

**Antwort
der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Alexander Ulrich, Matthias W. Birkwald,
Dr. Diether Dehm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.**

– Drucksache 17/2707 –

Umgehung des deutschen Arbeitsrechts im Rahmen entsandter Arbeit**Vorbemerkung der Fragesteller**

Die „Frankfurter Rundschau“ vom 25. Juni 2010 schildert, wie das Enterprise Europe Network einer tschechischen Firma dabei geholfen hat, das deutsche Arbeitsrecht zu umgehen: Sie riet der Firma, ihre Beschäftigten als selbständige Unternehmer anzumelden, um so die notwendige Arbeitserlaubnis in Deutschland zu umgehen. Von diesem Rat war die Exekutivagentur für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation so begeistert, dass sie es in ihrem Juni-Newsletter als „Erfolgsgeschichte“ veröffentlichte.

Die Umgehung des deutschen Arbeitsrechts durch Scheinselbständigkeit ist leider keine Seltenheit, das Brisante an dem in der „Frankfurter Rundschau“ geschilderten Fall ist jedoch, dass das Enterprise Europe Network dem EU-Kommissar für Industrie und Unternehmen untersteht und die Exekutivagentur nicht nur von der EU-Kommission eingerichtet wurde und ihr untersteht, sondern dort sogar Kommissionsbeamte gemeinsam mit Fachleuten aus der Privatwirtschaft arbeiten.

Dieser Vorfall weist noch einmal deutlich darauf hin, dass das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ insbesondere vor dem Hintergrund der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie und der Geltung der unbeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit für die acht 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten ab Mai 2011 wirksam durchgesetzt werden muss. Hierfür müssen sowohl die Entsenderrichtlinie als auch die europäischen Vertragswerke geändert werden, indem eine soziale Fortschrittsklausel die Unterordnung von Arbeitnehmerrechten unter die Binnenmarktfreiheiten wirksam verhindert.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretene Vertrag von Lissabon stärkt die soziale Dimension der EU. Er wertet gegenüber den bisherigen Verträgen soziale Grundrechte und Werte auf, insbesondere durch das Verbindlichwerden der sozialen Grundrechte der Grundrechtecharta (Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union – EUV), das klare Bekenntnis in Artikel 3 EUV zu einer

sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, und den neuen Artikel 152 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zur Rolle der Sozialpartner.

Hinsichtlich grenzüberschreitender Entsendungen ist der Bundesregierung die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen des nationalen und europäischen Rechts ein besonders wichtiges Anliegen. Eine Korrektur der Entsenderichtlinie wäre durch eine Revision zu erreichen. Diese bedürfte einer qualifizierten Mehrheit der Mitgliedstaaten und der Zustimmung des Europäischen Parlamentes. Das Vorschlagsrecht für eine Revision liegt bei der EU-Kommission; diese hat angekündigt, innerhalb eines Jahres einen Vorschlag zur Entsenderichtlinie vorzulegen.

1. Hat die EU-Kommission sich bisher schon zu dem in der „Frankfurter Rundschau“ geschilderten Vorfall geäußert?
2. Wann hat die Bundesregierung die EU-Kommission um eine amtliche Stellungnahme zu diesem Vorfall gebeten?

Auf das Schreiben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie vom 9. Juli 2010 hat die EU-Kommission mit Schreiben vom 19. Juli 2010 geantwortet, in dem sie den Sachverhalt aus ihrer Sicht darstellt. Zur weiteren Aufklärung der Sach- und Rechtslage wurde allerdings eine Nachfrage an die EU-Kommission erforderlich, die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie am 6. August 2010 versandt wurde. Auf dieses Schreiben liegt bisher noch keine Antwort vor. Sobald eine Antwort vorliegt, kann über diese informiert werden.

3. Welche eigenen Recherchen hat die Bundesregierung bisher in diesem Fall unternommen (gebeten wird um eine ausführlichere Erläuterung als in der Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage des Abgeordneten Alexander Ulrich, dass die Bundesregierung alle ihr zur Verfügung stehenden Quellen nutzt)?
4. Welche Ergebnisse hatten die bisherigen Recherchen der Bundesregierung?

Neben der Anfrage an die EU-Kommission hat die Bundesregierung Stellungnahmen der deutschen Botschaft in Prag sowie der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer eingeholt.

Soweit hier und auch bereits öffentlich bekannt, handelt es sich bei der Firma Solára um einen Familienbetrieb, der Dachfenster und Verglasungen aus eigener Produktion anbietet. Nach hier vorliegenden Informationen arbeitet die in der „Frankfurter Rundschau“ genannte Jitka Rysavá im Zentrum für regionale Entwicklung der Tschechischen Republik und hat ein Buch zur „Beschäftigung von Ausländern und Entsendung von Beschäftigten ins Ausland“ veröffentlicht.

Die Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer hat mitgeteilt, dass sie bisher weder Kontakt zu Jitka Rysavá noch zur Firma Solára hatte und es in der tschechischen Presse bisher keine Reaktionen auf die Meldung in der „Frankfurter Rundschau“ gegeben habe.

Über das SOLVIT-Netzwerk – einem von der EU-Kommission zur Verfügung gestellten Online-Portal, in dem die Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um auf pragmatische Weise Probleme im Zusammenhang mit der fehlerhaften Anwendung von Binnenmarktvorschriften zu lösen – ist der Bundesregierung darüber hinaus die Rechtsauffassung der European Federation of Building and Woodworkers bekannt geworden.

5. Welche Maßnahmen wird die Bundesregierung treffen, wenn sich der geschilderte Fall als wahr erweist?

Zu hypothetischen Fragestellungen kann die Bundesregierung nicht Stellung nehmen. Wie bereits in der Antwort zu den Fragen 1 und 2 mitgeteilt, unterliegt die Sach- und Rechtslage gegenwärtig noch weiterer Prüfung. Solange diese nicht abgeschlossen ist, kann die Bundesregierung auch keine Entscheidungen über ein zukünftiges Vorgehen treffen.

6. Stellt das Vorgehen des tschechischen Unternehmens – wenn es sich so zugetragen hat, wie die Zeitung berichtet – aus Sicht der Bundesregierung einen Verstoß gegen das Entsendegesetz und das Verbot von Scheinselbständigkeit dar?

Wenn nein, warum nicht?

Ob sich die Ereignisse so zugetragen haben, wie die Zeitung berichtet, kann nicht bestätigt werden. Von daher ist die Beantwortung der Frage, ob ein Verstoß gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) oder das Verbot von Scheinselbständigkeit vorliegt, nicht möglich. In jedem Fall gelten aber arbeitsrechtliche Schutzvorschriften auch für Personen, die formal als Selbständige eingesetzt werden, tatsächlich aber in persönlicher Abhängigkeit, das heißt weisungsgebunden, Arbeitsleistungen erbringend.

7. Welche Schritte wurden nach Erkenntnissen der Bundesregierung eingeleitet, um erstens das Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen, zweitens das Vorgehen des Unternehmens zu unterbinden und drittens den betroffenen Beschäftigten zur Durchsetzung ihrer Rechte zu verhelfen?

Bezüglich der tatsächlichen Geschäftstätigkeit der tschechischen Firma Solára in Deutschland ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung mit der Prüfung befasst. Genauere Erkenntnisse über die Art und Weise der Geschäftstätigkeit der Firma Solára in Deutschland liegen noch nicht vor.

8. Wie will die Bundesregierung zukünftig sicherstellen, dass derartige „Beratungsleistungen“ durch das Enterprise Europe Network unterbleiben?

Siehe die Antwort zu Frage 5.

9. Liegen der Bundesregierung über den geschilderten Fall hinaus Informationen über weitere Missbrauchsfälle im Bereich entsandter Arbeit vor?

Wenn ja, bitte Angaben von Zahlen (nach Jahren und Branchen)?

10. Ist der Bundesregierung konkret bekannt, ob, und wenn ja, in welchem Umfang entsandte Beschäftigte in Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen nach dem Entsendegesetz unterhalb der dort geregelten Mindestlöhne entlohnt wurden?

Wenn ja, bitte Angaben von Summen pro Jahr und Branche?

Wenn nein, warum nicht?

Die arbeitsstatistischen Ergebnisse der Zollverwaltung halten diese Ergebnisse nicht vor. Bei den hier erfassten Daten wird nicht zwischen den aus dem Ausland nach Deutschland entsandten und den nicht entsandten, in Deutschland tätigen Arbeitnehmern differenziert.

11. Hat die Bundesregierung – die in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. zur Dienstleistungsrichtlinie (Bundestagsdrucksache 17/728) mitteilte, dass die Entsendung von Beschäftigten nach Deutschland von 2005 bis 2007 nach Angaben der EU-Kommission kontinuierlich zugenommen habe – vor, künftig eine eigene Datenerhebung und -erfassung, differenziert nach Bundesländern (Zielort der Entsendung) durchzuführen, auch um aktuellere Daten zu haben?

Wenn nein, warum nicht?

Um Doppelungen zu vermeiden, hat die Bundesregierung keine Absicht, eigene Statistiken zu führen. Im Übrigen ist die von der EU-Kommission durchgeführte Erfassung – differenziert nach Wirtschaftszweigen – im Hinblick auf das Erkennen von Fehlentwicklungen aufschlussreicher als eine nach Bundesländern differenzierte Betrachtungsweise. Im Übrigen wird auf die Antwort der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 17/2722) zu den Fragen 16 und 17 der Kleinen Anfrage der Fraktion der SPD „Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt durch Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie und die Anwendung der Entsenderichtlinie“, Bundestagsdrucksache 17/2508, verwiesen.

12. Welche Maßnahmen sieht die Bundesregierung vor, um Artikel 5 der Entsenderichtlinie (96/71/EG) – „Die Mitgliedstaaten sehen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor. Sie stellen insbesondere sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.“ – zu entsprechen?

Welche geeigneten Verfahren stehen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und/oder ihren Vertreterinnen und Vertretern zur Verfügung?

Die Kontrollbehörden haben nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Möglichkeit, für den Fall der Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 8 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Bußgelder in Höhe von bis zu 500 000 Euro zu verhängen. Zudem können Unternehmen, die wegen eines Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ein Bußgeld von mehr als 2 500 Euro auferlegt bekommen haben, nach § 21 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes von der Teilnahme am Wettbewerb um einen öffentlichen Auftrag ausgeschlossen werden.

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer kann seine Ansprüche auf Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz vor dem zuständigen deutschen Arbeitsgericht einklagen. Speziell für grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eröffnet § 15 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Umsetzung von Artikel 6 der Entsenderichtlinie einen zusätzlichen Gerichtsstand in Deutschland. Dies ist eine zusätzliche Klagemöglichkeit, die neben den bereits nach Heimatrecht bestehenden Möglichkeiten gerichtlichen Rechtsschutzes tritt.

Nach allgemeinem Prozessrecht kann sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei der Führung eines Prozesses vertreten lassen (Prozessvollmacht), z. B. durch eine Gewerkschaft.

13. Mit welcher Begründung erfolgt die Ausstellung der Bescheinigungen E 101 für entsandte Beschäftigte durch die Krankenkassen und nicht durch die Arbeitsverwaltung?

Mit der Entsendebescheinigung A1 (früher „E-101“) bestätigt der ausstellende Träger, dass die entsandte Person auch während ihrer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat dem System der sozialen Sicherheit des Entsendestaates unterliegt. Entsprechend der Zugehörigkeit der versicherten Person zum jewei-

ligen Versicherungssystem wurde in Deutschland deshalb die Befugnis zur Ausstellung der Entsendebescheinigung dem jeweils zuständigen Sozialversicherungsträger übertragen und nicht der Arbeitsverwaltung.

14. Gibt es eine Zusammenarbeit zwischen den Krankenkassen als ausstellende Behörde und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit als zuständige Behörde zur Bekämpfung des Missbrauchs u. a. von Entsendung?

Gemäß § 2 Absatz 2 Nummer 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes werden die Behörden der Zollverwaltung bei ihren Prüfungen nach Absatz 1 von den Einzugsstellen – dies sind die Krankenkassen – unterstützt (vgl. § 28i des Viersten Buches Sozialgesetzbuch). Allerdings sind für die Ausstellung sozialversicherungsrechtlicher Entsendebescheinigungen für Arbeitnehmer, die von ihrem im Ausland ansässigen Arbeitgeber zur Ausübung einer vorübergehenden Tätigkeit nach Deutschland entsandt werden, nicht die Krankenkassen in Deutschland zuständig, sondern die jeweiligen ausländischen Sozialversicherungsträger.

Bei diesen Fragestellungen erfolgt die Zusammenarbeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit daher nicht mit den deutschen Krankenkassen, sondern mit den im Ausland jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern.

15. Welche Maßnahmen wird die Bundesregierung treffen und welche auf der europäischen Ebene einfordern, um gegen die Umgehung nationaler arbeitsrechtlicher Standards im Rahmen der Dienstleistungs-, Niederlassungs- und Arbeitnehmerfreizügigkeit vorzugehen?

Auf europäischer Ebene enthält die Entsenderichtlinie Vorschriften für die Anwendung von Bestimmungen im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten auf die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von einem in einem EU-Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber zur Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden. Die Bundesregierung setzt sich für den Erhalt der bestehenden Schutzstandards sowie der entsprechenden Kontrollinstrumente ein.

Die Entsenderichtlinie ist durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) in nationales Recht umgesetzt. Entsenden im Ausland ansässige Arbeitgeber im Rahmen der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grenzüberschreitend nach Deutschland, so bietet das Arbeitnehmer-Entsendegesetz den erforderlichen Rechtsrahmen, um Arbeitnehmerschutz und zugleich fairen Wettbewerb zu gewährleisten. Die Kontrolle der im Rahmen des AEntG durch Rechtsverordnung oder Allgemeinverbindlicherklärung erstreckten branchenspezifischen Arbeitsbedingungen erfolgt durch die Behörden der Zollverwaltung.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt werden, unterliegen denselben sozialen Standards wie inländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei einer in Deutschland befindlichen Niederlassung eingestellt sind.

16. Wie ist die Haftung bei Verstößen gegen arbeits-, entsende-, sozial- und steuerrechtliche Vorschriften im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung geklärt?

Im Hinblick auf arbeits- und entsenderechtliche Vorschriften besteht neben den in der Antwort zu Frage 12 dargestellten Sanktionsmöglichkeiten nach § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine verschuldensunabhängige Bürgenhaftung.

Demnach haftet ein Unternehmen, das mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt ist, wie ein selbstschuldnerischer Bürg für den Fall, dass ein von ihm beauftragtes Unternehmen seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz geschuldeten Mindestlohn nicht zahlt oder einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr zustehenden Beiträge nicht gewährt. Die Regelung gilt gleichermaßen für Unternehmen mit Sitz im In- oder im Ausland.

Unabhängig davon, ob es sich um eine grenzüberschreitende oder innerstaatliche Dienstleistungserbringung handelt, werden Verstöße gegen allgemeine sozialrechtliche Vorschriften im Ordnungswidrigkeitsverfahren nach dem Sozialgesetzbuch sowie mit Verpflichtung zur Beitragsnacherhebung geahndet. Im Übrigen wird auf die Antwort der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 17/728) zu Frage 31a der Kleinen Anfrage auf Bundestagsdrucksache 17/569 verwiesen.

Für die Haftung bei Verstößen gegen steuerrechtliche Vorschriften gilt Folgendes: Einkommensteuerrechtlich haftet der Arbeitgeber, der seiner gesetzlichen Verpflichtung zum Lohnsteuereinbehalt nicht nachkommt, für die Lohnsteuer, die er einzubehalten und abzuführen hat. Bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen ausländischer Unternehmer schuldet der Leistungsempfänger unter bestimmten Umständen die Umsatzsteuer selbst, einer Haftungsregelung bedarf es daher insoweit nicht. Im Übrigen greift im Fall der Steuerhinterziehung die Haftungsregelung des § 71 der Abgabenordnung. Wer eine Steuerhinterziehung oder eine Steuerhohlerei begeht oder an einer solchen Tat teilnimmt, haftet hierauf für die verkürzten Steuern und die zu Unrecht gewährten Steuervorteile sowie für Hinterziehungszinsen.

17. Sieht die Bundesregierung in der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie und der Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für acht neue Mitgliedstaaten ab Mitte 2011 einen wachsenden Handlungsbedarf, um nationale Standards zu schützen und ihre Einhaltung zu kontrollieren?

Das Arbeitsrecht einschließlich des Entsenderechts ist nach Artikel 1 Absatz 6 vom Anwendungsbereich der Dienstleistungsrichtlinie ausgeschlossen. Der Begriff Arbeitsrecht ist dabei umfassend zu verstehen. Er beinhaltet gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, einschließlich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, und über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Zudem stellt die Dienstleistungsrichtlinie auch den Vorrang der Entsenderichtlinie gegenüber der Dienstleistungsrichtlinie klar.

Mit der Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und der Änderung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes hat der Gesetzgeber in der letzten Legislaturperiode die Möglichkeit geschaffen, abhängig vom Grad der Tarifbindung branchenbezogene Mindestlöhne festsetzen zu können. Branchenspezifische Mindestlöhne gelten für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig davon, ob ihr Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat.

Unabhängig vom Anwendungsbereich der Dienstleistungsrichtlinie kontrolliert die Zollverwaltung die Einhaltung dieser Arbeitsbedingungen bei Arbeitnehmern, die nach Deutschland entsandt werden. Die Kontrolle der Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfolgt durch die zuständigen Arbeitsschutzbehörden der Länder bzw. durch die Träger der Unfallversicherung.

Über einen weiteren Handlungsbedarf durch die Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für acht neue Mitgliedstaaten zum 1. Mai 2011 wird die Bundesregierung zum gegebenen Zeitpunkt entscheiden.

18. Welche genauen Aufgaben hat die 2005 gegründete „Task Force zur Bekämpfung des Missbrauchs der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit“?
19. Wer ist außer Bund, Ländern und Zoll noch an dieser Task Force beteiligt?
Wie sind die Gewerkschaften in die Arbeit dieser Task Force eingebunden?
20. Wie bewertet die Bundesregierung die bisherige Arbeit der Task Force, welche Verbesserungen oder Erweiterungen (z. B. Personalaufstockung) sind hier geplant?

Die Task Force zur Bekämpfung des Missbrauchs der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit wurde unter gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) eingerichtet. Teilnehmer der Task Force sind neben BMF und BMAS das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, das Bundesministerium der Justiz, das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz sowie die betroffenen Fachministerkonferenzen der Länder. Die Gewerkschaften sind nicht in die Task Force eingebunden.

Ziel der Task Force ist es sicherzustellen, dass die Vorschriften zur Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit eingehalten und Formen des Missbrauchs zur Umgehung sozialversicherungs-, steuer- oder arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften aufgedeckt werden.

Die Task Force hat in der Vergangenheit zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um die Rechtmäßigkeit grenzüberschreitender Dienstleistungserbringung und Niederlassung sicherzustellen. Zunächst wurden auf Initiative der Task Force unter anderem Vorschriften im Sozialgesetzbuch, in der Gewebeordnung sowie in der Handwerksordnung geändert, um eine Umgehung der oben genannten Vorschriften zu verhindern. Zudem hat die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung ihre in den vom Missbrauch besonders betroffenen Branchen ihre Kontrollen verstärkt. In der Vergangenheit konnte dabei eine Vielzahl von Missbrauchsfällen aufdeckt werden. Eine personelle Aufstockung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist nicht erforderlich.

Des Weiteren wurde die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Kontrollbehörden des Bundes und der Länder intensiviert. In den regelmäßig stattfindenden Bund-Länder-Besprechungen mit Vertretern der fachlich zuständigen Fachministerkonferenzen der Länder sollen auch weiterhin neue Entwicklungen und Strategien diskutiert werden. In der Vergangenheit wurden darin wichtige Impulse, etwa für den Abschluss von Zusammenarbeitsvereinbarungen zwischen Bund und Ländern gesetzt. Außerdem führt die Task Force mit den neuen Mitgliedstaaten der EU einen regelmäßigen partnerschaftlichen Dialog. In zahlreichen Gesprächen konnte beispielsweise eine Verständigung über die gemeinschaftsrechtlichen Grundlagen der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit erzielt werden.

Die Task Force setzt ihre Tätigkeit unvermindert fort.

