

## Information für den Ausschuss

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Juni 2020 zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung  
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  
BT-Drs. 19/19371
- b) Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Michael Theurer, Johannes Vogel (Olpe), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
Für einen unbürokratischen Binnenmarkt - Auslandsentsendungen vereinfachen und Protektionismus bekämpfen  
BT-Drs. 19/19259
- c) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Ausbeutung und Lohndumping bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung konsequent unterbinden  
BT-Drs. 19/19231

siehe Anlage

## Stellungnahme

---

zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Berlin, 3. Juni 2020  
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

# Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

## A. Einleitung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 20. Mai 2020 den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juli 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vorgelegt.

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 (Änderungsrichtlinie) in nationales Recht. Ziel ist es, das mit der Änderungsrichtlinie angestrebte Gleichgewicht zwischen der unionsrechtlich geschützten Dienstleistungsfreiheit und der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen einerseits und dem Schutz der Rechte der im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit von ihrem Arbeitgeber grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmern andererseits neu auszubalancieren.

Diese Zielsetzung wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf des BMAS aus Sicht des Handwerks erfolgreich umgesetzt. Den Maßgaben der Änderungsrichtlinie folgend, beinhaltet der Entwurf zahlreiche Vorschriften, die eine möglichst zeitnahe Übernahme der in Deutschland zwingend geltenden allgemeinen Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer vorsehen, wobei unbeachtlich ist, ob es sich um Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder um Regelungen auf der Grundlage allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge handelt. Dies stellt jedenfalls auf arbeitsrechtlicher Ebene eine weitgehende Wettbewerbsgleichheit zwischen den

inländischen Handwerksbetrieben und den entsendenden Betrieben aus den europäischen Mitgliedstaaten her und verhindert ein Unterlaufen zwingender nationaler Bestimmungen.

Zu berücksichtigen ist dabei allerdings auch, dass die Umsetzung der Änderungsrichtlinie nicht dazu genutzt werden darf, die Dienstleistungsfreiheit und die Entsendung von Arbeitnehmern aus EU-Mitgliedstaaten unverhältnismäßig zu erschweren. Die Kooperation mit ausländischen Subunternehmen ist für viele Handwerksbetriebe ein wichtiges Mittel, um den hiesigen Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

## B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zum BMAS-Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (AEntG-E) nimmt das Handwerk wie folgt Stellung:

### I. Einrichtung einer „einzigen offiziellen nationalen Website“ ist begrüßenswert

Positiv sieht das Handwerk die vom BMAS in der Begründung des Gesetzentwurfs in Aussicht gestellte Einrichtung einer „einzigen offiziellen nationalen Website im Sinne von Artikel 5 Richtlinie 2014/67/EU“. Auf dieser sollen die nach § 2 AEntG-E einzuhaltenden Arbeitsbedingungen dargestellt werden. Es ist zu hoffen, dass damit an zentraler Stelle alle national verbindlich geltenden Beschäftigungsbedingungen in

transparenter und rechtsverbindlicher Weise dargestellt und eine individuelle Berechnung der Entlohnung unter Einschluss der jeweiligen national verbindlichen Entgeltbestandteile ermöglicht wird. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bedeutsam, dass in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Lohnbestandteile geleistet und diese miteinander verglichen werden müssen.

Fraglich ist in diesem Zusammenhang, warum die auf der Website aufgeführten Arbeitsbedingungen lediglich dem europäischen Dreisprachenregime entsprechend in deutscher, englischer und französischer Sprache zur Verfügung stehen sollen. Dabei wird nicht hinreichend bedacht, dass das Gros der entsandten Arbeitnehmer aus den osteuropäischen Mitgliedstaaten stammt.

Um einem Unterlaufen der in Deutschland geltenden komplexen Mindestarbeitsbedingungen zumindest vorzubeugen, sollten daher auf der Website ebenso Übersetzungen aus den in diesen Mitgliedstaaten gebräuchlichen Sprachen angeboten und die einzelnen rechtlichen Begrifflichkeiten näher erläutert werden. Schon allein durch die in § 2 Nr. 1 AEntG-E vorgesehene Ersetzung des Begriffs „Mindestentgeltsätze“ durch „Entlohnung“ drohen erhebliche Rechtsunsicherheiten für die entsendenden Betriebe. Welche Bestandteile den sehr weiten Begriff der „Entlohnung“ ausmachen, erschließt sich für die Entsendebetriebe oftmals nicht, da dieser Terminus den unterschiedlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten unterliegt und zudem sehr komplex ist. Gleiches gilt für die zahlreichen Zulagen und Zuschläge, deren Gewährung teilweise von sehr komplexen, und zuweilen auch für inländische Arbeitgeber erläuterungsbedürftigen Voraussetzungen abhängt.

Sind den entsendenden Betrieben die zwingenden Arbeitsbedingungen in Deutschland bekannt und verständlich gemacht, könnte das Ziel der Änderungsrichtlinie, gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen Unternehmen des Aufnahmesstaates und denen des Entsendestaates zu garantieren, schneller erreicht werden. Es könnten zudem zu weniger Fehlerquellen beim Einsatz entsandter Arbeitnehmer entstehen und somit auch der Prüf- und Arbeitsaufwand der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) reduziert werden.

## **II. Übergangsregelungen sorgen für schnelle Umsetzung gleicher Arbeitsbedingungen**

Die Übergangsbestimmungen für Langzeitentsendungen gemäß § 25 AEntG-E sind im Grundsatz zu begrüßen. Die Regelung des § 25 AEntG-E sieht vor, dass die nach § 13b Abs. 1 AEntG-E vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen frühestens ab dem Inkrafttreten des neuen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zum 30. Juli 2020 Anwendung finden. Dabei sollen für die Berechnung der Beschäftigungsdauer nach § 13c Abs. 1 AEntG-E die Zeiten der Beschäftigung im Inland, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes absolviert wurden, mitgezählt werden (vgl. § 25 S. 2 AEntG-E).

Dies hat zur Folge, dass für entsandte Arbeitnehmer, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bereits mehr als 18 Monate zur Dienstleistungserbringung in Deutschland aufgehalten haben, sofort die hiesigen zwingenden Arbeitsbedingungen zu gewähren sind. Das ist begrüßenswert, da auf diese Weise Wettbewerbsverzerrungen zwischen Entsendebetrieben und deutschen Handwerksbetrieben verhindert werden.

Zu bedenken ist allerdings, dass die Anrechnungsvorschrift des § 25 S. 2 AEntG-E über die Vorgaben der Änderungsrichtlinie hinausgeht und zudem eine unzulässige Rückwirkung des Gesetzes bewirkt. Vor allem Handwerksunternehmen, die als Generalunternehmer agieren, laufen Gefahr, dass ausländische Subunternehmen ihre entsandten Arbeitnehmer aufgrund des Erreichens der Höchstbeschäftigungsdauer aus Deutschland abziehen, weil sie das plötzlich eintretende und nicht vorhersehbare Kostenrisiko nicht tragen wollen. Für die Generalunternehmer bedeutet dies, dass sie ihre Aufträge nicht mehr in der vereinbarten Form, d. h. nicht mehr auf Grundlage der verabredeten Kalkulationsgrundlage und auch nicht mehr in der vorgesehenen Zeit, durchführen können. Dass der Generalunternehmer in der Kürze der verbleibenden Zeit adäquaten Ersatz für den Ausfall der entsandten Arbeitnehmer des Subunternehmens findet, ist nahezu ausgeschlossen, zumal auch der Austausch (Rotation) entsandter Arbeitnehmer seitens des Subunternehmens nicht möglich ist (vgl. dazu § 13c Abs. 7 AEntG-E). Hier sind Schadensersatzforderungen der Bauträger gegenüber dem Generalunternehmer wegen Bauverzugs geradezu vorprogrammiert.

### **III. Vermutungsregelung zur Entsendezulage ist verfehlt**

Abzulehnen ist ferner die Regelung des § 2b AEntG-E, wonach für den Fall, dass der Zweck der Entsendezulage nicht näher bestimmt ist, gesetzlich unwiderlegbar vermutet wird, dass die gesamte Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten bezahlt wird und eine Anrechnung auf die Entlohnung entfällt. Wie ein Verweis in § 5 S. 1 Nr. 1a AEntG-E zeigt, soll dies auch in Bezug auf tarifvertragliche Entlohnungsbedingungen gelten.

Die EU-Entsenderichtlinie verlangt keine derartige unwiderlegbare Vermutung. Vielmehr wird sie mit der in § 2b AEntG-E normierten Vorgabe überdehnt. Es sollte daher im Gesetzestext des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes selbst festgelegt werden, dass der Arbeitgeber der Vermutung entgegentreten und den Nachweis der Zweckbestimmung der Zulage auch noch zu einem späteren Zeitpunkt erbringen kann.

### **IV. Berechnung der Beschäftigungsdauer ist nachbesserungsbedürftig**

Unklar ist die Vorschrift des § 13c Abs. 5 AEntG-E, die Angaben zur Berechnung der maßgeblichen Beschäftigungsdauer entsandter Arbeitnehmer in Deutschland enthält. Gemäß dieser Norm sollen Beschäftigungszeiten zusammengerechnet werden, die ein entsandter Arbeitnehmer im „unmittelbaren Anschluss“ an eine Beschäftigung im Rahmen des § 13c Abs. 1 bis 3 AEntG-E im Inland gemäß § 13c Abs. 1 bis 3 AEntG-E absolviert.

Offen ist hier, welcher Zeitraum zwischen den einzelnen Entsendezeiten liegen muss, um eine Anrechnung mit einer eventuell bereits erfolgten Vorbeschäftigung zu vermeiden. Welcher Zeitraum mit der Begrifflichkeit „unmittelbarer Anschluss“ gemeint ist, erschließt sich nicht und birgt daher für Entsendebetriebe eine große Fehlerquelle. Überdies werden entsandte Arbeitnehmer im Laufe eines Jahres regelmäßig im Rahmen mehrerer Dienst- bzw. Werkverträge im Inland tätig. Würden deren Beschäftigungszeiten im Inland selbst dann zusammengerechnet werden, wenn zwischen den Aufträgen mehrere Wochen bzw. Monate liegen, wäre die Beschäftigungsdauer von 12 bzw. 18 Monaten schnell erreicht. Dies kann nicht im Sinne der freien Dienstleistungserbringung und der Arbeitnehmerfreizügigkeit im europäischen Wirtschaftsraum sein.

## **V. Günstigkeitsvergleich stellt große Hürde für Entsendebetriebe dar**

Nach § 13b Abs. 1 und 2 AEntG-E sind Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, ihren mehr als 12 bzw. 18 Monate entsandten Arbeitnehmern neben den Arbeitsbedingungen nach § 2 AEntG-E auch die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die in Deutschland in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 13b Abs. 1 AEntG-E sind von den Entsendebetrieben damit auch die nach § 5 Tarifvertragsgesetz allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge einzuhalten, unabhängig von ihrer bundesweiten Geltung und auch über den Katalog der Arbeitsbedingungen in § 5 AEntG-E hinaus.

Von dieser Regelung ausgenommen sind lediglich die Arbeitsbedingungen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen und die zur betrieblichen Altersversorgung. Durch die Regelung des § 13b AEntG-E, die ab dem 18. Entsendemonat einen Günstigkeitsvergleich der Arbeitsbedingungen erfordert, wird die Entsendung der Arbeitnehmer über diesen Zeitraum erheblich erschwert. Für die Entsendebetriebe wird es kaum zu bewerkstelligen sein, diesen Vergleich der Arbeitsbedingungen, der vertiefte Rechtskenntnisse von zwei unterschiedlichen Rechtsordnungen zwingend erfordert, rechtssicher durchführen zu können – eine Aufgabe, die selbst für Experten eine Herausforderung darstellt.

## **VI. Kontrollen der FKS werden durch unübersichtliches Geflecht von Entlohnungsregeln erschwert**

Kritisch zu betrachten ist des Weiteren die zunehmende Ausweitung und Komplexität der Prüfungstätigkeiten durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), ohne dass deren ohnehin

knappe finanzielle und personelle Ressourcen aufgestockt werden.

Schon im europäischen Rechtssetzungsverfahren hatte der ZDH die Befürchtung geäußert, dass die Ausweitung der zu kontrollierenden Arbeits- und Entgeltbedingungen zu einer Überlastung der Vollzugsbehörden führen würde. Tatsächlich konkretisiert sich diese Befürchtung mit dem vorliegenden Gesetzentwurf.

Im Zuge der Umsetzung der EU-Änderungsrichtlinie wird der „harte Kern“ der einzuhaltenden Mindestarbeitsbedingungen verlassen. Künftig müssen Entsendebetriebe nicht nur die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze sowie Urlaubskassenbeiträge leisten. Die Verpflichtung bezieht sich zukünftig auch auf die in § 2a AEntG-E näher definierte „Entlohnung“, die Zahlung von Zuschlägen und Zulagen gemäß der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge sowie der Kostenerstattungen zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind (vgl. § 2 Abs. 1 AEntG-E). Ebenso werden die Anforderungen an die Unterkünfte, die Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern im Entsendefall zur Verfügung stellen, auf Entsendebetriebe übertragen (vgl. ebd.).

Damit gelten für entsendende Betriebe erfreulicher Weise – genauso wie für heimische Betriebe – beispielsweise zukünftig auch eventuelle Fahrtkostenabgeltungen und Verpflegungzuschüsse aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen. Auch sind gleichermaßen Zuschläge und Zulagen, wie etwa Sonn-, Feiertags- oder Erschwerniszulagen, zu gewähren.

Das trägt auf den ersten Blick zu einer stärkeren Wettbewerbsgleichheit zwischen heimischen und Entsendebetrieben bei. Ob diese allerdings erreicht werden kann, ist angesichts der mit dem

Gesetzesentwurf einhergehenden Ausweitung der Prüfständigkeiten des Zolls zumindest fraglich. Denn mit den zusätzlichen Verpflichtungen der Entsendebetriebe gehen auch neue Prüfständigkeiten der FKS einher. Diese ist zukünftig nicht mehr nur für die Überprüfung der Mindestlohnsätze und die Kontrolle sozialkassenrelevanter und sonstiger Urlaubsbedingungen sowie der Unterkunftsbedingungen zuständig. Vielmehr hat die FKS auch die Einhaltung weiterer Entlohnungsbedingungen, die in den nach § 3 AEntG-E anwendbaren bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen zu überwachen. Neu ist zudem, dass die Zuständigkeit der FKS auch Unterkunftsregelungen, die ein Entsendebetrieb seinen entsandten Arbeitnehmern gewährt sowie Entsendekosten, erfassen soll (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 5 und 8 AEntG-E).

Diese weiteren Aufgabenzuweisungen an die FKS sowie deren neue Zuständigkeit zur Überprüfung von Zulagen und Zuschlägen aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen erweisen sich insoweit als problematisch, als der damit verbundene zunehmende Prüfungsumfang nicht mit dem dafür erforderlichen Personalaufbau einhergeht. Bereits mit Inkrafttreten des neu gefassten Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zum 18. Juli 2019 ist es zu einer Aufgaben- und Befugnisserweiterung der FKS gekommen, wie etwa die Bekämpfung von Sozialleistungsbetrug und Kindergeldmissbrauch sowie die Schaffung einer Prüfungs- und Ermittlungskompetenz im Hinblick auf die tarifvertraglich vereinbarte Unterkunftsbereitstellung und -bedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, ohne dass dies mit einer finanziellen oder personellen Aufstockung der FKS verbunden gewesen wäre.

Die stetige Ausweitung der Kontrollaufgaben der FKS darf sich im Zuge der Umsetzung der EU-Änderungsrichtlinie nicht fortsetzen. Es ist aus Sicht des Handwerks zu befürchten, dass aufgrund dieser Entwicklung die FKS ihre

Kontrollaktivitäten noch stärker auf Großbaustellen bzw. Großobjekte konzentrieren wird, da die Überprüfung kleiner Betriebe den dafür nötigen Aufwand nicht lohnt und zu hohe finanzielle und personelle Kapazitäten bindet. Zusätzliche Aufgaben erfordern zusätzliche Personalressourcen. Da ein weiterer Personalaufbau bei der FKS in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist, droht die FKS ihre Kernkompetenzen, vor allem die Durchführung von Mindestlohnkontrollen und die Kontrolle der Zahlung von Sozialkassenbeiträgen, in Zukunft nicht mehr flächendeckend und effektiv wahrnehmen zu können. Dabei ist bereits gegenwärtig festzustellen, dass der Zoll nur eingeschränkt in der Lage ist, die unterschiedlichen Mindestlöhne im Baugewebe zu kontrollieren. Die Überprüfung der Einhaltung der unterschiedlichen tarifvertraglichen sehr komplexen Zulagen- und Zuschlagsregelungen würde die Zollkontrollen noch mehr erschweren und einer wirksamen Schwarzarbeitsbekämpfung entgegenstehen. Dies wird sich insbesondere zu Lasten der inländischen Handwerksbetriebe und der nationalen Sozialversicherungssysteme auswirken. Vor diesem Hintergrund sollte überdacht werden, inwiefern insbesondere die Gewährung von Zuschlägen der Kontrolle der FKS unterworfen werden sollte. Es sollte ausreichend sein, wenn nur einzelne Entgeltbestandteile, denen ein wesentlicher Stellenwert in den jeweiligen Branchen zukommt, das sind in der Regel die tariflichen Mindestentgeltsätze, einer Überprüfung durch die FKS unterliegen.

## **VII. Möglichkeit zur Erstreckung von tariflichen Regelungen zur Kontrolle von Entlohnungsbedingungen**

Das AEntG sieht in § 14 weiterhin eine Auftragsübernahme vor. Diese verlangt von den Auftraggebern mitunter, sich zu vergewissern, dass die Auftragnehmer ihren Arbeitnehmern das Mindestentgelt gewähren. Mit Blick auf die Personalkapazitäten des Zolls und die damit einhergehen-

den nur eingeschränkten Kontrollmöglichkeiten, ist es auch im Interesse der Arbeitnehmer, dass eine Überprüfung der Mindestentgelte durch den Auftraggeber stattfindet und somit der Druck auf die Auftragnehmer, ihre Arbeitnehmer gesetzeskonform zu entlohnen, erhöht wird.

Zu diesem Zweck haben die Tarifvertragsparteien des Bauhauptgewerbes in ihrem aktuellen Mindestlohn-Tarifvertrag Bau (dort § 2 Abs. 7 TV Mindestlohn Bau) eine Regelung eingefügt, die dem Auftraggeber eine entsprechende Kontrolle, wie beispielsweise durch eine Übersendung der Lohnliste, ermöglicht. Eine Erstreckung dieser Regelung im Rahmen einer Rechtsverordnung nach dem AEntG steht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales derzeit noch kritisch gegenüber. Dabei hat bereits der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 12. Oktober 2004 (Az.: C-60/03) mit Blick auf Art. 5 der EU-Entsenderichtlinie unter anderem ausgeführt, dass die Mitgliedstaaten geeignete Verfahren zur Verfügung zu stellen haben, damit die Arbeitnehmer den Mindestlohn tatsächlich erhalten. Insoweit stellt die Richtlinie bereits in ihrer aktuellen Fassung eine ausreichende Grundlage für eine entsprechende Erweiterung des Katalogs des § 5 S: 2 AEntG a.F., die wie folgt lauten könnte: „Die Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 umfassen auch Regelungen zur *Kontrolle und Fälligkeit* entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen.“

### **VIII. Verbesserung der innerbehördlichen Kommunikationskanäle**

Das Handwerk spricht sich dafür aus, dass die Behörden der Mitgliedstaaten untereinander zu Regelungen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung noch stärker kommunizieren und zusammenarbeiten. Denkbar wären hier eGovernment-Lösungen, wie beispielsweise eine

Fortentwicklung des Binnenmarktinformationssystems IMI oder die Einheitlichen Europäischen Ansprechpartner. Diese Systeme sollten noch stärker dazu genutzt werden, die grenzüberschreitende Vernetzung zwischen den Behörden voranzutreiben. Die gilt insbesondere für das IMI, das bereits etabliert und grenzübergreifend genutzt wird. Das IMI könnte zudem um eine Option zur Einreichung allgemeiner Fragen rund um die Dienstleistungserbringung in anderen Mitgliedstaaten erweitert werden. Die aktuell bestehende Auswahl vorgefertigter Fragestellungen reicht nicht aus, um den wachsenden Informationsbedarf der Entsendebetriebe zu decken. Zudem sollten bestehende Schwächen beim IMI, wie etwa bei der Übersetzungssoftware oder beim Ausfüllen der Online-Maske, behoben werden, um dieses Portal nutzerfreundlicher zu gestalten.