

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/13448 –**

Umsetzung der geänderten Entsenderichtlinie in nationales Recht

Vorbemerkung der Fragesteller

Mit der Richtlinie 2018/957/EU (Änderungs-RL) vom Juni 2018 wurden zahlreiche Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG (Entsende-RL) geändert. Mit der Reform sollen die Dienstleistungsfreiheit gefördert, ein gleicher und fairer Wettbewerb gesichert und gleichzeitig auch die Rechte von entsandten Beschäftigten gestärkt werden. Die Änderungen sind von den Mitgliedstaaten bis zum 30. Juli 2020 in nationales Recht umzusetzen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales spricht deshalb auch in seinen im Mai 2019 vorgelegten Eckpunkten von „Zeitdruck“ bei der Umsetzung und dass „im Sommer“ ein Gesetzentwurf vorgelegt werden soll (www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2019/eckpunkte-entsendegesetz-erschieden.html).

Die Änderungen bei der Entsenderichtlinie waren notwendig, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der Rechtssache Laval aus dem Jahr 2007 die in der Richtlinie aufgezählten Mindestbedingungen als Höchstbedingungen beurteilt hatte. Damit wurde nach Ansicht der Fragesteller das Prinzip „ein Ort, ein Arbeitsrecht“ ausgehöhlt, und zwar zulasten der entsandten Beschäftigten. Die Reform der Entsenderichtlinie kann für diese Beschäftigtengruppe wieder mehr Gerechtigkeit schaffen, wenn die neuen Regelungen unter Nutzung aller Gestaltungsspielräume konsequent umgesetzt werden.

1. Umfasst nach Ansicht der Bundesregierung der neue Entlohnungsbegriff der Änderungs-RL die gesamte Entlohnungsordnung?

Wenn nein, warum nicht?

2. Müssen nach Ansicht der Bundesregierung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgrund des neuen Entlohnungsbegriffs der Änderungs-RL neben dem Begriff Entlohnung alle weiteren Entlohnungsbestandteile für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Erschwerniszulagen, Schichtarbeit, Sonderzahlungen, Urlaubsvergütungen oder Gratifikationen eingefügt werden?

Wenn nein, warum nicht?

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 7. Oktober 2019 übermittelt.

Die Drucksache enthält – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

3. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass aufgrund der Änderungs-RL und den letzten EuGH-Urteilen unter dem Begriff „Entlohnung“ ganze Tarifgitter zu verstehen sind, und wird dies im AEntG klargestellt?

Wenn nein, warum nicht?

4. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass eine Entsendungszulage ein Bestandteil der Entlohnung ist, und wird dies im AEntG verankert?

Wenn nein, warum nicht?

5. Muss nach Ansicht der Bundesregierung der § 2 AEntG aufgrund der Änderungs-RL dahingehend erweitert werden, dass auch Regelungen für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten Anwendung finden und dass diese tatsächlichen Sachkosten nicht mit der Entlohnung verrechnet werden dürfen?

Wenn nein, warum nicht?

6. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass aufgrund der revidierten Entsenderichtlinie bei der Bürgenhaftung in § 14 AEntG der Begriff „Mindestentgelt“ durch „Entgelt“ ersetzt werden muss?

Wenn nein, warum nicht?

7. Müssen nach Ansicht der Bundesregierung aufgrund der revidierten Entsenderichtlinie bei Entsendungen zukünftig die Arbeitsbedingungen aller allgemeinverbindlichen Tarifverträge, auch nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG), angewandt werden, und sind deshalb das Merkmal „bundesweit“ und die Sonderrolle der Baubranche im AEntG zu streichen und gleichzeitig ein Verweis auf die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach § 5 TVG aufzunehmen?

Wenn nein, warum nicht?

8. Welche gesetzlichen Änderungen sind nach Ansicht der Bundesregierung notwendig, damit neben allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch „allgemein wirksame“ Tarifverträge entsprechend der revidierten Entsenderichtlinie im nationalen Recht ermöglicht werden, und wird die Bundesregierung eine entsprechende Regelung für den Entsendebereich wie auch für das Vergaberecht umsetzen?

Wenn nein, warum nicht?

9. Welche gesetzlichen Änderungen im AEntG sind nach Ansicht der Bundesregierung notwendig, damit entsprechend der revidierten Entsenderichtlinie auch Tarifverträge der „repräsentativsten Organisationen“ zwingende Anwendung finden können, und wird die Bundesregierung eine entsprechende Regelung umsetzen?

Wenn nein, warum nicht?

10. Wie gedenkt die Bundesregierung, die durch die neue Richtlinie erweiterten Möglichkeiten der Anwendung von Tarifverträgen mit Blick auf das Vergaberecht und der Ermöglichung von Tariftreueklauseln umzusetzen?

11. Welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen müssen nach Ansicht der Bundesregierung den Beschäftigten entsprechend der revidierten Entsenderichtlinie bei einer Entsendungsdauer von mehr als zwölf Monaten garantiert werden, und wird die Bundesregierung konkret folgende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gesetzlich ermöglichen:

- a) die Entgeltfortzahlung und Freistellung und Entgeltzahlung an Feiertagen;
- b) die Begrenzung der Arbeit auf Abruf nach § 12 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG);
- c) das aktive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen, das bisher explizit neben der Stammebelegschaft nur für Leiharbeitskräfte geregelt ist;

- d) das Recht, Sprechstunden des Betriebsrats aufzusuchen (§ 39 des Betriebsverfassungsgesetzes – BetrVG), und
- e) werden entsandte Beschäftigte analog zu § 14 Absatz 2 Satz 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) künftig bei der Berechnung von Quoten im Betriebsverfassungsgesetz als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt, insbesondere bei der Zahl der Betriebsratsmitglieder nach § 9 BetrVG und der Zahl der Freistellungen nach § 38 BetrVG?

Wenn nein, warum nicht?

12. Sind nach Ansicht der Bundesregierung bereits ab dem ersten Tag einer Entsendung sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden, wenn zu Beginn der Entsendung bereits absehbar ist (beispielsweise durch vertragliche Vereinbarung), dass die Entsendung länger als 18 Monate dauern soll?

Wenn nein, warum nicht?

13. Welche inhaltlichen Anforderungen sind nach Ansicht der Bundesregierung an die mit einer Begründung versehene Mitteilung zu stellen, mit der die Entsendung entsprechend der revidierten Entsenderichtlinie auf einen Zeitraum von 18 Monate verlängert werden kann, und welche Behörde soll über die Verlängerungsanträge entscheiden?

14. Wie kann zukünftig nach Ansicht der Bundesregierung die Dauer von Entsendungen transparent festgestellt und überprüft werden?

15. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass die Gesamtdauer einer Entsendung entscheidend ist, auch wenn entsandte Beschäftigte in dieser Zeit durch andere entsandte Beschäftigte ersetzt werden, weil bei Entsendungen das Prinzip „gleiche Tätigkeit am gleichen Ort“ und damit der Tätigkeits- bzw. Vertragsbezug und nicht der Beschäftigtenbezug maßgeblich ist?

Wenn nein, warum nicht?

16. Welche Rechtsfolgen sollen nach Ansicht der Bundesregierung eintreten, wenn die zu gewährenden Rechte und Arbeitsbedingungen den entsandten Beschäftigten vorenthalten werden?

Die Fragen 1 bis 16 werden nachstehend gemeinsam beantwortet.

Wie auch der differenzierte Fragenkatalog der vorliegenden Kleinen Anfrage ausweist, ist bei der Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie 2018/857/EU eine Vielzahl komplexer Rechts- und Gestaltungsfragen im Blick zu behalten. Auch aus diesem Grund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in einem ersten Schritt seine Vorstellungen zur Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie in dem in der Kleinen Anfrage erwähnten Eckpunktetapier umrissen und finalisiert derzeit den Entwurf eines Umsetzungsgesetzes.

Zu den Fragen, wie einzelne in der Richtlinie verwendete Rechtsbegriffe zu interpretieren sind, welche Konsequenzen dies für den unionsrechtlichen Handlungsbedarf auslöst und von welchen den Mitgliedstaaten in der Richtlinie eingeräumten Gestaltungsoptionen bei der Umsetzung in welcher Form Gebrauch gemacht werden soll, besteht im gegenwärtigen Stadium des Gesetzgebungsverfahrens noch keine abgestimmte Auffassung der Bundesregierung. Diese wird im Rahmen der Ressortabstimmung zu dem vom BMAS vorzulegenden Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie hergestellt werden.

17. Was plant die Bundesregierung, um die Datenlage bezüglich Entsendungen zu verbessern und nachvollziehbar zu machen?

Zur Verbesserung der Datenlage wurde die IT-Anwendung „Meldeportal-Mindestlohn“, mit der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. Entleiher mit Sitz im Aus- oder Inland ihre zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer/innen gemäß § 16 des Mindestlohngesetzes, § 18 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. § 17b des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (jeweils i. V. m. § 1 der Mindestlohnmeldeverordnung) anmelden sollen, fortentwickelt. So ist seit Ende August 2019 eine statistische Auswertung der ab diesem Zeitpunkt abgegebenen Anmeldungen nach bestimmten Herkunftsländern und/oder Branchen möglich.

18. Plant die Bundesregierung ein Verbandsklagerecht zur Durchsetzung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen?

Wenn nein, warum nicht?

19. Was plant die Bundesregierung, um im Rahmen der Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie, die bisher nicht umgesetzten Vorschriften der Durchsetzungsrichtlinie aufzugreifen und in diesem Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen?

20. Welche konkreten gesetzgeberischen Maßnahmen sind nach Ansicht der Bundesregierung im Zusammenhang mit der sich aus der neuen Entsenderichtlinie ergebenden generellen Pflicht, angemessene und menschenwürdige Unterkünfte der Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, geplant?

Falls keine entsprechenden Maßnahmen geplant sind, warum nicht?

- a) Wie will die Bundesregierung gewährleisten, dass nicht nur Unterkünfte auf dem Betriebsgelände erfasst werden, sondern auch außerhalb dessen?
- b) Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass auch Unterkünfte erfasst werden müssen, die nicht direkt von den Entsendebetrieben zur Verfügung gestellt werden, sondern von Vermietungsgesellschaften, die den Beschäftigten von den Entsendebetrieben empfohlen werden?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, was plant die Bundesregierung, um auch hier angemessene und menschenwürdige Unterkünfte sicherzustellen?

Die Fragen 18 bis 20 werden gemeinsam beantwortet. Es wird auf die Antwort zu den Fragen 1 bis 16 verwiesen.