

Praxisleitfaden

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Informationen und Hinweise für die Praxis zu den wesentlichen Vorschriften des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

20. November 2020

Inhaltsverzeichnis

A. Was ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz?	2
B. Für wen gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz?	3
C. Welche Arbeitsbedingungen müssen beachtet werden?	6
D. Welche Pflichten müssen Arbeitgeber noch beachten?.....	17
E. Haftet ein Arbeitgeber bzw. Auftraggeber für die Einhaltung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes?.....	20
F. Welche Rechtsfolgen hat es, wenn die Vorgaben des Gesetzes nicht beachtet werden?	22
G. Wer kontrolliert die Einhaltung des Gesetzes?	23
H. Wo finde ich weitere Informationen?	26
I. Exkurs: DGB-Projekt "faire Mobilität"	27
Anlage: Checkliste Entlohnung.....	28

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

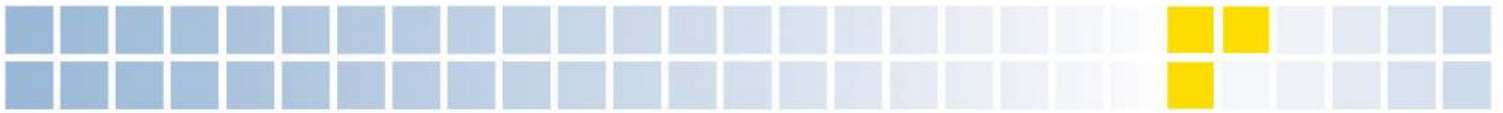
T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de

Arbeit- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de



A. Was ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz?

Warum gibt es überhaupt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz?

Die Arbeitsbedingungen, insbesondere Löhne und Sozialstandards sind in den einzelnen EU-Ländern sehr unterschiedlich. Bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten ausländischer Arbeitnehmer* können diese Unterschiede Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Wettbewerbsordnung haben. Liegen z. B. ausländische Löhne deutlich unter dem Niveau eines anderen Landes, haben dessen Unternehmen (im Aufnahmestaat) im Wettbewerb mit ausländischen Unternehmen einerseits einen Nachteil. Andererseits profitieren die ausländischen Arbeitnehmer nicht von den besseren Arbeitsbedingungen an ihrem Einsatzort. Zudem sollen auch deutsche Beschäftigte davor geschützt werden, am Arbeitsmarkt mit ausländischen Arbeitnehmern konkurrieren zu müssen, die ihre Arbeitsleistung unter anderen Arbeitsbedingungen erbringen.

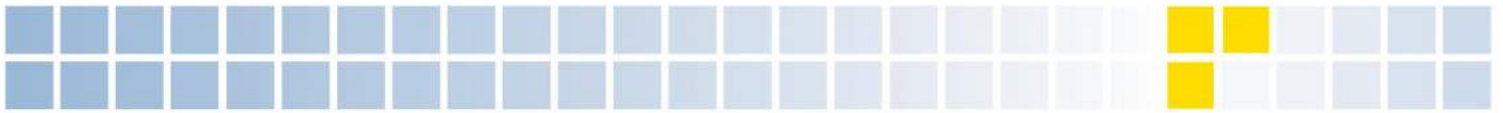
Das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)) schreibt daher ausländischen Unternehmen, die in Deutschland Dienstleistungen erbringen wollen, die Einhaltung bestimmter, in Deutschland geltender Mindeststandards vor. Das Gesetz verfolgt damit in erster Linie zwei Ziele – einen fairen Wettbewerb zwischen ausländischen und deutschen Unternehmen und einen Mindestarbeitsschutz für alle Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz basiert auf einer europäischen Richtlinie (Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen – sog. Entsenderichtlinie), die von der Europäischen Union bereits vor 23 Jahren erlassen wurde. Mit dieser Richtlinie sollte ein rechtlicher Rahmen für den Europäischen Binnenmarkt im Bereich der Dienstleistungen (nicht im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit) geschaffen werden. Deutschland hat die Richtlinie im Jahre 1996/1997 mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz in das deutsche Recht umgesetzt. Dieses Gesetz umfasste in der Vergangenheit jedoch nur ausgewählte Wirtschaftsbereiche, in denen eine Vielzahl von entsandten Arbeitnehmern aus dem EU-Ausland in Deutschland tätig waren. Hierzu zählte beispielsweise von Anfang an das Bauhauptgewerbe. Mit den Jahren wurden immer mehr Branchen aufgenommen, bis 2014 das Gesetz grundlegend für alle Branchen geöffnet wurde.

Warum wurde das Arbeitnehmer-Entsendegesetz 2020 geändert?

Die aktuellen Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes 2020 gehen auf eine Änderung des zu Grunde liegenden europäischen Rechts zurück. Bereits seit vielen Jahren strebte der europäische Gesetzgeber an, u. a. getrieben durch die Gewerkschaften, die Entsenderichtlinie zu überarbeiten.

* Die in dieser Broschüre enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.



Zunächst sollte die europäische Durchsetzungsrichtlinie vom 15. Mai 2014 eine bessere Umsetzung der Entsenderichtlinie gewährleisten. Einer Anpassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bedurfte es dafür nicht. Schließlich wurde im Jahr 2018 die europäische Entsenderichtlinie mit dem Ziel geändert, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ im Europäischen Binnenmarkt durchzusetzen. Die neuen Vorgaben musste Deutschland bis zum 30. Juli 2020 umsetzen und dazu das bisherige Arbeitnehmer-Entsendegesetz überarbeiten.

Welche Folgen haben die Änderungen?

Infolge der Umsetzung der überarbeiteten Entsenderichtlinie wurde der Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und die danach zu beachtenden Arbeitsbedingungen erweitert bzw. verschärft. Sie erschwert durch die neuen Anforderungen die Arbeit in den Unternehmen und bringt viele Rechtsunsicherheiten für die Praxis mit sich. Die vorliegende Handreichung soll über wesentliche Vorschriften des „neuen“ Arbeitnehmer-Entsendegesetzes informieren.

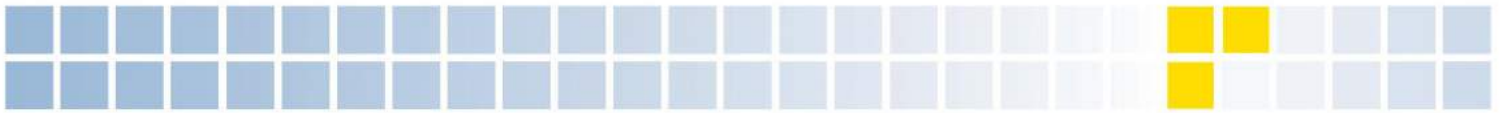
B. Für wen gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz?

Was ist eine Entsendung?

Eine Entsendung im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes liegt vor, wenn ausländische Unternehmen ihre Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden oder sie als Zeitarbeiter nach Deutschland überlassen, damit sie vor Ort vorübergehend für den Arbeitgeber eine Tätigkeit ausüben. Dabei kommt es grundsätzlich nicht auf die Dauer der Tätigkeit in Deutschland an. Jede im Rahmen des Arbeitsverhältnisses veranlasste Grenzüberschreitung, also auch jede Dienst- oder Geschäftsreise, kann unter den Anwendungsbereich fallen. Ausnahmen hierzu sind in § 24 AEntG geregelt (näheres dazu auf S. 6).

Wenn ausländische Arbeitnehmer von einem deutschen Unternehmen in Deutschland direkt angestellt und hier beschäftigt werden, handelt es sich dagegen nicht um eine Entsendung im Sinne des Gesetzes.

Eine Entsendung kann so lange dauern, wie diese für die Durchführung einer bestimmten Aufgabe erforderlich ist. Sie ist allerdings nur dann vorübergehend, wenn sie im Voraus zeitlich begrenzt ist. Die Entsendung muss daher für einen abgrenzbaren Zeitraum (z. B. zur Abwicklung eines bestimmten Projektes) geplant sein und der Arbeitnehmer soll nach der Entsendung wieder an seinen gewöhnlichen Arbeitsplatz im EU-Ausland zurückkehren.



Gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz nur für ausländische Unternehmen bzw. ausländische Beschäftigte?

Nein, es gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in Deutschland tätig sind. Um gleiche Bedingungen zwischen ausländischen und inländischen Arbeitgebern zu gewährleisten, müssen ausländische Arbeitgeber für die Entsendung die Mindeststandards einhalten, die auch deutsche Arbeitgeber in Deutschland beachten müssen.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz geht daher über den Anwendungsbereich der Entsendung nach Deutschland hinaus. Es erfasst sowohl Sachverhalte mit Auslandsbezug als auch rein nationale Sachverhalte.

Gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch für Beschäftigte aus Drittstaaten?

Werden Beschäftigte aus einem Drittstaat außerhalb der Europäischen Union bzw. des europäischen Wirtschaftsraums nach Deutschland entsandt, werden diese ebenfalls vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfasst. Es gelten für diese Konstellationen zudem weitere Bestimmungen, wie beispielsweise aufenthaltsrechtliche Regelungen nach dem Aufenthaltsgesetz oder aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarungen.

Gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch für Auszubildende?

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthält keine Regelung für Auszubildende. Dies ergibt sich bereits aus § 1 AEntG, wonach Ziel des Gesetzes ist, angemessene Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer zu schaffen und durchzusetzen. Auszubildende sind gerade keine Arbeitnehmer.

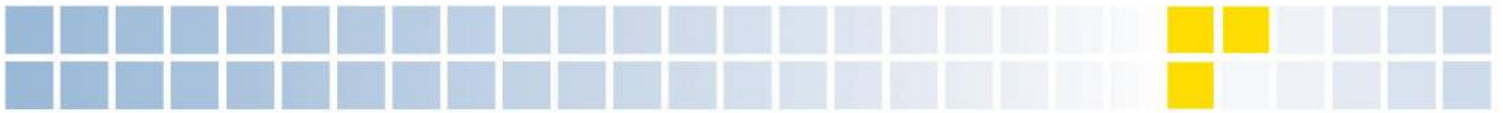
Für welche Branchen gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz?

Soweit es sich um Arbeitsbedingungen handelt, die in Gesetzen geregelt sind, gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz uneingeschränkt für alle Branchen.

Sind die Mindestarbeitsbedingungen in bundesweiten, nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärten oder durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckten Tarifverträgen geregelt, sind diese nur dann einzuhalten, wenn ein Arbeitgeber Arbeitnehmer mit Leistungen beschäftigt, die in den tariflich geregelten Bereich der jeweiligen Branche fällt.

Beispiel: Für die Metall- und Elektroindustrie gilt weder ein durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckter, noch ein nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärter bundesweiter Tarifvertrag. Für ausländische und inländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen oder in diese Branche überlassen, gelten daher nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz lediglich die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz nennt in einem Katalog explizit folgende Branchen, deren durch Rechtsverordnung erstreckte Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz einzuhalten sind:



- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
- Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe, bspw.: Dachdeckerhandwerk, Gerüstbauerhandwerk, Malerhandwerk, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
- Briefdienstleistungen
- Gebäudereinigung
- Sicherheitsdienstleistungen
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Darüber hinaus gibt es bundesweite für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge mit Mindestarbeitsbedingungen in folgenden Branchen:

- Schornsteinfegerhandwerk
- Elektrohandwerk
- Baugewerbe

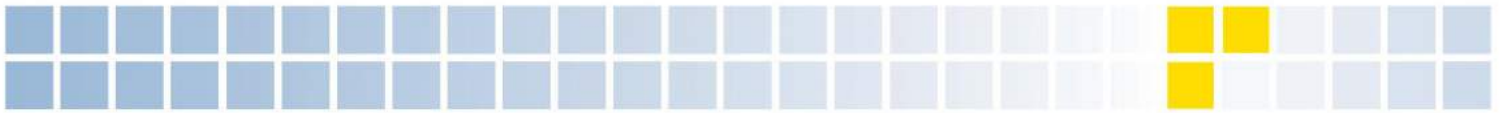
Hinweis: Seit der Novellierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im Zuge des Tarifautonomiestärkungsgesetzes von 2014 ist das Gesetz für alle Branchen geöffnet worden, so dass keine weiteren Branchen explizit in den Branchenkatalog aufgenommen werden. Die Anwendung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf eine Branche hängt daher davon ab, ob ein bundesweiter Tarifvertrag nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch Rechtsverordnung erstreckt oder nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt wird (oder ein solcher Tarifvertrag endet). Aktuelle Informationen dazu veröffentlicht der Zoll auf seiner Website www.zoll.de.

Was gilt für die Pflegebranche?

Für die Pflegebranche (Altenpflege und ambulante Krankenpflege) gelten Sonderregelungen in einem eigenen Abschnitt des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Die in dieser Branche einzuhaltenden Arbeitsbedingungen werden von einer Pflegekommission beschlossen und vom Bundesarbeitsministerium durch Verordnung festgesetzt.

Gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch für in Deutschland arbeitende Zeitarbeiter?

Grundsätzlich ja. Bei tariflichen Mindestarbeitsbedingungen gelten diese nur, wenn Zeitarbeiter mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die in den Geltungsbereich eines nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz fallen.



Gibt es Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten?

§ 24 AEntG enthält Sonderregeln für bestimmte Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland beschäftigt sind. Diese betreffen Arbeitnehmer, die Erstmontage- oder Einbauarbeiten erbringen, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden, sofern die Beschäftigung im Inland die Dauer von acht Tagen innerhalb eines Jahres nicht übersteigt.

Sonderregelungen gelten auch für Arbeitnehmer sowie Leiharbeitnehmer, die von Arbeitgebern oder Entleihern mit Sitz im Ausland vorübergehend im Inland beschäftigt werden und - ohne im Inland Werk- oder Dienstleistungen für ihren Arbeitgeber gegenüber Dritten zu erbringen –

- für ihren Arbeitgeber Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Vertragsangebote erstellen oder Verträge schließen,
- als Besucher an einer Messeveranstaltung, Fachkonferenz oder Fachtagung teilnehmen, ohne Tätigkeiten nach § 2a Absatz 1 Nummer 8 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen) zu erbringen,
- für ihren Arbeitgeber einen inländischen Unternehmensteil gründen oder
- als Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil beschäftigt werden.

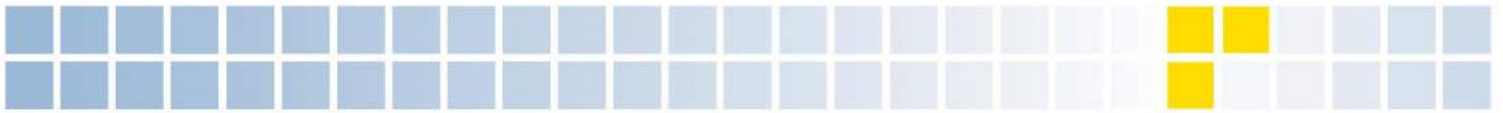
Vorübergehend in diesem Sinne ist eine Beschäftigung, wenn Arbeitnehmer nicht mehr als 14 Tage ununterbrochen und nicht mehr als 30 Tage in einem 12-Monatszeitraum in Inland tätig sind.

C. Welche Arbeitsbedingungen müssen beachtet werden?

Welche Art von Mindeststandards müssen in einem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beachtet werden?

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, müssen (1) die Arbeitsbedingungen gewähren, die in Deutschland allgemein durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften festgelegt sind.

In bestimmten Branchen müssen darüber hinaus (2) auch die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen beachtet werden, die in bundesweiten für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder in einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelt sind.



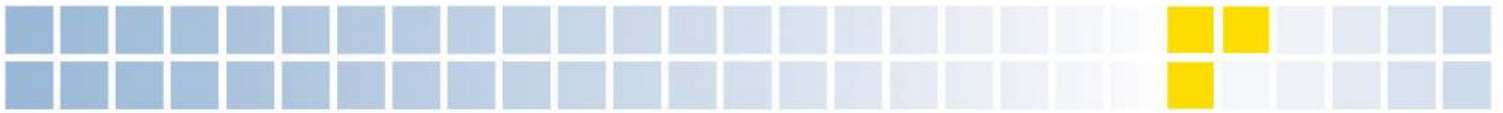
Dauert die Entsendung nach Deutschland länger als 12 Monate, müssen (3) zusätzlich sämtliche Arbeitsbedingungen (spätestens nach 18 Monaten) angewendet werden, die am Beschäftigungsort nach den regionalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und regionalen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gelten (weitere Ausführungen unter den Fragen zur Langzeitentsendung auf den S. 12 ff.).

Welche gesetzlichen Mindeststandards gelten für ausländische Arbeitgeber?

Ein ausländischer Arbeitgeber, der in Deutschland Arbeitnehmer beschäftigt, muss für diese Beschäftigung die in Deutschland geltenden arbeitsrechtlichen Mindeststandards einhalten, die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt sind. Dies gilt nicht nur in den in § 4 AEntG aufgeführten Branchen, sondern in jedem Wirtschaftszweig.

Dies betrifft nach der Aufzählung in § 2 AEntG folgende Fälle:

1. die Entlohnung einschließlich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung,
zum Beispiel: Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
2. der bezahlte Mindestjahresurlaub,
zum Beispiel: Bundesurlaubsgesetz
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
zum Beispiel: Arbeitszeitgesetz, Fahrpersonalgesetz, Ladenschlussgesetz
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
zum Beispiel: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
5. die Sicherheit, der Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz, einschließlich der Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden,
zum Beispiel: Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII, Gesetzliche Unfallversicherung)
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen,
zum Beispiel: Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Kinderarbeitsschutzverordnung



7. die Gleichbehandlung der Geschlechter sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

zum Beispiel: Art. 3 Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

8. die Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind.

zum Beispiel: § 670 BGB

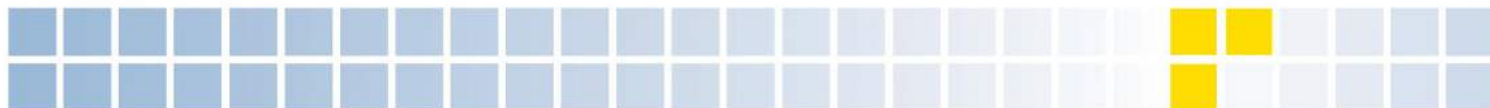
Welche tariflichen Arbeitsbedingungen sind auf Arbeitnehmer zu erstrecken?

Handelt es sich um eine Entsendung von bis zu 12 bzw. im Falle einer Verlängerung bis zu 18 Monaten, können, ausgewählte Arbeitsbedingungen eines **bundesweiten allgemeinverbindlichen** Tarifvertrages bzw. einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch auf das Arbeitsverhältnis eines entsandten Arbeitnehmers angewandt werden. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Arbeitsbedingungen:

- Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze, sowie die über den Mindestlohn hinausgehenden sonstigen Entlohnungsbestandteile (z. B. ein 13. Monatseinkommen, Erschwerniszuschläge),
- Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
- Beiträge an eine Urlaubskasse,
- Anforderungen an Unterkünfte, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, zur Verfügung gestellt werden,
- Zulagen oder Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind.

Hinweis: Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nur dann nicht, wenn Arbeitsbedingungen erfasst sind, die die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt, das zusätzliche Urlaubsentgelt, Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen in Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen durch eine gemeinsame Einrichtung oder die Anforderungen an Unterkünfte betreffen, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes abdecken. Hierzu zählt beispielsweise der Einzug des Urlaubskassenbeitrages im Baugewerbe über den Bundesrahmentarifvertrag.

Übersicht zu den nach bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen und Rechtsverordnungen maßgeblichen Arbeitsbedingungen:



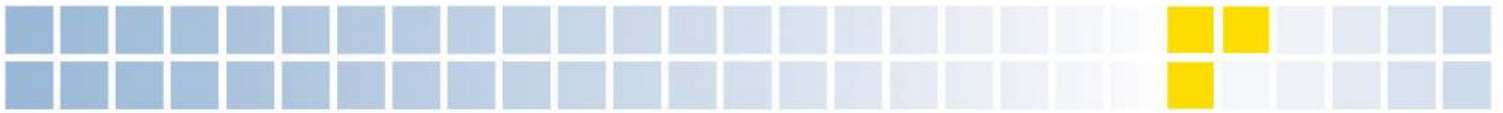
Branche	Mindestentgelt	Weitere Entlohnungsbestandteile	Überstundenzuschläge	Urlaubsdauer	Urlaubsentgelt	Urlaubsgeld	Urlaubskasse	Anforderungen an Unterkünfte*
Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst	ja	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch	ja	nein	nein	ja	ja	nein	nein	nein
Bauhauptgewerbe	ja	ja	ja	ja	ja	ja	Ja	ja
Dachdeckerhandwerk	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja
Elektrohandwerke	ja	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
Gebäudereinigungsleistungen	ja	ja	nein	ja	ja	nein	nein	nein
Gerüstbauer-Handwerk	nein	ja	ja	ja	ja	ja	Ja	ja
Maler- und Lackierhandwerk	ja	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
Pflegebranche	ja	nein	nein	ja	nein	nein	nein	nein
Schornsteinfegerhandwerk	ja	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	ja	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein

*Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, zur Verfügung gestellt werden. Quelle: www.zoll.de, Stand November 2020

Hat sich bei den zwingenden Arbeitsbedingungen etwas geändert durch die Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie 2020?

Ja, durch die Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zum 30. Juli 2020 ist der Katalog der einzuhaltenden Mindestarbeitsbedingungen erweitert worden.

Bisher waren nur Regelungen über „Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze“ von ausländischen (und inländischen) Arbeitgebern zwingend anzuwenden.



Durch die Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sollen künftig sämtliche Entlohnungsvorschriften, die für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer gelten, auch auf entsandte Arbeitnehmer angewandt werden. Dies betrifft die nach gesetzlichen Bestimmungen sowie nach bundesweiten für allgemeinverbindlich erklärten und im Falle der Langzeitentsendung (siehe dazu die Ausführungen auf S. 12 ff.) auch nach regionalen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen geltenden Entlohnungsbestimmungen. Für die Erstreckung eines Tarifvertrages durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt nach wie vor eine Beschränkung auf Mindestentgeltsätze, die allerdings statt bisher zwei nunmehr drei Stufen umfassen kann.

Außerdem ist der Katalog von Mindestarbeitsbedingungen um folgende Regelungen ergänzt worden:

- Regelungen über Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 AEntG), sowie
- Regelungen über Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 AEntG).

Was umfasst der Begriff der Entlohnung?

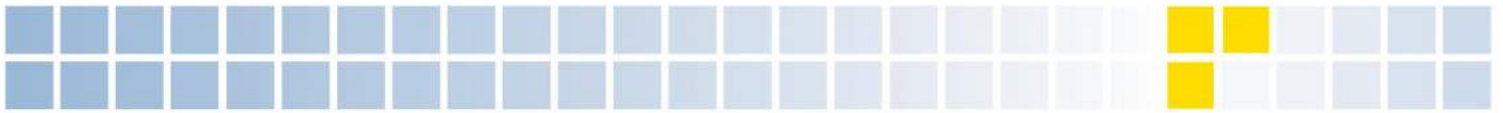
Die maßgebliche „Entlohnung“, die ein Arbeitgeber zu zahlen hat, umfasst alle Bestandteile der Vergütung, die ein Arbeitnehmer nach den geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder nach einem bundesweiten (bei Langzeitentsendung auch regionalen) für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag vom Arbeitgeber in Geld oder als Sachleistung für die geleistete Arbeit erhält.

Dazu zählen insbesondere die Grundvergütung einschließlich aller Entgeltbestandteile, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und die Region anknüpfen, sofern diese in gesetzlichen Bestimmungen, bundesweiten oder im Falle der Langzeitentsendung regionalen für allgemeinverbindlich erklärten oder durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckten Tarifverträgen geregelt sind.

Erfasst werden danach auch Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen einschließlich der Überstundensätze. Zu den Zulagen und Zuschlägen zählen zum Beispiel solche für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, besondere Erschwernisse oder Schichtarbeit. Zu den Gratifikationen gehören z. B. ein Weihnachtsgeld, ein 13. Monatseinkommen oder die Zahlung von Urlaubsgeldern.

Zu beachten sind außerdem Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung einschließlich Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

Beispiel: In einer Branche gilt aufgrund einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ein branchenspezifischer Mindestlohn als Einstiegslohn für einfache Tätigkeiten. Ein bundesweiter Branchentarifvertrag regelt für weitere Tätigkeiten darüber hinausgehende Entgelte und mehrere Zuschläge und Zulagen, z. B. für



Schichtarbeit. Wird ein ausländischer Arbeitnehmer in diese Branche entsandt, muss der branchenspezifische Mindestlohn beachtet werden, nicht hingegen die weitere Entlohnung mit Zulagen und Zuschlägen aus dem bundesweiten Tarifvertrag, da dieser weder nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckt noch nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt ist.

Nicht erfasst sind sonstige Leistungen, bspw. der Zugang zu einer Kantine, der Platz im Betriebskindergarten oder der Firmenparkplatz. Auch Leistungen Dritter, z. B. die Trinkgelder in der Gastronomie, zählen nicht dazu.

Können etwaige Entsendezulagen auf die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu zahlende Entlohnung angerechnet werden?

Mit der Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zum 30. Juli 2020 ist eine klarstellende Regelung zur Anrechenbarkeit von Entsendezulagen aufgenommen worden.

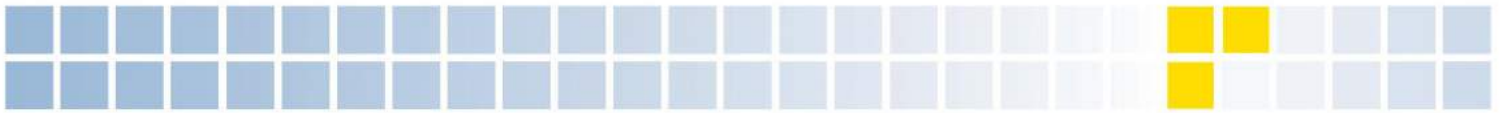
Danach können Entsendezulagen, die Arbeitnehmer für ihren Einsatz in Deutschland erhalten, grundsätzlich auf die Entlohnung angerechnet werden. Voraussetzung ist, dass die Entsendezulage ihrem Zweck nach als Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bestimmt ist.

Beispiel: Für den (Auslands-)Einsatz zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum Stundenlohn eine Pauschale, bspw. ein „Montagegeld“ (ggf. anrechenbar) und daneben Beiträge als Kostenerstattung, bspw. für Übernachtung und Verpflegungsmehraufwand (grds. nicht anrechenbar).

Die Anrechenbarkeit gilt umgekehrt nicht für Zulagen, die zur Erstattung von Kosten gezahlt werden, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind. Ist vordergründiger Zweck der Zulage, die Kosten des Arbeitnehmers auszugleichen, die ihm durch den Arbeitseinsatz in Deutschland entstehen, kann diese daher nicht auf die Entlohnung angerechnet werden. Zu diesen Entsendekosten zählen insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt einen Gesamtbetrag als Entsendezulage. Dieser enthält u. a. bezifferte Beträge, mit denen die Arbeitnehmer ausdrücklich ihre Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten sollen. Diese Beträge dienen daher der Kostenerstattung und sind nicht anrechenbar.

Ergibt sich aus den vertraglichen Vereinbarungen nicht ausdrücklich, welchen Zweck eine für die Entsendung gezahlte Zulage hat, wird unwiderleglich vermutet, dass diese zur Erstattung der Entsendekosten dient. Dies hat zur Folge, dass die gesamte Entsendezulage nicht auf die vorgeschriebene Entlohnung angerechnet werden kann. Die Vermutungswirkung tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass in seinen Arbeitsbedingungen klar geregelt ist, welchem Zweck die Entsendezulage dient und in welchem Umfang sie der Kostenerstattung oder anderen Zwecken dient.



Was ist die Grundlage zur Bestimmung der Überstundenzuschläge?

Die Höhe der Überstundensätze ergibt sich aus dem jeweiligen Tarifvertrag; sie müssen jedoch nicht in demselben allgemeinverbindlichen bzw. per Rechtsverordnung erstreckten Tarifvertrag geregelt sein, wie die Entgeltsätze. Zur Feststellung der Überstunden bzw. zu der Frage, ob eine Überstunde anfällt, ist auf den Arbeitsvertrag und ggf. auf das ausländische Recht abzustellen (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Mai 2004 – 5 AZR 451/03 -).

Wann sind Regelungen über Anforderungen an Unterkünfte zu beachten?

Wenn ein Arbeitgeber Unterkünfte stellt, weil seine Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Tätigkeit reisen müssen, muss er die hiesigen Regelungen für diese Unterkünfte, die bspw. die Arbeitsstättenverordnung oder ggf. Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder bundesweite allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge enthalten, in folgenden Fällen einhalten:

- die Arbeitnehmer müssen zu oder von ihrem regelmäßigen Arbeitsort in Deutschland reisen, z. B. bei Dienstreisen oder weil sie nicht am Arbeitsort leben, oder
- die Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber von ihrem regelmäßigen Arbeitsort im Inland vorübergehend zu einem anderen Arbeitsort geschickt, z. B. weil wechselnde Arbeitsorte zu ihrer Tätigkeit gehören.

Was gilt bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung?

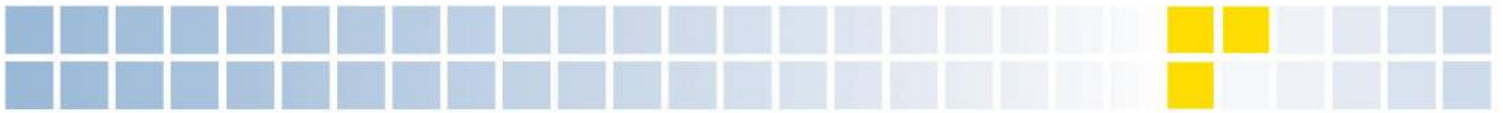
Ein neuer Absatz in § 2 AEntG stellt die Anwendung der in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelten Mindestarbeitsbedingungen auch bei der Arbeitnehmerüberlassung klar. Sie gelten nicht nur, wenn ein Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz im Ausland Arbeitnehmer grenzüberschreitend an einen Betrieb mit Sitz in Deutschland überlässt, sondern auch, wenn ein solches Zeitarbeitsunternehmen Zeitarbeitnehmer an ein ausländisches Unternehmen überlässt und dieses die Zeitarbeitnehmer in Deutschland einsetzt.

Erfasst werden daher zum **Beispiel** folgende Fälle:

- ein Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz in Polen überlässt Arbeitnehmer an einen Betrieb in Deutschland
- ein österreichisches Zeitarbeitsunternehmen überlässt Zeitarbeitnehmer an einen Betrieb in Österreich, der österreichische Einsatzbetrieb führt mit den Zeitarbeitnehmern einen Werkvertrag in Deutschland aus

Was gilt in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer länger als zwölf Monate nach Deutschland entsandt wird?

Mit Überarbeitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wird nun explizit geregelt, welche Arbeitsbedingungen zwingend auf Arbeitsverhältnisse entsandter Arbeitnehmer Anwendung finden, wenn diese länger als zwölf Monate nach Deutschland entsandt werden. In diesem Fall finden alle Arbeitsbedingungen Anwendung, die in Deutschland



in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgeschrieben sind. Anders als bei kurzfristigen Entsendungen beschränkt sich die Anwendung daher nicht auf allgemeinverbindliche bundesweite Tarifverträge, sondern erfasst auch allgemeinverbindliche regionale Tarifverträge.

Hat die Entsendung bereits vor dem Inkrafttreten der Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes begonnen, so sind die vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen frühestens ab dem Tag des Inkrafttretens, also seit dem 30. Juli 2020, anzuwenden.

Beispiel: Mitarbeiterin A wird von einem portugiesischen Unternehmen für 13 Monate nach Hessen entsandt. In den ersten 12 Monaten bzw. spätestens nach 18 Monaten der Tätigkeit müssen nur die allgemeinen Arbeitsbedingungen (Gesetz, bundesweiter durch Rechtsverordnung erstreckter oder allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) beachtet werden. Nach zwölf bzw. nach spätestens 18 Monaten finden die zusätzlichen regional geltenden Arbeitsbedingungen Anwendung. Es muss daher geprüft werden, ob es in diesem Bundesland einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gibt, der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Praxishinweis: Eine Übersicht zu den bei einer Langzeitentsendung einzuhaltenden für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen veröffentlicht der Zoll unter www.zoll.de.

Sind einzelne Vorschriften bei der Langzeitentsendung ausgenommen?

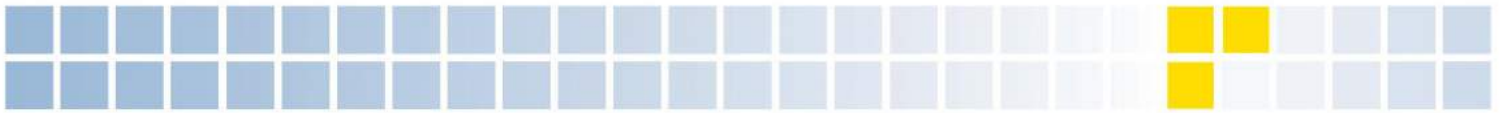
Ja, Regelungen, die den Bestand des Vertragsverhältnisses als solches betreffen, finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Das betrifft insbesondere die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Vertragsschluss, die Anforderungen an die Befristung von Arbeitsverhältnissen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und kündigungsschutzrechtliche Vorschriften nach dem Kündigungsschutzgesetz. Darüber hinaus finden auch die Vorschriften über die betriebliche Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) keine Anwendung.

Kann die 12-Monats-Frist verlängert werden?

Eine Verlängerung der Frist um sechs Monate ist möglich. Gibt der Arbeitgeber vor Ablauf einer Beschäftigungsdauer im Inland von zwölf Monaten eine Mitteilung gegenüber den Behörden der Zollverwaltung ab – zuständig ist die Generalzolldirektion –, verlängert sich diese Frist auf 18 Monate. Gibt der Arbeitgeber keine Mitteilung ab, so gelten automatisch nach zwölf Monaten alle genannten Arbeitsbedingungen.

In welcher Form und wo muss die Mitteilung abgegeben werden?

Die Mitteilung ist in Textform nach § 126b BGB abzugeben. Dies bedeutet, dass es einer eigenhändigen Unterschrift nicht bedarf. Auch die Mitteilung in elektronischer Form ist möglich (z.B. per E-Mail). Die Formvorschrift soll damit der Tatsache Rechnung tragen, dass der Dienstleistungserbringer seinen Sitz im Ausland hat und erlaubt so eine Abgabe der Mitteilung mittels moderner Kommunikationsmittel.



Praxishinweis: Die Mitteilung muss gegenüber den Behörden der Zollverwaltung erfolgen. Dazu wurde eine spezielle E-Mail-Adresse eingerichtet. Es wird empfohlen, die Mitteilung an folgende E-Mail-Adresse zu senden: mitteilung.langzeitentsendung@zoll.de.

Welchen Inhalt muss die Mitteilung haben?

Die Mitteilung muss in deutscher Sprache abgefasst werden und folgende Angaben beinhalten:

- (1) Familienname, Vorname und Geburtsdatum des Arbeitnehmers,
- (2) Ort der Beschäftigung im Inland, bei Bauleistungen die Baustelle,
- (3) die Gründe für die Überschreitung der zwölfmonatigen Beschäftigungsdauer im Inland und
- (4) die zum Zeitpunkt der Mitteilung anzunehmende voraussichtliche Beschäftigungsdauer im Inland.

Praxishinweis: In einer E-Mail können bei Bedarf auch mehrere Mitteilungen nach § 13b Abs. 2 AEntG gleichzeitig abgegeben werden.

Bekommt der Arbeitgeber eine Bestätigung der Verlängerung?

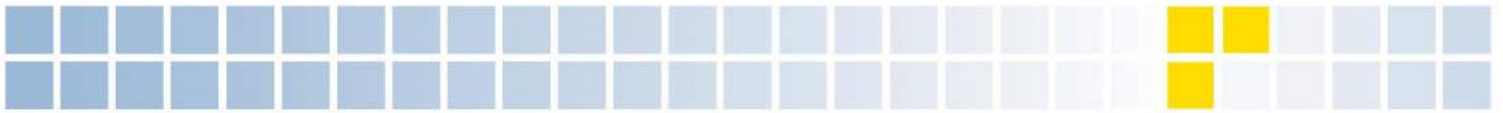
Nein, die zuständige Behörde des Zolls bestätigt nur den Eingang der Mitteilung. Liegt eine Meldung vor, die die inhaltlichen Anforderungen erfüllt, so verlängert sich der Zeitraum automatisch auf 18 Monate. Einer Entscheidung bedarf es hierzu nicht.

Hinweis: Die Generalzolldirektion als zuständige Behörde nach § 1 AEntGMeldStellV nimmt die Mitteilungen lediglich entgegen. Ob alle Anforderungen des § 13b Abs. 2 AEntG erfüllt sind, liegt allein in der Verantwortung des Arbeitgebers.

Wie wird die Dauer der Entsendung berechnet?

Die Berechnung der maßgeblichen Dauer der Beschäftigung richtet sich nach den unterschiedlichen Fallkonstellationen. In § 13c AEntG wird unterschieden zwischen Inlandsbeschäftigungen im Rahmen der Erbringung von Dienst- und Werkleistungen, im Rahmen einer Tätigkeit innerhalb einer Unternehmensgruppe und im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung. Darüber hinaus wird auch eine Regelung für die Fälle getroffen, die unter keine dieser Fallkonstellationen fallen.

- 1. Entsendung im Rahmen von Dienst-/Werkverträgen:** Wird der Arbeitnehmer im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen im Inland beschäftigt, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er im Rahmen dieser Verträge im Inland beschäftigt wird.
- 2. Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe:** Wird der Arbeitnehmer in einem Betrieb des Arbeitgebers im Inland oder in einem Unternehmen, das nach § 15 Aktiengesetz mit dem Arbeitgeber verbunden ist, im Inland beschäftigt, werden zur



Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er in dem Betrieb im Inland oder in dem Unternehmen im Inland beschäftigt wird.

- 3. Entsendung im Rahmen von Zeitarbeit:** Überlässt der im Ausland ansässige Arbeitgeber als Verleiher einen Zeitarbeitnehmer einem Entleiher im Inland, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er im Rahmen des Überlassungsvertrages im Inland beschäftigt wird. Beschäftigt ein Entleiher mit Sitz im Ausland Zeitarbeitnehmer im Inland, so ist der Entleiher in einer anderen Situation. Die Beschäftigungsdauer ist hier durch die Dauer der Dienst- oder Werkleistungserbringung im Inland durch die Zeitarbeitnehmer gekennzeichnet. Es werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer damit alle Zeiten berücksichtigt, in denen ein Zeitarbeitnehmer im Rahmen des Vertrages im Inland beschäftigt wird.
- 4. Allgemeine Entsendung:** Wird der Arbeitnehmer im Inland beschäftigt und handelt es sich nicht um eine der drei aufgezeigten Fallkonstellationen, so werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er ununterbrochen im Inland beschäftigt wird.

Hat eine zeitweise Unterbrechung Auswirkungen auf die Berechnung?

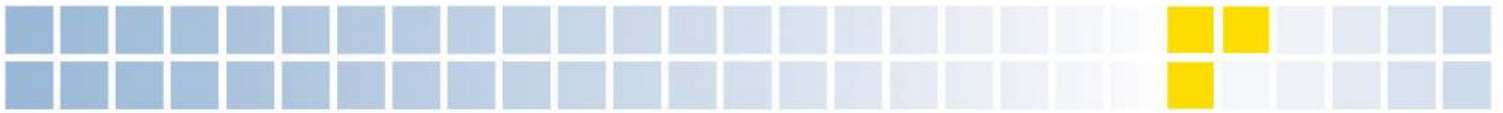
Eine Unterbrechung der Tätigkeiten des (Zeit-) Arbeitnehmers im Inland gilt bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht als Beendigung der Beschäftigung im Inland. Zeiten, in denen die Hauptpflichten ruhen oder in denen eine Beschäftigung im Ausland stattfindet, werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt.

Endet der Ruhenstatbestand wird die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der vor dem Ruhenszeitraum bereits zurückgelegten Zeiten weitergezählt. Mitgerechnet werden daher in der Regel z. B. Unterbrechungen aufgrund von Feiertagen, Wochenendzeiten, arbeitsfreie Tage bei Teilzeitarbeitsverhältnissen, Krankheitstage oder Urlaub. Diese Vorschrift findet keine Anwendung auf die vierte, zuvor ausgeführte Fallkonstellation.

Beispiel: Mitarbeiter A ist vom 1. Januar 2021 bis 31. Juli 2021 in Deutschland für ein Projekt tätig. Für die Monate August und September kehrt er in sein Heimatland zurück. Da das Projekt in der Zwischenzeit nicht wie geplant beendet werden konnte, soll er ab dem 1. Oktober 2020 wieder in Deutschland tätig werden. Die Zeit vom Januar bis Juli 2021 wird mit der Zeit ab Oktober 2021 zusammengerechnet.

Wie wirkt sich der unmittelbare Einsatz im Anschluss an eine vorangegangene Beschäftigung in den ersten drei Fallkonstellationen aus?

In diesem Fall werden die Zeiten der beiden Beschäftigungen zusammengerechnet. Dabei ist unerheblich, ob die Anschlussbeschäftigung in derselben Fallkonstellation erfolgt oder ob sich verschiedene Konstellationen aneinander anschließen. Eine Beschäftigung im Inland unmittelbar im Anschluss an eine vorangegangene Beschäftigung findet insbesondere dann statt, wenn zwischen beiden Beschäftigungen im Inland keine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat liegt.



Hinweis: Eine Beschäftigung im Inland unmittelbar im Anschluss an eine vorangegangene Beschäftigung findet damit insbesondere dann statt, wenn zwischen den beiden Beschäftigungen im Inland keine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat liegt. Ob hier auch eine sehr kurzfristige Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat ausreichend ist, bedarf der Auslegung und ist noch nicht abschließend geklärt.

Werden Beschäftigungszeiten zusammengerechnet, wenn ein Arbeitnehmer einen anderen Arbeitnehmer ersetzt?

Ersetzt der Arbeitgeber oder der Entleiher einzelne im Inland beschäftigte (Zeit-) Arbeitnehmer durch andere Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführen, wird die bereits erfolgte Beschäftigungsdauer zu der Beschäftigungsdauer des jeweils ersetzten Arbeitnehmers hinzugerechnet. Eine Zusammenrechnung erfolgt auch dann, wenn zwischen den beiden Einsätzen eine zeitliche Lücke entsteht.

Dabei versteht man unter der gleichen Tätigkeit, wenn ein Arbeitnehmer im Wesentlichen dieselben Aufgaben wie der bisherige Arbeitnehmer wahrnimmt und wenn diese Aufgaben

- im Rahmen derselben Dienst- oder Werkverträge ausgeführt werden,
- bei Tätigkeit in einem Betrieb oder verbundenen Unternehmen des Arbeitgebers in demselben Betrieb oder demselben Unternehmen im Inland ausgeführt werden oder
- als Zeitarbeiter bei demselben Entleiher mit Sitz im Inland ausgeführt werden.

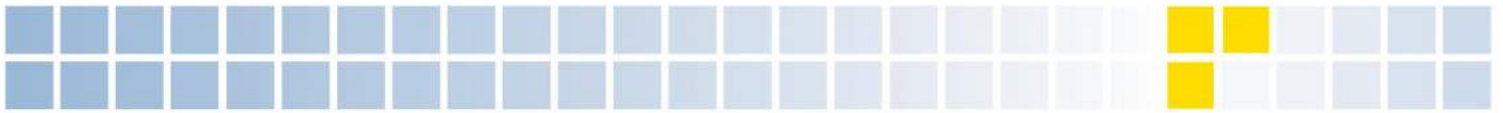
Der Arbeitnehmer übt die Tätigkeit am gleichen Ort aus, wenn er

- an derselben Anschrift oder in unmittelbarer Nähe derselben Anschrift wie der bisherige Arbeitnehmer tätig ist, oder
- im Rahmen derselben Dienst- oder Werkverträge an anderen für diese Dienst- oder Werkverträge vorgegebenen Anschriften tätig ist.

Beispiel: War auf einem Arbeitsplatz ein Arbeitnehmer zunächst zehn Monate eingesetzt, der dann für neun Monate ersetzt wurde, so werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer eines dritten Arbeitnehmers, der anschließend auf dem gleichen Arbeitsplatz eingesetzt wird, 19 Monate hinzugerechnet.

Müssen Entsendezeit vor dem 30. Juli 2020 berücksichtigt werden?

Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer werden die Zeiten vor dem Inkrafttreten des neuen AEntG am 30. Juli 2020 mitgezählt.



Hat die Beschäftigung in Deutschland vor dem 30. Juli 2020 begonnen, so gilt jedoch die Mitteilung der Verlängerung der Entsendung auf 18 Monate nach der Übergangsregelung § 25 Abs. 2 AEntG als abgegeben. Dies hat ausweislich der Gesetzesbegründung zur Folge, dass die vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen für vor dem 30. Juli 2020 begonnene Langzeitsendungen erst nach 18 Monaten Beschäftigungsdauer gelten. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Arbeitgeber vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung keine solche Mitteilung abgeben konnten.

Hinweis: Unklar ist, ob die gesetzliche Fiktion in allen Fällen eintritt, in denen eine Entsendung bereits vor dem 30. Juli 2020 begonnen hat oder nur dann, wenn der 12-Monats-Zeitraum zu diesem Datum bereits überschritten wird. Hat die Entsendung bspw. am 1. Juni 2020, also lediglich einen Monat vor dem Inkrafttreten der Gesetzesänderung, begonnen, hätte der Arbeitgeber zweifelsohne noch ausreichend Zeit für die Verlängerungsmittteilung. Hier sollte trotz der gesetzlichen Fiktion sicherheitshalber die Mitteilung spätestens zum Ende des 11. Monats der Entsendung abgegeben werden.

D. Welche Pflichten müssen Arbeitgeber noch beachten?

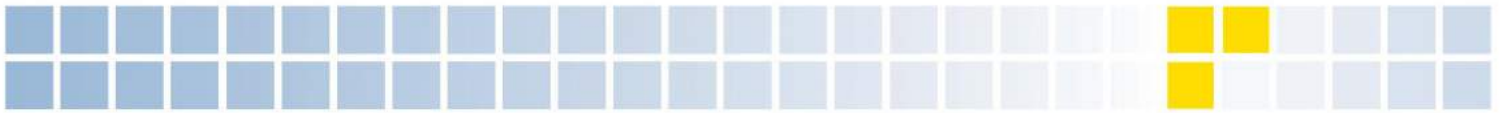
Muss ich eine Entsendung melden?

Sofern auf das Arbeitsverhältnis tarifliche Mindestarbeitsbedingungen einer Branche des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zu Mindestentgeltsätzen und sonstiger Entlohnung, zum Urlaub, Urlaubskassenbeiträgen oder zu Anforderungen an Unterkünfte anzuwenden sind, sind Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen möchten, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen.

Der Meldung muss zudem eine Versicherung beigelegt werden, dass die Pflichten des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eingehalten werden. Die Versicherung zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen bezieht sich nur auf solche Bedingungen, die durch die Behörden der Zollverwaltung auch kontrolliert werden.

Hinweis: Näheres regelt die Verordnung zur Bestimmung der zuständigen Behörde nach § 18 Abs. 6 AEntG sowie die Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Letztere enthält bspw. besondere Regeln für mobile Tätigkeiten.

Praxishinweis: Die Meldung von nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber soll online über das Meldeportal-Mindestlohn (www.meldeportal-mindestlohn.de) erfolgen. Dies gilt auch für Entleiher, die von einem Verleiher mit Sitz im Ausland überlassene Arbeitnehmer in Deutschland einsetzen. In diesem Meldeportal ist das Absenden einer Anmeldung bzw. Einsatzplanung eines Arbeitgebers nur nach Bestätigung (Anklicken einer „Checkbox“) einer vorformulierten Versicherung möglich.



Muss der Arbeitgeber die Arbeitsstunden seiner Arbeitnehmer dokumentieren?

Grundsätzlich ja. Inländische und ausländische Arbeitgeber müssen unter bestimmten Bedingungen Beginn, Ende und Dauer der täglichen tatsächlichen Arbeitszeit der in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer aufzeichnen. Die Aufzeichnungspflicht gilt auch für die Überlassung von Zeitarbeitskräften.

Neu ist seit 30. Juli 2020, dass diese Pflicht auch die stundenbezogenen Zuschläge umfasst. Unter Angabe des jeweiligen Zuschlags müssen Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die einen Anspruch auf den Zuschlag begründet, aufgezeichnet werden (vgl. § 19 Abs. 1 AEntG).

Die Aufzeichnungspflicht besteht, soweit auf das Arbeitsverhältnis tarifliche Mindestarbeitsbedingungen einer Branche des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zu Mindestentgeltsätzen und sonstiger Entlohnung, zum Urlaub oder Urlaubskassenbeiträgen anzuwenden sind (vgl. Übersicht auf S. 7).

Praxistipp: Bezüglich der Zuschlagsart in den Arbeitszeitaufzeichnungen ist lediglich notwendig, dass eine eindeutige Zuordnung vorgenommen werden kann. Der Gesetzgeber verlangt keine Angabe der zuschlagsbegründenden Rechtsnorm. Eine Nennung der jeweiligen Fundstelle im Tarifvertrag bzw. ein Abdruck der einschlägigen Vorschriften ist daher nicht notwendig.

Bis wann muss ein Arbeitgeber die Aufzeichnungspflicht erfüllt haben?

Der Arbeitgeber hat spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages die erforderlichen Daten aufzuzeichnen.

Wie lange müssen die Aufzeichnungen aufbewahrt werden?

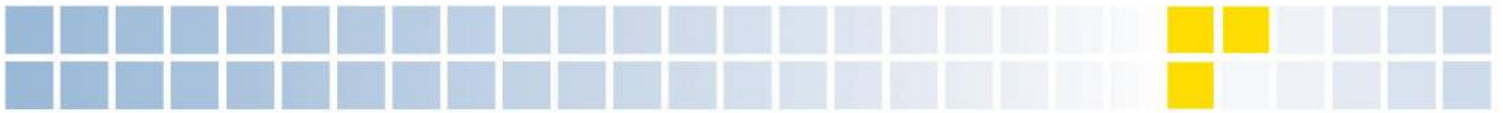
Die Aufzeichnungen müssen für die Dauer von mindestens 2 Jahren, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt, aufbewahrt werden.

In welcher Form muss die Arbeitszeit dokumentiert werden?

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthält keine Regelung dazu, in welcher Form die Aufzeichnung zu erfolgen hat. Die Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeit muss jedenfalls schriftlich oder in elektronischer Form (z. B. durch elektronische Zeiterfassung) als Datensatz oder Dokument erfolgen, damit der Aufbewahrungspflicht nachgekommen werden kann.

Aufzeichnungen können daher handschriftlich, maschinell oder mit Hilfe einer Datenverarbeitungs-Software vorgenommen werden. Die Arbeitszeitanzeige müssen einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können.

Besonderheiten gelten z.B. nach der Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Aufzeichnung der Arbeitszeit bei ausschließlich mobiler Tätigkeit. Hier reicht die Aufzeichnung der Dauer der täglichen Arbeitszeit aus.



Hinweis: Arbeitgeber können die Aufzeichnungspflicht in gewissem Maße auch an die Arbeitnehmer delegieren. Dokumentieren die Arbeitnehmer bspw. ihre Arbeitszeit selbst händisch auf Stundenzetteln, muss der Arbeitgeber diese nicht täglich unterzeichnen. Allerdings muss er in diesem Fall dafür Sorge tragen, dass die tägliche Arbeitszeit tatsächlich auch richtig und vollständig aufgezeichnet wird. Es ist daher anzuraten, diese zumindest stichprobenartig zu prüfen, z. B. wenn die Stundenzettel im Nachgang zur Berechnung der Vergütung gesammelt, erfasst oder aufbereitet werden.

Welche Unterlagen muss ich bereithalten?

Der Arbeitgeber ist gemäß § 19 Abs. 2 AEntG verpflichtet, sämtliche für die Kontrolle der Einhaltung der Pflichten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten.

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erforderliche Unterlagen sind insbesondere:

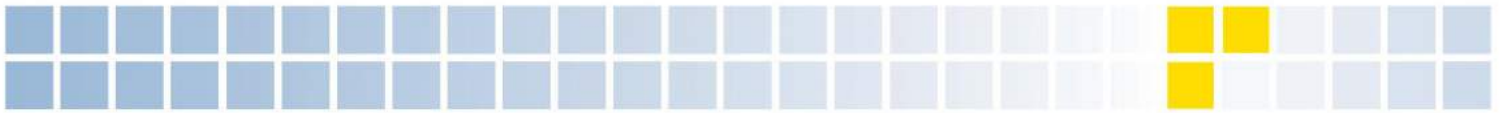
- der Arbeitsvertrag beziehungsweise die Dokumente, aus denen sich die wesentlichen Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses ergeben,
- Arbeitszeitznachweise, die nach Beschäftigungsorten differenzieren müssen, wenn regional unterschiedliche Löhne in Betracht kommen,
- die Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

Fallen Beschäftigungsort und Aufbewahrungsort auseinander, so sind die Unterlagen auf Verlangen des Zolls auch am Ort der Beschäftigung, z. B. bei Bauleistungen auf der Baustelle, bereitzuhalten.

Was gilt bei Arbeitszeitflexibilisierung?

Soweit eine Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkonten erfolgt, müssen weitere Unterlagen bereitgehalten werden. Dies können beispielsweise sein:

- schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung,
- Ausgleichskonto für jeden Arbeitnehmer,
- gegebenenfalls getrennte Stundenaufzeichnungen je nach Region (bei regional unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen),
- der Nachweis über Absicherung des Ausgleichskontos



E. Haftet ein Arbeitgeber bzw. Auftraggeber für die Einhaltung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes?

Haftet ein Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern auf die Auszahlung des Mindestlohns?

Ja, eine solche Haftung ergibt sich aus §§ 14 und 8 AEntG i. V. m. dem Branchen-Mindestlohntarifvertrag. Gilt kein Branchen-Tarifvertrag, so bezieht sich die Haftung zumindest auf den gesetzlichen Mindestlohn (das Mindestlohngesetz verweist auf § 14 AEntG).

Haftet jeder Auftraggeber im Sinne des § 14 AEntG?

Nein. Die Haftung ist durch die Rechtsprechung auf eine Nachunternehmerhaftung begrenzt. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es den Unternehmer zu veranlassen, verstärkt darauf zu achten, dass seine Nachunternehmer die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zwingenden Arbeitsbedingungen einhalten. Es soll deshalb nicht jeder Unternehmer, der bei einem anderen Unternehmer eine Leistung in Auftrag gibt, vom Geltungsbereich des § 14 AEntG erfasst sein. Vielmehr haftet nur derjenige, der sich zu einer Dienst- oder Werkleistung verpflichtet und den fraglichen Auftrag nicht mit eigenen Arbeitskräften erledigt, sondern sich zur Erfüllung seiner Verpflichtung eines oder mehrerer Subunternehmen bedient. Deshalb spricht man von einer **Hauptunternehmerhaftung** (synonym teilweise auch als **Generalunternehmerhaftung** oder **Nachunternehmerhaftung** bezeichnet).

Klassische Bauherren scheiden z. B. somit aus der Haftung aus. Sie beauftragen keine Subunternehmer, die für sie eigene Leistungspflichten erfüllen.

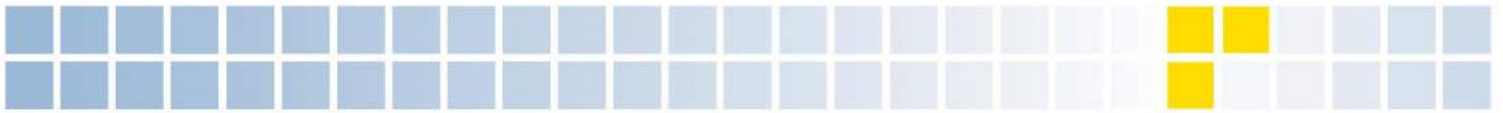
Weitere Beispiele:

Ein Reinigungsunternehmen reinigt regelmäßig ein Krankenhaus. Zur Reinigung gehört auch die Entsorgung von medizinischen Abfällen. Wenn das Reinigungsunternehmen sich dazu eines Spezialisten aus der Abfallentsorgungswirtschaft bedient, haftet es ggf. auch für die Einhaltung der Pflichten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz dieses Nachunternehmers.

Ein Verband organisiert die jährliche Mitgliederversammlung. Für das Essen wird ein Catering mit Servicekräften gebucht. Für das Catering wäre nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ein bundesweiter allgemeinverbindlicher Entgelttarifvertrag anzuwenden. Der Verband haftet nicht für Verstöße des Cateringunternehmens gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, da er sich seinen Mitgliedern gegenüber nicht zur eigenen Erbringung dieser Werk- und Dienstleistungen (Catering) verpflichtet hat.

Haftet ein Betrieb auch für eingesetzte Nachunternehmer?

Nach § 14 AEntG haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmers oder eines von ihm eingesetzten Unternehmers für den nicht gezahlten



Branchen-Mindestlohn oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 AEntG wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

Damit hat ein Arbeitnehmer eines Nachunternehmers einen Anspruch auf Auszahlung des Mindestlohns auch gegenüber dem Auftraggeber. Somit kann sich jeder betroffene Arbeitnehmer nicht nur an den eigenen Arbeitgeber, sondern auch an dessen Auftraggeber wenden. Daneben kann die gemeinsame Einrichtung (z.B. SOKA-BAU) gegenüber dem Auftraggeber Beiträge nach § 8 AEntG (z.B. Urlaubskassenbeiträge) einklagen.

Findet die Hauptunternehmerhaftung auch bei der Arbeitnehmerüberlassung Anwendung?

Ja, die Hauptunternehmerhaftung gilt grundsätzlich auch in dem Fall, in dem ein Nachunternehmer ein Zeitarbeitsunternehmen beauftragt.

Geht der Mindestlohnanspruch eines bei einem Nachunternehmer beschäftigten Arbeitnehmers gegen den Hauptunternehmer auf die Bundesagentur für Arbeit über?

Nein, das Bundesarbeitsgericht hat dies verneint. Die Bundesagentur für Arbeit hat damit keinen Anspruch gegen den Hauptunternehmer auf Rückzahlung von Insolvenzgeld, das sie an Arbeitnehmer eines in Insolvenz gefallenen Nachunternehmers gezahlt hat (vgl. Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Dezember 2010 – 5 AZR 111/10, 5 AZR 95/10, 5 AZR 814/09, 5 AZR 263/10).

Wie weit reicht die Haftung für den Mindestlohn?

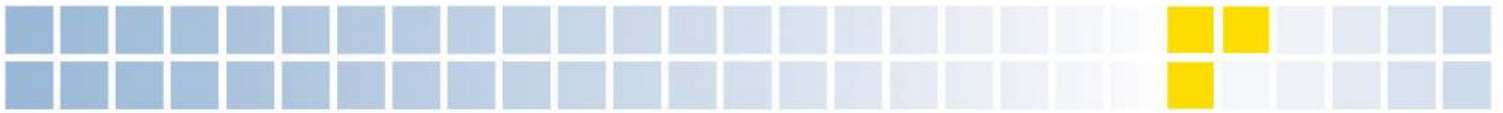
Das erfasste Mindestentgelt umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

Unterliegt der Arbeitnehmer dem ausländischen Recht, sind die danach vom Arbeitnehmer zu tragenden Steuern und Anteile zur ausländischen Sozialversicherung, nicht aber fiktive Beiträge zur deutschen Sozialversicherung zu berücksichtigen.

Kann ich die Haftung als Auftraggeber ausschließen?

Die Haftung für den nicht abgeführten Mindestlohn kann nicht ausgeschlossen werden. Es handelt sich um eine verschuldensunabhängige Kettenhaftung. Das heißt die Haftung des Arbeitgebers erfasst die gesamte Nachunternehmerkette.

Für die nicht abgeführten Beiträge zur gemeinsamen Einrichtung (z. B. Urlaubskassenbeiträge im Baugewerbe) kann im Einzelfall die Haftung durch die Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung sowie den Einsatz eines präqualifizierten Betriebes minimiert werden.



Kann ich das Haftungsrisiko als Auftraggeber reduzieren?

Bereits vor Abschluss sollte die Auswahl des zu beauftragenden Unternehmens gewissenhaft geprüft werden. Weiterhin kann in der Gestaltung des Nachunternehmervertrages darauf geachtet werden, dass vertragliche Prüf- und Kontrollrechte (z. B. durch Vorlage der Lohnabrechnungen) vereinbart werden. Auch ein (außerordentliches) Kündigungsrecht des Auftraggebers sowie eine Vertragsstrafe für den Fall, dass der Mindestlohn nicht an die Arbeitnehmer gezahlt wird, könnte in Betracht kommen. Ebenso können Freistellungsvereinbarungen, in denen der Nachunternehmer dem Hauptunternehmer zusichert, im Falle der Inanspruchnahme aus der Nachunternehmerhaftung freizustellen, eine mögliche Alternative sein.

Hinweis: Darüber hinaus existiert z.B. bei den Sozialkassen im Baugewerbe die Möglichkeit der Nutzung eines „Frühwarnsystems“. Danach kann der Hauptunternehmer zur Einholung von Auskünften bei der Sozialkasse durch den Nachunternehmer bevollmächtigt werden und so in Erfahrung bringen, ob der von ihm eingesetzte Nachunternehmer ordnungsgemäß an den Sozialkassenverfahren teilnimmt.

F. Welche Rechtsfolgen hat es, wenn die Vorgaben des Gesetzes nicht beachtet werden?

Welche Folgen haben Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz?

§ 23 AEntG enthält einen umfangreichen Bußgeldkatalog (bis zu 500.000 Euro) für Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Zusätzlich zu einer Geldbuße kann eine Gewinnabschöpfung in unbegrenzter Höhe erfolgen.

Es können sich ferner wettbewerbsrechtliche Konsequenzen ergeben, da Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, die eine Geldbuße von mehr als 200 Euro nach sich ziehen, in das Gewerbezentralregister aufgenommen werden. Dieses ermöglicht es öffentlichen Auftraggebern, sich über das Vorliegen von Ausschlussgründen zu informieren. Bei einem Verstoß gegen § 23 AEntG, der zu einer Geldbuße von mindestens 2.500 Euro geführt hat, können Bewerber um öffentliche Aufträge zudem für eine angemessene Zeit von der Vergabe ausgeschlossen werden.

Sind Verstöße auch nach dem Strafgesetzbuch strafbar?

Ja. Wegen Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt (vgl. § 266a StGB) macht sich der Arbeitgeber strafbar, der den Einzugsstellen vorsätzlich Sozialversicherungsbeiträge vorenthält:

- **Arbeitnehmerbeiträge:**
Strafbar ist es, der Einzugsstelle fällige Arbeitnehmerbeiträge nicht zu zahlen.
- **Arbeitgeberbeiträge:**
Strafbar ist es, der Einzugsstelle über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen unrichtige oder unvollständige Angaben zu machen oder die Einzugsstelle



pflichtwidrig über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis zu lassen und ihr dadurch Beiträge zur Sozialversicherung vorzuenthalten.

Diese Straftaten können mit einer **Freiheitsstrafe** bis zu zehn Jahren oder mit einer **Geldstrafe** geahndet werden.

G. Wer kontrolliert die Einhaltung des Gesetzes?

Wer ist für die Beachtung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verantwortlich?

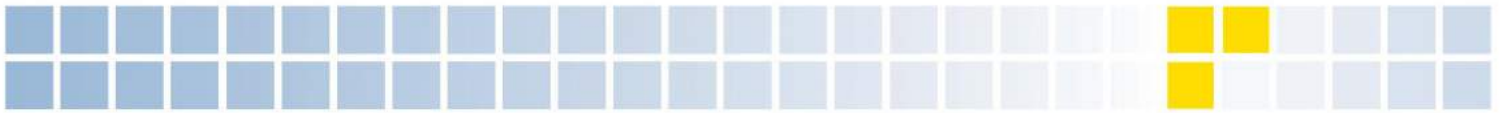
Für die Überprüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8 AEntG, soweit sie sich auf die Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nr. 1 – 4 AEntG beziehen, ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zuständig. Bei der FKS handelt es sich um eine Arbeitseinheit der deutschen Zollverwaltung, die bundesweit in 41 Hauptzollämtern an 113 Standorten tätig ist.

Welche Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz prüft der Zoll?

Erfasst werden Arbeitsbedingungen, die in einem bundesweiten allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelt sind. Zu kontrollierende Gegenstände sind hierbei

- Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze, wobei die Differenzierung nach Art der Tätigkeit und Qualifikation insgesamt bis zu drei Stufen erfassen kann,
- die darüber hinaus gehenden Entlohnungsbestandteile,
- die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
- die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien sowie
- die Anforderungen an die Unterkünfte, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

Nicht originär durch den Zoll geprüft, sondern allein auf zivilrechtlichem Wege geltend zu machen sind die Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind. Eine mittelbare Prüfzuständigkeit kann sich aber aus der Relevanz von Zulagen für die Höhe von Sozialversicherungsbeiträgen ergeben (§ 266a StGB). Gleiches gilt für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen bei Langezeitentsendungen.



Arbeitet der Zoll mit anderen Behörden zusammen?

Die Behörden der Zollverwaltung werden bei ihren Prüfungen u.a. durch die Träger der Rentenversicherung, die Träger der Unfallversicherung und die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien i.S.d. § 4 Abs. 2 TVG unterstützt. Die Prüfungen können mit anderen Kontrollen der genannten Stellen verbunden werden.

Bedarf es eines Anfangsverdachts für die Prüfung des Zolls?

Nein, die Zollkontrollen können verdachtsunabhängig durchgeführt werden.

Kann der Zoll die Vorlage der Ausweispapiere bei seinen Prüfungen fordern?

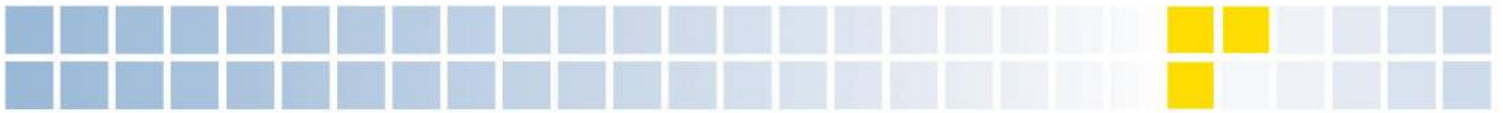
Die Mitführungspflicht des Sozialversicherungsausweises ist mit Ablauf des 31. Dezember 2006 entfallen. Dafür sind bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen die in den folgenden Wirtschaftsbereichen tätigen Personen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung vorzulegen: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbunden Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Forstwirtschaft, Gebäudereinigerhandwerk, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft, Prostitutionsgewerbe und im Wach- und Sicherheitsgewerbe (vgl. § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz).

Exkurs zur A1-Bescheinigung: Seit dem Wirksamwerden der Verordnung (EG) 883/2004 im Jahr 2010 sind Arbeitgeber (bzw. Arbeitnehmer) gesetzlich verpflichtet, jede grenzüberschreitende Tätigkeit innerhalb der EU/EWR und der Schweiz beim zuständigen Versicherungsträger anzuzeigen. Der zuständige Versicherungsträger stellt dann eine sog. A1-Bescheinigung aus.

Die A1-Bescheinigung ist der Nachweis, dass der Arbeitnehmer den ausländischen Sozialversicherungsvorschriften unterliegt. Im Sozialversicherungsrecht gibt es keine Unterscheidung zwischen einer Entsendung und einer Dienstreise. Dies bedeutet, dass für jede noch so kurze grenzüberschreitende Tätigkeit ab dem ersten Tag eine A1-Bescheinigung notwendig ist. Es besteht keine zeitliche Bagatellgrenze für Dienstreisen oder Entsendungen. Auch dieses Dokument kann und wird vom Zoll überprüft und ist daher mitzuführen.

Muss der Arbeitgeber in diesen Fällen auf die Vorlagepflicht hinweisen?

Ja, in den genannten Wirtschaftsbereichen muss der Arbeitgeber jeden Arbeitnehmer nachweislich und schriftlich auf die Mitführungspflicht hinweisen, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen aufbewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen vorzeigen. Führt eine Person die Papiere nicht mit sich, so muss sie mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro rechnen. Fehlt es an dem Hinweis des Arbeitgebers, kann ein Bußgeld von bis zu 1.000 Euro erlassen werden.



Darf der Zoll zur Prüfung der Bedingungen aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Geschäftsräume betreten?

Zur Durchführung der Prüfungen sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers, des Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen, des Entleihers sowie des Selbstständigen während der Arbeitszeit der dort tätigen Personen oder während der Geschäftszeiten zu betreten. Ausgenommen sind Wohnungen.

Darf der Zoll Personen, die in den Geschäftsräumen oder auf dem Grundstück tätig sind, bei den Prüfungen befragen?

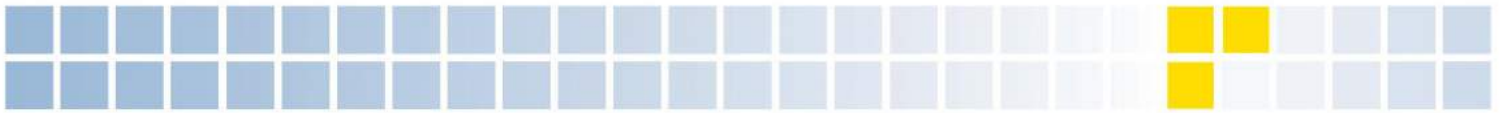
Ja, die FKS ist dazu befugt, von diesen Personen Auskünfte über ihre Beschäftigungsverhältnisse oder ihre tatsächlichen oder scheinbaren Tätigkeiten sowie ihre Personalien einzuholen. Dies gilt auch für Personen, die zur Ausführung von Dienst- oder Werkverträgen bei Dritten tätig sind. Verweigern Arbeitgeber oder Auftraggeber von Dienst- oder Werkleistungen oder Entleiher die Mitwirkung, so kann ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro auferlegt werden.

Kann der Zoll bei Prüfungen Einsicht in Unterlagen nehmen?

Der Zoll ist dazu befugt, Einsicht in Unterlagen zu nehmen, die von Personen in den Geschäftsräumen oder auf dem Grundstück mitgeführt werden, und von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder ihrer tatsächlichen oder scheinbaren Tätigkeiten hervorgehen oder abgeleitet werden können. Dies erfasst auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 Nachweisgesetz und andere Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 8 AEntG geben. Dies gilt auch für Personen, die zur Ausführung von Dienst- oder Werkverträgen bei Dritten tätig sind. Verweigern Arbeitgeber oder Auftraggeber von Dienst- oder Werkleistungen oder Entleiher die Mitwirkung, so kann ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro auferlegt werden.

Hat die FKS ein Zutrittsrecht in Unterkünfte, die aufgrund eines Tarifvertrages zur Verfügung gestellt werden müssen?

Ja, die Behörden sind bei dringender Gefahr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung berechtigt, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünfte für Arbeitnehmer zu jeder Tages- und Nachtzeit zu betreten. Da mit dem Betretungsrecht in Art. 13 Grundgesetz (Unverletzlichkeit der Wohnung) eingegriffen wird, muss eine dringende Gefahr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung vorliegen. Eine derartige Gefahr kann bei besonders menschenunwürdigen Unterkunftsbedingungen bestehen, wenn z. B. Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit in baufälligen Wohnobjekten oder in unzumutbaren Massenunterkünften („Matratzenlagern“) untergebracht sind.



Prüft die FKS die Arbeitszeitaufzeichnungen sowie die Meldungen ausländischer Arbeitgeber beim Zoll?

Ja, diese Unterlagen überprüft der Zoll. Werden diese nicht zur Verfügung gestellt, droht ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro.

H. Wo finde ich weitere Informationen?

Ausführliche Informationen zu den maßgeblichen Arbeitsbedingungen sowie zum Verfahren bei der Entsendung von Arbeitnehmern finden Sie auf der Homepage der Zollverwaltung (auch in englischer Sprache)

→ www.zoll.de (> Unternehmen > Fachthemen > Arbeit)

Amtlichen Bekanntmachungen über Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärungen, den Erlass und die Beendigung von Allgemeinverbindlicherklärungen

→ www.bundesanzeiger.de

Das Außenwirtschaftsportal Bayern hält umfangreiche Informationen über die Entsendung von Mitarbeitern in fast alle EU-Länder sowie die Nicht-EU-Länder Norwegen und Schweiz bereit.

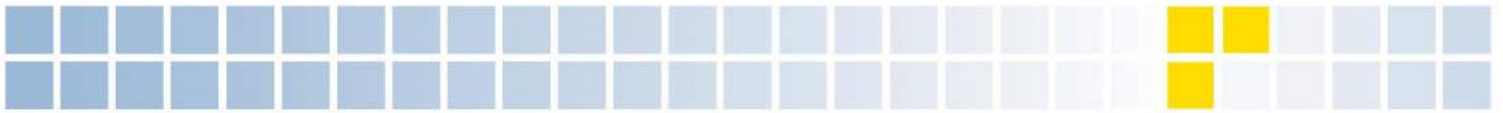
→ <https://international.bihk.de>

Die EU-Kommission informiert in ihrem Online-Angebot umfassend und in deutscher Sprache zum Thema Arbeiten in Europa und Entsendung von Mitarbeitern in ein anderes EU-Land. Unter den Punkten " Nationale Kontaktstellen und Informationen"/ „Arbeit und Ruhestand“/ „Arbeiten im Ausland“/ „Entsendung von Arbeitnehmern“ sind außerdem die jeweiligen Behörden verlinkt, die für Meldepflichten und die Überwachung der geltenden Vorschriften in den europäischen Ländern zuständig sind.

→ <https://ec.europa.eu/social>

Die EU-Kommission hat auf Ihrer Website zum EU-Recht (Eur-Lex) Informationen über alle Mitgliedstaaten, die die Richtlinie bereits umgesetzt haben, zusammengestellt.

→ [National transposition measures](#)



I. Exkurs: DGB-Projekt „faire Mobilität“

Seit wann gibt es das DGB-Projekt?

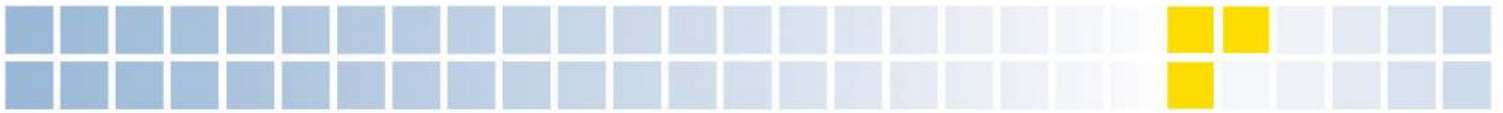
Bereits seit 2011 existiert das Projekt „faire Mobilität“, welches von den DGB-Gewerkschaften und dem BMAS gefördert wird. Hierzu sind u.a. bundesweit neun Beratungsstellen aufgebaut worden, bei denen sich nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer in ihrer Landessprache zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen informieren können und hierbei vom DGB unterstützt werden. Die Beratungsstandorte befinden sich in Berlin, Frankfurt a. M., Dortmund, Kiel, München, Mannheim, Nürnberg, Oldenburg und Stuttgart.

Was wurde im Arbeitnehmer-Entsendegesetz dazu geregelt?

Mit der Umsetzung der Entsenderichtlinie in das nationale Recht wurde der neue § 23a AEntG geschaffen, der ein jährliches Budget aus Mitteln des Bundeshaushalts für das Projekt „faire Mobilität“ zur Verfügung stellt. Ab 2021 beträgt das Budget im Jahr bis zu 3,996 Millionen Euro.

Was ist bei dem Projekt zu beachten?

Unabhängig von der Höhe des Budgets ist es fragwürdig, dass der Bund aus Steuermitteln mittelbar Gewerkschaften finanziert, damit diese Beratungsdienstleistungen für entsandte Arbeitnehmer erbringen können. Bei diesem Projekt muss man beobachten, wie sich dies entwickeln wird. Wir wollen Sie aber darauf aufmerksam machen, falls Sie oder ein ausländischer Auftragnehmer mit diesem Projekt konfrontiert werden. Es handelt sich hierbei um eine Gewerkschaftsmeinung, mit dem Ergebnis, dass hierbei mit hoher Wahrscheinlichkeit immer die arbeitnehmerfreundlichste Auslegung bei ungeklärten Rechtsfragen herangezogen wird.



Anlage | Checkliste Entlohnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

1. Gesetzliche Bestimmungen

- Wird der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz eingehalten?
- bei Zeitarbeit: Wird die Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz eingehalten?

2. Tarifliche Bestimmungen

- Gilt für die Branche, in der die betreffenden Arbeitnehmer tätig sind, eine **Mindestlohn-Verordnung** nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz?
 - Mindestentgeltsätze mit Differenzierung nach Art der Tätigkeit und Qualifikation (bis zu drei Stufen)
 - Überstundensätze

[Übersicht Branchen-Mindestlöhne](#) auf www.zoll.de > Unternehmen > Basisinformationen > Arbeit > Häufig gesucht

- Gilt für die Branche, in der die betreffenden Arbeitnehmer tätig sind, ein **bundesweiter**, nach dem Tarifvertragsgesetz für **allgemeinverbindlich erklärter** Entgelttarifvertrag?
 - Grundvergütung nach der jeweiligen Entgeltgruppe (Differenzierung nach Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung)
 - Überstundensätze
 - darüberhinausgehende Entlohnungsbestandteile wie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen
 - Bestimmungen zur Fälligkeit der Entlohnung

[Übersicht Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen](#) auf www.zoll.de > Unternehmen > Basisinformationen > Arbeit > Häufig gesucht

[Übersicht weitere Entlohnungsbestandteile](#) auf www.zoll.de > Unternehmen > Fachthemen > Arbeit > Mindestarbeitsbedingungen > Weitere, über den Mindestlohn hinausgehende Entlohnungsbestandteile

3. Bei Langzeitentsendung: zusätzlich regionale Tarifbestimmungen

- Gilt für die Branche, in der die betreffenden Arbeitnehmer tätig sind, ein **regionaler**, nach dem Tarifvertragsgesetz für **allgemeinverbindlich erklärter** Entgelttarifvertrag?
 - Grundvergütung nach der jeweiligen Entgeltgruppe (Differenzierung nach Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung)
 - Überstundensätze
 - darüberhinausgehende Entlohnungsbestandteile wie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen
 - Bestimmungen zur Fälligkeit der Entlohnung

[Übersicht regionale allgemeinverbindliche Tarifverträge](#) auf www.zoll.de > Unternehmen > Fachthemen > Arbeit > Arbeitsbedingungen bei Langzeitentsendung > Einzuhaltende Tarifverträge