

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

### **Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes**

#### **A. Problem und Ziel**

In der Fleischbranche mit ihren oft hohen körperlichen Belastungen sind die Arbeitsbedingungen auch aufgrund bislang nur eingeschränkt vorhandener Tarifstrukturen nicht angemessen und in der Vergangenheit zunehmend unter Druck geraten. Dies gilt insbesondere auch für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Anfang Januar 2014 konnte erstmals ein bundeseinheitlicher Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen werden. Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend zunächst nur für Arbeitsverhältnisse, bei denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kraft Mitgliedschaft in einer der tarifschließenden Tarifvertragsparteien tarifgebunden sind.

#### **B. Lösung**

Damit der neue Mindestlohntarifvertrag für alle Arbeitsverhältnisse in der Branche und insbesondere auch für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer zwingend zur Anwendung kommt, soll die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ unverzüglich in den Branchenkatalog des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) aufgenommen werden. Auf dieser Basis kann sodann der neue Mindestlohntarifvertrag auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche erstreckt werden.

#### **C. Alternativen**

Keine.

#### **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Durch die Neuregelung entstehen für die öffentlichen Haushalte keine Kosten.

#### **E. Erfüllungsaufwand**

##### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Das Gesetz enthält keine Vorgaben für Bürgerinnen und Bürger.

##### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Durch die Ausdehnung des AEntG auf die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ als solche entsteht für die deutsche Wirtschaft kein Erfüllungsaufwand. Eine Festsetzung von zwingenden Mindestarbeitsbedingungen erfolgt erst durch die Erstreckung der tarifvertraglich vereinbarten Mindestarbeitsbedingungen im Wege der Rechtsverordnung auf der Grundlage des geänderten AEntG. Der sich hierdurch ergebende Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft hängt von der Zahl der von der Verordnung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab, wobei betroffen nur diejenigen Beschäftigten – und damit deren Arbeitgeber – sind, deren Entgeltansprüche unterhalb der künftig allgemeinverbindlichen Mindestarbeitsbedingungen liegen und die nicht ohnehin aufgrund der Bindung an den Tarifvertrag, der für allgemeinverbindlich erklärt werden soll, bereits (mindestens) Anspruch auf die künftigen Mindestarbeitsbedingungen haben.

### Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Durch die Ausdehnung des AEntG auf die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ als solche entstehen für die deutsche Wirtschaft keine zusätzlichen Kosten aus Informationspflichten. Erst mit dem Erlass einer Mindestlohnverordnung auf der Grundlage des geänderten AEntG entstehen insoweit die üblichen Melde- und Aufzeichnungspflichten nach den §§ 18 und 19 AEntG.

### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Die Behörden der Zollverwaltung prüfen die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 16 AEntG. Die Ausdehnung des AEntG auf die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ führt – verbunden mit dem Inkrafttreten der Rechtsverordnung zur Festsetzung von zwingenden Mindestarbeitsbedingungen – für die Behörden der Zollverwaltung zu einem zusätzlichen Vollzugsaufwand in Form höherer Personal- und Sachkosten. Die Prüfungen in der Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ durch die Behörden der Zollverwaltung bedingen einen Personalbedarf von 42 Arbeitskräften mit entsprechendem Sachmittelbedarf. Über die Bereitstellung des Haushaltsmittelbedarfs ist im Rahmen kommender Haushaltsverhandlungen zu entscheiden.

### **F. Weitere Kosten**

Durch die Ausdehnung des AEntG auf die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ als solche entstehen keine weiteren Kosten. Eine Festsetzung von zwingenden Mindestarbeitsbedingungen erfolgt erst durch die Erstreckung der tarifvertraglich vereinbarten Mindestarbeitsbedingungen im Wege der Rechtsverordnung auf der Grundlage des geänderten AEntG.

**BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**

Berlin,

24. März 2014

**DIE BUNDESKANZLERIN**

An den  
Präsidenten des  
Deutschen Bundestages  
Herrn Prof. Dr. Norbert Lammert  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitneh-  
mer-Entsendegesetzes

mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizu-  
führen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Ab-  
satz 1 NKRK ist als Anlage 2 beigefügt.

Der Gesetzentwurf ist dem Bundesrat am 28. Februar 2014 als beson-  
ders eilbedürftig zugeleitet worden.

Die Stellungnahme des Bundesrates zu dem Gesetzentwurf sowie die Auf-  
fassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates  
werden unverzüglich nachgereicht.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

### **Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes**

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 1c des Gesetzes vom 25. November 2012 (BGBl. 2012 II S. 1381) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 7 wird nach dem Wort „Winterdienst“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.
  - b) In Nummer 8 wird der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.
  - c) Folgende Nummer 9 wird angefügt:

„für Schlachten und Fleischverarbeitung.“

2. Dem § 6 wird folgender Absatz 10 angefügt:

„(10) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nummer 9 findet dieser Abschnitt Anwendung in Betrieben und selbständigen Betriebsabteilungen, in denen überwiegend geschlachtet oder Fleisch verarbeitet wird (Betriebe der Fleischwirtschaft) sowie in Betrieben und selbständigen Betriebsabteilungen, die ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überwiegend in Betrieben der Fleischwirtschaft einsetzen. Das Schlachten umfasst dabei alle Tätigkeiten des Schlachtens und Zerlegens von Tieren mit Ausnahme von Fischen. Die Verarbeitung umfasst alle Tätigkeiten der Weiterverarbeitung von beim Schlachten gewonnenen Fleischprodukten zur Herstellung von Nahrungsmitteln sowie deren Portionierung und Verpackung. Nicht erfasst ist die Verarbeitung, wenn die Behandlung, die Portionierung oder die Verpackung beim Schlachten gewonnener Fleischprodukte direkt auf Anforderung des Endverbrauchers erfolgt.“

## **Artikel 2**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

In der Fleischbranche mit ihren oft hohen körperlichen Belastungen ist unter anderem eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tätig, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland für eine vorübergehende Tätigkeit nach Deutschland entsandt worden sind. Dadurch sind die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Entgelte, unter Druck geraten. Tarifstrukturen waren bislang nur eingeschränkt vorhanden. Es existierte bis Ende 2013 zum Beispiel kein regionaler oder bundesweiter Flächentarifvertrag. Anfang 2014 haben sich Tarifvertragsparteien der Fleischbranche auf einen Mindestlohtarifvertrag geeinigt. Um den erkannten Handlungsbedarf im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Fleischbranche umsetzen zu können, ist eine gesetzliche Flankierung erforderlich. Insbesondere unterliegen Arbeitsverhältnisse mit im Ausland ansässigen Arbeitgebern, die im Rahmen von Werkverträgen Arbeitnehmer grenzüberschreitend entsenden, in der Regel dem Arbeitsrecht dieses anderen Staates. Deutsches Arbeitsrecht gilt für diese Arbeitsverhältnisse nur dann, wenn es international zwingend ausgestaltet ist. International zwingend sind insbesondere Mindestarbeitsbedingungen (Mindestlohn/Urlaub) nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG).

Das AEntG bietet einen Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 AEntG aufgenommen sind, können hierzu die Erstreckung der von ihnen geschlossenen Tarifverträge auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beantragen. Durch eine Rechtsverordnung oder Allgemeinverbindlicherklärung können dann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessene Mindestarbeitsbedingungen geschaffen werden. Dies gilt gleichermaßen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Durch Einbeziehung der Fleischbranche in das AEntG kann auf dessen Grundlage ein Mindestlohtarifvertrag mit international zwingender Wirkung auf alle in- und ausländischen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstreckt werden, deren Arbeitsverhältnis in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt. Ein solcher Branchenmindestlohn für die Fleischbranche würde zu einem fairen Wettbewerb innerhalb Deutschlands und Europas beitragen.

#### **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Der Katalog der in das AEntG einbezogenen Branchen wird um die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ erweitert. Auf diese Weise wird die Rechtsgrundlage für den Erlass einer Rechtsverordnung geschaffen, auf deren Basis sodann der neu abgeschlossene Tarifvertrag für die Fleischbranche auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Branche erstreckt werden kann. Dieser neue Branchenmindestlohn auf der Grundlage des AEntG würde auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ihre nach Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten.

### III. Alternativen

Keine.

### IV. Gesetzgebungskompetenz

Die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt für das Arbeitsrecht aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (GG). Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8 AEntG sind nach § 16 AEntG die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Mit der Einbeziehung der Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ wird dem Zoll als einer Bundesbehörde mit eigenen Mittel- und Unterbehörden eine weitere Aufgabe übertragen. Dies erfordert in analoger Anwendung des Artikels 87 Absatz 3 Satz 2 GG die Zustimmung des Bundesrates und der Mehrheit der Mitglieder des Bundestages.

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

Durch die Aufnahme der Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ 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.

### VI. Gesetzesfolgen

#### 1. Nachhaltigkeitsaspekte

Die vorgesehenen Änderungen entsprechen dem Grundsatz der Nachhaltigkeit. Der Gesetzentwurf schafft die Grundlage dafür, dass der neue bundesweite Mindestlohtarifvertrag für die Fleischwirtschaft auf alle inländischen und aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche erstreckt werden kann. Damit unterstützt das Gesetz die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie auch im Hinblick auf diese Branche.

#### 2. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Durch die Neuregelung entstehen für die öffentlichen Haushalte keine Kosten.

#### 3. Erfüllungsaufwand

Das Gesetz enthält keine Vorgaben für Bürgerinnen und Bürger.

Durch die Ausdehnung des AEntG auf die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ als solche entsteht für die deutsche Wirtschaft kein Erfüllungsaufwand. Eine Festsetzung von zwingenden Mindestarbeitsbedingungen erfolgt erst durch die Erstreckung der tarifvertraglich vereinbarten Mindestarbeitsbedingungen im Wege der Rechtsverordnung auf der Grundlage des AEntG. Der sich hierdurch ergebende Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft hängt von der Zahl der von der Verordnung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Betroffen sind dabei nur diejenigen Beschäftigten – und damit deren Arbeitgeber –, deren Entgeltansprüche unterhalb der künftig allgemeinverbindlichen Mindestarbeitsbedingungen liegen und die nicht ohnehin aufgrund der Bindung an den Tarif-

vertrag, der für allgemeinverbindlich erklärt werden soll, bereits (mindestens) Anspruch auf die künftigen Mindestarbeitsbedingungen haben.

#### Bürokratiekosten aus Informationspflichten

In Bezug auf die Verpflichtung zur Aufzeichnung der geleisteten Arbeitszeit ist zu beachten, dass diese zum einen erst mit dem Inkrafttreten einer auf der Grundlage des geänderten AEntG erlassenen Mindestlohnverordnung entsteht. Zum anderen muss die geleistete Arbeitszeit ohnehin für die ordnungsgemäße Abwicklung der Arbeitsverhältnisse festgehalten werden. Damit treten durch die Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitrachweisen praktisch keine zusätzlichen Belastungen der Arbeitgeber ein.

Die Behörden der Zollverwaltung prüfen die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 16 AEntG. Die Ausdehnung des AEntG auf die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ führt – verbunden mit dem Inkrafttreten der Rechtsverordnung zur Festsetzung von zwingenden Mindestarbeitsbedingungen – für die Behörden der Zollverwaltung zu einem zusätzlichen Vollzugsaufwand in Form höherer Personal- und Sachkosten. Die Prüfungen in der Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ durch die Behörden der Zollverwaltung bedingen einen Personalbedarf von 42 Arbeitskräften mit entsprechendem Sachmittelbedarf. Über die Bereitstellung des Haushaltsmittelbedarfs ist im Rahmen kommender Haushaltsverhandlungen zu entscheiden.

#### **4. Weitere Kosten**

Durch die Ausdehnung des AEntG auf die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ als solche entstehen keine weiteren Kosten. Eine Festsetzung von zwingenden Mindestarbeitsbedingungen erfolgt erst durch die Erstreckung der tarifvertraglich vereinbarten Mindestarbeitsbedingungen im Wege der Rechtsverordnung auf der Grundlage des AEntG. Als Folge der Rechtsverordnung können bei vollständiger Überwälzung der Entgelterhöhungen Preise für Produkte und Dienstleistungen in der Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ geringfügig ansteigen. Über die Größenordnung kann wegen fehlender Daten nichts gesagt werden. Die Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, lassen sich daher nicht quantifizieren, dürften aber vor dem Hintergrund des geringen Gewichts dieser Produkte und Dienstleistungen im Verbraucherpreisindex vernachlässigbar sein.

#### **5. Weitere Gesetzesfolgen**

Für den Fall, dass in tarifvertraglich bislang nicht oder nicht flächendeckend geregelten Branchen vermehrt Mindestlohntarifverträge vereinbart werden, kann dies in der Praxis tendenziell Verstößen gegen das Verbot geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung stärker entgegenwirken. Dies gilt auch in der Fleischwirtschaft als einer dem Niedriglohnssektor zuzuordnenden Branche mit einem Anteil weiblicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter von etwa der Hälfte.

### **B. Besonderer Teil**

#### **Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)**

##### **Zu Nummer 1**

##### **Zu Buchstabe a**

Redaktionelle Anpassung aufgrund Anfügung der neuen Nummer 9.



## **Zu Buchstabe b**

Redaktionelle Anpassung aufgrund Anfügung der neuen Nummer 9.

## **Zu Buchstabe c**

Der Geltungsbereich des AEntG wird im Bereich seines Dritten Abschnitts „Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen“ um die Branchenbezeichnung „Schlachten und Fleischverarbeitung“ erweitert. Die entsprechende neue Nummer 9 umschreibt damit den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen der Verordnungsgeber in dieser Branche künftig Mindestlohn-tarifverträge auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche erstrecken kann.

## **Zu Nummer 2**

In Absatz 10 Satz 1 wird klargestellt, dass die Tarifvertragsparteien es im Rahmen der gesetzlichen Branchendefinition in der Hand haben, durch die Gestaltung des fachlichen Geltungsbereichs ihrer Mindestlohn-tarifverträge auch dem verstärkten Einsatz von Werkverträgen in der Branche Rechnung zu tragen, jedenfalls insoweit die Werkverträge im Rahmen von Betrieben oder selbständigen Betriebsabteilungen erbracht werden, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen (Betriebe der Fleischwirtschaft). Hierzu formuliert das Gesetz, dass es auch in solchen Betrieben und selbständigen Betriebsabteilungen zur Anwendung kommt, die ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überwiegend in Betrieben der Fleischwirtschaft einsetzen.

Für beide Bereiche regelt Absatz 10 das Überwiegensprinzip für Tarifverträge für die Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ und enthält eine nähere Begriffsbestimmung der Branchenbezeichnung. Unter „Schlachten und Fleischverarbeitung“ wird der Vorgang des Schlachtens von Tieren (außer Fischen) und der Gewinnung von daraus entstehenden Fleischprodukten sowie die Weiterverarbeitung der durch die Schlachtung gewonnenen Fleischprodukte zu Nahrungsmitteln gefasst.

Dabei sind nach dem Gesetzestext unter „Schlachten“ alle Tätigkeiten des Schlachtens und Zerlegens von Tieren zu verstehen, etwa von Rindern, Schweinen, Geflügel, Schafen, Kamelen und anderen Tieren, nicht aber von Fischen. Zu den erfassten Tätigkeiten zählen insbesondere:

- der Betrieb von Schlachthäusern, in denen geschlachtet sowie Fleisch zugerichtet und verpackt wird,
- die Herstellung von Frisch- und Gefrierfleisch, in Schlachtkörpern und in Stücken,
- das Auslassen von Speck und anderen essbaren tierischen Fetten.

Nach dem Gesetzestext umfasst die Verarbeitung alle Tätigkeiten der Weiterverarbeitung von beim Schlachten gewonnenen Fleischprodukten zur Herstellung von Nahrungsmitteln sowie deren Portionierung und Verpackung. Hierzu zählen insbesondere:

- die Herstellung von getrocknetem, gesalzenem, geräuchertem, gefrorenem oder anders haltbar gemachtem Fleisch,
- die Herstellung von Fleischerzeugnissen wie Würste, Schinken, Pasteten, Fleischkonserven oder ähnlichem.

Eine Verarbeitung im Sinne des Gesetzes liegt dabei nicht vor, wenn durch den Verarbeitungsprozess das durch Schlachtung gewonnene Fleischprodukt als eine von mehreren Zutaten seinen Charakter als eigenständiges Produkt einbüßt. Dies ist beispielsweise der Fall

- bei der Herstellung von gefrorenen oder anders haltbar gemachten Fleischfertiggerichten,
- bei der Herstellung von Fleischsuppen und Fleischbrühen,
- bei der Herstellung von Gelatine oder ähnlichen Produkten.

Dadurch werden nicht etwa Mischbetriebe anhand einer produktbezogenen Betrachtungsweise schlechthin aus dem Anwendungsbereich herausgenommen. Vielmehr kommt es auch hier betriebsbezogen nur darauf an, ob insgesamt in dem Betrieb überwiegend Fleisch verarbeitet wird (Absatz 10 Satz 1). Bei dieser Prüfung sollen Verarbeitungsprozesse, bei denen das durch Schlachtung gewonnene Fleischprodukt als eine von mehreren Zutaten seinen Charakter als eigenständiges Produkt einbüßt, nicht berücksichtigt werden.

Die Verarbeitung ist nach dem Gesetzestext dann nicht erfasst, wenn die Behandlung, die Portionierung oder die Verpackung beim Schlachten gewonnener Tierprodukte direkt auf Anforderung des Endverbrauchers erfolgt. Dies ist beispielsweise der Fall bei

- der Zubereitung von Speisen zum sofortigen Verzehr an Ort und Stelle oder zum Mitnehmen und alsbaldigen Verzehr,
- dem Verpacken und Portionieren an Fleischtheken im Einzelhandel.

#### **Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

**Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKRG:  
Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes  
(NKR-Nr. 2785)**

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

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger Erfüllungsaufwand:	Keine Änderung
Wirtschaft Erfüllungsaufwand:	Wird eine entsprechende Verordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erlassen, kann jährlicher Erfüllungsaufwand entstehen, soweit Arbeitnehmer geringer als der künftig geltende Mindestlohn entlohnt werden und sie nicht ohnehin Anspruch auf den künftigen Mindestlohn haben.
Verwaltung Erfüllungsaufwand:	42 Arbeitskräfte (im Wesentlichen im mittleren und gehobenen Dienst)
Der Nationale Normenkontrollrat hat im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Bedenken gegen das Regelungsvorhaben.	

II. Im Einzelnen

Mit dem Regelungsvorhaben sollen die gesetzlichen Grundlagen für den Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) geschaffen werden. Mit dieser sollen nach Inkrafttreten des Gesetzentwurfs die Mindestarbeitsbedingungen, die von den Tarifvertragsparteien in der Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ vereinbart wurden, für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Durch die Aufnahme der Branche in das AEntG ergibt sich noch keine Änderung des Erfüllungsaufwands. Dieser kann erst auf Grund der Verordnung entstehen. Wird eine ent-

sprechende Verordnung erlassen, sind folgende Änderungen des Erfüllungsaufwands zu erwarten:

- Für die Wirtschaft kann sich bei Erlass der Rechtsverordnung Erfüllungsaufwand auf Grund der dadurch zwingenden Anhebung niedrigerer Gehälter ergeben. Von der Erhöhung des Mindestlohns auf Grund der Rechtsverordnung wären jedoch nur die Arbeitnehmer betroffen, die (1) einen Lohn unterhalb des künftig allgemeinverbindlichen Mindestlohns erhalten und (2) nicht ohnehin auf Grund der Bindung an den Tarifvertrag, der für allgemeinverbindlich erklärt werden soll, (mindestens) Anspruch auf den künftigen Mindestlohn haben. Es liegen keine belastbaren Daten zur Abschätzung des zu erwartenden Aufwands infolge einer Allgemeinverbindlicherklärung vor.
- Mit Erlass einer Verordnung wären die Arbeitgeber verpflichtet, die geleistete Arbeitszeit aufzuzeichnen. Diese muss jedoch ohnehin für die ordnungsgemäße Abwicklung der Arbeitsverhältnisse festgehalten werden, so dass damit faktisch keine zusätzliche Belastung verbunden ist.
- Für die Behörden der Zollverwaltung würde auf Grund der Prüfung der Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen zusätzlicher Vollzugaufwand entstehen. Die Prüfungen bedingen nach Einschätzung des BMF einen Personalbedarf von 42 Arbeitskräften. Grundlage für diese Einschätzung ist die Annahme, dass die Arbeitsbedingungen von 30.000 Beschäftigten pro Jahr zu prüfen sind. Die Annahme des Zeitaufwands von 2 Stunden im Einzelfall berücksichtigt nicht nur die Befragung der Beschäftigten und die Prüfung von Lohnunterlagen, sondern auch Zeitaufwände im Zusammenhang mit möglichen Ahndungen von Verstößen gegen Mindestarbeitsbedingungen.

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

Dr. Ludewig  
Vorsitzender

Dr. Dückert  
Berichterstatlerin

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*