

## **Beschlussempfehlung und Bericht**

des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

- a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung  
– Drucksache 19/19371 –

**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen**

- b) zu dem Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Michael Theurer, Johannes Vogel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
– Drucksache 19/19259 –

**Für einen unbürokratischen Binnenmarkt – Auslandsentsendungen vereinfachen und Protektionismus bekämpfen**

- c) zu dem Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 19/19231 –

**Ausbeutung und Lohndumping bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung konsequent unterbinden**

## A. Problem

Zu Buchstabe a

Die Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9. 7. 2018, S. 16; L 91 vom 29. 3. 2019, S. 77; im Folgenden: Änderungsrichtlinie) ist am 29. Juli 2018 in Kraft getreten. Artikel 3 der Änderungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 30. Juli 2020 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen und zu veröffentlichen, die erforderlich sind, um der Änderungsrichtlinie nachzukommen. Ab 30. Juli 2020 sind die Umsetzungsmaßnahmen anzuwenden.

Zu Buchstabe b

Die Fraktion der FDP kritisiert, dass ein uneinheitlicher und schwer durchschaubarer Flickenteppich an Entsenderegelungen entstanden sei. Insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen werde es zunehmend erschwert am Binnenmarkt zu partizipieren. Man habe den Verdacht, dass durch die ausufernde Regulierung von Entsendungen protektionistischen Interessen Vorschub geleistet werde. Neben der Reform der Entsenderichtlinie Sorge auch die „A1-Bescheinigung“ für Versunsicherung und administrative Belastungen bei entsendenden Unternehmen.

Zu Buchstabe c

Die Fraktion DIE LINKE. wendet sich gegen Lohndumping, die Unterschlagung von Lohnbestandteilen sowie Sozialversicherungsbetrug im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Entsendung von Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren Sitz in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union hätten. Das sei vielerorts Alltag auf deutschen Baustellen, in Schlachtbetrieben, der Pflege und in anderen Branchen. Enttäuschend sei, dass der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung dieser Richtlinie in deutsches Recht an relevanten Stellen deutlich hinter den rechtlichen Möglichkeiten zum Schutz entsandter Beschäftigter zurückbleibe und zum Teil sogar gegen zwingende Vorgaben der Richtlinie verstoße.

## B. Lösung

Zu Buchstabe a

Die Änderungsrichtlinie verfolgt das Ziel, das Verhältnis zwischen der unionsrechtlich geschützten Dienstleistungsfreiheit und der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen einerseits und dem Schutz der im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit von ihrem Arbeitgeber grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits neu auszutarieren. Zu diesem Zweck enthält die Änderungsrichtlinie insbesondere folgende Maßnahmen:

- Der Katalog der auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden, wird erweitert. Insbesondere wird der Begriff „Mindestlohnsätze“ durch den Begriff „Entlohnung“ ersetzt.
- Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als zwölf bzw. 18 Monate entsandt werden, finden mit wenigen Ausnahmen alle zwingenden Arbeits- und

Beschäftigungsbedingungen des Staates Anwendung, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden.

– Die Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie auf bestimmte Konstellationen der Arbeitnehmerüberlassung wird klargestellt und die Änderungsrichtlinie führt bestimmte Informationspflichten für Entleiher ein.

– Die Voraussetzungen, unter denen Entsendezulagen auf die Entlohnung angerechnet werden können, die in dem Staat vorgeschrieben ist, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden, werden klarer gefasst.

Die Umsetzung der Änderungsrichtlinie erfordert Änderungen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Der Katalog der nach dem AEntG anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wird ausweislich des Gesetzentwurfs entsprechend den Vorgaben der Änderungsrichtlinie angepasst. Die Erweiterung gilt sowohl für die in Rechts- und Verwaltungsvorschriften als auch für die in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen. Die Zuständigkeit der Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung von Entlohnungsbedingungen wird ausgeweitet. Der Anwendungsbereich des AEntG wird hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassung klargestellt und die vorgeschriebenen Informationspflichten werden eingeführt. Für langzeitentsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird unter Berücksichtigung der Ausnahmen, die in der Änderungsrichtlinie vorgesehen sind, die Anwendung aller nach deutschem Recht zwingenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorgeschrieben.

In bestimmten, klar definierten Fallgruppen, wird die Anwendung des AEntG ausgeschlossen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihren im Ausland ansässigen Arbeitgeber in Deutschland keine Dienstleistung gegenüber Dritten erbringen. Für den Straßenverkehr gelten die Änderungen des AEntG im Einklang mit den Vorgaben der Änderungsrichtlinie nicht.

**Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 19/19371 in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.**

Zu Buchstabe b

Die Fraktion der FDP fordert, die Entsenderichtlinie 1:1 in deutsches Recht umzusetzen. Die Bundesregierung solle sich zudem für eine europaweit möglichst einheitliche Umsetzung der Entsenderichtlinie einsetzen. Darüber hinaus sollten Ausnahmen für kurzfristige Dienstreisen und für Kurzzeitentsendungen von bis zu 14 Tagen von der A1-Bescheinigung erreicht und für die Ausstellung einer A1-Bescheinigung bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern innerhalb eines Werktages gesorgt werden. Ferner solle die Europäische Arbeitsbehörde zu einer zentralen Anlauf- und Informationsstelle für alle Unternehmen ausgebaut und dort eine zentrale Beschwerdestelle für Streitigkeiten bei der A1-Bescheinigung eingerichtet werden.

**Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/19259 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP.**

Zu Buchstabe c

Die Fraktion DIE LINKE. fordert eine umfassende Überarbeitung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung. Mit den neuen Regelungen solle u. a. die Aufspaltung des Entlohnungsbegriffs in „Mindestentgeltsätze“ nach § 5 Satz 1 Nr. 1 AEntG-E und „darüber hinausgehende Entlohnungsbestandteile“ nach § 5 Nr. 1a AEntG-E aufgegeben und in §§ 7 und 7a AEntG-E jeweils in Absatz 1 der Zusatz „Satz 1

gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nr. 1a.“ nicht mehr vorgesehen werden. Darüber hinaus sei die Begrenzung der durch Rechtsverordnung verbindlich erstreckbaren Mindestentgeltsätze auf höchstens drei Stufen und nur nach Tätigkeit und Qualifikation (und nicht Berufserfahrung) aufzugeben. Auch das Erfordernis eines „bundesweiten Tarifvertrages“ solle aufgegeben werden, damit auch regionale, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angewandt werden können, sofern dabei auf das Arbeitsortprinzip abgestellt werde. Ferner müssten die Kontrollen auf Einhaltung der Entsenderichtlinie verbessert und sichergestellt werden.

**Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/19231 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.**

### **C. Alternativen**

Zu Buchstabe a

Keine.

Zu Buchstaben b und c

Annahme des jeweiligen Antrags.

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

Zu Buchstabe a

Für den Einzelplan 08 des Bundeshaushaltes entstehen durch das Gesetz in den ersten vier Jahren nach Inkrafttreten Ausgaben in Höhe von insgesamt rund 367.304.000 Euro, insbesondere für zusätzlich benötigtes Personal in der Zollverwaltung. Im Haushaltsjahr des Inkrafttretens fallen für die Zollverwaltung laufende Personalausgaben in Höhe von rund 52.472.000 Euro an. In den Folgejahren ergeben sich jährlich rund 104.944.000 Euro laufende Personalausgaben.

Für den Einzelplan 11 des Bundeshaushaltes entstehen durch das Gesetz einmalige Ausgaben in Höhe von rund 10.000 Euro sowie dauerhafte jährliche Ausgaben in Höhe von rund 137.000 Euro, davon 135.000 Euro Personalbedarf im Umfang einer Stelle im gehobenen Dienst.

Über die Finanzierung des Mehrbedarfs an Sach- und Personalmitteln ist für die betroffenen Einzelpläne im Rahmen des aktuellen sowie künftiger Haushaltsaufstellungsverfahren zu entscheiden.

Zu Buchstaben b und c

Es wurden keine Kostenberechnungen für die unter D bis F aufgeführten Kosten angestellt.

### **E. Erfüllungsaufwand**

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

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

### Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 1,5 Millionen Euro sowie ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 20,9 Millionen Euro.

Eine Kompensation des Erfüllungsaufwands („One in, one out“-Regel) ist nicht erforderlich, weil es sich um eine 1:1-Umsetzung einer EU-rechtlichen Vorgabe (Änderungsrichtlinie) handelt.

#### Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Von dem vorgenannten jährlichen Erfüllungsaufwand für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland entfallen jährlich rund 1,25 Millionen Euro auf Informationspflichten für die für die Kontrolle der Entlohnungsbedingungen erforderlichen Aufzeichnungen und die Nutzung der Möglichkeit zur Abgabe der mit einer Begründung versehenen Mitteilung, um den Zeitraum zu verlängern, ab dem die Vorschriften über die Langzeitentsendung gelten.

### Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Dem Bund entsteht für die Erweiterung der Darstellung der von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland bei vorübergehender Beschäftigung von Arbeitnehmern im Inland einzuhaltenden Arbeitsbedingungen auf der einzigen offiziellen nationalen Website ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 137.000 Euro (davon 135.000 Euro Personalaufwand) sowie einmaliger Erfüllungsaufwand von 10.000 Euro.

Für die Zollverwaltung entsteht ein zusätzlicher jährlicher Personalaufwand ohne Sachkosten und ohne Personalmehrbedarf für Querschnittsaufgaben in Höhe von 64.146.000 Euro.

### F. Weitere Kosten

Für die Gewährung der bei Inlandsbeschäftigung zusätzlich anwendbaren Arbeitsbedingungen können Arbeitgebern mit Sitz im Ausland in Abhängigkeit vom Inhalt künftiger allgemeinverbindlicher Tarifverträge weitere Kosten entstehen. Die Kosten belaufen sich im konkreten Einzelfall auf die Differenz zwischen den aufgrund gesetzlicher, tarifvertraglicher und arbeitsvertraglicher Vorgaben im Herkunftsland zu beachtenden Arbeitsbedingungen oder bereits jetzt von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland zu beachtenden inländischen Arbeitsbedingungen einerseits und den künftig im Inland zu beachtenden Arbeitsbedingungen andererseits.

Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

**Beschlussempfehlung**

Der Bundestag wolle beschließen,

- a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/19371 mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert anzunehmen:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 9 Buchstabe b werden die Wörter „§ 5 Satz 1 Nummer 2 und 3“ durch die Wörter „§ 5 Satz 1 Nummer 2 bis 4“ ersetzt.
- b) Nach Nummer 16 wird folgende Nummer 16a eingefügt:  
,16a. Nach § 23 wird folgender Abschnitt 6a eingefügt:

„Abschnitt 6a

Arbeits- und Sozialrechtliche Beratung

§ 23a

Leistungsanspruch

(1) Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat für den Aufbau und die Unterhaltung von Beratungsstellen zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen sowie für die in diesem Zusammenhang erfolgende Entwicklung und Bereitstellung von Fortbildungsangeboten und Informationsmaterialien einen kalenderjährlichen Anspruch in Höhe von bis zu 3,996 Millionen Euro aus Mitteln des Bundes.

(2) Der Anspruch besteht nur, wenn die Beratung

1. sich an Unionsbürgerinnen und Unionsbürger richtet, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit oder als grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland beschäftigt sind, beschäftigt werden sollen oder beschäftigt waren,
2. für die Beratenen unentgeltlich erbracht wird und
3. keine Mitgliedschaft der Beratenen in einer Gewerkschaft voraussetzt.

(3) Beschäftigten aus Drittstaaten erteilen die Beratungsstellen nach Absatz 1 Informationen über bestehende passende Angebote anderer zuständiger Beratungsstellen und verweisen die Drittstaatsangehörigen an diese Beratungsstellen. Entsandte Drittstaatsangehörige können in die Beratung einbezogen werden, wenn ein direkter Sachzusammenhang zu einem von den Beratungsstellen nach den Absätzen 1 und 2 bearbeiteten Fall besteht. Ein direkter Sachzusammenhang besteht insbesondere dann, wenn Drittstaatsangehörige und Unionsbürgerinnen oder Unionsbürger vom selben Arbeitgeber entsandt werden.

(4) Der Anspruch besteht der Höhe nach nur, soweit der Deutsche Gewerkschaftsbund einen Eigenanteil zur Finanzierung der Beratungsstellen in Höhe von einem Neuntel der bewilligten Summe leistet. Die Höhe des Eigenanteils wird durch den Leistungsberechtigten im Antrag kenntlich gemacht und direkt in die Finanzierung der Beratungsstellen eingebracht. Wird der Eigenanteil nicht in voller Höhe geleistet, reduziert sich die bereits bewilligte Summe auf das Neunfache des geleisteten Eigenanteils.

(5) Zuständige Behörde für die Gewährung der Leistung ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Es entscheidet per Verwaltungsakt über den Antrag des Leistungsberechtigten.

(6) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führt als zahlenmäßige Kontrolle jährlich mindestens zwei Stichprobenprüfungen und eine vertiefte Prüfung der Mittelverwendung durch. Zur sachlichen Kontrolle reicht der Deutsche Gewerkschaftsbund spätestens drei Monate nach Ende des Leistungszeitraumes einen Ergebnisbericht über Maßnahmen und Aktivitäten im Leistungszeitraum ein.

(7) Auf Antrag und nach vorheriger Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kann eine Weiterleitung der erhaltenen Leistung aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages an Dritte erfolgen. Der Leistungsberechtigte bleibt für die zweckentsprechende Verwendung der Leistung verantwortlich und nachweispflichtig.

(8) Der Anspruch besteht erstmals für das Kalenderjahr 2021.

(9) Das Beratungs- und Informationsangebot wird bis zum 31. Dezember 2025 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales evaluiert.

#### § 23b

##### Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,

1. das Nähere zur Leistungsgewährung,
  2. das Antragsverfahren,
  3. die Bedingungen für die Weiterleitung der Leistung an Dritte und das Verfahren zur Weiterleitung der Leistung an Dritte,
  4. das Nähere zur Kontrolle der Mittelverwendung.“ ‘
2. Nach Artikel 2 werden die folgenden Artikel 2a und 2b eingefügt:

## ,Artikel 2a

## Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

Die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1297), die zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 39 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „Bundes- oder“ gestrichen.
  - b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Die Kosten, die durch die Interessenvertretung der Werkstatträte auf Bundesebene entstehen, trägt der nach § 63 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuständige Träger. Dieser überweist jeweils zum 1. Februar eines jeden Jahres 1,60 Euro für jeden Werkstattbeschäftigten, der sich am 1. Januar dieses Jahres in seiner Zuständigkeit befindet, an die Interessenvertretung der Werkstatträte auf Bundesebene. Gleichzeitig unterrichtet er die Interessenvertretung über die Berechnungsgrundlagen seiner Zahlung. Die Interessenvertretung der Werkstatträte auf Bundesebene leitet jährlich zum 30. Juni jedem zuständigen Träger einen Bericht über die Verwendung der im Vorjahr insgesamt erhaltenen Mittel zu. Sie erörtert diese Berichte auf Verlangen mit den zuständigen Trägern oder deren überregionaler Vertretung. Der Betrag nach Satz 2 erhöht sich in entsprechender Anwendung des § 160 Absatz 3 Satz 1 bis 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch jeweils zu dem Zeitpunkt, zu dem die nächste Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe erfolgt. Die sich ergebenden Beträge sind auf zwei Nachkommastellen kaufmännisch zu runden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach Satz 7 ergebenden Beträge im Bundesanzeiger bekannt.“
2. Nach § 40 wird folgender § 40a eingefügt:

## „§ 40a

## Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Werkstattrates sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 35 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen.

(2) Versammlungen nach § 9 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

#### Artikel 2b

##### Weitere Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

§ 40a der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1297), die zuletzt durch Artikel 2a dieses Gesetzes geändert worden ist, wird aufgehoben.“ ‘

3. Artikel 3 wird wie folgt gefasst:

#### „Artikel 3

##### Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am ... [einsetzen: Tag nach der Verkündung, frühestens am 30. Juli 2020] in Kraft.

(2) Artikel 2a Nummer 1 tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(3) Artikel 2a Nummer 2 tritt mit Wirkung vom 1. März 2020 in Kraft.

(4) Artikel 2b tritt zum 1. Januar 2021 in Kraft.“

- b) den Antrag auf Drucksache 19/19259 abzulehnen;
- c) den Antrag auf Drucksache 19/19231 abzulehnen.

Berlin, den 17. Juni 2020

#### Der Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Dr. Matthias Bartke**  
Vorsitzender

**Wilfried Oellers**  
Berichterstatter

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

## Bericht des Abgeordneten Wilfried Oellers

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Überweisung

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 19/19371** ist in der 164. Sitzung des Deutschen Bundestages am 29. Mai 2020 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz, den Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union und den Haushaltsausschuss zur Mitberatung überwiesen worden. Der Haushaltsausschuss berät zudem gemäß § 96 GO-BT über die Vorlage. Der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung befasst sich gutachtlich mit der Vorlage.

Der Antrag auf **Drucksache 19/19259** ist in der 164. Sitzung des Deutschen Bundestages am 29. Mai 2020 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie den Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Antrag auf **Drucksache 19/19231** ist in der 164. Sitzung des Deutschen Bundestages am 29. Mai 2020 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie den Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union zur Mitberatung überwiesen worden.

#### II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Zu Buchstabe a

Die Umsetzung der Änderungsrichtlinie erfordert in erster Linie Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG).

Im Gesetzentwurf der Bundesregierung sind unter anderem folgende Gesetzesänderungen vorgesehen:

Im Abschnitt 2 des AEntG wird der Katalog der in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelten Arbeitsbedingungen, die auch von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland einzuhalten sind, erweitert. Künftig finden nicht nur Mindestentgeltsätze, sondern alle Entlohnungsbedingungen, die in § 2a näher definiert werden, Anwendung. Außerdem wird klargestellt, dass zu den Vorschriften über Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz auch die in Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthaltenen Anforderungen an Unterkünfte fallen, die vom Arbeitgeber gestellt werden. Ebenso finden unter bestimmten Voraussetzungen Vorschriften über die Erstattung von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer entstandenen Kosten Anwendung.

Im Abschnitt 3 wird der Katalog der in Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen, die auch von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland einzuhalten sind, entsprechend den Änderungen im Abschnitt 2 erweitert. Hierzu wird der Anwendungsbereich der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen im AEntG angepasst. Bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge finden künftig nicht mehr nur im Baugewerbe, sondern in allen Branchen nach dem AEntG auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Anwendung, wenn sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Außerdem finden solche allgemeinverbindlichen Tarifverträge künftig nicht nur hinsichtlich Mindestentgeltsätzen, sondern hinsichtlich aller Entlohnungsbedingungen im Rahmen des AEntG Anwendung. Die besondere Anordnung des Ausschlusses des Tarifvorrangs anderer Tarifverträge wird auf urlaubskassenrelevante Arbeitsbedingungen, bei denen der Tarifvorrang bereits nach dem Tarifvertragsgesetz ausgeschlossen ist, konzentriert. Der Anwendungsbereich und die Rechtsfolgen von Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a AEntG zur Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben unverändert.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Der neue Abschnitt 4b enthält besondere Bestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland länger als zwölf Monate im Inland beschäftigt werden. In diesen Fällen gelten über den Katalog des § 2 AEntG hinaus alle Arbeitsbedingungen, die in deutschen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt sind, auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, auch wenn der regelmäßige Arbeitsort des Arbeitnehmers nicht in Deutschland liegt. Außerdem gelten in allen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelte Arbeitsbedingungen auch über den Katalog der Arbeitsbedingungen in § 5 AEntG hinaus. Ausgenommen sind entsprechend den Vorgaben der Änderungsrichtlinie Arbeitsbedingungen, die die Entstehung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die betriebliche Altersversorgung betreffen. Unter bestimmten Voraussetzungen verlängert sich die Frist, ab der die genannten Rechtsfolgen eintreten, von zwölf auf 18 Monate.

Zu Buchstabe b

Die Fraktion der FDP fordert, den Vorgang der Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen EU-Mitgliedsstaat erheblich zu vereinfachen und zu beschleunigen. Damit solle die Flexibilität gewährleistet werden, die Unternehmen bieten müssten, um sich im Wettbewerb durchzusetzen. Durch die zahlreichen bürokratischen Hürden werde dies aktuell nicht gewährleistet und die Mobilität der Arbeitnehmer erheblich erschwert.

Als Konsequenz der reformierten Entsenderichtlinie sei künftig nicht mehr nur der jeweilige nationale Mindestlohn zu zahlen. Stattdessen müssten alle weiteren Lohnbestandteile berücksichtigt werden. Die einzelne Lohnzusammensetzung anderer EU-Mitgliedstaaten zu ermitteln, sei vor allem für kleine und mittlere Unternehmen nicht ohne erheblichen Aufwand möglich.

Zu Buchstabe c

Mit der Novellierung der Entsenderichtlinie und der Verankerung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ sei auf europäischer Ebene im Jahr 2018 ein deutlicher Fortschritt beim Schutz entsandter Beschäftigter erzielt worden, argumentiert die Fraktion DIE LINKE. Umso enttäuschender sei es, dass die Bundesregierung mit ihrem Gesetzentwurf zur Umsetzung dieser Richtlinie in deutsches Recht an relevanten Stellen deutlich hinter den rechtlichen Möglichkeiten zum Schutz entsandter Beschäftigter zurückbleibe und zum Teil sogar unionsrechtswidrig gegen zwingende Vorgaben der Richtlinie verstoße. Die im Gesetzentwurf vorgenommene Unterscheidung zwischen Mindestentgeltsätzen und sonstigen Entlohnungsbestandteilen führe dazu, dass per Rechtsverordnung nach dem AEntG noch immer nur Mindestentgeltsätze erstreckt werden könnten.

Zudem solle die Erstreckung per Rechtsverordnung nur auf bis zu drei Entgeltstufen beschränkt werden, was einen Eingriff in die Tarifautonomie der den Tarifvertrag abschließenden Tarifvertragsparteien darstelle. Außerdem werde die zwingende Anwendung allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge auf entsandte Beschäftigte unionsrechtswidrig auf bundesweite bzw. zusammengefasst räumlich das gesamte Bundesgebiet abdeckende Tarifverträge beschränkt. Beim Großteil der allgemeinverbindlichen Tarifverträge handele es sich jedoch um regionale Branchentarifverträge u. a. m.

### III. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

Zu Buchstabe a

Der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz**, der **Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union** und der **Haushaltsausschuss** haben den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/19371 in der geänderten Fassung in ihren Sitzungen am 17. Juni 2020 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Annahme in der geänderten Fassung empfohlen.

Dabei hat der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** die Änderungsanträge der Fraktionen der FDP mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP abgelehnt. Der **Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union** hat die Änderungsanträge der Koalitionsfraktionen mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der AfD bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP angenommen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Der **Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung** hat sich im Rahmen seines Auftrags zur Überprüfung von Gesetzentwürfen und Verordnungen der Bundesregierung auf Vereinbarkeit mit der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie in seiner 44. Sitzung am 6. Mai 2020 mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (BR-Drs. 84/20) befasst.

Folgende Aussagen zur Nachhaltigkeit wurden in der Begründung des Gesetzentwurfes getroffen:

„Der Entwurf steht im Einklang mit den Leitgedanken der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die Regelungen bewirken eine weitergehende Anwendung der nationalen Arbeitsbedingungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Arbeitgeber, die vorübergehend in Deutschland eingesetzt werden und vermeiden damit ein Unterlaufen nationaler Arbeitnehmerschutzvorschriften. Dies fördert den sozialen Zusammenhalt zwischen den in Deutschland tätigen Beschäftigten im Sinne der Managementregel Nummer 5 der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die Regelungen leisten zugleich einen Beitrag gegen die soziale Ausgrenzung dieser Beschäftigtengruppen im Sinne der Managementregel Nummer 9 der Nachhaltigkeitsstrategie.

Formale Bewertung durch den Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung:

Eine Nachhaltigkeitsrelevanz des Gesetzentwurfes ist gegeben. Der Bezug zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ergibt sich hinsichtlich folgender Leitprinzipien einer nachhaltigen Entwicklung und Sustainable Development Goals (SDGs):

Leitprinzip 2 - Global Verantwortung wahrnehmen

SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Der Gesetzentwurf sieht eine Anwendung nationaler Arbeitnehmerschutzverordnungen auf Arbeitnehmende ausländischer Arbeitgeber vor, welche vorübergehend in Deutschland tätig werden.

Somit folgt der Gesetzentwurf dem Leitprinzip 2 – Global Verantwortung wahrnehmen, indem für eine gleichberechtigte Teilhabe durch Gewährleistung der gleichen Arbeitsbedingungen gesorgt wird. Ebenso trägt diese Regelung dadurch bei zu Ziel 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum.

Zwar wurde dieser positive Beitrag erkannt, jedoch belegt anhand der veralteten Managementregeln, welche seit der Aktualisierung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie durch die Leitprinzipien ersetzt wurden.

Erneut wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales darauf hingewiesen, die aktuellen Prinzipien, Ziele und Indikatoren als Prüfgrundlage zu verwenden.

Die Darstellung der Nachhaltigkeitsprüfung ist insoweit plausibel.

Von einer Prüfbitte wird abgesehen.“

Zu Buchstabe b

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** und der **Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union** haben den Antrag auf Drucksache 19/19259 in ihren Sitzungen am 17. Juni 2020 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe c

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** und der **Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union** haben den Antrag auf Drucksache 19/19231 in ihren Sitzungen am 17. Juni 2020 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

#### IV. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die Beratung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 19/19371 sowie der Anträge auf Drucksachen 19/19259 und 19/19231 in seiner 82. Sitzung am 27. Mai 2020 aufgenommen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen beschlossen. Die Anhörung fand in der 83. Sitzung am 15. Juni 2020 statt.

Die von den eingeladenen Sachverständigen und Verbänden abgegebenen schriftlichen Stellungnahmen sind in der Ausschussdrucksache 19(11)704neu zusammengefasst.

Von folgenden Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen sind Stellungnahmen angefordert worden:

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Generalzolldirektion

Werkstatträte Deutschland

Prof. Dr. Martin Franzen, München

Prof. Dr. Franz Josef Düwell, Weimar

Dominique John, Berlin

Prof. Dr. Florian Rödl, Berlin

Prof. Dr. Manfred Walser, Bremen

Nähere Informationen können den Stellungnahmen auf Drucksache 19(11)704neu sowie dem Protokoll der Anhörung entnommen werden.

#### V. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/19371 in seiner 84. Sitzung am 17. Juni 2020 abschließend beraten und dabei die als Maßgabe dokumentierten Änderungsanträge der Koalitionsfraktionen mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der AfD bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP angenommen.

Darüber hinaus hat der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** in dieser Sitzung den Änderungsantrag der Fraktion der FDP zu dem Gesetzentwurf auf Drucksache 19/19371 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion der AfD abgelehnt.

Der Änderungsantrag der FDP wird im Folgenden dokumentiert:

„In Artikel 1 Nummer 2 ist in § 2 b) Absatz 2 das Wort „unwiderleglich“ zu streichen.

Der Artikel 1 Nummer 17 wird wie folgt geändert:

a) In § 24 Absatz 1 Nummer 2 sind die Wörter „innerhalb eines Jahres“ zu streichen.

b) § 25 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst: „Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer nach § 13b Absatz 1 werden Zeiten der Beschäftigung im Inland vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Änderungsgesetzes] nicht mitgezählt.“ § 25 Absatz 2 Satz 2 entfällt.

Begründung

Die im Jahr 2018 beschlossene Reform der Entsenderichtlinie (Richtlinie (EU) 2018/957) beinhaltet diverse neue bürokratische Belastungen für entsendende Unternehmen. Um die bereits besonders komplizierte Rechtslage nicht noch weiter zu verschärfen, ist bei der Umsetzung der Entsenderichtlinie in nationales Recht unbedingt eine 1:1-Umsetzung erforderlich. Obwohl die Bundesregierung in ihrem Gesetzentwurf eine 1:1-Umsetzung in Aussicht stellt, finden sich mehrere Stellen im Gesetzentwurf, die die Anforderungen der zugrunde liegenden Entsenderichtlinie übererfüllen und so zu „Gold-Plating“ führen. Um eine tatsächliche 1:1-Umsetzung zu erreichen, sind die oben genannten Änderungen notwendig.

Die getroffene Regelung zur Anrechnung der Entsendezulage auf die Entlohnung geht über die EU-Richtlinie hinaus. Dem Arbeitgeber darf nicht pauschal die Möglichkeit des Gegenbeweises genommen werden. Dieser Einschätzung hat sich auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 15. Mai 2020 (DS 84/20) angeschlossen. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung wird die Ausnahme für Erstmontagen auf acht Tage pro Jahr begrenzt. Diese zusätzliche Einschränkung geht nicht auf die Vorgaben der Richtlinie zurück und soll daher zurückgenommen werden. Durch die Übergangsbestimmungen darf es nicht zu einer Rückwirkung der neuen gesetzlichen Regelungen auf bereits begonnene Entsendungen kommen. Damit es zu keinen zusätzlichen Wettbewerbsverzerrungen kommt, ist das in der Richtlinie vorgesehene Datum des 30. Juli 2020 anzuwenden.‘

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat dem Deutschen Bundestag für den geänderten Gesetzentwurf auf Drucksache 19/19371 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Annahme empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat auch den Antrag auf Drucksache 19/19259 in seiner 84. Sitzung am 17. Juni 2020 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP die Ablehnung empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Antrag auf Drucksache 19/19231 in seiner 84. Sitzung am 17. Juni 2020 ebenfalls abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, FDP und AfD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Die **Fraktion der CDU/CSU** betonte die Bedeutung der Arbeitnehmerentsendung. Deutschland sei dabei Europameister. Von den rund drei Millionen Entsendungen europaweit entfalle etwa ein Viertel allein auf Deutschland. Umso wichtiger sei es, dass die Entlohnung und der Umgang mit den Arbeitnehmern korrekt seien. Zu Unterkünften und der Hygiene am Arbeitsplatz beispielsweise biete das nationale Umsetzungsgesetz zur Entsenderichtlinie eine sehr gute Grundlage. Ferner sei es zu begrüßen, dass mit dem Gesetz die Finanzierung der Beratungstätigkeit durch „Faire Mobilität“ gesichert und ausgeweitet werde. Über eine Aufnahme der regionalen Tarifverträge in den Regelungsbereich der Entsenderichtlinie gebe es divergierende Rechtsauffassungen. Zudem sei ein entsprechender Antrag im Bundesrat abgelehnt worden. Die Richtlinie enthalte diesbezüglich keine verpflichtende Formulierung, sondern ausdrücklich eine Kann-Regelung. Gegen eine Aufnahme der regionalen Tarifverträge sprächen auch die Auswirkungen auf das nationale Tarifsysteem; denn in Deutschland werde grundsätzlich vom Betriebssitz, nicht vom Arbeitsortsprinzip ausgegangen. Die Tarifparteien könnten das regeln. Im Sinne wirkungsvoller Kontrollen durch den Zoll, von Transparenz und einer guten Umsetzung müsse jetzt das Tarifregister auch im Interesse deutscher Unternehmer schnellstmöglich durch das BMAS aktualisiert und online gestellt werden. Darüber hinaus sei es sehr wichtig, dass das BMAS auf europäischer Ebene darauf achte, dass die Mitgliedstaaten alle zu beachtenden Arbeitsbedingungen inkl. Tarifverträge vollständig einstellten und auch ins Deutsche übersetzten, um Transparenz und Rechtssicherheit auch für deutsche Unternehmen zu erreichen. Ein Verbandsklagerecht wie von den Grünen vorgeschlagen, lehne die Union ab, da es weder notwendig noch zielführend sei. Mit den Änderungsanträgen werde u. a. die Finanzierung der Werkstatträte Deutschland e. V. gesichert. Probleme in der praktischen Umsetzung würden damit ausgeräumt und die Werkstatträte künftig ihr Geld direkt über die Träger der Eingliederungshilfe erhalten. Das schaffe zugleich Transparenz bei der Abrechnung. In § 40a werde darüber hinaus aufgrund der Corona-Situation die Möglichkeit für die Werkstatträte geschaffen, künftig auch in Form von Video- und Telefonkonferenzen tagen und Beschlüsse fassen zu können.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Die **Fraktion der SPD** betonte, dass der Gesetzentwurf wertvolle Verbesserungen für die entsandten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bringe. Drei Millionen Menschen seien im geeinten Europa grenzüberschreitend tätig - mit steigender Tendenz. Der Schutz der Entsandten werde jetzt mit den gesetzlichen Regelungen deutlich ausgeweitet. Es zählten nicht mehr die Mindestbedingungen für ihre Entlohnung, sondern bundesweit allgemeinverbindliche Tarifverträge. Zum Entgelt kämen noch Zulagen und Sachleistungen. Unterkünfte-, Reise- und Verpflegungskosten dürften nicht mehr vom Lohn abgezogen werden. Das verbessere konkret die Bedingungen für viele Menschen. Bisher hätten entsandte Arbeitskräfte oft schlechtere Bedingungen als andere und seien zudem schlecht über ihre Rechtslage informiert. Das müsse sich ändern. Daher unterstütze man mit dem Gesetz die Beratungsarbeit von „Faire Mobilität“. Die Finanzierung werde verstetigt, erweitert und die Beschäftigung dort sei künftig besser planbar. Zu den Neuerungen gehöre auch eine Stärkung der Kontrollmöglichkeiten. So erhalte die Finanzkontrolle Schwarzarbeit fast 1.000 Stellen zusätzlich. Die Kontrollen sollten künftig zudem auch die Unterkünfte umfassen. Wie die aktuellen Skandale in der Fleischindustrie zeigten, sei das dringend notwendig. Bei allen wertvollen Verbesserungen sei man sich aber auch darüber im Klaren, dass der Gesetzentwurf nicht die letzte sozialstaatliche Antwort auf den EU-Binnenmarkt sein könne. Um fairen Wettbewerb sicherzustellen und Lohndumping zu verhindern, seien noch viele Aufgaben zu erfüllen. Immer wieder habe man die Erfahrung machen müssen, dass jedes Schlupfloch für Lohndumping und gegen Arbeitnehmerrechte ausgenutzt werde. Die Fleischindustrie sei dafür nur ein Beispiel. Solche Zustände seien Europas nicht würdig. Daher müsse man auf die Durchsetzung der Regelungen und ihre Kontrollen schauen sowie die Information der Entsandten stärken. Für die SPD bleibe es bei dem Ziel, den Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort zu verwirklichen. Ausdrücklich begrüße die Fraktion die Verbesserungen für die Werkstatträte Deutschland e. V.

Die **Fraktion der AfD** lehnte den Gesetzentwurf ab. Die Bundesregierung stehe vor einem selbstgeschaffenen Dilemma. Ziel der Entsenderichtlinie sei der Schutz von EU-Arbeitnehmern vor Ausbeutung, vor transnationalem Lohndumping und von regeltreuen Unternehmern. Diese Ziele sollten ausweislich des Gesetzentwurfs mit der Equal-Pay-Regelung umgesetzt werden, also nach dem Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Die konsequente Anwendung dieses Prinzips sei aber nicht kontrollierbar und nicht sanktionierbar. Das vorliegende Regelwerk sei zwar halbwegs durchsetzbar, lasse aber Lücken für transnationale Lohnkonkurrenz. Diese Lücken lägen u. a. in der Unterscheidung von Mindestentgeltsätzen und sonstigen Entlohnungsbestandteilen. Dabei könne man davon ausgehen, dass Entsandte häufig weithin nicht mehr als die Mindestentgeltsätze erhalten würden. Weitere Lücken lägen in der Erstreckung nur auf bundesweit allgemeinverbindliche Tarifverträge, nicht aber auf regionale Tarifverträge, und in der Erstreckung von Tarifverträgen durch Rechtsverordnung auf nur drei Tarifstufen statt des gesamten Entgeltgitters. Eine Ursache für das Dilemma liege in dem starken Lohngefälle innerhalb der EU und damit verbunden einer starken Motivation für Lohndumping. Angesichts dessen sei die Freizügigkeit für die osteuropäischen Staaten zu früh gewährt worden. Als Folge des neuen Gesetzes sei nun eine Flut von Rechtsstreitigkeiten absehbar. Es stelle sich beispielsweise bei der Erstreckung von Tarifverträgen in drei Stufen die Frage, welche Gitter gelten sollten.

Die **Fraktion der FDP** forderte, dass die EU-Entsenderichtlinie 1:1 in deutsches Recht umgesetzt werden müsse. Durch die jetzt vorgenommenen, überschießenden Regelungen im deutschen Recht würden beispielsweise künftig mehr Betriebe von der Entsendung ausgeschlossen. Das schade dem Binnenmarkt. Daher habe die Fraktion einen eigenen Änderungsantrag vorgelegt, wonach u. a. ein nachträglicher Nachweis des entsendenden Unternehmens zulässig bleiben solle. Entsendezeit, die vor Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes lägen, dürften bei der Berechnung einer Langzeitentsendung nicht mitgezählt werden. Sonst gebe es eine juristisch anfechtbare Rückwirkung. Die gesicherte Finanzierung der Beratung durch „Faire Mobilität“ begrüße die Fraktion. Der Änderungsantrag lasse allerdings insgesamt den Ehrgeiz für mehr Bürokratieabbau vermissen. Die Fraktion kritisiere ebenfalls, dass ausländische Beschäftigte in Deutschland zu oft schlechte Erfahrungen mit Lohn- und Sozialdumping machten. Man lehne es allerdings ab, dass der Antrag der LINKEN, suggeriere, die Entsendung selbst sei die Wurzel des Übels. Nicht die EU und ihre Dienstleistungsfreiheit seien da anzuprangern, sondern die Bundesregierung und Vollzugsdefizite genauso wie mangelnde Kontrollen. Das zeige das Beispiel der Fleischindustrie. Unklare Zuständigkeiten täten ein Übriges. Ausländische Arbeitskräfte aber kämen auch nach Deutschland, weil sie auf die Einhaltung des Arbeitsrechts vertrauten. Die Entsendung führe zu einer Aufwärtskonvergenz in den EU-Mitgliedstaaten. Die Entsendelöhne zögen die lokalen Löhne nach oben. Das sei gut und mache Lohndumping innerhalb der EU letztlich überflüssig. Die Entsenderichtlinie flankiere die Dienstleistungsfreiheit in der EU. Das Entsendegesetz könne aber nicht die Defizite bei der Rechtsdurchsetzung kaschieren. Die Corona-Krise zeige erneut, dass man den Binnenmarkt stärken müsse. Deswegen fordere die FDP, Bürokratie abzubauen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Die **Fraktion DIE LINKE** kritisierte den Gesetzentwurf. Es bleibe unverständlich, dass die Erstreckung allgemeinverbindlicher regionaler Tarifverträge auch auf entsandte Beschäftigte weiterhin nicht möglich sein werde. Nach mehrheitlicher Einschätzung der zur Anhörung eingeladenen Arbeitsrechtler sei diese Erstreckung sogar unionsrechtlich vorgeschrieben. Wenn künftig allgemeinverbindliche regionale Tarifverträge zu Wettbewerbsnachteilen der einheimischen Firmen, die nach Tarif bezahlen müssten, gegenüber der ausländischen Konkurrenz führten, die das nicht müssten, trage dafür die Bundesregierung die Verantwortung. Mit dieser Regelung werde Lohndumping und Tariffucht gefördert. Nach den Ausführungen der Bundesregierung werde eindeutig bei den bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen das gesamte Tarifgitter erstreckt werden können. Das sei zu begrüßen. Allerdings gebe es große Bedenken, ob die Aussage zutreffe. Zu befürchten sei Auslegungsstreit vor den Gerichten. Unverständlich bleibe auch, warum der Gesetzentwurf sich bei den rechtsverordnungserstreckten Tarifverträgen auf drei Tarifgruppen beschränke. Das sei eine Einschränkung der bisherigen Rechtslage. Das lehne die Fraktion ab und unterstütze die entsprechenden Änderungsanträge von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Weitere Schlupflöcher gebe es bei der Vorrangregelung. Laut § 8 Absatz 2 könnten Tarifverträge erstreckte allgemeinverbindliche Tarifverträge unterlaufen. Die Einschränkung durch die Änderungsanträge sei zwar zu begrüßen, wonach ein Unterlaufen von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen nicht nur bei Urlaubskassenverfahren, sondern auch in Bezug auf Unterkünfte ausgeschlossen werde. Im ganzen Bereich der Entlohnung bleibe das Unterlaufen jedoch möglich. Fragwürdig sei auch die Möglichkeit zum „Verzicht“ nach § 9. Normalerweise hätten die Tarifvertragsparteien zumindest ein Veto-Recht bei den von ihnen abgeschlossenen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen. Insgesamt werde der Tarifautonomie in diesem Gesetzentwurf nicht vertraut. Der Antrag der LINKEN gehe in Teilen über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz hinaus; denn man müsse sich der Frage der Durchsetzung zuwenden. Die Durchsetzungsrichtlinie sei in Deutschland nicht adäquat umgesetzt. Man müsse die Probleme, wie in der Fleischindustrie, über die Frage der Kompetenzerweiterung des Zolls hinaus lösen. Die Fraktion begrüßt aber die Verstärkung der Arbeit der „Fairen Mobilität“ und die Ausweitung der Aktivitäten des Zolls durch den Gesetzentwurf.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** kritisierte ebenfalls den Gesetzentwurf. Es sei nicht nachvollziehbar, dass allgemeinverbindliche regionale Tarifverträge nicht in den Geltungsbereich der Entsenderichtlinie aufgenommen würden. Das sei ein wesentlicher Mangel des Gesetzentwurfs. In Deutschland gebe es nur wenige bundesweite Tarifverträge. Das System baue auf regionalen Tarifverträgen auf. Die Tarifpartner könnten die Anbindung des Vertrages an den Arbeitsort aushandeln. Ein anderer gravierender Mangel des Gesetzentwurfs sei die Frage der Entlohnung. Die Entsenderichtlinie spreche von Entlohnung und nicht von Mindestentgeltsätzen und darüberhinausgehenden Entgeltbestandteilen. Es gebe auch keine Begrenzung von Tarifverträgen auf drei Stufen. Die Regelung in dem deutschen Gesetz gefährde zudem einen guten Tarifvertrag in der Pflegebranche. Die Regelung benachteilige ferner berufserfahrene, entsandte Beschäftigte. Die Drei-Stufen-Regelung werde auch vom Bundesrat kritisiert. Die Beschränkungen schaffe zudem Rechtsunsicherheit. Es sei nicht klar, ob Tarifverträge mit mehr Stufen nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden könnten. Wenn die Finanzkontrolle nicht das ganze Tarifgitter kontrollieren könne, gebe es die Möglichkeit, den Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht einzuräumen. Trotz dieser entscheidenden Mängel bringe der Gesetzentwurf auch Verbesserungen. Dazu gehöre, dass die Beschränkung auf die Baubranche entfalle, die Standards für Unterkünfte, dass Reisekosten nicht mehr auf den Lohn angerechnet werden könnten und anderes. Auch die zusätzlichen Stellen für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit seien zu begrüßen. Wegen der Verbesserungen werde die Fraktion dem Gesetzentwurf letztlich zustimmen, wie auch den Änderungsanträgen der Koalition. Es sei auch aus Gründen des Gesundheitsschutzes gut, dass die Standards bei den Unterkünften danach nicht mehr unterlaufen werden könnten. Zu begrüßen sei zudem die Finanzierung der „Fairen Mobilität“ mit ihrer guten Arbeit. Es bleibe die Frage, warum Bürger und Bürgerinnen aus Drittstaaten nicht beraten werden könnten. Der Antrag der LINKEN entspreche überwiegend den eigenen Forderungen. Daher Zustimmung. Den Antrag der FDP werde man dagegen ablehnen. Die Grundaussagen seien nicht nachvollziehbar.

## B. Besonderer Teil

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Die Änderung erweitert gegenüber dem Gesetzentwurf die Anordnung der verdrängenden Wirkung allgemeinverbindlicher Tarifverträge auf die Arbeitsbedingung „Anforderungen an die Unterkünfte“ nach § 5 Satz 1 Nummer 4. Damit wird die bestehende Rechtslage in diesem Punkt beibehalten. Die Änderung trägt damit der besonderen Bedeutung der Unterkunftsbedingungen für den Gesundheitsschutz sowie angemessene und würdige Lebensbedingungen entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung. Aufgrund der besonderen Bedeutung, die tarifvertragliche Schutzstandards in diesem Bereich entfalten können, ist eine Unterschreitung der gesetzten Standards durch andere Tarifverträge nicht akzeptabel. Dies gilt gerade auch in Anbetracht der besonderen Bedeutung, die den Unterkunftsbedingungen auch mit Blick auf den Infektionsschutz zukommt, wie dies zuletzt die besondere Situation aufgrund der Verbreitung von SARS-CoV-2 in Sammelunterkünften gezeigt hat.

### **Zu Buchstabe b**

Ziel der Regelung ist die Verstärkung des Beratungs- und Informationsangebotes „Faire Mobilität“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Das Angebot hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Seit 2011 wird das Projekt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen einer Projektförderung auf Basis des Zuwendungsrechtes finanziert. Wenn der aktuell geplante Bewilligungszeitraum Ende 2020 ausläuft, dauert die Projektförderung bereits zehn Jahre an. Um weiterhin eine effektive Beratung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Europäischen Union (EU) in Deutschland zu gewährleisten und dem Deutschen Gewerkschaftsbund durch Planungssicherheit eine Verbesserung des Angebotes zu ermöglichen, wird ein jährliches Budget in Form eines Leistungsanspruches aus Mitteln des Bundes zur Verfügung gestellt.

Die Information und Beratung von mobilen Beschäftigten leistet einen zentralen Beitrag zur Anwendung und Durchsetzung der in der Entsenderichtlinie festgelegten Mindeststandards. Zudem hat „Faire Mobilität“ eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen. Das Projekt komplettiert das Beratungsangebot der eingerichteten „Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer“, die im Zuge der Verweisberatung unter anderem auf „Faire Mobilität“ verweist.

Ziel von „Faire Mobilität“ ist es, die Freizügigkeit und Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU fair zu gestalten. Es sollen gleiche Rechte für Beschäftigte, die aus anderen Ländern der EU stammen oder auf den deutschen Arbeitsmarkt entsandt werden, gefördert werden. Zugleich sollen einheimische Beschäftigte vor unfairem Wettbewerb durch Lohndumping geschützt werden.

Die Beratung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland soll weiterhin vom Deutschen Gewerkschaftsbund durchgeführt werden, da er staatlich unabhängig ist, Arbeitnehmerinteressen vertritt und das Vertrauen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genießt. Er verfügt über jahrelange Erfahrung in der Beratung der Zielgruppe zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen und hat umfassendes Wissen aufgebaut. Mit mehrsprachig ausgerichteten und auf bestimmte Branchen spezialisierten Beratungsstellen hat er ein umfangreiches Beratungsangebot im Bundesgebiet geschaffen. Zudem verfügt er über internationale Kontakte zu Organisationen und Personen aus den Herkunftsländern der mobilen Beschäftigten. Ein flächenmäßig und fachlich vergleichbares Beratungsangebot ist in Deutschland derzeit nicht vorhanden und ließe sich kurz- und mittelfristig auch nicht anderweitig schaffen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat bei der Erbringung seines Angebots wie bisher die Vorgaben des § 6 Absatz 2 des Rechtsdienstleistungsgesetzes einzuhalten.

§ 23a Absatz 1 räumt dem Deutschen Gewerkschaftsbund einen jährlichen Anspruch auf bis zu 3,996 Millionen Euro ein.

Die Mittel stehen ausschließlich für die arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsstellen von Faire Mobilität zur Verfügung. Die originäre Tätigkeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes wird damit nicht gefördert. Es erfolgt keine staatliche Einflussnahme auf den Deutschen Gewerkschaftsbund. Die Mittel dürfen nur zweckentsprechend verwendet und weitergeleitet werden. Die entsprechende Mittelkontrolle gemäß § 23a Absatz 5 wird durch Rechtsverordnung gemäß § 23b näher ausgestaltet. Gleichzeitig wird verdeutlicht, dass die Beratungsstellen nicht nur Beratung von Beschäftigten durchführen, sondern auch Fortbildungen für Beraterinnen und Berater anbieten und Informationsmaterial entwerfen und verbreiten.

§ 23a Absatz 2 konkretisiert die Zielgruppe des Beratungsangebots. Beraten werden Unionsbürgerinnen und Unionsbürger, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne von Artikel 45 des Vertrages über die Arbeits-

weise der Europäischen Union im Inland arbeiten. Diese Personen können auch vor Aufnahme oder nach Beendigung der Tätigkeit beraten werden. Gleiches gilt für grenzüberschreitend entsandte EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Soloselbständige Unionsbürgerinnen und Unionsbürger können insbesondere im Hinblick auf ein möglicherweise bestehendes Arbeitsverhältnis im Falle von Scheinselbständigkeit beraten werden. Häufig befindet sich dieser Personenkreis in einer ähnlich prekären Lage wie entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Insbesondere erfolgt durch die Konkretisierung der Zielgruppe eine Abgrenzung zu anderen Beratungsstellen - wie zum Beispiel dem BMAS-Förderprogramm Faire Integration -, die Beschäftigte aus Drittstaaten beraten und auf die die Beratungsstellen nach § 23a Absatz 1 gemäß § 23a Absatz 3 verweisen. Eine Ausnahme zu dieser Regelung bilden Beratungsfälle, bei denen ein Arbeitgeber mit Sitz in der EU neben Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern auch Drittstaatsangehörige entsendet. Diese Drittstaatsangehörigen können von Faire Mobilität mitberaten werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft, wie mittelfristig das Förderprogramm Faire Integration in Trägervielfalt abgesichert werden kann.

Die Zuordnung der Zielgruppen soll auch dafür sorgen, dass die jeweiligen Beratungsstellen über das notwendige Fachwissen (auch in Bezug auf die Heimatländer innerhalb oder außerhalb der EU) verfügen und sie ihre Beratungsangebote auf die spezifischen Bedürfnisse der Ratsuchenden zuschneiden können. Damit soll eine hohe Qualität der Beratung erreicht werden. Die Zuordnung der Zielgruppen soll zudem die Abgrenzung zu anderen rechtlichen Beratungsangeboten beispielsweise von Gewerkschaften für ihre Mitglieder oder von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten erleichtern.

§ 23a Absatz 4 verpflichtet den Deutschen Gewerkschaftsbund, einen Eigenanteil in Höhe von 10 Prozent des Finanzbedarfes insgesamt zu erbringen. Bereits im Rahmen der bisherigen Projektförderung hat der Deutsche Gewerkschaftsbund einen Eigenanteil erbracht. Rechnerisch entspricht ein Eigenanteil von 10 Prozent des Finanzbedarfes insgesamt einem Betrag in Höhe von einem Neuntel der nach Absatz 1 bewilligten Summe. Wird der Eigenanteil nicht in voller Höhe geleistet, reduziert sich die bereits bewilligte Summe auf das Neunfache des geleisteten Eigenanteils.

Nach § 23a Absatz 6 ist weiterhin eine zahlenmäßige und sachliche Kontrolle der Leistungserbringungen vorgesehen. Die zahlenmäßige Kontrolle erfolgt in zwei Stichprobenprüfungen und einer vertieften Prüfung der Mittelverwendung pro Leistungszeitraum. Für die sachliche Kontrolle reicht der Anspruchsberechtigte bis zu drei Monate nach Ablauf des Leistungszeitraums einen Ergebnisbericht ein.

Nach § 23a Absatz 7 kann der Deutsche Gewerkschaftsbund erhaltene Geldleistungen auf Dritte übertragen. Dafür benötigt er jeweils die einmalige und vorherige Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Die Zustimmung gilt unbefristet und bis auf Widerruf. Die Weiterleitung wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nur bewilligt, wenn sie aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages erfolgt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund bleibt weiterhin für die Verwendung der Gelder verantwortlich.

Da die Projektförderung Ende 2020 ausläuft, soll der Leistungsanspruch gemäß § 23a Absatz 8 erstmalig für das Jahr 2021 bestehen. Das Antragsverfahren kann nach Inkrafttreten der Rechtsverordnung gemäß § 23b durchgeführt werden.

Nach § 23a Absatz 9 evaluiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Beratungs- und Informationsangebot bis zum 31. Dezember 2025. Geprüft werden insbesondere eine mögliche qualitative und quantitative Weiterentwicklung des Beratungsangebotes sowie die Angemessenheit der Höhe des Leistungsanspruches.

Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist für die laufende Betreuung des Leistungsanspruches eine halbe Stelle im gehobenen Dienst notwendig. Für die Prüfung der Mittelverwendungsnachweise fallen jährlich zudem rund 30 000 Euro an. Diese Kosten werden aus den bisher zur Verfügung stehenden Mitteln im Einzelplan 11 finanziert. Durch den Leistungsanspruch nach § 23a Absatz 1 entstehen Ausgaben in Höhe von bis zu 3,996 Millionen Euro jährlich. Bisher stehen im Einzelplan 11 (Haushaltstitel 1106/68431) 1,95 Millionen Euro jährlich zur Verfügung. Der darüber hinausgehende jährliche Mehrbedarf ab 2021 wird im Einzelplan 11 gegenfinanziert. Vorgesehen ist ein Ausbau des Beratungsangebotes in jährlichen Schritten bis in das Jahr 2025.

Die Mittelaufstockung dient insbesondere dazu, die neun existierenden Beratungsstellen personell aufzustocken. Kurzfristig liegt dabei der Fokus auf dem Ausbau der Beratungskapazitäten im Bereich der Fleischindustrie und der Landwirtschaft. Die spezifischen Branchenkompetenzen des Beratungsangebotes werden durch die Einrich-

Vorbereitung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

tung von Branchenkoordinatorinnen und -koordinatoren weiter gestärkt. Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, das bisher nur eine randständige Rolle gespielt hat, wird in die Kernbereiche der Arbeit aufgenommen. Um Lücken in der Beratungslandschaft zu schließen, sollen drei neue Beratungsstellen eingerichtet werden, davon zwei in den ostdeutschen Bundesländern.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt gemäß § 23b durch Rechtsverordnung das Nähere zur Leistungsgewährung, das Antragsverfahren und das Nähere zur Mittelverwendungskontrolle. Gleichzeitig soll die Verordnung regeln, unter welchen Bedingungen es dem Leistungsberechtigten ermöglicht wird, die Durchführung des Beratungs- und Informationsangebotes durch einen privatrechtlichen Vertrag auf Dritte zu übertragen und die dafür erhaltene Leistung weiterzuleiten.

### **Zu Nummer 2**

Zu Artikel 2a Nummer 1

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde auch die Finanzierung der überregionalen Interessenvertretungen der Werkstatträte gesetzlich geregelt. Danach gehören zu den Kosten, die die Werkstätten zu tragen haben, auch die Aufwendungen für die überregionalen Interessenvertretungen. Die Werkstätten erhalten diese Aufwendungen dann von den Kostenträgern erstattet. Nach den bisherigen Erfahrungen in der Praxis soll diese Regelung grundsätzlich so bleiben, aber für die überregionale Interessenvertretung auf Bundesebene konkretisiert werden. Künftig soll diese 1,60 Euro pro Person und Jahr für ihre Arbeit erhalten. Das entspricht dem aktuell von den Trägern der Eingliederungshilfe geleisteten Betrag. Dieser Betrag wird dynamisiert, um künftig zu erwartenden Kostensteigerungen Rechnung zu tragen. Die Dynamisierung knüpft an die Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch an, wie dies in § 160 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auch für die Dynamisierung der Ausgleichabgabe geregelt ist. Außerdem wird das Verfahren dahingehend vereinfacht, dass die Zahlungen direkt von den Trägern an die überregionale Interessenvertretung erfolgen, so dass sich ein aufwendiges Inkasso bei allen rund 700 Werkstätten für behinderte Menschen erübrigt.

Zu Artikel 2a Nummer 2

Die mit Artikel 5 des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) für die Arbeit der Betriebsräte zur Bewältigung der besonderen Situation aufgrund der COVID-19-Pandemie eingeführten befristeten Regelungen zu Telefon- und Videokonferenzen sollen auf Werkstatträte übertragen werden. Die Regelung ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Die Befristung ergibt sich aus Artikel 2b in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 4.

Zu Artikel 2b

Der mit Artikel 2a Nummer 2 eingeführte § 40a der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung soll bis zum 31. Dezember 2020 befristet sein. Er wird deshalb durch Artikel 2b in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 4 zum 1. Januar 2021 wieder aufgehoben.

### **Zu Nummer 3**

Die Neufassung der Inkrafttretensvorschrift trägt den mit dem neuen Artikel 2a eingeführten Änderungen Rechnung.

Bei allen auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bezogenen Änderungen bleibt es aufgrund des Bezugs zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 bei dem entsprechend den Vorgaben der Richtlinie vorgesehenen Inkrafttretensdatum am Tag nach der Verkündung, frühestens aber am 30. Juli 2020.

Um Rechtsunsicherheiten für bereits mittels Video- oder Telefonkonferenz gefasste Beschlüsse des Werkstattraates während der Covid-19-Pandemie zu beseitigen, ist - ebenso wie bei den entsprechenden Vorschriften, die mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) im Betriebsverfassungsgesetz eingeführt worden sind - das rückwirkende Inkrafttreten des neu in die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung eingefügten § 40a vorgesehen. Die Vorschrift wird nach Artikel 3 Absatz 4 in Verbindung mit Artikel 2b zum 1. Januar 2021 wieder aufgehoben.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Berlin, den 17. Juni 2020

**Wilfried Oellers**  
Berichterstatter

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.*