

## Änderungsantrag

der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Markus Kurth und der Fraktion  
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Entwurf eines Gesetzes zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG)**  
- Drucksache 16/8758 -

*Der Bundestag wolle beschließen:*

### A. Änderung

Entwurf	Änderungsantrag
<p>Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:</p> <p style="text-align: center;"><b>Artikel 1</b></p> <p><b>Gesetz zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Abschnitt 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Zielsetzung</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 1 Zielsetzung</b></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>Abschnitt 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gesetzlich geregelte Arbeitsbedingungen</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gesetzlich geregelte Arbeitsbedingungen</b></p> <p>Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,</li> <li>2. den bezahlten Mindestjahresurlaub,</li> </ol>	<p>Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:</p> <p style="text-align: center;"><b>Artikel 1</b></p> <p><b>Gesetz zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Abschnitt 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Zielsetzung</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 1 Zielsetzung</b></p> <p><i>Unverändert</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Abschnitt 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gesetzlich geregelte Arbeitsbedingungen</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gesetzlich geregelte Arbeitsbedingungen</b></p> <p><i>Unverändert</i></p>

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 Betriebszites,
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 Urlaubsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
3. die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach Nummer 2 durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, wenn sichergestellt ist, dass der ausländische Arbeitgeber nicht gleichzeitig zu Beiträgen zu der gemeinsamen Ein-

### Abschnitt 3

#### Tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen

##### § 3

#### Tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen

*Unverändert*

##### § 4

#### Anwendungsbereich

**(1) § 3 gilt für Tarifverträge aller Wirtschaftszweige.**

**(2) Dieser Abschnitt findet Anwendung, wenn ein Betrieb oder eine selbständige Betriebsabteilung überwiegend Leistungen erbringt, die im fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages liegen, für den eine Rechtsverordnung nach § 6 vorliegt.**

**(3) 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.**

##### § 5

#### Arbeitsbedingungen

Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein

1. Mindestentgeltsätze, **die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Regionen differieren können**, einschließlich der Überstundensätze,
2. die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
3. die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach Nummer 2 durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, wenn sicher-

richtung 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,

gestellt 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 2 entfällt.**

(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. **Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann der obersten Arbeitsbehörde eines Landes in diesen Fällen das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung nach Absatz 1 übertragen.**

(3) **Entfällt**

**(3) Kommen in einer Branche mehrere Tarifverträge mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung,** 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 angeleiteten 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 §

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.

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie den Parteien anderer Tarifverträge nach Absatz 3 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

*Unverändert*

### § 8

#### (weggefallen)

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 an-

### § 9

#### **Verzicht, Verwirkung, Verjährung**

*Unverändert*

### **Abschnitt 4**

#### **Durchführung des Gesetzes durch staatliche Behörden**

### § 10

#### **Zuständigkeit**

*Unverändert*

### § 11

#### **Befugnisse**

*Unverändert*

### § 12

**Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden**  
*Unverändert*

derer 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,

### § 13 Meldepflicht

*Unverändert*

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

#### § 14

##### **Bereithalten und Erstellen von Dokumenten**

*Unverändert*

#### § 15

##### **Ordnungswidrigkeiten**

*Unverändert*

- 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 be-

schäftigte 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 beauf-

### § 16

#### Zusammenarbeit der Behörden

*Unverändert*

### § 17

#### Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

*Unverändert*

### Abschnitt 5

#### Zivilrechtliche Durchsetzung

### § 18

#### Haftung des gewerblichen Auftraggebers

*Unverändert*

tragt, 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.

### B. Begründung

Im Folgenden werden lediglich die in diesem Änderungsantrag vorgeschlagenen Änderungen gegenüber dem Entwurf eines Gesetzes zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) - Drucksache 16/8758 – erläutert. Im Übrigen wird auf die jeweilige Begründung in der Drucksache 16/8758, S. 9 ff. verwiesen.

Zu § 4:

Absatz 1

Die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für alle Branchen ist unverzichtbar. Eine Beschränkung auf Tarifverträge einzelner Branchen, wie sie das Gesetz bisher vorsieht, ist weder europarechtlich notwendig noch inhaltlich rechtfertigbar. Die Festlegung von einheitlichen Mindestarbeitsbedingungen für in- und ausländische Beschäftigte ist eine Grundbedingung, um die weitere Ab-

### § 19 Gerichtsstand

*Unverändert*

### § 20 Evaluation

**Die nach § 6 festgesetzten Mindestarbeitsbedingungen sind im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen, insbesondere auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Schaffung angemessener Mindestarbeitsbedingungen, fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zu überprüfen.**

### Artikel 2 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

*Unverändert*

wärtsspirale von Löhnen zu verhindern, und zwar in allen Branchen. Soweit die Tarifvertragsparteien in anderen als den bisher im Gesetz genannten Branchen die Voraussetzungen für eine Rechtsverordnung nach § 6 herstellen, dürfen der Anwendung des Gesetzes keine weiteren Hürden in Form einer gesetzlichen Beschränkung der einbezogenen Branchen entgegenstehen. Die nochmalige Verlängerung der von der Bundesregierung als einzigem EU-Mitgliedsland neben Österreich geltend gemachten Beschränkung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedsländern wird dadurch zudem hinfällig. Die Übergangsregelung kann zum nächsten möglichen Zeitpunkt auslaufen (30.04.2009 im Falle der sogenannten EU-8 aus Polen, Ungarn, Slowenien, Slowakei, Tschechischer Republik und den drei baltischen Republiken).

Absatz 2

Absatz 2 beschränkt die Anwendung des Gesetzes für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen auf die Fälle, in denen ein Betrieb oder die nach der Definition des ein-

schlägigen Tarifvertrags zu beurteilende selbständige Betriebsabteilung tatsächlich überwiegend Leistungen erbringt, die im Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrages liegen. Die Regelung entspricht sinngemäß den Ausnahmen des § 8 Abs. 2 und 3 des Entwurfs.

#### Absatz 3

Absatz 3 übernimmt die Ausnahme des § 8 Absatz 1 des Entwurfs. Sie entspricht einem bisher in § 1 Absatz 1 Satz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes enthaltenen Satzteils.

#### Zu § 5 Nr. 1:

Die Änderung greift die Differenzierungsmöglichkeiten bei Mindestentgeltsätzen auf, die sich in der bisherigen Praxis ausdrücklich bewährt haben. Auf diese Weise können die Tarifvertragsparteien unterschiedliche Entgeltsätze in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit, das Qualifikationsniveau oder regionale Besonderheiten vereinbaren.

#### Zu § 6 Abs. 1 Satz 2:

Die Änderung berücksichtigt die im bisherigen § 7 Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vorgesehene zwingende Anwendung von tarifvertraglichen Bestimmungen, die Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4 betreffen. Existieren tarifvertragliche Regelungen zu den § 2 Nr. 3 bis 7 und sind sie Teil eines Tarifvertrags nach Satz 1, so sind diese Regelungen zwingend auf alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallende und nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden. Insbesondere tarifvertragliche Regelungen zur Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsunternehmen könnten andernfalls nicht allgemeinverbindlich erklärt werden.

#### Zu § 6 Abs. 2 Satz 3:

Der neue Satz 3 ermöglicht dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung, mit der ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wird, an eine oberste Landesarbeitsbehörde

zu übertragen. Dies ist für die Fälle möglich, in denen ein regionaler und nicht bundesweiter Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung kann damit von der Arbeitsbehörde ausgeübt werden, in deren Zuständigkeitsbereich der betreffende regionale Tarifvertrag liegt.

#### Zu § 6 Abs. 3:

Die Änderung korrigiert den Umstand, dass die in Absatz 3 des Entwurfs formulierten Anforderungen eine unverhältnismäßig hohe Hürde für den Erlass einer Rechtsverordnung nach § 6 darstellen. Voraussetzung für die Verordnung soll nur sein, dass ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit gestellt wird. Die nach Absatz 3 vorgesehene Befassung des Tarifausschuss gewährt den Spitzenorganisationen der Tarifparteien ein sachlich nicht begründbares Vetorecht über die Tarifvertragsparteien. Auch bisher müssen die Voraussetzungen, die § 5 TVG an eine Allgemeinverbindlichkeit stellt, nicht erfüllt sein (Tillmanns, Rz. 14 zu AEntG § 1, in: Hennsler/Annub, Arbeitsrecht-Kommentar, 2008).

#### Zu § 6 Abs. 3 neu:

Die sprachliche Klarstellung trägt dem Umstand Rechnung, dass es bei der Gesamtabwägung auf die Existenz konkurrierender Tarifverträge innerhalb einer Branche und nicht darauf ankommt, dass für die konkurrierenden Tarifverträge je ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit nach Absatz 1 gestellt wurde.

#### Zu § 8:

Infolge der Öffnung des Gesetzes für alle Branchen und der Übernahme der weiterhin gültigen Ausnahmen in § 4 fällt § 8 weg.

#### Zu § 20:

Eine Evaluierungsklausel verpflichtet die Bundesregierung zur Überprüfung der nach diesem Gesetz festgelegten Mindestarbeitsbedingungen im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen. Die Evaluation soll fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes erfolgen.