

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Geltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen
3. Geltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen
4. Einbezogene Branchen
5. Höhe der Mindestlöhne bzw. Mindestentgelte in Deutschland
 - 5.1 Übersicht und Berechnung
 - 5.2 Anrechnung von Zulagen und Zuschlägen
6. Rechtsverordnung nach § 7 AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 1 AEntg
7. Rechtsverordnung gem. § 7a AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 2 AEntg
8. Arbeitsbedingungen im Gewerbe des grenzüberschreitenden Straßentransports von Euro-Bargeld
9. Pflichten des Arbeitgebers
10. Verwirkung, Verzicht und Ausschlussfristen
11. Zivilrechtliche Durchsetzung
12. Überwachung
13. Meldepflichten

Information

1. Allgemeines

In Deutschland gibt es folgende Arten von Mindestlöhnen:

- Allgemeiner Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz;
- Branchenmindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz;
- Branchenmindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz;
- Mindestlohn für die Pflegebranche durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz;
- Lohnuntergrenzen für Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz;
- Vergabemindestlöhne nach den Vergabegesetzen der Länder, Vergabemindestlöhne beinhalten keinen individuellen Anspruch der Arbeitnehmer auf ein Mindestentgelt;
- Mindestlohn aufgrund eines Arbeitsgerichtsurteils, wenn im Einzelfall tatsächlich gezahlter Lohn sittenwidrig ist.

Branchenmindestlöhne existieren derzeit in vielen Wirtschaftsbereichen, zum Beispiel im Baugewerbe, in der Gebäudereinigung, der Leiharbeit und der Pflegebranche. Rechtsgrundlage dafür sind das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sowie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Solche Branchenmindestlöhne ergeben sich aus einer Übernahme von Einigungen der Tarifvertragsparteien und werden auf dem Verordnungsweg verbindlich gemacht. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für alle Branchen, so dass zu den bisherigen Branchenmindestlöhnen weitere hinzukommen können, wenn sich die Tarifvertragsparteien einer Branche darauf einigen.

Ziele des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sind die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen. Dadurch sollen zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden (§ 1 AEntG).

Aufgrund der Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist am 30.7.2012 eine **Änderung des Arbeitnehmergesetzes** in Kraft getreten.

Bis zum 30.07.2020 ist das AEntG weiterhin in der Fassung anzuwenden, die vor den mit der Änderungsrichtlinie neu eingeführten Regelungen galt.

Die **Ziele** der Änderungsrichtlinie sind die folgenden:

- Mit den neuen Regelungen haben entsandte Arbeitnehmer nicht mehr nur Anspruch auf den **Mindestlohn**, sondern auch auf den **Tariflohn** aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Ausland erhalten außerdem danach künftig **Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Schmutz- und Gefahrenzulagen**.
- Bezahlen Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine **Zulage** für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, darf dieser Betrag **nicht** auf den Mindestlohn **angerechnet** werden.
- Werden die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland dienstlich auf Reisen geschickt, übernimmt der Arbeitgeber die **Reisekosten**.
- Grundsätzlich gelten künftig für Beschäftigte aus dem Ausland nach zwölf Monaten alle in Deutschland vorgeschriebenen **Arbeitsbedingungen**. In begründeten Ausnahmefällen können Arbeitgeber eine Fristverlängerung um sechs Monate beantragen.
- Für **Fernfahrer** gelten die neuen Regelungen **nicht**. Der Straßenverkehrssektor ist von den Änderungen ausgenommen.

2. Geltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen

Gem. § 2 Abs. 1 AEntG n.F. sind **die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen** über die nachfolgenden Arbeitsbedingungen auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen **zwingend anzuwenden**:

1. die Entlohnung einschließlich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung,
2. der bezahlte Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, der Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz, einschließlich der Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, 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,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen,
7. die Gleichbehandlung der Geschlechter sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen und
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.

Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beschäftigt einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auch dann im Inland, wenn er ihn oder sie einem **Entleiher** mit Sitz im Ausland oder im Inland überlässt und der Entleiher den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Inland beschäftigt (§ 2 Abs. 2 AEntG).

§ 2 Abs. 1 Nr. 8 AEntG n.F. gilt für **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland**, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zu oder von seinem oder ihrem regelmäßigen Arbeitsort im Inland reisen muss oder von dem

Arbeitgeber von seinem oder ihrem regelmäßigen Arbeitsort im Inland vorübergehend zu einem anderen Arbeitsort geschickt wird (§ 2 Abs. 3 AEntG).

Mit dem Begriff "**zwingend**" wird vom Gesetzgeber klargestellt, dass es sich hierbei um eine Vorschrift i.S.v. Art. 34 EGBGB handelt, die nach den Grundsätzen des Internationalen Privatrechts auch dann einzuhalten ist, wenn das Arbeitsverhältnis der entsandten Arbeitnehmer dem Recht des Herkunftslandes unterliegt (⁽¹⁾)

Wird ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin von einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber **mehr als zwölf Monate im Inland beschäftigt**, so finden gem dem neuen § 13b Abs. 1 AEntG auf dieses Arbeitsverhältnis nach zwölf Monaten Beschäftigungsdauer im Inland zusätzlich zu den Arbeitsbedingungen nach den Abschnitten 2 bis 4a des AEntG alle Arbeitsbedingungen Anwendung, die am Beschäftigungsort in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgeschrieben sind, nicht jedoch die Verfahrens- und Formvorschriften und Bedingungen für den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich nachvertraglicher Wettbewerbsverbote, und die betriebliche Altersversorgung.

Die Berechnung der Dauer der Inlandsbeschäftigung ergibt sich aus § 13c AEntG .

(2)

3. Geltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen

Nach § 3 Satz 1 AEntG finden die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages unter den Voraussetzungen der §§ 4-6 AEntG auch auf Arbeitsverhältnissen zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmer **zwingend** Anwendung, wenn

- der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder
- eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG vorliegt.

§ 3 AEntG hat zur Folge, dass Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, bestimmte tarifvertragliche Arbeitsbedingungen einhalten müssen, wenn sie Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen.

Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nach § 3 Satz 2 AEntG nicht, soweit Arbeitsbedingungen i.S.v. § 5 Nr. 2 und 3 AEntG Gegenstand tariflicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich des AEntG abdecken.

4. Einbezogene Branchen

Die Anwendung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen gem. § 3 Satz 1 Nr. 2 AEntG gilt für Tarifverträge

1. des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der Baubetriebe-Verordnung vom 28. Oktober 1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 26. April 2006 (BGBl. I S. 1085), in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,

2. der Gebäudereinigung,

3. für Briefdienstleistungen,

4. für Sicherheitsdienstleistungen,

5. für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,

6. für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,

7. der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,

8. für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und

9. für Schlachten und Fleischverarbeitung.

§ 3 Satz 1 Nr. 2 AEntG gilt darüber hinaus für Tarifverträge aller anderen als der in § 4 Abs. 1 AEntG genannten Branchen, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 AEntG genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

5. Höhe der Mindestlöhne bzw. Mindestentgelte in Deutschland

5.1 Übersicht und Berechnung

Der Mindestlohn stellt einen Mindestentgeltsatz i.S.d. des § 2 Abs. 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) dar.

Eine **Übersicht** über die aktuell geltenden **Branchenmindestlöhne** ist hier zu finden:

<https://www.zoll.de>

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn, der als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist. Die Entlohnung im Wege der Gewährung von Sachbezügen, also Leistungen des Arbeitgebers, die dieser als Gegenleistung für die Arbeitsleistung in anderer Form als in Geld erbringt, ist nicht zulässig. Die Möglichkeit der Sachleistungsanrechnung bei Saisonarbeitnehmern, wie sie für das Mindestlohngesetz besteht, besteht nicht für das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und auch nicht für das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Der Mindestlohn wird als Brutto-Stundenlohn "je Zeitzunde" festgesetzt. Der Anspruch ist nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Der Anspruch auf den Mindestlohn ist dann erfüllt, wenn dieser dem Arbeitnehmer endgültig zur freien Verfügung übereignet oder überwiesen ist.

Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.

Wenn von dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz betroffene Arbeitnehmer in Vollzeit, Teilzeit oder als Minijobber Arbeitsverträge mit einem festen Monatsgehalt und einer bestimmten Anzahl von Stunden haben, verringern sich logischerweise nach einer Erhöhung des Mindestentgelts auch die von dem betroffenen Arbeitnehmer monatlich bzw. wöchentlich zu leistenden Stunden. Dies für den Fall, dass nicht anlässlich der Erhöhung des Mindestentgelts das Monatsgehalt entsprechend erhöht werden soll bzw. wird.

Mit dem **Mindestlohn-Rechner** kann das Monatsgehalt, basierend auf dem Stundenlohn und der Arbeitszeit, berechnet werden. Auch kann der Stundenlohn, basierend auf dem Monatsgehalt und der Arbeitszeit, errechnet werden:

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Rechner/mindestlohnrechner.html>

5.2 Anrechnung von Zulagen und Zuschlägen

Alle im Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers sind geeignet, den Mindestlohnananspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Von den im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers fehlt nur solchen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber *ohne* Rücksicht auf eine *tatsächliche Arbeitsleistung* erbringt *oder* die auf einer besonderen *gesetzlichen Zweckbestimmung* beruhen.

Dabei geht die für die Kontrolle zuständige Zollverwaltung von folgenden Anrechnungsmaßstäben aus:

Beispiele für **berücksichtigungsfähige** Zulagen und Zuschläge:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z.B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer)
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag eines aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmers als Differenz zwischen dem in seinem Herkunftsstaat und dem im Aufnahmestaat Deutschland geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.
- Ebenso Zulagen, die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z.B. Stücklohnmodelle gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn zumindest in Höhe des jeweils geltenden allgemeinen Mindestlohn zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die "Normalleistung" hinausgehende Leistung erbringen muss (z.B. sog. Wegegelder, die im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnissen gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber wegentensiven Zustellbezirken einen Stücklohn durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes "aufstockt").
- Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld): Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG), in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind. Ein etwaiger Überschuss, d.h. ein Betrag der nicht benötigt wird, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, kann jedoch in nachfolgenden Zeiträumen angerechnet werden,
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z.B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen,
- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien), überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien), Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertagsarbeit), Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen),
 - Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung des Arbeitnehmers ausgleichen.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die im Rahmen des Mindestlohngesetzes **nicht** berücksichtigt werden:

- Zuschläge für Nachtarbeit.
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- Aufwandsentschädigungen: Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z.B. Durchführung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen). Ohne Bedeutung ist dabei - wie auch sonst - die Bezeichnung der Zulage. Auch eine - ggf. auch pauschalierte - Leistung, die der Arbeitgeber als "Wegegeld" bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.
- Zulagen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für die Zeit der Arbeitsleistung in Deutschland erhält (Entsendezulage), können nach § 2b Abs. 1 AEntG auf den Mindestlohn angerechnet werden. Dies gilt nicht, soweit die Entsendezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind (Entsendekosten). Als Entsendekosten gelten insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

Legen die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen nicht fest, welche Bestandteile einer Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt werden oder welche Bestandteile einer Entsendezulage Teil der Entlohnung sind, wird nach § 2b Abs. 2 AEntG unwiderleglich vermutet, dass die gesamte Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt wird.

(Quelle: Zoll online - Sonstige Lohnbestandteile - Zulagen und Zuschläge)

Siehe auch zu Fragen der Berücksichtigung von **Sachleistungen** (z.B. Kost und Logis), der **Beschäftigung** in Deutschland von **unter einem Monat**, der **Aufrechnung** und **Pfändbarkeit** die Hinweise der Generalzolldirektion unter:

6. Rechtsverordnung nach § 7 AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 1 AEntG

Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages i.S.v. § 4 Abs. 1 sowie §§ 5 und 6 AEntG kann gem. § 7 Abs. 1 AEntG das Bundesministerium für Arbeit und Soziales **durch Rechtsverordnung** ohne Zustimmung des Bundesrates **bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages** auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen **Anwendung finden**, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 AEntG genannten Gesetzesziele zu erreichen.

Kommen in einer Branche **mehrere Tarifverträge** mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung, muss gem. § 7 Abs. 2 AEntG das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei seiner Entscheidung nach § 7 Abs. 1 AEntG im Rahmen einer Gesamtabwägung ergänzend zu den in § 1 AEntG genannten Gesetzeszielen die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge zu berücksichtigen. Bei der **Feststellung der Repräsentativität** ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

Liegen für **mehrere Tarifverträge Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung** vor, hat der Verordnungsgeber mit besonderer Sorgfalt die von einer Auswahlentscheidung betroffenen Güter von Verfassungsrang abzuwägen und die widerstreitenden Grundrechtsinteressen zu einem schonenden Ausgleich zu bringen (§ 7 Abs. 3 AEntG).

Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie in den Fällen des Abs. 2 den Parteien anderer Tarifverträge und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich der Rechtsverordnung festlegen, **Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme** innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung (§ 7 Abs. 4 AEntG).

§ 7 Abs. 5 AEntG regelt das weitere Verfahren im Tarifausschuss bzgl. der Abstimmung bei einem erstmaligen Antrag.

7. Rechtsverordnung gem. § 7a AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 2 AEntG

In § 4 Abs. 2 AEntG geht es um alle anderen als die die in § 4 Abs. 1 Nr. 1 - 9 AEntG genannten Branchen, wenn die Erstreckung eines Tarifvertrages im **öffentlichen Interesse** geboten erscheint, um die in § 1 AEntG genannten Ziele zu erreichen und dabei insbesondere einen Verdrängungswettbewerb entgegenzuwirken.

Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages i.S.v. § 4 Abs. 2 AEntG sowie §§ 5 und 6 Abs. 1 AEntG kann gem. § 7a Abs. 1 AEntG das Bundesministerium für Arbeit und Soziales **durch Rechtsverordnung** ohne Zustimmung des Bundesrates **bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages** auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen **Anwendung finden**, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

(2) § 7 Abs. 2 und 3 AEntG findet entsprechende Anwendung.

(3) **Vor Erlass der Rechtsverordnung** gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten

Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, **Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme** innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. Die Gelegenheit zur Stellungnahme umfasst insbesondere auch die Frage, inwieweit eine Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages geeignet ist, die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erfüllen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

§ 7a Abs. 4 AEntG regelt das weitere Verfahren der Abstimmung im Tarifausschuss.

8. Arbeitsbedingungen im Gewerbe des grenzüberschreitenden Straßentransports von Euro-Bargeld

Die Verordnung (EU) Nr. 1214/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. November 2011 über den gewerbsmäßig grenzüberschreitenden Straßentransport von Euro-Bargeld zwischen den Mitgliedstaaten des Euroraums (ABl. L 316 vom 29.11.2011, S. 1) steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 AEntG sowie der Abschnitte 5 und 6 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes einer Rechtsverordnung nach § 7 AEntG gleich.

9. Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG sowie §§ 5 und 6 Abs. 2 AEntG oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG fallen, sind gem. § 8 Abs. 1 AEntG verpflichtet, ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen **mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren** sowie einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr nach § 5 Nr. 3 AEntG zustehenden **Beiträge zu leisten**. Dies gilt unabhängig davon, ob die entsprechende Verpflichtung kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG besteht.

Ein Arbeitgeber ist gem. § 8 Abs. 2 AEntG verpflichtet, einen **Tarifvertrag** nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG sowie §§ 5 und 6 Abs. 2 AEntG, der durch Allgemeinverbindlicherklärung sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6 AEntG, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, **auch dann einzuhalten**, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

Wird ein **Leiharbeiter** oder eine Leiharbeiterin vom **Entleiher** mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG sowie §§ 5 und 6 Abs. 2 AEntG oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG fallen, hat der Verleiher gem. § 8 Abs. 2 AEntG zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten. Dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt.

10. Verwirkung, Verzicht und Ausschlussfristen

Ein **Verzicht** auf den entstandenen Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 8 AEntG ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig. Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen (§ 9 Satz 1 AEntG).

Die **Verwirkung** des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 AEntG ist ausgeschlossen (§ 9 Satz 2 AEntG).

Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 AEntG oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 AEntG zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden. Die Frist muss mindestens sechs Monate betragen (§ 9 Satz 3 AEntG).

11. Zivilrechtliche Durchsetzung

Nach § 14 Satz 1 AEntG haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 AEntG wie ein Bürge, der auf eine Vorausklage verzichtet hat.

Die Haftung für das Mindestentgelt umfasst nach § 14 Satz 2 AEntG 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).

Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8 und 14 auch vor einem Deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben (§ 15 Satz 1 AEntG).

12. Überwachung

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8 AEntG , soweit sie sich auf die Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 AEntG beziehen, sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 AEntG betrifft die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze, die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld und die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen.

13. Meldepflichten

Mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind für die Arbeitgeber in § 18 AEntG eine Reihe von Meldepflichten normiert worden. Dabei gilt § 18 AEntG nur für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland.

Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG , § 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 AEntG und § 6 Abs. 2 AEntG oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG , soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 AEntG vorschreibt, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist ein **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland**, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs Arbeitnehmer-Entsendegesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält.

Die Anmeldung hat die für die Prüfung **wesentlichen Angaben** zu enthalten, und zwar:

1. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich des AEntG beschäftigten Arbeitnehmer,
2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an die die nach § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen bereit gehalten werden
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Branche, in die der Arbeitnehmer entsandt werden soll und
7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem unter Nr. 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber unverzüglich zu melden (§ 18 Abs. 3 AEntG).

Nach § 18 Abs. 2 AEntG hat der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland der Anmeldung eine **Versicherung** beizufügen, dass er seine Verpflichtung nach § 8 AEntG , somit die Gewährung der entsprechenden Arbeitsbedingungen, einhält.

Das Gleiche gilt gem. § 18 Abs. 3 AEntG auch für einen **Verleiher mit Sitz im Ausland**.

Der **Entleiher** hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 einhält (§ 18 Abs. 4 AEntG).

§ 15a AEntG n.F. begründet nunmehr **Unterrichtungspflichten** des **Entleihers** bei einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung.

Anmerkung 1:

vgl. BR-Drucks. 542, Begründung S. 14).

Anmerkung 2: