarifverträgen im Sinne von § 5 Satz 1 Nummer 1 und 1a in Verbindung mit § 3 Satz 1 Nummer 1 eine Ordnungswidrigkeit. Im Ergebnis wurden schon bisher nur die Nichtgewährung der von den Behörden der Zollverwaltung kontrollierten Arbeitsbedingungen verfolgt, weil nach § 23 Absatz 4 die Behörden der Zollverwaltung für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeiten zuständig sind und sie nur im Rahmen ihrer nach § 16 begründeten Zuständigkeit tätig werden konnten. Dies wird jetzt schon im Tatbestand der betreffenden Normen klargestellt.

Zu Nummer 17

(Zu den §§ 24, 25, 26 und 27)

Zu § 24

§ 24 erhält einen neuen Regelungsgegenstand. Der Regelungsgegenstand des bisherigen § 24 hat sich erledigt.

Der neu gefasste § 24 schließt für bestimmte Tätigkeiten, die nach der Entsenderichtlinie ausdrücklich von den nationalen Entsendevorschriften auszunehmen sind oder die typischerweise nicht mit der Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung in Deutschland verbunden sind, die Anwendung von Arbeitsbedingungen nach dem AEntG aus.

Zu Absatz 1

Absatz 1 setzt die in Artikel 3 Absatz 2 der Entsenderichtlinie zwingend vorgeschriebene Ausnahme für Erstmontage- und Einbauarbeiten um, bei denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht länger als acht Tage im Inland beschäftigt ist. Die entsprechende Ausnahme war bisher in § 6 Absatz 1 umgesetzt. Mit dem neuen Standort und der Erweiterung ist gewährleistet, dass die nach der Entsenderichtlinie vorgeschriebene Ausnahme vollumfänglich alle entlohnungs- und urlaubsrelevanten Vorschriften erfasst und bei der Berechnung des Acht-Tage-Zeitraums entsprechend der Richtlinienvorgabe auf den Jahreszeitraum abgestellt wird. Über § 2 Absatz 1 Nummer 1 ist auch ein Mindestlohn nach der Lohnuntergrenzenverordnung nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von der Ausnahme erfasst. Satz 2 enthält die schon bisher in Umsetzung der entsprechenden Vorgabe in Artikel 3 Absatz 2 der Entsenderichtlinie geregelte Rückausnahme für das Baugewerbe.

Zu Absatz 2

Absatz 2 nimmt Fälle der Inlandsbeschäftigung aus, die üblicherweise nicht mit der Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung des im Ausland ansässigen Arbeitgebers gegenüber Dritten verbunden sind. So erfasst die Regelung zum Beispiel den Fall, in dem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus dem Ausland anreist, um in Deutschland eine Fachmesse zu besuchen. Die Regelung gewährleistet durch die weiteren Voraussetzungen, dass die Ausnahmen nur greifen, wenn im konkreten Einzelfall die betreffenden Arbeitnehmer tatsächlich nicht im Rahmen einer Werk- oder Dienstleistung tätig werden. Auf die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern finden die Ausnahmen nur Anwendung, wenn ein Entleiher mit Sitz im Ausland von ihm entlehnte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt und keine grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland vorliegt.

Die Konzeption des Gesetzes mit der Anwendung auf alle Fälle der Inlandsbeschäftigung in Kombination mit den in Absatz 2 geregelten Ausnahmen gewährleistet das nach Artikel 5 Absatz 4 und 5 der Entsenderichtlinie in der Fassung, die er durch Artikel 1 Nummer 4 der Änderungsrichtlinie erhalten hat, vorgeschriebene Schutzniveau. Artikel 5 Absatz 4 und 5 der geänderten Entsenderichtlinie schreiben vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer, deren Arbeitgeber fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck einer Entsendung erweckt haben, mindestens durch die in der Entsenderichtlinie vorgeschriebenen Bedingungen geschützt werden. Das ist durch die weitgehende Anwendung des Gesetzes auf alle Inlandsbeschäftigten gewährleistet. Aufgrund der in Absatz 2 genannten Voraussetzungen können fälschliche oder betrügerisch vorgetäuschte Entsendungen nicht unter die Ausnahmetatbestände fallen.

Zu Nummer 1

Bei den in Nummer 1 genannten Tätigkeiten erbringen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Regelfall keine Dienstleistungen gegenüber Dritten. Sie werden für und im Interesse ihres Arbeitgebers tätig. Entscheidend ist, dass die Besprechungen und Verhandlungen für den Arbeitgeber und nicht als Dienstleister für Dritte durchgeführt werden.

Zu Nummer 2

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland im Sinne von Nummer 2 eine Messe besuchen, werden ebenfalls nur im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses für ihren Arbeitgeber tätig, ohne für den Arbeitgeber eine Dienstleistung gegenüber Dritten zu erbringen. Der zweite Halbsatz stellt klar, dass Tätigkeiten, die dem Messebau zuzurechnen sind und daher schon die Grundvoraussetzung des Ausnahmekatalogs nicht erfüllen, nicht unter die Ausnahme fallen. Messebauleistungen sind nach der Wertung des § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes besonders missbrauchsanfällig und können bereits deshalb nicht aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden.

Zu Nummer 3

Nummer 3 betrifft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für ihren Arbeitgeber in Deutschland einen Unternehmensteil gründen. Auch diese Ausnahme setzt voraus, dass der Arbeitnehmer nicht im Rahmen einer Werk- oder Dienstleistung tätig wird, die der Arbeitgeber für einen Dritten erbringt. So würden zum Beispiel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines ausländischen Unternehmensberaters, die für einen Mandanten im Inland notwendige Handlungen für die Gründung vornehmen, von Nummer 3 nicht erfasst, weil sie hier eine Dienstleistung für den Arbeitgeber gegenüber Dritten erbringen.

Zu Nummer 4

Nummer 4 erfasst Fälle einer konzerninternen Entsendung im Sinne des Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe b der Entsenderichtlinie, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in dem verbundenen Unternehmen lediglich zum Zweck der Weiterbildung eingesetzt wird und es sich um eine Fachkraft im Sinne des Teil 2 der Beschäftigungsverordnung handelt.

Die Ausnahmen nach den Nummern 1 bis 4 greifen nur ein, wenn die Beschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Inland vorübergehend erfolgt. Wann eine vorübergehende Beschäftigung vorliegt, wird im letzten Satz des Absatz 2 definiert.

Zu § 25

§ 25 enthält Übergangsvorschriften für die Anwendung der Vorschriften des Abschnitt 4b auf Inlandsbeschäftigungen, die bei Inkrafttreten dieses Artikelgesetzes bereits begonnen haben.

Vor Inkrafttreten des Gesetzes zurückgelegte Beschäftigungszeiten werden gemäß Satz 2 im Wege der tatbestandlichen Rückanknüpfung mitgezählt. Satz 1 stellt klar, dass die Rechtsfolgen der Langzeitentsendung aber – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen einer Langzeitentsendung – frühestens ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens Anwendung finden. Satz 3 trägt der Tatsache Rechnung, dass Arbeitgeber mit Sitz im Ausland vor Inkrafttreten des Gesetzes keine Mitteilung nach § 13b Absatz 2 zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer, nach der die Vorschriften des Abschnitts 4b zur Anwendung kommen, abgeben können. Für Inlandsbeschäftigungen, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnen haben, wird die Abgabe der Mitteilung nach § 13b Absatz 2 fingiert mit der Folge, dass die Arbeitsbedingungen nach § 13b Absatz 2 erst nach 18 Monaten Beschäftigungsdauer im Inland gelten, wobei die Beschäftigungszeiten vor Inkrafttreten des Gesetzes nach Satz 2 mitzuzählen sind.

Zu § 26

§ 26 stellt sicher, dass am Tag des Inkrafttretens des Gesetzes bereits allgemeinverbindliche Tarifverträge des Baugewerbes, die Mindestentgeltsätze regeln, hinsichtlich der Rechtsfolgen des § 8 Absatz 2 und des § 9 sowie

der zivilrechtlichen Durchsetzung nach Abschnitt 5 unverändert fortgelten. Im Baugewerbe nutzen derzeit die Tarifvertragsparteien des Elektrohandwerks die bisherige Möglichkeit, dass im Baugewerbe nach dem Tarifvertragsgesetz bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge über Mindestentgeltsätze dieselben Rechtswirkungen wie Rechtsverordnungen nach den §§ 7 und 7a haben. Künftig gelten nach dem Tarifvertragsgesetz allgemeinverbindliche bundesweite Tarifverträge zwar in allen Branchen auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, allerdings nicht mehr mit allen Rechtswirkungen, die Rechtsverordnungen nach den §§ 7 und 7a haben. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes erhalten deshalb die Möglichkeit, sich auf die geänderte Rechtslage einzustellen. Für Mindestlohtarifverträge nach Ablauf der Übergangsfrist können sie die Rechtsfolgen des § 8 Absatz 2 und des § 9 sowie die Anwendung der Vorschriften des Abschnitts 5 durch einen Antrag auf Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erreichen.

Zu § 27

Nach § 27 gilt das AEntG im Straßenverkehrssektor in der Fassung vom 18. Juli 2017 fort. Absatz 1 setzt damit die Vorgaben des Artikel 3 Absatz 3 der Änderungsrichtlinie um. Danach sollen die mit der Änderungsrichtlinie eingeführten Neuerungen im Straßenverkehrssektor nicht gelten, bis auf EU-Ebene spezifische Vorschriften zur Anwendung der Entsenderichtlinie auf den Straßenverkehrssektor in Kraft getreten sind. Die Übergangsbestimmung verweist auf die Gesetzesfassung vom 18. Juli 2017. Die Änderungen des AEntG, die mit dem Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch vom 11. Juli 2019 (BGBl I S. 1066) erfolgt sind, haben Teile der Änderungsrichtlinie umgesetzt. Auch diese Änderungen dürfen daher im Straßenverkehrssektor noch nicht in Kraft gesetzt werden. Die mit dem Gesetz für bessere Löhne in der Pflege vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1756) erfolgten Änderungen am AEntG sind für den Straßenverkehrssektor nicht relevant. Die mit dem vorliegenden Gesetz eingeführten Änderungen des AEntG werden für den Straßenverkehrssektor in Kraft gesetzt werden können, wenn die speziellen EU-Vorschriften hierzu erlassen worden sind und in deutsches Recht umgesetzt werden.

Der Straßenverkehrssektor wird unter Rückgriff auf die Definition des Berufs des Güterkraftverkehrsunternehmers und des Personenkraftverkehrsunternehmers in Artikel 2 Nummer 1 und 2 der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers und zur Aufhebung der Richtlinie 96/26/EG des Rates (ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 51) definiert. Die Sondervorschrift gilt nicht für den Werkverkehr. Die arbeitsrechtliche Branchenzugehörigkeit eines Arbeitgebers richtet sich danach, welche Tätigkeiten überwiegend in seinem Betrieb verrichtet werden. Unter Anwendung dieses Grundsatzes ist die Tätigkeit von Fahrern im Werkverkehr der Branche zuzurechnen, in der der Arbeitgeber grundsätzlich unter Anwendung des Überwiegensprinzips tätig ist, nicht aber dem Straßenverkehrssektor.

Die Übergangsbestimmung gilt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, wenn sie Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Inland im Straßenverkehrssektor beschäftigen, sofern das Arbeitsverhältnis nicht bereits nach Artikel 3 und 8 der Rom I-Verordnung deutschem Recht unterliegt. Die Vorschrift umfasst die Güter- und die Personenbeförderung.

Zu Nummer 18

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen. Aufgrund der Ersetzung des bisherigen § 24 durch die neuen §§ 24 bis 27 wird der bisherige § 25 zu § 28. Da der siebte Abschnitt nunmehr mehrere Übergangsbestimmungen enthält, werden in der Überschrift zudem die Worte „für die Pflegebranche“ ergänzt.

Zu Artikel 2 (Folgeänderungen)

Zu Absatz 1

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu den Änderungen der §§ 3 bis 6, 8 und 9 sowie des Abschnitts 6 des AEntG. § 1 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes bestimmt, dass den gesetzlichen Mindestlohn übersteigende Branchenmindestlöhne und die dazu bestehenden Regelungen nach AEntG und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Vorrang gegenüber den Regelungen des Mindestlohngesetzes haben. Der Gesetzgeber ist dabei davon ausgegangen, dass sie mit derselben Wirkung durchgesetzt werden wie der gesetzliche Mindestlohn. Infolge der Änderungen im AEntG gilt dies nicht mehr in den in § 1 Absatz 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes genannten Fällen, sodass diese Fallgruppe zu streichen ist.

Zu Absatz 2

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Streichung des Absatz 1 in § 6 AEntG.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Artikel 1 und die dazu ergangenen Folgeänderungen des Artikel 2 treten am Tag ihrer Verkündung, aber nicht vor dem 30. Juli 2020 in Kraft. Das Inkrafttretensdatum ist in Artikel 3 Absatz 1 der Änderungsrichtlinie vorgegeben. Die Umsetzungsmaßnahmen der Mitgliedstaaten sind am 30. Juli 2020 in Kraft zu setzen.

Anlage 2

Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Absatz 1 NKRG**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (NKR-Nr. 5062, BMAS)**

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger Erfüllungsaufwand:	Keine Auswirkungen
Wirtschaft Jährlicher Erfüllungsaufwand: <i>davon aus Informationspflichten:</i> Einmaliger Erfüllungsaufwand: Weitere Kosten	rund 20,9 Mio. Euro <i>rund 1,5 Mio. Euro</i> 1,5 Mio. Euro exemplarisch für einen Arbeitnehmer aus dem Baugewerbe die steigen Lohnkosten um 640 Euro pro Monat
Verwaltung Bund Jährlicher Erfüllungsaufwand: Einmaliger Erfüllungsaufwand:	<i>rund 64,1 Mio. Euro</i> 10.000 Euro
Umsetzung von EU-Recht	Der Gesetzentwurf stellt eine 1:1-Umsetzung von EU-Recht dar.
Evaluierung	Die Europäische Kommission evaluiert die Umsetzung und Anwendung der Änderungsrichtlinie der Entsenderichtlinie aufgrund Artikel 2 in einem schriftlichen Bericht, der dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss bis zum 30. Juli 2023 vorgelegt wird. Dieser Bericht enthält ggf. Vorschläge für notwendige Änderungen der Änderungsrichtlinie und der Richtlinie 96/71/EG. Dabei soll der Bericht bewerten, ob zur Gewährleistung gleicher Ausgangsbedingungen und zum Schutz der Arbeitnehmer weitere Maßnahmen erforderlich sind, insbesondere im Fall der Unterauftragsvergabe sowie im Straßenverkehrssektors und der Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor (Art. 3 Abs. 3 der Änderungsrichtlinie).
KMU-Betroffenheit	KMU-spezifische Ausnahmen sieht die Richtlinie nicht vor.
Das Ressort hat den Erfüllungsaufwand nachvollziehbar dargestellt. Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen in dem vorliegenden Regelungsentwurf.	

II. Sachverhalt

Mit dem Regelungsvorhaben setzt die Bundesregierung die Änderungsrichtlinie (EU) 2018/957 der Entsenderichtlinie 96/71/EG um. Ziel der Änderungsrichtlinie ist es, die unionsrechtlich geschützte Dienstleistungsfreiheit und den Schutz der grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmer miteinander ins Verhältnis zu bringen. Die Umsetzungsmaßnahmen sind ab dem 30. Juli 2020 anzuwenden.

Durch die Änderungsrichtlinie wird der Katalog der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Entsendungsfälle erweitert und der Begriff „Entlohnung“ ersetzt den Begriff „Mindestlohnsätze“. Für Arbeitnehmer, die länger als 12 Monate entsandt werden, gelten gleichen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Ziellandes. Bei Abgabe einer mit einer Begründung versehenen Mitteilung müssen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Ziellandes erst nach 18 Monaten angewendet werden.

Die Kriterien, nach denen Entsendezulagen auf die Entlohnung angerechnet werden können, werden klarer gefasst. Das Umsetzungsgesetz stellt Ausnahmen für bestimmte Konstellationen der Entsendung klar, in denen ein vorübergehender arbeitsbezogener Aufenthalt im Inland nicht die Anwendung der inländischen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen nach sich zieht (z. B. als Teilnehmer einer Messeveranstaltung, Fachkonferenz oder Fachtagung; zur Erstellung oder Abschluss eines Vertrages für den eigenen Arbeitgeber; zur Gründung eines inländischen Unternehmensteils für den eigenen Arbeitgeber; Einsatz zu Weiterbildungszwecken in einem international tätigen Konzern). Diese Klarstellungen waren nicht Bestandteil der Änderungsrichtlinie.

Die Änderungsrichtlinie schreibt außerdem vor, dass die inländischen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf einer einzigen offiziellen nationalen Website „unverzüglich und in transparenter Weise“ veröffentlicht werden. Die Staaten sollen „korrekte und aktuelle Informationen“ darüber bereitstellen, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder Teile ihres nationalen Rechts auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden.

II.1. Erfüllungsaufwand

Die Darstellung des Erfüllungsaufwands umfasst den Aufwand der Maßnahmen der deutschen Verwaltung zur Umsetzung der Änderungsrichtlinie in Deutschland und die Aufwände der Unternehmen, die zum deutschen BIP beitragen und von der Richtlinie betroffen sind, da sie Arbeitnehmer in das deutsche Hoheitsgebiet entsenden.

Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Wirtschaft

Die Schätzungen des Ressorts beruhen bzgl. der Stundensätze auf den Lohnkostensätzen des Leitfadens für den Erfüllungsaufwand, bzgl. der Schätzungen zu den Entsendungen auf Statistiken der Vorjahre, sowie bzgl. der Bearbeitungsdauer im Einzelfall auf eigenen Annahmen bzw. Angaben der Wirtschaft.

Den zusätzlichen jährlichen Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft schätzt das Ressort insgesamt auf ca. 20,9 Mio. Euro. Dieser setzt sich wie folgt zusammen:

Rund 12,56 Mio. Euro jährlich entstehen den Arbeitgebern mit Sitz im Ausland dadurch, dass sie prüfen müssen, welche zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sie bei der

Entsendung ihrer Arbeitnehmer nach Deutschland jeweils beachten müssen (390.000 Entsendungsfälle jährlich, eine Stunde bzw. 32,20 Euro Aufwand im Einzelfall bei mittlerem Qualifikationsniveau).

Insgesamt weitere 5,6 Mio. Euro jährlich entstehen ausländischen Arbeitgebern zusätzlich dadurch, dass sie künftig für jede Entsendung individuell prüfen müssen, welche zusätzlichen Entlohnungsbedingungen im Einzelfall gelten. Überwiegend betroffen ist das ausländische Baugewerbe, da es hier in Deutschland entsprechende zusätzliche Entlohnungsbedingungen gibt. Dazu muss der jeweilige ausländische Arbeitgeber den Arbeitsvertrag der zu entsendenden Person mit den in Deutschland jeweils geltenden Entlohnungsbedingungen abgleichen. Das Ressort schätzt auf der Grundlage von Erfahrungswerten, dass jährlich durchschnittlich 203.000 Entsendungen im Baugewerbe erfolgen und der ausländische Arbeitgeber im Einzelfall zur Prüfung etwa eine Stunde benötigt (27,60 Euro Stundensatz, mittleres Qualifikationsniveau Baugewerbe).

Bei den Langzeitentsendungen ergibt sich durch die Prüfung, welche in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelten Arbeitsbedingungen im Einzelfall konkret zu beachten sind, ein zusätzlicher jährlicher Aufwand von ca. 1,5 Mio. Euro (46.800 Entsendungen jährlich, 1 Stunde bzw. 32,20 Euro im Einzelfall bei mittlerem Qualifikationsniveau).

Weitere 1,03 Mio. Euro jährlich entstehen ausländischen Arbeitgebern, die im Baugewerbe tätig sind, dadurch, dass sie künftig die Arbeitszeit dokumentieren müssen, um die künftig zu gewährenden Erschwerniszuschläge berechnen zu können. Das Ressort geht nachvollziehbar davon aus, dass insgesamt ca. 8.000 ausländische Arbeitnehmer jährlich betroffen sind und die durchschnittliche Entsendedauer für diese 140 Arbeitstage beträgt. Ferner geht das Ressort davon aus, dass die Dokumentation im Einzelfall zwei Minuten in Anspruch nimmt und der Stundensatz 27,60 Euro beträgt (mittleres Qualifikationsniveau Baugewerbe). Für deutsche Arbeitgeber entsteht dadurch kein zusätzlicher Aufwand, da diese die Arbeitszeit aufgrund anderweitiger bereits bestehender Vorschriften zu dokumentieren haben.

Etwa 215.000 Euro an jährlichem Erfüllungsaufwand entstehen Arbeitgebern mit Sitz im Ausland durch die Abgabe einer Mitteilung zur Verlängerung des Entsendezeitraums in ca. 15 Prozent der jährlichen Entsendefälle (58.500 Fälle jährlich, 10 Minuten bzw. 3,68 Euro im Einzelfall).

Das Ressort schätzt den einmaligen Erfüllungsaufwand der Wirtschaft auf insgesamt etwa 1,5 Mio. Euro.

Dieser Aufwand ergibt sich zum einen für Arbeitgeber im Ausland aus der Einarbeitung in die zusätzlich einzuhaltenden nationalen Arbeitsbedingungen der Länder, in die Arbeitnehmer entsandt werden. Diese Informationen werden auf einer nationalen Website bereitgestellt. Das Ressort schätzt, dass 49.000 Arbeitgeber betroffen sind (Zahlen aus dem Jahr 2017). Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von ca. 789.000 Euro (30 Minuten bzw. 16,10 Euro im Einzelfall bei mittlerem Qualifikationsniveau).

Das Ressort schätzt, dass ausländischen Arbeitgebern ein einmaliger Erfüllungsaufwand von insgesamt 338.000 Euro dadurch entsteht, dass sie sich in allgemeinverbindliche bundesweite Tarifverträge einarbeiten müssen. Betroffen sind hier vor allem Arbeitgeber aus dem Baugewerbe, da hier in Deutschland entsprechende allgemeinverbindliche bundesweite Tarifverträge gibt. Das Ressort schätzt, dass etwa 24.500 Arbeitnehmer im Ausland davon betroffen sind und die durchschnittliche Dauer für die Einarbeitung im Einzelfall 30 Minuten bzw. 13,80 Euro beträgt (27,60 Euro Stundenlohn).

Des Weiteren entsteht einmaliger Erfüllungsaufwand von insgesamt 373.000 Euro durch die Einarbeitung in die bei Langzeitentsendungen zu beachtenden Vorschriften (ca. 5.800 Arbeitgeber, 2 Stunden bzw. 64,40 Euro im Einzelfall).

Weitere Kosten entstehen den Arbeitgebern mit Sitz im Ausland dann, wenn sie die Entlohnung ihrer entsandten Arbeitnehmer an die deutschen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anpassen müssen. Das Ressort hat die Konstellationen dargestellt, in den es zu einer Änderung der weiteren Kosten von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland kommen kann und mögliche Größenordnungen anhand eines Beispiels quantifiziert. Eine robuste Gesamtschätzung für die Weiteren Kosten ist aufgrund der Anzahl und Unterschiedlichkeit der betroffenen Berufsgruppen, Lohngruppen, Nationalitäten, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie mangelnden Informationsquellen derzeit nicht zuverlässig möglich. Exemplarisch für einen Arbeitnehmer aus dem Baugewerbe (Lohngruppe 3) steigen die Lohnkosten pro Monat um 640 Euro bzw. 3,68 Euro pro Stunde.

Verwaltung (Bund, Länder/Kommunen)

Bund

Der Verwaltung des Bundes entsteht zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand von insgesamt rund 64,15 Mio. Euro, der durch die erforderlichen Kontrollen bei der Zollverwaltung entsteht. Das Ressort schätzt auf der Grundlage einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung, dass insgesamt 850 neue Stellen geschaffen werden müssen. Das Ressort hat dazu eine detaillierte und nachvollziehbare Übersicht vorgelegt, auf welche Laufbahngruppen sich die 850 zusätzlichen Stellen voraussichtlich verteilen und welche Tätigkeiten voraussichtlich wie viel Zeit in Anspruch nehmen.

Einmaliger Erfüllungsaufwand von 10.000 Euro entsteht der Verwaltung des Bundes für die Erstellung der Informationen für die offizielle nationale Info-Website, die über die Website des Zolls zugänglich gemacht werden soll.

II.2. Umsetzung von EU-Recht

Das Umsetzungsgesetz stellt eine 1:1-Umsetzung von EU-Recht dar.

II.3. Evaluierung

Die Europäische Kommission evaluiert die Umsetzung und Anwendung der Änderungsrichtlinie der Entsenderichtlinie aufgrund Artikel 2 in einem schriftlichen Bericht, der dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss bis zum 30. Juli 2023 vorgelegt wird. Die Anforderungen an diese Evaluierung entsprechen den Anforderungen, die die Bundesregierung an eine angemessene Evaluierung stellt. Sie enthält insbesondere Angaben zum Ziel, zu den Kriterien und Indikatoren, anhand derer die Zielerreichung gemessen werden soll und stellt sicher, dass die erforderlichen Daten vorliegen. Dieser Bericht enthält ggf. Vorschläge für notwendige Änderungen der Änderungsrichtlinie und der Richtlinie 96/71/EG. Dabei soll der Bericht bewerten, ob zur Gewährleistung gleicher Ausgangsbedingungen und zum Schutz der Arbeitnehmer weitere Maßnahmen erforderlich sind, insbesondere im Fall der Unterauftragsvergabe sowie im Straßenverkehrssektor und der Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor (Art. 3 Abs. 3 der Änderungsrichtlinie).

III. Ergebnis

Das Ressort hat den Erfüllungsaufwand nachvollziehbar dargestellt. Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen in dem vorliegenden Regelungsentwurf.

Dr. Ludewig
Vorsitzender

Dr. Dückert
Berichterstatteerin

Anlage 3

Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 989. Sitzung am 15. Mai 2020 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Zu Artikel 1 Nummer 2 (§ 2b Absatz 2 AEntG)

In Artikel 1 Nummer 2 ist in § 2b Absatz 2 das Wort „unwiderleglich“ zu streichen.

Begründung

Gemäß § 2b Absatz 1 Satz 2 AEntG-E ist eine Anrechnung einer Entsendezulage auf die Entlohnung nicht möglich, sofern mit der Zulage Kosten gezahlt werden, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind. Legen die Arbeitsbedingungen nicht fest, welche Bestandteile einer Entsendezulage zum Zwecke der Erstattung von Entsendekosten gezahlt werden, „wird unwiderleglich vermutet, dass die gesamte Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt wird“ (§ 2b Absatz 2 AEntG-E).

Es handelt sich in § 2b Absatz 2 AEntG-E um eine unwiderlegbare Vermutung, die den Beweis des Gegenteils ausschließt.

Die Regelung ist dahingehend zu formulieren, dass dem Arbeitgeber die Möglichkeit des Gegenbeweises erhalten bleibt.

Die Formulierung in der Entsenderichtlinie lautet lediglich „... ist davon auszugehen, dass ...“, (Artikel 3 Absatz 7). Es ist nicht ersichtlich, dass die Umsetzung der Entsenderichtlinie eine unwiderlegbare Vermutung erfordert.

Bei einer widerlegbaren Vermutung sind an den Beweis des Gegenteils strenge Anforderungen zu stellen. Es genügt nicht, dass die Vermutung lediglich erschüttert wird, vielmehr muss diese widerlegt sein. Auf Grund dieser hohen Hürde ist ein ausreichender Schutz von Entsendezulagen vor einer missbräuchlichen Anrechnung gewährleistet.

Es erscheint fraglich, ob von Erfahrungssätzen ausgegangen werden kann, die den Rückschluss erlauben, dass bei fehlenden Regelungen Entsendezulagen der Erstattung von Entsendekosten dienen. Die strikte Folge bei einer unwiderlegbaren Vermutung, dass es keine Rolle spielt, ob im Einzelfall die Entsendezulage trotz fehlender Regelung nicht der Erstattung von Entsendekosten dient, erscheint insofern überzogen.

Darüber hinaus bestehen rechtliche Bedenken im Hinblick auf den aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleiteten Justizgewährungsanspruch sowie den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Die Zulässigkeit von unwiderlegbaren Vermutungen muss nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Lichte der Bedeutung des geschützten Grundrechts und der Folgen des Ausschlusses von Gegenbeweisen beurteilt werden. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte sind Zweifel an der Verhältnismäßigkeit der unwiderlegbaren Vermutung in § 2b Absatz 2 AEntG-E begründet.

2. Zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe a (§ 5 Satz 1 Nummer 1 AEntG)

Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe a ist zu streichen.

Begründung:

§ 5 AEntG betrifft die Arbeitsbedingungen, die Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 AEntG sein können. Damit bezieht sich § 5 AEntG auch auf solche Tarifverträge, die gemäß § 3 Nummer 1 AEntG für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Richtlinie (EU) 2018/957 verlangt gemäß Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c, dass die Entlohnung garantiert wird, die durch einen allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgelegt ist. Entlohnung bestimmt sich gemäß Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 3 der Richtlinie (EU) 2018/957 nach den nationalen Rechtsvorschriften und umfasst alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die durch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge zwingend verbindlich sind. Eine Einschränkung auf nur Teile dieser (hier drei Stufen) lässt die Richtlinie nicht zu.

3. Zu Artikel 1 Nummer 11 (§ 13b Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 AEntG)

In Artikel 1 Nummer 11 sind in § 13b Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 die Wörter „die Gründe“ durch die Wörter „eine Begründung“ zu ersetzen.

Begründung:

Mit den im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Änderungen sollen die Vorgaben des dritten Unterabsatzes des neuen Artikels 3 Absatz 1a der Entsenderichtlinie umgesetzt werden. Dort heißt es allerdings, dass eine mit einer Begründung versehene Mitteilung vorgelegt werden muss. Um die Richtlinie 1 zu 1 umzusetzen, sollte daher auch die gleiche Begrifflichkeit verwendet werden. Rein formell ist „eine Begründung“ eben nicht identisch mit „die Gründe“.

4. Zu Artikel 1 Nummer 11 (§ 13c AEntG)

Der Bundesrat bittet um Prüfung,

- ob die Regelungen zur jeweiligen Berechnung der Entsendedauer in § 13c ausreichend praxisgerecht ausgestaltet sind und
- ob bei einzelnen der in § 13c geregelten Fallkonstellationen eine andere Berechnung der Entsendedauer interessengerechter wäre.

Begründung

§ 13c AEntG-E enthält Angaben zur Berechnung der für § 13b AEntG-E maßgeblichen Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers in Deutschland. Die Vorschrift unterscheidet nach den möglichen Fallkonstellationen (Inlandsbeschäftigung zur Erbringung von Dienst- und Werkleistungen im Rahmen einer Tätigkeit innerhalb einer Unternehmensgruppe und im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung).

Die Entsenderichtlinie knüpft die Beschäftigungsdauer an die „Entsendedauer“, ohne weitere Unterscheidungskriterien anzuführen. Es erscheint sachgerecht, grundsätzlich bei den verschiedenen Entsendekonstellationen zu differenzieren, wie dies in § 13c AEntG-E geschehen ist. Dadurch werden die unterschiedlichen Gegebenheiten und Umstände bei den verschiedenen Entsendungen berücksichtigt, um missbräuchlichen Umgehungen entgegenzuwirken.

Allerdings sollte geprüft werden, ob die einzelnen Regelungen dazu geeignet sind, Entsendungen praxisgerecht gestalten zu können (zum Beispiel bei langfristigen Liefer- und Wartungsverträgen mit jeweils kurzen Arbeitseinsätzen). Aus der Begründung des Gesetzentwurfs wird nicht ersichtlich, welche Interessenlagen und Gesichtspunkte bei der Festlegung der unterschiedlichen Berechnung der Entsendedauer berücksichtigt worden sind.

Anlage 4

Gegenäußerung der Bundesregierung

Die Bundesregierung äußert sich zu der Stellungnahme des Bundesrates wie folgt:

Zu Ziffer 1

(Zu Artikel 1 Nummer 2 – Streichung des Wortes „unwiderleglich“ in § 2b Absatz 2 AEntG-E)

Nach Auffassung der Bundesregierung steht der Vorschlag des Bundesrates nicht im Einklang mit den Vorgaben der Richtlinie (EU) 2018/957. Er würde dazu führen, den Zustand der Entsenderichtlinie in ihrer Fassung aus dem Jahr 1996 (Richtlinie 96/71/EG) unverändert beizubehalten.

Bereits nach der Richtlinie 96/71/EG gilt: Arbeitgeber dürfen eine Entsendezulage nicht auf die im Aufnahmestaat geschuldete Entlohnung anrechnen soweit die Entsendezulage der Erstattung von Aufwendungen dient, die dem Arbeitnehmer infolge der Entsendung entstehen. Das sind Aufwendungen, die der Arbeitnehmer während der Entsendung tätigen muss für Reise, Unterkunft und Verpflegung. Nach der Richtlinie 96/71/EG war im Streitfall nach allgemeinen Regeln zu klären, welchem Zweck die Entsendezulage dient. Das hat in der Praxis vielfach zu Unsicherheit in der Anwendung der Anrechnungsregeln geführt.

Die Richtlinie (EU) 2018/957 hat deshalb zum Ziel, die Voraussetzungen für die Anrechnung von Entsendezulagen auf die Entlohnung klarer und enger zu fassen. Erwägungsgrund 20 der Richtlinie stellt dies explizit klar: „In Anbetracht der Bedeutung der Entsendungszulagen sollte Unsicherheit in Bezug auf die Frage, welche Bestandteile der Entsendungszulagen der Kostenerstattung zuzuordnen sind, die durch die Entsendung entstanden sind, vermieden werden. Bei der gesamten Zulage sollte davon ausgegangen werden, dass sie zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, sofern nicht in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen, Schiedssprüchen oder vertraglichen Vereinbarungen ergeben, festgelegt ist, welche Bestandteile der Zulage der Kostenerstattung zuzuordnen sind, die durch die Entsendung entstanden und welche Bestandteil der Entlohnung sind.“

Die Begründung des Vorschlags des Bundesrates stellt diese Entscheidung des Richtliniengebers in Frage, wenn sie dem entgegenhält: „Es erscheint fraglich, ob von Erfahrungssätzen ausgegangen werden kann, die den Rückschluss erlauben, dass bei fehlenden Regelungen Entsendezulagen der Erstattung von Entsendekosten dienen. Die strikte Folge bei einer unwiderlegbaren Vermutung, dass es keine Rolle spielt, ob im Einzelfall die Entsendezulage trotz fehlender Regelung nicht der Erstattung von Entsendekosten dient, erscheint insofern überzogen.“

Der Vorschlag des Bundesrates würde dazu führen, dass die Entsendezulage entgegen dem Willen des europäischen Gesetzgebers im Einzelfall auch ohne entsprechende Regelung in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, auf die Entlohnung angerechnet werden kann.

Die Bundesregierung teilt auch die vom Bundesrat vorgebrachten Bedenken gegen die praktischen Auswirkungen der unwiderleglichen Vermutung nicht. Nach dem Gesetzentwurf kann sich der Arbeitgeber auf alle nach der Richtlinie zulässigen Gründe berufen, um den Eintritt der Vermutungsregel zu vermeiden. § 2b Absatz 2 AEntG-E enthält eine unwiderlegliche Vermutung, die erst dann greift, wenn sich aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Arbeitsbedingungen nicht bereits ergibt, welchem Zweck eine Entsendezulage dient. In diesem Fall wird vermutet, dass die Entsendezulage der Kostenerstattung dient. Dies hat zur Folge, dass die Entsendezulage nicht auf die in Deutschland vorgeschriebene Entlohnung angerechnet werden kann. Damit wird – entsprechend den Vorgaben der geänderten Entsenderichtlinie – sichergestellt, dass Zahlungen, die eigentlich dazu dienen, entsendebedingte Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Unterkunft, die Verpflegung und Reise des Arbeitnehmers zu ersetzen, nicht als Lohnzahlung deklariert werden.

Die Vermutung greift nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass in den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Arbeitsbedingungen bereits geregelt ist, welchem Zweck die Entsendezulage dient und in welchem Umfang sie

der Kostenerstattung oder anderen Zwecken dient. Die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Arbeitsbedingungen werden bei grenzüberschreitender Beschäftigung aufgrund der Vorgaben nach Artikel 8 der Rom I-Verordnung im Regelfall die nach dem Recht des Herkunftsstaates sein, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt ist. Entsprechend den Richtlinienvorgaben lässt Absatz 2 offen, in welcher Rechtsquelle (etwa Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Gesetz) die Präzisierung der Zwecke der Entsendezulage erfolgt. Weist der Arbeitgeber also nach, dass sich bereits aus dem Arbeitsvertrag, einem im Herkunftsstaat geltenden Tarifvertrag oder einer gesetzlichen Regelung des Herkunftsstaates ergibt, dass die Entsendezulage ganz oder zu Teilen nicht dazu dient, Aufwendungen des Arbeitnehmers zu erstatten, findet die Vermutung keine Anwendung. Die Änderungsrichtlinie sieht keine anderen Gründe vor, aus denen die Vermutung widerlegt werden könnte.

Zu Ziffer 2

(Streichung von Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe a (§ 5 Satz 1 Nummer 1 AEntG))

Die Beschränkung des § 5 Satz 1 Nummer 1 AEntG-E auf Mindestentgeltsätze, die bis zu drei Differenzierungen nach Art der Tätigkeit und Qualifikation zulassen, steht mit der Änderungsrichtlinie und der Entsenderichtlinie in Einklang und erhöht die Rechtssicherheit.

Die Entsenderichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, Tarifverträge, die im Sinne der Entsenderichtlinie unter Beachtung des Gleichbehandlungsgebots allgemeinverbindlich sind, auch auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden, soweit sie Entlohnungsbedingungen enthalten. Allgemeinverbindliche Tarifverträge sind hinsichtlich der Entlohnung im gleichen Umfang auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden wie sie auf inländische Arbeitnehmer angewendet werden. Die Mitgliedstaaten entscheiden aber nach der Richtlinie weiterhin frei, ob überhaupt und in welchem Umfang sie die Möglichkeit vorsehen, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären.

Bundesweit geltende Tarifverträge, die nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt sind, gelten für entsandte Arbeitnehmer gemäß § 5 Satz 1 AEntG-E in Verbindung mit § 3 Satz 1 Nummer 1 AEntG-E sowohl hinsichtlich der Mindestentgeltsätze im Sinne von § 5 Satz 1 Nummer 1 AEntG-E als auch hinsichtlich aller über Mindestentgeltsätze hinausgehenden Entlohnungsbedingungen im Sinne von § 5 Satz 1 Nummer 1a AEntG-E in Verbindung mit § 2a AEntG-E. Das schließt nach § 2a AEntG-E insbesondere ein: die Grundvergütung, einschließlich Entgeltbestandteilen, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Region anknüpfen, sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätze. Damit finden bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch insoweit Anwendung als sie Entgeltsätze (Lohngritter) enthalten, die über Mindestentgeltsätze hinausgehen.

Die Begrenzung auf Mindestentgeltsätze nach § 5 Satz 1 Nummer 1 AEntG-E ist hingegen nur für Tarifverträge, die durch Rechtsverordnung nach §§ 7 oder 7a AEntG-E allgemeinverbindlich gemacht werden, relevant. Nach §§ 7 Absatz 1 und 7a Absatz 1 AEntG-E können Tarifverträge durch Rechtsverordnung erstreckt werden, soweit sie Mindestentgeltsätze nach § 5 Satz 1 Nummer 1 AEntG-E, nicht aber soweit sie über Mindestentgeltsätze hinausgehende Entlohnungsbedingungen enthalten.

Eine Erstreckung ganzer Lohngritter speziell durch Rechtsverordnung wird abgelehnt. Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a AEntG-E verdrängen gemäß § 8 Absatz 2 AEntG-E andere Tarifverträge. Der Gesetzgeber hat diese zwingende und durchgängige Wirkung der Rechtsverordnungen nach § 7 bei der Novellierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im Jahr 2009 ausdrücklich im Gesetz angeordnet (vgl. BT-Drs. 16/10486, Seite 13, Zu § 8 Zu Absatz 2) und sie im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes auch für Rechtsverordnungen nach dem neu eingeführten § 7a angeordnet.

Die Verdrängung eines für den Arbeitnehmer ungünstigeren Tarifvertrags stellt einen Eingriff in die Tarifautonomie der konkurrierenden Tarifvertragsparteien dar. Bei Entlohnungsbedingungen handelt es sich um den Kernbereich der Arbeitsbedingungen, die die Tarifvertragsparteien tarifautonom aushandeln. Eingriffe in diesen Kernbereich der Tarifautonomie bedürfen zu ihrer Rechtfertigung besonders gewichtiger Gründe. Der Gesetzgeber hat die in § 8 Absatz 2 AEntG angeordnete Verdrängungswirkung damit gerechtfertigt, dass sie verfassungsrechtlich zulässig ist, wenn sie der Etablierung und Durchsetzung von Mindestentgelten dient, deren Durchsetzung hinreichend gewichtigen Gemeinwohlbelangen dient. Der Gesetzgeber hat sich dabei auf vom Bundesverfassungsgericht zur Rechtfertigung von Eingriffen in die Tarifautonomie anerkannten Regelungszwecke gestützt, namentlich auf die Gewährleistung von angemessenen Arbeitsbedingungen, sowie auf die in § 1 AEntG genannten Ziele (BT-

Drs. 16/11669, Seite 24). Diese Einschätzung liegt der Ausgestaltung des geltenden Mindestlohnsystems zugrunde und führt zu einem schonenden Ausgleich der betroffenen Rechtsgüter. Die Erstreckung weitergehender Entlohnungsbedingungen mit verdrängender Wirkung würde – je nach konkretem Inhalt der tarifvertraglichen Ausgestaltung – deutlich darüber hinaus gehen.

Ist eine Rechtsverordnung mit bis zu drei Entgeltstufen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erlassen worden, gilt sie unterschiedslos für Arbeitgeber mit Sitz im Inland und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland. Entsandte Arbeitnehmer profitieren also im gleichen Umfang wie dauerhaft in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer von diesen Rechtsverordnungen.

Zu Ziffer 3

(Zu Artikel 1 Nummer 11 – Ersetzung der Wörter „die Gründe“ durch die Wörter „eine Begründung“ in § 13b Absatz 2 Satz 2 AEntG-E)

Bei der Umsetzung einer Richtlinie sind die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, den Wortlaut der Richtlinie unverändert zu übernehmen. Die in § 13b Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 AEntG-E gewählte Formulierung „Die Mitteilung muss [...] folgende Angaben enthalten: [...] 2. die Gründe für die Überschreitung der zwölfmonatigen Beschäftigungsdauer im Inland“ setzt die Vorgaben der Richtlinie unter Beachtung der Richtlinienziele um.

Das Wort „Begründung“ bedeutet nach allgemeinem Sprachgebrauch das „Angeben, Herausstellen des Grundes oder von Gründen für etwas“. Dies entspricht der Formulierung im Gesetzentwurf, wonach die Gründe anzugeben sind. Nach Einschätzung der Bundesregierung bringt der Vorschlag daher keine Verbesserung.

Zu Ziffer 4

(Zu Artikel 1 Nummer 11 – § 13c AEntG-E – Prüfung, ob die Modalitäten zur Berechnung der Langzeitentsendedauer praxisgerecht sind oder bei einzelnen Fallgestaltungen eine andere Berechnung interessengerechter wäre)

Die Prüfbitte des Bundesrates geht davon aus, dass die in § 13c AEntG-E vorgesehene Differenzierung zwischen verschiedenen Entsendekonstellationen grundsätzlich sachgerecht ist. Zu prüfen sei aber, ob die einzelnen Regelungen dazu geeignet sind, Entsendungen praxisgerecht zu gestalten. Als konkretes Beispiel für solche praktischen Gestaltungen werden langfristige Liefer- und Wartungsverträge mit jeweils kurzen Einsätzen genannt.

Die Bundesregierung hat die vom Bundesrat angesprochene Frage bereits aufgrund der im Rahmen der Länderanhörung eingegangenen Stellungnahmen erneut geprüft und geht davon aus, dass die getroffenen Differenzierungen in der Praxis zu einer sachgerechten Anwendung der Vorschriften über die Langzeitentsendung führen werden.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Modalitäten zur Berechnung der Entsendedauer zum Zwecke der Vorschrift des § 13b AEntG-E (Langzeitentsendung) übernehmen die Vorgaben der revidierten Entsenderichtlinie. Die Richtlinie knüpft an die „Entsendungsdauer“ an. Das heißt, dass bei der Berechnung, ob eine Langzeitentsendung vorliegt, auf den konkreten Entsendevorgang abzustellen ist. § 13c AEntG-E orientiert sich deshalb an den verschiedenen Entsendekonstellationen, die in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a bis c der Entsenderichtlinie definiert sind. Die Kriterien zur Berechnung der Entsendedauer differieren daher entsprechend den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a bis c der Entsenderichtlinie genannten Kriterien.

Bei den im Antrag genannten langfristigen Liefer- und Wartungsverträgen mit jeweils kurzen einzelnen Arbeitsinsätzen erscheint es sachgerecht, von einem einheitlichen Entsendevorgang auszugehen und alle Einsatzzeiten in Deutschland zu addieren. Wenn bei einem mehrjährigen regelmäßigen Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers in Deutschland die Zahl der Arbeitstage in Deutschland insgesamt mehr als 12 bzw. 18 Monate ausmacht, liegt ein hinreichender Schwerpunkt der Tätigkeit des Arbeitnehmers in Deutschland. Damit erscheint die Anwendung der bei Langzeitentsendungen zusätzlich zu beachtenden Arbeitsbedingungen gerechtfertigt.

