La Kanzlei

Mehr Schutz für entsandte Arbeitnehmer

Arbeitsrecht





Jan Westhues

Die Europäische Union hat im Frühjahr 2018 die Entsenderichtlinie mit dem Ziel überarbeitet, sicherzustellen, dass für entsandte Arbeitnehmer europaweit die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer gelten.

Durch die Umsetzung der Richtlinie sind nun die Regelungen in Frankreich und Deutschland weitestgehend übereinstimmend. Hier sind die wesentlichen Änderungen in den beiden Ländern:

- In Deutschland
- In Frankreich



https://www.youtube.com/embed/RKtaeT_boUU

Deutschland

Die wichtigsten Regelungen sind die folgenden:

- Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) legt fest, welche inländischen Arbeitsbedingungen zwingend anzuwenden sind (z.B. Entlohnung einschließlich der Überstundensätze, Urlaub, Höchstarbeitszeiten).

- Arbeitnehmer aus dem EU-Ausland **haben Anspruch auf** bestimmte Arbeitsbedingungen **(z.B. Tariflohn, Urlaubsgeld) aus bundesweiten Tarifverträgen,** wenn diese für allgemeinverbindlich erklärt worden sind oder eine Rechtsverordnung vorliegt. Zuvor hatten die Arbeitnehmer nur Anspruch auf den Mindestlohn.

- Entsendekosten des Arbeitgebers (Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) **dürfen nicht mehr auf die Entlohnung angerechnet werden.**

- Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer müssen den Mindeststandards der Arbeitsstättenverordnung entsprechen.

- Für Arbeitnehmer aus dem Ausland, die von ihrem Arbeitgeber **länger als 12 Monate** (nach Mitteilung in Textform gegenüber der zuständigen Behörde der Zollverwaltung maximal 18 Monate) entsandt werden, **gelten nach Ablauf dieser Zeit alle in Deutschland vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen**, bis auf die Verfahrens- und Formvorschriften und Bedingungen für den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich nachvertraglicher Wettbewerbsverbote, und die betriebliche Altersversorgung.

- **Die Regelungen gelten nicht für Fernfahrer**; für den Straßenverkehrssektor gelten Sondervorschriften.

- Regelungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes finden auch für **Leiharbeitnehmer** Anwendung; Ausnahmen gelten für Erstmontage- und Einbauarbeiten, die nur bis zu acht Tage dauern.

- Bei Zuwiderhandlungen drohen Geldbußen von bis zu 500 000 €.

Praxistipps:

1. Prüfen Sie, **ob bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge Anwendung finden** und ob Rechtsverordnungen für Ihre Branche erlassen worden sind.

2. Prüfen sie ebenfalls, **ob die allgemeinverbindlichen Tarifverträge tatsächlich die vom Gesetz umfassten** Arbeitsbedingungen **betreffen** (z. B. Mindestentgelt, Überstundensätze, Urlaubsgeld).

3. **Entsendekosten des Arbeitgebers** (Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) sollten in die **Budgetplanung** miteinbezogen werden.

Frankreich

Im französischen Recht ist die Umsetzung durch die Verordnung Nr. 2019-116 vom 20. Februar 2019 vorgesehen, die ebenfalls seit dem 30. Juli 2020 in Kraft ist, zusätzlich zum Erlass vom 28. Juli 2020.

Die wichtigsten Neuerungen sind die folgenden:

- Seit dem 30. Juli 2020 gilt der "harte Kern" des Arbeitsrechts (Mindestlohn, Arbeitszeiten, Diskriminierung usw.) **nur noch für die ersten 12 Monate** einer Entsendung: ab dem 13. Monat unterliegt ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Frankreich entsendet, allen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches (mit Ausnahme der Bestimmungen über die Form / Gültigkeit / Beendigung des Arbeitsvertrags selbst).

- Es besteht die Möglichkeit, bei der Verwaltung eine zusätzliche sechsmonatige Verlängerung des sog. „harten Kerns“ zu beantragen, so dass sich die **maximale Gesamtdauer auf 18 Monate** beläuft. Der Antrag auf Verlängerung wird auf die gleiche Weise wie die ursprüngliche Erklärung der Entsendung auf der SIPSI-Internetseite gestellt und muss begründet werden. Bei Nichteinhaltung des Verlängerungsantrags kommt eine Geldstrafe von 4.000 Euro (im Wiederholungsfall 8.000 Euro) pro Mitarbeiter in Frage.

- Die Pflicht des Arbeitgebers, dem entsandten Arbeitnehmer die während der Entsendung entstandenen beruflichen Aufwendungen zu erstatten (bisher in der Praxis auf kasuistischer Basis umgesetzt), entspricht nun dem "harten Kern" der einzuhaltenden Regeln: die Kosten für Transport, Verpflegung und Unterkunft werden ausdrücklich als vom Arbeitgeber zu tragen bezeichnet, unter der zweifachen kumulativen Bedingung, dass die Kostenübernahme gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen ist und der Arbeitnehmer während seines Einsatzes zu oder von seinem Arbeitsplatz auf französischem Staatsgebiet reisen muss. Dies gilt nicht für den Straßenverkehrssektor.

- Im Falle der Nichtzahlung einer Verwaltungsstrafe **kann die Arbeitsaufsichtsbehörde jede Entsendung nach Frankreich verbieten,** auch bevor sie beginnt.

- Im Baugewerbe ist die Entsendungserklärung nicht mehr gleichbedeutend mit einer Erklärung über die Beantragung eines sog. BTP-Ausweises: der Arbeitgeber muss nun für jeden Arbeitnehmer vor der Entsendung eine Online-Erklärung bei dem Verein "Congés intempéries BTP-Union des caisses de France" einreichen.

Praxistipps:

1. Prüfen Sie, **welcher Tarifvertrag** auf die in Frankreich und/oder im entleihenden Unternehmen ausgeübte Tätigkeit anwendbar ist.

2. **Planen Sie Ihr Budget** einschließlich der vollständigen Übernahme aller Spesen (insbesondere, wenn die Entsendung mehrere Monate dauern soll).

3. Bereiten Sie **lange im Voraus** jeden Antrag auf eine Verlängerung der Anwendung des sog. "harten Kerns" des Arbeitsrechts sorgfältig vor.

2020-09-23

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com