

Leitfaden für Arbeitnehmerentsendungen nach **Frankreich**



2. Ausgabe – Juni 2021

Die 1993 gegründete Plattform EURES (Abkürzung für EUROpean Employment Services) ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission, den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und sonstigen Handlungsträgern auf regionaler, staatlicher oder internationaler Ebene.

Die Bündelung der Ressourcen der Mitglied- und Partnerorganisationen von EURES bildet eine solide Basis, die es dem Netzwerk EURES ermöglicht, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern des Europäischen Wirtschaftsraumes hochwertige Leistungen anzubieten.

Das Ziel des Netzwerkes EURES besteht in der Information von Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden, Studierenden und Arbeitgebern über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie in der Förderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in diesem Raum.

In diesem Interesse veröffentlicht das Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est (Vereinigung zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsmobilität) regelmäßig praktische Informationen über die soziale Situation in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg, insbesondere über seine Website www.frontaliers-grandest.eu.

Das Ziel des vorliegenden Leitfadens besteht in der Information von Arbeitgebern sowie von Arbeitnehmern über die Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitnehmerentsendungen nach Frankreich.

Dieser Leitfaden enthält nur allgemeine Informationen.

Ausführlichere Erläuterungen erhalten Sie bei den zuständigen Organen, deren Kontaktdaten am Ende des Leitfadens aufgelistet sind.

ZIEL UND INHALT DES LEITFADENS

Der Leitfaden für Arbeitnehmerentsendungen nach Belgien bietet einen Gesamtüberblick über die geltenden Gesetze, die auf nach Belgien entsandte Arbeitskräfte anwendbar sind.

Mithilfe aktualisierter Informationsblätter über ordnungspolitische Angaben, die Veränderungen unterliegen, wird diese Veröffentlichung regelmäßig vervollständigt. Wir hoffen, auf diese Weise zur Qualität der Broschüre beitragen zu können und dem Leser ein praktisches, effizientes und immer aktuelles Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen.

Wenn Sie ausführlichere Informationen benötigen oder spezifische Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die EURES-Berater und an die am Ende der Broschüre aufgeführten Organisationen.

HINWEIS

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Auskünfte sind ausschließlich für die private Nutzung bestimmt und dienen lediglich der Information. Sie können deshalb nicht als rechtsverbindlich betrachtet werden.

Die in dieser Broschüre enthaltenen Auszüge aus Gesetzen und Ordnungsvorschriften werden ausschließlich zur Information wiedergegeben. Infolgedessen ergeben sich daraus nur jene Rechte und Pflichten, die aus den offiziell verabschiedeten und veröffentlichten, einzelstaatlichen Rechtstexten hervorgehen. Allein Letztere sind verbindlich.

Die von dieser Broschüre vermittelten Informationen besitzen ausschließlich allgemeine Gültigkeit und beziehen sich nicht auf die individuelle Situation einer natürlichen oder juristischen Person. Das Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est und seine Sponsoren können dafür nicht haftbar gemacht werden.

Selbst wenn unser Ziel in der Weitergabe aktueller und inhaltlich richtiger Informationen besteht, können wir keine Garantie für das Ergebnis übernehmen, da die behandelten Themen häufig von Gesetzesänderungen betroffen sind.



ALLGEMEINE EINFÜHRUNG	4
Einfluss des Gemeinschaftsrechtes	4
TEIL 1: DER ENTSENDUNG VORAUSGEHENDE FORMALITÄTEN	5
1. Vorschriften im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung in Frankreich ..5	
2. Vorschriften im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerentsendung nach Frankreich ..6	
3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis	6
4. Kontrollen und Sanktionen	8
TEIL 2: ARBEITSRECHT	9
I. GEMEINSCHAFTSREGELUNG	9
A – Einführung	9
B – Definition und Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerentsendung im arbeitsrechtlichen Sinn	11
C – Welche Arbeitnehmer können entsandt werden?	11
II. IN FRANKREICH GELTENDE VORSCHRIFTEN	12
A – Definition des entsandten Arbeitnehmers	12
B – Verbindliche Vorschriften für nach Frankreich entsandte Arbeitnehmer	13
TEIL 3: SOZIALSCHUTZ DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS	14
I. GESETZLICHER RAHMEN	14
A – Das Entsendungskonzept	14
B – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Tätigkeit des entsendenden Unternehmens	14
C – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit	15
D – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Entsendungsdauer	15
E – Sozialversicherungsansprüche des entsandten Arbeitnehmers	16
F – Formalitäten	18
II. DIE VORGESEHENEN FORMALITÄTEN IN FRANKREICH	19
A – Die Anmeldung der Entsendung nach Frankreich	19
B – Die Pflichten des Vertreters in Frankreich	19
C – Unterlagen, die der Arbeitsinspektion zur Verfügung gestellt werden müssen ..	20
D – Sanktionen bei Verstößen	20
TEIL 4: VERSTEUERUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS ..	21
I. BESTIMMUNG DES BESTEUERUNGSLANDES	21
A – Einführung	21
B – Bestimmung des für die Besteuerung der Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers zuständigen Staates	21
II. DAS STEUERWESEN IN FRANKREICH	23
A – Besteuerung entsandter Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz im Herkunftsstaat, deren Entsendungszeitraum in Frankreich mehr als 183 Tage umfasst	23
B – Besteuerung von nach Frankreich entsandten Arbeitnehmern, die ihren Steuerwohnsitz nach Frankreich verlegt haben	24
HILFREICHE ADRESSEN	25



Die Arbeitnehmerentsendung besteht in der vorübergehenden Versetzung **eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber**:

- › an einen Ausübungsort, der von dem im Vertrag festgelegten Ort abweicht,
- › für einen begrenzten Zeitraum,
- › mit Aufrechterhaltung **eines Unterordnungsverhältnisses** zum entsendenden Unternehmen.

Die Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland wirkt sich auf drei bestimmte Bereiche aus:

- › **auf die Sozialversicherung**: in welchem Land ist der Arbeitnehmer sozialversichert und welche Maßnahmen müssen vom Arbeitgeber ergriffen werden?,
- › **auf das Arbeitsrecht**: welches Recht ist während der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Ausland auf ihn anwendbar?,
- › **auf das Steuerrecht**: in welchem Land wird der Arbeitnehmer besteuert?.

Bitte beachten Sie, dass die „Entsendungskonzepte“ in diesen drei Bereichen voneinander unabhängig sind.

Es ist möglich, dass ein Arbeitnehmer aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive als entsandt gilt, nicht aber in steuerlicher Hinsicht.

Einfluss des Gemeinschaftsrechtes

Das Gemeinschaftsrecht spielt eine entscheidende Rolle, da die Anwendungsbedingungen der Entsendungsregelung im Bereich der Sozialversicherung **durch die Verordnung EG Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit bestimmt werden**.

Bezüglich des auf den entsandten Arbeitnehmer angewandten Arbeitsrechtes dient die Richtlinie 96/71 in ihrer geänderten Fassung im gesamten EU-Gebiet als gesetzlicher Rahmen.

Im Gegensatz dazu wird der steuerliche Bereich durch bilaterale Steuerabkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung geregelt.

TEIL I: DER ENTSENDUNG VORAUSGEHENDE FORMALITÄTEN



Bevor Beschäftigte entsandt werden können, ist es wichtig, zu wissen, ob ein Unternehmen zur freien Ausübung einer Tätigkeit außerhalb seines Hoheitsgebietes berechtigt ist und welche Maßnahmen damit verbunden sind.

Die Dienstleistungsfreiheit ist eine der vier Grundfreiheiten, die im Vertrag der Europäischen Gemeinschaften verankert sind. In diesem Sinne kann sich der Dienstleister (Unternehmen, Handwerker, Selbstständiger usw.) in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates begeben, um dort eine Dienstleistung industrieller, gewerblicher, handwerklicher oder freiberuflicher Art zu erbringen und zu diesem Zweck zur Entsendung seiner Beschäftigten veranlasst sein.

Dennoch unterliegt die Dienstleistungsfreiheit einem festgelegten gesetzlichen Rahmen und bestimmten Formalitäten.

Es ist angebracht, sich zu informieren und in Bezug auf die Voranmeldung die Vorschriften des Staates, in dem die Dienstleistung erbracht wird, zu befolgen.

Im Rahmen der Richtlinie 2006/123 vom 12. Dezember 2006, der sogenannten „Dienstleistungsrichtlinie“, wurden in jedem Mitgliedstaat einheitliche Anlaufstellen eingerichtet, damit die Dienstleistungserbringer **unkompliziert verständliche Informationen über die erforderlichen Formalitäten erhalten** und alle **behördlichen Formalitäten auf elektronischem Weg erfüllen können**¹.

1. Vorschriften im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung in Frankreich

■ Berufliche Qualifikation

Bestimmte Tätigkeiten dürfen in Frankreich nur von Personen mit gleichwertiger beruflicher Qualifikation oder einer Berufserfahrung von zwei Jahren in einem der Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes ausgeübt werden. Die Berufe, die diesen Bestimmungen unterliegen, gehören folgenden Bereichen an:

- > Lebensmittelsektor,
- > sonstige Dienstleistungen,
- > Bauwesen - Immobiliensektor,
- > Bildungswesen,
- > Begutachtung,
- > Warenhandel und -vertrieb,
- > Tiersektor,
- > Finanz- und Rechtswesen,
- > Tourismus, Unterhaltung, Kultur.

Ausführlichere Informationen unter: <https://www.guichet-entreprises.fr/fr/ds/index.html>.

Um sich über eventuell erforderliche Maßnahmen zu informieren (Anzeige über die Erbringung einer Dienstleistung im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit für die reglementierten Tätigkeiten), wenden Sie sich bitte an die Industrie- und Handelskammern oder an die Handwerkskammern der Region, in der die Erbringung der Dienstleistung vorgesehen ist.

¹ Europäisches Portal der einheitlichen Ansprechpartner unter:

https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr

■ Beantragung einer Mehrwertsteuernummer

Da die Dienstleistung im französischen Hoheitsgebiet erbracht wird, ist das Unternehmen in Frankreich mehrwertsteuerpflichtig.

Denken Sie deshalb daran, per Einschreiben mit Rückschein eine Mehrwertsteuernummer zu beantragen.

In Frankreich liegt der normale Satz bei **20 %**. **Außerdem gibt es einen mittleren Satz von 10 % und einen ermäßigten Satz von 5,5 %.**

Ausführlichere Informationen:

Service des impôts des entreprises étrangères (SIE) (Steuerbehörde für ausländische Unternehmen)

10 rue du Centre TSA 20011
93465 NOISY LE GRAND CEDEX
0033 / (0) 1 72 95 20 31

siee.dinr@dgifp.finances.gouv.fr

Ausführlichere Informationen unter:

<https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/les-entreprises-etrangeres>

2. Vorschriften im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerentsendung nach Frankreich:

- 1) Vorbereitung der A1-Bescheinigung der Sozialversicherung und der Krankenkasse im PDF-Format für alle Arbeitnehmer, die entsandt werden sollen,
- 2) spätestens bei Aufnahme der Tätigkeiten im französischen Hoheitsgebiet muss das entsendende Unternehmen die französischen Behörden über die Plattform SIPS verständigen.

Informieren Sie sich über diese Aspekte in TEIL III – Sozialschutz.

3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

■ Aufenthaltsbedingungen in Frankreich

Staatsangehörige der Länder des Europäischen Wirtschaftsraumes

Für EU-Bürger, die in das französische Hoheitsgebiet entsandt werden, gilt die Personenfreizügigkeit, sodass sie von der Aufenthaltstitelpflicht entbunden sind, vorausgesetzt, dass sie ein gültiges Dokument zum Nachweis ihrer Unionsbürgerschaft, ihrer Zugehörigkeit zum Europäischen Wirtschaftsraum oder zur Schweizerischen Eidgenossenschaft (Pass, Personalausweis) vorlegen können.

Drittstaatsangehörige

Der Arbeitnehmer muss bei den Dienststellen der Präfektur einen Ausweis mit der Bezeichnung „Salié en mission“ (Arbeitnehmer im Einsatz) beantragen. Sie können einen Aufenthaltstitel mit der Bezeichnung „Passeport talent“ – salarié en mission – exercice d’une activité salariée (Fachkraftausweis – Arbeitnehmer im Einsatz – Ausübung einer abhängigen Beschäftigung) erhalten, wenn:

- der entsandte Arbeitnehmer bei einem im Ausland niedergelassenen Unternehmen beschäftigt ist und nach Frankreich kommt, um im Rahmen der Mobilität zwischen Niederlassungen desselben Unternehmens oder zwischen Unternehmen derselben Gruppe (konzerninterne Mobilität) eine abhängige Beschäftigung auszuüben,
- der Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe, die ihn beschäftigt, eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Monaten vorweisen kann,
- der Arbeitnehmer eine jährliche Bruttovergütung von mindestens 33.579 € (Stand 1. Januar 2021) bezieht.

Dieser Aufenthaltstitel hat eine Gültigkeitsdauer von 4 Jahren und ermöglicht seinem Inhaber die Einreise in das französische Hoheitsgebiet während dieses gesamten Zeitraums, jedoch unter der Bedingung, dass einmal jährlich bei dem Präfekten, der den befristeten Aufenthaltstitel ausgestellt hat, nachgewiesen wird, dass die zum Zeitpunkt der Beantragung des Titels angegebenen Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen immer noch erfüllt sind.

Der Antrag muss vor der Abreise bei den französischen Konsularbehörden des Wohnsitzlandes des Arbeitnehmers gestellt werden. Bei der Ankunft wird der Titel gegen Vorlage des Visums von der Präfektur oder Unterpräfektur des Wohnsitzes ausgehändigt.

Ausführlichere Informationen unter:

www.service-public.fr - Accueil particuliers >Étranger >Titres, documents de séjour et de circulation des étrangers >Étranger en France: carte de séjour pluriannuelle «passeport talent» <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16922>

■ Arbeitserlaubnis

Staatsangehörige der Länder des Europäischen Wirtschaftsraumes

EU-Bürger, die in das französische Hoheitsgebiet entsandt werden, benötigen keine Arbeitserlaubnis.

Drittstaatsangehörige, die von einem Unternehmen der Großregion entsandt werden

Die Pflicht zum Besitz einer Arbeitserlaubnis besteht nicht, und die entsprechenden Gebühren müssen nicht an das Französische Amt für Immigration und Integration entrichtet werden, sofern der Arbeitnehmer bei dem Unternehmen, das ihn entsendet, ordnungsgemäß beschäftigt ist und bereits Inhaber einer Arbeitserlaubnis ist, die von den zuständigen Behörden des Entsendelandes ausgestellt wurde und ihn zur Ausübung der Beschäftigung, der er zeitweilig in Frankreich nachgehen wird, berechtigt.

Achten Sie auf die Einhaltung dieser Regeln: der Umstand, einen Ausländer ohne Bescheinigung, die ihn zur Arbeit in Frankreich berechtigt, einzustellen oder im Dienst zu behalten, wird mit einer Haftstrafe von 5 Jahren und pro betroffenem Beschäftigten mit einer Geldbuße von 15.000 € geahndet.

Diese Sanktionen werden auf 10 Jahre Haft und eine Geldbuße von 100.000 € erhöht, wenn es sich um eine bandenmäßig organisierte Tat handelt.

BITTE BEACHTEN SIE

Bei Vertragsabschlüssen ist der Auftraggeber ab einem Vertragswert von 3.000 € verpflichtet, sich von seinem Vertragspartner die Namensliste der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer ohne EU-Bürger-Status mit Angabe des Einstellungsdatums, der Staatsangehörigkeit sowie der Art und der Nummer der gültigen Arbeitserlaubnis für jeden Einzelnen aushändigen zu lassen.

4. Kontrollen und Sanktionen

Im Rahmen der Bekämpfung der illegalen Arbeit in allen ihren Ausprägungen finden Kontrollen statt, die durch sämtliche zuständigen Dienststellen unter der Koordination der Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (Nationale Abordnung zur Betrugsbekämpfung) durchgeführt werden, sowie von den Fahndungseinheiten auf regionaler Ebene, den DREETS², den Urssaf (für die Beitreibung von Sozialversicherungsbeiträgen zuständige Unternehmen) und den Beamten der Generaldirektionen des Steuer- und Zollwesens.

Bei einer Kontrolle muss der Arbeitgeber „unverzüglich“ auf Verlangen der Arbeitsinspektion folgende Dokumente vorlegen:

- das Dokument, das die Vorschriftsmäßigkeit der sozialen Situation des Arbeitgebers bescheinigt,
- die Arbeitserlaubnis der Beschäftigten mit Drittstaatsangehörigkeit,
- das Dokument, das eine Gesundheitsprüfung im Herkunftsland nachweist,
- die Gehaltsabrechnungen jedes entsandten Arbeitnehmers oder jegliches gleichwertige Dokument,
- das Dokument, das den Erhalt einer finanziellen Sicherheit nachweist oder jegliches gleichwertige Dokument,
- alle sonstigen Dokumente, die im Rahmen der Kontrolle je nach Situation des Arbeitnehmers von den Behörden verlangt werden.

Die vorgesehenen Sanktionen

Schwarzarbeit wird in Frankreich streng geahndet.

- Die vorgesehene Sanktion bei Schwarzarbeit im eigenen Unternehmen oder in einem Subunternehmen: Haftstrafe von 3 Jahren und/oder Geldbuße von 45.000 € sowie von 225.000 € für die juristische Person.

Der Tatbestand Schwarzarbeit liegt insbesondere dann vor, wenn das nicht in Frankreich eingetragene Unternehmen, das seine Arbeitnehmer dorthin entsendet, im Herkunftsmitgliedstaat nicht eingetragen ist und dort keine tatsächliche Geschäftstätigkeit ausübt oder wenn die Art der zeitweiligen Tätigkeiten in Frankreich nicht nachgewiesen werden kann. Insbesondere folgende Handlungen werden sanktioniert: Die Nutzung der Entsendung, um eine dauerhafte Tätigkeit in Frankreich zu vertuschen, die Nichtausstellung von Gehaltsunterlagen und die Nichteinhaltung der Anmeldepflichten.

Unterschiedliche Fälle von Schwarzarbeit und entsprechende Sanktionen sind im Gesetz vorgesehen:

- Beschäftigung eines Nicht-EU-Bürgers ohne Arbeitserlaubnis, die von den zuständigen Behörden des Entsendelandes ausgestellt wurde und ihn zur Ausübung der Beschäftigung, der er zeitweilig in Frankreich nachgeht, berechtigt: Haftstrafe von 5 Jahren und Geldbuße von 15.000 € (pro illegal beschäftigtem Arbeitnehmer) bzw. von 75.000 € für die juristische Person;
- unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitskräftevermittlung: Sowohl das überlassende Unternehmen als auch das Entleihunternehmen kann belangt werden: Haftstrafe von 2 Jahren und/oder Geldbuße von 30.000 € sowie von 150.000 € für die juristische Person.

Bauherren und Auftraggeber können zusammen mit ihrem Subunternehmer gesamtschuldnerisch haftbar gemacht werden, was die Entrichtung der vom Subunternehmer für die Beschäftigung der nicht angemeldeten Arbeitnehmer geschuldeten Steuern, verpflichtenden Abgaben und Sozialbeiträge, Vergütungen, Entschädigungen und Aufwendungen betrifft.

Ausführlichere Informationen unter: www.service-public.fr – Accueil professionnels >Ressources humaines >Cotisations et contributions sociales de l'employeur >Que risque une entreprise en cas de travail illégal ? :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31490>

² Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Regionale Leitstelle für Wirtschaft, Beschäftigung, Arbeit und Solidarität)



I. GEMEINSCHAFTSREGELUNG

A - Einführung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können selbst bestimmen, welchem Recht sie den Arbeitsvertrag unterstellen. Wenn keine Wahl durch die Parteien erfolgt, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Gesetz des Staates, **in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt**, und dies gilt „selbst wenn er zeitweilig in ein anderes Land entsandt wird“³.

Zwei europäische Richtlinien⁵ verpflichten die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung eines „Kerns zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz“ zugunsten der in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer. In diesem Sinne muss jedes in einem Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen, das im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates eine Dienstleistung erbringt und zu diesem Zweck Arbeitnehmer entsendet, **ein Paket an Mindestregeln, die im Aufnahmestaat gelten, einhalten**.

Die geänderte Richtlinie 96/71 legt eine Liste der von diesem Mindestschutz betroffenen Bereiche fest⁶.

Folgende Bereiche gehören dazu:

- > Arbeitszeit,
- > Erholungszeit und bezahlte Urlaube,
- > Vergütung,
- > Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz,
- > Gleichstellung von Mann und Frau,
- > Grundsatz der Nichtdiskriminierung,
- > Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere durch Zeitarbeitsunternehmen,
- > Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen, Frauen nach der Entbindung, Jugendliche und Kinder,
- > Unterbringungsbedingungen, wenn vom Arbeitgeber eine Unterkunft angeboten wird,
- > Beihilfen und Erstattungen zur Abdeckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Beschäftigte, die sich aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernen.

³ Freie Wahl des auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Rechts: Artikel 3 des Übereinkommens von Rom Nr. 80/934/EG vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht

⁴ Art. 6 des Übereinkommens von Rom vom 19. Juni 1980, siehe oben

⁵ Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 und Änderungsrichtlinie EU/2018/957 vom 28. Juni 2018

⁶ Art. 3, Absatz 1 der Richtlinie 96/71 vom 16. Dezember 1996 in ihrer durch die Richtlinie EU/2018/957 geänderten Fassung

Eine Berichtigung des Artikels 3, Absatz 5, Abschnitt 1 der Richtlinie 96/71 berechtigt die Mitgliedstaaten, in ihrer Gesetzgebung eine Ausnahme in Bezug auf die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs und den Mindestlohnsatz vorzusehen, einschließlich der Überstundenzulage, unter der Voraussetzung, dass die Leistung von „geringem Umfang“ ist. Dies gilt nicht für Zeitarbeitsunternehmen. Mittlerweile ist diese Ausnahme in Bezug auf Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten nicht mehr möglich. Die für den entsandten Arbeitnehmer geltenden Regeln in den einzelnen Staaten werden auf den folgenden Seiten erläutert.

Eine neue europäische Regelung⁷ betont die Verpflichtung von Zeitarbeitsunternehmen gegenüber den entsandten Zeitarbeitnehmern zur Gewährleistung derselben Bedingungen, die in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit ausgeführt wird, für überlassene Zeitarbeitnehmer gelten.

In diesem Rahmen gilt ein Zeitarbeitnehmer, der durch ein Zeitarbeitsunternehmen zugunsten eines dritten Entleihunternehmens in einen EU-Staat geschickt wird, als in dieses Land entsandt. Das Entleihunternehmen muss das Zeitarbeitsunternehmen über die Arbeitsbedingungen in diesem Land informieren. Dabei handelt es sich z. B. um den Fall, in dem ein luxemburgischer Zeitarbeitnehmer von einem luxemburgischen Zeitarbeitsunternehmen einem luxemburgischen Unternehmen für eine Leistung in Frankreich überlassen wird.

Diese sozialen Regeln des Staates, in den der entsandte Arbeitnehmer geschickt wird, gelten jedoch nur, wenn sie diesem einen tatsächlichen zusätzlichen Schutz⁸ oder einen tatsächlichen Vorteil, der zu seinem Sozialschutz beiträgt, bieten.

Die Anwendung der Mindestschutzregeln des Staates, in den der Arbeitnehmer entsandt wird, **verhindert nicht die Anwendung vorteilhafterer Bestimmungen** des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt.

Tarifverträge können unterzeichnet werden, sofern ihr Ziel dem Allgemeininteresse dient. Tarifvertragliche Bestimmungen gelten nämlich nur für entsandte Arbeitnehmer, wenn sie für allgemein verbindlich erklärt wurden.

Ab einer Entsendung von 12 Monaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **alle Rechte, die für die inländischen Arbeitnehmer gelten**, abgesehen von den Bestimmungen in Bezug auf den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsvertrags. Dieser Zeitraum kann um 6 weitere Monate verlängert werden, wenn das Unternehmen eine begründete Erklärung vorlegt.

⁷ Richtlinie EU 2018/957 vom 28. Juni 2018

⁸ EuGH, 23. November 1999, Rechtssache C369/96 und C376/96 Arblade & Leloup, Punkt 54



B – Definition und Rahmenbedingung der Arbeitnehmerentsendung im arbeitsrechtlichen Sinn

Definition der Arbeitnehmerentsendung:

„[...] der Begriff entsandter Arbeitnehmer bezeichnet jeden Beschäftigten, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates ausübt und nicht im Hoheitsgebiet des Staates, in dem er gewöhnlich arbeitet⁹“.

Drei denkbare Entsendungssituationen:

➤ 1. Situation > Ein Arbeitgeber, der in einem Mitgliedstaat niedergelassen ist, entsendet zeitweilig Arbeitnehmer in seinem Auftrag und unter seiner Leitung, im Rahmen eines Vertrags, der zwischen ihm und einem Empfänger mit Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat abgeschlossen wurde.

Beispiel: infolge einer Ausschreibung entsendet ein Leistungserbringer seine Beschäftigten zum Zweck der Ausführung des erhaltenen Auftrags. Auch die Untervergabe gehört in diese Kategorie. In diesem Sinne kann ein belgisches Maurerunternehmen einen Teil seiner Beschäftigten nach Frankreich schicken, um den Bau eines Wohnhauses durchzuführen.

➤ 2. Situation > Ein Arbeitgeber entsendet seine Beschäftigten in ein Unternehmen oder eine Niederlassung derselben Gruppe.

Beispiel: eine deutsche Gruppe schickt einen ihrer Beschäftigten, der auf Abfallwirtschaft spezialisiert ist, für einen Monat in eines ihrer Tochterunternehmen in Luxemburg, um dort eine neue Organisation aufzubauen.

➤ 3. Situation > Zeitarbeitsunternehmen können vorübergehend Beschäftigte an ein Entleihunternehmen, das im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates niedergelassen oder tätig ist, entsenden.

BITTE BEACHTEN SIE

darüber hinaus muss überprüft werden, ob es sich gemäß dem geltenden Recht des Landes, in das der Arbeitnehmer entsandt werden soll, ebenfalls um eine Arbeitnehmerentsendung handelt (siehe II. unten).

C – Welche Arbeitnehmer können entsandt werden?

Ein im Voraus bestehendes Arbeitsverhältnis zwischen **dem Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer ist zwingend erforderlich. Ein Arbeitnehmer kann nur entsandt werden, wenn er durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen gebunden ist.**

⁹ Artikel 2 der Richtlinie 96/71 vom 16. Dezember 1996

II. IN FRANKREICH GELTENDE VORSCHRIFTEN

A - Definition des entsandten Arbeitnehmers

Die gesetzliche Definition eines entsandten Arbeitnehmers befindet sich in Artikel L. 1261-3 des frz. Arbeitsgesetzbuches:

„Ein entsandter Arbeitnehmer ist jeder Beschäftigte eines außerhalb Frankreichs ordnungsgemäß niedergelassenen und tätigen Arbeitgebers, der gewöhnlich in dessen Auftrag arbeitet und seine Arbeit auf dessen Verlangen für einen begrenzten Zeitraum im Hoheitsgebiet ausübt.“

Darüber hinaus sieht Artikel L.1262-1 des frz. Arbeitsgesetzbuches eine weitere Entsendungssituation vor, in der ein außerhalb Frankreichs niedergelassener Arbeitgeber Beschäftigte zeitweilig in das **französische Hoheitsgebiet entsendet, um in seinem eigenen Auftrag eine Handlung auszuführen**, ohne dass ein Vertrag zwischen ihm und einem Empfänger vorliegt.

Beispiel 1: ein ausländisches Unternehmen erwirbt eine Anbaufläche und schickt seine Beschäftigten dorthin, um den Holzschlag auszuführen.

Beispiel 2: Dreharbeiten von Filmen auf französischem Boden.

Artikel L. 1262-2 desselben Gesetzbuches sieht die Situation der Entsendung von Zeitarbeitnehmern vor.

Sobald ein Arbeitnehmer dieser Definition des entsandten Arbeitnehmers entspricht, müssen bestimmte französische Vorschriften auf ihn angewandt werden.



B - Verbindliche Vorschriften für nach Frankreich entsandte Arbeitnehmer

Artikel L 1262-4 des frz. Arbeitsgesetzbuches bestimmt die Mindestschutzregeln, die auf Arbeitnehmer, die in das französische Hoheitsgebiet entsandt wurden, anwendbar sind.

Ausländische Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten in das französische Hoheitsgebiet entsenden, verpflichten sich zur Einhaltung der gesetzlichen, ordnungspolitischen und vertraglichen Bestimmungen, die für Beschäftigte von in Frankreich niedergelassenen Unternehmen desselben Tätigkeitssektors gelten, in folgenden Bereichen:

- Grundprinzipien des Arbeitnehmerschutzes: Anerkennung der individuellen und kollektiven Freiheiten im Arbeitsverhältnis, Anerkennung des Streikrechtes, Diskriminierungsverbot und berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen, Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, Mutterschutz, Bestimmungen zur Beschäftigung von Kindern, Verbot von illegaler Beschäftigung,
- Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen: Gesetzliche Arbeitszeit (**35 Stunden / Woche**), Überstundenzulage bzw. Ausgleichsruhezeit, Feiertage, bezahlter Jahresurlaub, Urlaub aufgrund familiärer Ereignisse usw,
- **Vergütungsregelungen:** Berücksichtigung des Mindestlohns¹⁰ und der Bedingungen für die Auszahlung des Gehalts (monatliche Gehaltsauszahlung, Erstellung einer Gehaltsabrechnung gemäß den französischen Vorschriften, Vergütung der Feiertage, Entschädigung bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunterbrechung, Überstundenzulage),
- die Beihilfen im Rahmen der Entsendung gehören zum Mindestlohn. (Bei der Berechnung des Mindestlohns werden die zur Erstattung der Auslagen im Zusammenhang mit der Entsendung ausgezahlten Beihilfen ausgeschlossen.),
- Regeln in Bezug auf die Sicherheit, den Gesundheitsschutz, die Hygiene am Arbeitsplatz und die medizinische Überwachung,
- Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung und Garantien, zu deren Einhaltung Zeitarbeitsunternehmen gegenüber den Beschäftigten verpflichtet sind.

In folgenden Bereichen gelten die Bestimmungen des französischen Rechts nicht für in das französische Hoheitsgebiet entsandte Arbeitnehmer: Abschluss und Auflösung des Arbeitsvertrags, Personalvertretung, Weiterbildung und Altersvorsorge.

BITTE BEACHTEN SIE

Ab einer Entsendung von 12 Monaten gilt das gesamte französische Arbeitsrecht für den entsandten Arbeitnehmer, abgesehen von den Bestimmungen in Bezug auf den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsvertrags. Eine Ausnahmeregelung von 6 Monaten kann gewährt werden, wenn ein begründeter Antrag gestellt wird.

Das Arbeitsgericht ist zuständig für Rechtsstreitigkeiten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Vergütung der in das französische Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer.

Arbeitgeber des Sektors Hoch- und Tiefbau und des Veranstaltungssektors, die außerhalb Frankreichs niedergelassen sind, müssen zwingend den spezifischen Urlaubskassen dieser Berufsgruppen beitreten und für ihre Beschäftigten Beiträge einzahlen. Im Sektor Hoch- und Tiefbau ist ein außerhalb Frankreichs niedergelassener Arbeitgeber ebenfalls im Rahmen der Schlechtwetterentschädigung für die Arbeitnehmer beitragspflichtig.

¹⁰ Bruttostundensatz des Mindestlohns (SMIC): 10,25 € seit 1. Januar 2021 (gilt nur bei Nichtvorhandensein vorteilhafterer Vertragsbedingungen)



I. GESETZLICHER RAHMEN

A - Das Entsendungskonzept

Definition der Entsendung aus der Perspektive der Sozialversicherung

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer in dem Land, in dem er seine Tätigkeit ausübt, sozialversichert. In diesem Sinne ist ein in Deutschland wohnhafter Beschäftigter, der in Luxemburg arbeitet, **in Luxemburg** sozialversicherungspflichtig. Im Rahmen der Entsendung stellt sich die Frage, in welchem Land der Arbeitnehmer während der Dauer seines Einsatzes versichert ist.

Deshalb ermöglicht die Gemeinschaftsregelung¹¹ im Interesse der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit dem Arbeitnehmer, der in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates entsandt wird, die Aufrechterhaltung **seines ursprünglichen Sozialversicherungsstatus**.

Während des Zeitraums seiner Entsendung unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin der Sozialgesetzgebung des Staates, in dem er gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt (also des Entsendelandes). Drei Folgen:

- der entsandte Arbeitnehmer zahlt weiterhin in das Sozialversicherungssystem des Entsendelandes ein,
- der entsandte Arbeitnehmer erwirbt weiterhin Ansprüche auf Sozialleistungen,
- der Arbeitgeber muss sich nicht bei der Sozialversicherung des Aufnahmelandes eintragen lassen und muss dort keine Beiträge zahlen.

B - Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Tätigkeit des entsendenden Unternehmens

Zur Vermeidung von Betrug ist vorgeschrieben, dass das entsendende Unternehmen eine **erhebliche und gewohnheitsmäßige Tätigkeit** auf dem Hoheitsgebiet des Herkunftsmitgliedstaates tatsächlich ausüben muss.

Eine solche Tätigkeit ist durch die Erfüllung **mehrerer Kriterien** gekennzeichnet: Ort des Geschäftssitzes und der Verwaltung des Unternehmens, Belegschaftsstärke des im Niederlassungsstaat und im Aufnahmestaat tätigen Verwaltungspersonals usw.

Diese Liste ist nicht erschöpfend, da die Kriterien an den jeweiligen Einzelfall angepasst werden können, insbesondere an die Art der vom Unternehmen im Herkunftsmitgliedstaat ausgeübten Tätigkeiten.

¹¹ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

C – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit

Der Anspruch auf Aufrechterhaltung des Sozialversicherungsstatus im Herkunftsstaat erfordert die gleichzeitige Erfüllung von 4 Bedingungen:

- der Arbeitnehmer muss im Auftrag des Unternehmens, das ihn in den anderen Staat entsendet, eine Tätigkeit im Entsendestaat ausüben,
- die auszuübende Arbeit muss genau festgelegt sein und im Auftrag des ursprünglichen Arbeitgebers ausgeübt werden,
- der Arbeitsvertrag zwischen dem ursprünglichen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer muss aufrechterhalten werden,

Diese ersten 3 Bedingungen sind gleichzeitig erfüllt, wenn zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer eine arbeitsrechtliche Bindung besteht und während der gesamten Dauer der Entsendung aufrechterhalten wird.

Die Kriterien für die Aufrechterhaltung dieser arbeitsrechtlichen Bindung sind insbesondere: Festlegung und Zahlung des Gehalts durch den Arbeitgeber, Lenkung der Karriere des entsandten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, Aufrechterhaltung des Kündigungsrechtes.

- der entsandte Arbeitnehmer darf nicht zur Ablösung eines anderen Arbeitnehmers, dessen Entsendungszeitraum abgelaufen ist, entsandt werden (Aneinanderreihung von Arbeitnehmerentsendungen).

BITTE BEACHTEN

Wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wird, um ab dem ersten Tag seiner Tätigkeit entsandt zu werden, muss er vorher mindestens einen Monat lang der Gesetzgebung des Mitgliedstaates, in dem sein Versichertenstatus aufrechterhalten wird, unterstanden haben.

Deshalb ist es durchaus möglich, Personen eigens zum Zweck der Entsendung einzustellen, wenn:

- während der gesamten Entsendungsdauer¹² eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer bestehen bleibt,
- das Unternehmen seine Tätigkeit normalerweise auf dem Gebiet des ersten Mitgliedstaates ausübt (gewöhnheitsmäßige Ausübung einer erheblichen Tätigkeit),
- die eingestellte Person nach der Entsendung bis auf Weiteres im Dienst des Unternehmens bleibt.

D – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Entsendungsdauer

Abgesehen von den Bedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit besteht eine Bedingung in Verbindung mit der zeitlichen Entsendungsdauer: **Eine Entsendung darf grundsätzlich nicht länger als 24 Monate dauern**¹³. Eine Ausnahme ist jedoch möglich: Die beiden zuständigen Behörden der betreffenden beiden Staaten können auf Antrag des Arbeitgebers im Voraus eine gemeinsame Genehmigung gewähren, welche die Ausnahme von der Begrenzung auf 24 Monate bescheinigt.

Außergewöhnliche Umstände können rechtfertigen, dass diese Zeiträume überschritten werden. Darüber hinaus bestehen zwischen manchen Staaten bilaterale Abkommen in Bezug auf Beschäftigte bestimmter Unternehmen (z. B.: Abkommen zwischen Frankreich und Deutschland für die Beschäftigten von ARTE und Airbus).

Nach Ablauf eines Entsendungszeitraums muss ein Zeitraum **von zwei Monaten** verstreichen, bevor eine neue Entsendung desselben Arbeitnehmers durch dieselben Unternehmen und dieselben Mitgliedstaaten möglich ist.

¹² Für den Nachweis ist ein Bündel an Merkmalen zu berücksichtigen: Verantwortung für Anwerbung, Arbeitsvertrag, Entlohnung, Entlassung sowie die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit usw.

¹³ Artikel 12 Verordnung EG (883/2004)

E – Sozialversicherungsansprüche des entsandten Arbeitnehmers

Während der gesamten Entsendungsdauer untersteht der entsandte Arbeitnehmer weiterhin der Gesetzgebung des Landes, in dem er gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt. Das heißt, er zahlt weiter in das Sozialversicherungssystem seines gewöhnlichen Beschäftigungslandes ein.

Der entsandte Arbeitnehmer hat Anspruch auf **Sachleistungen (Gesundheitsversorgung) des Aufnahmelandes** und auf **Geldleistungen (Tagegeld)** seines Herkunftslandes in Bezug auf Folgendes:

- Kranken-, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung,
- Arbeitsunfälle.

Wenn die Familienangehörigen des Arbeitnehmers diesen nicht begleiten, haben sie Anspruch auf die von der Gesetzgebung des Entsendestaates vorgesehenen Leistungen, entweder als Versicherte oder als Anspruchsberechtigte des Versicherten.

Wenn die Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers diesen begleiten, haben sie Anspruch auf denselben Sozialschutz wie er. Die Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers haben die Möglichkeit, sowohl in ihrem Wohnsitzstaat als auch im Beschäftigungsstaat des entsandten Arbeitnehmers medizinische Versorgungsleistungen in Anspruch zu nehmen.

■ Kranken-, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung

➤ **Bezüglich der Sachleistungen (= medizinische Versorgung)**

Der entsandte Arbeitnehmer kann die direkten Versorgungsleistungen bzw. deren Erstattung durch den Staat, in den er entsandt wurde, gemäß der in diesem Staat geltenden Gesetzgebung in Anspruch nehmen. Hierzu wird er aufgefordert, seine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) [oder das Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz in das Land der Entsendung verlegt hat] vorzulegen.

Beispiel: ein nach Frankreich entsandter Arbeitnehmer, der krank ist, muss für die Bezahlung der Honorare aufkommen. Die Erstattung erfolgt nach Vorlage der Rechnungen bei der zuständigen Kasse.

➤ **Bezüglich der Geldleistungen (= Tagegeld)**

Für die Auszahlung der Geldleistungen ist immer **der Herkunftsstaat** zuständig. Diese Leistungen werden unabhängig vom Wohnort des entsandten Arbeitnehmers von seiner eigenen Krankenkasse ausbezahlt.

■ Arbeitsunfallversicherung

Der entsandte Arbeitnehmer muss die Institution des Herkunftslandes unverzüglich nach Eintreten des Unfalls verständigen. Eine Unterlassung kann sich negativ auf den Leistungsanspruch auswirken. Je nach Land gelten unterschiedliche Regeln in Bezug auf die Verständigung der entsprechenden Institution.

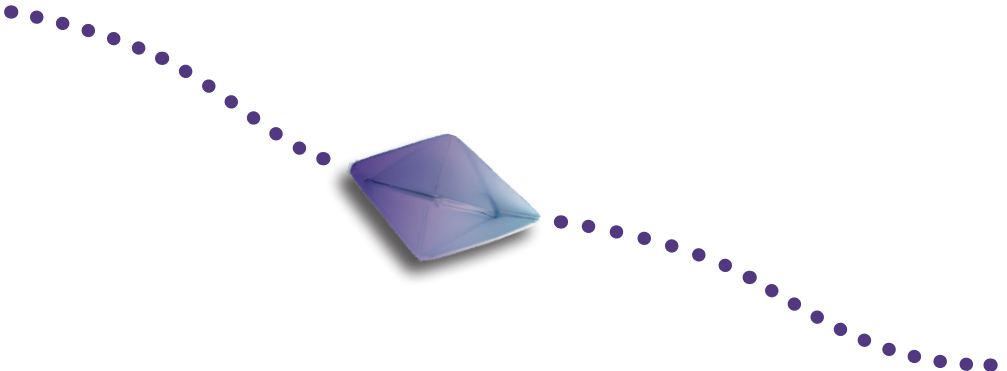
Die Sachleistungen werden vom Wohnsitzland erbracht. Wenn der entsandte Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in das Land der Entsendung verlegt hat, muss er bei der zuständigen Institution des Wohnsitzlandes das Dokument DA1 vorlegen, um Leistungen zu erhalten.

Die Auszahlung des Tagegeldes erfolgt jedoch durch die Kasse, bei welcher der entsandte Arbeitnehmer versichert ist. Der Arbeitnehmer muss seiner eigenen Krankenkasse oder der Sozialversicherungskasse des Staates, in den er entsandt wurde, sein ärztliches Attest mit Angabe der Art seiner Verletzungen und der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunterbrechung, sowie das ärztliche Attest mit Angabe des Behandlungsendes und der bleibenden Folgen des Unfalls vorlegen.

■ Die Familienbeihilfen

Der Anspruch auf Familienbeihilfen besteht gegenüber der Gesetzgebung des zuständigen Staates für Kinder, die auf dem Hoheitsgebiet eines anderen Staates wohnen, so als würden sie in dem für die Auszahlung der Leistungen zuständigen Staat wohnen. Eine Anhäufung der Familienbeihilfen für denselben Versicherten und für denselben Zeitraum ist ausgeschlossen.

- Wenn die Familie des entsandten Arbeitnehmers diesen nicht begleitet, werden die vor der Abreise ausbezahlten Leistungen weiter normal ausbezahlt.
- Wenn die Familie des entsandten Arbeitnehmers diesen begleitet:
 - werden die Leistungen grundsätzlich von dem Staat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wurde und in dem sein Versichertenstatus aufrechterhalten wurde, ausbezahlt, nicht aber vom Aufnahmestaat;
 - wenn jedoch der Ehepartner auf dem Gebiet des Aufnahmestaates eine in diesem Staat sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt, haben die Kinder grundsätzlich Anspruch auf Familienbeihilfen des Aufnahmestaates des entsandten Arbeitnehmers, sowie, gegebenenfalls, auf eine Ausgleichszulage des Herkunftsstaates.



F – Formalitäten

BITTE BEACHTEN

Da das Verfahren relativ komplex ist, wird empfohlen, den Antrag mit ausreichender Vorlaufzeit für seine Bearbeitung einzureichen.

Der Entsendungsantrag und die Aufrechterhaltung der Sozialversicherung im Entsendeland erfolgt durch die Vorlage des europäischen Formulars A1- Bescheinigung über die auf den Inhaber anwendbare Sozialversicherungsgesetzgebung.

BITTE BEACHTEN

Der entsandte Arbeitnehmer ist während der gesamten Entsendungsdauer zur ständigen Mitführung der Originalausfertigung des Entsendungsformulars verpflichtet.

■ Ordentliche Entsendung mit einer Höchstdauer von 24 Monaten

Der Arbeitgeber muss unverzüglich bei der zuständigen Behörde des Mitgliedstaates einen Antrag auf Aufrechterhaltung der Anwendung der Gesetzgebung des Beschäftigungslandes einreichen.

Die zuständige Institution des Entsendestaates informiert den Beschäftigungsstaat, den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer über die anwendbare Gesetzgebung und stellt eine Bescheinigung aus. Der entsandte Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter muss während der gesamten Entsendungsdauer die Bescheinigung A1 mit sich führen.

Der entsandte Arbeitnehmer muss von seiner eigenen Krankenkasse Folgendes erhalten:

- › eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC),
- › ein Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt hat.

■ Außerordentliche Entsendung im Rahmen von Artikel 16 der Verordnung 883/2004

Artikel 16 gilt bei langfristiger Entsendung (die von Anfang an als solche vorgesehen ist) oder wenn die Bedingungen der ordentlichen Entsendung nicht erfüllt sind.

In diesem Fall unterliegt die Aufrechterhaltung der Unterstellung unter die Gesetzgebung des gewöhnlichen Beschäftigungslandes der vorausgehenden und gemeinsamen Genehmigung der beiden betroffenen Staaten infolge eines begründeten Antrags des Arbeitgebers. Sie muss für einen Beschäftigten oder für eine Kategorie von Beschäftigten gewährt werden.

Der entsandte Arbeitnehmer muss von seiner eigenen Krankenkasse Folgendes erhalten:

- › eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC),
- › ein Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt hat.

II. DIE VORGESEHENEN FORMALITÄTEN IN FRANKREICH

A – Die Anmeldung der Entsendung nach Frankreich

Jeder Arbeitgeber, der außerhalb Frankreichs niedergelassen ist und zeitweilig Arbeitnehmer in das französische Hoheitsgebiet entsendet, muss vor Beginn seines Einsatzes in Frankreich **der Arbeitsinspektion des Ausübungsortes der Leistung eine Vorabmeldung der Entsendung übermitteln.**

Das Portal SIPSI – www.sipsi.travail.gouv.fr – steht für die Übermittlung der Entsendungserklärungen an die Dienststellen der Arbeitsinspektion zur Verfügung.

Das entsendende Unternehmen muss folgende Angaben übermitteln:

- die Daten des entsendenden Arbeitgebers (Kontaktangaben, Eintragsnummer, Identität der Geschäftsführer usw.),
- den Vertreter in Frankreich, der für den Kontakt zu den Aufsichtsbehörden zuständig ist,
- den Auftraggeber oder Kunden (Name, Anschrift, SIRET-NUMMER, falls es sich um ein französisches Unternehmen handelt, d. h. das französische Unternehmen, das den Leistungsempfänger darstellt),
- eine Beschreibung der Aufgabe oder Leistung, für die die Arbeitnehmer entsandt werden (Orte, Daten, Unterbringungsorte),
- Daten der entsandten Arbeitnehmer (Identität, Anschrift, Vergütung, Arbeitszeiten, Übernahme der beruflichen Aufwendungen, Informationen über die Sozialversicherung usw.),
- bei Zeitarbeitnehmern: Institution, die eine finanzielle Sicherheit gewährt hat.

B – Die Pflichten des Vertreters in Frankreich

Der im Ausland niedergelassene Arbeitgeber muss in französischer Sprache schriftlich einen Vertreter in Frankreich beauftragen, mit folgenden Angaben:

- Namen, Vorname, Geburtsdatum und -ort,
- E-Mail-Adresse und Postanschrift in Frankreich,
- Annahme der Beauftragung durch den Betreffenden,
- Dauer der Beauftragung, die den Entsendungszeitraum nicht überschreiten darf,
- Aufbewahrungsort der Dokumente.

Der Vertreter muss:

- Ansprechpartner sein für die Arbeitsinspektion, die Polizeidienststellen, Steuer- und Zollbehörden,
- die Unterlagen für die Arbeitsinspektion aufbewahren.

C – Unterlagen, die der Arbeitsinspektion zur Verfügung gestellt werden müssen

Bei einer Kontrolle durch die Arbeitsinspektion können folgende Dokumente vom Arbeitgeber verlangt werden:

- › ein Dokument zur Bescheinigung der Ordnungsmäßigkeit der sozialen Situation des Arbeitgebers und seiner tatsächlichen und wesentlichen Tätigkeiten im Niederlassungsland,
- › Arbeitserlaubnis der Arbeitnehmer mit Drittstaatsangehörigkeit, wenn der Arbeitgeber außerhalb der EU niedergelassen ist,
- › Arbeitsvertrag,
- › ausführliche Gehaltsabrechnungen jedes entsandten Arbeitnehmers oder jegliche vergleichbaren Dokumente (wenn die Entsendungsdauer 1 Monat überschreitet) und Zahlungsbeleg,
- › Stundenaufstellung jedes geleisteten Arbeitstages,
- › Kopie der Beauftragung des Vertreters in Frankreich,
- › jegliche Dokumente zur Bescheinigung des auf den Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Auftraggeber anwendbaren Rechts,
- › Dokumente zur Bescheinigung der Anzahl der ausgeführten Verträge und des durch den Arbeitgeber erzielten Umsatzes,
- › das Formular AI in Verbindung mit der Entsendung des Arbeitnehmers,
- › bei einer Entsendungsdauer von weniger als 1 Monat jegliche Dokumente zum Nachweis der Einhaltung der Mindestvergütung und ihrer Auszahlung,
- › Nachweis der medizinischen Prüfung im Herkunftsland (Entsprechung der medizinischen Prüfung, der sich die französischen Arbeitnehmer unterziehen).

D – Sanktionen bei Verstößen

Wenn der im Ausland niedergelassene Arbeitgeber und der Auftraggeber gegen ihre Pflichten verstoßen, kann pro entsandtem Arbeitnehmer eine Ordnungsstrafe von 4.000 € (oder 8.000 € bei Rückfälligkeit) mit einer Obergrenze von 500.000 € erhoben werden.

Außerhalb Frankreichs niedergelassene Zeitarbeitsunternehmen müssen die Einhaltung der Rechte der Zeitarbeitnehmer nachweisen. Ausführlichere Informationen über diese Rechte finden Sie hier:

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-temporaire>

TEIL 4: VERSTEUERUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS



I. BESTIMMUNG DES BESTEUERUNGSLANDES

A - Einführung

Die Bestimmung des Besteuerungslandes, die von wesentlicher Bedeutung ist, um eine Doppelbesteuerung, d. h. die gleichzeitige Besteuerung derselben Einkünfte oder Vermögenswerte durch das Herkunftsland und durch das Land, in das der Arbeitnehmer entsandt wurde, zu vermeiden, erfolgt auf der Grundlage bilateraler Steuerabkommen.

Maßgeblich für die Bestimmung der im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung anwendbaren Steuerabkommen ist jenes Steuerabkommen, das zwischen folgenden Staaten abgeschlossen wurde:

- dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde,
- und dem Staat, in dem der Arbeitnehmer gebietsansässig ist, nicht aber dem Staat, in dem sich das entsendende Unternehmen befindet.

Beispiel: wenn ein in Deutschland befindliches Unternehmen einen in Frankreich gebietsansässigen Arbeitnehmer nach Luxemburg entsendet, ist das französisch-luxemburgische Steuerabkommen maßgeblich.

B - Bestimmung des für die Besteuerung der Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers zuständigen Staates

Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich **in dem Land, in dem er seine Tätigkeit ausübt**, steuerbar.

Doch im Rahmen der Entsendung kann der Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraums unter bestimmten Bedingungen in seinem Wohnsitzland steuerbar bleiben.

Um zu bestimmen, welcher Staat für die Besteuerung der während der Entsendung bezogenen Löhne und Gehälter zuständig ist, d. h. also der Wohnsitzstaat oder der Entsendestaat, muss geprüft werden, ob folgende 3 Kriterien erfüllt sind¹⁴:

1. die Gesamtdauer des vorübergehenden Aufenthalts in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, umfasst weniger **als 183 Tage innerhalb eines Kalenderjahres**,
2. die Bezahlung der Vergütung des Arbeitnehmers erfolgt durch einen Arbeitgeber, der nicht in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, ansässig ist,
3. die Vergütungslast beruht nicht auf einer ständigen Niederlassung in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde.

¹⁴ OECD-Musterabkommen - **Überprüfung der Bedingungen in jedem Steuerabkommen**

Wenn diese 3 Bedingungen **gleichzeitig** erfüllt sind, bleibt ein entsandter Arbeitnehmer in seinem Wohnsitzland steuerbar.

Wenn eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist, ist im Gegensatz dazu **der Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde**, zuständig für die Besteuerung der Löhne und Gehälter, die aus der in seinem Hoheitsgebiet ausgeübten Tätigkeit hervorgegangen sind.

Beispiel: ein in Frankreich gebietsansässiger Arbeitnehmer wird für einen fünfmonatigen Einsatz (weniger als 183 Tage) von seinem französischen Arbeitgeber nach Luxemburg entsandt. Während dieses Zeitraums erfolgt die Zahlung seines Gehalts weiterhin durch seinen Arbeitgeber, bei dem es sich um ein französisches Unternehmen handelt. Dieses Unternehmen verfügt über keine Niederlassung in Luxemburg mit den Eigenschaften einer „ständigen Niederlassung“. In Anwendung der Bestimmungen des französisch-luxemburgischen Steuerabkommens bleibt dieser Arbeitnehmer im Hinblick auf die im Rahmen seiner Tätigkeit in Luxemburg bezogenen Gehälter in Frankreich steuerbar.

Zählung der 183 Tage

Berücksichtigt werden sämtliche während des Kalenderjahres stattgefundenen Aufenthalte, ab dem Tag, an dem die Tätigkeit beginnt, bis zu dem Tag, an dem sie endet. Dieser Zeitraum umfasst Wochenenden und Feiertage oder auch Unterbrechungen der Tätigkeit (Reisen in den Herkunftsstaat des Arbeitnehmers oder in Drittstaaten, die aus beruflichen Gründen oder rein privat unternommen werden, krankheitsbedingte Unterbrechung der Tätigkeit). Wenn der Aufenthalt innerhalb von zwei Kalenderjahren stattfindet, wird nur der Anteil des Aufenthalts für jedes einzelne Jahr berücksichtigt, um festzustellen, ob in einem der beiden Jahre die Grenze von 183 Tagen überschritten wird.

BITTE BEACHTEN

Das französisch-luxemburgische Abkommen wendet für alle Entsendungen, die nach dem 1. Januar 2020 begonnen haben, das 183-Tage-Prinzip innerhalb des betreffenden Steuerjahres an.

Der Begriff „ständige Niederlassung“¹⁶

Eine ständige Niederlassung ist eine feste Geschäftseinrichtung eines Unternehmens im Hoheitsgebiet eines anderen Staates, von der aus dieses Unternehmen insgesamt oder teilweise seine Tätigkeit ausübt. Der Begriff feste Geschäftseinrichtung setzt Folgendes voraus: **Das Vorhandensein von Räumen, Maschinen oder Geräten, die für die Ausübung der Tätigkeit genutzt werden, sowie eine Niederlassung an einem bestimmten Ort, mit einem gewissen Maß an Beständigkeit.**

Als „ständige Niederlassung“ gilt in zahlreichen Abkommen beispielsweise Folgendes: Sitz der Geschäftsführung, Filiale, Büro, Betriebsanlage, Werkstatt, Bergwerk, Baustellen mit einer bestimmten Dauer, die in den einzelnen Abkommen unterschiedlich ausfällt, Warenlager (sofern nicht nachgewiesen ist, dass außer der Lagerung keine weitere Tätigkeit dort stattfindet).

BITTE BEACHTEN

Darüber hinaus sollte überprüft werden, ob der entsandte Arbeitnehmer gemäß dem anwendbaren Steuerabkommen nicht Anspruch auf eine steuerliche Ausnahmeregelung hat, insbesondere auf eine eventuelle steuerliche Ausnahmeregelung für Grenzgänger, wenn die oben erläuterte 183-Tage-Regel nicht greift.

¹⁵ Bitte, beachten Sie, dass dieser Bezugszeitraum in den einzelnen Steuerabkommen unterschiedlich ausfallen kann und dem anwendbaren Abkommen zu entnehmen ist.

¹⁶ Art. 5 OECD-Musterabkommen in Bezug auf Einkommen und Vermögen

II. DAS STEUERWESEN IN FRANKREICH

Die von Frankreich unterzeichneten bilateralen Steuerabkommen sind über diesen Link zugänglich:

<https://www.impots.gouv.fr/portail/les-conventions-internationales>

A – Besteuerung entsandter Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz im Herkunftsstaat, deren Entsendungszeitraum in Frankreich mehr als 183 Tage umfasst

Die Löhne und Gehälter des Arbeitnehmers, die im Rahmen der auf dem französischen Hoheitsgebiet während seiner Entsendung ausgeübten Tätigkeit bezogen wurden, sind in diesem Fall in Frankreich besteuierbar, gemäß den für steuerlich Nichtgebietsansässige geltenden französischen Steuervorschriften (Quellenbesteuerung).

Nach Frankreich entsandte Personen, die ihren steuerlichen Wohnsitz nicht dorthin verlegt haben, sind gemäß folgender Berechnungstabelle besteuierbar:

Einkommensstufen unter Berücksichtigung des Zeitraums, auf den sich die Zahlungen beziehen (Quellenbesteuerung der Einkünfte im Jahr 2021)

Geltende Besteuerungssätze	Jahr (in Euro)	Quartal (in Euro)	Monat (in Euro)	Woche (in Euro)	Tag oder Tagesbruchteil (in Euro)
0 % bis zu	15.018	3.755	1.252	289	48
12 % ab	15.018 bis 43.563	3.755 bis 10.891	1.252 bis 3.630	289 bis 838	48 bis 140
20 % ab	43.563	10.891	3.630	838	140

Wenn Sie ausführlichere Informationen über die Berechnung der Steuer und den Steuerbetrag wünschen, können Sie sich an folgende Stelle wenden:

SERVICE DES IMPOTS DES PARTICULIERS NON-RÉSIDENTS (Steuerbehörde für nichtgebietsansässige Privatpersonen)

TSA 10010

10, rue du Centre,

F-93465 NOISY-LE-GRAND CEDEX

Tel.: (+33)1 72 95 20 42 (de 9h à 16h)

B – Besteuerung von nach Frankreich entsandten Arbeitnehmern, die ihren Steuerwohnsitz nach Frankreich verlegt haben

Ein nach Frankreich entsandter Arbeitnehmer hat seinen Steuerwohnsitz in Frankreich, wenn er seine ständige Wohnstätte in das französische Hoheitsgebiet verlegt.

Beispiel: der Arbeitnehmer zieht mit seiner Familie nach Frankreich um, und seine Kinder gehen in Frankreich zur Schule.

Die Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers sind in diesem Fall in Frankreich gemäß der französischen Steuergesetzgebung durch Quellenbesteuerung besteuert:

- Besteuerung der Einkünfte nach Abzug der Sozialbeiträge und sonstiger Pflichtabgaben und nach Abzug eines Pauschabschlags von 10 % für Werbungskosten,
- auf die Einkünfte werden stufenweise progressive Steuersätze angewandt (siehe am 1. Januar 2021 geltende Steuersätze).

Besteuerbarer Anteil des Jahresnettoeinkommens	Besteuerungssatz
bis zu 10.084 €	0 %
Von 10.085€ bis 25.711€	11 %
Von 25.710 € bis 73.516 €	30 %
Von 73.517 € bis 158.122 €	41 %
Ab 158.123 €	45 %

Es gibt eine steuerliche Sonderregelung zugunsten von Führungskräften und Beschäftigten im Auslandseinsatz, die von einem im Ausland niedergelassenen Unternehmen aufgefordert werden, in Frankreich innerhalb eines Unternehmens, das rechtliche und geschäftliche Beziehungen zum Herkunftsunternehmen unterhält, eine Tätigkeit auszuüben, insbesondere mit dem Ziel, die Prämien in Verbindung mit dem Auslandseinsatz von der Steuer zu „befreien“¹⁷.

Siehe folgender Link:

<https://www.impots.gouv.fr/portail/international-particulier/le-regime-des-impatries>

Es ist ratsam, die gewünschten Informationen bei der französischen Behörde schriftlich zu erfragen, da die schriftlich erteilten Antworten für sie bindend sind.



¹⁷Dabei handelt es sich um eine steuerliche Ausnahmeregelung, die das französische Hoheitsgebiet für Fachkräfte attraktiv machen soll.

HILFREICHE ADRESSEN



EURES BERATER

Arbeitsvermittlung

eurestransfrontalier.54076@pole-emploi.fr

Chahineze TENAFER

13, rue de la Marne
F-57700 HAYANGE

Benoit GENOT

88, avenue du 20^{ème} corps
F-54000 NANCY

Maria DIAZ

42 b, Route du Luxembourg
F-57100 MANOM

Wafaa EL KHOUMSI

2, rue des frères
F-57100 THIONVILLE

Pascal THIL

2, rue du General de Gaulle
BP 40013
F-57500 SAINT-AVOLD

Xavier KUHN

13, Rue de la Marne
F-57700 HAYANGE

Lydia SASONOFF

Espace Jean Monnet Maison de la Formation
BP 90124
F-54810 LONGLAVILLE

Sonia CAILTEUX

10, rue Louise Weiss,
F-08500 REVIN

Florence WANLIN

5, Rue Berthelot
F-08200 SEDAN

■ Gewerkschaftsvertreter der Arbeitnehmer

Lothringen :

Monique ROULLET

CGT
10, rue de Méric
F-57054 METZ
Tel. +33 (0)3 87 75 19 07

Brigitte STEIN

CFTC
69, rue Mazelle
BP 90243
F-57006 METZ
Tel. +33 (0) 3 87 36 02 46
brigitte.stein@wanadoo.fr

■ Arbeitgebervertreter

Union des Entreprises de Moselle :

Cécile CASTRO-CARRERE

48, place Mazelle
BP 10530
F-57017 METZ CEDEX
Tel. +33 (0) 3 87 74 72 90
juridique@ue-57.fr

■ SOZIALSCHUTZ

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)

Liste der territorial zuständigen Örtlichen Krankenkassen auf der Seite www.ameli.fr / Rubrik „Assurés“, dann „Votre Caisse“

CLEISS

11, rue de la tour des Dames
F-75436 PARIS CEDEX 09
Tel. +33 (0) 1 45 26 33 41
www.cleiss.fr

■ ARBEITSRECHT

Adressen der verschiedenen territorial zuständigen DIRECCTE-Stellen

nach Regionen / Departements auf der Seite

<http://direccte.gouv.fr/>

■ STEUERWESEN

Centre des Impôts des Non-Résidents (Steuerbehörde für Nichtgebietsansässige)

10, rue du Centre,
F-93465 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tel. (+33)1 72 95 20 42 (von 9h bis 16h)

Enterprise Europe Network

GRAND EST

<https://www.cci-international-grandest.com/enterprise-europe-network-1>

Chambre de Commerce et d'Industrie de la Moselle (Industrie- und Handelskammer)

5, rue Jean-Antoine Chaptal

BP 70330

F-57070 METZ CEDEX

Tel. +33 (0) 3 87 52 31 00

Chambre de Commerce et d'Industrie de Meurthe-et-Moselle

53, Rue Stanislas

F-54000 NANCY

Tel. +33 (0) 3 83 85 54 54



Deutschland 

Belgien 

Frankreich 

Luxemburg 

Schweiz 


FRONTALIERS
/ GRAND EST

Die Ressourcensite
für die Grenzarbeit

*Bleiben Sie in Echtzeit
auf dem Laufenden,
abonnieren Sie unsere
sozialen Netzwerke*

f



in



www.frontaliers-grandest.eu

Die Ressourcensite für die Grenzarbeit

www.frontaliers-grandest.eu



* symchro | www.studio-symchro.fr | 2022

Pflichtexemplar
 ISBN : 978-2-900313-92-3
 EAN : 9782900313923
 Juni 2021



Mit der finanziellen Unterstützung der Region Grand Est und der Europäischen Kommission