

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Enrico Komning, Leif-Erik Holm,
Dr. Malte Kaufmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 20/2317 –**

Auswirkungen auf Mittelstand und Handwerk durch bürokratische Verschärfungen in der reformierten Entsenderichtlinie

Vorbemerkung der Fragesteller

Die EU regelt die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern in der sogenannten Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG). Durch diese Richtlinie sollen einerseits gerechte Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt gewährleistet werden, andererseits geht es darum, zwingende Bestimmungen über das Mindestschutzniveau für entsendete Arbeitnehmer festzulegen. Am 29. Mai 2018 hat das Europäische Parlament mit der Richtlinie (EU) 2018/957 eine Reform der Entsenderichtlinie beschlossen. Der Deutsche Bundestag hat dem entsprechenden „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ (Bundestagsdrucksache 19/19371) im Sommer 2020 zugestimmt.

Die Reform der Entsenderichtlinie hat die Regeln zur Entsendung von Arbeitnehmern verschärft. Demnach genügt es nicht mehr, wie zuvor den jeweiligen nationalen Mindestlohn zu zahlen. Stattdessen müssen bei der Bezahlung von entsendeten Arbeitnehmern alle weiteren Lohnbestandteile berücksichtigt werden, die im Zielland üblich sind. Zu diesem Zweck müssen die entsendenden Arbeitgeber die konkreten Vergütungsbestimmungen im Einsatzland ermitteln. Darunter fallen alle gesetzlichen Lohnbestandteile sowie Vorgaben aus relevanten Tarifverträgen. Dieser Vorgang muss zudem ausreichend dokumentiert und unter Umständen übersetzt werden, weil es zu Kontrollen im Einsatzland kommen kann.

Der Sachverständigenrat weist in seinem Jahresgutachten von 2020/2021 zum wiederholten Mal darauf hin, dass sich diese Neuregelung gegen die Dienstleistungsfreiheit im gemeinsamen Binnenmarkt richtet, weil sie vor allem dazu dienen dürfte, Wettbewerber aus anderen Ländern aus dem Markt zu drängen (https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202021/JG202021_Gesamtausgabe.pdf, S. 196). Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Handwerksbetriebe leiden unter der bei Entsendeverfahren anfallenden Bürokratie. Die Lohnzusammensetzung anderer EU-Mitgliedstaaten ist im Einzelnen nicht ohne erheblichen Aufwand ersichtlich und sprachliche Barrieren können den Prozess weiter erschweren

und für zusätzliche Kosten sorgen. Selbst bei der kurzfristigen Entsendung von Personal zur Wartung von Maschinen kann es zu einem hohen bürokratischen Aufwand für die entsendenden Unternehmen kommen (<https://www.iwkoeln.de/studien/klaus-heiner-roehl-wer-macht-was-in-eu-bund-und-laender-n.html>, S. 6 f.). Besonders Unternehmen, die Mitarbeiter nach Frankreich entsenden wollen, stehen offenbar vor großen bürokratischen Hürden (<https://www.badische-zeitung.de/arbeiten-in-frankreich-manche-suedbadische-betriebe-haben-inzwischen-resigniert--211785029.html>).

Im Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP heißt es dazu: „Wir wollen europaweit eine richtlinienkonforme Umsetzung der Entsenderichtlinie sowie deren einfache Handhabung und Durchsetzung zum Schutz entsandter Beschäftigter und effektive und effiziente Kontrollen, um gegen Missbrauch und Betrug vorgehen zu können.“ Außerdem wird bemerkt, dass „eine bürokratiearme Umsetzung des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes“ gewollt ist. „Bestimmte Dienstreisen wollen wir von der Notifizierungspflicht zur A1-Bescheinigung ausnehmen, wenn vor Ort keine Dienstleistungen erbracht oder Güter veräußert werden“ (<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>, S. 137).

1. Hat sich die Bundesregierung eine Auffassung zur Vereinbarkeit der Richtlinie (EU) 2018/957 mit der Dienstleistungsfreiheit im gemeinsamen Binnenmarkt und den durch die Richtlinie verursachten Bürokratieaufwand bei Entsendeverfahren erarbeitet, und wenn ja, wie lautet diese?

Die Richtlinie (EU) 2018/957 ist mit der Dienstleistungsfreiheit vereinbar. Dies bestätigt auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof (EuGH), der die Nichtigkeitsklagen Ungarns und Polens im vollen Umfang abwies (EuGH, Urteil vom 8. Dezember 2020 – C-620/18; Urteil vom 8. Dezember 2020 – C-626/18).

Mit Blick auf den durch die Richtlinie verursachten Bürokratieaufwand hat sich die Bundesregierung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 mit den dadurch entstehenden Kosten befasst, soweit sie in den Anwendungsbereich des Umsetzungsgesetzes fallen (vgl. Bundestagsdrucksache 19/19371, S. 19 ff.). Danach entsteht für Bürger und Bürgerinnen kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand. Auch für Arbeitgeber mit Sitz im Inland, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland beschäftigen, entstehen keine zusätzlichen Kosten, da sie die deutschen Regelungen ohnehin zur Anwendung bringen müssen. Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ins Inland entsenden, können mit der Umsetzung einmalige Kosten im Hinblick auf die Einarbeitung in die Neuregelungen verbunden sein. Als Arbeitshilfe können Arbeitgeber auf die offizielle nationale Website (https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/arbeit_node.html) zurückgreifen, auf der die Regelungen, insbesondere auch die Entlohnungsbestimmungen, erläutert werden.

2. Kann man bei dem „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ aus Sicht der Bundesregierung von einer Übererfüllung der Vorgaben (sog. Gold Plating) sprechen, und wenn ja, an welchen Stellen im Gesetz liegt eine solche vor, und plant die Bundesregierung Initiativen, um diese Übererfüllung zu beseitigen?

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen setzt die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2018/957 1:1 um (vgl. auch Bundestagsdrucksache 19/19371, S. 21).

3. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG in den einzelnen Staaten der EU im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Dienstleistungsfreiheit im gemeinsamen Binnenmarkt und auf den Bürokratieaufwand bei Entsendeverfahren vor, wenn ja, welche sind das, und welche Konsequenzen zog und zieht die Bundesregierung daraus für das eigene Handeln?

Mit der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie (EU) 96/71 werden Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert und zugleich die Wirtschaft vor Lohndumping und unfairer Konkurrenz geschützt. Davon profitieren insbesondere im Inland ansässige und aktive Unternehmen.

Auch nach Einschätzung der Europäischen Kommission erhöht sich der Verwaltungsaufwand nicht durch die Regelungen der Richtlinie (EU) 2018/957, da diese den Dienstleistungsanbietern keine zusätzlichen Verwaltungsanforderungen oder Kontrollmaßnahmen auferlegt (vgl. SWD (2016)/52 final, S. 43 f.). KMU, insbesondere in einem Mitgliedstaat mit hohem Lohnniveau, würden von dieser Richtlinie profitieren, da gleiche Wettbewerbsbedingungen ihre Fähigkeit verbessern, mit anderen Faktoren als den Löhnen zu konkurrieren (a. a. O.). Unternehmen aus Mitgliedstaaten mit einem niedrigeren Lohnniveau hätten mit höheren Lohnkosten zu rechnen (a. a. O.). Die Kosten für den Zugang zu Informationen über die Vergütungsbedingungen, die für entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den verschiedenen Aufnahmemitgliedstaaten gelten, würden sich im Vergleich zum Status quo vor Einführung der Richtlinie (EU) 2018/957 nicht wesentlich ändern (a. a. O.).

Erleichtert wird der Zugang zu den Informationen insbesondere durch die Verpflichtung der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU, nach der die Informationen über die von den Dienstleistungserbringern anzuwendenden und einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf einer einzigen offiziellen nationalen Website bei der Entsendung allgemein und kostenlos in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Form zur Verfügung gestellt werden müssen. Einfachen Zugang zu der einzigen offiziellen nationalen Website der jeweiligen Mitgliedstaaten haben die Arbeitgeber etwa über das Portal von Your Europe (https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_de.htm#short-cut-3).

Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) arbeitet zudem kontinuierlich an der stetigen Verbesserung dieser offiziellen Websites über Peer Reviews und Anregungen zur Verbesserung der sog. User Journey.

4. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse zur Auslegung und Umsetzung der Pflicht zur Vorlage einer A1-Bescheinigung (mit der ein Beschäftigter nachweist, dass er bei einer Dienstreise ins europäische Ausland über das Heimatland sozialversichert ist) in den einzelnen Staaten der EU im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Dienstleistungsfreiheit im gemeinsamen Binnenmarkt und auf den Bürokratieaufwand bei Entsendeverfahren vor, wenn ja, welche sind das, und welche Konsequenzen zog und zieht die Bundesregierung daraus für das eigene Handeln?

Nach dem Kenntnisstand der Bundesregierung ist es in den meisten EU-Mitgliedstaaten nicht notwendig, eine A1-Bescheinigung während der dortigen Tätigkeit mit sich zu führen. Im Falle einer Kontrolle kann sie in der Regel sanktionslos nachträglich im jeweils zuständigen Staat beantragt und im Zielland vorgelegt werden. Zu den Einzelheiten der Handhabung der A1-Bescheinigung gerade bei kurzen und kurzfristigen Entsendungen wird auf das entsprechende Merkblatt verwiesen, das auf der Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/handhabung-bescheinigung-a1.html abrufbar ist.

Im Rahmen der aktuellen Revision der Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009, auf denen die A1-Bescheinigungen fußen, setzt sich die Bundesregierung dafür ein, die grenzüberschreitende Beschäftigung von unnötigen bürokratischen Lasten für alle Beteiligten zu befreien und zugleich den Schutz der grenzüberschreitend Tätigen zu verbessern und insbesondere Sozialdumping jedweder Form zu unterbinden.

Hierfür bedarf es eines Digitalisierungsschubs zum Abbau von Bürokratie, zur einfachen Handhabung der Freizügigkeit, zur schnelleren Geltendmachung bestehender Ansprüche sowie zur Erleichterung des Kampfs gegen Betrug und Missbrauch.

5. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse dazu vor, ob der bürokratische Aufwand für Entsendeverfahren innerhalb der EU größer sein kann als für vergleichbare Entsendungen in einzelne Länder außerhalb der EU (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller), und wenn letzteres der Fall ist, in welche EU-Länder sind Entsendeverfahren nach Kenntnis oder Schätzung der Bundesregierung komplizierter als in einzelne Nicht-EU-Länder?

Schon aufgrund der Unterschiedlichkeit der Anforderungen des Entsendeverfahrens in den einzelnen Mitgliedstaaten und aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit der Unternehmen, je nach Unternehmensgröße, nach Branche, nach Standort, nach Entsendehäufigkeit und -dauer, kann keine pauschalierte Aussage zu dem bürokratischen Aufwand innerhalb der EU getroffen werden. Dies gilt umso mehr für den Vergleich mit den Staaten, die nicht Mitglied der EU sind und zahlenmäßig überwiegen. Zudem kommen für Nicht-EU-Staaten noch weitere Fragen bzw. etwaige bürokratische Hindernisse hinzu, wie etwa die Erforderlichkeit einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Erlaubnis der Dienstleistungserbringung oder die Beachtung sonstiger Einreise- und Zollbestimmungen, die über das Entsenderecht hinausgehen.

6. Befindet sich die Bundesregierung derzeit in Verhandlungen mit anderen EU-Mitgliedstaaten, um bilateral Vereinfachungen der Entsendeverfahren zu erreichen, oder plant die Bundesregierung derartige Verhandlungen, und wie ist gegebenenfalls der Stand dieser Verhandlungen?

Es findet ein fachlicher Austausch zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem französischen Arbeitsministerium statt, in dem es um mögliche Erleichterungen bei den Verwaltungsanforderungen im Zusammenhang mit Entsendungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch im deutsch-französischen Grenzgebiet ansässige Unternehmen geht. Die Gespräche sollen nach Abschluss der Regierungsbildung in Frankreich fortgesetzt werden.

7. Welche Aspekte des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sollten aus Sicht der Bundesregierung bürokratieärmer gestaltet werden (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, Aussage im Koalitionsvertrag)?

In dem Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP wurde lediglich allgemein festgehalten, dass eine bürokratiearme Umsetzung des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und eine gute Ausstattung der Kontrollbehörden gewollt ist. Änderungen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden damit nicht avisiert.

8. Kommt es durch die Entsendebürokratie nach Einschätzung der Bundesregierung zu einer überproportionalen Belastung von KMU sowie Handwerksbetrieben im Vergleich zu großen Unternehmen, und wenn ja, in welchen Bereichen, und durch welche Regelungen?

Bei der Umsetzung der europäischen entsenderechtlichen Regelungen, insbesondere aus der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) in der Fassung der Änderungsrichtlinie (Richtlinie (EU) 2018/957) und der Durchsetzungsrichtlinie (Richtlinie 2014/67/EU), sehen die einzelnen Europäischen Mitgliedstaaten teilweise unterschiedliche Anforderungen vor. Eine pauschale Aussage, inwieweit damit für KMU und Handwerksbetriebe ein besonderer Aufwand einhergeht, kann nicht getroffen werden.

Die Bundesregierung unterstützt die Bemühungen der Europäischen Kommission, mit den Mitgliedstaaten zusammenzuarbeiten, um unter Beibehaltung des hohen Niveaus an sozialer Sicherheit und Arbeitnehmerschutz eine größere Kohärenz der Anforderungen in den einzelnen Mitgliedstaaten zu erreichen, etwa durch die Erarbeitung eines gemeinsamen freiwilligen elektronischen Formulars für die Erklärung über die Entsendung von Arbeitnehmern (sogenanntes eForm/eDeclaration), vgl. hierzu auch Antwort zu Frage 9.

9. Plant die Bundesregierung Initiativen auf nationaler und europäischer Ebene, um den bei Entsendeverfahren innerhalb der Europäischen Union entstehenden bürokratischen Aufwand für deutsche und europäische Unternehmen zu verringern, und wenn ja, welche sind das, und auf welche Weise sollen dabei die Belange von KMU und Handwerksbetrieben berücksichtigt werden?

Auf europäischer Ebene beteiligt sich die Bundesregierung an der von der Kommission eingebrachten Initiative zur eDeclaration/eForm. Deren Ziel ist es, ein für die Mitgliedstaaten gemeinsames elektronisches Formular für die Entsendemeldung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb der EU zu

entwickeln, ohne den Rechtsrahmen und den dadurch gewährleisteten Schutz der Arbeitnehmer zu gefährden.

Darüber hinaus unterstützt die Bundesregierung die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) bei der Erledigung ihrer Aufgaben, die auch die kontinuierliche Verbesserung des Informationsangebots für Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beinhaltet. Der Schwerpunkt der Peer Reviews zur Gestaltung der einzigen offiziellen nationalen Website liegt etwa insbesondere bei der Darstellung der Meldepflichten, Entlohnungsregelungen und den Regelungen zur Langzeitentsendung.

10. Mit welchen Mitgliedsländern der Europäischen Union sind die Entsendeverfahren für deutsche Unternehmen nach Kenntnis der Bundesregierung mit besonders hohem bürokratischen Aufwand verbunden, und woran liegt das aus Sicht der Bundesregierung?
11. Mit welchen Mitgliedsländern der Europäischen Union sind die Entsendeverfahren für deutsche Unternehmen nach Kenntnis der Bundesregierung mit besonders niedrigem bürokratischen Aufwand verbunden, und woran liegt das aus Sicht der Bundesregierung?

Die Fragen 10 und 11 werden gemeinsam beantwortet.

Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Anforderungen des Entsendeverfahrens in den einzelnen Mitgliedstaaten und aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit der Unternehmen, je nach Unternehmensgröße, nach Branche, nach Standort, nach Entsendehäufigkeit und -dauer, kann eine pauschalisierte Aussage nicht getroffen werden, in welchen europäischen Mitgliedstaaten der Aufwand bei der Entsendung höher ist und in welchen geringer. Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor.

12. Für die Unternehmen und Arbeitnehmer welcher Mitgliedsländer der Europäischen Union stellt die Bürokratie bei den Entsendeverfahren nach Deutschland nach Kenntnis der Bundesregierung ein Problem dar, und woran liegt das aus Sicht der Bundesregierung?

Das Entsendeverfahren nach Deutschland ist insbesondere hinsichtlich der Meldeerfordernisse nutzerfreundlich gestaltet. Zum einen ist die Entsendemeldung nur in den typischen Risikobranchen erforderlich, vgl. hierzu § 18 AEntG sowie § 16 MiLoG i. V. m. § 2a SchwarzArbG. Die Einzelheiten hierzu können auf der Website der Zollverwaltung als offizielle nationale Website eingesehen werden (vgl. https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Zeitarbeit-Arbeitnehmerueberlassung/Mindestarbeitsbedingungen/Meldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung_node.html). Darüber hinaus kann bei weiteren Fragen direkt die Mindestlohn-Hotline kontaktiert werden, worüber auf den relevanten Seiten der Website der Zollverwaltung an prominenter Stelle informiert wird. Zum anderen kann die Entsendemeldung ohne größeren Aufwand elektronisch selbst bis kurz vor der Entsendung über das Meldeportal Mindestlohn erfolgen, das selbsterklärend ist. Auch hier steht ein Kontakt im Fall von Fragen zur Verfügung.

13. Strebt die Bundesregierung zur Reduzierung der Entsendebürokratie eine europaweit einheitliche Regelung der Entsendeverfahren an, oder ist es ihr Ziel, die Regeln für Entsendeverfahren wieder zu entschärfen, sodass der Umfang der nationalen Regelungen, die Unternehmen für entsendete Arbeitnehmer zu berücksichtigen haben, wieder verringert wird, oder plant die Bundesregierung eine alternative Vorgehensweise, und wenn ja, welche?

Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass unter Beibehaltung des hohen Niveaus an sozialer Sicherheit und des Arbeitnehmerschutzes eine größere Kohärenz der Anforderungen in den einzelnen Mitgliedstaaten erreicht wird, etwa durch Unterstützung der Kommission bei der Erarbeitung einer gemeinsamen freiwilligen eDeclaration/eForm für die Entsendemeldungen. Darüber hinaus unterstützt die Bundesregierung auch die Arbeit der ELA zur Verbesserung des Informationsangebots für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

14. Wie viele der 939 Stellen, die bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls geschaffen werden sollen, befassen sich direkt oder indirekt mit der Überprüfung von Entsendeverfahren bzw. entsendeten Arbeitnehmern, und wie hoch sind die jährlichen Kosten dieser mit Entsendeverfahren beschäftigten Stellen insgesamt (<https://bund-laender-nrw.verdi.de/bund/bundesfinanzverwaltung/++co++802d0a54-4de2-11ea-a59a-525400f67940>)?

Ausgehend von dem für das „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 10. Juli 2020“ (im Folgenden: Änderung des AEntG) ermittelten Erfüllungsaufwands ergibt sich für die Zollverwaltung ein Personalmehrbedarf von rund 939 Arbeitskräften (AK), davon rund 850 AK für die Fachaufgabe der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Im Rahmen der Haushaltsgesetzgebung wurde bereits rund 1/3 des Mehrbedarfs durch Ausbringung neuer Planstellen berücksichtigt. Im Hinblick auf die jährlichen Kosten für den im Rahmen des Erfüllungsaufwandes ermittelten Personalmehrbedarf insgesamt wird auf die Gesetzesbegründung auf Bundestagsdrucksache 19/19371 verwiesen.

Die FKS verfolgt bei ihren Prüfungen einen ganzheitlichen Prüfungsansatz, welcher alle in Betracht kommenden Prüfaufträge nach § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes berücksichtigt. Beschäftigte, die ausschließlich für die Aufgabenwahrnehmung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz eingesetzt werden, sind daher nicht vorgesehen. Eine Abgrenzung des konkreten Personaleinsatzes für die Aufgabenwahrnehmung aufgrund der Änderung des AEntG erfolgt mithin nicht.

15. Über wie viele Stellen verfügt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls, wie viele davon befassen sich direkt oder indirekt mit der Überprüfung von Entsendeverfahren bzw. entsendeten Arbeitnehmern, und wie hoch sind die jährlichen Kosten dieser mit Entsendeverfahren befassten Stellen insgesamt?

Der FKS stehen ausgehend vom Haushaltsgesetz 2022 rund 10 000 Plan-/Stellen zur Verfügung, einschließlich eines Anteils für die Bereiche der Rechts- und Fachaufsicht, unterstützende Prozesse sowie die Querschnittsbereiche Organisation, Personal, Haushalt, etc. In Bezug auf den Personaleinsatz für die Aufga-

benwahrung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und die damit verbundenen jährlichen Kosten wird auf die Antwort zu Frage 14 verwiesen.