

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

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

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

Im Ausland ansässige Arbeitgeber sind – mit Ausnahme des Baubereichs – bislang nicht verpflichtet, ihren nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern die hier geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Dies benachteiligt hierher entsandte Arbeitnehmer und gefährdet durch unfairen Wettbewerb insbesondere die hier ansässigen kleinen und mittleren Unternehmen sowie die bei ihnen bestehenden Arbeitsplätze.

#### **B. Lösung**

Aufhebung der Baubereichsbeschränkung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

#### **C. Alternativen**

Keine

#### **D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte**

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine

2. Vollzugaufwand

Vollzugaufwand kann zurzeit noch nicht abgeschätzt werden.

#### **E. Sonstige Kosten**

Durch die Neuregelung kann die deutsche Wirtschaft mittelbar kostenseitig belastet werden. Kosteninduzierte Einzelpreiserhöhungen lassen sich nicht ausschließen. Unmittelbare Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind jedoch nicht zu erwarten.

#### **F. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung**

Keine



**BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**  
**DER BUNDESKANZLER**

Berlin, den 22. Juni 2005

An den  
Präsidenten des  
Deutschen Bundestages  
Herrn Wolfgang Thierse  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes  
mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Der Bundesrat hat in seiner 812. Sitzung am 17. Juni 2005 gemäß Artikel 76  
Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus  
Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist  
in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen





**Anlage 1**

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

Der Text des Gesetzentwurfs und der Begründung ist gleich lautend mit dem Text auf den Seiten 2 bis 6 der Bundestagsdrucksache 15/5445.

## Anlage 2

### Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 812. Sitzung am 17. Juni 2005 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Die im vorgelegten Gesetzentwurf vorgesehene undifferenzierte Erweiterung des Anwendungsbereichs des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen ist abzulehnen.

Jede Erweiterung des Anwendungsbereichs des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes stellt eine Notmaßnahme dar, die einen weiten Teil des niedrigproduktiven Arbeitsbereichs verschließt. Sie bedeutet de facto die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns durch die Hintertür, mit der Gefahr einer weiteren Steigerung der ohnehin schon zu hohen Arbeitskosten in Deutschland und daraus resultierend einer weiteren Verdrängung von Arbeitsplätzen gerade des Niedriglohnssektors ins Ausland. Dies würde die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland verfestigen, statt sie zu bekämpfen.

Auch das Frühjahrsgutachten der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute „Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2005“ spricht sich gegen eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen aus. Nach Einschätzung der Institute ist dies nicht der geeignete Weg zur Sicherung, geschweige denn zur Schaffung von Arbeitsplätzen.

2. Die Unbestimmtheit der Verordnungsermächtigung ist zu kritisieren. Es ist in keiner Weise absehbar, für welche Branchen die Bundesregierung von ihrer Ermächtigung Gebrauch machen will. Der vorliegende Gesetzentwurf gäbe der Bundesregierung einen Freibrief in die Hand, um beliebig – lediglich bei Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit – Branchen in die Bindungswirkung des AEntG zu stellen oder auch nicht.
3. Missbrauch und Lohndumping müssen zunächst unter Einsatz der bestehenden Instrumente und mit verstärkten Kontrollen bekämpft werden. Schwarzarbeit und Scheinselbständigkeit können durch eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nicht vermieden werden.

Entscheidend ist daher eine sofortige Umsetzung einer entschlossenen Missbrauchsbekämpfung. Verstärkte Kontrollen zur Durchsetzung des Rechts bzw. eine Verwaltungszusammenarbeit mit den Herkunftsländern müssen dem Lohn- und Sozialdumping durch Niedriglohnarbeiter insbesondere aus den neuen EU-Staaten entgegenwirken. Eine erfolgreiche Verfolgung der Hinterziehung von Steuern/Abgaben durch die Zollverwaltung ist ebenso erforderlich wie eine effektive Einhaltung der bestehenden Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

4. Allerdings zeigen die Erfahrungen in der Baubranche, dass Umgehungslösungen gesucht und gefunden werden (etwa über die Scheinselbständigkeit, unkontrollierbare längere Arbeitszeiten, überhöhte Mieten für Unterkünfte). Daher ist eine pauschale Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes als Instrument nicht geeignet, die scharfe Konkurrenz zwischen inländischen und europäischen Arbeitskräften zu mildern.
5. Eine Prüfung, ob das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in bestimmten Einzelfällen über den Baubereich hinaus auf weitere Branchen auszudehnen ist, setzt eine fundierte und belastbare Datengrundlage voraus. Die Bundesregierung wird in diesem Zusammenhang aufgefordert, einen „Lohndumping-Bericht“ vorzulegen, in dem die regionalen, branchenspezifischen und beschäftigungspolitischen Ausmaße des Lohndumpings und des Missbrauchs von EU-Recht, aber auch die Auswirkungen der „1-Euro-Jobs“ auf reguläre, wettbewerbsfähige Arbeitsplätze sowie mögliche Verdrängungseffekte in Deutschland dargelegt werden.
6. Allenfalls für hochsensible Branchen, in denen eine Tendenz bzw. ausgeprägte Wahrscheinlichkeit zur Verdrängung deutscher Arbeitnehmer durch aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer festzustellen ist, kann eine maßvolle, befristete Erweiterung des Anwendungsbereichs des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Erwägung gezogen werden.

## Anlage 3

**Gegenäußerung der Bundesregierung**

Die Bundesregierung kann sich der Stellungnahme des Bundesrates nicht anschließen.

Sie begrüßt, dass auch der Bundesrat hinsichtlich bestimmter hochsensibler Branchen eine befristete Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Erwägung zieht. Jedoch hält die Bundesregierung die im Regierungsentwurf gewählte Konzeption einer umfassenden Branchenerweiterung für erforderlich.

Jede Beschränkung auf einen im Gesetz festgeschriebenen Branchenkatalog würde demgegenüber immer nur eine Momentaufnahme darstellen. Bei einer nur punktuellen Erweiterung des Gesetzes auf einige wenige Branchen wäre der Gesetzgeber permanent gefordert, den Branchenkatalog je nach Entwicklung in den einzelnen Branchen nachzubessern und zu aktualisieren. Hierdurch würden Parlamentskapazitäten unnötig blockiert; für manche betroffene Branche käme wegen der Dauer eines Gesetzgebungsverfahrens der Schutz des Gesetzes zu spät. Deshalb hat sich die Bundesregierung mit dem Gesetzentwurf für eine komplette Aufhebung der Baubeschränkung entschieden. Den Branchen wird nunmehr anheim gestellt, selbst zu entscheiden, ob, wann und mit welchen Mindestlohn-Tarifverträgen sie den Schutz des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Anspruch nehmen wollen.

Zudem weist die Bundesregierung auch die negative Gesamtbewertung des Gesetzentwurfs durch den Bundesrat zurück:

Das vorhandene rechtliche Instrumentarium kann außerhalb der schon bislang ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz einbe-

zogenen Branchen (Bau und Seeschiffahrtsassistenten) Lohn-dumping nicht verhindern; insofern können die geforderten stärkeren Kontrollen keine ausreichende Abhilfe bewirken. Erst der vorliegende Gesetzentwurf eröffnet für alle Branchen die rechtliche Möglichkeit, tarifvertragliche Mindestlöhne auch für entsandte ausländische Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber vorzuschreiben und die Einhaltung dieser Regelungen auch zu kontrollieren.

Entgegen der Auffassung des Bundesrates stellt die beabsichtigte Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes keinen Fall der Einführung eines allgemeinen Mindestlohns „durch die Hintertür“ dar. Nicht der Staat, sondern die Tarifvertragsparteien einer Branche sind und bleiben zuständig für die Entscheidung, ob und in welcher Höhe ein Mindestlohn auf tarifvertraglicher Grundlage eingeführt werden soll.

Mit der Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen folgt die Bundesregierung insbesondere dem allgemeinen europäischen Vorbild. Die meisten EU-Staaten mit Ausnahme der Niederlande wenden ihre Entsenderegelungen bei den tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen auf alle Branchen an.

Das Instrument eines tarifvertraglichen Mindestlohns für Entsendefälle hat sich in der Praxis bewährt: Sowohl der Hauptverband der deutschen Bauindustrie als auch die IG Bau sind übereinstimmend der Auffassung, dass ohne den tarifvertraglichen Mindestlohn im deutschen Baugewerbe weitere ca. 250 000 Arbeitsplätze abgebaut worden wären.

