

aktuelle Fassung	geplante neue Fassung	Kommentare
<p>§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen</p> <p>Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze, 2. den bezahlten Mindestjahresurlaub, 3. die Höchstarbeitszeiten und Mindest-ruhezeiten, 4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen, 5. die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz, 6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und 7. die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen <p>finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung.</p>	<p>§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen</p> <p>(1) Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über folgende Arbeitsbedingungen sind auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend anzuwenden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>die Entlohnung einschließlich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung,</i> 2. <i>der bezahlte Mindestjahresurlaub,</i> 3. <i>die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,</i> 4. <i>die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,</i> 5. <i>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,</i> 6. <i>die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen,</i> 7. <i>die Gleichbehandlung der Geschlechter sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen und</i> 8. <i>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.</i> 	<p>Bisher galt für ArbeitnehmerInnen ausländischer Unternehmen nur die Mindestlohngrenze. In den vielen Fällen, in denen Löhne oberhalb des Mindestlohns gezahlt werden, kam es so zu Divergenzen. Künftig gilt ein „equal-pay“ Grundsatz.</p> <p>Auch ausländische Arbeitgeber müssen die in Deutschland geltenden Anforderungen an vom Arbeitgeber gestellte Unterkünfte beachten. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber die Unterkunft unmittelbar oder mittelbar (also über Dritte) zur Verfügung stellt.</p>

	<p>(2) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beschäftigt einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auch dann im Inland, wenn er ihn oder sie an einen Entleiher mit Sitz im Ausland oder im Inland überlässt und der Entleiher den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Inland beschäftigt.</p> <p>(3) Absatz 1 Nummer 8 gilt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zu oder von seinem oder ihrem regelmäßigen Arbeitsort im Inland reisen muss oder 2. von dem Arbeitgeber von seinem oder ihrem regelmäßigen Arbeitsort im Inland vorübergehend zu einem anderen Arbeitsort geschickt wird. 	<p>Enthält eine Klarstellung, dass das Gesetz für alle Fälle der Arbeitnehmerüberlassung gilt. Das Gesetz gilt also für in Deutschland eingesetzte Arbeitnehmer von Verleihern und Entleihern mit Sitz im Ausland.</p> <p>In Absatz (3) werden die Fälle definiert, in denen die in Absatz (1) Nr. 8. definierte Reisekosten auch entsandten Arbeitnehmern gezahlt werden müssen.</p>
	<p>§ 2a Gegenstand der Entlohnung</p> <p>¹Entlohnung im Sinne von § 2 Absatz 1 Nummer 1 sind alle Bestandteile der Vergütung, die der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber in Geld oder als Sachleistung für die geleistete Arbeit erhält. ²Zur Entlohnung zählen insbesondere die Grundvergütung, einschließlich Entgeltbestandteilen, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Region anknüpfen, sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätze. ³Die Entlohnung umfasst auch Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung einschließlich Ausnahmen und deren Voraussetzungen.</p>	<p>Hier wird der neue equal-pay-Grundsatz definiert. Equal-pay meint auch tarifvertragliche Vergütungsregelungen.</p>
	<p>§ 2b Anrechenbarkeit von Entsendezulagen</p> <p>(1) ¹Erhält der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland eine Zulage für die Zeit der Arbeitsleistung im Inland (Entsendezulage), kann diese auf die Entlohnung nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 angerechnet werden. ²Dies gilt nicht, soweit die Entsendezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird,</p>	<p>Hier wird geregelt, wann Zulagen, die der Arbeitnehmer wegen der Entsendung erhält, auf die ihm neuerdings zustehende Vergütung angerechnet werden können und wann nicht.</p>

	<p><i>die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind (Entsendekosten). ³Als Entsendekosten gelten insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.</i></p> <p><i>(2) 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 unwiderleglich vermutet, dass die gesamte Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt wird.</i></p>	<p>Oft ist bei solchen Entsendezulagen unklar, ob sie echtes Entgelt (dann kann eine Anrechnung erfolgen) oder nur Aufwandserstattung (dann kann keine Anrechnung erfolgen) sind. Solche Unklarheiten gehen aufgrund der Regelung in Absatz (2) nach dem Gesetzesentwurf in Zukunft zulasten des Arbeitgebers.</p> <p>Arbeitgeber sind nach dem Entwurf daher gut beraten, in dem Arbeits- bzw. Entsendungsvertrag genau zu definieren, wofür die Entsendezulagen bezahlt werden.</p>
<p>§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen</p> <p>¹Die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages finden unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung, wenn der Tarifvertrag als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt.</p> <p>²Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nicht, soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Nummer 2, 3 oder 4 Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes abdecken.</p>	<p>§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen</p> <p>¹Die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages finden unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung, wenn</p> <p><i>1. der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder</i></p> <p><i>2. eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt.</i></p> <p>² § 2 Absatz 2 gilt entsprechend.</p> <p>³Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nicht, soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Nummer 2, 3 oder 4 Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes abdecken.</p>	<p>§ 3 sieht zwei Methoden vor, wie tarifvertragliche Arbeitsbedingungen auf ausländische Arbeitgeber erstreckt werden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag (bisher galt diese Methode nur für die Baubranche; der Gesetzesentwurf hebt diese Branchenbeschränkung auf); • Durch Rechtsverordnung nach § 7 (diese Rechtsverordnungen sind auf die in § 4 genannten Branchen beschränkt) oder durch Rechtsverordnung nach § 7a i.V.m. § 4 Absatz 2.

<p>§ 4 Branchen (1) § 3 gilt für Tarifverträge</p> <p>[...]</p> <p>(2) § 3 gilt darüber hinaus für Tarifverträge aller anderen als der in Absatz 1 genannten Branchen, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.</p>	<p>§ 4 Branchen (1) § 3 Satz 1 Nummer 2 gilt für Tarifverträge</p> <p>[...]</p> <p>(2) § 3 Satz 1 Nummer 2 gilt darüber hinaus für Tarifverträge aller anderen als der in Absatz 1 genannten Branchen, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.</p>	<p>Siehe unsere Kommentare zu § 3.</p>
<p>§ 5 Arbeitsbedingungen ¹Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein</p> <p>1. Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze,</p> <p>[...]</p> <p>4. die Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, zur Verfügung gestellt werden, und</p> <p>5. Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Nr. 3 bis 7.</p>	<p>§ 5 Arbeitsbedingungen ¹Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein</p> <p>1. Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze, <i>wobei die Differenzierung nach Art der Tätigkeit und Qualifikation insgesamt bis zu drei Stufen umfassen kann,</i></p> <p><i>1a. die über Nummer 1 hinausgehenden Entlohnungsbestandteile nach § 2 Absatz 1 Nummer 1,</i></p> <p>[...]</p> <p>4. die Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, <i>unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich</i> zur Verfügung gestellt werden, und</p> <p>5. Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Nr. 3 bis 8.</p> <p>[...]</p>	<p>Der Begriff der Mindestentgeltsätze wird nun präzisiert. Die Mindestentgeltsätze bestimmen sich nicht automatisch nach den untersten Lohn- oder Gehaltsgruppen des jeweils einschlägigen allgemeinverbindlichen Tarifvertrags. Das hat in der Vergangenheit zu vielen Unsicherheiten geführt.</p> <p>Der Gesetzesentwurf will diese Unsicherheiten beseitigen, indem er den Tarifpartnern erlaubt, im Geltungsbereich des Arbeitnehmerentgesetzes bis zu 3 Entgeltstufen als Mindestentgelt festzulegen.</p>

<p>[...]</p> <p>§ 6 Besondere Regelungen</p> <p>(1) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angeleiteten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 4 und 5.</p> <p>(2) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 1 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages überwiegend Bauleistungen gemäß § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.</p> <p>[...]</p> <p>(8) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 7 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Abfälle im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes sammelt, befördert, lagert, beseitigt oder verwertet oder Dienstleistungen des Kehrens und Reinigens öffentlicher Verkehrsflächen und Schnee- und Eisbeseitigung von öffentlichen Verkehrsflächen einschließlich Streudienste erbringt.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 6 Besondere Regelungen</p> <p>(1) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angeleiteten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 4 und 5.</p> <p>(2) (1) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 1 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages überwiegend Bauleistungen gemäß § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.</p> <p>[...] Die ursprünglichen Absätze (3) bis (7), werden zu (2) bis (6).</p> <p>(8) (7) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 7 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Abfälle im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes sammelt, befördert, lagert, behandelt, beseitigt oder verwertet oder Dienstleistungen des Kehrens und Reinigens öffentlicher Verkehrsflächen und Schnee- und Eisbeseitigung von öffentlichen Verkehrsflächen einschließlich Streudienste erbringt.</p> <p>[...] Die ursprünglichen Absätze (9) und (10) werden zu (8) und (9).</p>	
--	---	--

	<p><i>(10) Bestimmt ein Tarifvertrag nach den Absätzen 1 bis 9 den Begriff des Betriebs oder der selbstständigen Betriebsabteilung, ist diese Begriffsbestimmung maßgeblich.</i></p>	<p>Der neue Absatz 10 soll das Recht der Tarifvertragsparteien absichern, den betrieblich-fachlichen Geltungsbereich ihrer Tarifverträge festzulegen. Bisher war das nur für die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes gewährleistet. Dies wird nun auf alle Branchen ausgedehnt.</p>
<p>§ 7 Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 1 (1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 1 sowie §§ 5 und 6 kann 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.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 7 Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 1 (1) ¹Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 1 sowie §§ 5 und 6 kann 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. ²<i>Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1a.</i></p> <p>[...]</p>	<p>Hierdurch wird die Reichweite der Verordnungsermächtigung begrenzt.</p>
<p>§ 7a Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2 (1) ¹Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 2 sowie §§ 5 und 6 Absatz 1 kann 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.</p>	<p>§ 7a Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2 (1) ¹Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 2 und § 5 kann 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</p>	

[...]	<p><i>Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1a.“</i></p> <p>[...]</p>	
<p>§ 8 Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen</p> <p>(1) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, sind 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 zustehenden Beiträge zu leisten. Satz 1 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 besteht.</p> <p>(2) Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2, der durch Allgemeinverbindlicherklärung sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a 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.</p> <p>(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für</p>	<p>§ 8 Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen</p> <p>(1) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 3 Satz 1 Nummer 1 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, sind 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 zustehenden Beiträge zu leisten. Satz 1 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 besteht.</p> <p>(2) Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Tarifvertrag nach § 3 Satz 1 Nummer 1, soweit er Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 2 und 3 enthält, sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a 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.</p> <p>(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines <i>für</i></p>	<p>Absatz 1 stellt klar, dass Arbeitgeber mit Sitz im Inland und Ausland verpflichtet sind, die zwingenden Arbeitsbedingungen (§§ 3, 7, 7a) zu gewähren.</p>

<p>allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, hat der Verleiher 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.</p>	<p>allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach nach § 3 Satz 1 Nummer 1, soweit er Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 2 bis 4 enthält oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, hat der Verleiher 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.</p>	
<p>§ 9 Verzicht, Verwirkung ¹Ein Verzicht auf den entstandenen Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 8 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. ²Die Verwirkung des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 ist ausgeschlossen. ³Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.</p>	<p>§ 9 Verzicht, Verwirkung ¹Ein Verzicht auf den aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a entstandenen Anspruch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Mindestentgeltsätze nach § 5 Satz 1 Nummer 1 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. ²Die Verwirkung des in Satz 1 Anspruchs ist ausgeschlossen. ³Ausschlussfristen für die Geltendmachung des in Satz 1 genannten Anspruchs können ausschließlich in dem der Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.</p>	
<p>Die §§ 10-13a bleiben unverändert.</p>		
	<p>Hinzugefügt wird ein Abschnitt 4b <i>Zusätzliche Arbeitsbedingungen für länger als zwölf Monate im Inland Beschäftigte von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland.</i> § 13b Zusätzliche Arbeitsbedingungen (1) ¹Wird ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin von einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber mehr als zwölf Monate im Inland beschäftigt, so finden auf</p>	<p>Langzeitentsandte ArbeitnehmerInnen, d.h. solche, die länger als 12 Monate in Deutschland beschäftigt sind, sollen besonders geschützt werden. Deshalb finden künftig alle deutschen Arbeitsgesetze sowie allgemeinverbindliche tarifvertragliche Arbeitsbedingungen – über die in § 2 genannten Bereiche hinaus – auf langzeitentsandte ArbeitnehmerInnen Anwendung. Der Begriff der Beschäftigung im</p>

dieses Arbeitsverhältnis nach zwölf Monaten Beschäftigungsdauer im Inland zusätzlich zu den Arbeitsbedingungen nach den Abschnitten 2 bis 4a alle Arbeitsbedingungen Anwendung, die am Beschäftigungsort in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgeschrieben sind, nicht jedoch

- 1. die Verfahrens- und Formvorschriften und Bedingungen für den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich nachvertraglicher Wettbewerbsverbote, und*
 - 2. die betriebliche Altersversorgung.*
- ²§ 2 Absatz 2 gilt entsprechend.*

Inland ist weit zu verstehen und setzt kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis voraus. Wichtig ist auch, dass der Tarifvertrag hier nicht bundesweit gelten muss. Das heißt, dass bei Langzeitentendungen auch allgemein verbindliche regionale Tarifverträge zu beachten sind.

Arbeitsbedingungen im Sinne dieser Vorschrift sind insbesondere:

- Entgeltfortzahlungsanspruch an Feiertagen; nicht bei Krankheitstagen (dieser Anspruch knüpft nach europäischem Verständnis nicht an Arbeitsrecht, sondern an das Sozialversicherungsrecht an),
- Ansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz; wegen der Beschränkung auf arbeitsrechtliche Ansprüche hingegen nicht Ansprüche auf Elterngeld,
- Ansprüche auf Pflegezeiten nach dem Familienpflegezeitgesetz und dem Pflegezeitgesetz,
- Vorschriften über die deliktische Haftung im Arbeitsverhältnis.

Aufgrund von Nr. 1 sind Vorschriften, die den Bestand des Vertragsverhältnisses als solches betreffen, nicht anzuwenden. Nicht anwendbar sind daher Vorschriften über den Vertragsabschluss, die Anforderungen an die Befristung von Arbeitsverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und kündigungsschutzrechtliche Vorschriften nach dem Kündigungsschutzgesetz oder andere spezialgesetzliche Kündigungsschutzvorschriften (z.B. Mutterschutzgesetz).

(2) ¹Gibt der Arbeitgeber vor Ablauf einer Beschäftigungsdauer im Inland von zwölf Monaten eine Mitteilung ab, verlängert sich der Zeitraum, nach dessen Ablauf die in Absatz 1 genannten zusätzlichen Arbeitsbedingungen für die betroffenen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gelten, auf 18 Monate. ²Die Mitteilung muss in Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs gegenüber der zuständigen Behörde der Zollverwaltung in deutscher Sprache erfolgen und folgende Angaben enthalten:

- 1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,*
- 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.*

³Die zuständige Behörde der Zollverwaltung bestätigt den Eingang der Mitteilung.

(3) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,

- 1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Mitteilung abweichend von Absatz 2 Satz 2 ausschließlich elektronisch übermittelt werden kann, und*
- 2. auf welche Weise der Eingang der Mitteilung durch die zuständige Behörde nach Absatz 2 Satz 3 bestätigt wird.*

(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 2 bestimmen.

Diese Regelung macht es möglich, die Einhaltung der in Absatz 1 genannten Anforderungen um drei Monate nach hinten zu verschieben. Durch eine Mitteilung, welche die gesetzlich aufgelisteten Kriterien erfüllt, kann eine Beschäftigung bis zu 18 Monate erfolgen, ohne dass die Anforderungen des Absatz 1 eingehalten werden müssen.

§ 13c Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland

(1) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen im Inland beschäftigt, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er oder sie im Rahmen dieser Verträge im Inland beschäftigt wird.

(2) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in einem Betrieb des Arbeitgebers im Inland oder in einem Unternehmen, das nach § 15 des Aktiengesetzes mit dem Arbeitgeber verbunden ist, im Inland beschäftigt, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er oder sie in dem Betrieb im Inland oder in dem Unternehmen im Inland beschäftigt wird.

(3) ¹Überlässt der im Ausland ansässige Arbeitgeber als Verleiher einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin an einen Entleiher im Inland, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er oder sie im Rahmen des Überlassungsvertrags im Inland beschäftigt wird. ²Beschäftigt ein Entleiher mit Sitz im Ausland einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin im Inland, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) ¹Eine Unterbrechung der Tätigkeiten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin oder des Leiharbeiters oder der Leiharbeiterin im Inland gilt bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland nicht als Beendigung der Beschäftigung im Inland. ²Zeiten, in denen die Hauptpflichten der Arbeitsvertragsparteien ruhen oder in denen eine Beschäftigung im Ausland stattfindet, werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt.

(5) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss an eine Beschäftigung nach

Wird die Inlandsbeschäftigung nur unterbrochen und nicht beendet, beginnt die Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht von vorne, sondern es wird spätestens „weitergezählt“. Das gilt unabhängig davon, ob das Beschäftigungsverhältnis während der Unterbrechung ruht oder nicht. Ob auch die Unterbrechungszeit mitgezählt wird oder nicht, hängt davon ab: Ruht das Arbeitsverhältnis, wird der Unterbrechungszeitraum nicht mitgezählt. Ruht es nicht, wird durchgezählt.

Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3 weiter gemäß Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3 im Inland beschäftigt, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland die Zeiten der beiden Beschäftigungen zusammengerechnet.

(6) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Inland beschäftigt und handelt es sich nicht um eine Beschäftigung nach Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3, so werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, die er oder sie ununterbrochen im Inland beschäftigt wird.

(7) ¹Ersetzt der Arbeitgeber oder der in Absatz 3 Satz 2 genannte Entleiher mit Sitz im Ausland den im Inland beschäftigten Arbeitnehmer oder die im Inland beschäftigte Arbeitnehmerin durch einen anderen Arbeitnehmer oder eine andere Arbeitnehmerin, der oder die die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt, wird die Beschäftigungsdauer des ersetzten Arbeitnehmers oder der ersetzten Arbeitnehmerin zu der Beschäftigungsdauer des ersetzenden Arbeitnehmers oder der ersetzenden Arbeitnehmerin hinzugerechnet. ²Die gleiche Tätigkeit im Sinne von Satz 1 liegt vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Wesentlichen dieselben Aufgaben wie der Arbeitnehmer oder die

Mitgerechnet werden daher z.B. Unterbrechungen aufgrund von

- Feiertagen,
- Wochenendzeiten,
- arbeitsfreien Tagen bei Teilzeitarbeitsverhältnissen,
- Krankheitstagen,
- Urlaubstagen.

Nicht mit berücksichtigt werden z.B. Unterbrechungen aufgrund von folgenden Ruhenszeiträumen:

- Mutterschutzzeiten,
- Elternzeiten,
- Unbezahltem Sonderurlaub.

Wie schon gesagt: Da es sich nur um eine Unterbrechung handelt, wird die Beschäftigungszeit z.B. nach Beendigung von Elternzeit weitergezählt.

Absatz 7 soll gewährleisten, dass die Vorschriften über Langzeitentsendungen nicht durch rotierendes Wechseln der ArbeitnehmerInnen auf demselben Arbeitsplatz umgangen werden können.

	<p><i>Arbeitnehmerin wahrnimmt, den oder die er oder sie ersetzt, und wenn diese Aufgaben</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. im Rahmen derselben Dienst- oder Werkverträge ausgeführt werden,</i> <i>2. bei Tätigkeit in einem Betrieb oder verbundenen Unternehmen des Arbeitgebers in demselben Betrieb oder demselben Unternehmen im Inland ausgeführt werden oder</i> <i>3. als Leiharbeiter oder Leiharbeiterin bei demselben Entleiher mit Sitz im Inland ausgeführt werden.</i> <p><i>³Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin übt die Tätigkeit am gleichen Ort im Sinne von Satz 1 aus, wenn er oder sie</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. an derselben Anschrift oder in unmittelbarer Nähe derselben Anschrift wie der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tätig ist, den oder die er oder sie ersetzt, oder</i> <i>2. im Rahmen derselben Dienst- oder Werkverträge wie der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, den oder die er oder sie ersetzt, an anderen für diese Dienst- oder Werkverträge vorgegebenen Anschriften tätig ist.</i> 	
<p>§ 14 bleibt unverändert.</p>		
<p>§ 15 Gerichtsstand</p> <p>¹Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8 oder 14 auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben. ²Diese Klagemöglichkeit besteht auch für eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 5 Nr. 3 in Bezug auf die ihr zustehenden Beiträge.</p>	<p>§ 15 Gerichtsstand</p> <p>¹Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Gesetzes bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8, 13b oder 14 auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben. ²Diese Klagemöglichkeit besteht auch für eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 5 Satz 1 Nummer 3 in Bezug auf die ihr zustehenden Beiträge.</p>	

	<p>§ 15a Unterrichtungspflichten des Entleihers bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung</p> <p><i>(1) Bevor ein Entleiher mit Sitz im Ausland einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin im Inland beschäftigt, unterrichtet er den Verleiher hierüber in Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs.</i></p> <p><i>(2) ¹Bevor ein Entleiher mit Sitz im In- oder Ausland einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin eines im Ausland ansässigen Verleihers im Inland beschäftigt, unterrichtet der Entleiher den Verleiher in Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer oder eine vergleichbare Arbeitnehmerin des Entleihers gelten, einschließlich der Entlohnung. ²Die Unterrichtungspflicht gilt nicht, wenn die Voraussetzungen für ein Abweichen vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 8 Absatz 2 und Absatz 4 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorliegen. ³§ 13 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bleibt unberührt.</i></p>	<p>Damit Verleiher im Ausland sich an deutsche arbeitsrechtliche Regelungen halten können, müssen sie wissen, dass ihre Arbeitnehmer in Deutschland eingesetzt werden. Daher trifft den Entleiher künftig eine Informationspflicht, wenn seine ArbeitnehmerInnen in Deutschland eingesetzt werden.</p>
<p>Die §§ 16-17 bleiben unverändert.</p>		
<p>§ 18 Meldepflicht</p> <p>(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 und § 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 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 dieses Gesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der</p>	<p>§ 18 Meldepflicht</p> <p>(1) Soweit <i>Arbeitsbedingungen</i>, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden <i>deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird</i>, ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes 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.</p>	

<p>zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält.</p>		
<p>§ 19 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten (1) ¹Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a über die Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. ²Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung überlässt.</p> <p>(2) ¹Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei</p>	<p>§ 19 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten (1) ¹Soweit <i>Arbeitsbedingungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und, soweit stundenbezogene Zuschläge zu gewähren sind, unter Angabe des jeweiligen Zuschlags Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die einen Anspruch auf den Zuschlag begründet, spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.</i> ²Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung überlässt.</p> <p>(2) ¹Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle <i>von Arbeitsbedingungen, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird</i>, erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. ²Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die</p>	

<p>Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. ²Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.</p> <p>[...]</p> <p>(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten der Branche dies erfordern.</p>	<p>Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.</p> <p>[...]</p> <p>(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche <i>sowie die zuschlagsbezogene</i> Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten der Branche dies erfordern.</p>	
<p>Die §§ 20, 21 bleiben unverändert.</p>		
<p>§ 23 Bußgeldvorschriften</p> <p>(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig</p> <p>1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet,</p> <p>[...]</p> <p>(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags</p> <p>1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht</p>	<p>§ 23 Bußgeldvorschriften</p> <p>(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig</p> <p>1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte <i>Arbeitsbedingung, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung geprüft wird</i>, nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet,</p> <p>[...]</p> <p>(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags</p> <p>1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte <i>Arbeitsbedingung, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung geprüft wird</i>,</p>	

<p>rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet oder</p> <p>2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet. [...]</p>	<p>nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet oder</p> <p>2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung geprüft wird, nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet. [...]</p>	
<p>§ 24 Evaluation</p> <p>Die nach § 7 festgesetzten Mindestentgeltsätze sind im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen, insbesondere auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Schaffung angemessener Mindestarbeitsbedingungen, fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zu überprüfen.</p>	<p>§ 24 Sonderregeln für bestimmte Tätigkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland beschäftigt sind</p> <p><i>(1) ¹Die Arbeitsbedingungen nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 13b dieses Gesetzes sowie nach § 20 des Mindestlohngesetzes sind auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Inland beschäftigt werden, nicht anzuwenden, wenn</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Erstmontage- oder Einbauarbeiten erbringen, die a) Bestandteil eines Liefervertrages sind, b) für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und c) von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, sowie</i> <i>2. die Dauer der Beschäftigung im Inland acht Tage innerhalb eines Jahres nicht übersteigt.</i> <p><i>²Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 101 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.</i></p> <p><i>(2) ¹Die Arbeitsbedingungen nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4 und § 13b dieses Gesetzes sowie nach § 20 des Mindestlohngesetzes sind</i></p>	<p>Nach dem neuen § 24 sind bestimmte Tätigkeiten, die nach der Entsenderichtlinie ausdrücklich von den nationalen Entsendegesetzen auszunehmen sind oder die typischerweise nicht mit der Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung in Deutschland verbunden sind, von der Anwendung der Arbeitsbedingungen nach dem Entsendegesetz ausgeschlossen.</p>

nicht anzuwenden auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen, 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

- 1. für ihren Arbeitgeber Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Vertragsangebote erstellen oder Verträge schließen,*
- 2. als Besucher an einer Messeveranstaltung, Fachkonferenz oder Fachtagung teilnehmen, ohne Tätigkeiten nach § 2a Absatz 1 Nummer 8 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zu erbringen,*
- 3. für ihren Arbeitgeber einen inländischen Unternehmensteil gründen oder*
- 4. als Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil beschäftigt werden.*

²Vorübergehend ist eine Beschäftigung, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als 14 Tage ununterbrochen und nicht mehr als 30 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten im Inland tätig ist.

§ 25 Übergangsbestimmungen für Langzeitentscheidung

(1) Die nach § 13b Absatz 1 vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen sind frühestens ab dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Änderungsgesetzes] anzuwenden.

(2) Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer nach § 13b Absatz 1 werden Zeiten der Beschäftigung im Inland vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Änderungsgesetzes] mitgezählt. Hat die Beschäftigung im Inland vor dem [einsetzen: Datum des

	<p><i>Inkrafttretens dieses Änderungsgesetzes] begonnen, gilt die Mitteilung nach § 13b Absatz 2 als abgegeben.</i></p> <p>§ 26 Übergangsbestimmungen für das Baugewerbe <i>Die vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Änderungsgesetzes] ausgesprochene Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags im Baugewerbe nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 6 Absatz 2 steht, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 zum Gegenstand hat, für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie des Abschnitts 5 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.</i></p> <p>§ 27 Sondervorschrift für den Straßenverkehrssektor <i>Beschäftigt ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland als Kraftverkehrsunternehmer im Sinne von Artikel 2 Nummer 3 in Verbindung mit Nummer 1 und 2 der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers und zur Aufhebung der Richtlinie 96/26/EG des Rates (ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 51), die zuletzt durch die Verordnung (EU) Nr. 517/2013 (ABl. L 158 vom 10.6.2013, S. 1) geändert worden ist, im Inland einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin als Fahrer oder Fahrerin oder Beifahrer oder Beifahrerin, so sind die Vorschriften dieses Gesetzes in seiner zuletzt durch Artikel 2 Absatz 5 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geänderten Fassung anzuwenden.“</i></p>	
<p>§ 25 Übergangsregelung</p> <p>Auf eine vor dem 29. November 2019 berufene Kommission sind § 11 Absatz 1, § 12 Absatz 1 bis 6 und § 12a nicht anwendbar. § 12 Absatz 8 ist nur insoweit anwendbar, als die jeweiligen Mitglieder</p>	<p>§ 28 Übergangsregelung für die Pflegebranche</p> <p>Auf eine vor dem 29. November 2019 berufene Kommission sind § 11 Absatz 1, § 12 Absatz 1 bis 6 und § 12a nicht anwendbar. § 12 Absatz 8 ist nur insoweit anwendbar, als die jeweiligen Mitglieder ab dem 29. November 2019 ausscheiden und nach § 12 Absatz 7</p>	

<p>ab dem 29. November 2019 ausscheiden und nach § 12 Absatz 7 benannt werden. Auf diese Kommission sind § 11 Absatz 1 und § 12 in der bis zum Ablauf des 28. November 2019 geltenden Fassung anwendbar.</p>	<p>benannt werden. Auf diese Kommission sind § 11 Absatz 1 und § 12 in der bis zum Ablauf des 28. November 2019 geltenden Fassung anwendbar.</p>	
--	--	--