

Merkblatt Entsendung von Arbeitnehmern zwischen Deutschland und Frankreich

Stand: September 2017

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers



Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeines zum Begriff der Entsendung	3
II.	Dienstleistungsentsendung von Deutschland nach Frankreich	4
1.	Wer ist betroffen?	4
2.	Welche Formalitäten sind einzuhalten?	4
3.	Welche Angaben muss die Entsendemeldung enthalten?	4
4.	Wozu muss ich einen Vertreter in Frankreich benennen?	5
5.	Welche Unterlagen muss der Vertreter für die Arbeitsinspektion bereithalten?	5
6.	Wer muss über die Entsendemeldung noch informiert werden?	7
7.	Welche Formalitäten sind noch zu beachten?	7
8.	Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten?	8
9.	Welche Besonderheiten sind für den Transportsektor zu beachten?	8
10.	Welche Besonderheiten bestehen für das Baugewerbe?	10
11.	Welche Strafen drohen bei Nichtbeachtung der Entsendevorschriften?	11
12.	Welche Verwaltungsgebühren fallen an?	12
III.	Dienstleistungsentsendung von Frankreich nach Deutschland	12
1.	Wer ist betroffen?	12
2.	Welche Formalitäten sind einzuhalten?	13
3.	Welche Angaben muss die Meldung enthalten?	13
4.	Welche Ausnahmen gibt es von der Meldepflicht?	14
5.	Wozu muss der Meldung eine Versicherung beigelegt werden?	14
6.	Welche weiteren Pflichten bestehen für den Arbeitgeber?	15
7.	Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber bereithalten?	16
8.	Welche Besonderheiten gelten für den Transit?	17
9.	Welche Besonderheiten gelten im Baugewerbe?	18
10.	Welche Strafen drohen bei Nichtbeachtung der Meldevorschriften?	19
IV.	Vergleichende Gegenüberstellung der wesentlichen Unterschiede zwischen Deutschland und Frankreich	19
V.	Ausblick	21
VI.	Weiterführende Links	22

*Dieses Merkblatt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden



I. Allgemeines zum Begriff der Entsendung

Die Entsendung wird maßgeblich von den unionsrechtlichen Rechtsvorschriften, namentlich der Entsenderichtlinie 96/71/EG (nachfolgend „Entsenderichtlinie“) und der zu ihr ergangenen Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU (nachfolgend „Durchsetzungsrichtlinie“), bestimmt. Die Mitgliedsstaaten waren verpflichtet, diese Richtlinien in das jeweilige nationale Recht umzusetzen. Das heißt, die Mitgliedsstaaten mussten eigene nationale Gesetze erlassen bzw. bestehende Gesetze an die Vorgaben der Richtlinien anpassen. Ziel der Entsenderichtlinie ist der Schutz von Arbeitnehmerrechten innerhalb der Europäischen Union, sowie die Vermeidung von Sozialdumping. Die Durchsetzungsrichtlinie bezweckt eine Verbesserung der praktischen Anwendung der Entsenderichtlinie. Insbesondere sollte die Verwaltungszusammenarbeit zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten intensiviert, und die Kontrollen der Einhaltung der Arbeitnehmerrechte verstärkt werden.

Eine **Entsendung** im Sinne der Entsenderichtlinie liegt vor, wenn ein Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat einen Arbeitnehmer in seinem Namen und unter seiner Leitung in das Hoheitsgebiet eines anderen EU-Mitgliedsstaates im Rahmen eines Vertrages entsendet, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem in diesem EU-Mitgliedsstaat tätigten Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht¹.

Es gibt **drei Erscheinungsformen der Entsendung**:

- Dienstleistungsentsendung
- Konzernentsendung/Entsendung in eine Niederlassung
- Grenzüberschreitende Leiharbeit

Der Regelungsinhalt der Entsenderichtlinie und der Durchsetzungsrichtlinien betreffen das europäische Arbeitsrecht. Sozialrechtliche Gesichtspunkte der Entsendung werden durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geregelt.

¹ Art. 1 Richtlinie 96/71/EG.



Beachte: Das Merkblatt beschränkt sich auf eine Darstellung der Dienstleistungsentsendung unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten.

II. Dienstleistungsentsendung von Deutschland nach Frankreich

1. Wer ist betroffen?

Grundsätzlich muss jedes Unternehmen, das Mitarbeiter von Deutschland nach Frankreich zur Erbringung von Dienstleistungen entsendet, **für jede Art von Tätigkeit** eine Entsendemeldung vornehmen. Für Selbständige besteht keine Meldepflicht, ebenso gelten die Bestimmungen nicht für Mitarbeiter von Körperschaften des öffentlichen Rechts, soweit sie in amtlicher Funktion handeln². Öffentliche Unternehmen in Privatrechtsform unterliegen jedoch der Meldepflicht.

2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?

Die Entsendung ist über das **elektronische Meldeportal SIPSI vor dem Einsatz zu melden**³. Je nach Einsatzort ergeben sich unterschiedliche Zuständigkeiten der französischen Arbeitsaufsichtsbehörden (Inspection du Travail) bei der Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) in der jeweiligen französischen Region, in der die Dienstleistung erbracht wird. Zu beachten ist daher, dass bei Einsätzen in zwei oder mehreren Regionen jeweils gesonderte Meldungen erfolgen müssen.

3. Welche Angaben muss die Entsendemeldung enthalten?

Die **Entsendemeldung (déclaration de détachement)** muss Angaben zu Name, Adresse, Rechtsform und Geschäftsführung des Unternehmens, Beginn und Art des Einsatzes, Ort und voraussichtliche Dauer der Tätigkeit, Personalien der ausführenden Mitarbeiter, Arbeitszeiten und Entlohnung der Mitarbeiter enthalten. Gegebenenfalls sind Informationen zur Unterkunft der Mitarbeiter in Frankreich sowie über die

² Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 1 RL 96/71/EG Rn. 32.

³ Siehe die Internetseite SIPSI, online abrufbar unter: www.sipsi.travail.gouv.fr (zu Letzt abgerufen am: 13.06.2017); so vorgesehen durch Art. L 1262-2-1 Abs. 1 und Art. L 1262-2-2 Code du Travail.



Kostenübernahme durch den Arbeitgeber für Dienstreisen, Verpflegung und Unterkunft anzugeben⁴.

4. Wozu muss ich einen Vertreter in Frankreich benennen?

Das entsendende Unternehmen muss zudem einen **Vertreter (représentant)** in Frankreich für das Unternehmen bestellen⁵. Die Aufgabe des Vertreters ist die Bereithaltung aller erforderlichen Nachweisunterlagen, die das französische Arbeitsgesetzbuch nach Art. R 263-1 Code du Travail fordert, sowie den Kontakt zu den französischen Arbeitsaufsichtsbehörden sicherzustellen. Die Bestellung zum Vertreter muss schriftlich in französischer Sprache in Form einer Vollmacht erfolgen⁶. Die **Vollmacht (désignation du représentant)** muss folgende Angaben enthalten:

- ✓ Name, Vorname, Geburtsdatum und Geburtsort, E-Mail-Adresse und Postanschrift in Frankreich, ggf. den Firmennamen, sowie Telefonnummer des Vertreters
- ✓ Die Zustimmung zur Benennung durch den Vertreter sowie das Datum des Inkrafttretens und die Dauer der Ernennung, die die Dauer der Entsendung nicht überschreiten darf
- ✓ Angabe des Orts, an dem die vorgeschriebenen Unterlagen in Frankreich aufbewahrt werden, oder der Modalitäten, zu denen diese Unterlagen von Frankreich aus eingesehen werden können
- ✓ Zudem sind die Angaben zum Vertreter im Meldeportal SIPSI separat einzutragen

5. Welche Unterlagen muss der Vertreter für die Arbeitsinspektion bereithalten?

Folgende Unterlagen⁷ in einfacher Übersetzung ins Französische⁸ muss der Vertreter für eine Kontrolle der Arbeitsinspektion kumulativ bereithalten:

- ✓ Ggf. Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige
- ✓ Ggf. Attest über eine arbeitsmedizinische Untersuchung des Arbeitnehmers

⁴ Art. R 1263-3 Code du Travail.

⁵ Art. L 1262-2-1 Abs. 2 Code du Travail.

⁶ Art. R 1263-2-1 Code du Travail.

⁷ Art. R 1263-2 Code du Travail.

⁸ Art. R 1263-1 Code du Travail.



- ✓ Für eine Entsendung, die **einen Monat oder länger** andauert, der Lohnzettel jedes entsendeten Arbeitnehmers oder ein äquivalentes Dokument, welches die Bezahlung nachweist und folgende Inhalte aufweist:
 - Mindestlohn sowie ggf. Überstundenzuschläge
 - Arbeitszeitraum- und stunden, auf die sich der Lohn bezieht, wobei zwischen den Stunden mit Normallohn und Überstunden unterschieden werden muss
 - Angabe von Urlaub und Feiertage, sowie die sich darauf beziehende Vergütung
 - Ggf. Voraussetzung der Beitragspflicht zu den Urlaubs- und Schichtwettergeldkassen im Baugewerbe
 - Ggf. Angabe des anwendbaren Tarifvertrages der Branche, dem der Arbeitnehmer unterfällt

- ✓ Für Entsendungen **unter einem Monat**, ein Nachweis über die Zahlung des Mindestlohns:
 - Nachweis über den tatsächlich gezahlten Lohn
 - Arbeitszeitaufzeichnung über Beginn, Ende, und Dauer der täglichen Arbeitszeit
 - Nachweis über seine Bestellung als Vertreter

Weiterhin muss **unabhängig von der Dauer** der Entsendung vorliegen:

- ✓ Nachweis über eine tatsächliche und wesentliche Tätigkeit des Auftragnehmers in seinem Niederlassungsstaat:
 - Arbeitsvertrag oder ein äquivalentes Dokument als Nachweis über den Einstellungsort des Arbeitnehmers
 - Nachweis über das auf den Vertrag anwendbare Recht zwischen dem Arbeitgeber und seinem in Frankreich ansässigen Vertragspartner
 - Nachweis über die vom Arbeitgeber ausgeführten Verträge und Umsatzzahlen im Niederlassungsland



6. Wer muss über die Entsendemeldung noch informiert werden?

Dem Auftraggeber ist eine Kopie der Entsendemeldung sowie eine Kopie der Bestellung des Vertreters zu übermitteln.

Beachte: Der Auftraggeber bzw. der Leistungsempfänger ist vor Beginn der Entsendung verpflichtet, die Einhaltung der Entsendevorschriften zu überwachen und damit hinsichtlich des Schutzes der entsandten Arbeitnehmer aktiv mitzuwirken (Mitwirkungspflicht des Auftraggebers)⁹. Insoweit ist der Auftraggeber verpflichtet, den Auftragnehmer aufzufordern, eine Kopie der Anzeige der Entsendung sowie der Benennung des Vertreters zu übersenden. Unterlässt der Auftragnehmer die Übermittlung einer Kopie, muss der Auftraggeber die Entsendung innerhalb von 48 Stunden nach deren Beginn bei der zuständigen Behörde anzeigen¹⁰. Diese Überwachungspflicht gilt auch für die gesamte Subunternehmerkette¹¹. Insoweit sind die Auftraggeber in ihrem Interesse zur besonderen Vorsicht angehalten, um eine eigene Haftung zu vermeiden.

7. Welche Formalitäten sind noch zu beachten?

Zur Klärung der sozialrechtlichen Aspekte der Entsendung ist zudem die **A1-Bescheinigung** für den entsendeten Arbeitnehmer bei der Krankenkasse zu beantragen, bei der der entsendete Arbeitnehmer versichert ist¹². Sie gibt darüber Auskunft, dass der entsendete Arbeitnehmer während seines Einsatzes weiterhin in seinem Heimatland sozialversichert bleibt. Die Entsendung darf aber einen Zeitraum von maximal 24 Monaten nicht überschreiten. Die A1-Bescheinigung muss für jede Entsendung separat beantragt werden.

Die Beantragung der A1-Bescheinigung erfolgt grundsätzlich durch den Arbeitgeber, welcher sich an die Krankenkasse wenden muss¹³. Für den Fall, dass die A1-Bescheinigung bei der Krankenkasse zwar beantragt, aber noch nicht ausgestellt wurde, sollte bei der zuständigen Krankenkasse zu Beweis Zwecken eine Eingangsbestätigung in französischer Sprache angefordert werden.

⁹ Art. L 1262-4-1, Art. R 1263-12 Code du Travail.

¹⁰ Art. L 1262-4-1 Abs. 1 S. 2 Code du Travail.

¹¹ Art. L 1262-4-1 Abs. 2 Code du Travail.

¹² Art. L 114-15-1 Code de la sécurité sociale.

¹³ Art. 15 Verordnung (EG) Nr. 987/ 2009.



Die Nichteinhaltung der Verpflichtung wird mit einer Geldstrafe in Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung (d.h. 3.269 Euro für 2017) pro Arbeitnehmer bestraft. Im Falle einer erneuten Nichteinhaltung der Verpflichtung innerhalb von 2 Jahren verdoppelt sich der Betrag. Von einer Geldstrafe wird jedoch abgesehen, wenn nachgewiesen werden kann, dass die A1-Bescheinigung bereits beantragt wurde. In diesem Fall ist die Bescheinigung innerhalb von zwei Monaten nach Durchführung der Kontrolle nachzureichen¹⁴.

8. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten?

Für die Dauer der Entsendung nach Frankreich sind die Vorgaben des französischen Arbeitsrechts zu beachten und einzuhalten¹⁵. Hierunter fallen vor allem die französischen Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Gewährung des Mindestlohns (SMIC), des Urlaubs und der Arbeitssicherheit.

Beachte: Es sind auch die **allgemeinverbindlichen Tarifverträge** von den entsendenden Unternehmen zu beachten, die vom SMIC abweichende Mindestlöhne vorsehen können.

9. Welche Besonderheiten sind für den Transportsektor zu beachten?

Für den **Transportsektor** gelten prinzipiell die Vorschriften des Code du Travail über die Entsendung, allerdings bestehen zahlreiche **Sonderbestimmungen** im Code des Transports, die teilweise abweichende Regelungen enthalten¹⁶. So sehen die französischen Vorschriften u.a. vor:

- ✓ Anstatt der Entsendemeldung muss online eine **Entsendebestätigung (attestation de détachement)**¹⁷ für jeden entsendeten Mitarbeiter in französischer Sprache über das

¹⁴ Siehe dazu Fußnote 11.

¹⁵ Art. L 1262-4 Code du Travail. Siehe zu den arbeitsrechtlichen Besonderheiten das Merkblatt der IHK Saarland.

Zur vorrübergehenden Entsendung von Mitarbeitern nach Frankreich online abrufbar unter: <https://www.saarland.ihk.de/ihksaarland/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=298&Media.Object.ObjectType=full> (zuletzt abgerufen am: 08.08.2017).

¹⁶ Siehe hierzu das Merkblatt „Fragen und Antworten zu den neuen Bestimmungen der Durchführungsmodalitäten des

Rechts der Entsendung von Arbeitnehmern für fahrendes Personal der Straße und Binnenschifffahrt von Landverkehrsunternehmen“ des französischen Umweltministeriums (Stand: Januar 2017), online abrufbar unter: <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/formalites-declaratives-applicables-au-detachement-dans-transport-routier#e3>

(zu letzt abgerufen am: 17.08.2017).

¹⁷ Art. L 1331-1 Abs. 1 i.V.m. Art. R 1331-2 Abs. 1 Code des Transports.



Meldeportal SIPSI erstellt werden¹⁸. Diese ist maximal für eine Dauer von 6 Monaten ab Erstellung gültig. Sie kann für eine Vielzahl von Einsätzen in dieser Zeit verwendet werden. Seit dem 01. Januar 2017 muss der Vertreter des Unternehmens keine Kopie der Entsendebestätigung mehr erhalten. Nur der Mitarbeiter muss im Fahrzeug ein Exemplar der Entsendebestätigung in Papierform mit sich führen. Zusätzlich muss er dort eine Kopie seines Arbeitsvertrages bereithalten. Die Entsendebestätigung enthält ähnliche Angaben wie die Entsendemeldung (s. Punkt 3), nur dass zusätzlich die Referenznummer für den Eintrag in das nationale elektronische Register für Transportunternehmen angegeben werden muss¹⁹.

- ✓ Für die Benennung des Vertreters gelten die unter Punkt 4 genannten Voraussetzungen entsprechend
- ✓ Der Vertreter muss die Gehaltsabrechnungen für den Zeitraum der Entsendung oder gleichwertige Dokumente in französischer Übersetzung bereithalten, die die Bezahlung nachweisen mit folgenden Inhalten (unabhängig von der Dauer der Entsendung)²⁰:
 - Bruttostundenlohn inklusive der Überstundenzuschläge mit Angabe in Euro
 - Arbeitszeitraum und -stunden, auf den sich der Lohn bezieht, wobei zwischen den Stunden mit Normallohn und Überstunden unterschieden werden muss
 - Angabe von Urlaub und Feiertagen, sowie die sich darauf beziehende Vergütung
 - Nachweis über die tatsächliche Lohnzahlung
 - Nachweis über die Bestellung eines Vertreters
 - Ggf. Angabe des anwendbaren Tarifvertrages der Branche, dem der Arbeitnehmer unterfällt

¹⁸ Art. R 1331-2 Code des Transports.

¹⁹ Art. R 1331-2 Abs. 4 Code des Transports.

²⁰ Art. R 1331-4 Code des Transports.



Bei Nichtbeachtung der oben genannten Formalitäten, wird der Arbeitgeber mit einer Geldstrafe belegt. Dem Fahrer drohen hingegen keine Strafen. Bei fehlender Entsendebestätigung an Bord des Fahrzeugs ist eine Geldstrafe in Höhe von 750 € vorgesehen²¹, der fehlende Arbeitsvertrag wird mit einer Geldstrafe in Höhe von 450 € geahndet²². Es gelten zusätzlich dazu die unten in Punkt 11 genannten Sanktionen.

Beachte: Der **Transit**, der das reine Durchfahren eines Landes ohne Be- und Entladung bedeutet, ist in Frankreich von diesen Bestimmungen **ausgenommen**. Die Europäische Kommission hat wegen der systematischen Anwendung der Mindestlohnvorschriften im Verkehrssektor in Frankreich erste Schritte für ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet. Dessen Ausgang bleibt abzuwarten.

10. Welche Besonderheiten bestehen für das Baugewerbe?

Im Baugewerbe²³ muss für entsendete Arbeitnehmer vor Aufnahme der Arbeiten die „**Carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux public (BTP)**“ online auf der Homepage Cartebtp.fr beantragt werden²⁴. Die Beantragung der Carte BTP kann nur durch den Arbeitgeber und erst nach vorab erfolgreicher Entsendemeldung erfolgen. Sie beinhaltet Informationen über den entsendeten Arbeitnehmer, über dessen Arbeitgeber, und auch über den Auftraggeber. Vor Erhalt der Carte BTP wird eine vorläufige Bescheinigung ausgestellt. Diese ist gültig bis 72 Stunden nach Auslieferung der endgültigen Karte an den Arbeitgeber²⁵. Die Carte BTP wird in der Praxis derzeit nur innerhalb von Frankreich versendet.

Die Carte BTP hat der Arbeitnehmer dann jederzeit auf der Baustelle bei sich zu führen, und bei einer Kontrolle durch die französische Arbeitsinspektion auf Verlangen vorzuzeigen. Für das Erstellen der Karte ist ein Foto des Arbeitnehmers online hochzuladen. Die Kosten für die Ausstellung belaufen sich auf 10,80 €. Die Gültigkeit der Carte BTP ist abhängig vom Status des Arbeitnehmers. Bei nach Frankreich im Rahmen einer Dienstleistung oder eines Werkvertrages entsendeten Arbeitnehmern gilt die Carte BTP nur für die jeweilige Entsendung und muss für jede erneute einzelne Entsendung neu

²¹ Art. R 1331-9 Code des Transports.

²² Art. R 1331-10 Codes des Transports.

²³ Welche Personen unter den Begriff des Baugewerbes fallen regelt Art. R 8291-1 Code du Travail, der den Begriff sehr weit fasst.

²⁴ Art. L 8291-1 Code du Travail.

²⁵ Siehe hierzu das Merkblatt zur Carte BTP „Questions réponses“ S. 28“ abrufbar unter <https://www.cartebtp.fr/telechargements.html> (zuletzt abgerufen am 02.08.2017).



beantragt werden²⁶. Die Karte muss ebenso nochmals beantragt werden bei Diebstahl oder Verlust.

Die Nichtbeantragung der Carte BTP wird mit einer Verwaltungsstrafe in Höhe von 2.000 € pro Arbeitnehmer und im Wiederholungsfalle innerhalb eines Jahres nach der ersten Verwaltungsstrafe in Höhe von 4.000 € pro Arbeitnehmer sanktioniert²⁷. Die Gesamtverwaltungsstrafe kann maximal 500.000 € betragen.

11. Welche Strafen drohen bei Nichtbeachtung der Entsendevorschriften?

Sofern die **Formalitäten** hinsichtlich der Entsendung (Entsendemeldung, Bestellung eines Vertreters, Bereithalten und Vorlage der erforderlichen Unterlagen) nicht eingehalten werden, fällt eine **Verwaltungsstrafe** in Höhe von maximal 2.000 € pro entsendeten Arbeitnehmer (im Wiederholungsfall bis höchstens 4.000 € pro entsandten Arbeitnehmer) bis zu einem **Gesamtbetrag von maximal 500.000 €** an²⁸. Der Arbeitgeber haftet des Weiteren für die Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohnes an seinen entsendeten Arbeitnehmer mit einer strafrechtlichen Sanktion in Form einer Geldstrafe bis maximal 1.500 €²⁹ oder mit einer Verwaltungsstrafe für die Nichtzahlung des gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Mindestlohnes in Höhe von maximal 2.000 €³⁰.

Zusätzlich kann auch der Leistungsempfänger bzw. Auftraggeber durch folgende Verstöße sanktioniert werden³¹:

- ✓ im Falle einer Entsendung im Rahmen eines Dienst-/Werkvertrages: Unterlassung der Überprüfung der Anzeige der Entsendung und der Benennung eines Vertreters durch den Leistungserbringer, wenn der Leistungserbringer gegen wenigstens eine dieser Voraussetzungen verstoßen hat³²
- ✓ im Falle einer Entsendung im Rahmen eines Dienst-/Werkvertrages: Unterlassung der Überprüfung der Anzeige der Entsendung und der Benennung eines Vertreters durch alle direkten und indirekten Vertragspartner innerhalb der Subunternehmerkette

²⁶ Siehe hierzu das Merkblatt zur Carte BTP „Questions réponses“.

²⁷ Art. L 8291-2 Code du Travail.

²⁸ Art. L 1264-1 i.V.m. Art. L 1264-3 Code du Travail.

²⁹ Art. R 3233-1 Code du Travail.

³⁰ Art. L 8115-1 Code du Travail.

³¹ Art. L.1264-2 Code du Travail.

³² Art. L 1264-2 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Art. L 1262-4-1 Code du Travail.



einschließlich etwaig beteiligter Zeitarbeitsunternehmen, wenn eines der beteiligten Unternehmen gegen die Pflicht der vorherigen Anzeige der Entsendung verstoßen hat³³

- ✓ Unterlassung der Anzeige eines Arbeitsunfalls eines nach Frankreich entsandten Arbeitnehmers³⁴
- ✓ Unterlassung des Aushangs der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerinformationen auf Baustellen³⁵

12. Welche Verwaltungsgebühren fallen an?

Für die Bearbeitung der Entsendung eines Arbeitnehmers nach Frankreich erheben die französischen Behörden zusätzlich zu den anderen oben genannten Kosten pro Arbeitnehmer und pro Entsendung eine pauschale Verwaltungsgebühr in Höhe von 40,00 €. Diese Regelung wird spätestens zum 01.01.2018 in Kraft treten.

III. Dienstleistungsentsendung von Frankreich nach Deutschland

1. Wer ist betroffen?

Deutschland sieht für Unternehmen, die in bestimmten **schwarzarbeitsaffinen Branchen** tätig sind, vorab eine **Meldepflicht** vor. Die Branchen werden zum einem durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) und zum anderen durch das Arbeitnehmerentsendegesetz bestimmt (AEntG).

Zu den **Branchen nach dem MiLoG** gehören: Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen, Baugewerbe, Fleischwirtschaft, Forstwirtschaft, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Schaustellergewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe³⁶.

Zu den **Branchen, auf die sich das AEntG erstreckt**, gehören die Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch des Sozialgesetzbuchs, Bauhauptgewerbe und

³³ Art. L1264-2 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Art. L1262-4-1 Code du Travail.

³⁴ Art. L1264-2 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Art. L1262-4-4 Code du Travail.

³⁵ Art. L 1264-2 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Art. L1262-4-5 Code du Travail.

³⁶ § 16 Abs. 1 MiLoG i.V.m. §2a SchwarzArbG i.V.m § 1 MiloMeldV.



Baunebengewerbe, Briefdienstleistungen, Gebäudereinigungsleistungen, Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau, Pflegedienstleistungen, Schlachten und Fleischverarbeitung, Sicherheitsdienstleistungen, Textil- und Bekleidungsindustrie oder Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft³⁷.

Weiterhin gelten **Sonderbestimmungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)**. Entleiher, die einen oder mehrere Arbeitnehmer von einem Verleiher mit Sitz im Ausland zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entleihen, sind zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung und Vorlage einer schriftlichen Versicherung des Verleihers verpflichtet. Dabei hat nur eine Meldung des Entleihers zu erfolgen und keine gleichzeitige Meldung durch den Verleiher. Je nachdem, in welcher Branche der entlehene Arbeitnehmer eingesetzt wird, erfolgt die Meldung auf Grundlage des MiLoG, des AEntG oder des AÜG.

2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entsenden, sind bei Tätigkeiten in den genannten Branchen zur Abgabe einer elektronischen Meldung an den Zoll verpflichtet und haben der Meldung eine entsprechende Versicherung (über die Zahlung des Mindestlohnes nach MiLoG, der nach AEntG vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen sowie Beiträge zu gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien) beizufügen. Die elektronische Meldung erfolgt über das „**Meldeportal Mindestlohn**“.

Beachte: Für Fälle, in denen ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmer an einem Beschäftigungsort zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder in Schichtarbeit an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder in ausschließlich mobiler Tätigkeit beschäftigt, ist dieser zur Meldung in Form einer **Einsatzplanung** verpflichtet³⁸. Die Einsatzplanung kann im Falle der ausschließlich mobilen Tätigkeit einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten umfassen. In den anderen Fällen beträgt der Zeitraum bis zu 3 Monaten.

3. Welche Angaben muss die Meldung enthalten?

In der Meldung sind folgende Angaben³⁹ zu machen:

³⁷ § 18 Abs. 1 AentG i.V.m § 1 MiloMeldV.

³⁸ Die erforderlichen Angaben in der Einsatzplanung werden durch § 2 MiLoMeldV näher bestimmt.

³⁹ § 16 Abs. 1 S.2 MiLoG; § 18 Abs.1 S.1 AEntG.



- ✓ Familiennamen, Vornamen und Geburtsdaten der von dem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer inklusive der Beschäftigungsdauer (als Anlage zur Meldung per Fax)
- ✓ Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung
- ✓ Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle
- ✓ Ort in Deutschland, an dem die erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden
- ✓ Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des verantwortlichen Ansprechpartners in Deutschland (verantwortlich Handelnder)
- ✓ Familienname, Vorname und Anschrift einer Person in Deutschland, welche zur Annahme von Schriftstücken befugt ist (Zustellungsbevollmächtigter)
- ✓ Branche, in der die entsandten Arbeitnehmer tätig werden sollen

4. Welche Ausnahmen gibt es von der Meldepflicht?

Für Arbeitnehmer, die ein verstetigtes Arbeitsentgelt von mehr als 2.958 € brutto monatlich beziehen oder deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.000 € überschreitet, und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate (Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben unberücksichtigt) nachweislich gezahlt hat, sind Meldungen nach dem MiLoG entbehrlich⁴⁰. Ebenfalls entbehrlich sind Meldungen nach dem MiLoG und dem AEntG für im Betrieb des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers⁴¹.

5. Wozu muss der Meldung eine Versicherung beigefügt werden?

Der Meldung ist eine **Versicherung** beizufügen. In dieser erklärt der Arbeitgeber, dass er die Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe des MiLoG und des AEntG einhält. Zur Abgabe der Versicherung sind alle Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, wenn sie zur Meldung ihrer Arbeitnehmer nach dem MiLoG und dem AEntG verpflichtet sind. Auf der Homepage des „Meldeportals Mindestlohn“ findet sich eine Verlinkung zu

⁴⁰ § 1 MiLoDokV.

⁴¹ § 1 Abs. 2 MiLoDokV.



mehrsprachigen Musterformularen des Bundesministeriums der Finanzen. Im „Meldeportal-Mindestlohn“ ist das Absenden einer Entsendemeldung selbst nur nach Bestätigung der Versicherung (Anklicken einer „Checkbox“) möglich. Für die Versicherung im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung gelten Sondervorschriften.

6. Welche weiteren Pflichten bestehen für den Arbeitgeber?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in einem in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereich oder Personen geringfügig beschäftigen, sind nach § 17 Abs. 1 MiLoG verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Die gleiche Pflicht besteht für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die dem Anwendungsbereich des AEntG unterfallen (§ 19 Abs. 1 AEntG).

Die **Arbeitszeitaufzeichnungen** sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen. Eine Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ist hierzu nicht erforderlich.

Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, ist nach der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiloAufzV)⁴² zulässig, wenn die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben, Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn und tatsächliches Ende) nicht vorgeben, und die Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können. Die Arbeitsleistung muss somit lediglich in einem bestimmten Zeitkorridor erbracht werden. Die Arbeitnehmer müssen dabei über ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei verfügen können. Nur in diesen Fällen genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer), ohne Angaben zu Beginn und Ende. Dies gilt nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern.

⁴² § 1 MiloAufzV.



7. Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber bereithalten?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland müssen die für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG **erforderlichen Unterlagen** in Deutschland und in deutscher Sprache **bereithalten**⁴³. Diese sind:

- ✓ Arbeitsvertrag beziehungsweise die Dokumente, aus denen sich die wesentlichen Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses ergeben
- ✓ Arbeitszeitnachweise, die nach Beschäftigungsorten differenzieren müssen, wenn regional unterschiedliche Mindestlöhne in Betracht kommen
- ✓ Lohnabrechnungen und
- ✓ Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen

Werden darüber hinaus **ggf. weitere Unterlagen** benötigt, sind diese der Prüfbehörde ebenfalls **unverzüglich** zur Einsicht **zur Verfügung zu stellen**.

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland können bei **ausschließlich mobilen Tätigkeiten** (z.B. Zustellung von Briefen, Paketen, Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung) nach § 2 Abs. 3 MiloMeldV die **Unterlagen im Heimatland aufbewahren**, wenn sie **schriftlich versichern**, dass sie diese Unterlagen sowie Unterlagen, die Aufschluss über die tatsächlichen Aufträge im Inland und die tatsächlichen Einsatzzeiträume der von ihnen in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben, dem Zoll auf Aufforderung in Deutschland in deutscher Sprache zur Verfügung stellen.

Soweit sich Arbeitgeber auf eine Arbeitszeitflexibilisierung berufen wollen, müssen zusätzlich zu den üblichen Prüfunterlagen weitere Unterlagen in Deutschland bereitgehalten werden:

- ✓ Schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung
- ✓ Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer), gegebenenfalls getrennte Stundenaufzeichnungen neue Bundesländer/alte Bundesländer

⁴³ §17 Abs. 2 MiLoG, § 19 Abs. 2 AEntG.



- ✓ Nachweis über Absicherung des Ausgleichskontos (z.B. Bankbürgschaft, Sperrkonto), soweit nach Tarifvertrag oder Rechtsverordnung erforderlich.

Auf Verlangen der Prüfbehörde hat der Arbeitgeber die Unterlagen am Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen auf der Baustelle, vorzulegen.

8. Welche Besonderheiten gelten für den Transit?

Zur Klärung der Frage, ob insbesondere die Anwendung des Mindestlohns auf den reinen Transit durch Deutschland mit Unionsrecht vereinbar ist, hat die EU-Kommission erste Schritte für ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet. Bis zur Klärung dieser Rechtsfrage gilt ab sofort - begrenzt auf den Bereich des reinen Transits - **folgende Übergangslösung:**

Die **Kontrollen** sowie die **Ahndung** von Verstößen gegen das MiLoG durch die Behörden der Zollverwaltung zur Überprüfung des MiLoG werden - begrenzt auf den Bereich des **reinen Transits - ausgesetzt**. Insoweit sind Meldungen bzw. Einsatzplanungen für den reinen Transitbereich sowie Aufzeichnungen auf der Grundlage des MiLoG bzw. der entsprechenden Verordnungen nicht erforderlich.

Ordnungswidrigkeitsverfahren nach dem MiLoG werden insoweit nicht eingeleitet, eventuell bereits eingeleitete Verfahren werden eingestellt.

Die Übergangslösung für den Transitverkehr umfasst alle Verkehrsträger bzw. Verkehre mit Start- und Zielort außerhalb Deutschlands, die Deutschland durchqueren, ohne dabei in Deutschland Waren auf- oder abzuladen bzw. Passagiere aufzunehmen oder abzusetzen. Fahrtunterbrechungen zu anderen Zwecken, wie z.B. zum Tanken oder zum Einlegen von Ruhepausen für Fahrer oder Passagiere, stehen der Annahme eines Transits nicht entgegen. Die Übergangsregelung gilt gleichermaßen für Unternehmen mit Sitz in einem EU- oder einem Drittstaat.

Die Aussetzung der Kontrolle und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten gilt nicht für den Bereich der sogenannten **Kabotage** (ein Unternehmen mit Sitz im Ausland erbringt Transportleistungen mit Anfangs- und Endpunkt in Deutschland) und nicht für den grenzüberschreitenden Verkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland. Entsprechend sind Meldungen bzw. Einsatzplanungen sowie Arbeitszeitaufzeichnungen auf der Grundlage



des MiLoG bzw. der entsprechenden Verordnungen für die Kabotagebeförderung und für den grenzüberschreitenden Verkehr weiterhin abzugeben bzw. zu erstellen.

9. Welche Besonderheiten gelten im Baugewerbe?

Für Arbeitgeber mit Betriebssitz im Ausland, die Beschäftigte auf eine Baustelle nach Deutschland entsenden, gelten besondere Regeln für die Gewährung von Urlaub und Entlohnung im Baugewerbe. Für sie ist das Urlaubskassenverfahren in der deutschen Bauwirtschaft zu berücksichtigen. Die SOKA-BAU führt dieses im Auftrag der Tarifvertragsparteien der deutschen Bauwirtschaft durch.

Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an dem Urlaubskassenverfahren, wenn sichergestellt ist, dass

- ✓ sie nicht gleichzeitig in Deutschland und im Heimatstaat Beiträge zu einer vergleichbaren Einrichtung zu zahlen haben, tatsächlich zahlen und
- ✓ das in Deutschland geltende Verfahren vorsieht, dass die vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder einzelvertraglicher Verpflichtung erbrachten Urlaubsleistungen angerechnet werden

Entrichtet ein Arbeitgeber in dem Staat, aus dem die Entsendung erfolgt, weiterhin für seine Arbeitnehmer Beiträge an eine vergleichbare Einrichtung, bescheinigt diese der jeweiligen Sozialkasse, dass für jeden entsandten Arbeitnehmer auch während der Tätigkeit in Deutschland die Zahlung der Beiträge tatsächlich erfolgt. In diesen Fällen befreit die jeweilige Sozialkasse den Arbeitgeber von der Teilnahme am deutschen Urlaubskassenverfahren.

SOKA-BAU vergleichbare Einrichtungen gibt es in: Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, Niederlande, Österreich. **Französische Unternehmen können sich daher ggf. von dem Urlaubskassenverfahren durch einen Antrag bei der SOKA-Bau befreien lassen.**

Das Urlaubskassenverfahren gilt auch für Arbeitgeber, die im Rahmen bilateraler Regierungsvereinbarungen tätig werden.

Soweit das Urlaubskassenverfahren Anwendung findet, hat der Arbeitgeber die Verpflichtung vor Aufnahme seiner baugewerblichen Tätigkeit, sich bei der SOKA-Bau zu melden und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstammdaten an diese weiter zu leiten



(Kontaktadressen, Entsendezeit, Tätigkeiten). Weiterhin hat er eine Monatsmeldung über Bruttolöhne, Arbeitsstunden, Beschäftigungszeiträume, gewährte Urlaubstage und -vergütung vorzunehmen und Urlaubskassenbeiträge zu leisten. Bei den Beiträgen zu diesen Urlaubskassen handelt es sich um eine Umlage zur Absicherung von arbeitsrechtlichen Urlaubsansprüchen. Sie sind keine Beiträge zur Sozialversicherung. Das genaue Verfahren und die notwendigen Unterlagen werden auf der Homepage der SOKA-Bau ausführlich dargestellt⁴⁴. SOKA-Bau bietet eine Beratung in mehreren Sprachen, u.a. in Französisch, an.

10. Welche Strafen drohen bei Nichtbeachtung der Meldevorschriften?

Verstöße gegen das MiLoG, das AEntG und das AÜG können als **Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe von 30.000 € bis zu 500.000 €** geahndet werden⁴⁵. Wer wegen eines Verstoßes gegen das MiLoG oder das AEntG mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 € belegt worden ist, kann zeitweise von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden. Geldbußen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG von mehr als 200 € werden in das Gewerbezentralregister eingetragen.

IV. Vergleichende Gegenüberstellung der wesentlichen Unterschiede zwischen Deutschland und Frankreich

Aufgrund der europäischen Richtlinien und der darin enthaltenen Vorgaben mussten Deutschland und Frankreich die unionsrechtlichen Bestimmungen in nationales Recht umsetzen. Trotz korrespondierender Regelungen ergeben sich dennoch Unterschiede in den nationalen Umsetzungsmaßnahmen, da die Richtlinien nur einen Mindestrahmen der zu erlassenden Regelungen vorgeben. Für eine vergleichende Gegenüberstellung werden die wesentlichen Unterschiede in der Richtlinienumsetzung zwischen Deutschland und Frankreich in der folgenden Tabelle exemplarisch dargestellt, wobei die Auflistung nicht abschließend ist:

Deutschland

Frankreich

⁴⁴ Online abrufbar unter: <http://www.soka-bau.de/> (zuletzt abgerufen am: 04.08.2017).

⁴⁵ § 21 MiLoG, § 23 AEntG, § 16 AÜG.



Deutschland	Frankreich
Entsendemeldung nur für schwarzarbeitsaffine Branchen	Entsendemeldung für alle Branchen
Keine Meldepflicht ab einer gewissen Einkommenshöhe und für nahe Angehörige	/
Keine Meldepflicht für Erstmontage- und Einbaumaßnahmen	/
/	Vereinfachte Meldepflicht für Entsendungen unter einem Monat
/	Ggf. Vorlage einer Bescheinigung über eine arbeitsmedizinische Untersuchung
/	Nachweis über eine Tätigkeit im Niederlassungssaat insb. Angabe über ausgeführte Verträge und Umsatzzahlen
Meldeportal Mindestlohn in den Sprachen: DE, EN und FR	Meldeportal SIPSI in den Sprachen: FR und EN
Vorlage einer Einsatzplanung bei mehreren Einsatzorten am selben Tag	Jeweils gesonderte Entsendemeldungen bei mehreren Einsatzorten in unterschiedlichen Regionen am selben Tag bei der jeweils zuständigen Arbeitsinspektion der Region
/	Eigene Haftung des Auftraggebers für die Nichtkontrolle des Auftragnehmers hinsichtlich der Einhaltung der Entsendevorschriften
/	Geldstrafe im Falle einer fehlenden A1-Bescheinigung
Transit ist grds. von der Entsendung erfasst (derzeit Gegenstand eines Vertragsverletzungsverfahrens wegen der systematischen Anwendung von Mindestlohnvorschriften im Transportwesen)	Transit ist von den Entsendevorschriften ausgenommen (gegen FR wurde aus den selben Gründen ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet)
Bei mobilen Tätigkeiten Vorlage einer Einsatzplanung (Beginn + voraussichtliche Dauer der Dienstleistung) für bis zu 6 Monate. Sofern der Arbeitgeber bei Abgabe der Einsatzplanung die Option wählt, die Unterlagen im Ausland aufzubewahren und versichert, diese auf Anforderung bereitzustellen, besteht keine Pflicht, die Unterlagen im Inland für die Dauer der Fahrten in Deutschland aufzubewahren und bereitzustellen	Bei mobilen Tätigkeiten Ausstellung einer Entsendebestätigung, die für eine Höchstdauer von 6 Monaten gilt und keinen Zeitplan enthalten muss. Der Fahrer hat diese im Fahrzeug bei sich zu führen
Kostenfreies Meldeverfahren	Verwaltungskosten i. H. v. 40 € pro Entsendung



V. Ausblick

Frankreich hat im Rahmen seiner aktuellen Arbeitsmarktreform zur Novellierung des französischen Arbeitsrechts am 15. September 2017 in einem ersten Paket das Ermächtigungsgesetz zum Erlass von Rechtsverordnungen zur Ergreifung von Maßnahmen für die Verstärkung des sozialen Dialogs (Loi n° 2017-1340 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social) verabschiedet. Mit diesem Gesetz wird die französische Regierung dazu ermächtigt, innerhalb von 6 Monaten Verordnungen über Ausnahmevorschriften für Grenzregionen, sowie für wiederkehrende kurzzeitige Entsendungen in bestimmten Bereichen zu erlassen. Weiterhin soll der Verwaltungsaufwand zur Erhebung der Verwaltungsgebühr von 40,00 € verbessert und vereinfacht werden, ggf. ist sogar deren Abschaffung vorgesehen.

Die Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0 (TFG 2.0) begrüßt dieses Vorhaben ausdrücklich, weil gerade in Grenzregionen die grenzüberschreitende Dienstleistung ein erheblicher Wirtschaftsfaktor ist. Zum einen bedeuten die Gesetzesänderungen wesentliche Erleichterungen im Verwaltungsaufwand für Unternehmen in den Grenzregionen, die täglich ihre Dienstleistungen jenseits der Grenze im Nachbarland erbringen. Zum anderen würde auch eine Aufhebung der Verwaltungsgebühr zu einer finanziellen Entlastung für kleine und mittelständische Unternehmen führen. Es bleibt abzuwarten, was die französischen Verordnungen inhaltlich vorsehen werden.



VI. Weiterführende Links

Entsendung nach Frankreich

Portail de déclaration électronique SIPSI	https://www.sipsi.travail.gouv.fr
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social	http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/
Ministère de la transition écologique et solidaire	https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/FAQ%20d%C3%A9tachement%20%20janv%202017-2_DE.pdf
Inspection du Travail (Direccte Grand Est)	http://grand-est.direccte.gouv.fr/Inspection-du-travail-4974
Le site officiel de l'administration française	https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32160
IHK Südlicher Oberrhein	https://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/Zielgruppe-SchweizFrankreich/Allgemeine_Info_Frankreich_Mitarbeiterentsendung/3458040
IHK Saarland	https://www.saarland.ihk.de/ihk-saarland/Integrale?SID=CRAWLER&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=1598
Carte BTP	https://www.cartebtp.fr/

Entsendung nach Deutschland

Meldeportal Mindestlohn	https://www.meldeportal-mindestlohn.de
Zoll	https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html
Bundesministerium der Finanzen Formularcenter	https://www.formulare-bfinv.de/
SOKA-Bau	http://www.soka-bau.de/

Eurpäische Union

Solvit-Dienst	http://ec.europa.eu/solvit/index_de.htm
---------------	---



**Task Force Grenzgänger 2.0,
Stand: September 2017**

Autoren: Viviane Kerger & Martin Lengyel

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie
und Verkehr des Saarlandes
Task Force Grenzgänger 2.0
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
taskforce.grenzgaenger@wirtschaft.saarland.de
www.tf-grenzgaenger.eu

