

19.05.05

AS - Wi

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

A. Problem und Ziel

Im Ausland ansässige Arbeitgeber sind – mit Ausnahme des Baubereichs - bislang nicht verpflichtet, ihren nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern die hier geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Dies benachteiligt hierher entsandte Arbeitnehmer und gefährdet durch unfairen Wettbewerb insbesondere die hier ansässigen kleinen und mittleren Unternehmen sowie die bei ihnen bestehenden Arbeitsplätze.

B. Lösung

Aufhebung der Baubereichsbeschränkung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine

2. Vollzugaufwand

Vollzugaufwand kann zurzeit noch nicht abgeschätzt werden.

Fristablauf: 30.06.05

E. Sonstige Kosten

Durch die Neuregelung kann die deutsche Wirtschaft mittelbar kostenseitig belastet werden. Kosteninduzierte Einzelpreiserhöhungen lassen sich nicht ausschließen. Unmittelbare Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind jedoch nicht zu erwarten.

F. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Keine.

Bundesrat

Drucksache 362/05

19.05.05

AS - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Berlin, den 19. Mai 2005

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Matthias Platzeck

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen
Gerhard Schröder

Fristablauf: 30.06.05

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Vom

Der Bundestag hat mit der Mehrheit seiner Mitglieder und mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 26. Februar 1996 (BGBl. I S. 227), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der §§ 1 und 2 der Baubetriebe-Verordnung vom 28. Oktober 1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 13. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1954)“ sowie die Wörter „der Betrieb oder die selbständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages überwiegend Bauleistungen gemäß § 211 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt und“ gestrichen.

bb) Satz 4 wird aufgehoben.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 2a wird Absatz 2 und wie folgt geändert:

aa) Die Absatzbezeichnung „(2a)“ wird durch die Absatzbezeichnung „(2)“ ersetzt.

bb) Die Angabe „Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3“ wird durch die Angabe „Absatz 1 oder 3“ ersetzt.

d) Nach Absatz 3a wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Die Absätze 1 bis 3a finden keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme

der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder angeleiteten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 211 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.“

2. In § 1a werden die Wörter „Bauleistungen im Sinne des § 211 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ durch die Wörter „Werk- oder Dienstleistungen“ und die Angabe „Abs. 2a“ durch die Angabe „Abs. 2“ ersetzt.
3. In § 2 Abs. 3 werden die Angabe „Abs. 2a“ durch die Angabe „Abs. 2“, das Wort „Bauleistung“ durch die Wörter „Werk- oder Dienstleistung“ und die Wörter „auf der Baustelle“ durch die Wörter „am Ort der Beschäftigung“ ersetzt.
4. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach der Angabe „§ 1 Abs. 1“ das Komma und die Angabe „2a“ gestrichen und das Wort „Bauleistung“ durch die Wörter „Werk- oder Dienstleistung“ ersetzt.

bb) In Satz 2 Nr. 3 wird das Wort „(Baustelle)“ durch die Wörter „, bei Bauleistungen die Baustelle“ ersetzt.

cc) Folgender Satz wird angefügt:

„Ebenso sind nach Beginn der Werk- oder Dienstleistung eintretende Änderungen zu diesen Angaben zu melden.“

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,

1. dass und auf welche Weise die Meldung elektronisch übermittelt werden kann,
2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann,

3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmer im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.“

c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) Das Wort „er“ wird durch die Wörter „der Entleiher“ und das Wort „Bauleistung“ durch die Wörter „Werk- oder Dienstleistung“ ersetzt.

bbb) In Nummer 1 werden die Wörter „von ihm in den Geltungsbereich dieses Gesetzes“ gestrichen“.

ccc) In Nummer 3 wird das Wort „(Baustelle)“ durch die Wörter „, bei Bauleistungen die Baustelle“ ersetzt.

ddd) In Nummer 5 werden nach dem Wort „Zustellungsbevollmächtigten“ die Wörter „des Verleihers“ eingefügt.

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 1 Satz 3 und Absatz 1a finden entsprechende Anwendung.“

5. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4

Für die Anwendung dieses Gesetzes gilt der im Inland gelegene Ort der Werk- oder Dienstleistung als Geschäftsraum und der mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers Beauftragte als dort beschäftigte Person im Sinne des § 5 Abs. 2 des Verwaltungszustellungsgesetzes in Verbindung mit § 178 Abs. 1 Nr. 2 der Zivilprozessordnung.“

6. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1a wird wie folgt gefasst:

„1a. entgegen § 1 Abs. 2 eine vorgeschriebene Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet,“

bb) In Nummer 8 wird nach der Angabe „Abs. 2“ die Angabe „Satz 1“ eingefügt.

b) In Absatz 2 werden die Wörter „Bauleistungen im Sinne des § 211 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ durch die Wörter „Werk- oder Dienstleistungen“ ersetzt.

7. § 9 wird aufgehoben.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des zweiten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Begründung

Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung

Das bereits 1996 verabschiedete Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verfolgt den Zweck, sowohl für die nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer als auch für die durch Sozial- und Lohndumping bedrohten inländischen Arbeitnehmer faire Arbeitsbedingungen vorzuschreiben. Das Gesetz verpflichtet alle im Ausland ansässigen Arbeitgeber, bestimmte, gesetzlich geregelte Arbeitsbestimmungen zu beachten. Bezüglich tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen ist das Gesetz bislang im wesentlichen auf den Baubereich beschränkt. Es soll nunmehr auf alle anderen Branchen erweitert werden, um dem verstärkt auch in anderen Branchen auftretenden Lohndumping entgegenzuwirken.

Deutschland folgt damit dem Vorbild der Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten, die von der in der EG-Entsenderichtlinie (96/71/EG) enthaltenen Option Gebrauch gemacht haben, ihre nationale Entsendegesetzgebung im Bereich der tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen über den Baubereich hinaus auch auf andere Branchen anzuwenden.

II. Wesentliche Änderungen

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist in seinem die Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen betreffenden Teil bislang auf den Baubereich und die Seeschiffahrtsassistenten beschränkt. Diese Beschränkung soll aufgehoben und damit für alle Branchen die Möglichkeit eröffnet werden, durch den Abschluss von entsprechenden Tarifverträgen das Gesetz auch für die eigene Branche nutzbar zu machen. Hierbei ist allerdings das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Ausländerdiskriminierung zu beachten:

Im Ausland ansässige Arbeitgeber dürfen nur dann zur Einhaltung deutscher Tarifverträge verpflichtet werden, wenn auch jeder entsprechende inländische Arbeitgeber diese Tarifverträge zwingend einhalten muss. Da die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages ebenso wie der alternativ mögliche Erlass einer speziellen Rechtsverordnung nach § 1 Abs. 3a AEntG nur eine rechtliche Bindung der im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages ansässigen Arbeitgeber ermöglicht, können diese Rechtsinstrumente nur dann die erforderliche lückenlose Erfassung der inländischen Arbeitgeber sicherstellen, wenn die zugrunde liegende Tarifvertragstruktur das gesamte Bundesgebiet umfasst.

Die bislang nur für die Prüfung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen im Baubereich zugeschnittenen Kontrollvorschriften werden dem neuen fachlichen Geltungsbereich und damit den Bedürfnissen einer Kontrolle auch in anderen Branchen angepasst. Hierfür wird auch eine Rechtsverordnungsermächtigung vorgesehen, mit der die Meldepflicht für ausländische Arbeitgeber u.a. an die Besonderheiten einzelner Branchen angepasst und der Einsatz elektronischer Kommunikationswege erleichtert werden kann.

Die vorgesehene Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist nicht gleichzusetzen mit dem Erlass staatlicher Mindestlöhne. Allein die Tarifvertragsparteien entscheiden über den Abschluss von Tarifverträgen und damit auch über die Herstellung bundesweit flächendeckender Tarifvertragsstrukturen. Die als weiterer Schritt im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetz erforderliche Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags bzw. der Erlass einer speziellen Rechtsverordnung nach § 1 Abs. 3a Arbeitnehmer-Entsendegesetz kann der Staat nicht von Amts wegen vornehmen; das Verfahren kann in beiden Fällen nur auf Antrag einer der beteiligten Tarifvertragsparteien eingeleitet werden.

III. Gesetzgebungskompetenz

Nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG liegt u. a. auch für das Arbeitsrecht die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit beim Bund. Eine Regelung auf Bundesebene ist zur Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich. Wegen des unter II. bereits dargestellten gemeinschaftsrechtlichen Verbots der Ausländerdiskriminierung setzt eine Erstreckung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen auf im Ausland ansässige Arbeitgeber voraus, dass diese Arbeitsbedingungen auch für jeden inländischen Arbeitgeber dieser Branche gelten müssen. Dies wiederum erfordert u.a. eine bundesweit flächendeckende Tarifvertragsstruktur der betreffenden Branche. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz - auch in seiner künftig erweiterten Fassung - erklärt diese im Inland verbindlichen Regelwerke sodann zu international zwingend anwendbaren Rechtsnormen, die nach den Grundsätzen des Internationalen Privatrechts (Art. 34 EGBGB) als territoriales Recht dem Recht des Herkunftsstaates vorgehen. Diese Erstreckung eines bundesweiten Regelwerkes auf im Ausland ansässige Personen ist nur durch eine gesetzliche Regelung auf Bundesebene möglich.

IV. Gesetzesfolgen

Die Gesetzesänderung führt nicht automatisch zur flächendeckenden Einführung tarifvertraglicher Mindestlöhne. Nur dort, wo die Tarifvertragsparteien bundesweit flächendeckende Tarifvertragsstrukturen herstellen und auf Antrag aus den Reihen der Tarifvertragsparteien eine staatliche Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages erfolgt bzw. eine entsprechende Mindestlohnverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erlassen wird, wird in Anwendung des erweiterten Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine Rechtswirkung eintreten, d.h. diese Tarifverträge werden auch auf grenzüberschreitende Entsendefälle erstreckt.

Die Aussagen zur Preis- und Kostenwirkung ergehen vor dem Hintergrund, dass im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes praktische Auswirkungen unmittelbar zunächst nur für das Gebäudereinigerhandwerk entstehen. Außerhalb des bereits jetzt vom AEntG erfassten Baubereichs erfüllt bislang nur das Gebäudereinigerhandwerk die Voraussetzungen einer bundesweiten Lohntarifvertragsstruktur sowie einer bereits ausgesprochenen Allgemeinverbindlicherklärung. Dort wird die Erstreckung der deutschen Tarifverträge zu einer Anhebung des Lohnniveaus auch bei grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen führen, die sich in kosteninduzierten Einzelpreiserhöhungen niederschlagen können, sofern es den entsendenden Unternehmen mit Sitz im Ausland gelingt, diese zusätzlichen Kosten auf ihre (deutschen) Kunden zu überwälzen. Da der Tarifvertrag der Gebäudereiniger nur die Tätigkeit entsprechender Betriebe, nicht aber einzelne Reinigungskräfte in Privathaushalten erfasst, sind keine unmittelbaren Auswirkungen auf das allgemeine Preisniveau bzw. auf das Verbraucherpreisniveau zu erwarten.

Mittelfristig könnten durch eine breitere Anwendung der Neuregelung größere Teile der deutschen Wirtschaft mittelbar kostenseitig belastet werden, dies um so stärker, je größer der Anteil der Vorleistungen ist, die teilweise oder vollständig mit nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern, deren Arbeitgeber im Ausland ansässig sind, produziert wurden, und je besser es diesen im Ausland ansässigen, Arbeitnehmer entsendenden Unternehmen gelingt, ihre Angebotspreise für ihre Leistungen infolge gestiegener Arbeitskosten entsprechend anzupassen. Je mehr Wirtschaftsbereiche unter diese Neuregelung fallen und je öfter sie auf Betreiben der Tarifvertragsparteien in der Praxis zur Anwendung kommen, desto stärker fallen die zuvor skizzierten Kosten- und Preiswirkungen aus, die sich dann nicht in isolierten Einzelpreisadjustierungen erschöpfen dürften.

Insgesamt lässt sich auf mittlere Sicht nicht ausschließen, dass die zu erwartenden Einzelpreiserhöhungen der Güter (Waren und Dienstleistungen) – auch infolge ihres Vorleistungscharakters für die Produktion weiterer Güter, die u.U. ihrerseits Vorleistungen für die Produktion anderer Güter darstellen, weitere im Vergleich zum Primärimpuls schwächere Preiseffekte bei den entsprechenden gewerblichen Abnehmern auslösen bis diese Preiseffekte auf der Endverbraucherstufe auslaufen – kumuliert messbare Effekte auf das allgemeine Preisniveau bzw. Verbraucherpreisniveau induzieren können. Ebenso wenig lassen sich mittelfristig vor diesem Hintergrund infolge der geänderten Faktorpreisrelationen Anpassungen der Angebots- und Nachfragestrukturen auf inländischen und ausländischen Teilmärkten ausschließen, die weitere Preisreaktionen auslösen können.

Soweit es infolge dieses Gesetzes zusätzlich zur Einführung allgemeinverbindlicher tarifvertraglicher Mindestlöhne kommt, kann dies in den betreffenden Branchen eine Erhöhung der Arbeitskosten mit potentiellen Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Höhe der an Arbeitslose zu gewährenden Transferleistungen zur Folge haben, die jedoch nicht zu beziffern sind. Da im Bereich der Gebäudereinigung die betreffenden Lohntarifverträge bereits für allgemeinverbindlich erklärt und damit von allen entsprechenden inländischen Arbeitgebern einzuhalten sind, kann es durch dieses Gesetz insoweit nicht mehr zu einer Verteuerung der Arbeitsleistung inländischer Arbeitnehmer kommen.

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes - AEntG)

Zu Nr. 1 (Änderung des § 1)

In dem die Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen betreffenden Teil des AEntG werden - beginnend mit Absatz 1 Satz 1 - die Textteile gestrichen, die die bisherige Beschränkung auf den Baubereich bewirken. Auf diese Weise wird die Erweiterung dieses Teils des AEntG auch auf alle anderen Branchen umgesetzt.

Als redaktionelle Folge dieser Streichungen entfällt u.a. auch die Textpassage „oder die selbständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags“. Diese war noch mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Gesetz vom 23.12.2003 BGBl. I S. 2848) eingefügt worden, um auch im Zusammenhang des AEntG klarzustellen, dass es Aufgabe und Recht der Tarifvertragsparteien ist, den Geltungsbereich ihrer Ta-

rifverträge, gegebenenfalls auch deren Geltung für selbständige Betriebsabteilungen, eigenständig festzulegen. Die nunmehr allein aus redaktionellen Gründen erforderliche Streichung der zitierten Textpassage lässt dieses Bestimmungsrecht der Tarifvertragsparteien auch künftig rechtlich unberührt.

Die bislang in Absatz 1 Satz 4 enthaltene Klarstellung, dass auch Tarifverträge über „Montageleistungen auf Baustellen“ AEntG-relevante Tarifverträge darstellen, wird durch die Erweiterung dieses Teils des Gesetzes auf alle Branchen überflüssig und kann deshalb aufgehoben werden. Gleiches gilt für die bislang in Absatz 2 vorgeschriebene gesonderte Einbeziehung der Seeschiffahrtsassistenten, zu der – im Unterschied zur Seeschiffahrt - insbesondere die in den Seehäfen erbrachten Dienstleistungen zugunsten der dort verkehrenden Seeschiffe zählen.

Die geänderte Nummerierung des bisherigen Absatzes 2a in Absatz 2 ist eine redaktionelle Folgeänderung zur Streichung des bisherigen Absatzes 2.

Mit dem neuen Absatz 4 wird Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (96/71/EG) Rechnung getragen. Bislang war diese Vorschrift der Richtlinie wegen der Baubereichsbeschränkung des AEntG praktisch nicht relevant.

Zu Nr. 2 (Änderung des § 1a):

Redaktionelle Folgeänderung zu der mit Nr. 1 angeordneten Erweiterung des Gesetzes auf alle Branchen und zur Umnummerierung des § 1 Abs. 2a.

Zu Nr. 3 (Änderung des § 2):

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nr. 4 (Änderung des § 3):

Die in Absatz 1 geregelte Meldepflicht des im Ausland ansässigen Arbeitgebers wird redaktionell und technisch an die Branchenerweiterung angepasst:

Im bislang allein erfassten Baubereich waren die Meldepflichten auf den Arbeitsort „Baustelle“ zugeschnitten, an dem sich Bauarbeiter an einem unverändert bleibenden Ort zeitlich vorübergehend, während dieser Bauphase jedoch meist den ganzen Tag über durchgängig aufhalten.

Demgegenüber wird die Kontrolle der Arbeitsbedingungen in den künftig neu hinzutretenden Branchen deren unter Umständen abweichende tatsächliche Verhältnisse berücksichtigen müssen. So werden z.B. im Bereich Gebäudereinigung Reinigungskolonnen oft am Tag mehrfach den Einsatzort wechseln sowie zeitliche Verschiebungen der Einsätze und kurzfristige Änderungen der personellen Zusammensetzung der eingesetzten Gruppe vorkommen. Zudem werden die Einsätze ganz überwiegend nicht - wie beim typischen Bauauftrag - als einmalige Leistung erfolgen, sondern regelmäßig wiederkehrend im Rahmen längerfristiger Aufträge zur Betreuung bestimmter Objekte.

Damit die Meldevorschriften nach den Erfordernissen derjenigen Branchen, in denen es AEntG-relevante Tarifverträge geben wird, auch künftig zeitnah sinnvoll ausgestaltet werden können, soll das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit dem für die Kontrollbehörden federführenden Bundesministerium der Finanzen durch die im neuen Absatz 1a geregelte Rechtsverordnung vom bisherigen Standardmodell der Meldepflicht abweichende Bestimmungen treffen können, mit denen den Besonderheiten einzelner Branchen und Kontrollsituationen und dem auch europarechtlich relevanten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung getragen werden kann. Des weiteren soll zur Arbeitserleichterung für alle Beteiligten im Rahmen derartiger Rechtsverordnungen die Möglichkeit eröffnet werden, die vorgeschriebenen Meldungen auch auf elektronischem Weg zu übermitteln.

Entsprechende Anpassungen sind für die im Absatz 2 geregelten, speziellen Meldepflichten für die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitnehmern vorgesehen. Zudem soll die Meldepflicht auf den Entleiher übertragen werden, da er – im Gegensatz zu dem Verleiher – jederzeit den Überblick über den jeweiligen Einsatzort der entliehenen Arbeitnehmer hat und damit im Vergleich zum Verleiher den Kontrollbehörden aktuellere und präzisere Informationen zur Verfügung stellen kann.

Zu Nr. 5 (Änderung des § 4)

Redaktionelle Anpassung der Vorschrift über die Zustellung von Schriftstücken an die vorgesehene Branchenerweiterung. Zur Vermeidung von Überschneidungen mit dem bereits weit vorangeschrittenen Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Verwaltungszustellungsgesetzes (BR-Drs. 86/05) werden die dort in Art. 2 Abs. 24 für das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorgesehenen redaktionellen Änderungen auch an dieser Stelle schon durch eine Neufassung des gesamten Paragraphen mitberücksichtigt.

Zu Nr. 6 (Änderung des § 5)

Redaktionelle Änderungen der Bußgeld-Vorschriften.

Zu Nr. 7 (Aufhebung des § 9)

Redaktionelle Änderung. Wegen der inzwischen unbefristeten Geltung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes soll die Regelung, die das erstmalige Inkrafttreten des AEntG betrifft, als inzwischen überflüssig gestrichen werden.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift enthält die Regelung über das Inkrafttreten der mit diesem Gesetz eingeführten Änderungen.