

08.08.08**AS - Fz - R - Wi****Gesetzentwurf**
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG)**A. Problem und Ziel**

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bietet einen Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Branche verbindlich zu machen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat. Tarifvertragsparteien aus Branchen, die in den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen sind, können hierzu die Erstreckung der von ihnen geschlossenen Tarifverträge auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beantragen. Durch eine Rechtsverordnung oder Allgemeinverbindlicherklärung können dann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angemessene Mindestarbeitsbedingungen geschaffen werden. Dies gilt gleichermaßen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Deshalb wurde Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent angeboten, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden. Bis zum Stichtag 31. März 2008 haben Tarifvertragsparteien aus acht Branchen die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beantragt. Anträge sind auch weiterhin möglich.

B. Lösung

Das in den vergangenen Jahren mehrfach geänderte Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird übersichtlich gestaltet. Für neu einzubeziehende Branchen, die erstmals eine Erstreckung ihres Tarifvertrages beantragen, ist künftig zunächst der Tarifausschuss mit dem Antrag zu befassen. Wegen der weiter

Fristablauf: 19.09.08

voranschreitenden Differenzierung der Tariflandschaft werden dem Verordnungsgeber für den Fall konkurrierender Tarifverträge konkrete Kriterien für eine Sachentscheidung vorgegeben.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Keine.

2. Vollzugsaufwand

Der Vollzugsaufwand kann derzeit noch nicht abgeschätzt werden. Eine Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen ist mit zusätzlichen Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten sowie Planstellen verbunden. Über die konkrete Höhe und das Ausmaß der Mehraufwendungen ist im Rahmen der kommenden Haushaltsverhandlungen zu entscheiden.

E. Sonstige Kosten

Keine.

F. Bürokratiekosten

Durch das Änderungsgesetz werden keine Informationspflichten im Sinne des Normenkontrollratsgesetzes neu eingeführt, geändert oder aufgehoben.

08.08.08

AS - Fz - R - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG)

Bundesrepublik Deutschland
Die Bundeskanzlerin

Berlin, den 8. August 2008

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ersten Bürgermeister
Ole von Beust

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
(Arbeitnehmer-Entsendegesetz -AEntG)

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

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

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

**Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für
grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland
beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen***

(Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)

Vom ...

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

A b s c h n i t t 1

Z i e l s e t z u n g

§ 1

Zielsetzung

Ziele des Gesetzes sind die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen. Dadurch sollen zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden.

A b s c h n i t t 2

A l l g e m e i n e A r b e i t s b e d i n g u n g e n

§ 2

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über

1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,
2. den bezahlten Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,

* Das Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. EG 1997 Nr. L 18 S. 1).

4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
7. die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung.

A b s c h n i t t 3

T a r i f v e r t r a g l i c h e A r b e i t s b e d i n g u n g e n

§ 3

Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

Die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages finden unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 vorliegt.

§ 4

Einbezogene Branchen

§ 3 gilt für Tarifverträge

1. des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der Baubetriebe-Verordnung vom 28. Oktober 1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 26. April 2006 (BGBl. I S. 1085), in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
2. der Gebäudereinigung und
3. für Briefdienstleistungen.

§ 5

Arbeitsbedingungen

Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein

1. Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze,
2. die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
3. die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach Nr. 2 durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, wenn sichergestellt ist, dass der ausländische Arbeitgeber nicht gleichzeitig zu Beiträgen zu der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien und zu einer vergleichbaren Einrichtung im Staat seines Sitzes herangezogen wird und das Verfahren der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien eine Anrechnung derjenigen Leistungen vorsieht, die der ausländische Arbeitgeber zur Erfüllung des gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Urlaubsanspruchs seines Arbeitnehmers oder seiner Arbeitnehmerin bereits erbracht hat, und
4. Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Nr. 3 bis 7.

§ 6

Besondere Regelungen

(1) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 175 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.

(2) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 1 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages überwiegend Bauleistungen gemäß § 175 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.

(3) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 2 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbringt.

(4) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 3 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend gewerbs- oder geschäftsmäßig Briefsendungen für Dritte befördert.

§ 7

Rechtsverordnung

(1) Ist für einen Tarifvertrag im Sinne dieses Abschnitts ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung gestellt, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Anwendung finden. § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Tarifvertragsgesetzes findet entsprechend Anwendung. Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.

(2) Kommen in einer Branche mehrere Tarifverträge mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung, hat der Ordnungsgeber bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 im Rahmen einer Gesamtabwägung ergänzend zu den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

(3) Liegen für mehrere Tarifverträge Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung vor, hat der Ordnungsgeber mit besonderer Sorgfalt die von einer Auswahlentscheidung betroffenen Güter von Verfassungsrang abzuwägen und die widerstreitenden Grundrechtsinteressen zu einem schonenden Ausgleich zu bringen.

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie in den Fällen des Absatzes 2 den Parteien anderer Tarifverträge Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

(5) Wird erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird der Antrag im Bundesanzeiger veröffentlicht und mit ihm ein aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bestehender Ausschuss (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von drei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Tarifverträge nach § 4 Nr. 1 bis 3.

§ 8

Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4 bis 6 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 fallen, sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr nach § 5 Nr. 3 zustehenden Beiträge zu leisten. Satz 1 gilt unabhängig davon, ob die entsprechende Verpflichtung kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 besteht.

(2) Ein Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der durch Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung nach § 7 auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, ist von einem Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft

Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 fallen, hat der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten.

§ 9

Verzicht, Verwirkung

Ein Verzicht auf das Mindestentgelt nach § 8 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig. Die Verwirkung des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs sind unzulässig.

A b s c h n i t t 4

Z i v i l r e c h t l i c h e D u r c h s e t z u n g

§ 10

Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

§ 11

Gerichtsstand

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8 oder 10 auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben. Diese Klagemöglichkeit besteht auch für eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 5 Nr. 3 in Bezug auf die ihr zustehenden Beiträge.

Abschnitt 5

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§ 12

Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 13

Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 8 geben, und
2. die nach § 5 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

Die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden Anwendung. § 6 Abs. 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes findet entsprechende Anwendung. Für die Datenverarbeitung, die dem in § 12 genannten Zweck oder der Zusammenarbeit mit den Behörden des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 16 Abs. 2 dient, findet § 67 Abs. 2 Nr. 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.

§ 14

Meldepflicht

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,

4. Ort im Inland, an dem die nach § 15 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem oder der in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er seine Verpflichtungen nach § 8 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und Dauer der Überlassung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 15 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen oder Firma sowie Anschrift des Verleihers.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 einhält.

(5) 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 Anmeldung, Änderungsmeldung und Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 und 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 elektronisch übermittelt werden kann,
2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann, und

3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.

(6) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 bestimmen.

§ 15

Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 über die Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung überlässt.

(2) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

§ 16

Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen Finanzämter über Meldungen nach § 14 Abs. 1 und 3.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung und die übrigen in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums zusammenarbeiten, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 8 erfüllt.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 19 Abs. 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

(4) Gerichte und Staatsanwaltschaften sollen den nach diesem Gesetz zuständigen Behörden Erkenntnisse übermitteln, die aus ihrer Sicht zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten nach § 19 Abs. 1 und 2 erforderlich sind, soweit dadurch nicht überwiegende schutzwürdige Interessen des Betroffenen oder anderer

Verfahrensbeteiligter erkennbar beeinträchtigt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, wie gesichert die zu übermittelnden Erkenntnisse sind.

§ 17

Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerber oder Bewerberinnen für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 19 mit einer Geldbuße von wenigstens 2 500 Euro belegt worden sind. Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung im Sinne des Satzes 1 besteht.

(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 19 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nr. 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

(3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 19 Abs. 1 oder 2 an oder verlangen von Bewerbern oder Bewerberinnen eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Fall einer Erklärung des Bewerbers oder der Bewerberin können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

(4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 Euro fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für den Bewerber oder die Bewerberin, der oder die den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.

(5) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist der Bewerber oder die Bewerberin zu hören.

§ 18

Zustellung

Für die Anwendung dieses Gesetzes gilt der im Inland gelegene Ort der Werk- oder Dienstleistung sowie das vom Arbeitgeber eingesetzte Fahrzeug als Geschäftsraum im Sinne des § 5 Abs. 2 des Verwaltungszustellungsgesetzes in Verbindung mit § 178 Abs. 1 Nr. 2 der Zivilprozessordnung.

§ 19

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet,

2. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
3. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
4. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
5. entgegen § 14 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet,
6. entgegen § 14 Abs. 1 Satz 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2, eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
7. entgegen § 14 Abs. 2 oder 4 eine Versicherung nicht beifügt,
8. entgegen § 15 Abs. 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erstellt oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder
9. entgegen § 15 Abs. 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingungen nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

(4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 12 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(5) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat. Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der unmittelbaren Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des dinglichen Arrestes nach § 111d der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 12 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz. Die nach Satz 1 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen; sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

Abschnitt 6**Schlussvorschriften**

§ 20

Evaluation

Die nach § 7 festgesetzten Mindestentgeltsätze sind im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen, insbesondere auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Schaffung angemessener Mindestarbeitsbedingungen, fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zu überprüfen.

§ 21

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen vom 26. Februar 1996 (BGBl. I S. 227), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3140), außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Gesetzesziel

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bietet einen Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Branche verbindlich zu machen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat. Tarifvertragsparteien aus Branchen, die in den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen sind, können hierzu die Erstreckung der von ihnen geschlossenen Tarifverträge auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beantragen. Durch eine Rechtsverordnung oder Allgemeinverbindlicherklärung können dann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angemessene Mindestarbeitsbedingungen geschaffen werden. Dies gilt gleichermaßen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Deshalb wurde Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent das Angebot unterbreitet, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden. Bis zum Stichtag 31. März 2008 haben Tarifvertragsparteien aus acht Branchen die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beantragt. Anträge sind auch weiterhin möglich.

Durch das Angebot zur Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird von der in der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. EG 1997 Nr. L 18 S. 1) (Entsenderichtlinie) enthaltenen Option Gebrauch gemacht, die nationale Entsendegesetzgebung im Bereich der tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen, insbesondere der Mindestlöhne, über den Baubereich hinaus auf andere Branchen auszuweiten. Für neu einzubeziehende Branchen, die erstmals eine Erstreckung ihres Tarifvertrages beantragen, soll zunächst der Tarifausschuss mit dem Antrag befasst werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit werden Kriterien für die Sachentscheidung des Verordnungsgebers in das Gesetz aufgenommen. Mit der Neufassung soll das Gesetz übersichtlicher gestaltet und dessen Anwendung weiter vereinfacht werden.

II. Wesentlicher Inhalt

Der Gesetzestext nennt erstmals ausdrücklich die Ziele des Gesetzes, die dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz schon bei seinem Erlass im Jahre 1996 zugrunde lagen.

Das bisherige Verfahren zum Erlass der Mindestlohnverordnung wird weiterentwickelt. Wird im Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in einer nach dem 31. März 2008 neu einbezogenen Branche erstmals ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages gestellt, ist mit diesem Antrag zunächst der Tarifausschuss zu befassen. Der Tarifausschuss erhält die Möglichkeit, innerhalb von drei Monaten nach Veröffentlichung des Antrags im Bundesanzeiger zu diesem Antrag sein Votum abzugeben. Die Letztentscheidung bleibt beim Verordnungsgeber; er kann das Mindestlohnverordnungsverfahren weiterführen, auch wenn der Tarifausschuss mit bis zu zwei Dritteln seiner Stimmen gegen eine Erstreckung votiert. Für den Fall, dass in einer Branche mehrere konkurrierende Tarifverträge bestehen, werden dem Verordnungsgeber für seine Entscheidung über den Erlass einer Rechtsverordnung ergänzend zu der stets zu prüfenden Eignung des betreffenden Tarifvertrages zur Erreichung der in § 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes genannten Gesetzeszielbestimmungen weitere Entscheidungskriterien vorgegeben: Dies sind die Bedeutung des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes und der tarifschließenden Gewerkschaft.

Es wird klargestellt, dass alle in- und ausländischen Arbeitgeber ausnahmslos verpflichtet sind, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die aufgrund eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung nach § 7 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gelten. Dies trägt der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Portugaia Construções (EuGH vom 24. Januar 2002, C-164/99) und des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in seiner bisherigen Fassung (BAG vom 18. Oktober 2006, 10 AZR 576/05, und vom 9. September 2003, 9 AZR 478/02) Rechnung.

Der Gesetzentwurf ist auch im Übrigen mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar.

III. Gesetzgebungskompetenz

Die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt für das Arbeitsrecht aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 des Grundgesetzes.

IV. Gesetzesfolgen

Die Gesetzesänderung dehnt den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nicht auf weitere Branchen aus. Die Aussagen zur Preis- und Kostenwirkung ergehen vor diesem Hintergrund. Eine Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen ist mit zusätzlichen Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten sowie Planstellen verbunden. Über die konkrete Höhe und das Ausmaß der Mehraufwendungen ist im Rahmen der kommenden Haushaltsverhandlungen zu entscheiden.

V. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Im Zuge der nach § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien vorzunehmenden Relevanzprüfung sind unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern keine Auswirkungen erkennbar, die gleichstellungspolitischen Zielen zuwiderlaufen.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Zielsetzung)

Die Vorschrift benennt die Gesetzesziele. Das Gesetz zielt – wie auch das bisherige Arbeitnehmer-Entsendegesetz – gleichermaßen auf die Regelung innerstaatlicher wie grenzüberschreitender Sachverhalte. Der Bezug auf innerstaatliche Sachverhalte, der bereits in der bisherigen Fassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 3 Satz 3 und Abs. 3a Satz 4 zum Ausdruck kam, wird in der Gesetzeszielbestimmung aufgegriffen.

Ziele nach Satz 1 sind die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen.

§ 1 greift damit die Erwägungen auf, die dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz schon bei dessen Erlass im Jahre 1996 zugrunde lagen (vgl. die Begründung in BT-Drucksache 13/2414, S. 7) sowie die beiden in den Erwägungsgründen 5, 13 und 14 der Entsenderichtlinie ausdrücklich erwähnten Motive für deren Verabschiedung.

Die Verwirklichung dieser Ziele soll zugleich den Erhalt sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie die Wahrung der Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewährleisten. Das Bundesverfassungsgericht misst diesen Zielen in seiner Rechtsprechung Verfassungsrang bei (BVerfG vom 3. April 2001, 1 BvL 32/97, und vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05).

Zu § 2 (Allgemeine Arbeitsbedingungen)

Die Vorschrift ordnet an, dass die in den Nummern 1 bis 7 einzeln aufgeführten Arbeitsbedingungen, soweit sie in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt sind, auch auf aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden. Entsprechend Artikel 3 Abs. 1, 1. Spiegelstrich der Entsenderichtlinie finden diese Arbeitsbedingungen unabhängig davon Anwendung, in welcher Branche die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. Mit dem Begriff "zwingend" wird klargestellt, dass es sich hierbei um eine Vorschrift im Sinne des Artikels 34 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche handelt, die nach den Grundsätzen des Internationalen Privatrechts auch dann einzuhalten ist, wenn das Arbeitsverhältnis eines entsandten Arbeitnehmers oder einer entsandten Arbeitnehmerin im Übrigen dem Recht eines anderen Staates, z. B. seines oder ihres Herkunftsstaates, unterliegt. Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem bisherigen § 7 Abs. 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Das Gesetz enthält im Weiteren – anders als bei tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen – keine gesonderten Bestimmungen über die staatliche Kontrolle oder Sanktionen. Diese folgen vielmehr aus dem jeweiligen Normwerk, in dem diese gesetzlichen Arbeitsbedingungen geregelt sind. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz respektiert die anderweitig bestehenden Strukturen und beschränkt sich an dieser Stelle allein auf die Klarstellung der international zwingenden Wirkung der Normen.

Zu § 3 (Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen)

§ 3 stellt die Parallelvorschrift zu § 2 für den Bereich der in Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen dar und setzt Artikel 3 Abs. 1, 2. Spiegelstrich der Entsenderichtlinie um. Die Vorschrift bewirkt, dass auch Arbeitgeber, die ihren Sitz im Ausland haben, bestimmte tarifvertragliche Arbeitsbedingungen einhalten müssen, wenn sie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland beschäftigen. Die Vorschrift enthält die Grundnorm, dass die in diesem Gesetz geregelten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen ebenfalls international zwingende Normen im Sinne des Artikels 34 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche sind.

Wegen des gemeinschaftsrechtlichen Verbots der Diskriminierung von Dienstleistungserbringern mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums darf von einem dort ansässigen Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Deutschland entsendet, die Einhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen nur verlangt werden, wenn auch alle entsprechenden inländischen Arbeitgeber der Branche, d. h. seine potentiellen hiesigen Konkurrenten, diese Bedingungen zwingend einhalten müssen. Diese Gleichbehandlung lässt sich nur dann erreichen, wenn die Einhaltung der entsprechenden Tarifverträge sowohl im Fall einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes als auch im Fall einer Rechtsverordnung nach § 7 für alle inländischen Arbeitgeber der betreffenden Branchen zwingend vorgeschrieben wird.

Anknüpfungspunkt für die Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen sind die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages. Damit wird die bisherige Praxis fortgeschrieben.

Der Regelungsgehalt des § 3 als der neuen Grundnorm für tarifvertragliche Vorschriften war bislang Bestandteil des auf die Besonderheiten der Baubranche zugeschnittenen bisherigen § 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Diese inzwischen unübersichtlich

gewordene Vorschrift wird zur besseren Lesbarkeit thematisch in mehrere Paragraphen aufgeteilt: § 3 Grundnorm, § 4 einbezogene Branchen, § 5 Arten von Arbeitsbedingungen, § 6 Besondere Regelungen, § 7 Rechtsverordnung, § 8 Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung der Arbeitsbedingungen.

Zu § 4 (Einbezogene Branchen)

Die Vorschrift führt die Branchen auf, in denen Tarifverträge geschlossen werden können, die für eine Erstreckung nach § 3 in Betracht kommen. Die Nummern 1 bis 3 benennen die bereits bisher im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthaltenen Branchen

- des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der Baubetriebe-Verordnung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
- der Gebäudereinigung sowie
- der Briefdienstleistungen.

Für andere Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent besteht das Angebot, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden und tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren. Eine Tarifbindung von mindestens 50 Prozent ist gegeben, wenn die an Tarifverträge für diese Branche gebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Weitere Voraussetzung ist, dass Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche einen Antrag stellen. Bis zum Stichtag 31. März 2008 haben Tarifvertragsparteien aus acht Branchen die Aufnahme in den Anwendungsbereich des Gesetzes beantragt. Anträge bleiben weiterhin möglich.

Zu § 5 (Arbeitsbedingungen)

Die Vorschrift benennt die Arbeitsbedingungen, die Gegenstand eines nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz relevanten Tarifvertrages sein können. Sie fasst dabei die bislang in § 1 Abs. 1 und 3 (Mindestentgeltsätze und Urlaubsvorschriften einschließlich Urlaubskassenverfahren) sowie in § 7 Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes geregelten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zusammen.

§ 5 Nr. 1 greift die Differenzierungsmöglichkeiten bei Mindestentgeltsätzen auf, die sich in der bisherigen Praxis ausdrücklich bewährt haben. Auf diese Weise können die Tarifvertragsparteien unterschiedliche Entgeltsätze in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit (z.B. Innen- und Unterhaltsreinigung/ Glas- und Fassadenreinigung; Dachdecker/Maler und Lackierer), das Qualifikationsniveau (z.B. gelernt/ungelernt) oder regionale Besonderheiten vereinbaren. Die Erstreckung eines gesamten Lohngitters ist nicht möglich.

§ 5 Nr. 3 strafft den bisherigen § 1 Abs. 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (Urlaubskassenverfahren) in Wortlaut und Gliederung, ohne inhaltliche Änderungen vorzunehmen.

Zu § 6 (Besondere Regelungen)

§ 6 regelt die für die Branchen geltenden Besonderheiten und fasst diese aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit in einer einheitlichen Norm zusammen:

In Absatz 1 wird angeordnet, dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz während einer Frist von acht Tagen für bestimmte tarifvertragliche Arbeitsbedingungen (Mindestlohn/Urlaub) nicht angewendet wird, wenn es sich um bestimmte Montage- oder Einbauarbeiten im

Zusammenhang mit Lieferverträgen handelt, die nicht dem Baubereich zuzurechnen sind. Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Artikels 3 Abs. 2 der Entsenderichtlinie und entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, wie er durch das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eingeführt wurde. Die Beschränkung der Regelung auf tarifvertragliche Arbeitsbedingungen über Mindestlohn und Urlaub entspricht der bisherigen Rechtslage nach § 7 Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Absatz 2 beschränkt die Anwendung des Gesetzes für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen des Baugewerbes auf den Fall, dass der Betrieb oder die nach der Definition des einschlägigen Tarifvertrages zu beurteilende selbstständige Betriebsabteilung auch tatsächlich überwiegend Bauleistungen erbringt. Dies entspricht einem bisher in § 1 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes enthaltenen Satzteil.

Die Absätze 3 und 4 regeln das Überwiegensprinzip für Tarifverträge der Gebäudereinigung und für Briefdienstleistungen. Für die Gebäudereinigungsbranche wird in Absatz 3 die bisherige tarifvertragliche und verordnungsrechtliche Praxis in das Gesetz übernommen. Absatz 4 stimmt inhaltlich mit einem Satzteil im bisherigen § 1 Abs. 1 Satz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes überein.

Zu § 7 (Rechtsverordnung)

Das neue Verfahren zum Erlass von Rechtsverordnungen ist eines der beiden in § 3 erwähnten Verfahren, die zwingende Voraussetzung für die Erstreckung inländischer Tarifverträge auch auf ausländische Arbeitgeber im Fall der Entsendung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach Deutschland sind. Das bisher in § 1 Abs. 3a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes geregelte Verfahren wird weiterentwickelt.

Zu Absatz 1

Satz 1 entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 3a Satz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Satz 2 verpflichtet den Ordnungsgeber zu prüfen, ob der Erlass einer Rechtsverordnung im öffentlichen Interesse liegt. Rechtstechnisch erfolgt dies durch einen Verweis auf § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Tarifvertragsgesetzes.

Nach Satz 3 ist die Verordnungsermächtigung wie bisher auf bestimmte tarifliche Arbeitsbedingungen, Mindestentgeltsätze (§ 5 Nr. 1) und Urlaub einschließlich Urlaubskassenverfahren (§ 5 Nr. 2 und 3), beschränkt.

Zu Absatz 2

Dem Ordnungsgeber kommt im Rahmen seiner Gesamtabwägung ein Einschätzungs- und Prognosespielraum zu. Für die Entscheidung im Fall konkurrierender Tarifverträge wird ihm ergänzend zu den in § 1 enthaltenen Gesetzeszielbestimmungen ein weiteres Kriterium durch das Gesetz vorgegeben. Dies ist das Kriterium der Repräsentativität, vorrangig vermittelt durch die Bedeutung des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes und der tarifschließenden Gewerkschaft. Repräsentativität ist wie im gewöhnlichen Sprachgebrauch als Darstellung der Interessen einer Gesamtheit durch einzelne oder eine Gruppe von Personen zu verstehen. Es ist daher nicht ausgeschlossen, dass z.B. eine größere Repräsentantengruppe nach diesem Absatz weniger repräsentativ sein kann. Die zahlenmäßig vermittelte Tarifbindung ist ein gewichtiges, aber im Einzelfall aufgrund konkreter Anhaltspunkte widerlegbares Indiz für die Repräsentativität eines Tarifvertrages.

Die Erstreckung von Arbeitsbedingungen bei gleichzeitiger Verdrängung niedriger dotierter Tarifverträge ist verfassungsrechtlich zulässig. Der damit verbundene Eingriff in die Tarifautonomie ist statthaft, wenn er hinreichend gewichtigen Gemeinwohlbelangen dient, denen gleichermaßen verfassungsrechtlicher Rang gebührt. Als verfassungsrechtlich legitimierte Regelungszwecke benennt das Bundesverfassungsgericht u. a. folgende Ziele:

- Gewährleistung von angemessenen Arbeitsbedingungen (BVerfG vom 24. Mai 1977, 2 BvL 11/74).
- Gewährleistung der finanziellen Stabilität des Systems der sozialen Sicherung (BVerfG vom 3. April 2001, 1 BvL 32/97 und vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05),
- die Unterstützung der Ordnungsfunktion der Tarifverträge (BVerfG vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05).

Diese verfassungsrechtlichen Vorgaben für eine Begrenzung des Grundrechts der Koalitionsfreiheit werden im Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch die Gesetzeszielbestimmungen nach § 1 und die ergänzenden Entscheidungskriterien konkretisiert. Die in den Nummern 1 und 2 enthaltenen Kriterien knüpfen an die Repräsentativität eines Tarifvertrages auf Arbeitgeberseite wie Arbeitnehmerseite an. Die Repräsentativität eines Tarifvertrages ist ein Indiz für die Akzeptanz des Inhaltes und die erwünschte höhere Richtigkeitsgewähr der tariflichen Regelung, welches im Rahmen einer Gesamtabwägung zu berücksichtigen ist. Das Abstellen auf die Repräsentativität stützt gleichzeitig die sinnvolle Ordnungs- und Befriedungsfunktion des Koalitions- und Tarifwesens.

Mit der Aufnahme dieser Kriterien macht der Gesetzgeber von seinem Einschätzungs- und Prognosevorrang Gebrauch, der ihm im Rahmen der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit zukommt. Es ist vornehmlich seine Sache, auf der Grundlage seiner wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Vorstellungen und Ziele unter Beachtung der Gesetzmäßigkeiten des betreffenden Sachgebiets zu entscheiden, welche Maßnahmen er im Interesse des Gemeinwohls ergreifen will (BVerfG vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05).

Zu Absatz 3

Eine besondere Situation besteht, wenn in einer Branche mehrere Tarifvertragsparteien ein Interesse an der Erstreckung ihres jeweiligen Tarifvertrages bekundet haben. Kommen die Tarifvertragsparteien in diesen Fällen zu keiner einheitlichen Lösung oder nimmt der Ordnungsgeber mit Blick auf die Gesetzesziele nicht insgesamt Abstand von einer Erstreckung, hat er eine Auswahlentscheidung zu treffen. Er trifft diese anhand der von diesem Paragraphen vorgegebenen Ziele und Kriterien und hat dabei im Rahmen seiner Gesamtabwägung mit besonderer Sorgfalt die widerstreitenden Grundrechtsinteressen zu einem schonenden Ausgleich zu bringen. Dabei ist auch der Verdrängungseffekt eines erstreckten Tarifvertrages zu berücksichtigen.

Zu Absatz 4

Die Regelung des neuen Absatzes 3 entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 3a Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Darüber hinaus enthält sie folgende Festlegungen:

Im Fall konkurrierender Tarifverträge hat der Ordnungsgeber auch den Parteien der konkurrierenden Tarifverträge Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Die Frist für die Stellungnahme wird auf drei Wochen festgesetzt. Fristbeginn ist der Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

Zu Absatz 5

Wird in einer nach dem 31. März 2008 neu in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes einbezogenen Branche erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, ist zunächst der Tarifausschuss mit diesem Antrag zu befassen. Damit erhält der Tarifausschuss vorab die Gelegenheit, über diese Branche hinausgehende gesamtwirtschaftliche Erwägungen in den Entscheidungsprozess mit einzubringen. Absatz 4 beschreibt abschließend das spezielle Verfahren zur Befassung des Tarifausschusses im Rahmen des Rechtsverordnungsverfahrens nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Der Tarifausschuss erhält die Möglichkeit, innerhalb von drei Monaten nach Veröffentlichung des Antrags im Bundesanzeiger zu dem Antrag Stellung zu nehmen. Wenn weniger als ein Drittel der Mitglieder des Tarifausschusses dem Antrag zustimmt, kann keine Rechtsverordnung erlassen werden. In allen anderen Fällen bleibt der Weg zum Erlass einer Rechtsverordnung eröffnet.

Gibt der Tarifausschuss keine Stellungnahme ab oder stimmen mindestens vier Mitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassen werden. Stimmen drei Mitglieder des Tarifausschusses für und drei Mitglieder gegen den Antrag, oder stimmen zwei Mitglieder für und vier Mitglieder gegen den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur durch die Bundesregierung erlassen werden.

Zu § 8 (Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 regelt die Grundpflichten der im In- oder Ausland ansässigen Arbeitgeber zur Gewährung der nach § 3 maßgeblichen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen. Er entspricht den bisherigen Regelungen des § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 3a Satz 4 und 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Darüber hinaus wird das Arbeitsortsprinzip durch Inbezugnahme des Beschäftigungsorts gesetzlich normiert.

Zu Absatz 2

Die durchgängige Geltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für im Inland ansässige Arbeitgeber hat der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 24. Januar 2002 in der Rechtssache C-164/99 - Portugaia Construções - als Voraussetzung für eine mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbare Ausgestaltung der international zwingenden Wirkung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgestellt und es dabei als gemeinschaftswidrig bezeichnet, falls für einen inländischen Arbeitgeber die Möglichkeit bestehen sollte, von einem Tarifvertrag nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch Firmentarifvertrag zum Nachteil des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abzuweichen. In europarechtskonformer Auslegung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes besteht eine ausnahmslose Verpflichtung zur Gewährung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz – auch dann, wenn der Arbeitgeber an einen Einzelarifvertrag gebunden ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz entschieden (z. B. BAG vom 26. Juni 2002, 9 AZR 405/00, vom 13. Mai 2004, 10 AS 6/04 und vom 18. Oktober 2006, 10 AZR 576/05). Zur Klarstellung wird mit dem neuen Absatz 2 angeordnet, dass die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ausnahmslos eventuell

anderweitig bestehender Tarifbindung vorgehen. Das arbeitsrechtliche Günstigkeitsprinzip wird durch diese Regelung nicht in Frage gestellt.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass es sich um "für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge" im Sinne von Artikel 3 Abs. 8 der Entsenderichtlinie handelt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 formuliert den Vorrang des erstreckten Fachtarifvertrages entsprechend dem bisherigen § 1 Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vor Regelungen für Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen.

Zu § 9 (Verzicht, Verwirkung)

Die Regelung enthält Sicherungen zum Schutz des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8. Der Zweck von tarifvertraglichen Mindestentgelten würde unterlaufen, wenn der Anspruch durch Verzicht, Verwirkung oder den Ablauf von Ausschlussfristen untergehen könnte. Der Verzicht durch einen gerichtlichen Vergleich wird ausdrücklich zugelassen, da dieser einen hinreichenden Schutz sicherstellt.

Zu § 10 (Haftung des Auftraggebers)

Der Auftraggeber von Dienst- oder Werkleistungen, insbesondere ein sogenannter Generalunternehmer, haftet für den Fall, dass u. a. ein Nachunternehmer seinen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen die tarifvertraglichen Löhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht zahlt oder einer auf tariflicher Basis errichteten Urlaubskasse die Beiträge nicht gewährt, wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Diese bislang in § 1a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes enthaltene Bestimmung wird in den Zusammenhang der Normen über die zivilrechtlichen Instrumente zur Durchsetzung des Gesetzes übernommen.

Zu § 11 (Gerichtsstand)

Die Vorschrift eröffnet in Umsetzung des Artikels 6 der Entsenderichtlinie für entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit, eine Klage auf Gewährung ihrer Ansprüche aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen zu erheben. Eine entsprechende Klagemöglichkeit im Inland wird auch den gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien eröffnet. Die Gerichtsstandsregelung entspricht dem bisherigen § 8 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Zu § 12 (Zuständigkeit)

§ 12 regelt die Zuständigkeit der Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Er übernimmt insoweit inhaltlich unverändert den bisherigen § 2 Abs. 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Zu § 13 (Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden)

§ 13 erklärt diverse, im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz geregelte Kontrollbefugnisse der Behörden auch für den Fall für anwendbar, dass die Zollbehörden die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz prüfen. Die Vorschrift

wurde zwecks besserer Übersichtlichkeit gegliedert und entspricht inhaltlich dem überwiegenden Teil des bisherigen § 2 Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Zu § 14 (Meldepflicht)

Für den Fall, dass ein im Ausland ansässiger Arbeitgeber unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz fällt, ist er verpflichtet, vor dem Einsatz entsandter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechende Informationen der zuständigen Stelle bei den Kontrollbehörden mitzuteilen. Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Verordnungen zur Meldepflicht nach Absatz 5 kann künftig das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassen.

Zu § 15 (Erstellen und Bereithalten von Dokumenten)

Für den Fall, dass für eine Branche ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag mit Regelungen zur Zahlung eines Mindestentgelts, zur Dauer des Erholungsurlaubs, eines Urlaubsentgelts, eines zusätzlichen Urlaubsgelds oder zur Einziehung von Beiträgen und der Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz besteht, müssen unter diesen Tarifvertrag fallende in- und ausländische Arbeitgeber Beginn und Ende sowie die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzeichnen und diese Aufzeichnung für mindestens zwei Jahre aufbewahren. Diese in Absatz 1 Satz 1 geregelte Pflicht war bislang im § 2 Abs. 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes enthalten. Die Pflicht zur Aufzeichnung und Aufbewahrung trifft bei Leiharbeitsverhältnissen den Entleiher. Dieser hat – anders als der Verleiher – jederzeit den Überblick über die tatsächliche Arbeitszeit der überlassenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Absatz 2 regelt die bislang in § 2 Abs. 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes geregelte Verpflichtung in- und ausländischer Arbeitgeber, die für eine Kontrolle tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen erforderlichen Dokumente im Inland bereitzuhalten.

Zu § 16 (Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden)

Die Vorschrift regelt die Zusammenarbeit verschiedener Behörden. Absatz 1 entspricht dem bisherigen § 3 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Absatz 2 enthält eine Spezialregelung über die Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden, wie sie auch durch Artikel 4 der Entsenderichtlinie den Mitgliedstaaten aufgegeben ist. Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Absatz 3 über die Zusammenarbeit mit dem Gewerbezentralregister entspricht dem bisherigen § 5 Abs. 6 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Absatz 4 regelt die Weiterleitung sachdienlicher Hinweise durch Gerichte und Staatsanwaltschaften an die Zollbehörden, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständig sind; die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 5 Abs. 7 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Zu § 17 (Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge)

Die Vorschrift bietet die Grundlage für den Ausschluss von Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge, soweit diese Unternehmen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz mit einem Bußgeld von mindestens 2 500 Euro belegt worden sind. Inhaltlich entspricht die Norm dem bisherigen § 6 des Arbeitnehmer-

Entsendegesetzes in der Fassung, die dieser durch Artikel 21a des Gesetzes zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft vom 7. September 2007 (BGBl. I S. 2246, 2259) erhalten hat.

Zu § 18 (Zustellung)

Die Vorschrift enthält eine Sonderregelung über die Möglichkeit der Zustellung am Ort der Erbringung der Werk- oder Dienstleistung sowie in dem vom Arbeitgeber eingesetzten Fahrzeug. Mit der Aufnahme der Briefdienstleistungen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 27. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3140) ist eine Gleichstellung des vom Arbeitgeber eingesetzten Fahrzeuges mit dem Ort der Erbringung der Werk- oder Dienstleistung erforderlich, um mobilen Dienstleistungen bzw. Arbeitsplätzen Rechnung zu tragen. Die Zustellung war bisher in § 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes geregelt.

Zu § 19 (Ordnungswidrigkeiten)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und bestimmt die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz als Ordnungswidrigkeiten eingestuft Tatbestände sowie die Höhe der Sanktionen und trifft ergänzende Regelungen zum Verfahren und zu den Zuständigkeiten. Die Absätze 1 bis 5 sind dem bisherigen § 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entnommen. In Absatz 3 wurde der Bußgeldrahmen an die in neueren Gesetzen übliche Staffelung von Bußgelddrohungen angepasst.

Zu § 20 (Evaluation)

§ 20 sieht die Evaluation der nach § 7 festgesetzten Mindestentgeltsätze im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen, insbesondere auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Schaffung angemessener Mindestarbeitsbedingungen, vor. Die Evaluation soll fünf Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgen. Der gewählte Untersuchungszeitraum erlaubt die Analyse der Wirkungen von Mindestarbeitsentgelten unter wechselnden ökonomischen Rahmenbedingungen und ist erforderlich, um die Verfügbarkeit einer breiten Datenbasis sicherzustellen.

Zu § 21 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes und das gleichzeitige Außerkrafttreten des bisherigen Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen.

Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKR-Gesetz:

Gesetz zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des o.g. Gesetzes auf Bürokratiekosten, die durch Informationspflichten begründet werden, geprüft.

Mit dem vorliegenden Entwurf werden keine Informationspflichten für Unternehmen, Bürger und Verwaltung eingeführt, geändert oder aufgehoben.

Der Nationale Normenkontrollrat hat daher im Rahmen seines gesetzlichen Prüfauftrags keine Bedenken gegen das Regelungsvorhaben.

Dr. Ludewig
Vorsitzender

Kreibohm
Berichterstatter