

Merkblatt:

Vorübergehende Entsendung von Mitarbeitern nach Frankreich

(Stand: 9. Januar 2018)

Seit Oktober 2016 nur noch online-Anmeldungen möglich

Die Entsendungsmittelungen für die im Rahmen der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen erforderlichen Meldungen können seit Oktober 2016 nur noch online über das Portal [SIPSI](#) übermittelt werden.

Selbstständige sind von den Regelungen d.h. zur Abgabe einer Entsendungsmittelung ausgenommen. Sie müssen aber im Falle einer Kontrolle anhand geeigneter Unterlagen die Selbstständigkeit nachweisen können.

Seit dem 1. Januar 2017 müssen auch für die Angestellten von Transportunternehmen Entsendebescheinigungen über das Portal "SIPSI" erstellt und übermittelt werden.

Weitere Informationen finden sie unter der [Kennziffer 2067](#) (www.saarland.ihk.de)

Meldepflichten im Transportgewerbe seit 1. Juli 2016

Mit der Umsetzung des „Macron“-Gesetz („Loi Macron“) gelten für deutsche **Transport- und Schiffahrtunternehmen**, die Mitarbeiter auf französischem Staatsgebiet einsetzen seit dem 1. Juli 2016 neue Vorschriften, egal für welche Dauer des Einsatzes. Ein bis zu 6 Monate gültiges Zertifikat kann für die betreffenden Mitarbeiter ebenfalls über das Meldeportal [SIPSI](#) kann in diesen Fällen für den einzelnen Fahrer erstellt werden. Selbstständige sind von den Regelungen ausgenommen. Weitere Informationen sind mittlerweile auch auf Deutsch verfügbar und können auf den Internetseiten des französischen Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer auch in einem Merkblatt nachgelesen werden. Zu diesem Merkblatt gelangen Sie über den nachfolgenden Link:

[FAQ - frz. Vorschriften zur Entsendung von Arbeitnehmern in der Transportwirtschaft](#)

Konkret gelten für deutsche Transportunternehmen bei der Mitarbeiterentsendung nach Frankreich ab 1. Juli 2016 unter anderem folgende Verpflichtungen:

- Einhaltung des französischen Mindestlohns („SMIC“) *)
- Erstellung einer Entsendebescheinigung („Attestation de détachement“)
- Benennung eines Vertreters in Frankreich („Designation d'un Représentant“)

Sollte Ihr Unternehmen nicht dem Transportgewerbe¹ zuzuordnen sein, müssen die wie nachfolgend dargestellten, generellen Vorschriften bei der Entsendung von Mitarbeitern nach Frankreich beachtet werden.

Sogenannter Werkverkehr fällt ebenfalls unter die allgemeinen Vorschriften, was gleichzeitig bedeutet, dass für jede Fahrt zum Transport der eigenen Güter bei Auslieferung in Frankreich eine Einzelentsendemitteilung erstellt werden muss.

Eine Ausnahme stellt die Durchfuhr dar, hierfür muss keine Entsendemitteilung erstellt werden.

Generelle Vorschriften bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich:

Die vorübergehende Entsendung ist möglich

- zur Erbringung einer oder mehrerer Dienstleistungen im Rahmen eines Handels,- Dienstleistungs- oder Werkvertrags mit einem Kunden

(Beispiel: Bauarbeiten an einem Industriegebäude oder einem Schiff, Forstarbeiten oder Durchführung einer musikalischen Veranstaltung mit einer Gruppe von Künstlern...) oder

- um diese Dienstleistungen innerhalb eines Unternehmens bereitzustellen, das bereits in Frankreich ansässig ist und zu Ihrer Unternehmensgruppe gehört. (z.B.: Entsendung von Führungskräften für eine Mission im Bereich HR- oder für ein Finanzgutachten) oder
- bei einer Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Zeitarbeit. Zeitarbeitsunternehmen, die ihren regulären Firmensitz im Ausland haben, können ihre Arbeitnehmer in ein Kundenunternehmen in Frankreich entsenden.
- Erledigung einer Aufgabe auf eigene Rechnung (Beispiel: Unternehmen mit Firmensitz in Deutschland, das in Frankreich z. Bsp. Anpflanzungen besitzt, kann zeitweise seine Mitarbeiter zum Holzfällen nach Frankreich entsenden.)

Unter welchen Bedingungen können Sie Arbeitnehmer entsenden?

- **Vor der Entsendung:**

Erstellen der Entsendungsmittteilung online via [SIPSI](#) für die zu entsendenden Mitarbeiter an das französische Arbeitsministerium (Ministère du Travail).

Deutsche Ausfüllanleitung für SIPSI (Stand Dez. 2017)

Grundsätzlich ist zunächst zwischen 3 verschiedenen Entsendungs-„Modellen“ zu unterscheiden

Modell 1:

(häufigster Fall)

¹ Siehe auch Informationen des Bundesamtes für Güterverkehr (BAG) zur Definition von Güterkraftverkehr (Transportgewerbe) unter Link vom 09.06.2017:

https://www.bag.bund.de/DE/Navigation/Rechtsvorschriften/GueKG/guekg_node.html

Mitteilung zur Entsendung von Mitarbeitern eines außerhalb Frankreichs ansässigen Unternehmens zur Erbringung von Dienstleistungen oder zur Durchführung von Arbeiten im Rahmen seines eigenen Unternehmens in Frankreich.

Modell 2:

Mitteilung zur Entsendung von Mitarbeitern nach Frankreich innerhalb desselben Unternehmens oder innerhalb derselben Unternehmensgruppe.

Modell 3:

Mitteilung für die Entsendung von Beschäftigten einer außerhalb von Frankreich ansässigen Zeitarbeitsfirma bzw. Zeitarbeitsunternehmens:

Folgende Angaben sind für die Entsendemitteilung bereit zu halten:

- Name, Firmenangaben und Rechtsform Ihres Unternehmens sowie Eintragung im deutschen Handelsregister
- Personenangaben des rechtlichen Vertreters Ihres Unternehmens sowie seines Vertreters in Frankreich („Representant“)
- Angaben zum Ort der Leistung und zu ihrer voraussichtlichen Dauer, Name und Staatsangehörigkeit der entsandten Arbeitnehmer und Datum ihres Einsatzes

Mitzuführende Unterlagen:

Es sind folgende Unterlagen mitzuführen und im Fall einer Kontrolle der zuständigen Behörde auf Verlangen vorzulegen:

1. ein Exemplar der ausgedruckten Entsendebescheinigung
2. Arbeitsvertrag des entsandten Mitarbeiters
3. Lohnnachweis
4. Krankenversicherungsnachweis A1 (erhältlich bei der jeweiligen Krankenkasse des Mitarbeiters oder unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/entsendung_ausland/entsendung_ins_ausland.html?country=Frankreich)

5. Gültiges Gesundheitszeugnis des Arbeitnehmers

Allgemeiner Hinweis zum Gesundheitszeugnis: Das Gesundheitszeugnis bezieht sich auf eine in Frankreich übliche Praxis, wonach jeder Arbeitnehmer einmal jährlich untersucht wird. Da es eine solche Regelung in Deutschland nicht gibt ist es üblich, entweder ein amtsärztliches Zeugnis oder sonstiges Diagnosepapier aus der Vergangenheit zu nehmen oder einen Allgemeinmediziner/Hausarzt zu bitten, etwas eine entsprechende Bescheinigung auszustellen.

Besonderheit im Baugewerbe und bei öffentlichen Bauvorhaben:

Arbeitet der Mitarbeiter im Baugewerbe oder im öffentlichen Bausektor, ist eine Berufs ID Karte als Nachweis von der „Union des caisses de France Congés Intempéries BTP“ erforderlich (Vereinigung zur Kompensation von schlechten Wetterbedingungen im Bausektor, vgl. in Deutschland mit dem Schlechtwettergeld):

<http://www.cibtp.fr/>

Die Beantragung der Karte muss unter Vorlage der Entsendeerklärung vor der Endsendung der Arbeitnehmer gestellt werden. Die Berufsidentifikationskarte beinhaltet Informationen hinsichtlich des Arbeitnehmers und Arbeitgebers. Die Erstellung der Karte kostet derzeit 10,80 € (Stand: 07.09.2017) pro Arbeitnehmer.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auch im [Merkblatt „Vorübergehende Tätigkeit deutscher Handwerksbetriebe in Frankreich“](#) des grenzüberschreitenden Beratungsnetzwerks der Handwerkskammern Freiburg, Karlsruhe und der Pfalz.

Die Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer unterstützt Unternehmen mit der Dienstleistung „Durchführung der Abgabe der Entsendeklärungen“ sowie „Repräsentanz in Frankreich“ und ist bezüglich der Beantragung der Berufsidentifikationskarte behilflich.

Link: [Deutsche Ausfüllanleitung für SIPSI \(Stand Dez. 2017\)](#)

Die Benennung eines Repräsentanten - Bestimmung eines Vertreters in Frankreich

Für das entsendende Unternehmen besteht die Pflicht für den Zeitraum der Entsendung einen Ansprechpartner („Répresentant de l'Entreprise“) mit nachweislichem Wohnsitz in Frankreich per Vollmacht schriftlich zu benennen. Der „Répresentant“ ist für den Kontakt u.a. mit der Arbeitsaufsichtsbehörde („Inspection du Travail“) verantwortlich. Das Schriftstück muss den Vor- und Nachnamen, Geburtstag und -ort, E-Mail und postalische Adresse, ggf. den Firmennamen sowie die telefonischen Kontaktdaten des Ansprechpartners enthalten. Darüber hinaus benennt es den Ort in Frankreich, wo die Dokumente, die der Arbeitgeber ggf. der Aufsichtsbehörde vorlegen muss, einsehbar sind oder die Modalitäten, wie auf diese von Frankreich aus zugegriffen werden können.

[Frz. Mustervollmacht zur Benennung eines Repräsentanten \(„Designation Representant en France \(Art. R 1263-2-1\)“\)](#)

Als Repräsentanten dürfen auch entsandte Arbeitnehmer selbst benannt werden, sofern sie während der gesamten Dauer der Maßnahmen vor Ort zugegen sind und darüber hinaus auch eine französische Adresse, hierzu zählen auch Hotelanschriften, auch in einigen Fällen Baustellenanschriften, nachweisen können. Ansonsten sind auch die Einschaltung der französischen Kunden oder eines Anwalts üblich.

Wird kein Ansprechpartner benannt, so drohen dieselben Sanktionen wie bei einem Unterlassen der Entsendungsmitteilung.

So droht dem Arbeitgeber eine Geldstrafe bis zu **2.000 Euro** pro Arbeitnehmer. Bei wiederholtem Verstoß binnen eines Jahres seit der Ankündigung der ersten Geldstrafe kann die Geldstrafe bis zu **4.000 Euro** pro Arbeitnehmer betragen.

Besonderheiten bei Entsendung von Zeit- und Leiharbeitern

Gewerbliche Dienstleistungen dagegen, die ausschließlich darin bestehen, Ihre Angestellten für ein in Frankreich ansässiges Unternehmen bereitzustellen, unterliegen anderen Bedingungen und den besonderen Regelungen für die "Zeitarbeit". Zeitarbeit heißt, dass der Arbeitgeber (Verleiher) einem Kunden (Entleiher) einen seiner Arbeitnehmer (Leiharbeiter) „ausleiht“. Der Arbeitnehmer steht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher. In diesem gelten die tarifvertraglichen, arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Arbeitnehmerrechte. Der Verleiher und der Entleiher haben einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, in welchem der Entleiher den Stundensatz festsetzt.

Weitere Einzelheiten finden Sie auf unserer Website:

http://www.saarland.ihk.de/p/Regelungen_für_Zeitarbeitsunternehmen-9-7614.html

Vertragliche Aspekte:

Sollte der Arbeitsvertrag eine Entsendemöglichkeit nicht vorsehen, ist grundsätzlich eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. Der Arbeitgeber kann ohne diese Änderung nur eine kurze Entsendung mit Dienstreisecharakter (höchstens 1 Monat) anordnen.

Der Vertrag richtet sich nach dem Arbeitsort des Arbeitnehmers. Der gewöhnliche Arbeitsort liegt bei einer vorübergehenden Entsendung in Deutschland. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages gilt also deutsches Recht. Wichtig ist jedoch, dass die im Vertrag festgehaltenen Bedingungen zu Entgelt, Urlaub und Sozialversicherungen den französischen Arbeitnehmervorschriften entsprechen müssen.

Arbeitsrechtliche Pflichten:

Während des Auslandseinsatzes Ihrer Angestellten in Frankreich gelten die französischen Bestimmungen. Einige Grundregeln:

- Während des Zeitraums des Auslandseinsatzes ist das in Frankreich gültige Mindesteinkommen zu bezahlen. Seit 1. Januar 2018 beträgt der Bruttomindestlohn 9,88 € in der Stunde, was bei einer 35 Stunden-Woche einem Monatslohn von 1.498,47 € entspricht. Er wird mindestens einmal im Jahr angepasst. Für alle über die Wochenarbeitszeit von 35 Stunden hinausgehenden Stunden muss ein Überstundenzuschlag bezahlt werden. Je nach Tätigkeit und Tarifabschluss gibt es jedoch besondere Regelungen:

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=natnon04145®_id=0

- Die Dauer der wöchentlichen Arbeits- und Freizeit unterliegt französischem Recht.

Höchst Arbeitszeit/Ruhezeiten:

Zu beachten ist die in Frankreich geltende **Höchst Arbeitszeit von 10 Stunden täglich** (8 Stunden für Mitarbeiter unter 18 Jahren) und **48 Stunden wöchentlich** (berechnet auf einen Zeitraum von 12 aufeinander folgenden Wochen darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit **44 Stunden** nicht überschreiten). Für Mitarbeiter unter 18 Jahren gilt eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 35 Stunden.

Einzuhalten sind ferner die gesetzlich vorgeschriebenen **Ruhezeiten** von

- **35 Stunden wöchentlich** (2 Tage für Mitarbeiter unter 18 Jahren) und
- **11 Stunden täglich**
- **12 Stunden für Mitarbeiter unter 18 Jahren und 14 Stunden für Mitarbeiter unter 16 Jahren**

Ab einer Arbeitszeit von 6 Stunden täglich ist eine **Pause von mindestens 20 Min.** zu gewähren (30 Minuten für Mitarbeiter unter 18 Jahren ab einer Arbeitszeit von 4 ½ Stunden). Soweit ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag zur Anwendung kommt (s. o.), müssen auch darin evtl. enthaltene Regelungen zur Arbeitszeit, zu Pausenzeiten usw. beachtet werden.

Weitere Informationen zum Thema Arbeitszeit:

www.travail-solidarite.gouv.fr → Informations pratiques: Les fiches pratiques du droit du travail
→ Fiches pratiques du droit du travail → Durée du travail

35-Stunden-Woche:

In Frankreich gilt die **35-Stunden-Woche**. Innerhalb der gesetzlich festgelegten Höchstarbeitszeiten (s. o.) darf auch länger als 35 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Die anfallenden Überstunden sind aber – falls nicht ein Tarifvertrag einen geringeren Prozentsatz vorsieht – durch Aufschläge in folgender Höhe zu vergüten:

- 25 % für die 1. – 8. Überstunde
- 50 % für alle weiteren Überstunden

Die gesetzliche Regelung ist sehr kompliziert. Weitere Informationen hierzu:

www.travailsolidarite.gouv.fr → Informations pratiques: Les fiches pratiques du droit du travail → Fiches pratiques du droit du travail → Durée du travail

Sonn- und Feiertage:

Die Arbeit an Sonntagen ist in Frankreich grundsätzlich verboten. Im Elsass und im Département Moselle gilt dies auch für die Arbeit an Feiertagen, die aufgrund lokaler Rechtsvorschriften der Sonntagsarbeit gleichgestellt und damit ebenfalls unzulässig ist. In den übrigen Gebieten Frankreichs gilt für den 1. Mai und für Personen unter 18 Jahren ein Arbeitsverbot an Feiertagen, außerdem können allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge weitergehende Verbote vorsehen. Folgende Tage sind in Frankreich – abweichend von Deutschland – gesetzlicher Feiertag:

- 8. Mai Waffenstillstand 1945
- 14. Juli Nationalfeiertag
- 15. August Mariä Himmelfahrt
- 1. November Allerheiligen
- 11. November Waffenstillstand 1918

An folgenden Tagen darf in Frankreich, abweichend von Deutschland, gearbeitet werden:

- 6. Januar Heilige Drei Könige
Fronleichnam
- 3. Oktober Tag der Deutschen Einheit

31. Oktober Reformationstag

Buß- und Betttag

Im Elsass und im Departement Moselle sind der Karfreitag und der 2. Weihnachtsfeiertag gesetzlicher Feiertag, nicht jedoch in den übrigen Gebieten Frankreichs.

Sozialversicherungspflichten:

- Es muss ein Nachweis über die im Entsendeland gültige Sozialversicherung vorliegen. Dieser Nachweis wird über die sogenannte A1 Bescheinigung erbracht. Die A1 erhalten Arbeitnehmer bei ihrer jeweiligen Krankenversicherung auf Anforderung. Es handelt es sich dem Wesen nach dabei um einen international anerkannten Nachweis der Sozialversicherung des entsendenden Arbeitgebers.
- Bezüglich Hygiene, Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer müssen französische Standards eingehalten werden. Dasselbe gilt für die Bestimmungen der Arbeitsmedizin.
- Hinsichtlich des bezahlten Urlaubs sind den französischen Gesetzen entsprechende Regelungen anzuwenden.

Einkommenssteuer:

- Für die Lohnsteuer gilt Art.13, Abs. 6 des deutsch-französischen Doppelsteuerabkommens. Der Lohn muss danach sowohl in Frankreich wie auch in Deutschland versteuert werden. Eine Rückerstattung dieser Steuer gibt es nicht. Das Finanzamt stellt jedoch eine Bescheinigung über die gezahlten Beiträge aus, so dass diese bei der deutschen Steuer angerechnet werden können. Ausnahme ist die 183-Tage Regelung. Entsendet das in Deutschland ansässige Unternehmen seine Mitarbeiter für einen Zeitraum unter 183 Tagen nach Frankreich, so müssen die entsandten Mitarbeiter nicht in Frankreich steuerlich angemeldet werden. Die 183 Tage sind grundsätzlich für jedes Steuerjahr, bzw. Kalenderjahr, summierend zu betrachten. Zu beachten ist, dass die Anzahl der Aufenthaltstage und nicht die der Arbeitstage zählt. Daher werden auch Ankunfts-, Abreise und Feiertage mitgezählt.
- Nur vorübergehend in Frankreich tätige Betriebe sind in der Regel nicht verpflichtet, Einkommen in Frankreich zu versteuern. Etwas anderes gilt, wenn Betriebsstätten gegründet werden. Hierunter versteht man feste Geschäftseinrichtungen, wie z. B. Zweigniederlassungen oder Werkstätten. Als Betriebsstätten gelten auch Baustellen oder Montagen, die länger als 12 Monate dauern.
- Sonderregelungen gelten für Grenzgänger.

In welchem Land Einkünfte aus selbständiger oder unselbständiger Arbeit versteuert werden, ist im deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) geregelt. Die Regelungen sind sehr kompliziert. Grenzüberschreitend tätige Unternehmer sollten sich daher hierzu von Steuerfachleuten beraten lassen.

Weitere Informationen und Hilfe:

Neben den genannten französischen Institutionen in der Nachbarregion steht Ihnen die deutsche Auslandskammer (AHK) in Frankreich deutschen Unternehmen mit ihren zahlreichen, zum Teil honorarpflichtigen Dienstleistungen zur Verfügung. Sie bietet z.B. Hilfen bei der Personalsuche aber auch für Marketing, Marktstudien, Mehrwertsteuerrückerstattung, Inkasso und Begleitung bei öffentlichen Aufträgen



Deutsch-Französische Industrie und Handelskammer
18, Rue Balard
75015 Paris
Tel.: (00 33) 1 40 58 35 35
Fax.: (00 33) 1 45 75 47 39
E-Mail: info@francoallemand.com
Internet: <http://www.francoallemand.com>

Wir sind ständig bemüht dieses Merkblatt auf dem aktuellen Stand zu halten und stehen dazu auch im stetigen Austausch mit den ebenfalls in Deutschland stark von der Thematik betroffenen Kammern. Dieses Merkblatt erhebt jedoch keinen Anspruch auf Richtigkeit bzw. Vollständigkeit. Obwohl mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit für das vorliegende Merkblatt übernommen werden.

Weitere Informationen und Ansprechpartnerin bei der IHK Saarland:

Iris Scherer-Wunn, Dipl. Finanzwirtin (FH)
E-Mail: iris.scherer-wunn@saarland.ihk.de
Tel. (06 81) 95 20 - 420
Fax (06 81) 95 20 – 487