

Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung
2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung
3. Meldepflichten und Bewilligungsverfahren
4. Arbeitsrechtliche Bestimmung
5. Sozialversicherungen
6. Gewährleistung und Versicherung
7. Einkommensbesteuerung von Mitarbeitern

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung

Eine Arbeitnehmerentsendung liegt grundsätzlich dann vor, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung des inländischen Arbeitgebers (entsendendes Unternehmen) in Frankreich eine Beschäftigung ausübt. Dabei muss die Dauer der Beschäftigung in Frankreich von vorneherein klar bestimmt sein; sie kann sich infolge der Eigenart der Beschäftigung (z.B. Entsendung für die Dauer eines zeitlich begrenzten Projekts) oder aus einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Der Umfang der Befristung wird zwar nicht durch eine fixe Zeitgrenze bestimmt, muss aber dennoch überschaubar sein.

Weitere Merkmale einer Entsendung sind:

- Der entsandte Arbeitnehmer behält in seinem in Deutschland ansässigen Betrieb eine Funktion, die er nach seiner Rückkehr wieder ausübt.
- Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin seinem deutschen Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden.
- Der Arbeitnehmer erhält sein Arbeitsentgelt während des Auslandseinsatzes weiterhin von seinem deutschen Arbeitgeber.

Eine Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer im Inland eigens für die Arbeit in Frankreich eingestellt wird. Lebt der Arbeitnehmer jedoch bereits in Frankreich, beziehungsweise ist dort beschäftigt und nimmt von dort aus eine Beschäftigung auf, handelt es sich um eine Ortskraft. In diesem Fall liegt keine Entsendung vor. Eine Entsendung liegt auch dann nicht vor, wenn Anhaltspunkte dafür sprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nicht zurückkehrt.

2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung

Wenn der bestehende Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Entsendemöglichkeit nicht bereits ausdrücklich vorsieht, ist grundsätzlich eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. Prinzipiell kann der Arbeitgeber die Entsendung demnach nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts anordnen, es sei denn, es handelt sich um sehr kurze Entsendungen mit Dienstreisecharakter. Falls die Entsendedauer einen Monat überschreitet, hat der Arbeitgeber neben den wesentlichen Vertragsbedingungen, wie Arbeitsort, Arbeitsentgelt oder Kündigungsfristen, folgende zusätzliche Aspekte schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise auszuhändigen:

- Dauer der Auslandstätigkeit
- Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes zusätzliches Entgelt und Sachleistungen
- Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

Weitere Punkte, die vertraglich geregelt werden können, sind:

- Beschreibung der Tätigkeit im Ausland
- Arbeitszeit, Feiertage, Urlaub
- Gehaltskonto
- Trennungsschädigung, Ausgleich von Mehraufwendungen (z. B. Reisekosten, Umzugskosten, Unterkunft, Heimreisen)
- zusätzliche Unfallversicherung, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung
- Weiterbeschäftigung und Art der Tätigkeit nach der Rückkehr
- Kostentragung bei vorzeitiger Rückkehr
- auf den Vertrag anwendbares Recht

Das anzuwendende Recht richtet sich nach dem gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers, falls im Vertrag keine Vereinbarung darüber getroffen wird. Der gewöhnliche Arbeitsort liegt im Fall einer vorübergehenden Entsendung in die Schweiz in Deutschland. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages bleibt also grundsätzlich deutsches Recht anwendbar. Zu beachten ist allerdings, dass die im Vertrag festgehaltenen Bedingungen zu Entgelt, Urlaub und Sozialversicherungen den schweizerischen Arbeitnehmervorschriften entsprechen müssen.

Zudem sollten datenschutzrechtliche Vorkehrungen getroffen werden, die es dem Unternehmen erlauben, arbeitnehmerbezogene Unterlagen (z. B. Lohnunterlagen) an anfragende ausländische Behörden weiterzuleiten. Häufig müssen Unternehmen bei Entsendungen z. B. nachweisen, dass sie entsandten Mitarbeitern für die Dauer der Entsendung mindestens die im Zielland gültigen Tariflöhne zahlen. Durch eine

Datenschutzerklärung sollte sichergestellt werden, dass das Unternehmen zur Weitergabe dieser personenbezogenen Daten autorisiert wurde.

3. Meldepflichten und Bewilligungsverfahren

3.1. Aufenthaltserlaubnis

Deutsche Arbeitnehmer genießen als Staatsangehörige der EU- und EWR Mitgliedsstaaten in Frankreich Freizügigkeit. Sofern sie im Besitz eines gültigen Passes oder Personalausweises sind, können sich deutsche Arbeitnehmer ohne eine von der französischen Regierung offiziell ausgestellte Genehmigung in Frankreich aufhalten. Mitarbeiter aus Drittstaaten, die sich legal in der Bundesrepublik Deutschland befinden und einen Aufenthaltstitel sowie ein gültiges Reisedokument besitzen, können sich ebenso bis zu 90 Tage pro Halbjahr ohne Visum in Frankreich aufhalten. Voraussetzung ist, dass die zu entsendenden Mitarbeiter zum Stammpersonal des deutschen Unternehmens gehören. Ist dies nicht der Fall, benötigen die Drittstaatsangehörigen eine Aufenthaltsgenehmigung und eine Arbeitserlaubnis.

3.2. Arbeitsgenehmigung

Bürger der EU-Mitgliedsstaaten benötigen für den Arbeitseinsatz in Frankreich keine offizielle Erlaubnis seitens der französischen Regierung. Auch Mitarbeiter aus Drittstaaten, die zum Stammpersonal des deutschen Unternehmens gehören, können ohne Arbeitserlaubnis nach Frankreich entsandt werden. In diesem Fall sollte jedoch während des Arbeitseinsatzes in Frankreich einen Nachweis über das ordnungsgemäße Vorliegen einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis in Deutschland mitgeführt werden. Mitarbeiter aus Drittstaaten, die nicht zum Stammpersonal des Unternehmens gehören und nach Frankreich entsandt werden, müssen hingegen für die Dauer ihres Einsatzes in Frankreich einen Antrag auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis stellen. Für die Ausstellung von Arbeitsgenehmigungen sind die Arbeits- und Ausbildungsdirektionen der Départements, die Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) und die französische Einwanderungsbehörde (OMI) zuständig. Weitere Informationen können bei der Deutschen Industrie- und Handelskammer für Frankreich (<http://www.francoallemand.com/>) oder auf der Website des Ministeriums für Immigration eingesehen werden:

<http://www.immigration.interieur.gouv.fr> → *Immigration* → *Les Visas*

Informationen in deutscher Sprache finden sie auf den Seiten des französischen Generalkonsulats in Frankfurt welches für die Ausstellung von französischen Visa für Inhaber deutscher Aufenthaltstitel zuständig ist:

<http://www.ambafrance-de.org/-Deutsch-> → *In Frankreich leben* → *Einreisebestimmungen*

Für viele Berufe gibt es Erleichterungen bei der Erteilung von Arbeitsvisa, ähnlich den Regelungen zur Positivliste der Bundesagentur für Arbeit (Mangelberufe. In Frankreich heißen diese Berufe „métiers en tension“. Die Liste kann auf der Internetseite des Generalsekretariates für Ausländer aufgerufen werden:

<https://www.immigration.interieur.gouv.fr> → Immigration → L'immigration professionnelle → Liste, par région, des métiers ouverts aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne

3.3. Anmeldung bei der Arbeitsinspektion

Arbeitgeber, die Mitarbeiter zur vorübergehenden Ausführung von Arbeiten oder Dienstleistungen nach Frankreich entsenden, sind verpflichtet, vor Aufnahme der Arbeiten die Entsendung beim Gewerbeaufsichtsamt und dort der Arbeitsinspektion, der „Inspection du Travail“ des Départements, in dem sich der Leistungsort befindet, anzuzeigen („Déclaration préalable de détachement“). Bei wechselnden Einsatzorten erfolgt die Meldung beim ersten Leistungsort. Nicht meldepflichtig sind lediglich Arbeitnehmer, die in Frankreich eine Demontage für eigene Zwecke durchführen. Die Meldung erfolgt zentral über das Online-Meldeportal „SIPSI“. Sollte ein Unternehmen oder ein Vertragspartner des Unternehmens (z. B. Subunternehmer) die Entsendung seiner Mitarbeiter nach Frankreich nicht ordnungsgemäß anmelden oder es versäumen einen gesetzlichen Vertreter in Frankreich zu benennen (siehe 3.3.2.), drohen Geldstrafen die sich in 2017 auf 2000 Euro pro nicht gemeldeten Arbeitnehmer belaufen (max. 500.000 EUR).

3.3.1. Die Meldung im Detail

Die Anmeldung bei der Arbeitsinspektion muss bestimmte Angaben, wie Name und Adresse des Unternehmens, Beginn, Ort, voraussichtliche Dauer und geplante Arbeitszeiten der Arbeiten, die Personalien und Gehaltsdaten der für die Ausführung der Arbeiten vorgesehenen Mitarbeiter sowie die Unterkunft der Mitarbeiter enthalten. Es existieren drei verschiedene Sachverhalte für die Anmeldung von Arbeitnehmern: selbständige Dienstleistungserbringung, Mobilität innerhalb eines Konzerns, Arbeitnehmerentsendung. Die Meldung muss online auf dem Portal „SIPSI“ erfolgen. Das Portal inkl. eines FAQs (ganz unten auf der Webseite) ist in deutscher Sprache verfügbar:

<https://www.sipsi.travail.gouv.fr>

Während des Aufenthalts in Frankreich sollte eine Kopie über die ordnungsgemäße Anmeldung als Nachweis mitgeführt werden.

Weitere Informationen auch in deutscher Sprache sind direkt auf den Seiten der französischen Behörden nachzulesen:

<http://travail-emploi.gouv.fr> → Démarches / Ressources documentaires → Formulaires et télédéclarations → Étrangers en France > SIPSI | Entsendung von Arbeitskräften – Vorabmeldung der Entsendung

3.3.2. Bestimmung eines gesetzlichen Vertreters

Unternehmen die Mitarbeiter nach Frankreich entsenden sind gemäß Art. R.1263-2-1 Code du travail (Arbeitsgesetz) verpflichtet, für den Zeitraum der Entsendung einen örtlichen Vertreter in Frankreich zu benennen, der für den Kontakt mit den

Arbeitsinspektoren zuständig ist und sicherstellt, dass das entsendende Unternehmen seinen Verpflichtungen nachkommt. Als Vertreter kommen Personen in Frage die ein Gewerbe angemeldet haben. Dazu muss bei SIPSI die französische Unternehmensidentifikationsnummer (SIRET-Nummer) eingegeben werden. Der Vertreter muss schriftlich ernannt werden. Folgende Informationen müssen dabei in französischer Sprache enthalten sein:

- Vor- und Nachnamen
- Geburtstag und –ort
- E-Mail-Anschrift
- postalische Adresse in Frankreich
- ggf. den Firmennamen sowie die telefonischen Kontaktdaten des Vertreters
- Gültigkeitszeitraum
- Bestätigung des Vertreters über Annahme der Einsetzung/Beauftragung

3.4. Berufsidentifikationskarte im Bauwesen (BTP)

Seit dem 22. März 2017 müssen deutsche Unternehmen im Bereich des Baugewerbes für Mitarbeiter, die vorübergehend Dienstleistungen in Frankreich ausführen, eine Berufsidentifikationskarte beantragen. Die Beantragung dieser Karte muss unter Vorlage der Entsendeerklärung vor der Entsendung der Arbeitnehmer gestellt werden.

Die Berufsidentifikationskarte (BTP = bâtiment et les travaux publics) beinhaltet Informationen über den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber. Für die Erstellung der Karte werden Kosten in Höhe von 10,80 € pro Arbeitnehmer erhoben. Ein deutsches Unternehmen, das seine Angestellten nach Frankreich entsendet, ist nun dazu verpflichtet, diese bei der Arbeitsinspektion (Inspection du travail) vor Beginn der Arbeiten in Form von Entsendeklärungen anzumelden und einen Repräsentanten in Frankreich zu benennen. Die Karte wird über ein spezielles online-Portal direkt bei der zuständigen französischen Berufsgenossenschaft beantragt. Die Internetseite ist nur in französischer Sprache verfügbar:

<https://www.cartebtp.fr>

3.5. Transportgewerbe

Ausländische Transportunternehmen müssen grenzüberschreitende Fahrten von und nach Frankreich sowie Kabotagefahrten ihrer angestellten Mitarbeiter wie oben beschrieben über das online-Portal „SIPIS“ melden und für die Dauer des Einsatzes den in Frankreich geltenden Tariflohn für das Transportgewerbe zahlen (siehe Punkt 4.1). Eine Ausfertigung der Entsendebescheinigung muss in Papierform vom Fahrer im Fahrzeug mitgeführt werden. Kopien müssen bei einem Vertreter in Frankreich sowie dem entsendenden Unternehmen (in Papierform oder digital) hinterlegt werden. Darüber hinaus hat der Fahrer einen Arbeitsvertrag und Gehaltsabrechnungen bzw. Informationen zu eigenen Tarifvereinbarungen mitzuführen.

Gelegentliche internationale Dienstleistungen, deren Abfahrtsstelle in einem anderen Mitgliedstaat liegt, fallen unabhängig davon, ob sie im Rahmen einer Pauschalreise

veranstaltet werden, nicht unter die Entsenderegelung, sofern der Transportvorgang daraus besteht, eine organisierte Personengruppe ohne Ein- oder Aussteigen anderer Personen auf der Strecke zu befördern. Auch Selbständige sind von der Regelung ausgenommen.

Die Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer (AHK) unterstützt Unternehmen bei der Abgabe der Entsendeerkklärungen, als Repräsentanz in Frankreich und ist bezüglich der Beantragung der Berufsidentifikationskarte behilflich.

Hélène Bouteiller
Tel.: +33 (0)1 40 58 35 77
E-Mail: hbouteiller@francoallemmand.com

Eylem Painchault
Tel.: +33 (0)1 40 58 35 66
E-Mail: epainchault@francoallemmand.com

www.francoallemmand.com → *Recht & Steuern* → *Vertretung & Mitarbeiterentsendung*

4. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Bei kurzen und vorübergehenden Auslandseinsätzen kommt grundsätzlich weiterhin deutsches Arbeitsrecht zur Anwendung. Grund hierfür ist, dass der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland verbleibt.

Erst bei einem längerfristigen Einsatz eines deutschen Arbeitnehmers wird französisches Arbeitsrecht angewendet. Unabhängig von dieser Regelung sind die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gemäß der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlamentes, aber gehalten die Einhaltung eines so genannten „harten Kerns“ klar definierter Schutzbestimmungen vom Dienstleistungserbringer gegenüber dem ins EU-Ausland entsandten Arbeitnehmer zu fordern. Diese auch bei kurzen Auslandseinsätzen zwingend einzuhaltenden Schutzvorschriften erstrecken sich auf folgende Bereiche:

- Mindestlohnsätze (bzw. Tariflöhne) einschließlich der Überstundensätze
- Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit
- Bezahlter Mindestjahresurlaub
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften
- Sicherheit
- Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

4.1. Ortsübliche Löhne und Gehälter

Im Rahmen der Entsendung nach Frankreich bedürfen die gesetzlichen Mindestlöhne besonderer Beachtung. Der Arbeitnehmer ist unabhängig von der Dauer seiner Entsendung nach dem branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn – SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) – zu bezahlen. Die Höhe des SMIC muss jährlich bis zum 1. Juli von der französischen Regierung festgelegt werden. Für das Jahr 2019 beträgt er 10,03 € pro Stunde (Grundgehalt). Weitere Informationen zu diesem Thema finden sich auf der Internetseite der französischen Botschaft:
<http://www.ambafrance-de.org> → *Aktuelles* → *Wirtschaft und Finanzen* → *Modalitäten des Mindestlohns in Frankreich*

Sofern es für eine Branche einen Tarifvertrag (convention collectif) gibt und dieser höher als der SMIC ausfällt, muss für die Dauer der Entsendung der für die Branche vorgesehene Tariflohn entrichtet werden. Die verschiedenen Tarifverträge können auf den Internetseiten der französischen Behörden aufgerufen werden (nur auf Französisch):
<https://www.legifrance.gouv.fr/> → *Accords collectives* → *Accords de branche et conventions collectives*

Dauert der Einsatz in Frankreich länger als einen Monat, so ist den entsandten Arbeitnehmern ihre Vergütung monatlich zu zahlen und sie haben Anspruch auf eine Lohnabrechnung (oder ein ähnliches Dokument).

Seit dem 1. Juli 2016 gilt für ausländische Transportunternehmen bei grenzüberschreitenden Fahrten von und nach Frankreich sowie Kabotagefahrten der französische Tariflohn. Dieser liegt zwischen 9,68 und 10,75 Euro, abhängig vom Gewicht des LKW. Unterschieden wird zudem zwischen Waren- und Personentransporten. Zuschläge zum Beispiel bei Fahrten an Sonn- und Feiertagen sowie Gehaltsstufen bei längerer Betriebszugehörigkeit müssen berücksichtigt werden. Fahrer müssen eine sogenannte „Entsendebescheinigung“ mit sich führen, die für sechs Monate gültig ist. Das zuständige französische Ministerium (Ministère de la Transition écologique et solidaire) stellt auf seinen Internetseiten weitere Informationen auch in englischer und deutscher Sprache zur Verfügung:
<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/> → *Politiques publiques* → *Transport routier* → *Transport routier: questions sociales* → *Formalités déclaratives applicables au détachement dans le transport routier* → *Sprache links auf Deutsch stellen*

4.2. Arbeitszeitregelungen

Frankreich hat bereits vor einigen Jahren die 35-Stunden-Woche eingeführt. An diese Regelung haben deutsche Betriebe, die in Frankreich vorübergehend Arbeiten ausführen, sich ebenso zu halten, wie französische Unternehmen. Innerhalb der gesetzlich festgelegten Höchstarbeitszeiten darf aber auch länger als 35 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Die Höchstarbeitszeit beträgt zehn Stunden täglich (acht Stunden für Mitarbeiter unter 18 Jahren) und 48 Stunden wöchentlich (berechnet auf einen Zeitraum von zwölf aufeinander folgenden Wochen darf die durchschnittliche wöchentliche

Arbeitszeit 44 Stunden nicht überschreiten). Anfallende Überstunden sind durch Aufschläge zu vergüten.

Diese Grundregel wird jedoch durch zahlreiche Ausnahmen durchbrochen, so dass unter bestimmten Voraussetzungen auch abweichende Vereinbarungen getroffen werden können. Einzuhalten sind ferner die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von 24 Stunden wöchentlich und elf Stunden täglich. Ab einer Arbeitszeit von sechs Stunden täglich ist eine Pause von mindestens 20 Minuten zu gewähren. Einen Überblick über die gesetzliche Regelung gibt die Internetseite des französischen Arbeitsministeriums: <http://travail-emploi.gouv.fr> → *Droit du travail* → *Temps du travail*

4.3. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Der deutsche Arbeitgeber hat für die Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu sorgen, wobei er die berufsbedingten Risiken zu beachten hat, denen die Arbeitnehmer während ihres Einsatzes in Frankreich eventuell ausgesetzt sind (Höhenarbeiten, Gefahr durch Kontakt mit Asbest, durch Lärmbelästigung, etc.). So hat er beispielsweise Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitnehmer bei Außenarbeiten gegen Witterungseinflüsse oder vor schädlicher Lärmbelästigung zu schützen; er muss sie mit einer persönlichen Schutzausrüstung ausstatten (Helmpflicht für bestimmte Arbeiten) und darauf achten, dass sie nicht ausrutschen oder fallen können. Hinsichtlich der Regeln zur Arbeitssicherheit konsultieren Sie bitte die Rubrik „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“, die Sie online auf der Website des französischen Arbeitsministeriums unter dem thematischen Stichpunkt „Santé, Sécurité au Travail“ unter folgendem Link finden:

<http://travail-emploi.gouv.fr> → *Santé au travail*

4.4. Gewerbeordnung

Einige Berufe in Frankreich sind im Sinne der Europäischen Berufsankennungsrichtlinie (Richtlinie 2005/36/EG) reglementierte Berufe. Reglementierte Berufe sind besonderen Voraussetzungen bezüglich der Berufsqualifikationen unterworfen und dürfen somit auch nur durch professionelle, qualifizierte Personen ausgeübt werden. Hierunter fällt beispielsweise die Einrichtung, Wartung und Reparatur von Anlagen, die Flüssigkeiten benutzen, der Gasversorgung oder Beheizung dienen. So unterliegen beispielsweise Klempner, Elektriker, Heizungsmonteur, Wasser-, Gas- und Elektroinstallateure oder Klimatechniker bestimmten, in Einzelverordnungen festgelegte Anforderungen bezüglich der Ausbildung. Eine Übersicht der reglementierten Berufe in Frankreich ist mittels einer Datenbank der Europäischen Kommission unter folgendem Link einzusehen:

<http://ec.europa.eu/growth/> → *Single Market and Standards* → *Single Market für Services* → *Free movement of professionals* → *Database of regulated professions*

Werden Dienstleistungen nur im Rahmen einer vorübergehenden Entsendung erbracht, d. h. der Dienstleistende hält sich nicht dauerhaft in Frankreich auf bzw. ist nicht niedergelassen, müssen o. g. Qualifikationen nicht anerkannt werden, um vorübergehend Tätigkeiten auszuüben. Voraussetzung ist, dass er in Deutschland für diese Tätigkeiten ordnungsgemäß niedergelassen ist. Sollte es sich in Deutschland um

einen Beruf handeln der nicht reglementiert ist, reicht die Einholung einer sog. „EU-Bescheinigung“, die in Deutschland von der örtlich zuständigen Berufsvertretung ausgestellt wird. Für die Branchen Industrie, Dienstleistung und Handel sind die jeweiligen Industrie- und Handelskammern für Ihre Mitglieder zuständig. Unternehmen bzw. Personen aus dem Kammerbezirk der IHK Hannover wenden sich zur Ausstellung der EU-Bescheinigung an:

Nico Zapke
Abteilung Handel und Dienstleistung
E-Mail: zapke@hannover.ihk.de
Tel: 0511/3107-244

Unabhängig von einer Genehmigungspflicht bzw. dem Nachweis der Berufserfahrung müssen Dienstleister nachfolgender Tätigkeiten ihren Einsatz bei der zuständigen französischen Handwerkskammer im Vorfeld melden:

- Wartung und Reparatur von Fahrzeugen
- Gas- und Wasserinstallationen, Elektroinstallationen, Heizungsbau
- Schornsteinfeger- und Zahntechnikerarbeiten.

Die Anzeige muss jedes Jahr erneuert werden. Eine Übersicht über die regional zuständigen Handwerkskammern stellt der Dachverband der Handwerkskammern auf seiner Webseite zur Verfügung:

<http://www.artisanat.fr/> → Réseau des CMA → Un réseau de proximité → Où trouver ma CMA

5. Sozialversicherungen

5.1 Entsendungen bis maximal 24 Monate

In welchem Land Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, richtet sich grundsätzlich nach dem Ort, an dem die Arbeiten ausgeführt werden. Eine Sonderregelung gilt für Arbeitnehmer, die im Rahmen ihres in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Frankreich entsandt werden, um dort im Auftrag ihres Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Nach den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts (EG-Verordnung Nr. 883/2004), bleibt es für sie bei der Zuständigkeit der deutschen Sozialversicherung, sofern

- der Einsatz in Frankreich im Voraus auf maximal 24 Monate befristet ist und
- der betreffende Arbeitnehmer nicht entsandt wird, um jemanden zu ersetzen, dessen Entsendung abgelaufen ist.

Arbeitnehmer, die in Frankreich arbeiten und für die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, die sogenannte Entsendebescheinigung A1. Dieser Vordruck dient gegenüber den Schweizer Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Der Vordruck A1 wird von den gesetzlichen Krankenkassen ausgestellt, bei dem der Arbeitnehmer in Deutschland versichert ist. Ist

der Arbeitnehmer in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert, erfolgt die Ausstellung über den zuständigen Rentenversicherungsträger. Auf den Internetseiten der DVKA stehen die Anträge für den Vordruck A1:

www.dvka.de → *Arbeitgeber und Erwerbstätige* → *Anträge finden* → *Entsendung ins Ausland*

5.2 Entsendungen über 24 Monate

Die Verordnungen sehen vor, dass eine Entsendung einen Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten soll. Jedoch kann bei den zuständigen Trägern der Sozialversicherung ausnahmsweise eine Verlängerung des Zeitraums beantragt werden. Dies ist in Artikel 16 der Verordnung EG 884/2004 geregelt. Den Antragsvordruck "Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit" finden Sie auf den Webseiten der DVKA:

www.dvka.de → *Arbeitgeber und Erwerbstätige* → *Anträge finden* → *Abschluss einer Ausnahmevereinbarung*

Ist die Entsendung abgelaufen, kann eine weitere Entsendung für dieselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums zugelassen werden.

6. Gewährleistung und Versicherung

Deutsche Unternehmen haften grundsätzlich für ihre in Frankreich erbrachten Dienstleistungen. Im Vorfeld des Auslandseinsatzes in Frankreich gilt es daher regelmäßig zu überprüfen, ob und wie weit die deutsche Haftpflichtpolice des Unternehmens auch Schäden im Ausland abdeckt.

Besondere Regeln gelten für Bauunternehmen: Das französische Recht schreibt für bestimmte Mängel an Bauwerken eine 10-jährige Gewährleistung vor. Damit verbunden ist die Pflicht zum Abschluss einer Versicherung für eventuelle Gewährleistungsansprüche des Kunden (assurance R.C: décennale). Ein Abschluss dieser Versicherung ist Pflicht für alle, die am Bau beteiligt sind, das heißt auch für Innenausstatter. Unabhängig von der Frage der assurance R.C. décennale sollte sich vergewissert werden, dass die eigene Haftpflichtversicherung auch für Arbeiten, die in Frankreich ausgeführt werden, Deckungsschutz bietet.

7. Einkommensbesteuerung von Mitarbeitern

Für die Einkommensbesteuerung von Arbeitnehmern gilt in Anlehnung an das deutsch-französische Doppelbesteuerungsabkommen der Grundsatz, dass Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem die persönliche Tätigkeit, aus der die Einkünfte herrühren, ausgeübt wird. Dieser Grundsatz wird außer Kraft gesetzt, wenn die Bedingungen der sogenannten 183-Tage Regelung vorliegen. Das ist immer dann der Fall, wenn:

- der Arbeitnehmer sich in Frankreich insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält **und**
- die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht in Frankreich ansässig ist **und/oder**
- die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der deutsche Arbeitgeber in Frankreich hat.

Das heißt ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland, welches seine Arbeitnehmer für einen Zeitraum unter 183 Tagen nach Frankreich zur Durchführung von Arbeiten entsendet, muss die entsandten Arbeitnehmer weder in Frankreich steuerlich anmelden noch Lohnsteuer abführen. Die 183 Tage sind grundsätzlich für jedes Steuerjahr, beziehungsweise Kalenderjahr, zu ermitteln. Die Bedingungen der 183-Tage-Regel sind immer kumulativ zu betrachten. Entscheidend für die Errechnung der 183 Tage ist die Anzahl der Aufenthaltstage und nicht die Anzahl der Arbeitstage. So werden beispielsweise Ankunfts-, Abreise und Feiertage mitgezählt.

Hinweis

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Industrie- und Handelskammer Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Juli 2019

Ansprechpartner:

Tonio Boer

Abteilung International

Tel.: (0511) 3107-501

Fax: (0511) 3107-456

E-Mail: boer@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover

www.hannover.ihk.de