

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Entsendung

Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht für staatliche Lohnfestsetzung missbrauchen



Links zum Thema

[Tarifvertrag](#)

[Allgemeinverbindlicherklärung](#)

Mit dem zuletzt 2020 geänderten Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) kann ein bundesweiter Branchentarifvertrag durch Rechtsverordnung auf alle Arbeitgeber und Beschäftigte dieser Branche erstreckt werden. Die BDA steht als Spitzenorganisation der deutschen Arbeitgeberverbände im Einvernehmen mit ihren Mitgliedsverbänden für einen verantwortungsbewussten und vorsichtigen Umgang mit dem Instrument der Rechtsverordnung.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Durch die Erstreckung eines bundesweit geltenden [⇨ Tarifvertrags](#) wird die Anwendung seiner Regelungen in seinem Geltungsbereich für alle Arbeitgeber und ihre in Deutschland tätigen Beschäftigten zur Pflicht. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber bereits an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist. Anders als bei der [⇨ Allgemeinverbindlicherklärung](#) nach dem Tarifvertragsgesetz gilt eine solche Rechtsverordnung auch für ausländische Arbeitgeber, wenn diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland beschäftigen.

Die Erstreckung von tariflichen Mindestbedingungen auf bisher nicht oder anderweitig tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte ist ein Sonderfall, der in jedem einzelnen Fall sorgfältig begründet werden muss. **Denn auf der Grundlage von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie ist unser Tarifsysteem durch das Prinzip der Freiwilligkeit geprägt: Arbeitgebern steht es frei, eine Tarifpartnerschaft einzugehen und in Tarifverträgen ihre Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu vereinbaren; Beschäftigten steht es frei, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren.** Es ist im Wesentlichen diese Freiwilligkeit, die auf Branchen- und Betriebsebene zu differenzierten Tarifmodellen führt, die von einem breiten Konsens getragen und allgemein akzeptiert werden.

Erstreckung eines Tarifvertrags hat weitreichende Konsequenzen

Mit der Erstreckung eines Tarifvertrags durch das AEntG sind die betroffenen Arbeitgeber einer Branche nicht nur verpflichtet, ihren Beschäftigten die jeweiligen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Ein Generalunternehmer haftet gem. § 14 AEntG für die Zahlung des Mindestentgelts oder die Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung auch dann, wenn der von ihm beauftragte Nachunternehmer oder wiederum dessen Nachunternehmer diese Arbeitsbedingungen nicht gewährt. Den Arbeitgeber treffen zudem zusätzliche Melde-, Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten, die einen erheblichen bürokratischen Aufwand nach sich ziehen. Die Einhaltung der erstreckten tariflichen Arbeitsbedingungen und der weiteren Pflichten des AEntG prüfen die Behörden der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit). Diese sind mit weitgehenden Kontrollrechten ausgestattet. Verstöße gegen das AEntG 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.

Seit der Ersten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für das Baugewerbe vom 25. August 1999 gab es bislang in 17 Branchen Verordnungen nach dem AEntG. Aktuell werden in acht Branchen tarifliche Arbeitsbedingungen erstreckt (Stand: Oktober 2020). Daneben sieht das AEntG für die Pflegebranche ein eigenes Verfahren zur Festlegung u. a. eines Mindestentgelts auf Vorschlag der sog. Pflegekommission vor.

Der **BDA-TarifService** bietet den Mitgliedsverbänden und dem Netzwerk der BDA ein umfangreiches Informationsangebot rund um die Themen Tarifverhandlungen, Tarifverträge und Mindestarbeitsbedingungen.

Im BDA-TarifService werden u. a. Tarifverträge sowie Hintergrundinformationen zu den aktuellen Tarifrunden sowie zum allgemeinen Tarifgeschehen gesammelt und ausgewertet. Hierdurch werden insbesondere die Mitgliedsverbände der BDA während ihrer Tarifverhandlungen mit tarifpolitischem Datenmaterial unterstützt.

Zur Recherche stehen ein Tarifarchiv und im ArbeitgeberPortal eine Tarifdatenbank zur Verfügung. Die „BDA-Tarifinformationen“ informieren als Rundschreibendienst des TarifService über die Eckdaten aktueller Tarifabschlüsse. Zentrale tarifpolitische Übersichten werden kontinuierlich im „BDA-Tarifhandbuch“ veröffentlicht.



Zahlen und Fakten

Inkrafttreten der jeweils ersten AEntG-Rechtsverordnung nach Branchen

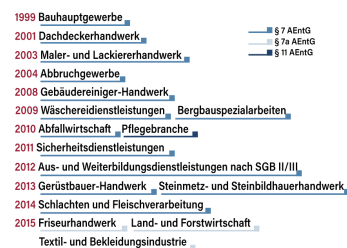
Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

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. Ziel war es, gesetzliche und tarifliche Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland auch auf vorübergehend nach Deutschland entsandte Beschäftigte ausländischer Arbeitgeber zu erstrecken. Seit einer Gesetzesänderung im Jahr 2009 dient das AEntG der „Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen“ sowie der „Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen“. Seit der Novellierung des Gesetzes im Zuge des Tarifautonomiestärkungsgesetzes von 2014 ist das Gesetz für alle Branchen geöffnet worden, so dass keine weiteren Branchen mehr in den enthaltenen Branchenkatalog aufgenommen werden. Die jüngste Gesetzesänderung von 2020 geht auf eine Änderung der europäischen Entsenderichtlinie zurück, wodurch u. a. der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ im europäischen Binnenmarkt durchgesetzt werden soll.



Quelle: BDA-Tarifservice, 2020