

Referentenentwurf

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

A. Problem und Ziel

Die fortschreitende Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes wirkt auf die nationalen Arbeitsmärkte. EU-Erweiterung, Dienstleistungsfreiheit, ihre Erleichterungen durch die Dienstleistungsrichtlinie und Arbeitnehmerfreizügigkeit führen zu verstärkten Aktivitäten ausländischer Dienstleister und zu einem verstärkten Zustrom ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Der damit verbundene Wettbewerbs- und Lohndruck erfordert zusätzliche Anstrengungen zur sozialen Flankierung des europäischen Binnenmarktes. Gleichzeitig ist festzustellen, dass insbesondere durch die zurückgehende Tarifbindung auch im Inland die Einhaltung von Mindeststandards im Entgeltbereich nicht mehr flächendeckend gewährleistet ist und es daher flankierender gesetzlicher Maßnahmen bedarf. Mit Rücksicht auf die Tarifautonomie soll dies vorrangig durch tarifliche Mindestlöhne erfolgen. Deshalb wird Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50% das Angebot unterbreitet, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden und tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren. Voraussetzung ist, dass Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche bis zum Stichtag 31. März 2008 ihr Interesse bekunden.

Bei einer Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen sind bei der erstmaligen Einführung von Mindestlöhnen branchenübergreifende Aspekte und gesamtwirtschaftliche Auswirkungen grundlegend und umfassend zu berücksichtigen. In diesen Fällen ist daher die Einbindung des Sachverständigen des Tarifausschusses geboten.

B. Lösung

Das in den vergangenen Jahren mehrfach geänderte Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird übersichtlich gestaltet. Für neu einbezogene Branchen, die erstmals eine Erstreckung ihres Tarifvertrages beantragen, ist künftig zunächst der Tarifausschuss mit dem Antrag zu befassen. Wegen der weiter voranschreitenden Differenzierung der Tariflandschaft werden dem Verordnungsgeber für den Fall konkurrierender Tarifverträge konkrete Kriterien für eine Auswahlentscheidung vorgegeben.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine.

2. Vollzugsaufwand

Der Vollzugsaufwand kann derzeit noch nicht abgeschätzt werden.

E. Sonstige Kosten

Keine.

F. Bürokratiekosten

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

G. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Keine.

Referentenentwurf für ein

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

Vom **Datum der Ausfertigung**

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

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

Abschnitt 1

Zielsetzung

§ 1

Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist die Schaffung und Durchsetzung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen. Auf diese Weise soll zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten, Arbeitslosigkeit bekämpft sowie die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden.

Abschnitt 2

Gesetzlich geregelte Arbeitsbedingungen

§ 2

Gesetzlich geregelte Arbeitsbedingungen

Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über

1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,

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

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

Abschnitt 3

Tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen

§ 3

Tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen

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

§ 4

Einbezogene Branchen

§ 3 gilt für Tarifverträge

1. des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der §§ 1 und 2 der Baubetriebe-Verordnung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
2. des Gebäudereinigerhandwerks,
3. für Briefdienstleistungen.

§ 5

Arbeitsbedingungen

Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein

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

§ 6

Rechtsverordnung

(1) Ist ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach den §§ 4 und 5 gestellt, so kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden. Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.

(2) Eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 kann auch erlassen werden, wenn der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 Satz 1 nur teilweise dem Geltungsbereich dieses Gesetzes entspricht. Soweit Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigt werden, finden die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auch auf alle diejenigen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, die nicht unter den räumlichen, aber unter den persönlichen und fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen.

(3) Wird erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, so wird der Antrag im Bundesanzeiger veröffentlicht und mit ihm ein aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bestehender Ausschuss (Tarifausschuss) befasst. Gibt der Tarifausschuss innerhalb von drei Monaten nach Veröffentlichung keine Stellungnahme ab oder stimmt mindestens ein Drittel seiner Mitglieder für den Antrag, so kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen die Hälfte oder zwei Drittel der Mitglieder des Tarifausschusses gegen den Antrag, so kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 nur von der Bundesregierung erlassen werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Tarifverträge nach § 4 Nr. 1 bis 3.

(4) Sind in einer Branche mehrere Anträge nach Absatz 1 für Tarifverträge mit zumindest teilweise demselben fachlichen und räumlichen Geltungsbereich gestellt, so hat der Verordnungsgeber bei seiner Auswahlentscheidung neben den in § 1 genannten

Gesetzeszielen im Rahmen einer Gesamtabwägung

1. die Zahl der von den tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. die Zahl der von dem Tarifvertrag erfassten Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat, und
3. das fiskalische Interesse, dass in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für ihren eigenen Lebensunterhalt regelmäßig nicht ergänzend auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen sind,

zu berücksichtigen.

(5) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie den Parteien anderer Tarifverträge nach Absatz 4 Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen vom Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung an gerechnet.

§ 7

Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen

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

(2) Ein Tarifvertrag nach den §§ 4 und 5, der durch Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung nach § 6 auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, ist von einem Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er kraft Tarifbindung nach § 3 oder § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

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

§ 8

Ausnahmen

(1) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter

unerlässlich sind und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 175 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.

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

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

§ 9

Verzicht, Verwirkung, Verjährung

Ein Verzicht auf das Mindestentgelt nach § 7 ist nicht zulässig. Die Verwirkung des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 7 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs sind unzulässig. Der Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 7 verjährt mit Ablauf von drei Jahren seit dem Ende des Jahres der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; eine Verkürzung der Verjährungsfrist ist ausgeschlossen.

Abschnitt 4

Durchführung des Gesetzes durch staatliche Behörden

§ 10

Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 7 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 11

Befugnisse

§§ 2 bis 6, 14, 15, 20 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 7 geben, und die nach § 5 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben; §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden Anwendung. § 6 Abs. 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes findet entsprechende

Anwendung. Für die Datenverarbeitung, die dem in § 10 genannten Zweck oder der Zusammenarbeit mit den Behörden des Europäischen Wirtschaftsraums dient, findet § 67 Abs. 2 Nr. 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.

§ 12

Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

Die in § 9 und in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 7 erfüllt, zusammenarbeiten.

§ 13

Meldepflicht

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

1. Familiennamen, Vornamen und Geburtsdaten der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. den Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 14 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. die Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen,
7. Familienname, Vorname und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem oder der in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

(2) Änderungen zu diesen Angaben sind zu melden. Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er seine Verpflichtungen nach § 7 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung einem Entleiher im Geltungsbereich dieses Gesetzes, so hat der Entleiher unter den

Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung schriftlich eine Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. Familiennamen, Vornamen und Geburtsdaten der überlassenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und Dauer der Überlassung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 14 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vorname und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. die Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen,
7. Familienname, Vorname und Anschrift des Verleihers.

(4) Absatz 2 Satz 1 findet entsprechende Anwendung. Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 7 einhält.

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

1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Anmeldung, Änderungsmeldung und Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1, 3 und 4 sowie Absatz 2 Satz 1, 2 und 3 elektronisch übermittelt werden kann,
2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann,
3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.

(6) Die zuständige Behörde der Zollverwaltung im Sinne der Absätze 1 und 2 unterrichtet die zuständigen Finanzämter.

(7) Das Bundesministerium der Finanzen wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 sowie nach den Absätzen 3 und 6 zu bestimmen.

§ 14

Bereithalten und Erstellen von Dokumenten

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4 und 5 Nr. 1 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 6 über die

Zahlung eines Mindestentgelts auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

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

§ 15

Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 7 Abs. 1 oder 3 als Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt,
2. entgegen § 7 Abs. 1 oder 3 als Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland einen Beitrag nicht leistet,
3. entgegen § 11 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
4. entgegen § 11 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
5. entgegen § 11 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
6. entgegen § 13 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 Satz 1 eine Anmeldung oder entgegen § 13 Abs. 2 Satz 1 auch in Verbindung mit Abs. 4 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 2 eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder zuleitet,
7. entgegen § 13 Abs. 2 Satz 2 oder Abs. 4 Satz 2 eine Versicherung nicht beifügt,
8. entgegen § 14 Abs. 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder
9. entgegen § 14 Abs. 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.

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

1. gegen § 7 verstößt oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der gegen § 7 verstößt.

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

(4) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat. Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der unmittelbaren Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des dinglichen Arrestes nach § 111d der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 10 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz. Die nach Satz 1 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen; sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

(5) Für die Anwendung dieses Gesetzes gilt der im Inland gelegene Ort der Werk- oder Dienstleistung als Geschäftsraum und der oder die mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers Beauftragte als dort beschäftigte Person im Sinn des § 5 Abs. 2 des Verwaltungszustellungsgesetzes in Verbindung mit § 178 Abs. 1 Nr. 2 der Zivilprozessordnung.

§ 16

Zusammenarbeit der Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 15 Abs. 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

(2) Gerichte und Staatsanwaltschaften sollen den nach diesem Gesetz zuständigen Behörden Erkenntnisse übermitteln, die aus ihrer Sicht zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten nach § 15 Abs. 1 und 2 erforderlich sind, soweit nicht für das Gericht oder die Staatsanwaltschaft erkennbar ist, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen oder anderer Verfahrensbeteiligter an dem Ausschluss der Übermittlung überwiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, wie gesichert die zu übermittelnden Erkenntnisse sind.

§ 17

Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerber oder Bewerberinnen für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 15 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind. Das gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung nach Satz 1 besteht. Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 15 zuständigen Behörden

dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nr. 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben. Öffentliche Auftraggeber nach Satz 3 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 15 Abs. 1 oder 2 an oder verlangen von Bewerbern oder Bewerberinnen eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Satz 1 oder 2 nicht vorliegen; auch im Falle einer Erklärung des Bewerbers oder der Bewerberin können öffentliche Auftraggeber nach Satz 3 Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung jederzeit anfordern. Für den Bewerber oder die Bewerberin, der oder die den Zuschlag erhalten soll, fordert der öffentliche Auftraggeber nach Satz 3 bei Aufträgen ab einer Höhe von 30.000 Euro vor Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an. Der Bewerber oder die Bewerberin ist vor der Entscheidung über den Ausschluss zu hören.

Abschnitt 5

Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 18

Haftung des gewerblichen Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 7 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuführen ist (Nettoentgelt).

§ 19

Gerichtsstand

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung von Verpflichtungen nach den §§ 7 oder 18 auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben. Diese Klagemöglichkeit besteht auch für eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 5 Nr. 3 in Bezug auf die ihr zustehenden Beiträge.

Artikel 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Gesetzesziel

Die fortschreitende Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes wirkt auf die nationalen Arbeitsmärkte. EU-Erweiterung, Dienstleistungsfreiheit, ihre Erleichterungen durch die Dienstleistungsrichtlinie und Arbeitnehmerfreizügigkeit führen zu verstärkten Aktivitäten ausländischer Dienstleister und zu einem verstärkten Zustrom ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Der damit verbundene Wettbewerbs- und Lohndruck erfordert zusätzliche Anstrengungen zur sozialen Flankierung des europäischen Binnenmarktes. Gleichzeitig ist festzustellen, dass insbesondere durch die zurückgehende Tarifbindung auch im Inland die Einhaltung von Mindeststandards im Entgeltbereich nicht mehr flächendeckend gewährleistet ist und es daher flankierender gesetzlicher Maßnahmen bedarf. Mit Rücksicht auf die Tarifautonomie soll dies vorrangig durch tarifliche Mindestlöhne erfolgen. Deshalb soll Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50% das Angebot unterbreitet werden, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden und tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren. Voraussetzung ist, dass Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche bis zum Stichtag 31. März 2008 ihr Interesse bekunden. Eine spätere Aufnahme von Branchen wird hierdurch nicht ausgeschlossen.

Durch das Angebot zur Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird von der in der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 16. Dezember 1996 (Richtlinie 96/71/EG) enthaltenen Option Gebrauch gemacht, die nationale Entsendegesetzgebung im Bereich der tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen, insbesondere der Mindestlöhne, über den Baubereich hinaus auf andere Branchen auszuweiten. Anknüpfungspunkt der Richtlinie sind in diesem Zusammenhang sowohl Gewerbe als auch Tätigkeiten (vgl. Art. 3 Abs. 8 der Richtlinie 96/71/EG). Der im Gesetz verwandte Begriff der Branche ist in Übereinstimmung mit diesen Vorgaben der Richtlinie zu verstehen. Für neu einzubeziehende Branchen, die erstmals eine Erstreckung ihres Tarifvertrages beantragen, soll zunächst der Tarifausschuss mit diesem Antrag befasst werden. Darüber hinaus ist es aufgrund einer weiter voranschreitenden Differenzierung der Tariflandschaft erforderlich, dem Verordnungsgeber konkrete Kriterien für die Sachentscheidung an die Hand zu geben.

Mit der Neufassung des Gesetzes soll die Anwendung des Gesetzes weiter vereinfacht werden.

II. Wesentlicher Inhalt

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

Das bisherige Verfahren zum Erlass der Mindestlohnverordnung wird weiter entwickelt. Wird im Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in einer nach dem 31. März 2008 neu einbezogenen Branche erstmals ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages gestellt, so ist mit diesem Antrag zunächst der Tarifausschuss zu befassen. Der Tarifausschuss erhält die Möglichkeit, innerhalb von drei Monaten nach Veröffentlichung des Antrags im Bundesanzeiger zu diesem Antrag sein Votum abzugeben. Auch wenn der Tarifausschuss eine Erstreckung des Tarifvertrages mit bis zu zwei Dritteln seiner Stimmen ablehnt, kann das Mindestlohnverordnungsverfahren weiter durchgeführt werden. Dem Verordnungsgeber werden für seine Entscheidung über den Erlass einer

Rechtsverordnung für den Fall, dass in einer Branche mehrere Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung konkurrierender Tarifverträge bestehen, neben der stets zu prüfenden Eignung des betreffenden Tarifvertrages zur Erreichung der in § 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz genannten Gesetzeszielbestimmungen weitere Auswahlkriterien vorgegeben: Dies sind die Bedeutung des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes, der Organisationsgrad der tarifschließenden Gewerkschaft und das fiskalische Interesse daran, dass in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für ihren eigenen Lebensunterhalt regelmäßig nicht ergänzend auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen sind.

Das Rechtsverordnungsverfahren wird unter Beachtung des gemeinschaftsrechtlichen Diskriminierungsverbots auch für regionale Tarifverträge geöffnet. Damit kann regionalen Lohndifferenzierungen Rechnung getragen werden.

Es wird klargestellt, dass alle in- und ausländischen Arbeitgeber ausnahmslos verpflichtet sind, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die aufgrund eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung nach § 6 Arbeitnehmer-Entsendegesetz gelten. Dies trägt der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Portugaia Construções (Urteil vom 24. Januar 2002, Rs. C-164/99) Rechnung.

III. Gesetzgebungskompetenz

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

IV. Folgenabschätzung

Die Gesetzesänderung dehnt den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nicht auf weitere Branchen aus. Die Aussage zur Preis- und Kostenwirkung ergeht vor diesem Hintergrund.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Arbeitnehmer-Entsendegesetz)

Zu § 1 (Zielsetzung)

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

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

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

erwähnten Motive für die Verabschiedung der Entsenderichtlinie: Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch Festschreibung von bestimmten zwingend am Arbeitsort geltenden Arbeitsbedingungen und die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs.

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

Zu § 2 (Gesetzliche Arbeitsbedingungen)

Die Vorschrift ordnet an, dass die in den Nummern 1 bis 7 einzeln aufgeführten Arbeitsbedingungen, soweit sie in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt sind, auch auf aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden. Entsprechend Art. 3 Abs. 1, 1. Tiert der Entsenderichtlinie finden diese Arbeitsbedingungen unabhängig davon Anwendung, in welcher Branche die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. Mit dem Begriff "zwingend" wird klargestellt, dass es sich hierbei um eine Vorschrift im Sinne des Art. 34 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche handelt, die nach den Grundsätzen des Internationalen Privatrechts auch dann einzuhalten ist, wenn das Arbeitsverhältnis eines entsandten Arbeitnehmers oder einer entsandten Arbeitnehmerin im Übrigen dem Recht eines anderen Staates, z. B. seines oder ihres Herkunftsstaates, unterliegt. Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem bisherigen § 7 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Das Gesetz enthält im Weiteren – anders als bei tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach den §§ 4 und 5 – keine gesonderten Bestimmungen über die staatliche Kontrolle oder Sanktionen. Diese folgen vielmehr aus dem jeweiligen Normwerk, in dem diese gesetzlichen Arbeitsbedingungen bereits zuvor geregelt waren. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz respektiert die insoweit bestehenden Strukturen und beschränkt sich an dieser Stelle allein auf die Klarstellung der international zwingenden Wirkung der Normen.

Zu § 3 (Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen)

§ 3 stellt die Parallelvorschrift zu § 2 für den Bereich der in Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen dar und setzt Art. 3 Abs. 1, 2. Tiert der Entsenderichtlinie um. Die Vorschrift bewirkt, dass auch Arbeitgeber, die ihren Sitz im Ausland haben, bestimmte, in den §§ 4 und 5 näher bezeichnete tarifvertragliche Arbeitsbedingungen einhalten müssen, wenn sie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland beschäftigen. Die Vorschrift enthält damit die Grundnorm, dass die in diesem Gesetz geregelten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen ebenfalls international zwingende Normen im Sinne des Art. 34 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche sind.

Wegen des gemeinschaftsrechtlichen Verbots der Diskriminierung von Dienstleistungserbringern mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums darf von einem dort ansässigen Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Deutschland entsendet, die Einhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen nur verlangt werden, wenn auch alle entsprechenden inländischen Arbeitgeber der Branche, d.h. seine potentiellen hiesigen Konkurrenten, diese Bedingungen zwingend einhalten müssen. Diese Gleichbehandlung lässt sich nur dann erreichen, wenn die Einhaltung der entsprechenden Tarifverträge sowohl im Fall einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes als auch im Fall einer Rechtsverordnung nach § 6 für alle inländischen Arbeitgeber der betreffenden Branchen zwingend vorgeschrieben wird.

Der Regelungsgehalt des § 3 als der neuen Grundnorm für tarifvertragliche Vorschriften

war bislang Bestandteil des auf die Besonderheiten der Baubranche zugeschnittenen bisherigen § 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Diese inzwischen unübersichtlich gewordene Vorschrift wird zur besseren Lesbarkeit thematisch in mehrere Paragraphen aufgeteilt: § 3 Grundnorm, § 4 einbezogene Branchen, § 5 Arten von Arbeitsbedingungen, § 6 Rechtsverordnung, § 7 Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung der Arbeitsbedingungen, § 8 Anwendungsausnahmen.

Zu § 4 (Einbezogene Branchen)

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

- des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der §§ 1 und 2 der Baubetriebe-Verordnung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
- des Gebäudereinigerhandwerks sowie
- der Briefdienstleistungen.

Für andere Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50% besteht das Angebot, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden und tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren. Voraussetzung ist, dass Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche bis zum Stichtag 31. März 2008 ihr Interesse bekunden.

Zu § 5 (Arbeitsbedingungen)

Die Vorschrift benennt die Arbeitsbedingungen, die Gegenstand eines nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz relevanten Tarifvertrages sein können. Sie fasst dabei die bislang in § 1 Abs. 1 bzw. Abs. 3 (Mindestlohn und Urlaubsvorschriften einschließlich Urlaubskassenverfahren) sowie in § 7 Abs. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zusammen. Zur Erleichterung technischer Verweisungen straft § 5 Nr. 3 (Urlaubskassenverfahren) in Wortlaut und Gliederung den bisherigen § 1 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz, ohne dabei eine inhaltliche Änderung vorzunehmen.

Zu § 6 (Rechtsverordnung auf Grundlage eines Tarifvertrages)

Das neue Verfahren zum Erlass von Rechtsverordnungen ist eines der beiden in § 3 erwähnten Verfahren, die zwingende Voraussetzung für die Anwendung inländischer Tarifverträge auch auf Fälle grenzüberschreitender Arbeitnehmer-Entsendung sind. Das bisher in § 1 Abs. 3a Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelte Verfahren wird weiterentwickelt.

Zu Absatz 1

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

Satz 2 beschränkt die Einsatzmöglichkeit der Verordnungsermächtigung wie bisher auf die Arbeitsbedingungen Mindestlohn (§ 5 Nr. 1) und Urlaub einschließlich Urlaubskassenverfahren (§ 5 Nr. 2 und 3).

Zu Absatz 2

Die Regelung ermöglicht, das Gesetz auch auf der Basis regionaler Tarifvertragsstrukturen anzuwenden und damit ihre spezifischen regionalen Lohndifferenzierungen beizubehalten. Die Vorschrift bewirkt, dass bei einer Rechtsverordnung nach § 6, die einen regional begrenzten, nicht bundesweiten Tarifvertrag zum Gegenstand hat, die darin festgelegten Arbeitsbedingungen nicht nur für die im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ansässigen Arbeitgeber sowie ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gelten, sondern auch für inländische Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der betreffenden Branche, die in einer anderen Region Deutschlands ihren Sitz haben, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen innerhalb Deutschlands in das Tarifgebiet dieses Tarifvertrags entsendet. Würde eine Rechtsverordnung nach § 6 z. B. für das Tarifgebiet von Nordrhein-Westfalen erlassen, so würde diese Rechtsverordnung nicht nur für die in Nordrhein-Westfalen ansässigen Arbeitgeber gelten, sondern beispielsweise auch den Fall erfassen, dass ein in Hessen ansässiges Unternehmen seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Erledigung eines Auftrags nach Nordrhein-Westfalen entsendet. Wenn auf diese Weise sichergestellt ist, dass alle inländischen Arbeitgeber der Branche – unabhängig von ihrem Betriebssitz – für ihre in Nordrhein-Westfalen eingesetzten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die Zeit dieser Entsendung den dortigen Mindestlohn einhalten müssen, dürfen auch im Ausland ansässige Arbeitgeber im Falle einer Entsendung in eben dieses Tarifgebiet zur Einhaltung dieses Mindestlohns verpflichtet werden. Ein Verstoß gegen das aus der Dienstleistungsfreiheit resultierende gemeinschaftsrechtliche Diskriminierungsverbot liegt dann nicht vor. Es darf allerdings kein solcher Grad der regionalen Zersplitterung erreicht werden, dass der ausländische Anbieter einen unverhältnismäßigen Aufwand betreiben müsste, um festzustellen, welcher Lohn für die Region maßgeblich ist, in die er seine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsendet. Dieser Aspekt ist im jeweiligen Einzelfall bei der Entscheidung über den Erlass einer Rechtsverordnung zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3

Wird in einer nach dem 31. März 2008 neu in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes einbezogenen Branche erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, so ist zunächst der Tarifausschuss mit diesem Antrag zu befassen. Damit erhält der Tarifausschuss vorab die Gelegenheit, über diese Branche hinausgehende gesamtwirtschaftliche Erwägungen in den Entscheidungsprozess mit einzubringen. Absatz 3 beschreibt abschließend das spezielle Verfahren zur Befassung des Tarifausschusses im Rahmen des Rechtsverordnungsverfahrens nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Der Tarifausschuss erhält die Möglichkeit, innerhalb von drei Monaten nach Veröffentlichung des Antrags im Bundesanzeiger zu dem Antrag Stellung zu nehmen. Nimmt der Tarifausschuss innerhalb von drei Monaten nach Veröffentlichung keine Stellung, kann eine Rechtsverordnung erlassen werden. Wenn weniger als ein Drittel der Mitglieder des Tarifausschusses dem Antrag zustimmt, kann keine Rechtsverordnung erlassen werden. In allen anderen Fällen bleibt der Weg zum Erlass einer Rechtsverordnung eröffnet.

Stimmen jeweils drei Mitglieder des Tarifausschusses für bzw. gegen den Antrag, oder stimmen zwei Mitglieder für und vier Mitglieder gegen den Antrag, so kann eine Rechtsverordnung nur durch die Bundesregierung erlassen werden. Gibt der Tarifausschuss keine Stellungnahme ab, akzeptieren seine Mitglieder damit, dass - wie im Regelfall - das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Rechtsverordnung erlassen kann. Entscheiden sich die Mitglieder des Tarifausschusses hingegen dafür, eine Stellungnahme abzugeben, können sie bei einem entsprechenden Abstimmungsergebnis bewirken, dass die Bundesregierung für den Erlass der Rechtsverordnung zuständig ist.

Zu Absatz 4

Für die Entscheidung des Ordnungsgebers über den Erlass einer Rechtsverordnung im

Fall konkurrierender Tarifverträge, für die jeweils ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung gestellt wurde, werden neben den in § 1 enthaltenen Gesetzeszielbestimmungen weitere sachliche Auswahlkriterien vorgegeben. Dies sind die Bedeutung des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes, der Organisationsgrad der tarifschließenden Gewerkschaft und das fiskalische Interesse daran, dass in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für ihren eigenen Lebensunterhalt regelmäßig nicht auf ergänzende Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen sind. Im Rahmen seiner Gesamtabwägung verfügt der Ordnungsgeber über einen Prognosespielraum.

Die vom Ordnungsgeber zu beachtenden Kriterien und Gesetzeszielbestimmungen stellen sicher, dass verfassungs- und gemeinschaftsrechtliche Vorgaben gewahrt werden:

Die Ausdehnung von Arbeitsbedingungen bei gleichzeitiger Verdrängung niedriger dotierter Tarifverträge ist verfassungsrechtlich zulässig. Der mit der Verdrängung bestehender Tarifverträge verbundene Eingriff in die Tarifautonomie ist statthaft, wenn hinreichend gewichtige Gemeinwohlbelange beschrieben werden können, denen der Eingriff zu dienen bestimmt ist. Hinreichend gewichtig sind derartige Gemeinwohlbelange jedenfalls, wenn ihnen gleichermaßen verfassungsrechtlicher Rang gebührt. Als verfassungsrechtlich legitimierte Regelungszwecke benennt das Bundesverfassungsgericht u. a. folgende Ziele:

- die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit (BVerfG, Beschluss vom 3. April 2001, 1 BvL 32/97),
- durch die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zur finanziellen Stabilität des Systems der sozialen Sicherung beizutragen (BVerfG, Beschluss vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05),
- die Unterstützung der Ordnungsfunktion der Tarifverträge (BVerfG, Beschluss vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05).

Diese verfassungsrechtlichen Vorgaben für eine Begrenzung des Grundrechts der Koalitionsfreiheit werden im Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch die Gesetzeszielbestimmungen und die Einführung der genannten Auswahlkriterien konkretisiert.

Bei Erlass einer Rechtsverordnung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. die Bundesregierung den verfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit kommt dem Gesetz- und Ordnungsgeber ein Einschätzungs- und Prognosevorrang zu. Es ist vornehmlich seine Sache, auf der Grundlage seiner wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Vorstellungen und Ziele unter Beachtung der Gesetzmäßigkeiten des betreffenden Sachgebiets zu entscheiden, welche Maßnahmen er im Interesse des Gemeinwohls ergreifen will (BVerfG, Beschluss vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05).

Zu Absatz 5

Die Regelung des neuen Absatzes 5 entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 3a Satz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Darüber hinaus enthält sie folgende Festlegungen:

Im Fall konkurrierender Tarifverträge, für die jeweils ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung gestellt wurde, hat der Ordnungsgeber auch den Parteien der konkurrierenden Tarifverträge Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Die Frist für die Stellungnahme wird auf drei Wochen festgesetzt. Fristbeginn ist der Tag

der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

Zu § 7 (Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen)

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

Die durchgängige Geltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für im Inland ansässige Arbeitgeber hat der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 24. Januar 2002 in der Rechtssache C-164/99 als Voraussetzung für eine mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbare Ausgestaltung der international zwingenden Wirkung des Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgestellt und es dabei als gemeinschaftsrechtswidrig bezeichnet, falls für einen inländischen Arbeitgeber die Möglichkeit bestehen sollte, von einem Tarifvertrag nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch Firmentarifvertrag zum Nachteil des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abzuweichen. In europarechtskonformer Auslegung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes besteht eine ausnahmslose Verpflichtung zur Gewährung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz – auch dann, wenn der Arbeitgeber an einen Einzeltarifvertrag gebunden ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz beschlossen (u.a. Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Juni 2002, 9 AZR 405/00 und vom 13. Mai 2004, 10 AS 6/04) . Zur Klarstellung wird mit dem neuen Absatz 2 angeordnet, dass die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ausnahmslos eventuell anderweitig bestehender Tarifbindung vorgehen. Das arbeitsrechtliche Günstigkeitsprinzip wird durch diese Regelung nicht in Frage gestellt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 sichert – wie bislang schon § 1 Abs. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz – den Vorrang des Fachtarifvertrages.

Zu § 8 (Ausnahmen)

§ 8 fasst zwei bereits zuvor bestehende Ausnahmenvorschriften aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit in einer einheitlichen Norm zusammen:

In Absatz 1 wird angeordnet, dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz während einer Frist von acht Tagen für bestimmte tarifvertragliche Arbeitsbedingungen (Mindestlohn/Urlaub) nicht angewendet wird, wenn es sich um bestimmte Montage- oder Einbauarbeiten im Zusammenhang mit Lieferverträgen handelt, die nicht dem Baubereich zuzurechnen sind. Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 der Entsenderichtlinie und entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz, wie er durch das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eingeführt wurde. Die Beschränkung der Regelung auf tarifvertragliche Arbeitsbedingungen über Mindestlohn und Urlaub entspricht der bisherigen Rechtslage nach § 7 Abs. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Absatz 2 beschränkt die Anwendung des Gesetzes für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

des Baugewerbes auf den Fall, dass der Betrieb oder die nach der Definition des einschlägigen Tarifvertrages zu beurteilende selbständige Betriebsabteilung auch tatsächlich überwiegend Bauleistungen erbringt. Sie entspricht einem bisher in § 1 Abs. 1 Satz 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthaltenen Satzteil.

Absatz 3 enthält für Tarifverträge für Briefdienstleistungen eine entsprechende Regelung. Sie stimmt inhaltlich mit einem Satzteil im bisherigen § 1 Abs. 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz überein.

Die Absätze 2 und 3 werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit der Grundnorm (§ 4) jetzt in den neuen § 8 mit den Anwendungsausnahmen aufgenommen.

Zu § 9 (Verzicht, Verwirkung, Verjährung)

Die Regelung enthält Sicherungen zum Schutz des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 7. Der Zweck von tarifvertraglichen Mindestentgelten würde unterlaufen, wenn der Anspruch durch Verzicht, Verwirkung oder den Ablauf von Ausschlussfristen untergehen könnte. Der Beginn der in §§ 195, 199 des Bürgerlichen Gesetzbuchs geregelten regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren wird dem erforderlichen Schutz eines Anspruchs auf tarifvertragliche Mindestentgelte nicht gerecht. Das fehlende Kräftegleichgewicht im Arbeitsverhältnis erfordert es, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit zu erhalten, ihre gesamten Ansprüche auf Mindestentgelte durchzusetzen. Gerade im Hinblick auf langjährig bestehende Arbeitsverhältnisse erfordert dies, dass die Verjährungsfrist erst mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnt; eine Verkürzung der Verjährung ist ausgeschlossen.

Zu § 10 (Zuständigkeit)

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

Zu § 11 (Befugnisse)

§ 11 erklärt diverse, im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz geregelte Kontrollbefugnisse der Behörden auch für den Fall für anwendbar, dass die Zollbehörden die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz prüfen. Die Vorschrift entspricht dem überwiegenden Teil des bisherigen § 2 Abs. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Zu § 12 (Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden)

§ 12 enthält eine Spezialnorm über die Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden, wie sie auch durch Art. 4 der Entsenderichtlinie den Mitgliedstaaten aufgegeben ist. Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 2 Satz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Zu § 13 (Meldepflicht)

Für den Fall, dass ein im Ausland ansässiger Arbeitgeber unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz fällt, ist er verpflichtet, vor dem Einsatz entsandter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechende Informationen der

zuständigen Stelle bei den Kontrollbehörden mitzuteilen. Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Verordnungen nach Absatz 5 kann künftig das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassen.

Zu § 14 (Bereithalten und Erstellen von Dokumenten)

Für den Fall, dass für eine Branche ein Mindestlohn-Tarifvertrag nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz besteht, müssen unter diesen Tarifvertrag fallende in- und ausländische Arbeitgeber Beginn und Ende sowie die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzeichnen und diese Aufzeichnung für mindestens zwei Jahre aufbewahren. Diese in Absatz 1 geregelte Pflicht war bislang im § 2 Abs. 2a Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten.

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

Zu § 15 (Ordnungswidrigkeiten)

Die Vorschrift bestimmt die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz als Ordnungswidrigkeiten eingestuft Tatbestände sowie die Höhe der Sanktionen und trifft ergänzende Regelungen zum Verfahren und zu den Zuständigkeiten. Die Absätze 1 bis 4 sind dem bisherigen § 5 Arbeitnehmer-Entsendegesetz entnommen. Absatz 5 enthält eine Sonderregelung über die Möglichkeit der Zustellung an einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Arbeitgebers am Ort der Erbringung der Werk- oder Dienstleistung; sie entspricht dem bisherigen § 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Zu § 16 (Zusammenarbeit der Behörden)

Die Vorschrift regelt im Zusammenhang mit dem Ordnungswidrigkeitenverfahren die Zusammenarbeit verschiedener Behörden. Absatz 1 über die Zusammenarbeit mit dem Gewerbezentralregister entspricht dem bisherigen § 5 Abs. 6 Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Absatz 2 regelt die Weiterleitung sachdienlicher Hinweise durch Gerichte und Staatsanwaltschaften an die Zollbehörden, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständig sind; diese Vorschrift entspricht dem bisherigen § 5 Abs. 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Zu § 17 (Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge)

Die Vorschrift bietet die Grundlage für den Ausschluss von Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge, soweit diese Unternehmen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz mit einem Bußgeld von mindestens 2.500 € belegt worden sind. Inhaltlich entspricht die Norm dem bisherigen § 6 Arbeitnehmer-Entsendegesetz in der Fassung, die dieser durch das Zweites Gesetzes zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft vom 7. September 2007 (BGBl. I S. 2246) erhalten hat.

Zu § 18 (Haftung des gewerblichen Auftraggebers)

Der gewerbliche Auftraggeber von Dienst- oder Werkleistungen, insbesondere ein sogenannter Generalunternehmer, haftet für den Fall, dass u. a. ein Nachunternehmer seinen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen die tarifvertraglichen Löhne nach dem

Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht zahlt oder einer auf tariflicher Basis errichteten Urlaubskasse die Beiträge nicht gewährt, wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Diese bislang im § 1a Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthaltene Bestimmung wird inhaltlich unverändert in den Zusammenhang der Normen über die zivilrechtlichen Instrumente zur Durchsetzung des Gesetzes übernommen.

Zu § 19 (Gerichtsstand)

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

Zu Art. 2 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes und das Außerkrafttreten des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen vom 26. Februar 1996 (BGBl. I S. 227), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S.).