

# RECHTSVERORDNUNG NACH DEM ARBEITNEHMER-ENTSENDEGESETZ

Außer im Wege einer Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) können auch durch eine Rechtsverordnung (RVO) nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) die Regelungen eines Tarifvertrags im Rahmen seines Geltungsbereichs auf Beschäftigte bisher nicht tarifgebundener Arbeitgeber erstreckt werden. Dies gilt nach dem AEntG auch für Beschäftigte von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland.

## Zielsetzung und Anwendungsbereich des Gesetzes sind über die Jahre stark ausgedehnt worden

Das AEntG trat im Jahr 1996 vor dem Hintergrund der Umsetzung der europäischen Entsenderichtlinie für den Bereich der Bauwirtschaft in Kraft. Gesetzesziel war, die Geltung gesetzlicher und tariflicher Mindestarbeitsbedingungen auch auf vorübergehend nach Deutschland entsandte Beschäftigte ausländischer Arbeitgeber zu erweitern. Diese Zielsetzung und der Anwendungsbereich wurden im Jahr 2009 stark ausgedehnt. So dient seitdem das AEntG der „Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen“ sowie der „Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen“. Aktuell gibt es in sieben Branchen eine solche RVO auf Grundlage eines bundesweiten Tarifvertrags (Stand: Januar 2020). Daneben sieht das AEntG für die Pflegebranche ein eigenes Verfahren zur Festlegung u. a. eines Mindestentgelts auf Vorschlag der sog. Pflegekommission vor.

## Umsichtiger und vernünftiger Umgang mit der Rechtsverordnung ist unbedingt erforderlich

Die BDA steht als Spitzenorganisation der deutschen Arbeitgeberverbände im Einvernehmen mit ihren Mitgliedsverbänden für einen ebenso verantwortungsbewussten wie vorsichtigen Umgang mit dem Instrument der RVO. Denn durch die Erstreckung eines bundesweit geltenden Tarifvertrags wird die Anwendung seiner Regelungen in seinem Geltungsbereich für alle in- und ausländischen Arbeitgeber und ihre in Deutschland tätigen Beschäftigten zur Pflicht. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber bereits an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist. Auch für Zeitarbeitsunternehmen sind die tariflichen Mindestbedingungen verpflichtend, wenn Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die in den Geltungsbereich einer RVO fallen. Hierbei spielt es keine Rolle, ob der Einsatzbetrieb überhaupt vom fachlichen Geltungsbereich des erstreckten Tarifvertrags erfasst wird.

## Zunahme von Branchen mit Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Seit der Ersten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für das Baugewerbe vom 25. August 1999 gab es in 17 Branchen Verordnungen nach dem AEntG. Aktuell werden in sieben Branchen tarifliche Arbeitsbedingungen im Wege einer RVO auf Arbeitgeber und ihre Beschäftigten erstreckt (Stand: Januar 2020). Daneben regelt die Dritte Pflegemindestarbeitsbedingungenverordnung die Mindestentgelte der Beschäftigten in Pflegebetrieben.

## Inkrafttreten der jeweils ersten AEntG-Rechtsverordnung nach Branchen

1999	<u>Bauhauptgewerbe</u>	■ § 7 AEntG
2001	<u>Dachdeckerhandwerk</u>	■ § 7a AEntG
2003	<u>Maler- und Lackiererhandwerk</u>	■ § 11 AEntG
2004	<u>Abbruchgewerbe</u>	
2008	<u>Gebäudereiniger-Handwerk</u>	
2009	<u>Wäschereidienstleistungen</u> <u>Bergbauspezialarbeiten</u>	
2010	<u>Abfallwirtschaft</u> <u>Pflegebranche</u>	
2011	<u>Sicherheitsdienstleistungen</u>	
2012	<u>Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II/III</u>	
2013	<u>Gerüstbauer-Handwerk</u> <u>Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk</u>	
2014	<u>Schlachten und Fleischverarbeitung</u>	
2015	<u>Friseurhandwerk</u> <u>Land- und Forstwirtschaft</u> <u>Textil- und Bekleidungsindustrie</u>	

Quelle: BDA-Tarifservice, 2018

Die Erstreckung von tariflichen Mindestbedingungen auf bisher nicht oder anderweitig tarifgebundene Arbeitgeber und ihre Beschäftigten ist ein Sonderfall in dem durch die Koalitionsfreiheit geprägten deutschen Tarifsysteem. Ein umsichtiger und vernünftiger Umgang mit der RVO ist daher unbedingt erforderlich. Denn den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften kommt kein Regelungsmonopol zu, sie haben vielmehr ein Regelungsrecht. Ziel und Anspruch der Tarifpolitik sollten daher eine breite Akzeptanz, Differenziertheit, Flexibilität, Attraktivität und originäre Durchsetzungs- und Prägekraft der Tarifverträge sein.

## Erstreckungsmöglichkeit bundesweiter Tarifverträge wurde im Jahr 2014 erweitert

Bis zur Gesetzesänderung im Jahr 2014 konnte ein repräsentativer bundesweit geltender Tarifvertrag in neun gesetzlich benannten Wirtschaftsbereichen auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien durch eine RVO erstreckt werden. Dies galt für Tarifverträge über Mindestentgeltsätze, bezahlten Mindestjahresurlaub oder gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner (sog. Sozialkassen) im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen. Die Erstreckung der tariflichen Normen musste im „öffentlichen Interesse“ geboten erscheinen. Heute steht der Verordnungsweg des AEntG allen Branchen offen. Zusätzlich können nun weitere Regelungsgegenstände eines Tarifvertrags im Wege einer RVO erstreckt werden. Die bestehenden gesetzlichen Schutzvorschriften (z. B. Bundesurlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Mutterschutzgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz etc.) sind zu diesen Themen jedoch bereits ausreichend. Dies betrifft z. B. Regelungen zu Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten, Bedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz, Schutzmaßnahmen von u. a. Schwangeren oder die Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

## Weitreichende Folgen einer Rechtsverordnung

Mit der Erstreckung eines Tarifvertrags durch eine RVO folgt für die betroffenen Arbeitgeber nicht nur die Pflicht, ihren Beschäftigten die jeweiligen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Darüber hinaus haftet z. B. ein Generalunternehmer für die Zahlung des Mindestentgelts oder die Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung, wenn der von ihm beauftragte Nachunternehmer oder wiederum dessen Nachunternehmer diese Arbeitsbedingungen nicht gewährt. Auch treffen den Arbeitgeber erweiterte Pflichten, die einen erheblichen bürokratischen Aufwand bedeuten, z. B. im Hinblick auf die Erstellung und Aufbewahrung von ausführlichen Arbeitszeitrnachweisen. Die Einhaltung der geltenden Mindestarbeitsbedingungen und der Pflichten nach dem AEntG prüfen die Behörden der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit). Diese sind mit weitgehenden

Kontrollrechten ausgestattet. Gesetzesverstöße können als Ordnungswidrigkeit je nach Verstoß mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € bzw. 500.000 € geahndet werden. Auch der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge ist möglich.

## Weitere Verschärfungen durch Revision der Entsenderichtlinie?

Der Europäische Rat für Beschäftigung und Sozialpolitik hat im Sommer 2018 die Revision der Entsenderichtlinie beschlossen. Wichtige Veränderungen sind u. a., dass der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ab dem ersten Tag der Entsendung gelten soll und die Beschränkung auf Mindestlöhne entfällt. Für entsandte Arbeitnehmer können daher nach der neuen Entsenderichtlinie zukünftig sämtliche Löhne allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge verbindlich gemacht werden. Die Folge werden mehr Rechtsunsicherheiten und mehr Bürokratie für Arbeitgeber mit mehr grenzüberschreitenden Aktivitäten sein. Die revidierte Richtlinie ist bis Mitte 2020 in das deutsche Recht umzusetzen. Die BDA wird sich für eine möglichst verträgliche Umsetzung der neuen Vorgaben einsetzen.

## PUBLIKATIONEN

### kompakt:

- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen
- Arbeitskosten
- Arbeitszeitentwicklung
- Gesetzlicher Mindestlohn
- Lohnentwicklung
- Tarifautonomie
- Tarifpolitik

### argumente:

- Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

### BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

### Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de