

Referentenentwurf

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, 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 Gleichgewicht zwischen der unionsrechtlich geschützten Dienstleistungsfreiheit und der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen einerseits und dem Schutz der im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit von ihrem Arbeitgeber grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmer andererseits neu auszutarieren. 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 „Entlohnung“ ersetzt.
- Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als 12 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 geregelten Arbeitsbedingungen als

auch für die in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelt. Der Anwendungsbereich des AEntG wird hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassung klargestellt und die vorgeschriebenen Informationspflichten werden eingeführt. Für langzeitentsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird unter Berücksichtigung der in der Änderungsrichtlinie vorgesehenen Ausnahmen 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 Straßengüterverkehr gelten die Änderungen des AEntG im Einklang mit den Vorgaben der Änderungsrichtlinie nicht.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

[Wird nach Abstimmung der Darstellung des Erfüllungsaufwands im Allgemeinen Teil der Begründung ergänzt.]

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

[Wird nach Abstimmung der Darstellung des Erfüllungsaufwands im Allgemeinen Teil der Begründung ergänzt.]

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

[Wird nach Abstimmung der Darstellung des Erfüllungsaufwands im Allgemeinen Teil der Begründung ergänzt.]

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

[Wird nach Abstimmung der Darstellung des Erfüllungsaufwands im Allgemeinen Teil der Begründung ergänzt.]

F. Weitere Kosten

Der Wirtschaft, einschließlich kleiner und mittelständischer Unternehmen, entstehen keine weiteren Kosten. Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Referentenentwurf 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

Vom ...

Der Bundestag hat 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 2 des Gesetzes vom 11. Juli 2019 (BGBl. I S. 1066) 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 finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung:

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, 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind.

(2) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beschäftigt einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auch dann im Inland, wenn er ihn oder sie an einen 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 für die Kosten, die dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin entstehen, wenn er oder sie

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 folgende §§ 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 Differenzierungen nach Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und nach Regionen, sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätze. Die Entlohnung umfasst auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

§ 2b

Anrechenbarkeit von Entsendezulagen

Erhält der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin von seinem 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. Legen die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen nicht fest, welche Bestandteile einer Entsendezulage zum Zwecke der Erstattung von Entsendekosten gezahlt werden oder welche 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 § 3 Satz 1 werden die Wörter „der Tarifvertrag als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 für allgemeinverbindlich erklärt oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt.“ durch folgende 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 2 eingefügt:

„§ 2 Absatz 2 gilt entsprechend.“

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

5. § 5 Satz 1 wird wie folgt geändert:

a) Der Nummer 1 werden folgende Wörter 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 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 bisherigen Absätze 3 bis 10 werden die Absätze 2 bis 9.

d) Folgender Absatz 10 wird angefügt:

„Bestimmt ein Tarifvertrag nach Absätzen 1 bis 9 den Begriff des Betriebs oder der selbstständigen Betriebsabteilung, ist diese Begriffsbestimmung maßgeblich.“

7. Dem § 7 Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1a.“

8. In § 7a Absatz 1 werden die Wörter „§ 4 Absatz 2 sowie §§ 5 und 6 Absatz 1“ ersetzt durch die Wörter „§ 4 Absatz 2 und § 5“ und dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„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“ ersetzt durch die Wörter „§ 3 Satz 1 Nummer 1“.

b) In Absatz 2 werden die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2, der durch Allgemeinverbindlicherklärung“ ersetzt durch die Wörter „§ 3 Satz 1 Nummer 1, soweit er Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 2 bis 4 enthält,“ und die Wörter „nach §§ 4 bis 6“ gestrichen.

- c) In Absatz 3 werden die Wörter „für allgemeinverbindlich erklärten“ gestrichen und 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 geändert:

- a) In Satz 1 Halbsatz 1 werden nach den Wörtern „Ein Verzicht auf den“ die Wörter „aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a“ eingefügt, nach den Worten „entstandenen Anspruch“ die Wörter „der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ eingefügt, die Wörter „das Mindestentgelt“ ersetzt durch das Wort „Mindestentgeltsätze“ und die Angabe „§ 8“ ersetzt durch die Wörter „§ 5 Satz 1 Nummer 1“.
- b) In Satz 2 werden nach den Wörtern „Die Verwirkung des“ die Wörter „in Satz 1 genannten“ eingefügt und die Wörter „der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8“ gestrichen.
- c) In Satz 3 Halbsatz 1 werden nach den Wörtern „Ausschlussfristen für die Geltendmachung des“ die Wörter „in Satz 1 genannten“ eingefügt und die Wörter „dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 oder dem der Rechtsverordnung nach § 7“ durch die Wörter „dem der Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a“ ersetzt.

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) Auf Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin mit einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber, der oder die mehr als zwölf Monate im Inland beschäftigt wird, finden nach zwölf Monaten Beschäftigungsdauer im Inland zusätzlich zu den Arbeitsbedingungen nach 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 Arbeitsbedingungen für den betroffenen Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin gelten, auf 18 Monate. Die Mitteilung muss in schriftlicher

Form gegenüber der zuständigen Landesbehörde erfolgen und folgende Angaben enthalten:

1. Familienname, Vorname und Geburtsdatum des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin,
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 Landesbehörde bestätigt den Eingang der Mitteilung.

§ 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 der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in dem im Inland belegenen Betrieb oder dem Unternehmen im Inland beschäftigt wird.

(3) Überlässt der im Ausland ansässige Arbeitgeber als Verleiher einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin an einen Entleiher im Inland, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen der Leiharbeiter oder die Leiharbeiterin im Rahmen des Überlassungsvertrags im Inland beschäftigt wird. Beschäftigt ein Entleiher mit Sitz im Ausland einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin im Inland, gilt Absatz 1 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 unabhängig von den Gründen 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 mitgerechnet.

(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 die Beschäftigungszeiten zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland 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, die er oder sie ununterbrochen im Inland beschäftigt wird.

(7) Löst der Arbeitgeber oder der in Absatz 3 Satz 2 genannte Entleiher den im Inland beschäftigten Arbeitnehmer oder die im Inland beschäftigte Arbeitnehmerin durch einen anderen Arbeitnehmer oder eine andere Arbeitnehmerin ab, der oder die die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt, wird die Beschäftigungsdauer der zuvor beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu der Beschäftigungsdauer des ablösenden Arbeitnehmers oder der ablösenden 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, 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, die er oder sie ersetzt, oder
2. im Rahmen derselben Dienst- oder Werkverträge an anderen für diese Dienst- oder Werkverträge vorgegebenen Anschriften tätig ist.“

12. § 15 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „in den“ durch die Wörter „von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im“ ersetzt, das Wort „entsandt“ durch das Wort „beschäftigt“ ersetzt, das Wort „Entsendung“ durch „Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Gesetzes“ ersetzt und nach der Angabe „8“ die Angabe „, 13b“ eingefügt.
- b) In Satz 2 wird die Angabe „§ 5 Nr. 3“ ersetzt durch die Wörter „§ 5 Satz 1 Nummer 3“.

13. Nach § 15 wird folgender § 15a eingefügt:

„§ 15a

Informationspflichten des Entleihers bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung

(1) Beschäftigt ein Entleiher mit Sitz im Ausland einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Inland, unterrichtet er den Verleiher hierüber in Textform vor Beginn der Beschäftigung im Inland.

(2) Beschäftigt ein Entleiher mit Sitz im In- oder Ausland einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin eines im Ausland ansässigen Verleihers im Inland, so unterrichtet der Entleiher den Verleiher vor Beginn der Beschäftigung im Inland über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer oder eine vergleichbare Arbeitnehmerin des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung. Die Unterrichtungspflicht nach Sätzen 1 und 2 gilt nicht, wenn die Voraussetzungen für ein Abweichen vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 8

Absatz 2 und Absatz 4 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorliegen. § 13 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bleibt unberührt.“

14. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) Die Wörter „Nummer 1 bis 4“ werden durch die Wörter „Nummer 2 bis 4“ ersetzt.
- b) Folgender Satz 2 wird angefügt:

„Satz 1 gilt für Rechtsverordnungen nach § 7 oder § 7a auch, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 zum Gegenstand haben.“

15. 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 nach den Wörtern „Anwendung finden,“ die Wörter „deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird,“ eingefügt.

16. § 19 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 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 entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a über die Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen“ durch das Wort „Arbeitsbedingungen“ ersetzt und nach den Wörtern „Anwendung finden,“ die Wörter „deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird,“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 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.

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

18. §§ 24 und 25 werden durch die folgenden §§ 24 bis 26 ersetzt:

„§ 24

Sonderregeln für bestimmte Tätigkeiten von bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

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

1. die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Erstmontage- oder Einbauarbeiten erbringen, 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 und
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 sowie nach § 20 des Mindestlohngesetzes finden keine Anwendung 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,
4. als Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil beschäftigt werden, oder
5. zur Vorbereitung, Teilnahme, Durchführung und Nachbereitung internationaler Sportveranstaltungen und sonstiger internationaler Veranstaltungen durch das jeweilige Organisationskomitee akkreditiert wurden, soweit die Bundesregierung Durchführungsgarantien übernommen hat, insbesondere die in § 23 Nummer 1 bis 4 der Beschäftigungsverordnung genannten Personen.

(3) Vorübergehend ist eine Beschäftigung,

1. in den Fällen des Absatz 2 Nummer 1 bis 4, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als vierzehn Tage ununterbrochen und nicht mehr als dreißig Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten im Inland tätig ist,
2. im Fall des Absatz 2 Nummer 5, wenn die Beschäftigung den von den Durchführungsgarantien der Bundesregierung erfassten Zeitraum nicht überschreitet.

§ 25

Übergangsbestimmungen für Langzeitentsendung

Die nach § 13b Absatz 1 vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen finden frühestens ab dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 4 dieses Änderungsgesetzes] Anwendung. Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer nach § 13b Absatz 1 werden Zeiten der Beschäftigung im Inland vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 4 dieses Änderungsgesetzes] mitgezählt. Hat die Beschäftigung im Inland

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

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

Sondervorschriften für den Straßenverkehrssektor

(1) Artikel 1 gilt nicht, soweit Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Tätigkeiten im Straßenverkehrssektor ausüben. Für diese Tätigkeiten gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in seiner zuletzt durch Artikel 2 Absatz 5 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geänderten Fassung fort.

(2) Eine Tätigkeit im Straßenverkehrssektor im Sinne von Absatz 1 liegt vor, soweit ein Arbeitnehmer als Kraftfahrer von einem Unternehmer mit Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums beschäftigt wird, der den Beruf des Kraftverkehrsunternehmers im Sinne von Artikel 2 Nummer 3 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 ausübt.

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung, frühestens aber 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 Gleichgewicht 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 Arbeitnehmer andererseits neu zu auszubalancieren. 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 „Entlohnung“ ersetzt.
- Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als 12 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 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 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 und auf die mit dem Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch vom 11. Juli 2019 (BGBl I S. 1066) eingeführte Arbeitsbedingung „Anforderungen an Unterkünfte“ konzentriert. Der Anwendungsbereich und die Rechtsfolgen von Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a AEntG zur Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleiben unverändert.

Der neue Abschnitt 4b enthält besondere Bestimmungen für 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 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 Informationspflichten auferlegt. Hierdurch soll der Verleiher, bei dem 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 sind nach § 16 AEntG weiterhin für die Kontrolle tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen zuständig. Von der Zuständigkeit erfasst werden allgemeinverbindliche Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, soweit sie mindesturlaubs- und sozialkassenrelevante Arbeitsbedingungen oder Anforderungen an die Unterkünfte umfassen. Bei Tarifverträgen, die durch Rechtsverordnung erstreckt werden, sind die Behörden der Zollverwaltung außerdem und unverändert für die Kontrolle der Mindestentgeltsätze zuständig. Die Meldepflichten nach § 17 AEntG und die Dokumentationspflichten nach § 18 AEntG werden entsprechend angepasst.

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.

Artikel 2 des Gesetzes enthält die erforderlichen Folgeänderungen.

Artikel 3 des Gesetzes 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 4 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.

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 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 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

Keine.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger fällt kein Erfüllungsaufwand an.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Informationspflichten:

Arbeitgebern mit Sitz im Ausland können Kosten entstehen, wenn sie Arbeitnehmer vorübergehend, aber länger als zwölf Monate, im Inland beschäftigen und durch Abgabe einer mit einer Begründung versehenen Mitteilung den Zeitraum verlängern wollen, nach dem die Vorschriften über die Langzeitinlandsbeschäftigung gelten. Auf Basis von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 sind im Jahr 2017 390 136 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). Von allen zum 1. Oktober 2019 in der Datenbank der Deutschen Rentenversicherung gespeicherten A1-Bescheinigungen, die auf Basis von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ausgestellt wurden, sind rund 15% für eine Entsendedauer von 12 Monaten oder mehr ausgestellt worden. Auf dieser Basis ergäbe sich potentiell eine jährliche Zahl von 58 500 Mitteilungen zur Verlängerung des Zeitraums, ab dem die Vorschriften über die Langzeitinlandsbeschäftigung gelten. Unter Zugrundelegung eines Aufwandes von 10 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 EUR x 1/6 Stunde, d.h. 215 475 EUR pro Jahr. Im Gegenzug entfällt aufgrund der Abgabe der Mitteilung für bis zu sechs Monate die Notwendigkeit, die Vorschriften für Langzeitinlandsbeschäftigung anzuwenden.

Sonstiger Erfüllungsaufwand:

Durch die Erweiterung der von § 2 AEntG erfassten Arbeitsbedingungen, die in Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthalten sind und auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Anwendung finden, die Arbeitnehmer vorübergehend im Inland einsetzen, entsteht diesen kein zusätzlicher messbarer Aufwand. Über Mindestentgeltsätze hinausgehende, auf Rechts- oder Verwaltungsvorschriften beruhende Entlohnungsbedingungen, die künftig Anwendung finden würden, bestehen derzeit nicht. Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelten Anforderungen an vom Arbeitgeber gestellte Unterkünfte fanden schon bisher als Teil des Arbeitsschutzrechts Anwendung. Das Gesetz enthält insoweit eine Klarstellung. Die Anwendung der deutschen gesetzlichen Vorschriften über den Aufwendungsersatz in bestimmten Fallkonstellationen kann im Einzelfall zu einer moderaten zusätzlichen Belastung von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland führen. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass eine

Aufwandsersatzung bereits aufgrund arbeits- oder tarifvertraglicher sowie gesetzlicher Vorschriften im Herkunftsland geleistet wird. Es liegen keine Daten vor, aus denen sich ergibt, in wie vielen Fällen und in welcher Höhe zwischen Aufwandsersatzungsregeln der Herkunftsländer und dem deutschen Aufwandsersatzungsrecht Unterschiede bestehen. Die nach § 2 AEntG einzuhaltenden Arbeitsbedingungen werden auf der einzigen offiziellen nationalen Website im Sinne von Artikel 5 Richtlinie 2014/67/EU (Richtlinie 2014/67/EU über die 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 Binnenmarktinformationssystems („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 15.5.2014) dargestellt werden. 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 EUR (30 Minuten Tätigkeit mittleren Qualifikationsniveaus) für die Einarbeitung in die gesetzlichen Anforderungen entstehen werden. Daten über die Zahl der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer vorübergehend im Inland beschäftigen und für die somit ein Einarbeitungsaufwand entsteht, liegen nicht vor.

Durch die Einhaltung der im neuen Abschnitt 4b 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 finden nur Anwendung, wenn 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 dem 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 Deutschen Rentenversicherung für eine Entsendung nach Deutschland auf Grundlage von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ausgestellten A1-Bescheinigungen waren rund 12% 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.

Die bei Langzeitinlandsbeschäftigung einzuhaltenden zusätzlichen Arbeitsbedingungen werden auf der einzigen offiziellen nationalen Website im Sinne von Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU dargestellt werden. Unter Beachtung dieser Arbeitshilfe für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland ist davon auszugehen, dass für die Einarbeitung in die geltenden Vorschriften ein einmaliger Aufwand für jeden betroffenen Arbeitgeber in Höhe von 64 EUR entstehen wird (2 Stunden Personalaufwand bei Tätigkeit mittlerer Qualifikationsstufe). Daten über die Zahl der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer vorübergehend im Inland beschäftigen und für die somit ein Einarbeitungsaufwand entsteht, liegen nicht vor.

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 deutlich erhöhen. Gemäß Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2014/67/EU machen die Mitgliedstaaten auf einer einzigen offiziellen

nationalen Website in detaillierter und nutzerfreundlicher Art und Weise sowie in einem zugänglichen Format klare Angaben darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder Teile ihres nationalen Rechts auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden. Die Mitgliedstaaten müssen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um Informationen darüber, welche Tarifverträge gelten und für wen sie gelten und welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 96/71/EG anzuwenden sind, auf der einzigen offiziellen nationalen Website allgemein zugänglich machen. Der durch die Änderungsrichtlinie geänderte Artikel 3 Absatz 1 der Entsenderichtlinie macht in seinem Unterabsatz 4 deutlich, dass diese Anforderungen auch für die mit der Änderungsrichtlinie neu hinzugekommenen Arbeitsbedingungen gelten.

Die Website wird künftig daher über die aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung der Änderungsrichtlinie neu eingeführten Arbeitsbedingungen informieren müssen. Mehraufwand wird sich insbesondere daraus ergeben, dass Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bei Inlandsbeschäftigungen mit einer Dauer über zwölf oder achtzehn Monate künftig zusätzliche Arbeitsbedingungen beachten müssen. So sind mit wenigen Ausnahmen alle in inländischen Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelten Arbeitsbedingungen anzuwenden. Diese Arbeitsbedingungen müssen auf der Website dargestellt werden. 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 alle nach dem Tarifvertragsgesetz allgemeinverbindlichen Tarifverträge beachten müssen. Derzeit gilt dies nur für bundesweite Tarifverträge im Baugewerbe. Die wesentlichen Inhalte der allgemeinverbindlichen Tarifverträge werden zusammengefasst werden müssen. Die entsprechenden Informationen müssen fortwährend unter Beobachtung der in den Ländern und auf Bundesebene ergehenden Allgemeinverbindlicherklärungen aktualisiert werden. 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. Auch hier wird sich laufender Aktualisierungsbedarf ergeben.

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. Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsteht zusätzlicher Aufwand aufgrund der Notwendigkeit, die Informationen über die geltenden Arbeitsbedingungen zusammenzutragen.

Der zusätzliche Personalbedarf des BMAS beläuft sich auf eine Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A13g) und für die Behörden der Zollverwaltung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) auf [wird nach Ressortabstimmung ergänzt]. 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 somit rund 135 000 für das BMAS und rund [wird nach Ressortabstimmung ergänzt] Euro im Geschäftsbereich des BMF.

Den Behörden der Zollverwaltung entsteht zusätzlicher Aufwand für die Erstellung und laufende Pflege der einzigen offiziellen nationalen Website, die die Mitgliedstaaten der Europäischen Union vorhalten müssen

Hinzu kommen einmalige Kosten von rund [wird nach Ressortabstimmung ergänzt] und jährliche Kosten von rund [wird nach Ressortabstimmung ergänzt] für die Übersetzung der einzigen offiziellen nationalen Website in die englische und französische Sprache. Zusätzlicher Aufwand für die Bereithaltung der notwendigen Informationstechnik entsteht nicht.

Den Behörden der Länder entstehen im Zusammenhang mit der neuen Aufgabe, die Mitteilung nach § 13b Absatz 3 und 4 AEntG entgegenzunehmen, einmalige Kosten für die

Vorbereitung auf diese Aufgabe. Für die Festlegung der zuständigen Behörden und die Entwicklung der notwendigen Formulare ist mit einem einmaligen Personalkostenaufwand einschließlich Sachkostenaufwand in Höhe von 74 000 EUR zu rechnen. Für die Entgegennahme der Mitteilung entstehen den Landesbehörden jährliche Personalkosten. Die Entgegennahme und Ablage der Mitteilung ist eine einfache Aufgabe, die pro Fall mit 5 Minuten Zeitaufwand anzusetzen ist. Unter der in Nummer 4.2 getroffenen Annahme von potenziell 39 000 Mitteilungen pro Jahr ist von jährlichen Personalkosten einschließlich Sachkostenanteil in Höhe von 143 000 EUR auszugehen.

5. Weitere Kosten

Der Wirtschaft, einschließlich kleiner und mittelständischer Unternehmen, entstehen keine weiteren Kosten. 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 Dritte, wie zum Beispiel Makler oder Vermietungsgesellschaften, zwischenschaltet. Nach Erwägungsgrund 7 der Änderungsrichtlinie sollen die Anforderungen des Aufnahmestaates an die Unterkünfte zu beachten sein, wenn der Arbeitgeber sie „direkt oder indirekt“ zur Verfügung stellt.

In Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelte Vorgaben für die Unterkünfte existieren derzeit nach § 3 Absatz 1 der Verordnung über Arbeitsstätten (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 GMBI. 2010, S. 751, zuletzt geändert durch Bekanntmachung des BMAS vom 30. Juni 2017, GMBI. 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 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I-Verordnung) im Arbeitsverhältnis zu beachten sein können.

Die Geltung von Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland aufgrund allgemeinverbindlicher Tarifverträge bestimmt sich nach den Vorschriften des Dritten Abschnitts, insbesondere nach dem aufgrund des mit Gesetz vom 11. Juli 2019 (BGBl I S. 1066) eingefügten neuen § 5 Satz 1 Nummer 4. Auch dort gilt, dass die Vorschriften immer gelten, wenn die Unterkunft „direkt oder indirekt“ vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.

Zu Nummer 8

Nummer 8 bestimmt, in welchen Fällen die in deutschen Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthaltenen Bedingungen für die Erstattung von Kosten aufgrund beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit auf entsandte 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 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 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 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, wenn der Arbeitnehmer aufgrund beruflicher Veranlassung von seinem Wohnort entfernt arbeiten muss. Es gilt das Günstigkeitsprinzip. Dabei kommt es entgegen dem unklaren Wortlaut der deutschen Fassung der Änderungsrichtlinie nicht darauf an, ob 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 er sich aus beruflichen Gründen zu einem anderen Ort als seinem Wohnort begibt. Nach Erwägungsgrund 8 der Änderungsrichtlinie soll durch die Richtlinie sichergestellt werden, dass 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 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 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.

Der Anwendungsbereich der Nummer 8 wird durch den neuen Absatz 3 konkretisiert und in Einklang mit den Richtlinienvorgaben eingeschränkt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält eine Klarstellung des Geltungsbereichs des Gesetzes für Fälle der Arbeitnehmerüberlassung. Die Vorschriften des Gesetzes, insbesondere § 2 Absatz 1 Nummer 4, finden nicht nur dann Anwendung, wenn ein Verleiher mit Sitz im Ausland einen Arbeitnehmer grenzüberschreitend an einen Entleiher mit Sitz in Deutschland verleiht. Sie gelten auch, wenn ein Entleiher mit Sitz im Ausland einen Leiharbeiter in Deutschland einsetzt. Von der Klarstellung erfasst ist damit sowohl der Fall, in dem ein Verleiher mit Sitz in Staat A einen Arbeitnehmer an einen Entleiher mit Sitz in Staat B verleiht und der Entleiher 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 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 Absatzes 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 deutschen Vorschriften nach Absatz 1 Nummer 8 von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland bei vorübergehender Inlandsbeschäftigung eines Arbeitnehmers zu beachten sind.

Nummer 1 betrifft Konstellationen, in denen der Arbeitnehmer zu oder von seinem regelmäßigen Arbeitsort in Deutschland reisen muss, ohne dass 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 dem Dritten Abschnitt 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 der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers mit Sitz im Ausland von 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 §§ 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 Erwägungsgrund 6 der Änderungsrichtlinie. Danach soll die Gleichbehandlung entsandter Arbeitnehmer und der dauerhaft im Inland beschäftigten 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.

Die Entlohnungsdefinition knüpft an das Arbeitsverhältnis und das Gegenseitigkeitsverhältnis zwischen der Pflicht 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 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 Sätzen 2 und 3 nicht, soweit die Entsendezulage nicht als Gegenleistung für die Arbeitsleistung 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 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 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 Buchstabe a

(Zu § 3)

§ 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 Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz, TASG) 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 Entsenderichtlinie 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 §§ 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 Buchstabe a und Buchstabe b

(Zu § 5)

Mit Buchstabe 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 Entsenderichtlinie 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 §§ 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 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 §§ 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.

Zu Buchstabe c

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

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 Entsenderichtlinie nicht mehr angezeigt.

Zu Nummer 7

(Zu § 7)

Der neu angefügte Satz begrenzt die gegenständliche Reichweite der Verordnungsermächtigung des § 7. Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz (Gesetz vom 11. August 2014, BGBl. I S. 1348) war die damalige Geltungsbereichsbeschränkung der Verordnungsermächtigung aufgehoben und das Ordnungsverfahren 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 Ordnungsverfahren 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 Tarifautonomiestärkungsgesetzes auch auf Rechtsverordnungen nach dem neu eingeführten § 7a angewendet.

Indem die Regelung die Verordnungsermächtigung weiterhin auf Mindestentgeltsätze begrenzt wird, 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 Arbeitnehmern erbracht werden, deren Entsendedauer acht Tage nicht übersteigt, wird nunmehr durch § 24 Absatz 1 sichergestellt und genauer an die Vorgaben der Entsenderichtlinie angepasst.

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 ordnet an, dass bestimmte nach dem AEntG geltende tarifvertragliche Arbeitsbedingungen die Arbeitsbedingungen in anderen Tarifverträgen verdrängen.

Die Änderungen konzentrieren die Rechtsfolgen des Absatz 2 auf die durch Rechtsverordnung nach §§ 7 und 7a erstreckten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen. Rechtsverordnungen behalten hinsichtlich aller nach §§ 7 und 7a durch sie erstreckbaren Arbeitsbedingungen ihre verdrängende Wirkung.

Für allgemeinverbindliche Tarifverträge nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes wird die Rechtsfolge des Absatz 2 auf Tarifverträge begrenzt, deren Kontrolle und Durchsetzung von besonderer Bedeutung sind und die deshalb auch von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert werden. Dies sind zum einen sozialkassenrelevante tarifvertragliche Regelungen, die bereits nach § 5 Absatz 4 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes eine zwingende Wirkung besitzen; dabei beschränkt sich Absatz 2 wie schon bisher entsprechend den Vorgaben der Entsenderichtlinie auf urlaubskassenrelevante Vorschriften nach § 5 Satz 1 Nummer 3. Zum anderen erhalten allgemeinverbindliche tarifvertragliche Regelungen über Anforderungen an die Unterkünfte nach § 5 Satz 1 Nummer 4 zwingende Wirkung.

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)

Zu Buchstabe a, Buchstabe b und Buchstabe c

Die Änderungen konzentrieren den besonderen Schutz, den tarifvertragliche Mindestentgelte erfahren, auf die durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erstreckten Tarifverträge. Die Änderung wahrt damit die Konsistenz zwischen der Einschätzung des Gesetzgebers, welche Arbeitsbedingungen so schutzbedürftig sind, dass sie der staatlichen Kontrolle bedürfen. Bei der Kontrolle erfolgt durch Nummer 14 (§ 16) mit Blick auf die Entlohnung ebenfalls eine Konzentration auf die Rechtsverordnung, die nach § 8 Absatz 2 auch hinsichtlich Mindestentgeltsätzen immer einzuhalten ist und sich auch gegen andere Tarifverträge durchsetzt. Die Erwägungen zu § 16 sowie zu den Änderungen infolge Nummer 9 Buchstabe b) in § 8 Absatz 2 gelten daher auch hier.

Zu Nummer 11

(Zu Abschnitt 4b)

Der neu eingefügte Abschnitt 4b enthält besondere Vorschriften für Situationen, in denen 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 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 Arbeitnehmern, die sie länger als zwölf Monate in Deutschland beschäftigen, grundsätzlich alle Arbeitsbedingungen gewährleisten 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 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 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 des Arbeitnehmers auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz; nicht erfasst sind wegen der Beschränkung auf arbeitsrechtliche Ansprüche hingegen die Ansprüche auf Elterngeld,
- Ansprüche des Arbeitnehmers auf Pflegezeiten nach dem Familienpflegezeitgesetz und dem Pflegezeitgesetz,
- Vorschriften über die Aufwandserstattung 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 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 Langzeitentsendungen 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 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 entsprechend der allgemeinen Zuständigkeitsregelung nach Artikel 83 des Grundgesetzes gegenüber den zuständigen Behörden der Länder abzugeben. Sie legen nach Artikel 84 Absatz 1 Satz 1 in eigener Zuständigkeit die zuständigen Behörden und das Verwaltungsverfahren fest.

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.

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

Zu § 13c

§ 13c enthält Angaben zur Berechnung der für § 13b maßgeblichen Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin 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 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 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 Leiharbeiter in Deutschland eingesetzt werden. Bei der grenzüberschreitenden Überlassung eines Arbeitnehmers an einen Entleiher in Deutschland ist die Dauer des Entsendevorgangs durch den konkreten Überlassungsvertrag gekennzeichnet, an den Satz 1 anknüpft. Setzt hingegen ein Entleiher mit Sitz im Ausland einen entliehenen Arbeitnehmer in Deutschland ein, um mit 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 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 des Arbeitnehmers in Deutschland zu verfahren ist. Sofern die die Inlandsbeschäftigung nur unterbrochen und nicht beendet ist, beginnt die Berechnung

der Beschäftigungsdauer nicht von vorne. Das gilt unabhängig davon, ob das Beschäftigungsverhältnis während der Unterbrechung ruht. Unterbrechungszeiten, bei denen das Arbeitsverhältnis nicht ruht, werden für die Beschäftigungsdauer mitgezählt, sofern 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 oder Urlaub. 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 Arbeitnehmern, die im unmittelbaren zeitlichen Anschluss an einen Einsatz nach Absätzen 1 bis 3 weiter in einer der in 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, die zunächst in einem verbundenen Unternehmen nach Absatz 3 in Deutschland beschäftigt wurde, anschließend im Sinne von Absatz 1 unmittelbar für ihren Arbeitgeber zur Dienstleistungserbringung in Deutschland beschäftigt wird.

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. 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 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.

Zu Nummer 12

(Zu § 15)

Zu Buchstabe a

Mit der Ergänzung des § 13b in der Liste der Verpflichtungen, auf deren Erfüllung 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 Langzeitentsendungen 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 Arbeitnehmer geeignete Verfahren zur Verfügung stehen, um die sich aus der Entsenderichtlinie ergebenden Verpflichtungen in Deutschland durchzusetzen.

Zu Buchstabe b

Der Verweis wird korrigiert, in dem die mit Artikel 6 Nummer 4 des [Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 \(BGBl. I S. 1348\)](#) erfolgte Ergänzung eines Satzes in § 5 im Verweis berücksichtigt wird.

Zu Nummer 13

(Zu § 15a)

Der neu eingefügte § 15a begründet in grenzüberschreitenden Konstellationen besondere Informationspflichten des Entleiher gegenüber dem Verleiher. Damit wird gewährleistet, dass der Verleiher als Arbeitgeber 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 seinen Arbeitnehmer nicht selbst grenzüberschreitend nach Deutschland verleiht, sondern erst der Entleiher mit Sitz im Ausland den Arbeitnehmer in Deutschland einsetzt. In diesen Fällen stellt die Informationspflicht nach Absatz 1 sicher, dass der Verleiher davon Kenntnis erlangt, dass der von ihm verliehene Arbeitnehmer in Deutschland eingesetzt wird und somit die nach deutschem Recht einschlägigen Rechtsvorschriften zu beachten sind. Die Informationspflicht des Entleiher greift ein, sobald der Entleiher den Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet. Die Informationspflicht ist vor Beginn der Beschäftigung zu erfüllen. 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 Informationspflicht 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 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 des Leiharbeitnehmers in Deutschland vorliegt. Absatz 2 Satz 3 schließt eine Informationspflicht 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 Leiharbeitnehmer vom Verleiher grenzüberschreitend verliehen oder vom Entleiher grenzüberschreitend eingesetzt werden. Absatz 2 knüpft deshalb an den Sitz des Verleihers im Ausland an.

Zu Nummer 14

(Zu § 16)

Zu Buchstabe a und Buchstabe b

Durch die Streichung in Satz 1 und das Hinzufügen des Satzes 2 wird die Zuständigkeit der Behörden der Zollverwaltung im Bereich der Mindestentgeltsätze auf Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a konzentriert. Im Übrigen bleiben sie zuständig für die Kontrolle sozialkassenrelevanter und sonstiger Mindesturlaubsvorschriften und der Unterkunftsbedingungen sowohl nach allgemeinverbindlichen Tarifverträgen im Sinne von § 3 Satz 1 Nummer 1 als auch in Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a.

Zu Nummer 15

(Zu § 18)

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

Zu Nummer 16

(Zu § 19)

Zu Buchstabe a und Buchstabe b

Die Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Bereithaltung von Unterlagen wird durch die parallelen Änderungen in Absatz 1 und 2 auf die Fälle konzentriert, in denen die Behörden der Zollverwaltung nach § 16 zuständig sind.

Zu Nummer 17

(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. Im Ergebnis wurden schon bisher nur die Nichtgewährung dieser 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 19

(Zu §§ 24, 25 und 26)

Zu § 24

§ 24 schließt für bestimmte Tätigkeiten, die nach der Entsenderichtlinie ausdrücklich 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 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 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 Leiharbeitnehmern finden die Ausnahmen nur Anwendung, wenn ein Entleiher mit Sitz im Ausland von ihm entlehnte 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 Arbeitnehmer, 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 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

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 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 eine Dritten erbringt. So würden zum Beispiel Arbeitnehmer eines ausländischen Unternehmensberaters,

die für einen Mandanten im Inland notwendige Handlungen für die Untergründung 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 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.

Zu Nummer 5

Nummer 5 sieht eine Ausnahme für Personen vor, die bestimmte Aufgaben bei der Durchführung großer internationaler Sportereignisse wahrnehmen. Voraussetzung ist, dass es sich um eine internationale Sportveranstaltung solcher Größe handelt, dass die Bundesregierung gegenüber dem Ausrichter eine Durchführungsgarantie übernommen hat, wie zum Beispiel bei der Fußballweltmeisterschaft im Jahr 2006 (vgl. Anhang II zum Abschlussbericht der Bundesregierung).

Zu Absatz 3

Die Ausnahmen nach Nummer 1 bis 5 greifen nur ein, wenn die Beschäftigung des Arbeitnehmers im Inland nur vorübergehend erfolgt. Wann eine vorübergehende Beschäftigung vorliegt, wird in Absatz 3 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 Anwendung 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 der Kontrolle und Durchsetzung nach Abschnitten 5 und 6 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 §§ 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 §§ 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 die Anwendung der Vorschriften der Abschnitte 5 und 6 durch einen Antrag auf Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 erreichen.

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 Abschnitt 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

Zu Nummer 1 und Nummer 2

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

Zu Artikel 3 (Sondervorschriften für den Straßenverkehrssektor)

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 gilt das AEntG im Straßenverkehrssektor weiterhin in der Fassung ohne die mit Artikel 1 eingeführten Änderungen 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 man sich auf EU-Ebene auf spezifische Vorschriften zur Anwendung der Entsenderichtlinie auf den Straßenverkehrssektor geeinigt hat. Die mit Artikel 1 eingeführten Änderungen werden für den Straßenverkehrssektor in Kraft gesetzt werden können, wenn die speziellen EU-Vorschriften hierzu erlassen worden sind und in deutsches Recht umgesetzt werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den Begriff „Straßenverkehrssektor“ und damit die Reichweite des besonderen Anwendungsbefehls in Absatz 1. Da Absatz 1 eine unionsrechtliche Vorschrift zum Straßenverkehrssektor umsetzt, wird auf die unionsrechtliche Definition des Straßenverkehrssektors zurückgegriffen.

Zu Artikel 4 (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.