



Wortprotokoll der 83. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales
Berlin, den 15. Juni 2020, 10:00 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus, 4.900

Vorsitz: Dr. Matthias Bartke, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung **Seite 4**

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-Drucksache 19/19371

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

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-Drucksache 19/19259

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union



- 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-Drucksache 19/19231

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Oellers, Wilfried Schummer, Uwe Weiß (Emmendingen), Peter	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Rützel, Bernd Tack, Kerstin	
AfD	Springer, René	Kleinwächter, Norbert
FDP	Cronenberg, Carl-Julius	
DIE LINKE.	Krellmann, Jutta	Meiser, Pascal
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	
Ministerien	Kramme PStSin Annette (BMAS) Reisinger, RD Oliver (BMAS) Riechert, MR Christian (BMAS)	
Fraktionen	Barthel, Thorsten (AfD) Baumgartner, Rosina (SPD) Göttsching, Jana (DIE LINKE.) Kovács, Thomas (CDU/CSU) Schächter, Doris (FDP)	
Bundesrat	Oeburg, RDin Patricia (NRW)	
Sachverständige	Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) Allgaier, Antonius (Deutscher Gewerkschaftsbund) Düwell, Prof. Franz Josef Eustrup, Gabriele (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Generalzolldirektion) Franzen, Prof. Dr. Martin Hadel, Indra (Gesammetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) Helbig, Alexander (Werkstatträte Deutschland e.V.) Assistenz: Rosenbaum, Katrin (Werkstatträte Deutschland e.V.) John, Dominique Kandaouhoff, Katrin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Rödl, Univ.-Prof. Dr. Florian Walser, Prof. Dr. Manfred Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)	



Einzigster Punkt der Tagesordnung

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-Drucksache 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-Drucksache 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-Drucksache 19/19231

Vorsitzender Dr. Bartke: Ich begrüße Sie alle ganz herzlich zu unserer heutigen öffentlichen Anhörung. Ich bin gestern aus Hamburg gekommen, und es hatte in Strömen gegossen. Heute haben wir schönes Wetter, und das ist angemessen für die Anhörung, die wir heute machen. Zunächst hätte ich gerne für die Bundesregierung die Parlamentarische Staatssekretärin begrüßt, aber sie ist noch nicht da.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: 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**“ auf BT-Drucksache 19/19371, Antrag der Fraktion der FDP „**Für einen unbürokratischen Binnenmarkt - Aus-**

landsentsendungen vereinfachen und Protektionismus bekämpfen“ BT-Drucksache 19/19259 sowie Antrag der Fraktion DIE LINKE. „**Ausbeutung und Lohndumping bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung konsequent unterbinden**“ auf BT-Drucksache 19/19231.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 19(11)704neu vor. Außerdem liegt auf Ausschussdrucksache 19(11)701 eine Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen vor. Ich lese Ihnen jetzt ein paar Regularien vor - das muss sein, auch wenn die meisten von Ihnen das schon kennen. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen. Zum Ablauf der heutigen Anhörung folgende Erläuterung: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. Die Redezeit können wir aufgrund der Videozuschaltungen heute leider nicht für alle sichtbar anzeigen. Ich rege deshalb an, dass alle selbst die Zeit im Blick haben und behalte mir nötigenfalls kurze Ansagen zur verbleibenden Zeit vor. Das mache ich meist zwei, drei Minuten vor Schluss der jeweiligen Frageunde.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten geben wird - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf:

Vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Dr. Nadine Absenger und Herrn Antonius Allgaier, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Katrin Kandaouoff und Herrn Roland Wolf, von der Gesamtmetall Frau Indra Hadel, von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Generalzolldirektion Frau Gabriele Eustrup, die offensichtlich per Telefon nicht zugeschaltet ist. Ich hoffe, wir bekommen das mit der Technik hin. Von Werkstattträte Deutschland e.V. Herrn Alexander Helbig, der zur Assistenz begleitet wird durch Frau Katrin Rosenbaum. Als Einzelsachverständige heiße ich sehr herzlich willkommen: Herrn Prof. Dr. Martin Franzen - per Videokonfe-



renz zugeschaltet, oben rechts im Monitor zu sehen. Herrn Prof. Franz Josef Düwell - per Videokonferenz zugeschaltet, Herrn Dominique John, Herrn Prof. Dr. Manfred Walser sowie Herrn Univ.-Prof. Dr. Florian Rödl - per Videokonferenz zugeschaltet.

Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen aus unserem Ausschuss beteiligen wir live über eine TV-Aufzeichnung an unserer Anhörung.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder den die Frage gerichtet ist. Nun möchte ich Frau Staatssekretärin Frau Kramme begrüßen, die zwischenzeitlich eingetroffen ist. Wir beginnen mit der Frageunde und als Erstes hat die CDU/CSU-Fraktion das Wort. Herr Oellers bitte.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine erste Frage richtet sich an Prof. Dr. Franzen. Nach der revidierten Entsenderichtlinie können Mitgliedsstaaten allgemeinverbindliche Tarifverträge hinsichtlich bestimmter Arbeitsbedingungen auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwenden. Welche Anforderungen muss ein Tarifvertrag erfüllen, damit er im Sinne der Entsenderichtlinie als allgemeinverbindlich anzusehen ist und auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewendet werden darf?

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Ganz allgemein legt die Entsenderichtlinie den internationalen Anwendungsbereich von arbeitsrechtlichen Regelungen des Zielstaats einer Entsendung fest. Das ist auch nötig, denn die Arbeitsverträge entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen in aller Regel dem Heimatrecht. Dann können staatliche Rechtsvorschriften grundsätzlich international anwendbar sein, weil der Staat Allgemeinwohlbelange verfolgen kann – das ist unproblematisch. Bei Tarifverträgen wird das problematischer, denn Tarifverträge sind von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden abgeschlossen. Privatpersonen haben grundsätzlich keine Legimitation gegenüber Rechtsverhältnissen, die ausländischem Recht unterliegen. Und jetzt hat man sich in der Entsenderichtlinie darauf geeinigt, die allgemeinverbindlichen Tarifverträge auch mit einem internationalen Anwendungsbefehl auszustatten. Das hat man deshalb gemacht, weil hier auch ein Hoheitsakt des Staates, der zuständigen Behörde, für die entsprechende Legimitation sorgt. Im Übrigen gibt es aber – also von der Wirkung eines solchen allgemeinverbindlichen Tarifvertrags abgesehen – keine Vorgaben der Entsenderichtlinie für die Qualität des jeweiligen Tarifvertrages. Beim Recht, die allgemeinverbindliche Erklärung auszugestalten, sind die Mitgliedsstaaten frei. Das könnte die EU wahrscheinlich auch kompetent sogar nicht regeln. Aber das ist ein anderes Thema.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an die BDA und an Herrn Prof. Dr. Franzen. Die Entsenderichtlinie kennt neben allgemeinverbindlichen Tarifverträgen weitere Kategorien von Tarifverträgen, die die Mitgliedsstaaten auf entsandte Arbeitnehmer anwenden können. Das sind zum einen Tarifverträge, die für alle in ihren Geltungsbereich fallenden Unternehmen allgemein wirksam sind und zum anderen sind es Tarifverträge, die von den repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen. Was meint die Entsenderichtlinie mit allgemeinwirksamen Tarifverträgen beziehungsweise an welchen Regelungsmodellen orientiert sie sich?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Man muss erst einmal vorab zu der Frage feststellen, hier geht es ja nicht um die pflichtigen Regelungen. Hier geht es um optionale Regelungen. Sowohl die allgemein wirksamen, wie die repräsentativen Tarifverträge tauchen in Absatz 8 Unterabsatz 2 auf. In dem Bereich geht es eben nicht um pflichtige Anwendungen. Zu den Fragen im Detail, die Begrifflichkeit „allgemeinwirksam“ und „repräsentativ“ kennen wir so unmittelbar nicht. Wir haben bei „repräsentativ“ Anlehnungen, Andeutungen in anderen Gesetzen, darunter auch im Arbeitnehmer-Entsendegesetz selbst, nämlich im § 8 im Verhältnis zu § 7 und § 7a, das heißt in Fällen der Erstreckung durch die Rechtsverordnung. Da ist der Gedanke der Repräsentativität mitgedacht, ebenso wie er bei der Tarifeinheit in § 4a TVG so ein bisschen mitgedacht ist. Aber es gibt in dem Sinne in dieser Struktur weder das Eine noch das Andere. Das sind Regelungen für Staaten, um die es geht, die ein funktionierendes System der Allgemeinverbindlicherklärung, so wie es die Bundesrepublik Deutschland kennt, nicht haben. Bei „allgemeinwirksam“ wird man eher auf den skandinavischen Rechtsraum abstellen müssen, weil wir hier eine weit überdurchschnittliche Tarifbindung haben bei den repräsentativen Organisationen. Auf den Rechtsraum, den wir im Südwesten und Westen haben, in Frankreich in einem weitgehend syndikalisierten System von Gewerkschaften. Das ist aber beides mit dem deutschen System an keiner Stelle vergleichbar. Es geht hier nicht um etwas, was pflichtig umgesetzt werden muss, sondern um etwas, was gegebenenfalls umgesetzt werden könnte, wenn es kein System der Allgemeinverbindlichkeit gibt. Wir haben ein solches System und damit stellt sich die Frage nicht so richtig.

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Herr Wolf hat das Wesentliche schon gesagt. Das bezieht sich auf die Mitgliedstaaten, die eben diesen staatlichen Hoheitsakt Allgemeinverbindlicherklärung nicht kennen. Das ist das Vereinigte Königreich, Dänemark vor allen Dingen und auch Schweden.



Schweden trat ja damals bei den Verhandlungen der Entsenderichtlinie der EU erst bei. Aber da gilt das natürlich auch. Man muss dann überlegen, wenn man keine AVE hat in einem Mitgliedstaat, dann muss man überlegen, was macht man stattdessen. Und dann hat man sich solche Kriterien überlegt, allgemein wirksam, im Englischen wird das mit „generally applicable“ wiedergegeben. Das heißt, allgemein anwendbar. Alle Unternehmen im Geltungsbereich müssen diesen Tarifvertrag beachten. Man hat gefragt, welche Wirkungen sind mit einem AVE-Tarifvertrag vergleichbar?

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich wieder an die BDA und an Herrn Prof. Dr. Franzen, bezugnehmend auf die vorherige Frage: Könnte der deutsche Gesetzgeber solche Tarifverträge begrenzt nur für Entsendefälle verbindlich machen oder müsste zunächst das nationale System zur Erstreckung von Tarifverträgen umgestaltet werden?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich will nicht sagen, dass der Gesetzgeber nicht nichts könnte. Wir wissen, dass der Gesetzgeber eine ganze Menge kann. Aber es wäre natürlich ein schwerer Bruch mit dem System, und darauf zielte Ihre Frage, nehme ich an, Herr Abgeordneter Oellers, ein schwerer Bruch mit dem System der Tarifautonomie, wie wir es heute haben. Denn er müsste es tatsächlich, und das haben Sie in Ihrer Frage ja angedeutet, national auch für deutsche Tarifverträge umsetzen, sonst haben wir sofort das Problem, dass wir die einen, nämlich die in das Bundesgebiet Einreisenden bzw. die Deutschland als Ziel-land haben, nach der einen Weise und die anderen nach der anderen Weise beurteilen. Das wäre nach meiner Einschätzung, und ich glaube, da weiß ich mich an dieser Stelle tatsächlich mit dem EuGH vollständig einig, so ausgeschlossen. Das heißt, wir müssten unser System umstricken, um es dann auch entsprechend auf zureisende bzw. hier tätige Arbeitnehmer anzuwenden.

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Die Entsenderichtlinie knüpft ja an das jeweilige innerstaatliche Tarifvertragssystem an und nimmt es so hin, wie es ist - das habe ich ja schon zur AVE gesagt und das gilt auch generell -, sodass man also ein solches System erstmal für das innerstaatliche Recht einführen müsste, bevor man es dann für die Entsendefälle einrichtet.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Ich habe eine Frage einerseits an Herrn Prof. Düwell und auch an den DGB. Der Entwurf, den wir jetzt beraten, soll als politische Zielsetzung der Entsenderichtlinie, nämlich gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort und der zweiten politischen Zielsetzung, fairen Wettbewerb für sozialversicherte Arbeitsplätze und entsprechende Betriebe

in Deutschland zu schaffen, im Auge haben. Werden diese beiden Zielsetzungen erreicht? Und ist denn denkbar, dass in der Philosophie des Entsendegesetzes und der Entsenderichtlinie auch eine zielgenaue Definition der entsandten Arbeitnehmer und der Rechtswirkung so formuliert wird, dass eben keine Verwerfungen für deutsche Arbeitnehmer aufgrund des deutschen Tarifrechtes entstehen? Wie zielgenau können wir für entsandte Arbeitnehmer dann auch entsprechend die allgemeinverbindlichen, bundeseinheitlichen und regionalen Tarifverträge formulieren?

Sachverständiger Prof. Düwell: Es ist durchaus notwendig, das System so zu gestalten, dass diejenige, die aus dem Ausland entsenden, und die innerhalb Deutschlands entsenden, gleichbehandelt werden müssen. Das ist ein Gebot der Richtlinie und zwar nicht erst jetzt nach der Revision der Entsenderichtlinie, sondern das bestand schon von Anfang an. Der Entwurf genügt nicht diesen Ansprüchen, denn er blendet die regionalen Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt sind, aus. Hier muss nachgebessert werden.

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann mich dem nur anschließen: Aus unserer Sicht und auch aus der Sicht unserer Mitgliedsgewerkschaften wird der vorliegende Entwurf den Zielen der Richtlinie nicht gerecht. Wir haben mittlerweile einen dritten Anlauf der Regulierung der Entsendung. Wir haben die Entsenderichtlinie von 1996, wir haben die Durchsetzungsrichtlinie von 2014 und wir haben jetzt die Änderungsrichtlinie aus 2018. Wenn Sie dort die Erwägungsgründe lesen, wird deutlich, dass man aufgrund der Arbeitsmarktentwicklung und auch aufgrund der fortschreitenden Ausweitung der EU festgestellt hat, dass die Rechte der Arbeitnehmer - insbesondere der entsandten Arbeitnehmer - mehr Schutz bedürfen als es bisher der Fall ist. Aus unserer Sicht setzt der Entwurf dies nicht ausreichend um. Herr Düwell hat es angesprochen, die regionalen Tarifverträge finden laut vorliegendem Gesetzentwurf bisher nur bei Langzeitentsendungen Anwendung. Aus unserer Sicht ist das eine einschränkende Auslegung der Entsenderichtlinie, weil - Sie können das auch in unserer Stellungnahme nachlesen - Artikel 3 Absatz 8 der Richtlinie definiert, was ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag ist und stellt in keinem Fall darauf ab, dass es sich um bundesweite Tarifverträge handeln muss, sondern durchaus auch die Möglichkeit gegeben ist, regionale Tarifverträge anzuwenden. Dahinter bleibt der Entwurf deutlich zurück. Die Hürden, die bezüglich der Anwendung regionaler Tarifverträge bei den Kurzzeitentsendungen vorgetragen werden, teilen wir nicht. Bei Langzeitentsendungen sieht der Entwurf die Anwendung regionaler Tarifverträge vor, da gibt es die Hürden dann wohl nicht mehr, die sonst aus rechtlicher Sicht gegen die Anwendung auch bei Kurzzeitentsendung sprechen. Diesbezüglich besteht daher



dringend Nachholbedarf. Die Richtlinie steht dem in keinem Fall entgegen und es gibt seit Jahren, seit 2012, in der Literatur umfassende Aufsätze dazu, dass die Nichtanwendung regionaler Tarifverträge als richtlinienwidrig betrachtet wird. In diesem Punkt bleibt der Entwurf deutlich hinter der Richtlinie zurück. Über die Problematik der Anwendung einer nur begrenzten Anzahl von Entgeltstufen et cetera kann man vielleicht an anderer Stelle noch sprechen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an Herrn Dr. Franzen. Bezugnehmend auf die vorherigen Äußerungen, was die Thematik der regionalen Tarifverträge betrifft, würde mich interessieren, inwieweit Sie den vorliegenden Entwurf für adäquat halten beziehungsweise inwieweit er die Richtlinie umsetzt. Die Frage ist insbesondere auch darauf bezogen, welche Auswirkungen es hätte, wenn wir die regionalen Tarifverträge aufnehmen würden, in Punkto Tarifzuständigkeit oder auch als Beispiel die Firmentarifverträge. Vielleicht könnten Sie darauf eingehen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Frage kann man tatsächlich nicht so einfach beantworten, weil vieles durcheinander geworfen worden ist. Ich möchte jetzt gar nicht sagen, vom wem. Also wir müssen erst einmal zwei Phasen unterscheiden. Wir haben die Phase 12 und 18 Monate, und wir haben die Phase vor 12 und 18 Monaten. Um diese Phase geht es ja. Lassen Sie es mich einfach mal so sagen: In dieser Phase vor 12 und 18 Monaten bei der Entsendung wäre es nach meiner Einschätzung sogar unzulässig, regionale Tarifverträge zu erstrecken, und zwar absolut unzulässig. Hier werden leider immer wieder Äpfel mit Birnen verglichen. Die Richtlinie sagt ganz klar: Ihr müsst Entgelttarifverträge erstrecken in dieser Zeit vor 12 beziehungsweise 18 Monaten, wenn sie zwingend verbindlich sind. Zwingend verbindlich sind aber nach dem deutschen System Entgeltverträge nur, wenn sie nach §§ 7 oder 7a Arbeitnehmerentendengesetz erstreckt werden. Die Richtlinie sagt mitnichten – und so interpretieren das insbesondere auch die beiden Vorredner: Ihr müsst jetzt alles zwingend verbindlich machen. Nein, das Gegenteil ist richtig. Die Richtlinie sagt, nur das, was zwingend verbindlich ist, muss auch zwingend angewendet werden. Alles andere wäre weitestgehend Wunschenken. Dieses Wunschenken wäre auch ein schwerwiegender Anschlag auf unsere Tarifautonomie. Denn das würde bedeuten, dass wir – wie das auch eine Frage zuvor angedeutet worden ist –, im System künftig dafür sorgen müssten, dass auch nationale Arbeitgeber diese Tarifverträge zwingend anwenden müssten. Das heißt, der Schleswig-Holsteiner müsste in Bayern und der Aachener, um einmal zwei Beispiele zu nennen, in Frankfurt an der Oder diese

örtlichen Tarifverträge anwenden. Dafür haben üblicherweise im System unserer Tarifautonomie die örtlichen Tarifvertragsparteien gar keine Tarifmacht. Eine solche Regelung kann sogar am Ende die Tarifbindung schwächen. Denn ich würde mich als Aachener Unternehmer schon fragen, warum ich im Arbeitgeberverband sein soll, wenn mir doch ein Kollege in Frankfurt an der Oder plötzlich sagen könnte, welchen Tarifvertrag ich anwenden müsste. Das ist offenbar nicht bedacht, und – um es noch einmal zu betonen – es ist von der Richtlinie auch nicht gewollt, nein, es steht sogar im krassen Gegensatz zur Richtlinie.

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Artikel 3 Absatz 8 der Richtlinie umschreibt den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag. Deutschland hat die Anknüpfung an bundesweite Tarifverträge, also mit Ausschluss von regionalen Tarifverträgen, seit 1996 und seit 2009 ist es im Gesetz ausdrücklich so geregelt. Es hatte von der EU-Kommission noch niemand gesagt, dass das gegen Artikel 3 Absatz 8 verstoßen würde. Die Vorschrift des Artikels 3 Absatz 8 der Entsenderichtlinie wurde auch nicht geändert. Deshalb meine ich, dass die Entsenderichtlinie nicht dazu zwingt. Sie lässt natürlich zu, dass man auch regionale Tarifverträge in unserem System einbaut und auf den Entsendefall zur Anwendung bringt, aber dann muss man eben die Folgen bedenken. Da muss man dafür sorgen, dass der ausländische Entsendefall so behandelt wird, wie der inländische Entsendefall. Und wenn der inländische regionale, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag beispielsweise an den Betriebsrat anknüpft, dann darf man einen solchen Tarifvertrag auch nicht auf das ausländische Unternehmen anwenden, weil auch der inländische Entsendefall gar nicht auf diesen anwendbar ist. Das hat Herr Kollege Prof. Rödl – ich glaube auch Prof. Düwell – in seiner Stellungnahme bestätigt. Da muss man also aufpassen. Und häufig ist es ja so, dass die Tarifverträge das gar nicht klar sagen, was jetzt Anknüpfungspunkt ist. Regelmäßig ist nach der Rechtsprechung des BAG der Betriebsrat Anknüpfungspunkt. Dann müssen Sie jetzt überlegen: Wie machen wir das? Wie können wir das transparent gestalten? Da sehe ich doch ein Hauptproblem, denn der Ausländer weiß nicht, ob der Tarifvertrag wirklich für den Entsendefall gilt. Man muss das transparent gestalten. Der EuGH sagt das auch ganz klar: Wenn die Mitgliedsstaaten Tarifverträge auf Ausländer anwenden möchten, dann muss das in klarer und transparenter Weise geschehen. Wenn Sie beispielsweise eine Übersicht über die aktuell geltenden regionalen Tarifverträge in Deutschland haben wollen, dann können Sie auf die Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gehen. Da gibt es eine Übersicht, und da heißt es seit Februar 2018 auf der entsprechenden Website „Dieses Verzeichnis befindet sich derzeit in Überarbeitung“. Soviel zur Transparenz! Mehr kann man dazu - glaube



ich - nicht mehr sagen. Diese ganzen Probleme der Transparenz könnten wir uns sparen, wenn wir einfach die Rechtslage so beibehalten wie sie bisher ist. Bislang hat das von der EU noch gar keiner beanstandet. Und die geänderte Entsenderichtlinie ändert in diesem Punkt auch gar nichts.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an BDA und DGB. Es liegt ein Vorschlag auf dem Tisch, der vorsieht, dass man zukünftig bei der Gestaltung von Tarifverträgen auf den Einsatzort abhebt, um diese Problematik, die wir gerade diskutieren, zu lösen. Meine Frage an beide Vertreter der Sozialpartner: Ist es für Sie erstrebenswert, künftig Tarifverträge abzuschließen, die auf den Einsatzort abzielen und nicht mehr auf den Betriebssitz? Und würde das Ihrerseits die diskutierte Entsendeproblematik hinsichtlich regionaler Tarifverträge lösen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Herr Abgeordneter, es wäre grundsätzlich nicht erstrebenswert, auf den Einsatzort abzustellen. Tarifbindung verwirklicht sich vor Ort und zwar dort - wie Herr Prof. Franzen das auch ausgeführt hat -, wo der Betriebssitz ist. Nun gibt es heute schon Tarifverträge, die auf den Einsatzort abstellen. Das soll auch weiter möglich bleiben, das würde auch keiner in Abrede stellen, nur das sind dann halt „Dreiecksbeziehungs-Tarifverträge“. Das heißt, wir haben den Arbeitgeberverband am Einsatzort, den Arbeitgeberverband, der den Arbeitnehmer dorthin entsenden soll oder aus dessen Einflussbereich entsendet werden soll und den Arbeitnehmer bzw. dessen Gewerkschaft. Wir haben also eine Dreiecksbeziehung, und dann ist so eine Lösung möglich. Man kann in jede Kommentarliteratur hineinsehen, in die man will, es wird immer ganz deutlich: Tarifbindung verwirklicht sich durch das Vertragsverhältnis. Das heißt, das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband des Beschäftigungsorts oder dort, wo wir von einem Haustarifvertrag reden, örtlichem Haustarifvertrag und Arbeitnehmer. Und nur dort, wo es auf eine Anwendung am Einsatzort ankommen soll, wird dann eben ein Tarifvertrag geschlossen, der die anderen Verbände oder den anderen Verband mit einbezieht. Das ist ein System, das nicht ungewöhnlich ist für die Bundesrepublik Deutschland - ich will das gleich betonen -, aber es setzt eben immer am Vertrag an, und es kann und sollte nicht dazu führen, dass die Tarifautonomie dadurch beschädigt wird, dass - wie in meinem Beispiel - der Münchner Arbeitgeber durch einen Haustarifvertrag - um es einmal auf die Spitze zu treiben - dem Arbeitgeber aus Schleswig-Holstein und dem Arbeitnehmer aus Schleswig-Holstein - sagen wir aus Rendsburg - vorschreibt, was er vor Ort zu zahlen hat, wenn der die Rendsburger daran nicht beteiligt. Das kann er, aber das ist dann eben nur unter Beteiligung möglich.

Sachverständiger Allgaier (Deutscher Gewerkschaftsbund): Aus unserer Sicht gibt es schon regionale Tarifverträge, die das Arbeitsortprinzip regeln. Das ist in der Vergangenheit historisch auch immer so gewesen. Wir hatten am Bau - als Beispiel - regionale Lohntarifverträge, regionale Lohn Tabellen, die ganz unproblematisch im jeweiligen regionalen Anwendungsbereich die Lohnstandards definiert haben, die im jeweiligen regionalen Bereich zur Anwendung gekommen sind. Ein prominentes Beispiel, das auch relativ lange gehalten hat, ist in Rheinland-Pfalz zu finden. Ganz aktuell haben wir einen Lohntarifvertrag mit mehreren Gehalts- und Lohnstufen im Steinmetzhandwerk in Schleswig-Holstein abgeschlossen, und auch dort gilt jetzt jenseits der Regelungen, der Neuregelungen, die hier angedacht sind bei der Umsetzung der Entsenderichtlinie, dass dieser Lohntarifvertrag für alle Tätigkeiten in Schleswig-Holstein zur Anwendung kommt. Deswegen verstehe ich nicht, warum dieses wohlbekanntes, altbekannte Prinzip des deutschen Tarifrechts in irgendeiner Art und Weise verändert werden sollte, wenn man das gangbar macht für entsandte Betriebe. Denn nur darum geht es hier. Es geht ausschließlich darum, dass mit den Regelungsmöglichkeiten des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes diese Vorschriften, die die deutschen Betriebe einhalten müssen, dann auch für Betriebe mit Sitz im Ausland gelten. Genau darum geht es, und dementsprechend kann ich nicht verstehen, warum das unzulässig sein sollte. Es stärkt die Tarifbindung, weil die Reichweite der regionalen Tarifverträge ausgeweitet wird. Ich denke, was auch ganz wichtig ist, das Arbeitsortprinzip an sich kann geregelt werden. Da wäre ein gutes Beispiel in unserem Tarifvertrag Mindestlohn im Bauhauptgewerbe. Dort ist das explizit geregelt. Das kann auch gangbar gemacht werden für regionale Tarifverträge. Die Tarifvertragsparteien haben es in der Hand, wenn sie es für den lokalen, regionalen Arbeitsmarkt und für den lokalen und regionalen fairen Wettbewerb für notwendig erachten, genau das zu tun. Dementsprechend unterstützen wir den vorliegenden Vorschlag ausgesprochen. Es gibt keine europarechtlichen Hinderungsgründe, das nicht auch endlich umzusetzen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Werkstatträte Deutschland. Nach der Werkstattmitwirkungsverordnung müssen die Werkstätten für Menschen mit Behinderung die Kosten tragen für die Interessenvertretung auf Bundes- und Landesebene. Hierzu gibt es entsprechende Regelungen und insbesondere eine Vereinbarung der BAGüS, die Grundlage bis 2021 ist. Reicht dies nach Ihrer Auffassung als Rechtsgrundlage aus, um die Finanzierung der Werkstatträte Deutschland sicherzustellen?

Sachverständiger Helbig (Werkstatträte Deutschland e.V.): Nein, die bisherige Rechtsgrundlage



reicht keinesfalls aus. Die aktuelle Rechtsgrundlage funktioniert praktisch nicht. Wir müssen jedes Jahr viel dafür kämpfen, dass die Finanzierung für das nächste Jahr irgendwie wieder klappt. Es gibt viele Probleme. Es gibt, wie Sie sagen, eine Empfehlung der BAGüS. Diese Empfehlung wurde allerdings nur für die Jahre 2020 und 21 ausgesprochen. Danach wird es keine Empfehlung mehr geben. Die Empfehlung der BAGüS über 1,60 Euro ist, wie der Name schon sagt, eine Empfehlung. Sie ist nicht verpflichtend. Es gibt Kostenträger, die nicht den vollen Betrag von 1,60 Euro an die WfbM überweisen. Zusätzlich gibt es innerhalb der Kostensätze für die Werkstattträtearbeit auch keine Unterscheidung zwischen den Ebenen. Es ist nicht klar, dass ein Teil des Geldes von der WfbM an die Werkstattträte Deutschland e. V. gezahlt werden muss. Das Geld bleibt in der WfbM hängen. Ein weiteres Problem, uns fehlt die Datenbasis für die Rechnungstellung. Wir haben keine Daten über die Anzahl der Beschäftigten in den WfbM. Aus Datenschutzgründen ist es für uns offenbar unmöglich, diese Daten zu bekommen. Darüber hinaus ist die Rechnungstellung an rund 700 WfbM für einen kleinen Verein ein riesiger bürokratischer Aufwand. Bereits mit der Empfehlung der BAGüS ist die Finanzierung von Werkstattträte Deutschland sehr schwierig. Das wird noch schlimmer, wenn es keine Empfehlung mehr gibt. Die Erfahrung zeigt, dass die aktuelle Rechtsgrundlage in der Praxis nicht umsetzbar ist. Wir können uns vorstellen, das Problem zu lösen. Das Geld wird einmal im Jahr von den Eingliederungshilfeträgern an uns übertragen. Dafür müssten keine Rechnungen gestellt werden. Es sollte gesetzlich der Betrag von 1,60 Euro pro Beschäftigtem und Jahr festgeschrieben werden. Darin sollte eine jährliche Erhöhung enthalten sein. So könnten wir uns vorstellen, unser Finanzierungsproblem dauerhaft zu lösen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Noch eine weitere Frage an die Werkstattträte Deutschland. Im Rahmen der Corona-Zeit haben wir sehr viel Erfahrung mit Telefon- und Videokonferenzen gemacht. Mich würde interessieren, wie weit Sie es für sinnvoll halten würden, in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung aufzunehmen, dass eben auch die Werkstattträte-Organisationen in den unterschiedlichen Ebenen per Video- und Telefonkonferenz korrespondieren und Beschlüsse fassen können?

Sachverständiger Helbig (Werkstattträte Deutschland e.V.): Eine solche Regelung ist absolut sinnvoll. In den letzten Monaten hat es sich gezeigt, dass die Arbeit des Werkstatttrates aus dem Homeoffice heraus sehr schwierig ist. Wir Werkstattträte haben weiterhin gearbeitet, aber wir dürfen per Telefon oder Video keine Beschlüsse fassen. Das war während der Werkstattschließung sehr schwierig. Hierzu kommt häufig eine sehr

schlechte technische Ausstattung der Werkstattträte. Werkstätten müssen ihrem Auftrag der Werkstattträteausstattung besser nachkommen. Das dafür nötige Geld muss von dem Kostenträger soweit zur Verfügung gestellt werden.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Herr Helbig. Damit sind wir am Ende der Fragezeit der Unionsfraktion angekommen und kommen jetzt zur Fragerunde der SPD Fraktion. Da habe ich als erstes Herrn Rützel auf meiner Liste. Sie haben das Wort.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage zur fairen Mobilität geht an den DGB und an Herrn John. Ich möchte beide fragen: Wie stellt sich die Situation der entsandten Beschäftigten in Deutschland aus Ihrer Sicht dar, und wie schätzen Sie deren Arbeitsbedingungen und auch das Wissen der entsandten Beschäftigten über ihre Rechte in Deutschland ein? Hat es da Veränderungen in den letzten Jahren gegeben?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Aus unserer Sicht ist der Bereich der Entsendung einer der Bereiche, der hoch prekär ist – missbrauchsanfälliger als viele weitere Beschäftigungsformen – und dort die missbräuchliche Nutzung von Verträgen mehr und mehr überhandnimmt. Wir haben einen deutlichen Zuwachs auch im Entsendebereich, wenn Sie sich die Empirie anschauen: seit 2010 ist der Anteil der Entsandten in der EU um mehr als 40 Prozent gestiegen. Wir haben über zwei Millionen entsandte Beschäftigte in der EU. Sie wissen das selbst auch: Es gibt Sprachbarrieren und wir haben verschiedenste Rechtsordnungen in der EU. Es gibt reichlich Unkenntnis und überdurchschnittlich mehr Rechtsunkenntnis bei den entsandten Beschäftigten, als dies in normalen Beschäftigungsverhältnissen der Fall ist. Ich hatte vorhin schon mal darauf hingewiesen: Die neue Entsenderichtlinie betont extra nochmal, dass das Ziel der Richtlinie ein stärkerer Schutz der entsandten Arbeitnehmer ist. Sie kennen sicherlich auch die aktuellen Schlussanträge des Generalanwalts mit der Empfehlung, die Nichtigkeitsklagen Polens und Ungarns gegen die Entsenderichtlinie abzuweisen. Auch dort wird die Berechtigung der Richtlinie und ihr Ziel damit begründet, dass es eine deutliche Berechtigung für den schärferen Schutz der Entsandten aufgrund veränderter Arbeitsmarktentwicklungen und erweiterter Entsendungen in der EU gibt. Deswegen unser Appell in diesem Punkt noch einmal, dass deutlich nachgelegt werden muss im Entwurf, um wirklich zu gewährleisten, dass die Verbesserungen, die die Richtlinie bietet, auch bei den Entsandten ankommen. Davon ist der vorliegende Entwurf weit entfernt. Wir haben die Entlohnungsgitter, die nur zum Teil angewandt werden sollen, wir haben die regionalen Tarifverträge – das haben wir eben besprochen. Diesbezüglich möchte ich nur einen Satz nochmal aufgreifen zur Frage der Transparenz: Wir



haben in der Richtlinie – und auch schon in der Durchsetzungsrichtlinie – Anforderungen dafür, dass Transparenz gewährleistet werden muss. Das BMAS hat eine entsprechende Homepage zur Verfügung zu stellen. Wir wissen alle, warum es das Register der allgemeinverbindlichen Tarifverträge aktuell nicht gibt. Das ist weniger ein Problem der Entsenderichtlinie, als der Rechtsprechung des BAG zur Wirksamkeit der AVE. Deswegen ist dringend Nachholbedarf in vielen Richtungen gegeben.

Sachverständiger John: Vielleicht kurz ergänzend zu dem, was wir gerade gehört haben: In der Praxis sind entsandte Beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse. Das kann man anders nicht sagen. Sie haben in der Praxis weniger Lohn, sie haben weniger Urlaub, sie arbeiten häufig länger, sie haben eine schlechtere Ausrüstung. Vor allem im Baugewerbe ist es sehr auffällig, dass sie sehr schlecht geschützt sind und sie oft mit Unfällen zu tun haben. Das ist die Situation von entsandten Beschäftigten. Unser Eindruck ist, dass Entsandte in aller Regel - also um das kurz zu ergänzen, was wir gehört haben - nicht über ausreichendes Wissen verfügen, welches ihre Rechte hier sind. Und wenn sie das Wissen haben, dann sind sie auch in der Regel trotzdem nicht durchsetzungsfähig. Sie sind nicht in der Lage, sich für ihre Rechte einzusetzen. Man könnte da viele Beispiele aus der Beratungsarbeit geben, Gruppen von Bauarbeitern beispielsweise, die aus Rumänien hier sind und die dann zum großen Teil auf der Grundlage von Spesen bezahlt werden. Wir hatten jetzt gerade ganz aktuell einen Fall, da haben die monatlich 620 Euro ausgehandelt, was sozusagen der Grundlohn ist, und der Rest wären dann 50 Euro pro Tag Spesen gewesen. Die Leute arbeiten dann teilweise das Wochenende durch. Sie arbeiten zehn bis zwölf Stunden. Wenn wir den Baumindestlohn 1 nehmen würden, würden wir dort normalerweise mit Spesen um die 4.000 Euro landen. So landen die bei 1.700 / 1.800 Euro. Vielleicht noch eine abschließende Bemerkung: Ich möchte eines betonen: Viele Entsandte, auf die wir treffen, haben weder vor dem Einsatz in Deutschland in ihren Entsendeunternehmen im Herkunftsland gearbeitet, noch wartet nach ihrer Rückkehr auf sie ein Arbeitsplatz in dem entsendenden Unternehmen. Wir haben es häufig mit Beschäftigten zu tun, die sind schon länger hier in Deutschland, die werden hier angeworben, beispielsweise für Baustellen, aber auch in anderen Bereichen. Dann kommt es darauf an, je nachdem zu welchem Unternehmen sie kommen, ob sie als entsandte Beschäftigte arbeiten oder ob sie hier als Beschäftigte eines deutschen Unternehmens arbeiten. Das haben wir ganz häufig.

Abgeordnete Tack (SPD): Meine Frage geht an Herrn Professor Düwell. Es geht nochmal um die regionalen Arbeits- und Tarifverträge und um Ihre Einschätzung dazu. Wir haben vom Arbeitgeberverband gehört, dass es die Einschätzung gibt, es

würde unserem Tarifgefüge in Deutschland zuwiderlaufen. Könnten Sie dazu nochmal Ihre Einschätzung geben?

Sachverständiger Prof. Düwell: Es ist so, dass die Tarifautonomie es zulässt, an den Arbeitsort oder den Betriebssitz anzuknüpfen. Wenn wir jetzt sagen würden, an den Arbeitsorten darf nicht angeknüpft werden, der würde einen unzulässigen Eingriff in die Tarifautonomie vornehmen. Von daher ist die Möglichkeit, im neuen Recht an den Arbeitsort anzuknüpfen, wie ich es in meiner Stellungnahme vorgestellt habe, verfassungs- und tarifrechtlich eindeutig zulässig. Es ist meines Erachtens sogar unionsrechtlich geboten, denn wenn man in Artikel 3 Absatz 8 der Entsenderichtlinie reinschaut, steht dort im ersten Unterabsatz: Tarifverträge, die für alle in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden Tätigkeiten allgemein gelten. Das sind natürlich auch Tarifverträge, wie ich dargestellt habe, wie der regionale Lohntarifvertrag für das Steinmetzhandwerk. Macht man das nicht, tauchen Ungleichbehandlungsprobleme auf, die vor allem mittelständische Betriebsinhaber treffen. Denn, wenn aus dem Ausland entsandt wird und es gibt nicht einen solchen Tarifvertrag, der erstreckt wird, dann muss der ausländische Entsender, nur den Mindestlohn zahlen. Das ist eine Differenz, die mehrere Euros pro Stundenlohn ausmacht. Deswegen kann ich die Vorbehalte gegen diese regionale Öffnung des AEntG nicht verstehen. Wenn man sich einmal ansieht, warum die Beschränkung auf bundesweite Tarifverträge im Jahr 2009 eingeführt wurde, muss man in die Begründung der Bundestagsdrucksache schauen. Dort steht: Ja, weil wir das schon immer so gemacht haben. Das war auch richtig, denn der Bundestarifvertrag für das Baugewerbe war damals natürlich ein bundesweiter Tarifvertrag und nur um den ging es im Wesentlichen damals. Der Blick über den Baubereich hinaus war damals nicht nötig. Jetzt ist er aber nötig, weil dieser Branchenvorbehalt abgeschafft wird. Und von daher muss jetzt nachgebessert werden, was damals nicht so dringlich war. Und warum? Artikel 3 Absatz 8 der Entsenderichtlinie verweist auf den geografischen Geltungsbereich. Jetzt kann man natürlich sagen, in verschiedenen Sprachen wird das etwas anders als im Deutschen ausgedrückt. Aber für mich ist entscheidend, dass im zweiten Spiegelstrich des Unterabsatzes 2 das Gegenstück steht, nämlich dass Tarifverträge, die auf nationaler Ebene abgeschlossen werden, für das gesamte nationale Hoheitsgebiet zur Anwendung kommen müssen. Da ist jetzt kein vernünftiger Zweifel - aus meiner Sicht - mehr gegeben, dass regionale Tarifverträge vom Anwendungsbefehl der Richtlinie erfasst werden. Es taucht aber - wie Prof. Franzen völlig richtig gesagt hat - ein Transparenzproblem auf: Es muss nämlich bei regionalen Tarifverträgen für Gleichbehandlung inländischer und ausländischer Entsender gesorgt werden. Und das ist nicht ganz



einfach, weil das deutsche Tarifrecht schon einige Grundkenntnisse voraussetzt, die nicht jeder ausländische Entsender hat. Deswegen meine ich, muss man etwas für die Transparenz tun. Wir haben doch eine fähige oberste Arbeitsbehörde, die diese Prüfung machen und die Feststellung des Prüfergebnisses bekannt machen könnte. Dann wäre jedes Transparenzproblem gelöst. Allerdings müsste noch hinzukommen, was 1977 das Bundesverfassungsgericht aufgegeben hat: Das BMAS muss für ein ordentliches tagesaktuelles Tarifregister sorgen. Bei dieser Gelegenheit könnte man auch den seit fast 50 Jahren ausstehenden Verfassungsauftrag erfüllen. Das wäre nicht schlecht für unseren Rechtsstaat!

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Es handelt sich um Unterkünfte. Ich möchte fragen, ob Sie es für gerechtfertigt halten, wenn bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge andere Tarifverträge hinsichtlich der Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verdrängen? Und wie beurteilen Sie das gerade hinsichtlich der aktuellen Diskussion um die Zustände in den Unterkünften, wie wir es jetzt in den Medien bei der Fleischwirtschaft et cetera gesehen haben?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sehen das hochkritisch und setzen uns für die Streichung dieser Abweichung von tariflichen Qualitätsanforderungen an Unterkünfte ein. Es erstaunt schon, dass die Abweichung in diesem Bereich zugelassen wird. Das ist speziell, insbesondere auch unter der bereits angesprochenen Problematik, was in Sachen Fleischwirtschaft aktuell diskutiert wird. Sicherlich ist der Bereich der Personen, die in der Fleischwirtschaft tätig sind, nicht 100 Prozent deckungsgleich mit den Entsandten, über die wir hier sprechen. Aber es gibt durchaus erhebliche Schnittmengen. Anstatt die Entsenderichtlinie dazu zu nutzen, bei den Unterkünften nachzulegen und den Anforderungen der Entsenderichtlinie gerecht zu werden, dass künftig auch die durch Vermietungsgesellschaften gestellten Unterkünfte den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung und ähnlichem entsprechen, öffnet man hier ein Einfallstor durch schlechte Tarifverträge, von AVE-Tarifverträgen in Sachen Unterkünften abzuweichen. Es gibt aus unserer Sicht keine Begründung dafür, jedenfalls findet man sie nicht im Gesetz oder in der Gesetzesbegründung. Andere plausible Gründe sind auch nicht erkennbar. Deswegen setzen wir uns für eine Streichung dieses Passus ein.

Abgeordnete Tack (SPD): Meine Frage geht an die Werkstattträte. Nun haben wir von Ihren Problemen gehört, die Sie haben, wenn Sie Ihr Geld bekommen wollen, um Ihre Arbeit auf Bundesebene gut machen zu können. Wir haben uns jetzt eine Regelung überlegt. Können Sie uns sagen, ob diese

Regelung, die wir jetzt vornehmen wollen, für Sie eine gute Regelung ist, um die Schwierigkeiten, die Sie uns eben erzählt haben, dann auch abzustellen?

Sachverständiger Helbig (Werkstattträte Deutschland e.V.): Also, wenn diese Lösung kommen würde, wäre es das Beste, was uns passieren könnte. Wir hangeln uns jetzt für jedes Jahr hin, um für das nächste Jahr arbeiten zu können, weil nichts richtig beschrieben und geregelt ist.

Abgeordneter Rützel (SPD): Ich will den DGB zu den regionalen Tarifverträgen fragen. Es ist mehrfach darüber diskutiert worden, ob auf das Arbeitsortprinzip abgestellt und allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Haben Sie Beispiele dafür? Können Sie das ausführen?

Sachverständiger Allgaier (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es gibt neben dem bereits angesprochenen Tarifvertrag des Steinmetzhandwerks in Schleswig-Holstein auch weitere regionale Lohn- und Tarifverträge zum Beispiel im Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen, im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen, die eben auch regional allgemeinverbindlich sind und die dann eben auch erstreckt werden könnten, wenn man eine entsprechende Regelung im Arbeitnehmerentsendegesetz hätte. Ich möchte noch einen anderen Punkt ansprechen, der die andere Seite der Medaille zeigt. Wir haben im Maler- und Lackierhandwerk seit Jahren Rahmentarifverträge, die für das gesamte Bundesgebiet mit Ausnahme eines Bundeslandes gelten. Diese Ausnahme, dass der Tarifvertrag für 15 Bundesländer gilt und für eines nicht gilt, führt dazu, dass eine international zwingende Erstreckung, also eine Anwendung auf Entsendebetriebe, nicht stattfinden kann. Hätte man hier die Möglichkeit, den regional geltenden Tarifvertrag in 15 Bundesländern international zwingend zu erstrecken, dann wäre das Problem auch gelöst. Das ist sozusagen der umgekehrte Fall. Auch das ist ein Praxisbeispiel, wo eine entsprechende Regelung unmittelbare Relevanz hätte. Perspektivisch muss man aber auch dazusagen, eröffnet das den Tarifvertragsparteien auf regionaler Ebene dann eben auch die Möglichkeit, für Ordnung auf ihrem jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt zu sorgen und zwar besser als sie das in der Vergangenheit konnten, insbesondere dann, wenn der Arbeitsmarkt vor Ort durch verstärkte Entsendetätigkeit in Mitleidenschaft gezogen wird.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der Fragerunde der SPD-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der AfD-Fraktion. Da hat sich als erstes Herr Springer gemeldet. Sie haben das Wort.

Abgeordneter Springer (AfD): Bevor ich mit meiner Frage beginne: Ist Frau Eustrup von der Direktion Finanzkontrolle Schwarzarbeit zugeschaltet? Da haben wir nämlich später noch Fragen.



Vorsitzender Dr. Bartke: Ja, ist zugeschaltet.

Abgeordneter Springer (AfD): Zunächst geht meine erste Frage an Herrn John vom Projekt Faire Mobilität. Sie erwähnen, dass in verschiedenen Bereichen die Entsendung genutzt wird, um Arbeitsschutzstandards zu unterlaufen und Lohndumping zu betreiben. Meine Frage wäre, wie sich das auf Unternehmen auswirkt, die sich an die Regeln halten? Und als Anschlussfrage gleich dazu: An welcher Stelle lässt der Gesetzentwurf Spielraum zu für weiteres Lohndumping, ein Spielraum der möglicherweise hier hätte geschlossen werden können?

Sachverständiger John: Vielleicht zur ersten Frage: Wir haben es immer wieder mit Unternehmen zu tun, die sich an die Spielregeln halten und die sozusagen in dieser ganzen Konkurrenzsituation auch dementsprechend dastehen und uns gegenüber auch immer wieder sehr deutlich machen, dass sie es sehr gut fänden, wenn andere Regelungen getroffen würden, die sie einfach auch schützen vor diesen Dumpingsituationen, denen sie auch als Unternehmen ausgesetzt sind. Den zweiten Teil der Frage würde ich ganz gerne an den DGB abgeben.

Vorsitzender Dr. Bartke: Das geht leider nicht. Aber Sie können sie natürlich anderweitig stellen. Ich habe jetzt aber als nächsten Herrn Kleinwächter auf der Liste.

Abgeordneter Kleinwächter (AfD): Genau diesen zweiten Teil der Frage würde ich tatsächlich sehr gerne an den DGB abgeben. Insofern bitte ich Sie sehr herzlich um die Stellungnahme dazu.

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ungeahnte Möglichkeiten, ich danke Ihnen. Wo bietet der Entwurf Ansatzpunkte für Lohndumping - ich hatte es vorhin schon mal kurz angerissen -, und zwar neben der Frage der regionalen Tarifverträge ist aus unserer Sicht ein ganz kritischer Punkt die Frage der Entlohnung. Dort bestehen Möglichkeiten von Lohndumping dergestalt, dass bisher der Gesetzentwurf vorsieht nur drei Entgeltstufen zu erstrecken. Das führt dazu, dass aus unserer Sicht zum einen die Tarifvertragsparteien insoweit eingeschränkt werden, als es keinen Sinn macht mehr Lohngruppen zu vereinbaren, weil der Tarifvertrag dann nicht für AVE erklärt wird. Die Richtlinie spricht davon, dass die gesamte Entlohnung zu erstrecken ist. Wird dies beschränkt auf drei Entgeltstufen, wird nicht die gesamte Entlohnung erstreckt, sondern es fehlt ein nicht unwesentlicher Teil. Ich glaube, man muss auch den Irrglauben ein wenig versuchen zu bekämpfen - die Tarifvertragsparteien vereinbaren ja nun nicht in der Regel sieben, acht, neun, zehn, 15, 20 Entgelttarifgruppen oder Entgeltstufen, sondern drei, vier, fünf. Aktuell wurde ein Tarifvertrag mit vier Entgeltstufen abgeschlossen. Das liegt auch im Ermessen der Tarifvertragsparteien, sie

haben die Entsenderichtlinie ohnehin im Blick, aber das streng zu deckeln auf drei Stufen, ist aus unserer Sicht richtlinienwidrig. Ein weiterer Punkt ist die Frage der Erstreckung von Tarifverträgen per Rechtsverordnung. Hier sieht der Entwurf nach wie vor nur die Erstreckung von Mindestentgelten vor. Auch das ist aus unserer Sicht unionsrechtswidrig, weil die gesamte Entlohnung zu erstrecken ist. Egal mit welchem Instrument wir das tun. Es wird sich immer wieder in diesem Kontext auf ein Bundesverfassungsgerichtsurteil berufen, was angeblich sagt, dass nur Mindestentgeltsätze erstreckt werden dürften. Das ist falsch, weil dieses Urteil erwähnt erstens in keinem Satz, dass nur Mindestentgelte zu erstrecken sind oder dass nur dies zulässig sei, sondern spricht von Entgeltordnungen, die man erstrecken kann; deswegen ist diese Argumentation nicht haltbar. Zudem ist das Urteil zu einer Rechtslage ergangen, wo im Gesetz nur Mindestentgelte standen, man konnte also über nichts anderes entscheiden.

Abgeordneter Springer (AfD): Die nächste Frage geht noch mal an Herrn John und ersatzweise dann auch gleich an den DGB. Herr John, in Ihrer Stellungnahme schreiben Sie, dass Sie in Ihrer Beratung erfahren, dass Beschäftigten Geld für Arbeitsmittel und Schutzbekleidung vom Lohn abgezogen wird. Das scheint offenbar regelmäßig der Fall zu sein. Die Frage ist nun: Inwiefern werden diese Möglichkeiten durch das Gesetz zukünftig genommen?

Sachverständiger John: Es ist tatsächlich so, dass das regelmäßig in verschiedenen Branchen der Fall ist. Eine, wo es relativ bekannt ist, wo auch schon sehr viel drüber berichtet worden ist, ist beispielsweise in der Fleischindustrie. Das berühmte Messergeld, was immer wieder abgezogen wird oder wo halt für Schutzkleidung Beschäftigten - das sind dann entweder entsandte Beschäftigte oder auch nicht entsandte Beschäftigte -, regelmäßig bestimmte Lohnbestandteile abgezogen werden. Das ist bis jetzt schon illegal, muss man sagen, denn gerade in der Fleischindustrie ist das Einbehalten des Messergeldes oder von Geld für Schutzkleidung nicht legal. Das Problem ist eher, dass wir da die Situation haben, dass die einzelnen Beschäftigten das dann immer wieder einklagen müssen. Das sind zum Teil - das muss man auch sehen - kleinere Beträge, das heißt für den einzelnen Beschäftigten lohnt sich das Einklagen einfach auch nicht. Darum haben wir auch gesagt, dass es auch gerade in dem Zusammenhang, den wir hier diskutieren, sehr sinnvoll wäre, ein Verbandsklagerecht für Beschäftigte beziehungsweise für Gewerkschaften einzuführen, um die Beschäftigten, die eben nicht in der Lage sind, das immer wieder von neuem einzuklagen, rechtlich in eine bessere Situation zu bringen, so dass beispielsweise die Gewerkschaften Nahrungsmittel und Gaststätten - um bei dem Beispiel der Fleischindustrie zu bleiben - dann Lohnklagen führen und



man sich dort anhängen könnte. Das würde mit Sicherheit die Situation auch der entsandten Beschäftigten deutlich verbessern.

Sachverständiger Allgaier (Deutscher Gewerkschaftsbund): Diese Praxisbeispiele kennen wir auch. Es gibt auch insbesondere die Situation, dass für Unterkunft horrenden Beträge abgezogen werden. Hier kann aber der vorliegende Entwurf ein Stück weit für Abhilfe sorgen, indem bei den Entsendezulagen die Vermutung geregelt wird. Das finden wir ausgesprochen wichtig, und es ist ein ganz positives Element des vorliegenden Entwurfes.

Abgeordneter Kleinwächter (AfD): Ich würde sehr gerne Frau Eustrup eine Frage stellen. Und zwar ist es so, dass die Kontrollaufgaben erweitert werden sollen. Bislang ging es nur um das Mindestentgelt. Zusätzlich gibt es in Zukunft weitere Aufgaben. Wie lange braucht die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zur Ausbildung eines qualifizierten Personalkörpers für diese beabsichtigte Erweiterung?

Sachverständige Eustrup (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Generalsolldirektion): Die Frage, wie lange es dauert, einen einzelnen Beschäftigten für diese Aufgabe auszubilden, kann man schwer beantworten. Ein Zöllner wird üblicherweise zwei bis drei Jahre ausgebildet. Hier in diesen speziellen Bereichen, die gesamten Tarifstrukturen mit allen Facetten auszubilden, das kann ich nicht beantworten. Es wird sicherlich Jahre dauern, bis die Kolleginnen und Kollegen in der Lage sind, das alles zu bewältigen.

Abgeordneter Springer (AfD): Meine Frage geht auch nochmal an Sie, Frau Eustrup. Nehmen wir einmal eine Verstärkung des Kontrolldrucks und eine Verstärkung der Sanktionen an, damit einhergehend die Bürokratie, die mit aufwächst. Würden Sie sagen, dass dadurch auch möglicherweise Ausweichbewegungen am Arbeitsmarkt entstehen könnten, beispielsweise eine Flucht in die Soloselbstständigkeit?

Sachverständige Eustrup (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Generalsolldirektion): Ich kann schwer vorhersagen, in welche Richtungen gegebenenfalls die Ausweichmanöver gefahren werden. Aber es zeigt die Erfahrung, dass es immer Ausweichstrategien gibt, egal welche Regelung man trifft. Aber ob es in die Soloselbstständigkeit führen wird, vermag ich nicht einzuschätzen.

Abgeordneter Kleinwächter (AfD): Meine Frage würde ich noch gerne an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände stellen. Sie artikulieren in Ihrer Stellungnahme den Wunsch, dass die Umsetzung aufgeschoben wird, und zwar um ein Jahr. Was sind die Gründe im Detail dafür? Was soll sich in einem Jahr geändert haben?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ganz grob kann ich sagen, dass die Gründe die Krise sind, in der wir uns im Augenblick befinden. Das wird der eine oder andere auch bemerkt haben, dass wir in einer ganz schwierigen wirtschaftlichen Situation sind, Herr Abgeordneter, und dass wir es vor diesem Hintergrund für vernünftig gehalten hätten, wenn die EU sich entschieden hätte, dieses Gesetzgebungsverfahren und die uns gesetzte Umsetzungsfrist auf mindestens den 30. Juli 2021 zu verschieben. Das wäre auch eine sehr angemessene Lösung. Uns ist es sehr bewusst, dass das der Deutsche Bundestag an dieser Stelle nicht entscheiden kann. Deswegen hat sich unsere Bitte auch ganz stark an die Kommission und den europäischen Gesetzgeber im Übrigen gewendet. Das hatten wir für eine sinnvolle und vernünftige Lösung gehalten.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der AfD-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der FDP-Fraktion. Herr Cronenberg, Sie haben das Wort.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine erste Frage richtet sich an Gesamtmetall, Frau Hadel. Die Bundesregierung spricht in ihrem Gesetzentwurf von einer „1:1-Umsetzung“ der reformierten Entsenderichtlinie. Können Sie dem zustimmen? In diesem Zusammenhang: Welcher Signalcharakter geht Ihrer Meinung nach von der deutschen Umsetzung aus?

Sachverständige Hadel (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Vielen Dank für die Frage. Aus unserer Sicht der Metall- und Elektro-Industrie als sehr exportorientierter Industrie und, glaube ich, auch des Sozialdumpings unverdächtig, ist das ganze Thema der neuen Entsenderichtlinie vor allen Dingen ein Thema an zusätzlicher Bürokratie. Aus unserer Sicht geht der jetzige Gesetzentwurf an drei Stellen über die Vorgaben der Richtlinie hinaus. Zwei beziehen sich auf die Ausnahmeregelungen in § 24. In § 24 Absatz 1 werden die Ausnahmen für Erstinstallationen von acht Tagen auf ein Jahr beschränkt. Diese Beschränkung ist in der Richtlinie so nicht vorgesehen. Die Richtlinie kennt zwar für die Berechnung der Dauer der Entsendung einen Bezugszeitraum von einem Jahr, aber die Kommission hat in ihrem eigenen Umsetzungsleitfaden für die Mitgliedsstaaten klargestellt, dass es sich dann auch um dieselbe Stelle oder dieselbe Beschäftigung handeln muss. Das ist bei einer Erstinstallation ausgeschlossen, weil man eine Maschine einmal installieren wird – das ist eine Erstinstallation. Würden weitere Arbeiten an derselben Maschine stattfinden, dann ist es eine Folgeinstallation oder eine Wartungsarbeit. Deswegen müsste die Beschränkung auf ein Jahr definitiv gestrichen werden,



sonst kann ein spanischer Maschinenbauer beispielsweise in Deutschland durch seinen Monteur drei Maschinen einbauen lassen und das war es dann! Also, diese Beschränkung muss gestrichen werden. In § 24 Absatz 2, das ist die Ausnahme für Auslandseinsätze ohne Dienstleistungserbringung: Auch hier sagt die Kommission ausdrücklich in ihrem eigenen Umsetzungsleitfaden für die Mitgliedsstaaten, dass Entsendungen ohne Dienstleistungserbringung vom Anwendungsbereich der Richtlinie eigentlich überhaupt nicht erfasst sind. Deswegen ist es natürlich richtig, diese Beispiele in § 24 Absatz 2 aufzunehmen, aber es müsste eigentlich klargestellt werden, dass es keine abschließende Liste ist, sondern dass es grundsätzlich ohne Dienstleistungserbringung keine Entsendung im Sinne der Richtlinie ist. Erst recht müssen auch hier dann die Beschränkungen auf 14 Tage beziehungsweise 30 Tage gestrichen werden. Ein letztes wichtiges Beispiel sind die Übergangsregelungen in § 25, hier für Langzeitentsendungen. Aus unserer Sicht ist das hier eine unzulässige Rückwirkung, die auch den Grundsatz des Vertrauensschutzes des Arbeitgebers verletzt. Sie müssen sich vorstellen: Wenn jemand zum Zeitpunkt der Umsetzung ab 1. August schon 14 Monate hier ist – 15 Monate, 16 Monate –, der muss halt in kürzester Zeit alle Neuregelungen implementieren in den geltenden Entsendevertrag. Außerdem sagt auch die Richtlinie ganz eindeutig: Die Umsetzungsmaßnahmen dürfen erst ab dem 30. Juli 2020 in Kraft treten. Deswegen müsste auch die Umsetzungsübergangsbestimmung hier entsprechend geändert werden. Außerdem noch abschließend auf den zweiten Teil der Frage: Für uns hat das natürlich einen sehr wichtigen Vorbildcharakter, was die Bundesregierung hier beschließt als Umsetzungsmaßnahme. Sie können sich vorstellen, dass die anderen Mitgliedsstaaten sehr genau hinschauen, was Deutschland macht. Wenn wir über die 1:1-Umsetzung hinausgehen und, vor allem, wenn wir die Ausnahmeregelungen nicht nutzen und umsetzen, werden das die anderen Mitgliedsstaaten natürlich auch nicht tun. Das wäre für uns als exportorientierte Industrie sehr, sehr nachteilig. Wir brauchen im Grunde einheitliche Umsetzungsmaßnahmen in allen EU-Mitgliedsstaaten. Das würde uns am meisten helfen.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Ich knüpfe mal an die Entsendungen ohne Dienstleistungsbezug an. Hat Ihrer Meinung nach die Bundesregierung alle Möglichkeiten genutzt, um bürokratische Entlastungen für die Branchen zu schaffen, die aufgrund höherer Löhne von Vorwürfen des Lohndumpings eigentlich nicht betroffen sind? Vielleicht auch mit einer Einordnung der Bedeutung von Entsendungen in dem Geschäftsmodell, beispielsweise im Maschinenbau?

Sachverständige Hadel (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Ja, vielen Dank. Für

uns sind Entsendungen ein ganz wichtiger Bestandteil für Industrie 4.0. Wenn wir Produkte verkaufen, werden sie zusammen verkauft mit Wartungsaufträgen, Serviceaufträgen, mit Software-Updates. Die Mitarbeiter beim Kunden werden geschult und so weiter. Es gibt zahlreiche industriennahe Dienstleistungen, die im Rahmen von unseren Produkten heutzutage mitverkauft werden. Deswegen kommt es auch zu Millionen von – umgangssprachlich – „Dienstreisen“ in den einzelnen Unternehmen. Aus unserer Sicht könnte man neben der Ausnutzung der Ausnahmeregelungen der Richtlinie auch andere Erleichterungen schaffen. Zum Beispiel gibt es in Österreich in dem Sozialdumpinggesetz eine Entgeltsschwelle. Wenn man über diese Entgeltsschwelle hinaus ist, also höhere Gehälter zahlt, muss man sich sozusagen nicht an diese strengen Vorgaben halten. Das wäre möglicherweise auch eine Lösung auch für Deutschland. Es gibt ja auch als Bezugnahme für so eine Entgeltsschwelle die Möglichkeit, sich an der Blue-Card-Richtlinie zu orientieren. Auch hier gäbe es natürlich Möglichkeiten, besondere Maßnahmen für spezielle Branchen zu schaffen, die dann vielleicht besondere Herausforderungen auch haben. Aber hier könnte man sicherlich noch einiges in Richtung Entbürokratisierung tun.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Ganz kurz vielleicht an Frau Hadel die nächste Frage. Wie bewerten Sie die Regelungen für Langzeitentsendungen? Ist hier Ihrer Meinung nach Rechtssicherheit gegeben und könnte Dienstleistungsfreiheit beeinträchtigt werden?

Sachverständige Hadel (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Aus unserer Sicht ist noch gar nicht absehbar, was ab 18 Monaten für einen ausländischen Arbeitgeber in Deutschland einzuhalten ist. Denn wir haben ja das Günstigkeitsgebot im deutschen Arbeitsrecht. Wenn jetzt ein ausländischer Arbeitgeber kommt, der müsste im Grunde sämtliche Rechtsgebiete im Arbeitsrecht miteinander vergleichen und dann schauen, was ist jeweils günstiger. Dann sind wir natürlich auch noch ganz schnell im Apfel-Birnen-Vergleich. Also, es wird für einen ausländischen Arbeitgeber extrem schwer, das zu erfüllen. Wir haben es ja schon angesprochen, ab 18 Monaten müsste er dann auch noch sämtliche regionalen AVE erfüllen. Selbst wenn ein deutscher Tariftext eingestellt wird auf der Internetseite, was soll er damit anfangen? Er braucht ihn zumindest in Englisch und selbst dann muss er ihn noch eingruppieren in die richtige Entgeltstufe. Er muss wissen, wo er die ganzen Zusatzleistungen findet und so weiter. Also, das ist nicht handhabbar. Wir haben das gleiche Problem in allen anderen EU-Staaten übrigens auch. Und deswegen müssen wir dringend anmahnen, dass es wirklich ausführliche Informationen in sämtlichen Amtssprachen oder zumindest in den wichtigsten Amtssprachen gibt.



Wir würden uns freuen, wenn auch die Bundesregierung hier uns unterstützen würde, dass auch deutsche Unternehmen solange nicht sanktioniert werden bis klar ist, welche Entgeltvorgaben sie in den einzelnen Mitgliedstaaten erfüllen müssen. Das Gleiche gilt natürlich auch für Deutschland. Und in Bezug auf die Langzeitentsendungen, also wir glauben, dass damit die Langzeitentsendungen über 18 Monate hinaus sehr deutlich zurückgehen werden, weil das kein Mensch mehr erfüllen kann.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Eine Frage an die FKS, Frau Eustrup. Nach § 5 Satz 1 soll die Differenzierung nach Art der Tätigkeit und Qualifikation drei Stufen umfassen. Bisher sind es zwei. Wie bewerten Sie diese Ausweitung des Prüfauftrags?

Sachverständige Eustrup (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Generalzolldirektion): Die Ausweitung des Prüfauftrags stellt uns natürlich vor gewisse Herausforderungen; denn wir haben bislang nur in einem Tarifvertrag zwei Lohngruppen. Da macht es uns schon große Schwierigkeiten, die Unterscheidung nachzuweisen. Wir kommen in die Prüfung, haben eine Momentaufnahme, können da gerade feststellen, was im Augenblick gemacht wird, können noch befragen, was arbeitszeitlich überwiegend gemacht wurde. Vielleicht finden wir auch noch Arbeitszeitaufzeichnungen und Lohnabrechnungen. Uns wird es sehr große Schwierigkeiten bereiten mit weiteren Lohngruppen und einer weiteren Ausdifferenzierung mit verschiedenen Tarifverträgen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der Fragerunde der FDP-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Da hat sich als erstes Herr Meiser gemeldet.

Abgeordneter Meiser (DIE LINKE.): Meine erste Frage richtet sich an Prof. Walser. Wir haben fast unisono gehört, dass der Ausschluss von regionalen Tarifverträgen von der Erstreckung auf Entsandte richtlinienwidrig ist, zumindest aber inkonsistent sei. Deshalb auch zum Einstieg kurz und knapp. Teilen Sie als Arbeitsrechtler diese Einschätzung?

Sachverständiger Prof. Dr. Walser: Ich kann mich dem nur anschließen. Der Artikel 3 Abs. 8 der Richtlinie ist schon rauf und zitiert worden. Klar sieht er auch vor, dass regionale Tarifverträge erstreckt werden müssen, sofern sie zwingend sind. Das sollten aber die Tarifvertragsparteien in der Hand behalten können. Hier sollten wir Vertrauen in die Tarifautonomie und in die Tarifvertragsparteien haben, ihre Tarifverträge so auszugestalten, dass sie zum Beispiel an das Arbeitsortprinzip anknüpfen. Wenn ich vielleicht ergänzen darf: Ein Riesenproblem, was sich hier gezeigt hat, haben wir vor drei Jahren gesehen. Nach den Beschlüssen des Bundesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit

der Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge der Bauwirtschaft für die Vergangenheit haben die Zollbehörden angenommen, dass auch eine regionale Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags im Baugewerbe vielleicht unwirksam sei und haben daraufhin die Kontrollen eingestellt und alle Verstöße nicht mehr geahndet. Das Problem, was wir uns mit diesem Kriterium aufhalsen, ist unnötig und von der Richtlinie nicht vorgeschrieben, sogar das Gegenteil ist der Fall.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Professor Walser. Nach § 8 Absatz 2 des Gesetzentwurfes soll künftig die Vorrangsregelung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vor anderen Tarifverträgen auf Arbeitsbedingungen nach § 5 Absatz 2 und 3 beschränkt werden, also auf urlaubskassenrelevante Arbeitsbedingungen. Kein Vorrang soll folglich bei der Entlohnung und Anforderung an Unterkünfte gelten. Würden Sie Ihre Kritik daran bitte ausführen? Insbesondere hinsichtlich Ihrer Sorge, dass durch diese Regelung auch die für eine Erstreckung notwendigen Voraussetzungen eine für alle gleichermaßen zwingenden Wirkung nicht mehr gegeben wären.

Sachverständiger Prof. Dr. Walser: Vielen Dank auch für diese Frage. Ich halte die Regelung tatsächlich für brandgefährlich. Also zunächst wird im § 8 Absatz 1 festgestellt, dass allgemeinverbindliche Bedingungen erstreckt werden und dann wird im Absatz 2 gesagt, dass allerdings - also sagen wir mal so -, die Formulierung im Absatz 2 ist nicht ganz klar, aber wahrscheinlich muss man die so verstehen, dass speziellere Tarifnormen vorgehen sollen vor solchen Tarifverträgen. Also das heißt de facto, dass man mit einem Firmentarifvertrag rauskommt aus der allgemeinverbindlichen Bindung. Dann haben wir tatsächlich ein Gleichheitsproblem, weil wir dann eben nicht mehr diese allgemeine Wirkung haben für die Arbeitsbedingungen in dem geografischen Bereich, wie es die Richtlinie fordert. Und zudem kann man sogar unter Umständen auf den Gedanken kommen, dass vielleicht sogar durch ausländische Tarifverträge eine Abweichung möglich sein muss. Und wenn das gemeint sein sollte, dann haben wir ein Riesen-Problem, weil wir eben zum Beispiel in einem Tarifvertragssystem - wie dem spanischen - fast alle Arbeitgeber unter der Tarifbindung haben und dementsprechend würden dann alle spanischen Arbeitgeber sich nicht mehr an die deutschen Arbeitsbedingungen aus Tarifverträgen halten müssen. Also, wenn das gemeint ist, dann wird die Wirkung des Arbeitnehmerentsendegesetzes massiv unterlaufen und das halte ich tatsächlich für gefährlich.

Abgeordneter Meiser (DIE LINKE.): Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Walser und Herrn Rödl. Welche allgemeinverbindlichen Tarifverträge können erstreckt werden auf Entsandte?



Herr Walser, Sie sagen analog zu dem, was auch das BMAS sagt, dass alle sozusagen allgemeinverbindlichen Tarifverträge, sofern sie das Kriterium bundesweitgehend jedenfalls regional erfüllen, erstreckt werden können. Herr Rödl, Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme - wenn ich das richtig verstanden habe -, dass es da eine Einschränkung gäbe, also dass die Erstreckung nur möglich sei bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, die Mindestentgeltsätze mit maximal drei Stufen umfassen. Das ist jetzt eine unterschiedliche Einschätzung, das würde mich noch mal interessieren. Klar ist, jeder, der den Text gelesen hat, das ist nicht eindeutig. Welche Klarstellung halten Sie da für notwendig, und wieso haben Sie da die jeweilige Auffassung?

Sachverständiger Prof. Dr. Walser: Also der Text ist tatsächlich nicht ganz leicht zu lesen und gerade durch die vielen Querverweise auch irgendwie missverständlich an einigen Stellen. Ich halte allerdings durch die Aufnahme von § 5 Nummer 1a, der eben sagt, dass auch die anderen Geldbestandteile erstreckt werden können, eine Erstreckung im Rahmen von § 5 TVG, also nach dem Tarifvertragsgesetz, für erfasst. Da können auch Entgeltgitter mit erstreckt werden. Besser wäre allerdings diese Differenzierung zwischen § 5 Nummer 1 und Nummer 1 a schlicht und ergreifend aufzugeben, auf die einheitliche Entlohnung im Sinne von § 2 Nummer 1 des Entsendegesetzes zu gehen, mit der Konsequenz natürlich, dass dann auch Tarifverträge oder Entgeltgitter per Rechtsverordnung erstreckt werden könnten, das halte ich persönlich allerdings auch für durchaus nicht problematisch und vereinbar sowohl mit der Verfassung, wie auch mit dem Europarecht.

Sachverständiger Prof. Dr. Rödl: Ich versuche, es ganz kurz zu komprimieren. Die Situation, die ich vor Augen habe, ist, dass die Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag mit vier Stufen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorlegen. Der Arbeitsminister kann die Erklärung meines Erachtens in diesem Fall nicht vornehmen. Denn das Entsenderecht würde dem Tarifvertrag international zwingende Wirkung verleihen, einschließlich der vierten Stufe. Es dürfen aber nach dem Gesetzesentwurf nur drei Stufen sein. Insofern würde die entsenderechtliche Vorschrift nach meiner Lesart die Befugnis zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 TVG begrenzen. Natürlich könnte man auch anders auslegen, als Ermächtigung an den Arbeitsminister, die vierte Stufe von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung auszusparsen. Wenn es so gemeint ist, sollte die Regel auch so gefasst werden. Unrichtig ist aber sicherlich, dass sich die Begrenzung auf drei Stufen nur auf Rechtsverordnungen nach §§ 7, 7a AEntG bezieht. Denn dann müsste sie eben dort auftauchen, genauso wie die Beschränkung der Verordnung auf Mindestentgeltsätze.

Abgeordneter Meiser (DIE LINKE.): Dann geht meine Frage nochmal an Herrn Walser, auch wenn es komplex ist. Sie kritisieren in Ihrer Stellungnahme darüber hinaus, dass die neugefasste Verzichtregelung des § 9 des Gesetzentwurfs große Probleme, sowohl was die Rechte der Tarifparteien angeht als auch den Missbrauch durch Erpressung und - ich sage es mal mit meinen Worten - auf entsandte Beschäftigte mit sich bringt. Könnten Sie das kurz erläutern mit dem Blick auf die Zeit?

Sachverständiger Prof. Dr. Walser: Es ist eine große Errungenschaft des deutschen Tarifrechts, dass Tarifverträge allgemein und zwingend sind. Das wird tatsächlich durch diese Regelung in § 9 unterlaufen, wo ein Verzicht im Vorherein schon möglich ist, gegebenenfalls durch Formulararbeitsverträge. Das würde die Tarifautonomie und letztlich auch die Wirkung des AEntG massiv unterlaufen. Außerdem sollte dort auch klargestellt werden, dass für allgemeinverbindliche Tarifverträge nach § 5 TVG weiterhin das Tarifvertragsgesetz und die dort angelegte Verzichtregelung gilt. Das würde bedeuten, dass die Tarifvertragsparteien einem Verzicht zustimmen müssten. Tarifvertragsparteien hätten es in der Hand, über ihre Tarifverträge zu herrschen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. angelangt und kommen zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Professor Rödl. Ich hoffe, dass jetzt die Technik ein bisschen besser ist, weil gerade war es abgehakt. Ich weiß nicht, an was es lag, aber wir versuchen es einmal. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass nur bundesweite Tarifverträge für entsandte Beschäftigte gelten sollen. Sie kritisieren das in Ihrer Stellungnahme. Dafür gäbe es keinen guten Grund, schreiben Sie, und das Unionsrecht würde das auch nicht fordern. Vielleicht könnten Sie diese Aussage nochmal mehr begründen? Vielleicht wollen Sie auch auf die eine oder andere Ausführung von anderen vorhin eingehen?

Sachverständiger Prof. Dr. Rödl: Ich muss sagen, mir ist es schon seit längerer Zeit unverständlich, dass diese Frage der regionalen Tarifverträge noch derart streitig behandelt wird. Angesichts dessen, was ich heute gehört habe und an Kopfnicken gesehen - gerade auch vonseiten der anderen sachverständigen Rechtswissenschaftler - sehe ich mich bestätigt in diesem Unverständnis. Es gibt regionale Tarifverträge, die allgemeinverbindlich sind und die auch einen regionalen Anwendungsbereich haben. Es gibt überhaupt keinen Grund dafür zu glauben, dass die dadurch verpflichteten Unternehmen einfach durch ausländische Unternehmen unterboten werden können sollen und



nicht genauso relevant sind wie bundesweite Tarifverträge. Jede Art von transnationaler Lohnkonkurrenz ist problematisch, und zwar für den Wettbewerb und für das Ansehen der Europäischen Union. Das Unionsrecht verlangt - und das wurde auch schon mehrfach gesagt - keine bundesweite Erstreckung - siehe Artikel 3 Absatz 8 der Richtlinie. Auch hier nochmal zur Klarstellung: Ich habe Herrn Wolf vorhin nicht ganz klar verstanden. Wir haben vorhin über Bereiche diskutiert, da waren wir nicht im Pflichtbereich. Aber an dieser Stelle sind wir im Pflichtbereich. Der Bundesgesetzgeber kann sich das hier nicht aussuchen. Er muss allerdings sicherstellen - auch das kam schon zur Sprache -, dass alle inländischen Unternehmen, also nicht nur die, die in der Region sitzen und um deren AVG es geht, sondern dass alle Betriebe und alle Unternehmen im Inland der Bundesrepublik Deutschland den regionalen Tarifvertrag einhalten müssen. Deswegen ist es richtig, dass wir dort im Gesetz eine etwas andere Regelungstechnik brauchen. Bisher haben wir es so gemacht, dass durch die internationale Erstreckung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz der Geltungsbereich des Tarifvertrags erweitert wurde. Der Tarifvertrag gilt kraft eigener Bestimmung des Geltungsbereichs für alle Betriebe mit Sitz in Deutschland und kraft Entsendegesetz für alle Unternehmen, die Inlandsarbeit machen. So könnten wir für regionale Tarifverträge nicht vorgehen, wir müssen es etwas filigraner machen und müssten sicherstellen, dass eben nur solche Tarifverträge diese international zwingende Wirkung erhalten, die auch im Inland für alle Unternehmen verbindlich sind, auch wenn sie den Sitz - Herrn Wolfs Beispiel eben aufgreifend - in Aachen haben und dann in Bayern anbieten. Das ist auf unterschiedliche Art und Weise möglich. Entweder gibt es Tarifverträge, die zusammengefasst bundesweiten Geltungsbereich haben, aber unterschiedliche Lohnsätze haben und ihrerseits auf den Lohn der Baustelle oder des Arbeitsortes verweisen. Oder die Tarifvertragsparteien vereinbaren im regionalen Tarifvertrag das Arbeitsortprinzip. Das ist nicht so wahnsinnig üblich - das ist schon richtig -, aber es ist rechtlich absolut im Rahmen dessen, was die Tarifvertragsparteien bestimmen dürfen. Richtig ist auch, dass die Tarifzuständigkeit gegeben sein muss. Aber da sehe ich überhaupt keine Schwierigkeiten. Es ist also etwas filigraner zu regeln, aber an sich überhaupt keine Schwierigkeit, diese unionsrechtliche Vorgabe einzulösen. Es ist ein Stück weit abhängig von der künftigen Tarifpolitik der Tarifvertragsparteien, aber der Bundesgesetzgeber tut das daran, wieder den Spielraum zu eröffnen. Die Probleme der Transparenz halte ich für völlig überspitzt vorgetragen und eigentlich trivial. Die sind natürlich zu lösen, aber das kriegen wir schon hin.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine zweite Frage geht auch an Prof. Rödl. Ich wollte noch einmal auf die Tarifverträge

und die drei Stufen eingehen. Sie haben schon etwas dazu gesagt, aber nur kurz und wie gesagt, das war nicht ganz verständlich. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass es auch dafür keinen sachlichen Grund gäbe. Vielleicht erläutern Sie noch einmal Ihre Kritik. Wie müsste denn eigentlich ein Gesetzentwurf an dieser Stelle aussehen?

Sachverständiger Prof. Dr. Rödl: Zunächst haben Sie gefragt, warum es dafür keinen sachlichen Grund gibt. Es sollten wirklich immer alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die transnationale Lohnkonkurrenz zu mildern und es zählt jeder Euro. Das ist - glaube ich - die Grundherangehensweise. Es entsteht verständlicherweise der Eindruck, dass jetzt eine Verbesserung einträte. Jemand hat vorhin auch gesagt: Wir hatten vorher zwei Stufen, jetzt haben wir drei. Dass wir vorher zwei Stufen hatten, lag daran, dass die Tarifvertragsparteien nie mehr als zwei Stufen vereinbart haben. Das entsprach wiederum der allgemeinen Auffassung, dass die Richtlinie mehr auch gar nicht zuließe. Das ist aber lange abgeräumt und zwar seit 2008, und noch einmal bestätigt vom Europäischen Gerichtshof 2015. Das heißt, seit 2015 spätestens war klar, dass man das gesamte Tarifgitter zur Anwendung bringen könnte. Und das hängt an den Tarifvertragsparteien, ob sie das machen wollen. Ich finde es völlig unverständlich, warum man jetzt an dieser Stelle diesen tarifautonomen Möglichkeiten wieder einen Riegel verschieben will, indem man vorgibt, dass es nicht mehr als drei Stufen sein dürfen. Es wird also die gegenwärtige Rechtslage grundlos verschlechtert. Man konnte früher noch sagen: Gut, das war unionsrechtlich verboten, dann kann man mit der Tarifautonomie manchmal nicht so viel machen. Aber jetzt ist das nicht mehr unionsrechtlich geboten, und deswegen halte ich es auch für eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann würde ich vielleicht ganz kurz noch einmal nachfragen: Wenn es um die europäische Entsenderichtlinie geht, da wird immer mit dem Ziel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ argumentiert und wird gesagt, dass wir dem näher gekommen sind. Wie ist denn Ihre Einschätzung dazu?

Sachverständiger Prof. Dr. Rödl: Meine Einschätzung ist dazu, dass das wirklich der Grundpfeiler der sozialen Integration ist und dass es notwendig ist, dass weiter an dem Thema gearbeitet wird und dass der Grundsatz noch lange nicht erfüllt ist. Ich habe ein paar Punkte angesprochen: die Sozialversicherungsbeiträge sind ein ganz wichtiger Aspekt, die Kontrollprobleme sind ein wichtiger Aspekt und dass überhaupt so viel in Tarifautonomie organisiert wird, was die Erstreckung auf Entsendearbeit rechtlich schwierig macht. Es ist schwierig, diese Dinge allgemeinverbindlich zu machen in der Entsendearbeit. Eine unabhängige Möglichkeit



ist Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe. Auch diese Möglichkeit, denke ich, sollte unbedingt genutzt werden. Das ist zwar nicht das Feld des Arbeitnehmerentendegesetzes. Es ist das Feld der Landesvergabebezüge der Länder. Aber auch der Bundesgesetzgeber kann für den Bereich der Vergaben des Bundes ebenfalls losmarschieren und die Tariftreue in der Vergabe verbindlich machen. Ich wiederhole noch mal: Jedes Element ist wünschenswert.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Herr Prof. Rödl. Damit sind wir am Ende der Frageunde von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN angelangt und kommen zur freien Runde. Es hat sich Herr Oellers für die Unionsfraktion gemeldet. Sie haben das Wort.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Prof. Dr. Franzen. Es wurden bezüglich der regionalen Tarifverträge jetzt noch andere Rechtsauffassungen geäußert, insbesondere im Pflichtbereich der Umsetzung, also auch der Entsenderichtlinie, regionale Tarifverträge dann aufzunehmen, auch am Beispiel Schleswig-Holstein und an der Frage der Tarifzuständigkeit beziehungsweise der Problematik, die zu lösen sei. Vielleicht könnten Sie dazu noch mal erläuternd Ihre Auffassung äußern.

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Grundsätzlich halte ich es natürlich auch für zulässig. Insofern stimme ich Herrn Rödl zu, dass man als Tarifvertragspartei an den Arbeitsort anknüpfen kann. Nur das machen die Tarifvertragsparteien höchst selten. Üblich ist der Betriebsort oder üblich ist sogar gar nichts. Es wird einfach nichts ausdrücklich geregelt. Das ist sehr häufig so und dann muss man das auslegen, den Tarifvertrag, und dann ist der Betriebsort im Zweifel die Anknüpfung. Und wenn man jetzt den regionalen Tarifvertrag ausschließlich an den Tätigkeitsort anknüpft, dann ist das natürlich zulässig. Nur, wenn man das übertreibt, dann kann es schon Probleme geben, denn der Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Tarifgebiet, hat diesen Tarifvertrag, den er dann im Fall der Entsendung beachten muss, gar nicht mitlegitimiert. Das ist dann ein gewisses Problem. Also, da könnte man an Möglichkeiten des Missbrauchs denken. Aber Gesetze sollte man ja eher vom Normalfall her und nicht vom Missbrauchsfall her konzipieren, so dass ich durchaus meine, das kann man machen an den Tätigkeitsort anknüpfen. Aber jetzt machen wir es doch mal konkret, wenn ich das darf. Der Tarifvertrag Steinmetzhandwerk Schleswig-Holstein. Den hat Herr Düwell mir erst einmal zur Kenntnis gebracht in seiner schriftlichen Stellungnahme vom Freitag, in seiner ersten Stellungnahme. Ich hatte dann versucht, diesen Tarifvertrag zu bekommen. Es war mir nicht möglich. Ich habe nur den Vorgänger-Tarifvertrag bekommen, der im Internet verfügbar war, aber auch nicht frei verfügbar, sondern nur

über die Datenbank Beck online. Also, da haben natürlich ausländische Arbeitgeber schon nicht so einen guten Zugriff, Herr Rödl, deshalb würde ich Ihnen in der Transparenz schon ein bisschen widersprechen. Der EuGH hat das ganz klar als wichtiges Kriterium für die Anwendung von solchen Tarifgittern gesagt, in der Entscheidung aus 2015. Und wenn man sich jetzt den Tarifvertrag von 2017 anschaut, der 2017 für allgemeinverbindlich erklärt wurde, da stellt man fest, da steht gar nichts vom Tätigkeitsort. Da steht nur drin, der Tarifvertrag gilt für Betriebe mit Sitz in Schleswig-Holstein. Das heißt, der inländische Entsendefall würde gar nicht unter diesen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag fallen. So, dann muss man den Tarifvertrag auslegen, muss man im Grundsatz das Betriebsprinzip anwenden. Und dann gibt es im Rahmentarifvertrag der Steinmetze, der bundesweit gilt, eine Regelung speziell für Entsendungen. Das heißt, hier ist etwas speziell für Entsendungen geregelt. Aber da steht ebenfalls nichts vom Tätigkeitsort, wie etwa im Bautarifvertrag, wo ja klar steht, der Lohn richtet sich nach der Baustelle. Das gibt es dort nicht bei den Steinmetzen. Da ist von Auslösungen und so weiter die Rede. Das heißt, dieser Tarifvertrag findet gar nicht auf den inländischen Entsendefall Anwendung und kann daher logischer Weise - da stimmt Herr Rödl glaube ich, mir zu - auch nicht auf den ausländischen Entsendefall angewandt werden. Und das dürfte - meine Damen und Herren, das muss ich noch mal deutlich betonen - das Entsendegesetz auch gar nicht tun; denn das ist Sache der Tarifvertragsparteien, ihren Geltungsreich festzulegen. Natürlich können sie reinschreiben: es gilt der Lohn des Tätigkeitsorts des Arbeitnehmers, aber das muss man dann schon tun.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine Frage geht noch mal an Gesamtmetall, Frau Hadel. Wie bewerten Sie den derzeitigen Informationszugang für Unternehmen, die gerne entsenden möchten, ganz allgemein? Und hat man da alle Potentiale der Erleichterung des Zugangs zu Informationen bereits genutzt?

Sachverständige Hadel (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Vielen Dank. Also, ganz klar: Nein. Es gibt noch kein nationales Umsetzungsgesetz, was den Unternehmen bereits bekannt ist - sechs Wochen bevor die Uhr tickt und alles umzusetzen ist. Auch die deutsche Seite hat noch lange nicht ausreichend alle Informationen. Laut der Richtlinie ist zwingend vorzusehen, dass eine Website darüber informiert - und zwar in allen Einzelheiten -, welches Entgelt, wer, wann, in welcher Region, in welcher Branche zu bezahlen hat. Das wissen wir nicht, diese Informationen stehen uns nicht zur Verfügung. Auch die neue europäische Arbeitsbehörde will irgendwann mal daran arbeiten, aber bisher sieht es das nicht vor. Wie gesagt, denken Sie immer daran: Sie können



nicht erwarten, dass jemand die Heimatsprache spricht. Es muss zumindest eine englische Übersetzung vorliegen.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht noch mal an Herrn Professor Rödl. Sie haben es eben kurz schon angesprochen, das Thema Vergabe und Tariftreue. Ich wollte Ihnen nochmal die Möglichkeit geben zu erläutern, was aus Ihrer Sicht die europäische Entsenderichtlinie in dem Bereich verändert, und welche Rolle die nationale Umsetzung dabei spielt, beziehungsweise wie eben die Tariftreue, die wir als extrem wichtig erachten, gestärkt werden kann.

Sachverständiger Prof. Dr. Rödl: Das liegt eben an dieser Änderung. Die kam ganz am Anfang im Austausch mit Herrn Wolf schon mal zur Sprache: eine klitzekleine Änderung im Artikel 3 Absatz 8, wo eine Vorschrift, die eigentlich zugeschnitten war – wie richtig berichtet wurde – auf Dänemark, Schweden und Italien, diese Ausnahmevorschrift, dass diese Staaten so etwas wie § 5 Tarifvertragsgesetz nicht kennen, die dürfen etwas bestimmtes machen, was andere vorher nicht machen durften. Jetzt mit dieser Änderung dürfen alle anderen Staaten auch auf diese Möglichkeit zugreifen. Diese Möglichkeit ist eben, auch solche Tarifverträge zu erstrecken, die zwar nicht förmlich allgemeinverbindlich sind, aber die alle Unternehmen einhalten müssen. Und zwar alle, die die entsprechende Tätigkeit erfüllen. Und das ist wirklich streng. Das müssen alle einhalten. Es gab eine Diskussion, ob es dann reicht, wenn 60 Prozent der Unternehmen im Inland die Tarifnormen einhalten müssen. Das ist nicht die Vorgabe. Die Vorgabe ist: Es müssen alle machen. Nur – diese allgemeine Wirksamkeit wird gerade durch eine Tariftreueerklärung im Rahmen der Vergabe hergestellt. Der Geltungsbereich, wenn Sie so wollen, wird durch die Vergaberegulation ergänzt um den öffentlichen Sektor. Diesen Tarifvertrag im öffentlichen Sektor, den müssen alle einhalten. Mit anderen Worten kurz gesagt: Diese klitzekleine Änderung hat große Wirkung. Sie ermöglicht die Rückkehr zur Tariftreue, die Rückkehr zur „vor-Rüffert Situation“. Der Bund hat da überhaupt keine Rolle zu spielen. Also, es gibt kein Erfordernis, dass der Bund das wiederum weiter erlaubt, sondern der Mitgliedstaat, egal wer auch immer zuständig ist, kann so tätig werden. Das wären in dem Fall jetzt die Bundesländer, aber eben auch der Bund für den Bereich, in dem er die Vergabe zu regeln hat. Aber es gehört nicht ins Entsendezgesetz. Und ich will noch mal ganz deutlich betonen: Die Länder brauchen auch dafür keine Erlaubnis, weil der europäische Gesetzgeber das dem Mitgliedstaat erlaubt, welche Ebene im Mitgliedstaat auch immer zuständig sein mag. Und das kann ich auch wirklich nur sowohl dem Bund, als auch den Ländern nahelegen, diese Möglichkeit zu ergreifen.

Abgeordneter Springer (AfD): Meine Frage geht nochmal an den DGB. Frau Absenger, Sie haben die Situation eingangs beschrieben, dass durch die Entsendung Menschen in prekärste Beschäftigungsverhältnisse gelangen und es beobachtbar zu mehr und mehr Missbrauch kommt durch diese Entsendung. Sie haben als Indikator angeführt die Zunahme – ich vermute mal, Sie beziehen sich auf die Zunahme der A1-Bescheinigung, jedenfalls die Zunahme der Entsendung haben Sie angesprochen. Aber das muss nicht unbedingt miteinander korrelieren – der Missbrauch und die Zunahme der Entsendung. Deswegen meine Frage. Auf welche weiteren Indikatoren beziehen Sie sich dort?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zum Thema A 1-Bescheinigung: Dass diese missbräuchlich gehandhabt werden, das zeigt allein schon, die Vielzahl der EuGH-Entscheidungen, die im Kontext A 1-Bescheinigung in den letzten Jahren ergangen sind. Zum Thema A1-Bescheinigungen liegt hier auch der Antrag der FDP-Fraktion auf dem Tisch. Dazu würde ich gern Folgendes sagen. Wenn wir den Missbrauch von A1-Bescheinigungen bekämpfen wollen, dann sollte man diesem Antrag nicht folgen. Wenn wir Dienstreisen grundsätzlich bis zu 14 Tagen vom Erfordernis einer A 1-Bescheinigung rausnehmen würden, stellen sich verschiedene Fragen: Wie soll geprüft werden, wann die 14 Tage um sind? Im Moment ist die A 1-Bescheinigung die einzige Bescheinigung, die den Arbeitgeber ermitteln lässt im Bereich der Entsendung. Das heißt, es ist nicht so, wie es in dem Antrag steht, dass die A 1-Bescheinigung lediglich belegt, dass ich sozialversicherungspflichtig beschäftigt bin, sondern sie sind die Bescheinigungen, die ermöglichen zu erkennen, wer eigentlich der Arbeitgeber ist, wo das Wohnsitzland ist etc. Der Antrag der FDP vermittelt auch den Eindruck, dass es heute erforderlich sei, die A 1-Bescheinigung vorzulegen. Das ist nicht so. Es gibt einen Kompromiss des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments zur Reform der 883-Verordnung, die VO zur Koordination der Sozialversicherungssysteme aus März, wonach zumindest für Messebesucher und Dienstreisen, wo keinerlei Warenerbringung oder keine Dienstleistungserbringung erfolgt, vom Erfordernis einer A1-Bescheinigung ausgenommen sind. Ich muss diese nicht vorlegen, sondern die Beantragung reicht aus. Das sind Fälle, wo man ansetzen kann zum Thema Missbrauchsbekämpfung. Ansonsten denke ich, dass die Arbeitnehmerentsendung ein Bereich ist - wir hatten es angesprochen -, wo die Beschäftigten ihre Rechte nicht kennen. Deswegen nehmen sie die Rechte auch nicht wahr. Wir müssen die Beratungsstrukturen in diesem Kontext stärken. Es gibt zahlreiche Probleme in diesen Bereichen - Herr John hat sie vorgestellt. Es scheitert an guten Arbeitsbedingungen, an der Einhaltung der Löhne etc. Der Gesetzentwurf sieht jetzt die Stärkung des Zolls vor,



so die Schaffung von 939 zusätzlichen neuen Stellen bei der FKS. Das ist sehr begrüßenswert. Ich kann - wenn ich noch einen Satz dazu sagen darf - die Bedenken der Kollegin von der FKS nicht teilen. Es sind 1.000 Stellen zusätzlich und da brauchen wir – glaube ich – nicht darüber zu diskutieren, ob wir zwei Entgeltstufen prüfen oder drei. Die 1.000 Stellen sind nötig für die Richtlinieneinhaltung, die die Kontrollen vorsieht. Deswegen sind das Punkte, wo man ansetzen kann und muss.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Herrn John. Selbstverständlich begrüßen Sie, dass die faire Mobilität jetzt kontinuierlich finanziert werden soll. Wir tun das auch. In Ihrer Stellungnahme machen Sie aber auf ein paar Probleme in der Praxis aufmerksam, dass die zulässige Beratung im Großen und Ganzen auf EU-Bürgerinnen und -Bürger beschränkt werden soll. Würden Sie das bitte ausführen und dabei auf die aktuelle Situation mit Blick auf die Entsendung von Drittstaatsangehörigen eingehen und erläutern, welchen Änderungsbedarf Sie hier insbesondere mit Blick auf das vorliegende Gesetzespaket sehen?

Sachverständiger John: Es ist ein zunehmendes Phänomen, was wir in den letzten Jahren feststellen, dass Drittstaatsangehörige über EU-Unternehmen nach Deutschland entsandt werden. Vor allem Slowenen, Kroaten, sehr viele Bosnier kommen beispielsweise häufig über Briefkastenfirmen in diesen Staaten nach Deutschland. Aus Polen haben wir es häufig zu tun mit ukrainischen Staatsangehörigen, die hier in Deutschland als entsandte Beschäftigte tätig sind. Das heißt, es ist ein zunehmendes Phänomen. Jetzt ist es leider so, dass in dem Gesetzentwurf vorgesehen ist, dass die Faire Mobilität ausschließlich EU-Bürgerinnen und -Bürger beraten darf und eben keine Drittstaatsangehörigen. Wir haben eigentlich auch mit den EU-Bürgerinnen und -Bürgern wirklich genügend zu tun. Das heißt, wir möchten jetzt nicht

unbedingt auch noch Drittstaatler beraten – ganz und gar nicht. Aber es würde total Sinn machen, wenn wir Drittstaatler beraten könnten, die von EU-Unternehmen nach Deutschland entsandt werden, weil sie eigentlich in der gleichen rechtlichen Situation sind wie EU-Bürgerinnen und -Bürger, die nach Deutschland entsandt werden. Das wird in der Praxis große Schwierigkeiten machen. Was machen wir beispielsweise mit den bosnischen Bauarbeitern, die uns anrufen und sagen: Wir sind in Deutschland, in Stuttgart, auf einer Baustelle und wissen nicht, ob wir Vander-Elst-Visum haben oder nicht? Wir wissen nicht, ob wir legal da sind. Wir können die nicht beraten, und es gibt dann leider auch nicht genügend andere Beratungsstellen, an die wir verweisen können. Ein anderes Beispiel: Wir sind häufig auf Autobahnen unterwegs, wir machen Informationsveranstaltungen auf Autobahnrasthöfen für Lkw-Fahrer. Da haben wir auch ganz viel Entsendungen drin und ganz viel Drittstaatsangehörige, die dann dort angetroffen werden. Wir gehen davon aus, dass 30 bis 35 Prozent von den Menschen auf den Autobahnraststätten, von den Truckern, zum großen Teil Drittstaatsangehörige sind. Auch die dürften wir eigentlich nicht beraten. Das ist für uns in der Praxis sehr schwierig. Ich hoffe, dass wir da langfristig noch einmal eine Veränderung hinbekommen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Wir sind damit am Ende unserer heutigen Anhörung von Sachverständigen angelangt. Ich möchte mich bei Ihnen, die hier anwesend sind, ganz herzlich bedanken. Aber ganz genauso möchte ich mich bei denjenigen bedanken, die uns zugeschaltet sind. Ich freue mich schon auf die nächsten Anhörungen, wenn wir wieder alle physisch zusammen kommen können. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen noch einen schönen Arbeitstag.

Ende: der Sitzung 11:46 Uhr



Personenregister

- Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) 3, 4, 6, 9, 11, 12, 19
Allgaier, Antonius (Deutscher Gewerkschaftsbund) 3, 4, 8, 11, 13
Bartke, Dr. Matthias (SPD) 1, 3, 4, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 1, 3, 4, 13, 14, 15, 18
Düwell, Prof. Franz Josef 3, 5, 6, 7, 10, 18
Eustrup, Gabriele (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Generalzolldirektion) 3, 4, 11, 13, 15
Franzen, Prof. Dr. Martin 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 18
Hadel, Indra (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) 3, 4, 13, 14, 18
Helbig, Alexander (Werkstatträte Deutschland e.V.) 3, 4, 8, 9, 11
John, Dominique 3, 5, 9, 10, 12, 19, 20
Kandaoureff, Katrin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 3, 4
Kleinwächter, Norbert (AfD) 3, 12, 13
Kramme, PStSin Anette (BMAS) 3, 5
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 3, 15, 20
Meiser, Pascal (DIE LINKE.) 2, 3, 4, 15, 16
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 3, 16, 17, 19
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 3, 5, 6, 7, 8, 9, 18
Rödl, Univ.-Prof. Dr. Florian 3, 5, 7, 15, 16, 17, 18, 19
Rützel, Bernd (SPD) 3, 9, 11
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 3, 6
Springer, René (AfD) 3, 11, 12, 13, 19
Tack, Kerstin (SPD) 3, 10, 11
Walser, Prof. Dr. Manfred 3, 5, 15, 16
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 3, 8
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13, 17, 19