
 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>	<h2>FRAGEN UND ANTWORTEN</h2> <p>zu den neuen Bestimmungen der Durchführungsmodalitäten des Rechts der Entsendung von Arbeitnehmern für fahrendes Personal der Straße und Binnenschifffahrt von Landverkehrsunternehmen</p> <p>(Art. L. 1331-1 bis L. 1331-3 und Art. R. 1331-1 bis R. 1331-11 des Verkehrsgesetzes)</p>
 <p>Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer</p>	

Präsentation der neuen Formalitäten für die Entsendung bestimmter Arbeitnehmer in der Transportwirtschaft

Was bezweckt die neue französische Regelung insgesamt?

Im Rahmen der Richtlinien 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 und 2014/67/EU vom 15. Mai 2014 passt die neue französische Regelung (Artikel L. 1331-1 bis L. 1331-3 und Artikel R. 1331-1 bis R. 1331-11 des Verkehrsgesetzes) die vom Arbeitsgesetz im Falle einer Entsendung von Arbeitnehmern vorgesehenen Formalitäten an die besondere Situation des Landverkehrs an.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zur Entsendung, die nicht ausdrücklich abgeändert werden, behalten ihre Gültigkeit.

Die neuen Regelungen verfolgen drei Zielsetzungen:

- die Präzisierung der Formalitäten, die sich auf Landverkehrsunternehmen beziehen, die fahrendes Personal der Straße und Binnenschifffahrt in das Hoheitsgebiet entsenden sowie der Formalitäten des gemeinsamen Rechts gemäß Arbeitsgesetz unter Anwendung der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 und der Richtlinie 2014/67/EG vom 15. Mai 2014;
- den leichteren Zugang des entsandten fahrenden Personals der Straße und Binnenschifffahrt zu Informationen über ihre Rechte;
- wirksamere Kontrollen zur besseren Bekämpfung betrügerischer Entsendungen, die als Praktiken des unlauteren sozialen Wettbewerbs gelten, die zu einem Nachteil der rechtmäßig handelnden Unternehmen und der Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer führen.

Wann treten diese neuen Formalitäten in Kraft? Ist ein Übergangszeitraum vorgesehen, damit sich die Unternehmen anpassen können?

Die neuen Formalitäten sind ab 1. Juli 2016 uneingeschränktgültig.

Die Kontrolldienste werden aufgefordert, in der Zeit nach der Einführung der Formalitäten zu berücksichtigen, dass diese neu sind.

Welchen Geltungsbereich haben die neuen Formalitäten?

Die neuen Formalitäten gelten für Unternehmen außerhalb Frankreichs, welche die beiden folgenden Bedingungen erfüllen:

1) Ausübung einer Tätigkeit im Landverkehr laut Artikel L. 1321-1 des Verkehrsgesetzes (in der Praxis handelt es sich um eine Tätigkeit des Straßentransports oder der Binnenschifffahrt) oder Zeitarbeitsfirma;

2) Entsendung von fahrendem Personal der Straße und Binnenschifffahrt nach Frankreich, in den von Artikel L. 1262-1 oder Artikel L. 1262-2 des Arbeitsgesetzes vorgesehenen Fällen.

Diese verschiedenen Fälle entsprechen jenen, die im 1. Artikel der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 aufscheinen. Dabei handelt es sich entweder:

- um die Durchführung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung, wenn der Leistungsempfänger in Frankreich ansässig oder tätig ist;
- um eine unternehmensinterne Mobilität zur Personalbereitstellung zwischen Unternehmen desselben Konzerns oder Niederlassungen derselben Gesellschaft;
- oder um die Bereitstellung eines Arbeitnehmers durch eine im Ausland ansässige Zeitarbeitsfirma an ein entleihendes Unternehmen in Frankreich.

Die speziell für die Entsendung im Landverkehr vorgesehenen Formalitäten gelten nicht für Unternehmen, die nicht selbst ein Unternehmen des öffentlichen Verkehrs sind, wie Industrieunternehmen, die fahrendes Personal der Straße und Binnenschifffahrt beschäftigen, um ihre Erzeugnisse zu transportieren.

Sind Selbstständige von der neuen Regelung betroffen? Wie erkennt man diese Erwerbstätigen?

Für Selbstständige ändert sich nichts:

- sie fallen nicht in den Geltungsbereich der Entsenderegeln und unterliegen daher keiner Meldepflicht, weder nach dem allgemeinen noch dem spezifischen Recht für Landverkehr;
- die Eigenschaft des Selbstständigen bleibt von den neuen Regelungen des Verkehrsgesetzes unberührt. Selbstständige sind nicht verpflichtet, im Vorhinein Beweise für ihre Situation zusammenzustellen und beizubringen, die allein durch die Dokumente nachgewiesen werden kann, die von der Regelung im Bereich des Gesellschaftsrechts und den Rechtsvorschriften im Verkehrsbereich verlangt werden.

Warum gibt die französische Regelung nicht die Anwendungsfälle der Entsenderegeln für die verschiedenen Transportvorgänge an?

Das ist nicht deren Gegenstand. Die neue Regelung legt nur die an die Transportgegebenheiten angepassten die Formalitäten fest.

Der Geltungsbereich des Entsenderechts wird ausschließlich durch die Regelungen der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 festgelegt, die in Frankreich mit den Artikeln L. 1262-1 und L. 1262-2 des Arbeitsgesetzes umgesetzt wurden.

In der Praxis erfüllen internationale Transporte nach oder aus Frankreich sowie Kabotagevorgänge in Frankreich, die mit einem vorübergehend nach Frankreich geschickten Arbeitnehmer durchgeführt werden, der in einem Arbeitsverhältnis zum entsendenden Unternehmen steht, die Kriterien für die Anwendung des Entsenderechts und unterliegen den spezifischen Meldepflichten für die Entsendung im Landverkehr.

Umgekehrt erfüllt der einfache Transit im Hoheitsgebiet, bei dem kein Be- oder Entladen von Waren oder Ein- oder Aussteigen von Passagieren stattfindet, nicht die Kriterien für die Anwendung des Entsenderechts und unterliegt daher keiner Meldepflicht, weder nach dem gemeinsamen noch dem spezifischen Recht für Landverkehr.

Gelten andere Formalitäten für Personal, das Fahrzeuge unter 3,5 t lenkt?

Nein, die spezifischen Formalitäten nach dem Verkehrsgesetz sind für entsandte Lenker von leichten Fahrzeugen dieselben. Diese Regelung ist daher auf sie anzuwenden.

Gelten andere Formalitäten für Personal im Bereich der Personenbeförderung? Welche Arten der Personenbeförderung sind betroffen?

Nein, die spezifischen Formalitäten nach dem Verkehrsgesetz sind unabhängig von der Art der Tätigkeit (Waren- oder Personenbeförderung).

Regelmäßige Personenbeförderungsdienste auf der Straße durch fahrende Arbeitnehmer von nicht ansässigen Unternehmen können spezielle Meldeformalitäten umfassen, wenn ihr Betrieb das Ein- oder Aussteigen von Passagieren in Frankreich umfasst. Dazu zählen das Original der Betriebsbewilligung oder deren beglaubigte Kopie an Bord des Fahrzeugs, in der insbesondere die Haltestellen und Fahrpläne angegeben sind, wodurch festgestellt werden kann, ob die Tätigkeit tatsächlich den Entsenderegeln unterliegt oder nicht.

Wenn diese Bewilligung Ein- oder Ausstiegsstellen für Passagiere in Frankreich enthält, unterliegt der Fahrzeuglenker den Entsenderegeln. Wenn sich jedoch herausstellt, dass Frankreich nur durchquert wird, finden die Entsenderegeln keine Anwendung.

Zudem führen die im Rahmen eines regelmäßigen Dienstes durchgeführten Kabotagetätigkeiten zur Anwendung der Entsenderegeln für den Fahrer.

Gelegentliche internationale Dienstleistungen, deren Abfahrtsstelle in einem anderen Mitgliedstaat liegt, fallen unabhängig davon, ob sie im Rahmen einer Pauschalreise im Sinne der Richtlinie (EU) Nr. 2015/2302 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2015 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.

Es ist jedoch anzumerken, dass Kabotagetransporte, die im Rahmen des Gelegenheitsverkehrs oder im Rahmen des spezialisierten Linienverkehrs gemäß Definition durch die Verordnung (EG) Nr. 1073/2009 den Entsenderegeln unterliegen.

Anhand des Fahrtenblattes, des Kontrolldokuments, dessen Muster in Anhang I der Verordnung (EG) Nr. 361/2014 der Kommission über die Durchführungsmodalitäten der Verordnung (EG) Nr. 1073/2009, welche die gemeinsamen Regeln für den Zugang zum internationalen Markt der Beförderungsdienste durch Reise- und Autobusse festlegt, kann festgestellt werden, ob die Entsenderegeln je nach Art des durchgeführten Transportvorgangs anzuwenden sind oder nicht.

Unternehmen, die einzelne Personen befördern (z. B. Taxis) fallen nicht in den Geltungsbereich der neuen Regelung.

Entsendebestätigung

Wozu dient die Entsendebestätigung und wann müssen Dienstgeber diese ausstellen?

Die Entsendebestätigung ersetzt die vom Arbeitsgesetz vorgesehene Entsendeerklärung für fahrendes Personal der Straße und Binnenschifffahrt von Unternehmen im Landverkehr. Unternehmen im Landverkehr sollen daher für die Entsendung von fahrendem Personal der Straße oder Binnenschifffahrt nicht die Entsendeerklärung verwenden, die für andere Arbeitnehmer vorgeschrieben ist.

Eine Entsendebestätigung muss für jeden entsandten Arbeitnehmer vor Beginn der ersten Tätigkeit ausgestellt werden, die zur Entsendung von fahrendem Personal der Straße oder Binnenschifffahrt führt, unabhängig vom durchgeführten Transport. Die Entsendebestätigung gilt für den vom Unternehmen angegebenen Zeitraum innerhalb einer Höchstdauer von 6 Monaten für alle Transportvorgänge, die in den Geltungsbereich der Entsendung fallen. Daher kann die Bestätigung mehrere Entsendevorgänge abdecken.

Der Zeitraum von sechs Monaten erstreckt sich als gleitender Zeitraum von Datum zu Datum auf sechs aufeinanderfolgende Monate.

Die Bestätigung muss keinen Zeitplan der grenzüberschreitenden Beförderungsleistungen enthalten, die in dem Zeitraum geplant sind.

Zudem muss die Entsendebestätigung im Falle einer Entsendung innerhalb der Unternehmensgruppe oder einer Entsendung durch eine Zeitarbeitsfirma dem gemeinsamen Personalregister der Aufnahmegesellschaft beigelegt werden.

Wo ist das Muster der Bestätigung zu finden und was enthält es?

Angesichts der aktuellen technischen Modalitäten kann die Bestätigung als Dokument von der Website travail-emploi.gouv.fr heruntergeladen werden. Dieses Dokument enthält Felder, die direkt vor der Ausgabe ausgefüllt werden können.

Es gibt drei Formulararten, um den in jedem Entsendefall speziell geforderten Informationen Rechnung zu tragen. Der Arbeitgeber muss das der Situation seines Arbeitnehmers entsprechende Formular ausfüllen.

Wie können Unternehmen, die auf Grund ihrer nationalen gesetzlichen Vorschriften über keine Eintragung im nationalen elektronischen Register für Transportunternehmen verfügen, die entsprechende Rubrik der Bestätigung ausfüllen?

Diese Situation gilt nur für Transportvorgänge, die mit Fahrzeugen durchgeführt werden, deren zulässiges Gesamtgewicht 3,5 Tonnen überschreitet. Außerdem betrifft sie vorübergehend nur Straßentransportunternehmen aus Mitgliedstaaten, die noch nicht endgültig ihren europäischen Verpflichtungen im Bereich der Einrichtung des nationalen elektronischen Registers für Straßentransportunternehmen gemäß Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 nachgekommen sind.

In diesem Fall ist auf der Bestätigung die Nummer der Lizenz anzugeben, die gemäß den aktuellen Praktiken des fraglichen Mitgliedstaates gewährt wurde.

Wer stellt die Bestätigung aus?

Entsendefall	Mit der Ausstellung beauftragte Person
Grenzüberschreitende Beförderungsleistung	<ul style="list-style-type: none">Der Leiter des Transportunternehmens, das den Arbeitnehmer beschäftigt.

Unternehmensinterne Mobilität	<ul style="list-style-type: none">• Der Leiter des Unternehmens, das den Arbeitnehmer normalerweise beschäftigt.• Oder andernfalls der Leiter des Transportunternehmens, das den Arbeitnehmer in Frankreich einsetzt.
Bereitstellung durch eine Zeitarbeitsfirma	<ul style="list-style-type: none">• Der Leiter der Zeitarbeitsfirma• Oder andernfalls der Leiter des Transportunternehmens, das den Arbeitnehmer in Frankreich einsetzt.

Welche Garantien bestehen hinsichtlich der Verarbeitung der in das Formular eingegebenen Daten?

Das Online-Formular ist ein einfaches Dokument zum Herunterladen. Die vom Arbeitgeber ausgefüllten Daten werden nicht gespeichert.

In wie vielen Exemplaren ist die Bestätigung auszustellen?

Die Bestätigung muss in zwei Exemplaren ausgegeben werden.

Ein Exemplar wird dem entsandten Arbeitnehmer ausgehändigt, der dieses an Bord des Fahrzeugs aufbewahren und bei Kontrollen vorzeigen muss.

Das andere Exemplar wird aufbewahrt:

- entweder vom Vertreter des Arbeitgebers im Falle einer Entsendung für eine grenzüberschreitende Dienstleistung;
- oder vom Unternehmen, das den Arbeitnehmer im Straßenverkehr oder in der Binnenschifffahrt im Falle einer Entsendung innerhalb der Unternehmensgruppe und bei einer Entsendung durch eine Zeitarbeitsfirma einsetzt.

Aus praktischen Gründen kann das zweite Exemplar, das vom Vertreter oder vom Unternehmen aufbewahrt werden muss, das den Arbeitnehmer im Falle einer Entsendung innerhalb der Unternehmensgruppe und bei einer Entsendung durch eine Zeitarbeitsfirma einsetzt, in digitaler Form (.pdf Format) aufbewahrt werden, wenn es nicht in Papierform ausgegeben wird. Es darf in diesem digitalen Format, im Falle einer Aufforderung durch die Kontrolldienste, übermittelt werden.

Welche Dokumente müssen, zusätzlich zur Bestätigung, im Zusammenhang mit der Entsendung des Arbeitnehmers an Bord des Fahrzeugs vorhanden sein?

An Bord des Transportmittels, mit dem die Dienstleistung erbracht wird, d. h. an Bord des Fahrzeugs oder Schiffes, müssen jene Dokumente aufbewahrt werden, die in Artikel R. 1331-7-III des Verkehrsgesetzes aufgelistet sind.

In allen Entsendefällen von fahrendem Personal der Straße oder Binnenschifffahrt muss der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers an Bord aufbewahrt werden. Eine Übersetzung des Arbeitsvertrages in die französische Sprache ist nicht verpflichtend.

In Fällen der Entsendung innerhalb der Unternehmensgruppe ist außerdem erforderlich, dass eine in die französische Sprache übersetzte Kopie der Vereinbarung über die Überlassung und des Zusatzes zum Arbeitsvertrag an Bord ist.

Diese beiden Dokumente sind in Artikel L. 8241-2 des Arbeitsgesetzes im Falle einer nicht gewinnorientierten Arbeitskräfteüberlassung zwischen Unternehmen vorgesehen. Die Vereinbarung der Überlassung zwischen dem verleihenden Unternehmen und dem entleihenden Unternehmen legt die Dauer fest und nennt die Identität und Qualifikation des jeweiligen Arbeitnehmers sowie die Art der Festlegung der

Löhne, der Sozialabgaben und der Berufskosten, die dem entleihenden Unternehmen vom verleihenden Unternehmen in Rechnung gestellt werden. Der Zusatz zum Arbeitsvertrag enthält genaue Angaben über die vergebene Arbeit im entleihenden Unternehmen, die Arbeitszeiten und den Ausführungsort der Arbeit sowie die besonderen Merkmale des Arbeitsplatzes.

Für Situationen der Entsendung durch eine Zeitarbeitsfirma ist außerdem erforderlich, dass sich eine ins Französische übersetzte Kopie des Zeitarbeitsvertrages (Vertrag zwischen dem Arbeiter und der Zeitarbeitsfirma) und des Bereitstellungsvertrages mit dem in Frankreich ansässigen Unternehmen an Bord befindet .

Müssen die Übersetzungen der Dokumenten, sofern sie gefordert werden, unbedingt von einem beeidigten Übersetzer gemacht worden sein?

Die Inanspruchnahme eines beeidigten Übersetzers ist nicht verpflichtend.

Auf welche Weise erleichtert diese Bestätigung die Information des Arbeitnehmers über seine Rechte in einer Entsendesituation?

Ein Exemplar der Bestätigung muss an Bord des Fahrzeugs aufbewahrt werden, was dem Lenker ermöglicht, über seine Situation vollständig informiert zu sein und gegebenenfalls seine Rechte geltend zu machen.

Wie ist es um die „Acht-Tage-Regelung“ bestellt, die Arbeitnehmer von der Entsendeerklärung befreit, die Kabotagetätigkeiten in einem Zeitraum von weniger als acht Tagen durchführen?

Im früheren System waren Transportunternehmen, die fahrendes Personal der Straße oder Binnenschifffahrt entsandten, um Kabotagetätigkeiten in einem Zeitraum von weniger als acht aufeinanderfolgenden Tagen durchzuführen, von der Pflicht zur Entsendeerklärung befreit.

Diese Regelung wird ab 1. Juli 2016 abgeschafft.

Die Entsendebestätigung, welche die Entsendeerklärung ersetzt, muss vor jedem ersten Transportvorgang erstellt werden, bei dem der Arbeitnehmer in eine Entsendesituation gelangt.

Der Vertreter des Arbeitgebers in Frankreich

Wer kann als Vertreter des Arbeitgebers in Frankreich benannt werden?

Gemäß Artikel 9-1.e) der Richtlinie 2014/67/EU vom 15. Mai 2014 sieht Artikel L. 1262-2-1 des Arbeitsgesetzes vor, dass jeder Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Frankreich entsendet, einen Vertreter im Staatsgebiet benennen muss, der als Verbindungsstelle zu den Kontrolldiensten fungiert.

Es gibt keine bestimmten Regelungen für den Landtransportsektor hinsichtlich der Benennung des Vertreters. Es kann sich um jede natürliche oder juristische, unternehmensinterne oder -externe Person handeln, die vom Arbeitgeber ausgewählt wird und über die erforderlichen Mittel und Kompetenzen verfügt, um ihre Aufgabe zu erfüllen, und im Staatsgebiet vertreten ist. Der Lohn des Vertreters wird vertraglich vom Unternehmen festgelegt, das ihn auswählt. Bei Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen haftet der Vertreter gegenüber dem Arbeitgeber, der ihn benannt hat.

Wie lange muss der Vertreter des Arbeitgebers, der fahrendes Personal der Straße oder Binnenschifffahrt nach Frankreich entsendet, den Kontrolldiensten zur Verfügung stehen?

Dieser Zeitraum ist für den Landverkehrssektor mit achtzehn Monaten ab dem Ende des Entsendezeitraums des Arbeitnehmers festgelegt.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber den Vertreter wechseln möchte?

Der frühere Vertreter muss den Kontrolldiensten für den Vorgang oder die Vorgänge der Entsendung während des Zeitraums weiterhin zur Verfügung stehen, für den er benannt wurde, und in den 18 Monaten nach dem Ende der Entsendung des Arbeitnehmers.

Sind Sanktionen gegen den Vertreter vorgesehen, zum Beispiel wenn dieser nicht oder unvollständig auf Anfragen der Kontrolldienste reagiert?

Nein. Dennoch können seine eventuellen Fehlleistungen zu straf- oder verwaltungsrechtlichen Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber führen (zum Beispiel eine Verwaltungsstrafe, wenn sich herausstellt, dass der Arbeitgeber keine Bestätigung ausgestellt hat).

Welche Aufgabe hat der Vertreter des Arbeitgebers?

Der Vertreter muss auf die Anfragen der Kontrolldienste reagieren.

Dazu muss er über eine bestimmte Anzahl von Dokumenten verfügen.

Im Falle einer Entsendung von fahrendem Personal der Straße oder Binnenschifffahrt muss er die Lohnzettel des Arbeitnehmers für den jeweiligen Entsendezeitraum aufbewahren. Diese Lohnzettel können durch andere Unterlagen ersetzt werden, sofern diese Unterlagen genaue Angaben über den Bruttostundenlohn des Arbeitnehmers, die Arbeitszeiten (mit Unterscheidung der Stunden mit Zulagen), Urlaube und Feiertage sowie die Bestandteile ihrer Entlohnung enthalten.

Außerdem muss er Dokumente besitzen:

- auf denen der tatsächlich ausgezahlte Lohn aufscheint;
- in denen seine Benennung durch das Unternehmen aufgeführt ist;
- in denen die Bezeichnung des für den entsandten Arbeitnehmer geltenden Kollektivvertrags aufgeführt ist.

Innerhalb welcher Frist und in welcher Form muss der Vertreter den Kontrolldiensten antworten?

Er muss in der Lage sein, die von den Kontrolldiensten verlangten Dokumente unverzüglich vorzulegen oder zu übermitteln. Diese Dokumente müssen vor der Anfrage auf Übermittlung bestanden haben und nicht nur zum Zweck erstellt werden, dass sie im Falle der Anfrage durch die Kontrolldienste übermittelt werden. Die Übermittlung der Dokumente in digitaler Form in einem gängigen Format (wie .pdf) ist möglich.

Was muss der Auftraggeber machen, wenn sein Vertragspartner Arbeitnehmer entsendet, die in den Geltungsbereich der neuen Regelung fallen?

Der Auftraggeber muss überprüfen, ob die Entsendebestätigung ordnungsgemäß ausgestellt wurde.

Welche Pflichten hat der Empfänger im Rahmen eines Beförderungsvertrages?

Generell unterliegt der Empfänger keiner besonderen Verpflichtung im Rahmen des Beförderungsvertrages.

Der in Frankreich ansässige (professionelle) Empfänger kann jedoch hilfsweise herangezogen werden:

- wenn die Entsendung im Rahmen einer grenzüberschreitenden Transportleistung erfolgt;
- und wenn weder der Auftraggeber noch das Transportunternehmen selbst in Frankreich ansässig sind.

Wenn diese Bedingungen zusammenfallen, kann der Empfänger von den Kontrolldiensten verständigt werden, damit er dem Arbeitgeber vorschreibt, bestimmte unrechtmäßige Situationen (Nichtzahlung des Mindestlohns, unwürdige Unterkunftsbedingungen, Nichteinhaltung der Grundlagen des Arbeitsrechts) in Ordnung zu bringen

Nur wenn er nicht eingreift oder keinen Bericht über dessen Vorgehensweise erstattet, kann er für Verstöße solidarisch haftbar gemacht werden.

Die Rechte von entsandtem fahrendem Personal der Straße oder Binnenschifffahrt

Welche anerkannten Rechte hat das entsandte fahrende Personal der Straße oder Binnenschifffahrt?

Es gibt keine speziellen Regelungen für entsandtes fahrendes Personal der Straße oder Binnenschifffahrt, da diesem dieselben grundlegenden Rechte zustehen, wie entsandten Arbeitnehmern anderer Sektoren.

Diese Rechte sind in Artikel L. 1262-4 des Arbeitsgesetzes aufgeführt:

1. Freiheiten des Einzelnen und der Gemeinschaft im Arbeitsverhältnis;
2. Diskriminierungen und berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern;
3. Mutterschutz, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und Kinderbetreuung, Urlaub aus familiären Gründen;
4. Bereitstellungsbedingungen und Garantien für Arbeitnehmer von Zeitarbeitsfirmen;
5. Ausübung des Streikrechts;
6. Arbeitszeit, Überstundenausgleich, Feiertage, bezahlter Jahresurlaub, Arbeitszeit und Nachtarbeit jugendlicher Arbeitnehmer;
7. Bedingungen für die Erfassung durch die Urlaubs- und Schichtwetterkassen;
8. Mindestlohn und Lohnzahlung, einschließlich der Zuschläge für Überstunden sowie gesetzlich oder vertraglich festgelegter Lohnzuschläge;
9. Regelungen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Mindestalter für die Arbeitsaufnahme, Kinderarbeit;
10. Schwarzarbeit.

Der entsandte Arbeitnehmer muss insbesondere auf Grundlage des französischen Mindestlohns oder des Tariflohns bezahlt werden, wenn dieser höher als der Lohn ist, der aus dem für den Arbeitsvertrag geltenden Recht hervorgeht.

Dennoch stellt der Genuss der von den französischen Gesetzestexten garantierten Ansprüche kein Hindernis für die Erhaltung günstigerer Ansprüche dar, wie sie aus dem für den Arbeitsvertrag des entsandten Arbeitnehmers geltenden Recht hervorgehen. Der entsandte Arbeitnehmer behält zum Beispiel seinen vertraglichen Lohn, wenn dieser über dem französischen Mindestlohn oder Tariflohn liegt.

Schafft die neue französische Regelung neue Ansprüche für die nach Frankreich entsandten Arbeitnehmer im Landverkehrssektor?

Die neue französische Regelung schafft keine neuen Ansprüche für die Arbeitnehmer, aber passt die bestehenden Durchführungsmodalitäten des Entsendungsrechts an, um besser zu gewährleisten, dass das fahrende Personal der Straße und Binnenschifffahrt im Landverkehr tatsächlich von den Ansprüchen profitiert, die ihnen durch die Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 zustehen und die in Artikel L. 1262-4 des französischen Arbeitsgesetzes aufgeführt sind.

Welche Elemente müssen konkret bei der Berechnung des Mindestreferenzlohns berücksichtigt werden?

Im Rahmen von Artikel 3§1 der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 sieht der Artikel L. 1262-4 des Arbeitsgesetzes vor, dass sich der in Frankreich geltende Mindestreferenzlohn aus folgenden Bestandteilen zusammensetzt:

- Mindestlohn (je Stunde oder Monat);

- Zuschläge für Überstunden
- sowie gesetzlich oder vertraglich festgelegte Lohnzuschläge.

Die Beträge sind brutto angegeben.

Die bisher für **auf der Straße fahrende** Arbeitnehmer bestehenden Elemente sind in einem online verfügbaren Informationsblatt unter folgender Adresse aufgeführt: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>.

Die bisher für Arbeitnehmer der **Binnenschifffahrt** bestehenden Elemente sind in einem online verfügbaren Informationsblatt unter folgender Adresse aufgeführt: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Es sei daran erinnert, dass der Arbeitnehmer den Lohn behält, der ihm nach dem für seinen Arbeitsvertrag geltenden Recht ausbezahlt wird, wenn dieser höher ist, als der Mindestreferenzlohn.

Welche Bestandteile des von einem nicht in Frankreich ansässigen Unternehmen an den Arbeitnehmer bezahlten Lohns können herangezogen werden, um die Einhaltung des Mindestlohns in Frankreich zu überprüfen?

Gemäß Punkt 7 von Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 können folgende Elemente herangezogen werden:

- der Lohn;
- eventuelle Überstundenzuschläge;
- eventuelle Lohnzuschläge (z. B. Zulage nach Dienstalter);
- eventuelle Entschädigungen im Zusammenhang mit der Entsendung (z. B. Auslandszulage);
- eventuelle Sachleistungen.

Diese Beträge sind brutto angegeben.

Hingegen werden keine Beträge berücksichtigt, die als Erstattung von Auslagen gezahlt werden, wie Reise-, Unterkunfts- oder Verpflegungskosten, einschließlich pauschal abgegotener Beträge.

Welcher Wechselkurs ist heranzuziehen, wenn der Lohn nicht in Euro ist?

Die Umrechnung des in einer ausländischen Währung ausgezahlten Lohns in Euro erfolgt nach dem letzten [Referenzkurs](#), der von der Europäischen Zentralbank zum vorgesehenen Datum des Beginns der Entsendung veröffentlicht wurde. Das Unternehmen kann den für das Halbjahr veröffentlichten Kurs oder den Kurs heranziehen, der für einen kürzeren Referenzzeitraum veröffentlicht wurde.

Wie werden konkret das Datum und die Uhrzeit der Einreise nach und der Ausreise aus Frankreich ermittelt?

Es gibt keine spezifische Regelung für den Transportsektor.

Generell liegt die Beweislast bei einem Verdacht auf Unterbewertung der Arbeitszeit in Frankreich bei den Kontrolldiensten, wobei der Arbeitgeber die Bewertungen der Kontrolleure mit jedem geeigneten Mittel anfechten kann.

Wie werden die Arbeitszeitregelungen insbesondere bei kurzzeitigen Entsendungen angewandt?

Die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten sowie der Mindestruhezeiten gemäß der französischen Regelung kann nur unter der Bedingung gefordert werden, dass der Arbeitnehmer entweder für einen mindestens dem Referenzzeitraum entsprechenden Zeitraum nach Frankreich entsandt wurde.

Zum Beispiel muss die wöchentliche Höchstarbeitszeit in einer einzelnen Woche eingehalten werden, wenn der Arbeitnehmer für mindestens eine Woche entsandt wurde. Ist die Entsendedauer kürzer, gilt diese nicht.

Die Referenzregeln für **auf der Straße fahrende** Arbeitnehmer sind in einem online verfügbaren Informationsblatt unter folgender Adresse aufgeführt: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives.47857.html>.

Die bisher für Arbeitnehmer der **Binnenschifffahrt** bestehenden Elemente sind in einem online verfügbaren Informationsblatt unter folgender Adresse aufgeführt: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Kontrollvorschriften und Sanktionsmöglichkeiten

Welche Kontrollvorschriften sind in diesen neuen Regeln enthalten?

Die Kontrolldienste sind beauftragt, die neue Regelung sorgfältig unter Berücksichtigung der Schwere eventueller Verstöße sowie der Eigenschaften der Aufgabe des nach Frankreich entsandten Arbeitnehmers umzusetzen.

Die Dienste werden somit aufgefordert, in allen Situationen besonders wachsam zu sein, in denen die Nichteinhaltung der Formalitäten und grundlegenden Regeln des Entsenderechts nachweislich zu einem deutlichen Nachteil für den Arbeitnehmer und groben Ungleichgewicht der Konkurrenzbedingungen führt. Die ordnungsgemäße Anwendung der neuen Regelungen in Kabotagesituationen stellt eine besondere Priorität dar.

Allgemein erfolgt eine Evaluierung, um die Kontrollstrategie laufend an die vor Ort angetroffenen Situationen anzupassen.

Welche Sanktionen sind bei Nichteinhaltung der neuen Regelungen vorgesehen?

Es sind eine Geldstrafe der Klasse 4 bei fehlender oder nicht konformer Bestätigung an Bord des Fahrzeugs (maximal 750 €) und eine Geldstrafe der Klasse 3 bei fehlendem Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers an Bord des Fahrzeugs und ggf. fehlender Vereinbarung der Arbeitnehmerüberlassung (maximal 450 €) vorgesehen.

Zudem gelten auch die Verwaltungsstrafen, die vorgesehen sind, wenn der Arbeitgeber die Pflichten zur Entsendeerklärung und Benennung eines Vertreters gemäß Artikel L. 1264-1 des Arbeitsgesetzes nicht einhält. Sie bestrafen daher die Nichteinhaltung der Pflichten bezüglich der Entsendebestätigung nach denselben Bedingungen, wie die Nichteinhaltung der Pflichten bezüglich der Entsendeerklärung.

Ein und dieselbe strafbare Handlung kann jedoch nicht zu mehrfachen straf- und verwaltungsrechtlichen Geldbußen für ein und denselben Arbeitnehmer führen.

Ist die Verwaltungsbehörde berechtigt, den Transportvorgang auszusetzen, wenn sie Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern feststellt?

Wie in allen Wirtschaftsbereichen ist die Verwaltungsbehörde berechtigt, die Dienstleistung in bestimmten Fällen schwerer oder wiederholter Verstöße gegen das Arbeitsgesetz auszusetzen.

Jedoch muss der Aussetzung eine Anordnung zur Beendigung der festgestellten rechtswidrigen Situation vorausgehen. Auf Grund dieses Formalismus betrifft das Verfahren nur bestimmte Situationen, in denen die Transportleistung über einen ausreichend langen Zeitraum erfolgt.