

FRANKREICH

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der wichtigsten materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Tarif- bzw. Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte wurden im Bemühen um größtmögliche Genauigkeit von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert. Jedoch können weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedsstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und auf dem neuesten Stand sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen mit dem Unionsrecht im Einklang stehen.

II. Instrument zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EGf

Dabei handelt es sich um folgende Vorschriften:

- Artikel 36 des Fünfjahresgesetzes Nr. 93-313 vom 20. Dezember 1993, aufgegangen in Artikel L341-5 des *Code du travail* (Arbeitsgesetzbuch).
Amtliche Veröffentlichung: *Journal Officiel (J.O.)* Nr. 295 vom 21. Dezember 1993, S. 17769.
- Dekret Nr. 94-573 vom 11. Juli 1994, ergänzt durch das Dekret Nr. 2000-861 vom 4. September 2000.
Amtliche Veröffentlichung: J.O. Nr. 160 vom 12. Juli 1994, S. 10041 und J.O. Nr. 206 vom 6. September 2000, S. 13893.
- Durch das Gesetz Nr. 2005-882 vom 2. August 2005 (J.O. vom 3. August) und das Dekret Nr. 2007-1739 vom 11. Dezember 2007 wurde ein neues Kapitel über grenzüberschreitende Entsendung in das Arbeitsgesetzbuch eingefügt.
- Gesetz Nr. 2014-790 vom 10. Juli 2014 zur Bekämpfung des unlauteren sozialen Wettbewerbs.
- Dekret Nr. 2005-364 vom 30. März 2015 zur Betrugsbekämpfung bei der Entsendung von Arbeitnehmern und zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung.

Diese Bestimmungen wurden in das Arbeitsgesetzbuch übertragen, insbesondere in Artikel L1261-1 bis L1265-1 und R1261-1 bis R1264-3.

Link: www.legifrance.gouv.fr

Rubrik: Les codes, Code du Travail.

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen

Behörden der Mitgliedstaaten können Informationen über Rechtsnormen, die für die Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, unter der folgenden Adresse anfordern:

Direction Générale du Travail (Generaldirektion Arbeit)

Groupe national de veille, d'appui et de contrôle

39-43, quai André Citroën

75739 Paris Cedex 15

Tel.: +33 (0)1 44 38 25 80

www.travail-emploi.gouv.fr

bureau.liaison@dgt.travail.gouv.fr

Der Öffentlichkeit stehen folgende Informationsquellen zur Verfügung:

- Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auf der Internetseite www.legifrance.gouv.fr.
- Die Internetseite www.travail-emploi.gouv.fr, Rubrik: Fiches pratiques, Détachement de salariés.
- E-Mail-Anfrage auf dem Portal des Arbeitsministeriums (www.travail-emploi.gouv.fr), Rubrik: Nous contacter.
- In Frankreich: Telefonische Auskunft des Nationalen Informationsdienstes (*Service national d'information téléphonique du public*) unter der Nummer 0 821 347 347 (in französischer Sprache).
- Schriftliche Anfrage bei den Dienststellen des Ministeriums, wenn es sich um ein besonders komplexes rechtliches Problem handelt.
- Vertreter des Unternehmens in Frankreich können sich auch an den örtlichen Informationsdienst (*Service local de renseignements du public*) oder an die Regionaldirektion für Unternehmen, Wettbewerb, Verbraucher, Arbeit und Beschäftigung (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*) wenden (die Kontaktdaten der DIRECCTE sind auf der Website www.direccte.gouv.fr zu finden).

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Frankreich geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und mutmaßlich illegale grenzübergreifende Aktivitäten können bei der folgenden Stelle gemeldet werden:

Groupe national de veille, d'appui et de contrôle

39-43, quai André Citroën

75739 Paris Cedex 15

Tel.: +33 (0)1 44 38 25 80

www.travail-emploi.gouv.fr

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Artikel L1262-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches gelten für Unternehmen mit Sitz außerhalb Frankreichs, die auf dem französischen Hoheitsgebiet Dienstleistungen erbringen und zur Erbringung dieser Leistungen vorübergehend Arbeitskräfte entsenden.

In Artikel L1262-1 und L1262-2 des Arbeitsgesetzbuches werden drei Arten der Entsendung definiert:

Artikel L1262-1 :

Ein außerhalb Frankreichs niedergelassener Arbeitgeber kann vorübergehend Beschäftigte in das französische Hoheitsgebiet entsenden, sofern zwischen diesem Arbeitgeber und dem Beschäftigten ein Arbeitsvertrag besteht und das Beschäftigungsverhältnis auch während der Entsendung bestehen bleibt.

Die Entsendung erfolgt

1° entweder auf Rechnung des Arbeitgebers und unter seiner Leitung im Rahmen eines Vertrags zwischen ihm und dem Empfänger der Dienstleistung, der in Frankreich seinen Sitz hat oder dort tätig ist,

2° zwischen Betrieben eines Unternehmens oder zwischen Unternehmen desselben Konzerns

3° oder auf Rechnung des Arbeitgebers, ohne dass zwischen ihm und dem Empfänger ein Vertrag besteht.

Artikel L1262-2 :

Ein Leiharbeitsunternehmen mit Sitz außerhalb Frankreichs kann vorübergehend Beschäftigte in ein entleihendes Unternehmen entsenden, das seinen Sitz in Frankreich hat oder dort tätig ist, sofern zwischen dem ausländischen Unternehmen und dem Beschäftigten ein Arbeitsvertrag besteht und das Beschäftigungsverhältnis auch während der Entsendung bestehen bleibt.

VI. Entsandter Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitskräfte, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

Als entsandte Arbeitnehmer gelten Arbeitskräfte, die von einem außerhalb Frankreichs rechtmäßig niedergelassenen und dort tätigen Unternehmen beschäftigt werden, die gewöhnlich für Rechnung dieses Unternehmens eine Tätigkeit ausüben und auf Aufforderung dieses Unternehmens vorübergehend eine Dienstleistung in Frankreich erbringen. (Artikel L1261-3 Arbeitsgesetzbuch).

In Frankreich gilt als abhängig Beschäftigter, wer eine *Arbeitsleistung* gegen *Vergütung* erbringt und gegenüber dem Arbeitgeber *weisungsgebunden* ist, unabhängig von der Qualifikation im Herkunftsland. Diese Definition des abhängig Beschäftigten stammt aus der Rechtsprechung. Die Weisungsgebundenheit setzt zwar voraus, dass der Beschäftigte den Weisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten hat, schließt jedoch eine gewisse Autonomie nicht aus.

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union lässt sich der Begriff der „vorübergehenden“ Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Zusammenhang mit Dienstleistungsfreiheit nicht losgelöst von den Umständen bestimmen, er ist vielmehr von

Fall zu Fall in Abhängigkeit von der Dauer, der Häufigkeit und der Periodizität oder Kontinuität der Aktivität zu bewerten.

Zu beachten ist, dass für den Fall, dass eine berufliche Tätigkeit in Frankreich nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, sämtliche in Frankreich geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften und tarifvertraglichen Vereinbarungen Anwendung finden.

Zusätzlich zu den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, die in den Abschnitten VII bis XV weiter unten zusammengefasst sind, sind auch die Regeln der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge anzuwenden, die das Arbeitsrecht in den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergänzen. Diese Tarifverträge sind unter folgender Internetadresse zu finden: www.legifrance.gouv.fr. Rubrik „Les conventions collectives“.

VII. __Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie]

Gesetzliche Arbeitszeit

Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die gesetzliche Arbeitszeit (von 35 Wochenstunden) hinaus geleistet werden. Sie werden pro Kalenderwoche gezählt, die am Montag um 0 Uhr beginnt und am Sonntag um 24 Uhr endet.

Die Leistung von Überstunden darf nicht dazu führen, dass die Arbeitszeit über die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit hinaus überschritten wird, d. h.:

- 10 Stunden pro Tag (Ausnahmen müssen von der *Inspection du travail* genehmigt oder in einem Tarifvertrag oder einem für allgemeingültig erklärten Tarifvertrag vereinbart werden)
- durchschnittlich 44 Stunden über einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen (gesetzlich geregelte Ausnahmen bis zu 46 Stunden)
- 48 Stunden pro Woche (absolute Höchstarbeitszeit; gesetzlich geregelte Ausnahmen bis 60 Stunden)

Das gesetzliche Jahreskontingent für Überstunden beträgt höchstens 220 Stunden oder wird durch eine Tarifvereinbarung festgelegt (Informationen erhältlich bei der DIRECCTE, siehe Abschnitt III).

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit für jede über das Jahreskontingent hinaus geleistete Überstunde. Diese Bestimmung betrifft nur Beschäftigte, die für länger als ein Jahr entsandt werden.

Ruhezeiten

Tägliche Ruhezeiten

Der Arbeitgeber muss jedem Beschäftigten eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden gewähren. Von dieser Regel gibt es Ausnahmen:

- durch einen Tarifvertrag oder eine Tarifvereinbarung, wobei die Ruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf;
- mit Genehmigung der *Inspection du travail* und nach Stellungnahme der Personalvertretung.

Dem Beschäftigten sind zudem während seines Arbeitstages Pausen zu gewähren. So ist dem Beschäftigten bei einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden eine Pause von mindestens zwanzig Minuten einzuräumen.

Wöchentliche Ruhezeiten

Kein Arbeitnehmer darf mehr als sechs Tage pro Woche arbeiten. Jeder Arbeitnehmer hat daher eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden; hinzu kommt die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden, d. h. die wöchentliche Ruhezeit beträgt mindestens 35 aufeinanderfolgende Stunden.

Die wöchentliche Ruhezeit ist am Sonntag zu gewähren. Von dieser Regelung gibt es zwei gesetzliche Ausnahmen:

- Dauerausnahmen von Rechts wegen in bestimmten Branchen (z. B. Bäckereien);
- behördlich genehmigte befristete Ausnahmen.

Nachtarbeit

Nachtarbeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig und muss

- den Erfordernissen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer Rechnung tragen;
- mit der Notwendigkeit begründet sein, dass die Kontinuität einer Wirtschaftstätigkeit oder der Erbringung sozialer Dienstleistungen zu gewährleisten ist.

Als Nachtarbeit gilt jede Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr. Eine andere Zeitspanne von neun aufeinanderfolgenden Stunden zwischen 21 Uhr und 7 Uhr, die allerdings den Zeitraum zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfassen muss, kann durch einen Tarifvertrag oder eine Tarifvereinbarung festgelegt werden.

Als Nachtarbeiter gelten Arbeitnehmer, die zwischen 21 Uhr und 6 Uhr (oder in der tariflich festgelegten Zeitspanne) folgendermaßen arbeiten:

- entweder nach normalen Arbeitsplan mindestens drei Stunden der täglichen Arbeitszeit, mindestens zwei Mal pro Woche;
- oder 270 Stunden Nachtarbeit pro Jahr (eine andere Stundenzahl kann tariflich festgelegt werden).

Die tägliche Arbeitszeit eines Nachtarbeiters darf – außer in Sonderfällen – acht aufeinanderfolgende Stunden nicht überschreiten.

Die wöchentliche Arbeitszeit eines Nachtarbeiters darf 40 Stunden – berechnet über einen Zeitraum von zwölf aufeinanderfolgenden Wochen – bzw. 44 Stunden (aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Tarifvereinbarung) nur dann überschreiten, wenn dies durch die Besonderheit der Aktivität gerechtfertigt ist.

Nachtarbeit muss

- eine Ausnahme darstellen;
- den Erfordernissen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer Rechnung tragen;
- mit der Notwendigkeit begründet sein, dass die Kontinuität einer Wirtschaftstätigkeit oder der Erbringung sozialer Dienstleistungen zu gewährleisten ist.

Ausgleichsruhezeiten oder ein finanzieller Ausgleich sind tarifvertraglich oder durch eine für das Unternehmen geltende Tarifvereinbarung vorzusehen.

VIII. _Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie]

Bezahlter Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub von 2,5 Werktagen pro Monat tatsächlich geleisteter Arbeit – für ein volles Arbeitsjahr beläuft er sich somit auf 30 Werktage.

Bezahlter Urlaub aus familiären Gründen

Gemäß Artikel L226-1 des Arbeitsgesetzbuches darf ein Arbeitnehmer der Arbeit fern bleiben oder seine Arbeitszeit reduzieren, um bestimmten familiären Verpflichtungen nachzukommen, z. B. bei Geburt, Tod oder Krankheit eines Kindes oder Familienangehörigen oder einer Auslandsadoption (4 Tage für die eigene Eheschließung, 3 Tage für jede Geburt im eigenen Haushalt oder bei Ankunft eines zur Adoption vorgesehenen Kindes, 2 Tage beim Tod des Ehegatten oder eines Kindes, ein Tag für die Eheschließung eines Kindes und ein Tag beim Tod des Vater, der Mutter, des Stiefvaters oder der Stiefmutter, eines Bruders oder einer Schwester).

Die Abwesenheit aus familiären Gründen hat keine Lohnkürzung zur Folge. Für die Berechnung der Dauer des Jahresurlaubs werden sie tatsächlich gearbeiteten Tagen gleichgesetzt.

Feiertage

Es gibt elf gesetzliche Feiertage. Vorbehaltlich günstigerer Bestimmungen in den Tarifverträgen sind Feiertage mit Ausnahme des 1. Mai nicht unbedingt arbeitsfrei. Bei der Arbeit an einem Feiertag haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnzulage, falls der Tarifvertrag dies vorsieht.

Auszubildende und junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen grundsätzlich an gesetzlichen Feiertage nicht arbeiten.

Der 1. Mai ist ein Feiertag und für alle Arbeitnehmer arbeitsfrei; ausgenommen sind Betriebe und Dienste, die die Arbeit nicht unterbrechen können, wie beispielsweise Verkehrsunternehmen, durchgehend arbeitende Fabriken, Krankenhäuser und Hotels. Die Arbeitsruhe am 1. Mai hat keine Lohnkürzung zur Folge. Muss ein Arbeitnehmer am 1. Mai

arbeiten, erhält er zusätzlich zu dem Lohn für seine Arbeit eine Entschädigung in gleicher Höhe.

IX. Entgelt [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie]

Das Entgelt eines Arbeitnehmers, der von einem nicht in Frankreich niedergelassenen Unternehmen nach Frankreich entsandt wird, muss mindestens so hoch sein wie der Bruttobetrag

- des gesetzlichen Mindestlohns („*salair minimum de croissance*“, *SMIC*). Der SMIC steht Arbeitnehmern von mindestens 18 Jahren und normaler körperlicher Eignung zu. Er gilt unabhängig von der Art der Vergütung, d. h. auch für Stücklohnarbeiter, Akkordarbeiter oder auf Provisionsbasis bezahlte Arbeitnehmer;
- oder – wenn er höher ausfällt – des Mindestlohns, der in dem für die Unternehmen desselben Wirtschaftszweigs geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist: Die entsendenden Unternehmen sind verpflichtet, die Tarifvereinbarungen anzuwenden, die für die in Frankreich tatsächlich geleistete Arbeit gelten. Die Einstufung der entsandten Arbeitnehmer in die Lohntabelle des Tarifvertrags erfolgt anhand der Kriterien dieser Tabelle und entsprechend ihren Beschäftigungsbedingungen in Frankreich zur Erbringung der Dienstleistung.

Überstunden:

Für Stunden, die über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, besteht Anspruch auf einen Lohnzuschlag, der durch Ausgleichsruhezeiten ersetzt werden kann. Gegebenenfalls ist der *Inspecteur du travail* über die Überstunden zu informieren, oder er muss sie genehmigen.

Gibt es keine tarifvertragliche Regelung, beträgt der Lohnzuschlag für Überstunden 25 % für die ersten acht und 50 % für die darüber hinaus geleisteten Überstunden.

X. Bestimmungen für die Überlassung von Arbeitskräften sowie für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie]

Zeitarbeitsunternehmen

Unternehmen, die Zeitarbeiter entsenden, müssen eine Finanzgarantie zeichnen, die insbesondere die Entlohnung und die Lohnzuschläge, die Entschädigungen und Pflichtbeiträge abdeckt, sofern sie nicht in ihrem Heimatland eine ähnliche Auflage erfüllen.

Die Anmeldung der nach Frankreich entsandten Zeitarbeiter bei der *Inspection du travail* ist vorgeschrieben. Sie tritt an die Stelle sämtlicher Anmeldungen, die von französischen Zeitarbeitsunternehmen vorzunehmen sind.

Für die Überlassung von Arbeitskräften durch ein ausländisches Zeitarbeitsunternehmen gelten dieselben Bedingungen wie für Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz in Frankreich. Insbesondere gilt Folgendes:

- Die Überlassung muss zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem entleihenden Unternehmen in einem schriftlichen Überlassungsvertrag vereinbart werden, der eine Reihe vorgeschriebener Angaben enthält (u. a. Grund für die Beschäftigung eines Zeitarbeitnehmers, Dauer der Beschäftigung, Beschreibung des Arbeitsplatzes);
- zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Zeitarbeitsunternehmen ist ein schriftlicher Zeitarbeitsvertrag abzuschließen, in dem dieselben Angaben sowie Angaben gemäß Artikel L1251-6 des Arbeitsgesetzbuches (u. a. mögliche Probezeit, Heimreiseklausel) zu machen sind und der dem Arbeitnehmer innerhalb von 48 Stunden nach der Überlassung übermittelt werden muss;
- das entleihende Unternehmen muss die Nutzung gemäß Artikel L1251-6 begründen (Vertretung eines Arbeitnehmers, vorübergehende Aktivitätssteigerung, grundsätzlich vorübergehendes Wesen der Tätigkeit);
- die Verbote der Nutzung von Zeitarbeit gemäß den Artikeln L1251-9 und L1251-10 (u. a. zur Vertretung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag aufgrund eines Tarifstreits ausgesetzt ist, Durchführung besonders gefährlicher Arbeiten, Ersatz eines Betriebsarztes) sind zu beachten.

Zeitarbeitnehmer

Für den entsandten Zeitarbeitnehmer gelten wie für jeden Beschäftigten eines Leiharbeitsunternehmens, der einem Unternehmen überlassen wird, im Hinblick auf die Erbringung der Leistung die am Arbeitsort geltenden Bedingungen, die sich aus Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie aus den Tarifverträgen ergeben. Diese Bedingungen betreffen die Arbeitszeit, die Nacharbeit, die wöchentliche Ruhezeit und die Feiertage, den Arbeitsschutz sowie die Arbeit von Frauen, Kindern und jungen Arbeitnehmern.

Für die im Rahmen eines Zeitvertrags entsandten Arbeitnehmer gelten dieselben Bedingungen wie für Zeitarbeitnehmer, die von einem Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz in Frankreich überlassen werden.

Für den entsandten Zeitarbeitnehmer gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung mit den anderen Beschäftigten des entleihenden Unternehmens, insbesondere im Hinblick auf die Entlohnung und den Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen des Gastunternehmens (Verkehr, Verpflegung usw.). Zudem schreibt Artikel L1251-32 des Arbeitsgesetzbuches die Zahlung einer Übergangentschädigung (*indemnité de précarité*) in Höhe von 10 % des Gesamtbruttolohns am Ende der Überlassung vor. Diese Entschädigung wird nicht fällig, wenn der entsandte Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen geschlossen hat.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie]

Ein Unternehmen mit Sitz außerhalb Frankreichs, das Beschäftigte nach Frankreich entsendet, muss die Vorschriften bezüglich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer einhalten. Für die Arbeitgeber gelten sämtliche Regeln gemäß Teil IV des Arbeitsgesetzbuches.

Gemäß den allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung gelten Sicherheitsanforderungen, die die Bewertung der Gefahren am Arbeitsplatz, Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, zur Information und zur Unterweisung der Arbeitnehmer sowie die Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der entsprechenden Mittel umfassen.

In diesem Zusammenhang hat das Unternehmen, das in Frankreich tätig wird, für die Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz im Hinblick auf die beruflichen Gefahren zu sorgen, denen diese Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit in Frankreich ausgesetzt sein können (Schutz vor Witterungsbedingungen, Helmpflicht, Schutzausrüstung bei Arbeiten in der Höhe usw.).

Es ist anzumerken, dass die entsandten Arbeitnehmer bei schwerer und unmittelbarer Gefahr über ein Warn- und Rückzugsrecht verfügen.

Die wichtigsten Vorschriften im Hinblick auf die Sicherheit sind:

- die Sicherheitsvorschriften für Arbeiten, die in einer Einrichtung von einem externen Unternehmen ausgeführt werden (*Artikel R4511-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches*): vorherige Begutachtung des Arbeitsplatzes durch die Leitung des aufnehmenden Unternehmens und die Leitung des externen Unternehmens, gemeinsame Risikoanalyse, Plan zur Gefahrenverhütung, Plan zur Asbestbeseitigung usw.;
- die technischen Vorschriften für Baustellen des Hoch- und Tiefbaus, wie Vorschriften für Arbeiten an Gebäuden, für die Sicherheitskoordinierung auf Baustellen (*Artikel L4531-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches*) usw.

Die wichtigsten Regeln für die Verwendung von Arbeitsmitteln sind:

- die europäischen Vorschriften für das Inverkehrbringen von Gerätschaften,
- die Vorschriften für die Überprüfung von Arbeitsmitteln, die von Personen durchgeführt werden müssen, die im Sinne der französischen Vorschriften oder Verfahren kompetent sind.

Was die Schulung der Arbeitnehmer betrifft, handelt es sich um Anforderungen

- im Hinblick auf die für bestimmte Tätigkeiten erforderliche Qualifikation, nachgewiesen durch eine Bescheinigung, z. B. für Arbeiten in Druckluft oder industrielle Radiographie;
- im Hinblick auf eine angemessene Unterweisung bestimmter Arbeitnehmerkategorien (z. B. im Bereich der Wartung, der Reparatur) und bestimmter Nutzer von Arbeitsmitteln (z. B. Führen von Fahrzeugen).

Quellen:

- *Artikel L4111-1 bis L4531-1 des Arbeitsgesetzbuches*
- *Artikel L4621-1 bis L4741-14 des Arbeitsgesetzbuches*
- *Artikel L4743-1 bis L4745-1 des Arbeitsgesetzbuches*
- *Artikel R1262-9 bis R1262-15 des Arbeitsgesetzbuches*

Der zuständige betriebsärztliche Dienst ist der des aufnehmenden Unternehmens.

Das aufnehmende Unternehmen ist verpflichtet, den entsandten Arbeitnehmern die Leistungen seines betriebsärztlichen Dienstes zur Verfügung zu stellen (Durchführung

ärztlicher Untersuchungen und Vorbeugungsmaßnahmen am Arbeitsplatz (*Artikel R1216-11 des Arbeitsgesetzbuches*)

Das aufnehmende Unternehmen stellt dem betriebsärztlichen Dienst Folgendes zur Verfügung:

- Kontaktdaten des ausländischen Unternehmens und für den Betriebsarzt relevante Informationen: Ort der Leistungserbringung, Zeitraum, Art der Arbeiten, Gefahren usw.
- Namen der entsandten Arbeitskräfte und Angabe, ob diese in ihrem Herkunftsland in ähnlicher Weise medizinisch betreut wurden.

Die möglicherweise durch die Anwesenheit von entsandten Arbeitskräften entstandenen Mehrkosten für das aufnehmende Unternehmen können dem ausländischen Unternehmen im Rahmen der Vertragsbeziehungen zwischen diesen beiden Unternehmen in Rechnung gestellt werden. Ein Eingriff am Arbeitsplatz erfolgt auf Initiative des betriebsärztlichen Dienstes des aufnehmenden Unternehmens; die Unterlagen (Berichte, Anmerkungen usw.), die dem Arbeitgeber in der Regel übermittelt werden, werden auch dem aufnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt (*Artikel R1262-15 des Arbeitsgesetzbuches*).

XII. Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Schwangerschaft und Mutterschaft

Für alle Schwangeren gelten Mutterschutzvorschriften; insbesondere wird ein Mutterschaftsurlaub von in der Regel mindestens 16 Wochen gewährt, der unter bestimmten Umständen auf 46 Wochen verlängert werden kann.

Während eines Jahres nach der Geburt des Kindes haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf eine Stunde pro Tag zum Stillen. Der Mutterschaftsurlaub wird tatsächlich geleisteter Arbeit gleichgestellt.

XIII. Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Kinder und Jugendliche [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Die Entlohnung von jungen Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 17. und dem 18. Lebensjahr beträgt mindestens 90 % des SMIC; junge Arbeitnehmer unter 17 Jahren erhalten mindestens 80 % des SMIC.

Generell ist die Beschäftigung von Jugendlichen unter 16 Jahren verboten. Im Arbeitsgesetzbuch sind jedoch Ausnahmen vorgesehen.

Für die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen dem vollendeten 16. und dem 18. Lebensjahr gelten keine besonderen Formalitäten. Sie genießen jedoch einen speziellen Schutz: besondere medizinische Betreuung, Arbeitszeit von höchstens 35 Stunden/Woche und 7 Stunden/Tag (außer in Ausnahmefällen), zusammenhängende Pause von mindestens 30 Minuten pro täglicher Arbeitsdauer von mehr als 4,5 Stunden, wöchentliche Ruhezeit von mindestens zwei aufeinanderfolgenden Tagen.

Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen an gesetzlichen Feiertagen nicht arbeiten.

Außer in Ausnahmefällen ist Jugendlichen zwischen 16 und 18 Jahren die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nicht gestattet; Jugendliche unter 16 Jahren dürfen nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten.

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie]

Niemand darf wegen seiner Herkunft, seines Geschlechts, seines Lebenswandels oder seiner sexuellen Orientierung, seines Alters, seines Familienstands, seiner genetischen Merkmale, seiner Zugehörigkeit zu einer Volksgruppe, Nation oder Rasse, seiner politischen Gesinnung, seiner Tätigkeit in einer Gewerkschaft oder einer Gegenseitigkeitsgesellschaft, seiner religiösen Überzeugung, seines Äußeren, seines Familiennamens oder – mit Ausnahme von ärztlich bescheinigter Untauglichkeit – wegen seines Gesundheitszustands oder seiner Behinderung bestraft oder entlassen werden oder direkt oder indirekt diskriminiert oder sexuell belästigt oder gemobbt werden.

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf andere Aspekte [Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie]

Bei Entsendungen von länger als einem Monat ist zum Zeitpunkt der Lohnzahlung eine Lohnabrechnung vorzulegen. Bei Entsendungen von unter einem Monat gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die ausgezahlte Entlohnung.

Unternehmen des Baugewerbes müssen Beiträge in eine Urlaubskasse (*Caisse de congés payés*) und in eine Kasse für Schlechtwetterentschädigung einzahlen, es sei denn, in ihrem Herkunftsland gibt es eine vergleichbare Verpflichtung.

Jeder Arbeitsunfall ist binnen 48 Stunden bei der *Inspection du travail* anzuzeigen.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Alle Unternehmen, die einen Arbeitnehmer nach Frankreich entsenden, müssen im Vorfeld eine Entsendungserklärung gemäß Artikel L1262-2-1 des Arbeitsgesetzbuches einreichen; dies gilt gleichermaßen für Unternehmen mit Sitz in der Europäischen Union und Unternehmen aus Drittländern. Bei Unterlassen droht ein Bußgeld.

Diese Erklärung tritt an Stelle der verschiedenen Formalitäten, denen französische Unternehmen unterliegen:

- vorherige Anmeldung jeder Einstellung, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags (Artikel L1221-10 des Arbeitsgesetzbuches)
- Anmeldung jeder Baustelle oder jeder Arbeitsstätte, auf der mindestens 10 Arbeitnehmer länger als eine Woche arbeiten (Artikel R8113-1 des Arbeitsgesetzbuches)

- Anmeldung der Arbeitszeiten in Werkstätten, Dienststellen und Teams (Artikel D3171-4 des Arbeitsgesetzbuches)

Zu diesen Formalitäten kommen gegebenenfalls noch Unterbringungserklärungen oder Anträge auf Beschäftigung von Arbeitskräften aus Ländern außerhalb der Europäischen Union hinzu.

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Die Arbeitsgerichte (*Conseils des prud'hommes*) regeln Streitigkeiten von Einzelpersonen auf dem Schlichtungsweg und fällen nur dann ein Urteil, wenn die Suche nach einer einvernehmlichen Einigung erfolglos geblieben ist. Jede Sektion umfasst eine Schlichtungsstelle und ein Gericht; die Schlichtung ist die vorgeschriebene erste Stufe des Arbeitsgerichtsverfahrens.

XVIII. Informationen über Rechtsbehelfe

Gemäß Artikel R1412-5 des Arbeitsgesetzbuches können entsandte Arbeitnehmer bei dem Arbeitsgericht (*Conseil des prud'hommes*) Beschwerde einlegen, in dessen Zuständigkeit die erbrachte Leistung fällt.

Die Anschriften der *Conseils des prud'hommes* sind auf der Website des Justizministeriums (www.justice.gouv.fr) zu finden.

Gemäß Artikel L1265-1 des Arbeitsgesetzbuches haben repräsentative Gewerkschaften die Möglichkeit, im Namen eines Arbeitnehmers in Fragen der Entsendung Klage einzureichen, ohne über ein entsprechendes Mandat des Betroffenen zu verfügen, solange letzterer sich nicht dagegen ausgesprochen hat.

Informationen über die in Frankreich möglichen Rechtsbehelfe sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

Service téléphonique Info emploi : 00 33 (0) 821 347 347

Allô services publics : 39 39

Im Internet: www.travail-emploi.gouv.fr, Rubrik „Conseils des prud'hommes“.