

 MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS <i>Liberté Égalité Fraternité</i>	FRAGEN UND ANTWORTEN zu den Bestimmungen der Durchführungsmodalitäten des Rechts der Entsendung von Arbeitnehmern für fahrendes Personal der Straße und Binnenschifffahrt von Landverkehrsunternehmen (Art. L. 1331-1 bis L. 1331-3 und Art. R. 1331-1 bis R. 1331-11 des Verkehrsgesetzes)
--	---

Präsentation der Formalitäten für die Entsendung bestimmter Arbeitnehmer in der Transportwirtschaft

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 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 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.

Welchen Geltungsbereich haben die Formalitäten?

Die 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 in Frankreich ansässiges oder zeitweilig in Frankreich eine Aktivität ausübendes entleihendes Unternehmen.

Sind Industrieunternehmen von dieser Regelung betroffen?

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 dieser Regelung betroffen? Wie erkennt man diese Erwerbstätigen?

Selbstständige:

- fallen nicht in den Geltungsbereich der Entsenderegeln und unterliegen daher nicht der Meldepflicht, weder nach dem allgemeinen noch dem spezifischen Recht für Landverkehr;
- die Eigenschaft des Selbstständigen bleibt von den Regelungen des Verkehrsgesetzes unberührt. Es wird kein eigenes Dokument verlangt, das die Eigenschaft des Selbstständigen beweist. Dennoch kann es sich im Rahmen von Kontrollen als nützlich erweisen, ein Dokument vorzulegen, auf dem der Selbstständigenstatus des Betroffenen aufscheint, wie er von der Regelung des Staates der Niederlassung des Selbstständigen vorgesehen ist.

Sind außerhalb der Europäischen Union niedergelassene Unternehmen von der Entsenderegulung betroffen?

Außerhalb der Europäischen Union niedergelassene Arbeitgeber unterliegen der Entsenderegulung. Artikel L 1262-1 des Arbeitsgesetzes sieht tatsächlich die Möglichkeit für einen außerhalb Frankreichs niedergelassenen Arbeitgeber vor, Personal vorübergehend zu entsenden. Die entsprechenden Entsendebestimmungen (anwendbare Gesetze, Formalitäten, Entsendebedingungen) gelten daher für das Personal dieser Unternehmen, sofern Verträge, Übereinkommen oder Vereinbarungen regelmäßig ratifiziert oder genehmigt und veröffentlicht werden (Artikel L 1261-1 des Arbeitsgesetzes). Im Straßentransportsektor wurde kein bilaterales Abkommen mit Frankreich ausfindig gemacht, das Abweichungen von den Entsenderegeln oder deren Durchführungsmodalitäten enthält. Arbeitgeber von in einem Drittland der Europäischen Union niedergelassenen Straßentransportunternehmen müssen daher unter anderen die Meldeformalitäten gemäß Verkehrsgesetz einhalten.

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

Das ist nicht deren Gegenstand. Diese 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.

Gibt es andere Formalitäten für entsandte Lenker von Fahrzeugen unter 3,5 t?

Lenker von Fahrzeugen unter 3,5 t müssen denselben Meldeformalitäten unterzogen werden, wenn sie nach Frankreich entsandt werden.

Wie ist es um die „Acht-Tage-Regelung“ bestellt, die Arbeitnehmer von der Entsendeerklärung befreite, 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 ist seit 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.

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

Zudem gelten die Meldeformalitäten für die Entsendung für Kabotagevorgänge im Rahmen eines Dienstes im Linienverkehr oder spezialisierten Linienverkehr (gemäß Verordnung (EG) Nr. 1073/2009 definiert als „Dienste im Linienverkehr unabhängig davon, wer Veranstalter der Fahrten ist, zur Beförderung bestimmter Gruppen von Fahrgästen unter Ausschluss anderer Fahrgäste“).

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 Meldeformalitäten der Entsendung, sofern der Transportvorgang daraus besteht, eine organisierte Personengruppe ohne Ein- oder Aussteigen neuer Passagiere auf der Strecke zu befördern (Rundfahrt mit geschlossenen Türen). In diesem Fall ändert die Tatsache, dass die Gruppe eine oder mehrere Nächte in Frankreich nächtigt, nicht die Art des Transports.

Es ist jedoch anzumerken, dass Kabotagetransporte, die im Rahmen des Gelegenheitsverkehrs durchgeführt werden, 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.

Unterliegen die folgenden Fälle den Meldeformalitäten der Entsendung?

- humanitäre Maßnahme, bei welcher der Landverkehr gratis durchgeführt wird (manche Lenker werden bezahlt, andere arbeiten freiwillig):

Der Gegenstand der Beförderung entspricht nicht dem, der durch die anwendbare Regelung festgelegt ist. Wenn diese Bedingungen zusammenfallen und der Lenker ein Arbeitnehmer ist, finden die Entsendebestimmungen Anwendung.

- internationaler Warentransport, der teilweise als Leerfahrt durchgeführt wird:

Die Bestimmungen betreffen die Entsendung von fahrendem Personal der Straße und Binnenschifffahrt. Sie gelten daher, sobald sich dieses Personal in der Arbeitssituation befindet, unabhängig davon, ob das Fahrzeug beladen oder leer ist.

- Einfuhr von Fahrzeugen, die von einem Unternehmen in Frankreich gekauft wurden und vom Personal dieses Unternehmens in das Land gefahren werden, in dem sie zugelassen werden:

Es handelt sich um die Situation der Einfuhr von Fahrzeugen und nicht um einen öffentlichen Transport. Daher unterliegt diese nicht den Formalitäten über die Entsendung bei Transporten.

Unternehmen, die einzelne Personen befördern (z. B. Taxis) fallen nicht in den Geltungsbereich dieser 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. In der Bestätigung ist keine genaue Auflistung aller in Frankreich durchgeführten Fahrten notwendig.

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

Wie ist die Bestätigung auszufüllen?

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

Muss die Bestätigung direkt über den Tele-Service SIPSI auf der Website <https://www.sipsi.travail.gouv.fr> erfasst werden.

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.

Wie soll die SIRET-Nummer eingegeben werden, wenn das aufnehmende Unternehmen nicht in Frankreich ansässig ist?

Falls das Unternehmen, dem der entsandte Arbeitnehmer von einer Zeitarbeitsfirma zur Verfügung gestellt wird, nicht in Frankreich ansässig ist, braucht keine SIRET-Nummer eingegeben zu werden.

Wer stellt die Bestätigung aus?

Entsendefall	Mit der Ausstellung beauftragte Person
Grenzüberschreitende Transportleistung	<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?

Der Verantwortliche für die Verarbeitung setzt die Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit der Datenverarbeitung, zur Verhinderung jeglicher zweckentfremdeten oder betrügerischen Verwendung, insbesondere durch unberechtigte Dritte und zum Schutz ihrer Unversehrtheit um. Es erfolgt eine tägliche Registrierung der Anmeldungen. Die daraus hervorgehenden Informationen werden maximal zwölf Monate aufbewahrt.

Wem ist die Bestätigung auszuhändigen?

Die Bescheinigung ist dem entsandten Arbeitnehmer auszuhändigen, im Fahrzeug aufzubewahren und bei Kontrollen vorzulegen.

Ab dem 1. Januar 2017 ist der Vertreter des Unternehmens in Frankreich nicht mehr verpflichtet, über eine Kopie davon zu verfügen.

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.

Eine ins Französische übersetzte Kopie dieser Dokumente ist an Bord aufzubewahren und im Falle einer Kontrolle unterwegs an Bord vorzuzeigen.

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 verpflichtend. Wenn die Regelung des Landes des entsandten Arbeitnehmers nicht vorschreibt, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag erstellt wird, ist dieser nicht erforderlich. Dennoch kann es für den Arbeitgeber nützlich sein, ein Dokument vorzusehen, welches das Arbeitsverhältnis bescheinigt (siehe Richtlinie 91/533 / EWG des Rates vom 14. Oktober 1991).

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 Bestätigung ist verpflichtend ins Französische zu übersetzen. Da die Informationen, die in der Bestätigung einzutragen sind, keine persönlichen Daten und Zahlenangaben enthalten, ist keine besondere Übersetzung erforderlich. Die Inanspruchnahme eines beeidigten Übersetzers ist nicht verpflichtend.

Muss in der Entsendebestätigung der französische Kollektivvertrag oder jener des Herkunftsstaates angegeben werden?

Es handelt sich um einen der folgenden französischen Kollektivverträge: Straßengüterverkehr oder Personenbeförderung im Straßenverkehr, Binnenschifffahrt im Güter- oder Personenverkehr.

Muss das Unternehmen eines Drittstaates (außerhalb der Europäischen Union) zusätzlich zur Bestätigung das Formular A1 ausfüllen?

Die Regelung nach dem Gesetz vom 6. August 2015 über Wachstum, wirtschaftliche Tätigkeit und Chancengleichheit und der Verordnung vom 7. April 2016 enthält genaue Angaben über die spezifischen arbeitsrechtlichen Formalitäten für die Entsendung, unbeschadet anderer geltender Regeln, insbesondere jener der Sozialversicherung. Hinsichtlich der die Sozialversicherung betreffenden Bestimmungen können die verfügbaren Informationen auf der Website des CLEISS abgerufen werden: <http://www.cleiss.fr/>

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 Schlechtwetterkassen;
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.

Auf welche Weise erleichtert die 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.

Welche Garantien haben die entsandten Arbeitnehmer im Lohnbereich?

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.

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.

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 Mindestlohnsatzes 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 abgegoltener Beträge.

Im Falle einer pauschalen Gesamtentschädigung gibt der Arbeitgeber auf seine Verantwortung den Anteil an, der nach seiner Schätzung der Vergütung für Unterkunfts-, Verpflegungs- und ggf. Reisekosten entspricht.

Es kann nicht angenommen werden, dass die Unterkunft von fahrendem Personal der Straße in allen Fällen das Fahrzeug ist, das vom Arbeitgeber bereitgestellt wird, und dass daher kein Anteil der dem Arbeitnehmer gezahlten pauschalen Gesamtentschädigung der Übernahme von Unterkunfts-kosten außerhalb des Standorts entspricht. Auch wenn Artikel 8 der Verordnung 561/2006 (EG) vom 15. März 2006 tatsächlich erlaubt, dass die täglichen und reduzierten wöchentlichen Ruhezeiten fernab vom Standort an Bord des Fahrzeugs verbracht werden dürfen, sofern dieses mit einer geeigneten Schlafmöglichkeit ausgestattet ist, enthält derselbe Artikel genaue Angaben, dass diese Möglichkeit nach „Wahl“ des Arbeitnehmers wahrgenommen wird. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber dem Personal tatsächlich die Wahl einer anderen Unterkunft ermöglichen muss, entweder durch Zahlung einer täglichen Entschädigung, welche die Unterkunfts-kosten (Auswärtsübernachtung) deckt, oder durch Übernahme der Kosten einer Unterkunft außerhalb des Fahrzeugs. Da die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit nicht an Bord des Fahrzeugs verbracht werden darf, muss der Arbeitgeber darüber hinaus die Kosten für die Unterkunft des Personals während dieser Ruhezeit übernehmen, wenn diese fernab vom Standort verbracht wird.

Zudem muss der Entschädigungsanteil, den der Arbeitgeber für die Verpflegung des Personals schätzt, im Falle von Kontrollen objektiv und rechtfertigbar veranschlagt werden.

Zu Informationszwecken werden im Folgenden die Tabellen für die Erstattung der Kosten aufgeführt, laut geltenden Protokoll für LKW-Fahrer auf Grund des nationalen Kollektivvertrags für den Straßengüterverkehr Anwendung finden :

– **Straßengüterverkehr :**

Zusatz Nr. 72 vom 29. Oktober 2020 über die Reisekosten der Arbeitnehmer (Anhang I)

(In Euro)

Art der Entschädigung	Satz	Verweis auf Artikel des Protokolls
Verpflegungsvergütung	13,92€	Art. 3, Unterabsatz 1
Einmalige Verpflegungsvergütung	8,56 €	Art. 4
Einmalige Verpflegungsvergütung „Nacht“	8,34 €	Art. 12
Sondervergütung	3,77 €	Art. 7
Imbissvergütung	7,54 €	Art. 5
Vergütung für Fernfahrten: 1 Mahlzeit + 1 Auswärtsübernachtung	44,50 €	Art. 6
2 Mahlzeiten + 1 Auswärtsübernachtung	58,42 €	

– **Personenbeförderung auf der Straße:**

Änderung Nr. 71 vom 2. 10 Juli 2020 in Bezug auf die Reisekosten der Arbeitnehmer (Anhang I)

Art der Entschädigung	Satz	Bezugnahme auf die Artikel des Protokolls
Entschädigung für Verpflegung	13,55 €	Artikel 8.1 – Abs. 2 und 3; Artikel 9.10 – Abs. 1; Artikel 11
Entschädigung für einzelne Mahlzeit	8,37 €	Artikel 8.1 – Abs. 1
Besondere Entschädigung	3,79 €	Artikel 8.2 – Abs. 2; Artikel 11 bis
Entschädigung für Imbiss	6,70 €	Artikel 12
Besondere Entschädigung für Frühstück	3,79 €	Artikel 10 – Abs. 2
Entschädigung für Zimmer und besondere Entschädigung für Frühstück	28,76 €	Artikel 10 – Abs. 1
Entschädigung für tägliche Ruhezeit (Zimmer und Imbiss)	31,67 €	Artikel 11

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.

Findet jener Stundensatz Anwendung, der auf den französischen Teil der Fahrt oder auf die gesamten Fahrtstrecke entfällt?

Es findet der französische Stundensatz, sofern dieser günstiger ist, nur für jene Stunden Anwendung, die der entsandte Arbeitnehmer in Frankreich gearbeitet hat.

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. Der Arbeitgeber ermittelt mit allen ihm geeigneten Mitteln die Arbeitszeit des Arbeitnehmers in Frankreich.

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.

Es werden bei der Berechnung des Mindestlohns nur die gearbeiteten Stunden berücksichtigt. Es kann keine Tagesstundenpauschale vorgesehen werden.

Sonderfälle:

Gilt das Entsenderecht, insbesondere das Recht auf den Mindestlohn auch, wenn der Fahrer der Lkw-Eigentümer ist?

Hinsichtlich der Entsendung ist der Fahrzeughalter unerheblich.

Müssen bei einer Doppelbesetzung die beiden Fahrer (jener, der lenkt und jener, der sich in der Pause befindet) mit demselben Stundensatz bezahlt werden?

In Frankreich werden nur die Arbeitsstunden entlohnt. Im Sonderfall der Doppelbesetzung wird die Zeit, die der zweite Fahrer während der Fahrt des Fahrzeugs nicht mit dem Lenken verbringt, mit 100 % der Dauer entlohnt.

Im Straßenpersonenverkehr werden nur 50 % dieser Zeit als tatsächliche Arbeitszeit für die Berechnung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Umgekehrt wird diese nicht mit dem Lenken verbrachte Zeit während der Fahrt des Fahrzeugs im Straßengüterverkehr zu 100 % der Dauer als tatsächliche Arbeitszeit berücksichtigt.

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.

Seit dem Dekret Nr. 2019-555 vom 4. Juni 2019 über verschiedene Bestimmungen bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern und zur Stärkung der Bekämpfung von Schwarzarbeit, welches die Artikel R 1331-1 ff des französischen Verkehrsgesetzes geändert hat, muss der Vertreter des Unternehmens eine SIRET-Nummer besitzen.

Es gibt keine bestimmten Regelungen für den Landtransportsektor hinsichtlich der Benennung des Vertreters. Es kann sich um jede natürliche oder juristische 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 wird der Vertreter des Arbeitgebers in Frankreich benannt?

Seit dem oben genannten Dekret vom 4. Juni 2019 wird der Vertreter des Arbeitgebers direkt in der Entsendebescheinigung benannt.

Darf der Vertreter im Ausland ansässig sein, wenn er in Frankreich über ein Postfach oder über Räumlichkeiten verfügt?

Der Vertreter in Frankreich muss eine Gesellschaft (oder natürliche Person) sein, die tatsächlich in Frankreich ansässig ist (zum Beispiel ein anderes Transportunternehmen, eine Beratungs- oder Rechtsanwaltskanzlei usw.). Eine einfache Adresse genügt nicht.

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. Die Vertrags- oder Auftragsdauer des Vertreters ist frei.

Kann ein einziger Vertretungsvertrag oder -auftrag alle Chauffeure abdecken, die in einem bestimmten Zeitraum vom selben Unternehmen nach Frankreich entsandt werden?

Es besteht freie Wahl, ob ein einziger Auftrag pro Unternehmen erstellt wird (der alle fahrenden Arbeitnehmer der Straße oder Binnenschifffahrt abdeckt), oder ob ein Auftrag pro Arbeitnehmer erteilt wird.

Darf der Vertreter während seines Urlaubs vertreten werden? Wenn ja, welche Formalitäten sind dabei zu beachten?

Sowohl der Vertreter als auch das Unternehmen, das ihn beauftragt hat, müssen alle erforderlichen Maßnahmen in Bezug auf seine Abwesenheit treffen, damit eine Kontaktmöglichkeit im Falle einer Kontrolle gewährleistet ist.

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.

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 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 und 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.

Muss der Vertreter täglich rund um die Uhr erreichbar sein, um „unverzüglich“ auf Anfragen der Kontrolldienste zu reagieren?

Nein, das ist nicht verpflichtend, dennoch kann diese Verfügbarkeit geschaffen werden, wenn es das Unternehmen wünscht.

Können die vom Vertreter aufbewahrten Lohnabrechnungen nach der Entsendung des Arbeitnehmers erstellt werden (1 oder 2 Monate später)?

Die französische Regelung ändert die Regeln zur Ausstellung der Lohnzettel nicht, die in dem für das Arbeitsverhältnis geltenden Gesetz vorgesehen sind.

Wie sind die vom Vertreter zusammengetragenen Dokumente aufzubewahren (in Papierform oder digital)?

In Bezug auf das Format gibt es keine Vorschriften, jedoch muss das Dokument jederzeit im jeweiligen Zeitraum (Zeitraum der Entsendung + 18 Monate) eingesehen werden können.

Zuständigkeiten und Sanktionsmöglichkeiten

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

Der Auftraggeber muss sich eine Kopie der Entsendebescheinigung ausstellen lassen (Sorgfaltspflicht).

Wer haftet als Auftraggeber im Falle eines Unterauftrags?

Jedes Subunternehmen gilt, unabhängig von seinem Rang, als Auftraggeber gegenüber seinen eigenen Subunternehmen.

Im Falle mehrerer Spediteure (Subunternehmer des Kommissionsvertrags), die an einer Transportkette beteiligt sind (häufig multimodal) ist es der letzte Spediteur der in Frankreich ansässigen Kette, der der erweiterten Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Speditionsunternehmen unterliegt.

Welche Verpflichtungen gelten im Rahmen des Beförderungsvertrages für den Empfänger der Ware?

Im Allgemeinen gelten für den Empfänger der Ware keine bestimmten Verpflichtungen bei der Entsendung im Rahmen des Beförderungsvertrages. Der (gewerbliche) Empfänger mit Sitz in Frankreich kann jedoch stellvertretend in Anspruch genommen und haftbar gemacht werden:

- wenn die Entsendung im Rahmen einer grenzüberschreitenden Beförderungsleistung erfolgt;
- und wenn kein unmittelbarer oder mittelbarer Auftraggeber des Beförderers (einschließlich des ursprünglichen Versenders oder des Kommissionärs) in Frankreich ansässig ist.

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 des Arbeitgebers solidarisch haftbar gemacht werden.

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.

Welche Sanktionen sind bei Nichteinhaltung der Regelungen vorgesehen?

Der Chauffeur riskiert keine Sanktion.

Gegenüber dem Arbeitgeber sind eine Geldstrafe der Klasse 4 bei fehlender oder nicht konformer Bestätigung an Bord des Fahrzeugs von maximal 750 € (Art. R.1331-9 des Verkehrsgesetzes) und eine Geldstrafe der Klasse 3 bei fehlendem Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers an Bord des Fahrzeugs und ggf. fehlender Vereinbarung der Arbeitnehmerüberlassung von maximal 450 € (Art. R.1331-10 des

Verkehrsgesetzes) vorgesehen.

Zudem gelten auch die Verwaltungsstrafen, wenn der Arbeitgeber die Pflichten zur Entsendeerklärung an dem das Zertifikat ersetzt ist, zur Vorlage der in Artikel R.1331-7-III des Beförderungscodes aufgeführten Dokumente, die ins Französische übersetzt wurden und Benennung eines Vertreters gemäß Artikel L. 1264-1 des Arbeitsgesetzes nicht einhält (Höchstbetrag 2000 €/Arbeitnehmer).

Der Auftraggeber riskiert im Falle einer Sorgfaltspflichtverletzung eine Verwaltungsstrafe gemäß Artikel L. 1264-2 und L. 1264-3 des Arbeitsgesetzes von maximal 2000 €/Arbeitnehmer und im Wiederholungsfall von maximal 4000 €/Arbeitnehmer, wobei die Gesamthöhe mit 500.000 € gedeckelt ist.

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

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

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

Darüber hinaus kann der Vertreter in Frankreich kriminell verwickelt werden, wenn er absichtlich mit Funktionen der Kontrolleure stört.

Welche Sanktionen sind bei Nichtzahlung des Mindestlohns vorgesehen?

Ein Arbeitgeber, der dem entsandten Arbeitnehmer nicht den ihm zustehenden Mindestlohn zahlt, riskiert (prinzipiell) folgende Maßnahmen:

- entweder eine strafrechtliche Sanktion: im Falle der Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder des gesetzlichen monatlichen Mindestbezugs eine Strafe der Klasse 5 (maximal 1500 €) gemäß Artikel R. 3233-1 des Arbeitsgesetzes. Es handelt sich um eine Sanktion des gemeinsamen Rechts, die nicht spezifisch für Entsendungen ist;

- oder eine Verwaltungsstrafe: im Falle der Nichtzahlung des gesetzlichen oder vertraglichen Mindestlohns, eine Verwaltungsstrafe von maximal 2000 € gemäß Artikel L. 8115-1 des Arbeitsgesetzes. Hier handelt sich wieder um eine Sanktion des gemeinsamen Rechts, die nicht spezifisch für Entsendungen ist.

Es können auch die folgenden Maßnahmen ergriffen werden:

- Aussetzung der grenzüberschreitenden Dienstleistung für die Dauer von maximal einem Monat, falls eine schwere Verletzung durch einen Lohn unter dem SMIC nicht in Ordnung gebracht wird, gemäß Artikel L. 1263-3 und L. 1263-4 des Arbeitsgesetzes. Wenn der Arbeitgeber die Entscheidung über die Aussetzung nicht respektiert, wird er mit einer Verwaltungsstrafe von maximal 10.000 € pro betroffenen Arbeitnehmer belegt. Diese Maßnahme wirkt sich jedoch nur begrenzt auf Transporte aus, außer im Linienverkehr im Rahmen eines Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem Transportunternehmen.

- strafrechtliche Sanktion, falls Überstunden in den Lohnaufzeichnungen verheimlicht werden: gemäß Artikel L. 8224-1 des Arbeitsgesetzes, eine Strafe von 45.000 Euro und 3 Jahre Haft. Es handelt sich um keine entsendungsspezifische Sanktion.

Welche Rechtsbehelfe stehen dem Arbeitnehmer zur Verfügung, der sich verletzt fühlt?

Richtlinie 96/61/EG (Artikel 6) lautet: „Zur Durchsetzung des Rechts auf die in Artikel 3 gewährleisteten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann eine Klage in dem Mitgliedstaat erhoben werden, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist oder war; dies berührt nicht die Möglichkeit, gegebenenfalls gemäß den geltenden internationalen Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit in einem anderen Staat Klage zu erheben.“

Außerdem legt das Arbeitsgesetz (Art. L. 1265-1) fest, dass im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern durch ein nicht in Frankreich ansässiges Unternehmen „die Gewerkschaften vor Gericht alle [erforderlichen] Maßnahmen zu Gunsten des Arbeitnehmers ergreifen können, ohne einen Auftrag des Betroffenen nachweisen zu müssen.

Es genügt, wenn dieser sie zu den Bedingungen der Verordnung benachrichtigt hat und sich nicht binnen fünfzehn Tagen ab dem Zeitpunkt, zu dem ihm die Gewerkschaft ihre Absicht mitgeteilt hat, dieser entgegengestellt hat.
Der Betroffene kann immer dem von der Gewerkschaft angestregten Verfahren beitreten und dieses jederzeit beenden.“

Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

Ist die Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung 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 auf den Straßenverkehr anwendbar? Ist sie auf die Binnenschifffahrt anwendbar?

Nach Frankreich entsandte Arbeitnehmer profitieren von einem Kernpaket sozialer Rechte, das sich auf Rechte stützt, die den inländischen Arbeitnehmern nach dem Arbeitsgesetzbuch und den für den Straßenverkehr spezifischen Vertragsbestimmungen gewährt werden.

Die Richtlinie (EU) 2018/957 ändert die 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.

Mit der [Verordnung Nr. 2019-116 vom 20. Februar 2019](#) wird diese Richtlinie umgesetzt. Sie ist am 31 Juli 2020 in Kraft getreten.

Insbesondere nimmt sie verschiedene Änderungen an Artikel L. 1262-4 des Arbeitsgesetzbuches vor.

Die entsandten Mitarbeitern werden über die in diesem Artikel vorgesehenen Rechte hinaus profitieren:

- von allen Bestandteilen der Vergütung im Sinne von Artikel L. 3221-3 des Arbeitsgesetzbuches
- von der Erstattung von Kosten im Zusammenhang mit dem Auftrag (Transport, Verpflegung, Unterkunft)
- **Binnenschifffahrt**

In Frankreich setzt die [Verordnung Nr. 2019-116 vom 20. Februar 2019](#) die Richtlinie 2018/957 für entsandte Arbeitnehmer der Binnenschifffahrt ab 30. Juli 2020 um.

- **Straßenverkehr**

Die Verordnung vom 20. Februar 2019 gilt, ebenso wie die Richtlinie, die sie umsetzt, nicht unmittelbar für mobile Arbeitnehmer von Transportunternehmen im Straßenverkehr, die in Artikel L. 1321-1 des Verkehrsgesetzbuches genannt sind und weiterhin den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches in der Fassung vor der genannten Verordnung unterliegen. Sie gilt für diese ab dem Datum der Umsetzung der Besonderen Regeln (lex specialis) über die Entsendung von Kraftfahrern im Straßengüterverkehr (Artikel 1 der Richtlinie 2020/1057).