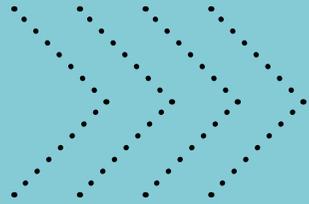
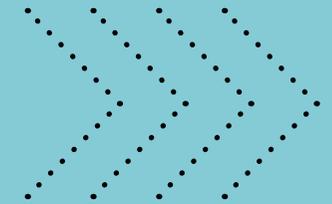




Rechtsführer zur Mobilität der Arbeiter in Europa

Arbeitgeber, Arbeitnehmer
und Selbständige

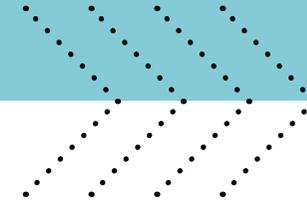


[Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht in Frankreich]

Ausgabe 2020



Einleitung



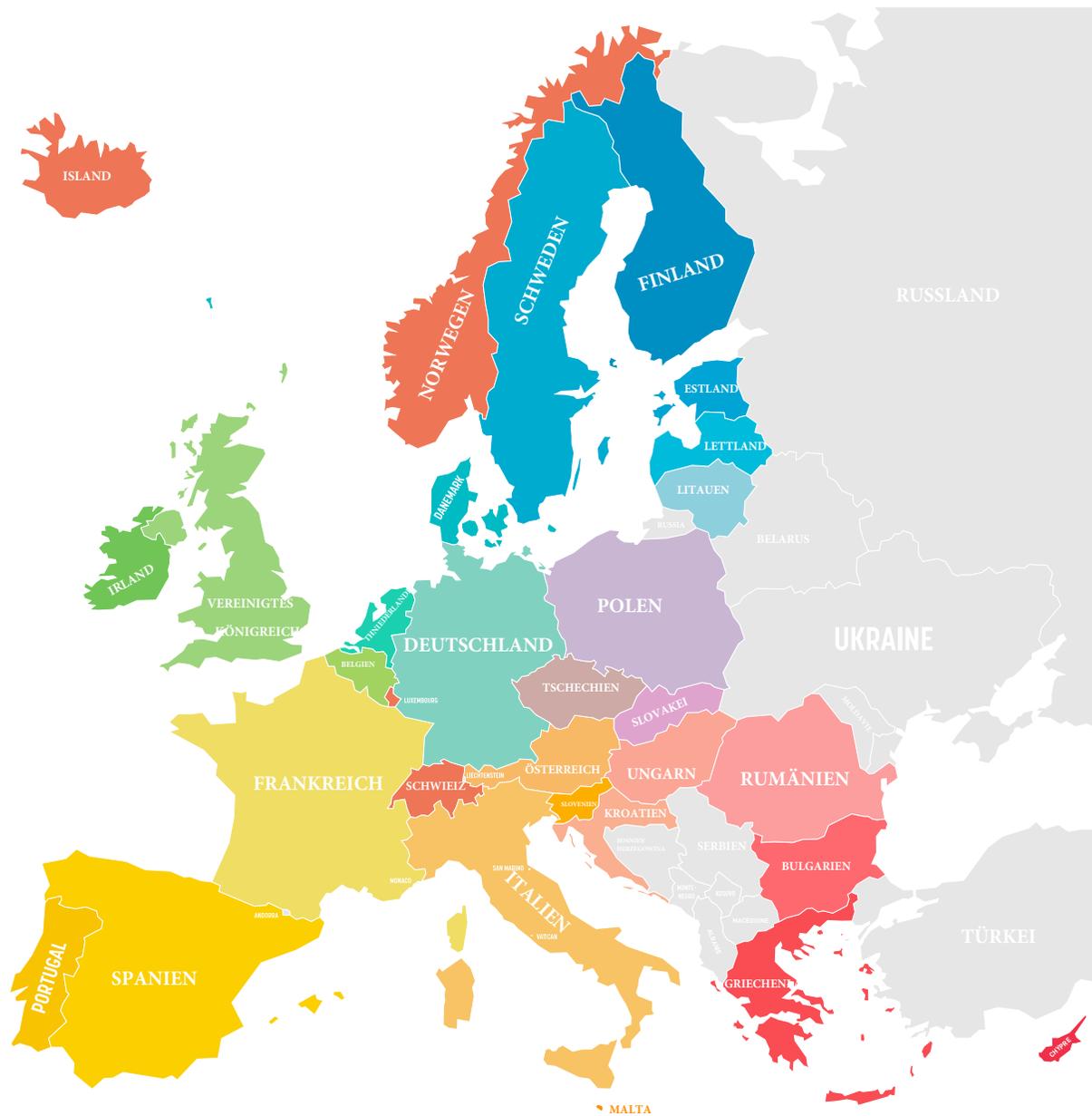
Mit diesem Führer wird bezweckt Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer sowie selbständig Erwerbstätige über ihre arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rechte und Pflichten in Frankreich aufzuklären. Je nachdem zu welchen Bedingungen die Mobilität ausgeübt wird, kommen jeweils andere gesetzliche Bestimmungen zur Anwendung. Hier gilt es zwischen lokalem Arbeitsvertrag, Entsendung oder mehrfacher Erwerbstätigkeit zu unterscheiden, welche jeweils verschiedene Realitäten erfassen. In jedem der genannten Fälle wird die Situation des Arbeiters, der entweder Frankreich verlässt, um im Ausland erwerbstätig zu werden, oder nach Frankreich einreist, um dort zu arbeiten, genau in Augenschein genommen. Auch werden die gesetzlichen Bestimmungen der Mobilität außerhalb von Europa am Ende des Führers kurz beschrieben.

Die im Falle einer internationalen Mobilität anzuwendenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften verfolgen dasselbe Ziel: den Arbeitgebern und mobilen Arbeitnehmern sowie innerhalb der EU als auch in anderen Staaten der Welt einen rechtlichen Rahmen zu verschaffen, der jede Besonderheit aller Situationen erfasst. Dabei kann es jedoch sein, dass die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen im unterschiedlich sind. Die Grundregel der Mobilität besteht darin, dass das lokale Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist und arbeitsrechtlich gesehen die zwingenden Rechtsnormen desjenigen Staates, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, zu beachten sind.

Sozialversicherungsrechtlich gesehen ist die Entsendung eine Sonderregelung. Mit der Entsendung besteht die Möglichkeit, wenn die in diesem Führer beschriebenen Bedingungen erfüllt sind, vorübergehend in einem anderen Staat eine Erwerbstätigkeit auszuüben und dabei den gesetzlichen Bestimmungen des Entsendelandes weiterhin unterstellt zu bleiben.

Was das Arbeitsrecht anbetrifft, so bleiben die vertraglichen Bestimmungen des Arbeitsvertrages auch während der Entsendung bestehen, wobei jedoch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer die arbeitsrechtlichen, zwingenden Rechtsnormen, man spricht von einem sogenannten „harten Kern“, zu beachten sind.

Innerhalb der EU, des EWRs und der Schweiz, greift eine sozialversicherungsrechtliche Sonderregelung, sobald eine Erwerbstätigkeit in zwei oder mehr Ländern ausgeübt wird: die mehrfache Erwerbstätigkeit. Auch diese Situation wird in diesem Führer dargestellt.

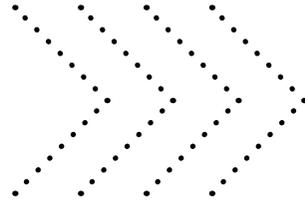


Jedesmal wenn
in diesem Führer
der Begriff **Mobilität in
Europa** erwähnt wird,
sind die hier links,
farbig erscheinenden
Länder
gemeint.



Mitgliedsstaaten der Europäischen Union
und des Europäischen Wirtschaftsraums
(Liechtenstein, Norwegen und Island) und
die Schweiz (32 Mitgliedstaaten)

Inhalt



Einleitung

Die wichtigsten gesetzlichen Vorschriften, die anzuwenden sind

(Arbeitsrecht – Sozialversicherungsrecht)

Was ist unter dem Begriff Entsendung zu verstehen?

(Arbeitsrecht – Sozialversicherungsrecht)

Was ist unter mehrfacher Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten zu verstehen?

Was ist unter dem Begriff Entsendung zu verstehen, wenn weder die EG-VO über soziale Sicherheit noch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen greifen?

Mobilität in Europa

Sie sind Arbeitgeber:

Sie entsenden Ihren Mitarbeiter ins europäische Ausland

Sie entsenden Ihren Mitarbeiter nach Frankreich

Sie beschäftigen einen entsandten Arbeitnehmer

Sie setzen Ihren Mitarbeiter im europäischen Ausland ein (ohne das Mittel der Entsendung)

Sie setzen Ihren Mitarbeiter in Frankreich ein (ohne das Mittel der Entsendung)

Sie beschäftigen einen Mitarbeiter, welcher in mehreren Staaten eine Tätigkeit ausübt

Die wichtigsten Ordnungswidrigkeiten im Arbeitsrecht

Die wichtigsten Ordnungswidrigkeiten im Sozialversicherungsrecht

Wann sind Sie verpflichtet eine Zweigstelle in Frankreich zu eröffnen?

Sie sind Arbeitnehmer:

Sie sind ins europäische Ausland entsandt

Sie sind nach Frankreich entsandt

Sie werden im europäischen Ausland eingesetzt

(ohne das Mittel der Entsendung)

Sie werden in Frankreich eingesetzt

(ohne das Mittel der Entsendung)

Sie üben in mehreren Staaten eine Erwerbstätigkeit aus

Sie sind selbständig tätig:

Sie entsenden sich selbst ins europäische Ausland

Sie entsenden sich selbst nach Frankreich

Sie verlassen Frankreich, um im europäischen Ausland eine Erwerbstätigkeit auszuüben (ohne das Mittel der Entsendung)

Sie kommen aus dem europäischen Ausland, um in Frankreich eine Erwerbstätigkeit auszuüben (ohne das Mittel der Entsendung)

Sie üben in mehreren Staaten eine Erwerbstätigkeit aus

Ihre Mobilität bezieht sich auf alle anderen Staaten der Welt

Weitere nützliche Links



Die wichtigsten, gesetzlichen Vorschriften im Arbeitsrecht

Die Mobilität der Arbeiter innerhalb

der EU wird arbeitsrechtlich gesehen durch **vier Rechtsakte** geregelt:

1 Die Verordnung (EG) Nr. 593/2008 - genannt Rom I - bietet den Parteien eines Arbeitsvertrags die Möglichkeit **das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht selbst zu bestimmen**, wobei der Arbeiter im Land der Entsendung jedoch den zwingenden Rechtsnormen unterliegt und im Streitfall das innerstaatliche Recht anzuwenden ist, außer die Parteien haben etwas anders bestimmt.

2 Mit der Richtlinie 96/71/EG wurde ein neuer Status zur Mobilität des Arbeiters innerhalb der EU geschaffen: die Entsendung. Dadurch werden Arbeiter in dem Land der Entsendung durch zwingend zu beachtende Rechtsnormen geschützt, welche als zwingende Rechtsnormen zu verstehen sind.

3 Mit der Richtlinie 2014/67/EU vom 15. Mai 2014 wurde in den Mitgliedstaaten ein gesetzlicher Rahmen geschaffen, der es ermöglicht **im jeweiligen Land entsandte Arbeiter aufzunehmen, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu prüfen und das Nichtbeachten und Umgehen der Entsendungsvorschriften rechtlich zu verfolgen**.

4 Mit der Richtlinie 2018/957/EU zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG, werden **die Rechte der mobilen Arbeiter verstärkt**. Sie ist in der EU seit dem 30. Juli 2020 in Kraft.

Die wichtigsten, gesetzlichen

Vorschriften im Sozialversicherungsrecht

1

EU-Verordnungen

Die EU-Verordnungen Nr. 883/2004 und 987/2009 haben zum Zweck die Freizügigkeit von Personen so zu gestalten, dass ihnen in Falle eines Ortswechsels innerhalb Europas keine Ansprüche verloren gehen. Diese Verordnungen ermöglichen in gewisser Weise den Sozialversicherungsschutz derjenigen Personen aufrechterhalten, die von einem Rechtsbereich in einen anderen wechseln. Die vorherigen EG-Verordnung Nr. 1408/71 und 574/72 werden weiterhin in bestimmten Sonderfällen angewandt.

2

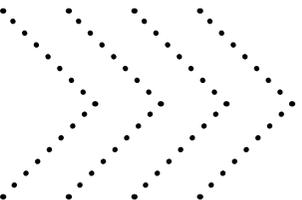
Bilaterale Abkommen

Frankreich hat nicht nur mit der EU, dem EWG und der Schweiz Abkommen zur Koordinierung der Sozialversicherung zwischen zwei Staaten abgeschlossen, sondern auch mit ungefähr 40 weiteren Staaten.

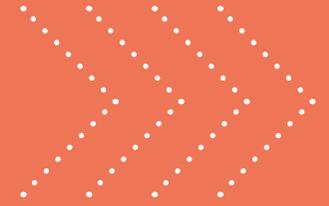
3

Sozialgesetzbuch (Code de la sécurité sociale):

Neben den EU-Verordnungen und bilateralen Abkommen besteht in Frankreich für einen Arbeitnehmer die Möglichkeit 3 Jahre im Versicherungssystem zu verbleiben (eine einmalige Verlängerung ist erlaubt).



Was bedeutet der Begriff Entsendung im Arbeitsrecht?



Eine Entsendung bezeichnet die Situation innerhalb Europas, in welcher ein Unternehmen mit Sitz in einem Land seine Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit zum Arbeiten in ein anderes Land schickt. Ist der Auftrag ausgeführt, kehren die Mitarbeiter in das Entsendeland zurück und nehmen dort ihre Arbeit wieder auf. Entgelt und Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers hängen von den gesetzlichen Vorschriften des Gastlandes ab.

Wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist, können Sie Ihren Mitarbeiter nach Frankreich entsenden:

Ihr Unternehmen muss im Entsendeland vorschriftsmäßig angemeldet sein und es dürfen dort nicht nur betriebliche Verwaltungsaufgaben durchgeführt werden. Die Tätigkeit in Frankreich darf nicht gewöhnlich, regelmäßig und auf Dauer ausgeführt werden. Ihr Mitarbeiter muss außerhalb Frankreichs erwerbstätig sein und gewöhnlich für Ihr Unternehmen arbeiten. So wird der Mitarbeiter

1. im Gastland für einen Kunden eine Dienstleistung erbringen.
2. in einer Einheit der Unternehmensgruppe in Frankreich, zu der auch Ihr eigenes Unternehmen gehört, arbeiten.
3. als Zeitarbeiter für ein Benutzerunternehmen in Frankreich arbeiten.
4. vom Ihrem Unternehmen, ohne Auftraggeber und ohne Dienstleistungsauftrag, zum Arbeiten auf eigene Rechnung geschickt.

Außerdem muss der Arbeitnehmer, damit er nach Frankreich entsandt werden kann, unbedingt vorab auf der Website „[télédéclaration SIPSJ](#)“

angemeldet werden. Dazu gibt es jedoch einige Ausnahmen (Entsendung aus eigenem Anlass und kurze Dienstleistungen, die in der Verordnung vom 4. Juni 2019 aufgelistet sind).

Während der Zeit der Entsendung sind die zwingend zu beachtenden Grundregeln im französischen Arbeitsrecht, auch zwingende Rechtsnormen genannt, zu beachten. Dazu gehören die persönlichen und kollektiven Freiheiten, das Diskriminierungsverbot, die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen, der Mutterschutz, das Streikrecht, die gesetzlichen Arbeitszeiten und Feiertage, sowie der gesetzliche Mindestlohn und Jahresurlaub, der Anspruch auf Entgeltzahlung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und auch das Verbot der Schwarzarbeit.

Ab dem 30. Juni 2020 sind, bis auf die Kündigung, alle gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu beachten, sobald die Entsendung länger als 12 Monate dauert (oder 18 Monate, wenn durch den Teleservice [SIPSJ](#) genehmigt).

Bitte beachten: sollte der nach Frankreich entsandte Mitarbeiter kein Staatsbürger der EU bzw. des EWRs oder der Schweiz sein, und dort über kein Aufenthaltsrecht mit Arbeitsgenehmigung verfügen, sind weitere Bestimmungen zur Einreise, zum Aufenthalt und zur zeitlich begrenzten Berufstätigkeit anzuwenden. Information hierzu erhalten Sie bei folgenden Stellen:

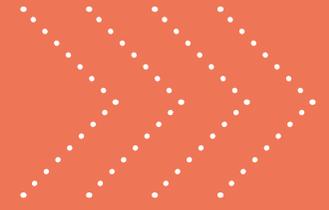
[Arbeitsgenehmigung eines ausländischen Arbeitnehmers in Frankreich](#)
[Visumsrechte bei Aufenthalten \(für 4 Monate bis zu 1 Jahr\)](#)

Im Falle der Nichtbeachtung dieser Bestimmungen, sind im französischen Recht entsprechende rechtliche Schritte vorgesehen.

Betrifft Arbeitnehmer

Sind Sie effektiv nach Frankreich entsandt, hat Ihr Arbeitgeber die wesentlichen Grundregeln des französischen Arbeitsrechts zu beachten.

Was bedeutet **der Begriff Entsendung** im Sozialversicherungsrecht ?



Von Entsendung spricht man, wenn der bisherige Sozialversicherungsschutz eines Arbeitnehmers, der zeitweise in einem anderen Staat eine Erwerbstätigkeit ausübt, in dem Land aufrechterhalten wird in dem er gewöhnlich arbeitet.

Im Rahmen der EU-Verordnungen, kann eine Entsendung durchgeführt werden, wenn:

- Der Einsatz, der als Entsendung ablaufen soll, zeitlich auf höchstens 24 Monate begrenzt ist.
- Der Mitarbeiter nicht als Ersatz für einen anderen entsandten Mitarbeiter eingesetzt wird.
- Der Arbeitgeber oder Selbständige gewöhnlich im Entsendeland eine Erwerbstätigkeit ausübt. Hierbei hat es sich um andere als betriebliche Verwaltungsaufgaben zu handeln.
- Das Arbeitsverhältnis mit Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber während der gesamten Dauer der Entsendung weiter besteht.
- Der entsandte Mitarbeiter, bevor er entsandt wird, seit mindestens einem Monat im Sozialversicherungssystem des Entsendestaates versichert ist.

Im Rahmen bilateraler Sozialversicherungsabkommen:

- Das Arbeitsverhältnis mit Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber besteht während der gesamten Dauer der Entsendung weiter.
- Die Dauer des Einsatzes kann, entsprechend dem jeweils mit dem Gastland bestehenden Abkommen, unterschiedlich lang ausfallen.
- Je nach Abkommen, ist die Entsendung Selbständiger nicht immer erlaubt.

Was ist unter **Mehrfacher Erwerbstätigkeit** in mehreren Mitgliedstaaten zu verstehen?

Die mehrfache Erwerbstätigkeit wird ausschließlich in den EU-Verordnungen als Sonderregelung erfasst. Mehrfache Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn eine oder mehrere gleichzeitig bzw. abwechselnd ausgeübte Erwerbstätigkeiten als Beschäftigungsverhältnis oder als selbständige Tätigkeit in mindestens zwei Staaten ausgeübt werden. Der Arbeitnehmer kann von einem oder mehreren Arbeitgebern in verschiedenen Ländern beschäftigt werden. Die mehrfache Erwerbstätigkeit unterscheidet sich von der Entsendung dadurch, dass sie zeitlich nicht begrenzt ist.

Eine mehrfach erwerbstätige Person, kann ausschließlich einem Sozialversicherungssystem unterstellt werden. Welche sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen konkret anzuwenden sind, hängt von verschiedenen Kriterien, wie dem Wohnort und der anteiligen Tätigkeit im jeweiligen Land, ab.

Der Anteil der Tätigkeit einer mehrfach erwerbstätigen Person wird als wesentlich bezeichnet, sobald dieser Anteil mindestens 25 %

- der gesamten Arbeitszeit und/oder des Entgeltes (im Beschäftigungsverhältnis),
- des Umsatzes, der Arbeitszeit bzw. der durchgeführten Dienste und/oder des Einkommens (bei selbständiger Tätigkeit), ausmacht.

Die Tätigkeit als Manager, soweit diese unter 5% der Gesamtaktivität liegt, wird nicht mit einbezogen.

Bei der Feststellung des Wohnortes der mehrfach erwerbstätigen Person werden folgende Kriterien zugrunde gelegt:

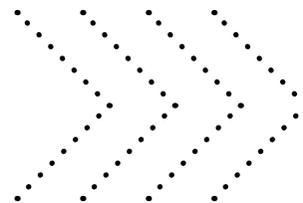
- der Lebensmittelpunkt des Betroffenen,
- sein gewöhnlicher Wohnsitz,
- seine persönlichen und beruflichen Bindungen in Bezug auf seine tatsächliche Situation.

Bei gleichzeitiger selbständiger und unselbständiger Tätigkeit in mehreren Staaten, werden die gesetzlichen Bestimmungen desjenigen Staates angewandt in dem die unselbständige Tätigkeit ausgeübt wird.



[Hier der Vordruck zur Festsetzung des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts.](#)

Arbeitsrechtlich gesehen, wird mit dem Begriff mehrfache Erwerbstätigkeit kein spezifischer, rechtlicher Status beschrieben. Entweder wird das Arbeitsverhältnis gleichzeitig durch französisches Recht und durch das eines anderen Staates, in dem eine Tätigkeit ausgeübt wird, gedeckt, oder der Arbeitnehmer, der für eine bestimmte Zeit in Frankreich eingesetzt wird, wird als entsandter Arbeitnehmer betrachtet.



Was ist unter dem Begriff Entsendung zu verstehen, wenn diese nicht unter Anwendung der EU-Verordnungen oder der bilateralen Sozialversicherungsabkommen durchgeführt wird?

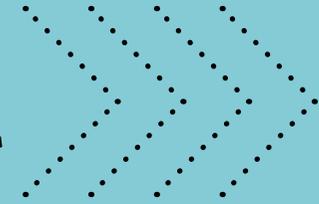
Sozialversicherungsrechtlich gesehen hat ein in Frankreich ansässiger Arbeitgeber, der einen Mitarbeiter zur Verrichtung von Arbeiten in ein Land schickt, mit dem kein Sozialversicherungsabkommen zu Frankreich besteht, die Möglichkeit diesen Mitarbeiter weiterhin im französischen Sozialversicherungssystem zu versichern.

Das Verbleiben im französischen Sozialversicherungssystem bewirkt jedoch nicht, dass er von der gegebenenfalls in dem Land, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, bestehenden Sozialversicherungsbeitragspflicht befreit werden kann. Die Dauer der Arbeitnehmerentsendung beträgt 3 Jahre, wobei eine einmalige Verlängerung möglich ist (Artikel L.761-2 Sozialgesetzbuch – code de la sécurité sociale).

Weiterhin besteht über die Sozialversicherungskasse der Bürger Frankreichs im Ausland „ [Caisse des Français de l'étranger](#) (CFE)“ die Möglichkeit einen Sozialversicherungsschutz im französischen System weiterzuführen.

Unter bestimmten Voraussetzungen besteht auch die Möglichkeit sich als freiwilliges Mitglied im französischen Versicherungssystem für Ausgewanderte gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit abzusichern.

Mobilität in Europa



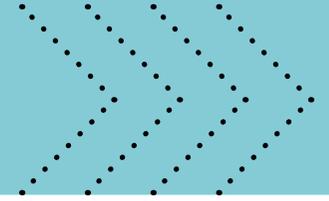
Sie sind
Arbeitgeber >

Sie sind
Arbeitnehmer >

Sie sind
selbständig >
tätig



Sie sind Arbeitgeber



Die Entsendung ist arbeits- und sozialrechtlich gesehen die Rechtssituation eines Arbeitnehmers in der er vorübergehend auf Veranlassung seines Arbeitgebers zum Arbeiten ins Ausland geschickt wird.

Sie entsenden Ihren Mitarbeiter ins europäische Ausland >

Sie entsenden Ihren Mitarbeiter nach Frankreich >

Sie setzen einen aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmer ein >

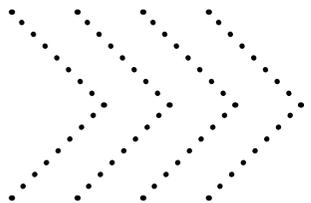
Sie schicken Ihren Mitarbeiter ins europäische Ausland (ohne das Mittel der Entsendung) >

Sie schicken Ihren Mitarbeiter nach Frankreich (ohne das Mittel der Entsendung) >

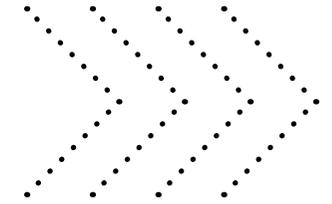


Sie beschäftigen einen Mitarbeiter, welcher in mehreren Staaten mehrere Tätigkeiten ausübt >

Sozialversicherungsrechtlich gesehen ist Ihr Mitarbeiter als Arbeitnehmer mit mehrfacher Tätigkeit zu betrachten, wenn er gleichzeitig oder abwechselnd in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten der EU, des EWRs inklusive die Schweiz, arbeitet.



Sie entsenden Ihren Mitarbeiter ins europäische Ausland



Arbeitsrechtlich gesehen

Als Entsendung innerhalb der EU bezeichnet man die arbeitsrechtliche Situation in der der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber vorübergehend in einem zweiten Unternehmen, das sich in einem anderen Mitgliedstaat der EU befindet, zur Verfügung gestellt wird. Entgelt und Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers richten sich nach den aktuellen Rechtsvorschriften des Gastlandes. In jedem Mitgliedstaat können landesspezifische gesetzliche Bestimmungen und Vorschriften, die es jeweils zu beachten gilt, vorliegen.

Kommen keine zusätzlichen landesspezifischen Bestimmungen zum Greifen, kann Ihr Mitarbeiter entsandt werden, sobald einer der folgenden Punkte zutrifft:

1. Er wird im Gastland für einen Kunden eine Dienstleistung erbringen.

2. Er wird in einer Filiale der Unternehmensgruppe, zu der auch Ihr eigenes Unternehmen gehört, arbeiten.

3. Er wird als Zeitarbeiter für ein Benutzerunternehmen in Frankreich arbeiten.

Sie sind verpflichtet die Entsendung vorab anzumelden, sobald gesetzliche Bestimmungen im Gastland dies vorsehen. Auch sind die zwingenden Rechtsnormen des innerstaatlichen Arbeitsrechts einzuhalten.

 **Hier haben Sie Zugriff auf die entsprechenden Rechtsvorschriften.**

Die Einhaltung der zwingenden, arbeitsrechtlichen Normen im Gastland wird Vorort geprüft.

Werden diese gesetzlichen Bestimmungen nicht beachtet, kann dies rechtlich verfolgt werden:
Arbeitsrecht – Sozialversicherungsrecht.



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Um Mitarbeiter entsenden zu können, müssen Sie nachweisen können, dass Sie in Frankreich gewöhnlich unternehmerisch tätig sind, und dies auch weiterhin, während der gesamten Zeit der Entsendung sind.

Die Entsendung ist zeitlich auf 24 Monate begrenzt. Sollte der Einsatz verlängert werden, müssen Sie sich zur Bearbeitung Ihres Antrags auf Verlängerung der ersten Entsendung bzw. auf eine Ausnahmereinbarung an die französische Verbindungsstelle Cleiss wenden.

Die Entsendung darf nicht dazu dienen Stellen dauerhaft zu besetzen, indem nacheinander folgend verschiedene Mitarbeiter auf dieselbe Stelle und zum selben Zweck entsandt werden.

Sie sind verpflichtet Ihren Mitarbeiter in eigenem Auftrag ins Ausland zu schicken und dabei eine arbeitsrechtliche Bindung aufrechtzuerhalten (Weisungsbefugnis, vertragliche Bindung, Berechtigung die Art der Tätigkeit festzusetzen, ...). Ihr Mitarbeiter muss seit mindestens 1 Monat vor der Entsendung einer französischen Sozialversicherung angehören.

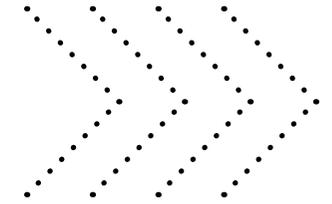
Mehr Informationen dazu unter: [ameli.fr](https://www.ameli.fr) und [cleiss.fr](https://www.cleiss.fr)

Vor Antritt der Entsendung Ihres Mitarbeiters müssen Sie den Vordruck A1, mit dem die Beibehaltung der französischen Gesetzgebung bezüglich der Sozial- und Arbeitslosenversicherung bestätigt wird, ausgestellt werden. Sollte ihr Mitarbeiter im allgemeinen System versichert sein, so ist die örtliche Krankenkasse dafür zuständig. Gehört Ihr Mitarbeiter dem landwirtschaftlichen System an, müssen Sie sich an die Versicherungskasse „MSA“ wenden. Sollte der Mitarbeiter in einem der Überseedepartements wohnen, wenden Sie sich an die Kasse „CGSS“. Diese Stellen prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Entsendung gegeben sind.

Informieren Sie auch Ihren Mitarbeiter darüber, dass er dieses Dokument A1 stets mit sich führen muss, da Kontrollen Vorort durchaus möglich sind.

Somit sind Sie verpflichtet auch weiterhin in Frankreich Sozialversicherungs- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abzuführen. Im Gastland sind Sie für die Dauer der Entsendung von der Beitragspflicht befreit.

Sie entsenden Ihren Mitarbeiter nach Frankreich



Arbeitsrechtlich gesehen

Ihr Unternehmen muss im Entsendeland vorschriftsmäßig angemeldet sein und es dürfen dort nicht nur betriebliche Verwaltungsaufgaben durchgeführt werden. Die Tätigkeit in Frankreich darf nicht gewöhnlich, regelmäßig und auf Dauer ausgeführt werden. Ihr Mitarbeiter muss außerhalb Frankreichs erwerbstätig sein und gewöhnlich für Ihr Unternehmen arbeiten. So wird der Mitarbeiter

- 1.** in Frankreich für einen Kunden eine Dienstleistung erbringen.
- 2.** in einer Einheit der Unternehmensgruppe in Frankreich, zu der auch Ihr eigenes Unternehmen bzw. Betrieb gehört, arbeiten.
- 3.** als Zeitarbeiter für ein Benutzerunternehmen in Frankreich arbeiten.
- 4.** in Ihrem Auftrag direkt für Ihr Unternehmen, d.h. ohne Auftraggeber, tätig sein.

Außerdem muss der Arbeitnehmer, damit er nach Frankreich entsandt werden kann, unbedingt vorab auf der Website „[télédéclaration SIPSI](#)“ angemeldet werden. Dazu gibt es jedoch einige Ausnahmen (Entsendung aus eigenem Anlass und kurze Dienstleistungen, die in der Verordnung vom 4. Juni 2019 aufgelistet sind).

Während der Zeit der Entsendung sind die zwingend zu beachtenden Rechtsnormen im französischen Arbeitsrecht zu beachten. Dazu gehören die persönlichen und kollektiven Freiheiten, das Diskriminierungsverbot, die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen, der Mutterschutz, das Streikrecht, die gesetzlichen Arbeitszeiten und Feiertage, sowie der gesetzliche Mindestlohn und Jahresurlaub, der Anspruch auf Entgeltzahlung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und auch das Verbot der Schwarzarbeit.

Ab dem 30. Juni 2020 sind, bis auf die Kündigung, alle gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu beachten, sobald die Entsendung mehr als 12 Monate dauert (oder 18 Monate, wenn durch den Teleservice [SIPSI](#) genehmigt).

Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Um Mitarbeiter entsenden zu können, müssen Sie nachweisen können, dass Sie in Frankreich gewöhnlich unternehmerisch tätig sind, und dies auch weiterhin, während der gesamten Zeit der Entsendung sind. Ihr Mitarbeiter muss seit mindestens 1 Monat in Ihrem Land einer Sozialversicherung angehören.

Sie sind verpflichtet Ihren Mitarbeiter in eigenem Auftrag nach Frankreich zu schicken und dabei eine arbeitsrechtliche Bindung aufrechterhalten. Gleichzeitig muss Ihr Mitarbeiter die unter der Rubrik „Sie sind Arbeitnehmer“ genannten Voraussetzungen erfüllen.

Ihr Mitarbeiter bleibt höchstens 24 Monate dem Versicherungssystem desjenigen Landes unterstellt in dem Ihr Unternehmen gewöhnlich tätig ist. Somit sind Sie verpflichtet weiterhin in Frankreich Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitslosenversicherung abzuführen.

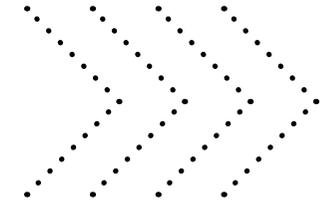
Die Entsendung darf nicht dazu dienen Stellen dauerhaft zu besetzen, indem nacheinander folgend verschiedene Mitarbeiter auf dieselbe Stelle und zum selben Zweck entsandt werden.

Vor Antritt der Entsendung Ihres Mitarbeiters müssen Sie sich an den für Ihr Unternehmen zuständigen Sozialversicherungsträger wenden und den Vordruck A1 beantragen mit dem die Beibehaltung der französischen Gesetzgebung bezüglich der Sozial- und Arbeitslosenversicherung bestätigt wird.

Informieren Sie auch Ihren Mitarbeiter darüber, dass er dieses Dokument A1 stets mit sich führen muss, da in Frankreich möglich Kontrollen durchgeführt werden.

Werden diese gesetzlichen Bestimmungen nicht beachtet, kann dies rechtlich verfolgt werden:
Arbeitsrecht – Sozialversicherungsrecht.

Sie setzen einen aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmer ein



Arbeitsrechtlich gesehen

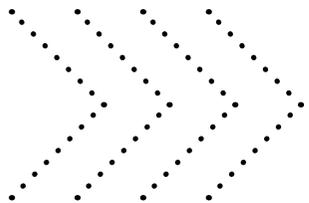
Sollte der Mitarbeiter im Inland vorübergehend in Ihr Unternehmen bzw. in einem Ihrer Betriebe integriert werden (z. B. im Rahmen einer Entsendung innerhalb der Gruppe, oder als Zeitarbeiter), so muss er in das einheitliche Belegschaftsregister eingetragen werden. Auch müssen Sie darauf achten, dass der Dienstleister Ihnen einen Beleg über die Vorabanmeldung der Entsendung übermittelt.



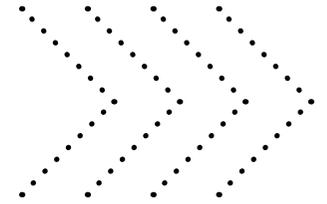
Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Vor Antritt der Entsendung hat das Unternehmen, welches den Mitarbeiter, der in Ihr Unternehmen entsandt wird, für gewöhnlich beschäftigt, beim zuständigen Sozialversicherungsträger anzumelden. Sind die Voraussetzungen erfüllt, wird das portable Dokument „A1-Bescheinigung“ ausgestellt mit der die Beibehaltung der lokalen Gesetzgebung bezüglich der Sozial- und Arbeitslosenversicherung bestätigt wird. Hierbei sind Sie verpflichtet auf die Gültigkeitsdauer der Bescheinigung zum Verbleiben im Sozialversicherungssystem des Entsendelandes zu achten.

Werden diese gesetzlichen Bestimmungen nicht beachtet, kann dies rechtlich verfolgt werden:
Arbeitsrecht – Sozialversicherungsrecht.



Sie setzen Ihren Mitarbeiter im europäischen Ausland ein (ohne das Mittel der Entsendung)



Arbeitsrechtlich gesehen

Ihr Mitarbeiter wird ins Ausland geschickt um dort Arbeiten zu verrichten, wobei er jedoch nicht entsandt wird und sein Arbeitsvertrag, auf den französisches Recht anzuwenden ist, weiter läuft (z. B., wenn der Arbeiter nicht im Rahmen einer Entsendung vorübergehend zu einer Dienstleistung ins Ausland geschickt wird, sondern um dort ständig einen Teil seiner Tätigkeit zu verrichten). Sie sind verpflichtet die im Gaststaat zwingenden Grundregeln des Arbeitsrechts, auch zwingende Rechtsnormen genannt, zu beachten.

Wenn Sie Ihren Mitarbeiter für länger als einen Monat im Ausland einsetzen, sind Sie verpflichtet alle Informationen und Pflichtklauseln zur Mobilität schriftlich mitzuteilen, egal ob der Einsatz über eine Entsendung läuft oder nicht.

So müssen in dem Vertrag die Parteien, die Dauer des Einsatzes, die Kündigungsfristen, Informationen über die Bezahlung und die Bedingungen der Rückführung genannt sein. (Es handelt sich hier um keine vollständige Liste.)

Die Vertragsbestimmungen bleiben während der gesamten Dauer des Auslandseinsatzes gültig, wobei sie nicht den im Gaststaat gültigen zwingenden Rechtsnormen, d.h. den hauptsächlichsten Regeln des Arbeitsrechts, widersprechen dürfen.



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Der Arbeitnehmer muss bei der Sozialversicherung desjenigen Staates, in dem er seine erwerbliche Tätigkeit ausübt, angemeldet werden. Dieses Prinzip greift auch in folgenden Fällen:

Die Entsendung ist beendet

Ihr Mitarbeiter verfügt über einen Vertrag, den er mit dem Arbeitgeber des anderen Staates geschlossen hat, und ist somit nicht mehr Ihnen unterstellt.

In Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit die französische Sozialversicherung des Arbeitnehmers aufrechtzuerhalten, dazu ist jedoch die Zustimmung der beiden betroffenen Länder nötig. Auf jeden Fall ist diese Regelung zeitlich begrenzt. Entsprechende Anträge sind an die Verbindungsstelle Cleiss zu richten.



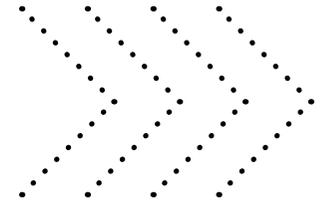
[cleiss.fr](https://www.cleiss.fr)



Der entsprechende Antrag kann hier heruntergeladen werden.

Die Nichtbeachtung dieser gesetzlichen Bestimmungen kann rechtlich verfolgt werden:
Arbeitsrecht – Sozialversicherungsrecht.

Sie setzen Ihren Mitarbeiter in Frankreich ein (ohne das Mittel des Entsendung)



Arbeitsrechtlich gesehen

Ihr Mitarbeiter wird in Frankreich arbeiten, jedoch nicht im Rahmen einer Entsendung. Er behält den Arbeitsvertrag bei, auf den die Gesetzgebung desjenigen Landes, aus dem er geschickt wird, anzuwenden ist. Dabei sind Sie verpflichtet die grundlegenden gesetzlichen Bestimmungen des französischen Arbeitsrechts einzuhalten (zwingende Rechtsnormen innerhalb der EU bzw. des EWR, auch als „**harter Kern**“ bezeichnet).

In jedem Fall müssen Sie Ihrem Mitarbeiter, sobald Sie ihn länger als einen Monat nach Frankreich schicken, schriftlich die sich auf seine Mobilität beziehenden Informationen und zwingenden Vorschriften mitteilen.

Wichtig: ist der nach Frankreich entsandte Mitarbeiter kein Staatsangehöriger eines EU-Mitgliedstaates, eines Landes aus dem EWR oder der Schweiz, und verfügt er dort auch über keine Aufenthalts- bzw. Arbeitserlaubnis, sind weitere Vorschriften bezüglich seiner Einreise, seines Aufenthalts und seiner vorübergehenden Erwerbstätigkeit zu beachten.

Mehr Informationen hierzu, siehe praktische Infoblätter auf der Website service-publicque.fr:

[Arbeitsgenehmigung eines ausländischen Arbeitnehmers in Frankreich](#)
[Visum für längere Aufenthalte \(für 4 Monate und bis zu 1 Jahr\)](#)

Werden diese gesetzlichen Bestimmungen nicht beachtet, kann dies rechtlich verfolgt werden:
Arbeitsrecht – Sozialversicherungsrecht.



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Aufgrund der Tatsache, dass Ihr Mitarbeiter in Frankreich erwerbstätig ist, sind Sie verpflichtet für ihn in Frankreich Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Gleiches gilt jeweils in folgenden Fällen:

Die Entsendung ist beendet.

Ihr Mitarbeiter verfügt über einen Vertrag, den er mit dem Arbeitgeber des anderen Staates geschlossen hat, und ist somit nicht mehr Ihrem Unternehmen unterstellt.

Hat Ihr Unternehmen in Frankreich eine Niederlassung, so sind die Sozialversicherungsabgaben und die Arbeitslosenversicherung für den Mitarbeiter von dieser Niederlassung zu leisten.

Ihr Unternehmen hat keine Niederlassung in Frankreich:

In diesem Fall haben die Anmeldung und die Zahlung der Beiträge zur Sozialversicherungs- und Arbeitslosenversicherung bei der Meldestelle für ausländische Firmen - Centre National des Firmes Étrangères ([CNEE](#)) - zu erfolgen.

In Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit die französische Sozialversicherung des Arbeitnehmers aufrechtzuerhalten, dazu ist jedoch die Zustimmung der beiden betroffenen Länder nötig. Auf jeden Fall ist die Regelung zeitlich begrenzt. Entsprechende Anträge sind an die Verbindungsstelle [Cleiss](#) zu richten.

Sie beschäftigen einen Mitarbeiter, welcher in mehreren Staaten eine Tätigkeit ausübt

Ein Arbeitnehmer ist mehrfach tätig, wenn er gleichzeitig bzw. abwechselnd in zwei oder mehreren Staaten der EU bzw. im EWR oder in der Schweiz eine oder mehrere Erwerbstätigkeiten im Beschäftigungsverhältnis ausübt.

Wichtig: sind die anzuwendenden Rechtsvorschriften festgestellt, so sind diese auf alle Erwerbstätigkeiten des Arbeitnehmers anzuwenden.



Arbeitsrechtlich gesehen

Es bestehen keine Sonderregelungen. Das Beschäftigungsverhältnis unterliegt entweder den in Frankreich geltenden Rechtsvorschriften (direkte Beschäftigung), oder es unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen eines anderen Landes (z.B. im Falle einer Entendung) wobei in diesem Fall mindestens die in Frankreich geltenden, zwingenden Rechtsnormen einzuhalten sind (**harter Kern**).



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Zur Beantwortung der Frage

des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts und der zuständigen Einzugsstelle der Sozialversicherungsbeiträge, können Sie sich, wenn Sie der einzige Arbeitgeber sind, mit der im Ursprungsland zuständigen Sozialversicherungsstelle in Verbindung setzen (grundsätzlich ist dies vom Arbeitnehmer durchzuführen).

Wohnsitzland Ihres Mitarbeiters

Übt er dort einen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit aus?

JA

Er unterliegt den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in diesem Staat.

NEIN

Wie viele Arbeitgeber hat er?

Einen einzigen Arbeitgeber :

er unterliegt den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften desjenigen Landes in dem sich der Sitz des Unternehmens oder der Betriebsstätte des Arbeitgebers befindetet.

Mehrere Arbeitgeber im selben Land.

Er unterliegt den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften dieses Landes.

Mehrere Arbeitgeber in verschiedenen Ländern.

Er unterliegt den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Landes in dem sich der Sitz des Arbeitgebers befindet, in dem er selbst jedoch keinen Wohnsitz hat.

oder

Er unterliegt den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Wohnsitzlandes, wenn 2 der Sitze der verschiedenen Arbeitgeber sich in verschiedenen Ländern befinden.

Die wichtigsten Ordnungswidrigkeiten im Arbeitsrecht



In Ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber können Ihnen bei Fehlverhalten von der Aufsichtsbehörde **Direccte** je Arbeitnehmer Bußgelder in Höhe von bis zu 4.000 EURO (8.000 EURO im Wiederholungsfall) auferlegt werden und zwar zu folgenden Punkten:

Bei der Vorabanmeldung:
vorherige Ernennung der Entsendung und Ernennung eines Vertreters in Frankreich;

bei der Verpflichtung im Rahmen einer Kontrolle durch die Aufsichtsbehörde Vorort sofort eine Übersetzung ins Französische der nach Artikel L.1263-1 Arbeitsgesetzbuchs aufgelisteten Dokumente zur der arbeitsvertragsrechtlichen Lage der Arbeitnehmers und der des Unternehmens vorlegen zu können.

bei der Beachtung der zwingenden Rechtsnormen (**harter Kern**) bezogen auf die **Arbeitszeit**, die maximale Arbeitsdauer, die Ruhezeiten, die Bestimmung des Mindestarbeitslohns, die Verpflichtungen des Arbeitgebers bei der Bereitstellung von sanitären Anlagen, Verpflegungsräumen und Unterkünften.



Bei Verweigerung der Bußgeldzahlung sowie bei schwerwiegendem und wiederholtem Zuwiderhandeln, kann die Aufsichtsbehörde **Direccte** die Aufhebung der Dienstleistung für bis zu 2 Monate anordnen. Werden die Bußgelder nicht beglichen, kann die Dienstleistung bis zur Begleichung der Schuld für jeweils bis zu 2 Monate unterbrochen bzw. verboten werden.

Der Tatbestand der falschen Entsendung stellt ein Vergehen im Sinne von Schwarzarbeit durch Verschleierung einer Tätigkeit dar.

Initiator oder Auftraggeber können ebenfalls pro entsandten Arbeitnehmer in Höhe von bis zu 4.000 EURO bzw. bei innerhalb von 2 Jahren wiederholtem, widerrechtlichem Handeln bis zu 8.000 EURO bußgeldpflichtig sein, wobei das höchstmögliche Bußgeld bis zu 500.000 EURO festgesetzt darf. Diese Bußgelder können von der Aufsichtsbehörde **Direccte** erteilt werden und zwar anlässlich der:

Überprüfung der Entsendungsbescheinigung und der Ernennung eines Referenten in Frankreich, oder falls eine solche Bescheinigung nicht ausgestellt wurde, der Ersatzbescheinigung,

Übermittlung der Arbeitsunfallmeldung an die Arbeitsaufsichtsbehörde,



Kontrolle des auf Baustellen öffentlichen Anschlags der auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden Vorschriften.

Wichtig: unerlaubte Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern, und allgemein illegale Beschäftigung werden gesondert geahndet.

Die wichtigsten Ordnungswidrigkeiten im Sozialversicherungsrecht



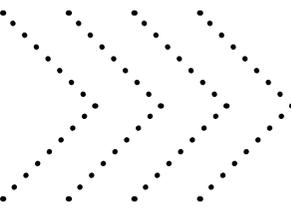
Bei Kontrollen, nehmen die Prüfer der Einzugsstelle URSSAF mit der ausländischen Sozialversicherungsstelle Verbindung auf. Sollte sich dabei im Ergebnis herausstellen, dass die Aufrechterhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften in Frage zu stellen ist, kann dies dazu führen, dass ein Vergehen durch Verschleierung von Beschäftigung festgestellt wird und die Anmeldung dieser Arbeitnehmer bei der französischen Sozialversicherung zu erfolgen hat.

Tatbestände der Verschleierung illegaler Beschäftigung werden [strafrechtlich verfolgt](#). Als Strafe gegen natürliche Personen kommen Gefängnisstrafen bis zu 3 Jahren und Bußgelder bis zu 45.000 EURO (bei juristischen Personen bis zu 225.000 EURO) in Betracht.

Werden in Frankreich A1-Bescheinigungen auf Verlangen nicht vorgelegt, können Bußgelder verhängt werden, und zwar gegenüber

→ **außerhalb von Frankreich ansässigen Arbeitgebern**: innerhalb einer Frist von 2 Jahren ab Beginn des Fehlverhaltens kann pro entsandten Arbeitnehmer ein Bußgeld in Höhe von 2.000 EURO verhängt werden.

→ **Auftraggebern**: für jeden betroffenen Arbeitnehmer kann eine Strafgebühre berechnet werden, die der aktuellen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze entspricht. Dieser Betrag kann sich verdoppeln, sollte innerhalb einer Frist von 2 Jahren, ab dem Datum zu dem die Ordnungswidrigkeit erstmalig festgestellt wurde, ein weiteres Mal, eine gleichartige Ordnungswidrigkeit festgestellt werden.



Wann sind Sie verpflichtet eine Zweigstelle in Frankreich zu eröffnen?

Sollten Sie sich arbeitsrechtlich nicht auf die Bestimmungen zur Entsendung berufen können, müssen sie Ihre Betriebsstätte in Frankreich anmelden sobald bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind:

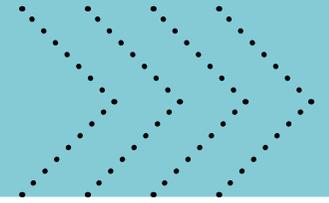
Eine Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich ist nicht möglich, wenn Ihre Geschäftstätigkeit

- ↘ im Entsendeland des Arbeitnehmers nur aus innerbetrieblichen bzw. Aus verwaltungstechnischen Gründen läuft, so z.B. wenn sich nur der Firmensitz dort befindet und keine Tätigkeit wirtschaftlicher Art in dem Land ausgeübt wird in dem sich dieser Firmensitz befindet (sogenannter Firmenmantel).
- ↘ gewöhnlich, regelmäßig und auf Dauer ausgeführt wird. Das ist z.B. der Fall, wenn die Geschäftstätigkeit in dem Land in dem der Sitz des Unternehmens angemeldet im Vergleich zu Frankreich äußerst gering ausfällt. In diesem Fall wurde die Erforderlichkeit einer kaufmännischen Einrichtung nicht beachtet.

Sollte die Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens tatsächlich in Frankreich gewöhnlich, regelmäßig und auf Dauer ausgeübt werden, sind Sie verpflichtet eine Niederlassung in Frankreich anzumelden. Im Falle einer Kontrolle kann bei Nichtnachkommen Ihrer Pflicht zur Anmeldung es dazu kommen, dass Ihnen der Tatbestand der Verschleierung der Geschäftstätigkeit vorgeworfen wird.

Die Anmeldung wirkt sich nicht direkt auf sozialversicherungsrechtliche Situation aus. Sie sind verpflichtet für Ihre Mitarbeiter Beiträge zur französischen Sozialversicherung zu leisten, außer Sie verfügen über eine A1-Bescheinigung.

Sie sind Arbeitnehmer



Sie sind ins
europäische
Ausland entsandt >

Sie sind nach
Frankreich entsandt >

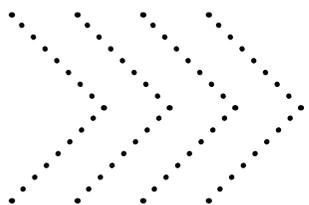
Sie werden im europäischen
Ausland eingesetzt
(ohne das Mittel der Entsendung) >

Sie werden in Frankreich eingesetzt
(ohne das Mittel der Entsendung) >

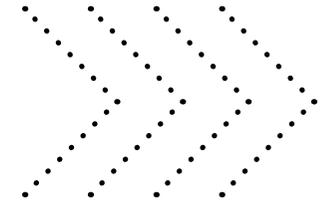


Sie üben in mehreren
Staaten eine
Erwerbstätigkeit aus >

Der mehrfach Erwerbstätige übt gewöhnlich in mindestens 2 Staaten eine Erwerbstätigkeit aus, unter einer oder mehreren arbeitsrechtlichen Positionen (Arbeitnehmer in einem Staat, Selbständiger in einem anderen Staat). Der mehrfach tätige Arbeitnehmer kann für einen oder mehrere Arbeitgeber arbeiten.



Sie sind ins europäische Ausland entsandt



Arbeitsrechtlich gesehen

Hier haben Sie einen Zugriff auf die wichtigsten Vorschriften, die in Ihrem Gastland zu beachten sind.



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Sie verbleiben weiterhin für die Dauer der Entsendung, jedoch höchstens für 24 Monate, im Sozialversicherungssystem Frankreichs. Als Arbeitnehmer, müssen Sie seit mindestens einem Monat dem französischen Sozialversicherungssystem angehören. Ihr Arbeitgeber muss ebenfalls bestimmte Voraussetzungen erfüllen und während der gesamten Dauer der Entsendung ein arbeitsrechtliches Verhältnis mit Ihnen aufrechterhalten. Bevor Sie die Entsendung antreten, muss der Arbeitgeber eine A1-Bescheinigung beim zuständigen Sozialversicherungsträger, bei dem Beiträge für Sie abgeführt werden, beantragen. Sie sind verpflichtet dieses Dokument ständig bei sich zu tragen, da während der gesamten Dauer der Entsendung bei Kontrollen die Bescheinigung vorzuzeigen ist.

Als entsandte Person, gehören Sie auch weiterhin dem französischen Sozialversicherungssystem an und haben somit Anspruch auf alle Sozialleistungen. Sie leisten weiterhin Sozialversicherungsbeiträge, darunter auch die Pflichtbeiträge zur französischen Grund- und Zusatzrentenversicherung.

Sie wohnen in dem Land in das Sie entsandt sind:

- Damit Ihre Behandlungskosten übernommen werden können, ist die Bescheinigung S1 bei der für Sie zuständigen französischen Krankenkasse zu beantragen. Mit diesem Formular können Sie sich Vorort in die Krankenversicherung desjenigen Staates in dem Sie wohnen, eintragen lassen. Somit werden Ihre Behandlungskosten zu den dortigen Bedingungen übernommen und Sie verbleiben gleichzeitig im französischen Krankenversicherungssystem, auch bei vorübergehenden Aufenthalten in Frankreich. Eine andere Möglichkeit besteht darin, dass Sie die Behandlungskosten für Sie direkt über Ihre französische Krankenkasse abrechnen, indem Sie Ihre Rechnungen einreichen.
- Sie sind verpflichtet die für Sie zuständige Familienkasse über die vorliegende Sachlage zu unterrichten. Möglicherweise sind Sonderregelungen anzuwenden.

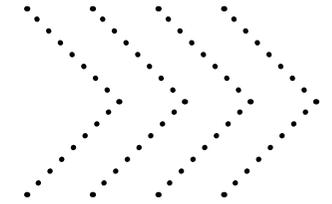
Sie behalten Ihren Wohnsitz in Frankreich bei

- Sie haben die Möglichkeit sich von Ihrer französischen Krankenkasse eine europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) ausstellen zu lassen, damit Sie sich direkt Vorort behandeln lassen können.
- Alternativ können Sie eine direkte Übernahme der Behandlungskosten durch Ihre französische Krankenkasse beanspruchen, indem Sie Ihre Rechnungen dort einreichen.



Mehr Informationen dazu auf den Websites cleiss.fr und ameli.fr

Sie sind nach Frankreich entsandt



Arbeitsrechtlich gesehen

Sobald Sie nach Frankreich entsandt sind, hat Ihr Arbeitgeber die in Frankreich zwingenden arbeitsrechtlichen Rechtsnormen einzuhalten.

Seit dem 30. Juli 2020, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet bis auf vertraglich festgesetzte Einstellungs- bzw. Kündigungsregeln, alle arbeitsrechtlichen Vorschriften, die in Frankreich zur Anwendung kommen, zu beachten, sobald Ihre Entsendung länger als 12 Monate, bzw. 18 Monate bei Ausnahmegenehmigung durch die Arbeitsaufsichtsbehörde ([Direccte](#)), dauert.

Wichtig: Sollten Sie kein Staatsangehöriger eines EU-Mitgliedstaates, eines Landes aus dem EWR oder der Schweiz sein, sind weitere Vorschriften bezüglich Ihrer Einreise, Ihres Aufenthalts und Ihrer vorübergehenden Erwerbstätigkeit zu beachten.



Siehe praktische Infoblätter zu:

[Arbeitsgenehmigung eines ausländischen Arbeitnehmers in](#)

[Frankreich](#)

[Visum für längere Aufenthalte \(für 4 Monate und bis zu 1 Jahr\)](#)



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Für die Dauer der Entsendung, höchstens jedoch für 24 Monate, sind weiterhin die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Entsendelandes anzuwenden. Dazu müssen Sie vor der Entsendung seit mindestens 1 Monat dem Sozialversicherungssystem des Entsendelandes angehören. Auch Ihr Arbeitgeber muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen, welche unter Punkt 3 „Sie sind Arbeitgeber“ nachgelesen werden können, und während der gesamten Dauer der Entsendung eine arbeitsrechtliche Bindung zu Ihnen aufrechterhalten. Außerdem hat er vor Antritt der Entsendung bei dem für Sie zuständigen Sozialversicherungsträger einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung zu stellen. Dieses Dokument ist während der gesamten Dauer der Entsendung aufzubewahren und bei Kontrollen auf Verlangen vorzulegen.

Als entsandter Arbeitnehmer, bleiben Sie weiterhin dem Sozialversicherungssystem des Entsendelandes unterstellt und aufgrund dessen bleibt Ihr Leistungsanspruch dort bestehen. Beiträge zur Sozialversicherung werden weiterhin dort abgeführt.

Sie sind Wohnsitznehmer in Frankreich:

- Um in Frankreich Anspruch auf Sachleistungen zu haben, müssen Sie, falls Sie in Frankreich Ihren Wohnsitz haben, bei Ihrer Krankenkasse eine A1-Bescheinigung beantragen und diese daraufhin bei der Krankenkasse des Wohnortes vorlegen. Somit werden Sie wie ein Versicherter, der dem französischen Sozialversicherungssystem angehört, behandelt, gleichzeitig aber auch weiterhin der Krankenversicherung im Entsendeland angehören.
- Sie sind verpflichtet die Familienkasse im Entsendestaat zu informieren. Möglicherweise kommen Sondervorschriften zu Anwendung.

Sie wechseln während der Entsendung Ihren Wohnsitz nicht:

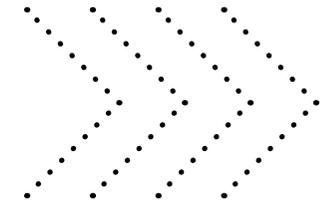
- Sie haben die Möglichkeit sich von Ihrer Krankenkasse eine europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) ausstellen zu lassen, wodurch Sie sich in Frankreich behandeln lassen können.

Für genauere Informationen zu Art und Umfang der Kostenübernahme empfehlen wir Ihnen sich direkt an Ihre Krankenkasse zu wenden.



Weitere Informationen unter den Links: [cleiss.fr](#) und [ameli.fr](#)

Sie werden im europäischen Ausland eingesetzt (ohne das Mittel der Entsendung)



Arbeitsrechtlich gesehen

Wenn Sie für länger als einen Monat im Ausland eingesetzt werden, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet Ihnen alle Informationen und Pflichtklauseln zur Mobilität schriftlich mitzuteilen.

So müssen in dem Vertrag die Parteien, die Dauer des Einsatzes, die Kündigungsfristen, Informationen über die Bezahlung und die Bedingungen der Rückführung genannt sein. (Es handelt sich hier um keine vollständige Liste.)

Die Vertragsbestimmungen bleiben während der gesamten Dauer Ihres Auslandseinsatzes gültig, wobei sie nicht den im Gaststaat gültigen zwingenden Rechtsnormen, d.h. den hauptsächlichen Regeln des Arbeitsrechts, widersprechen können.



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Sie sind im Gaststaat sozialversicherungspflichtig. Außerdem müssen Sie, bevor Sie Frankreich verlassen, Ihre Sozialversicherung über Ihrer Ausreise unterrichten.

Landesspezifische Informationen zur jeweiligen Gesetzgebung finden Sie unter dem Link:

cleiss.fr

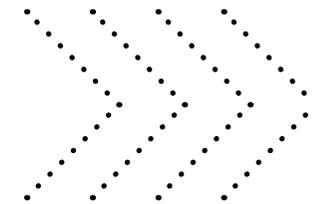
Was Ihre rentenrechtlichen Zeiten anbetrifft, so unterliegen dieser der Koordinierung. Es werden sämtliche Versicherungszeiten aus allen Rentensystemen der anderen Staaten, in die Sie Beiträge eingezahlt haben, bei der Rentenberechnung berücksichtigt. Nach der Rentenfeststellung erhalten Sie eine Rente aus allen beteiligten Rentenversicherungen.

Weiterhin können Zusatzrentenversicherungen bestehen, aufgrund welcher zusätzliche Rentenansprüche in Frankreich und anderen Staaten bestehen können.



Mehr Informationen dazu unter dem Link cleiss.fr sowie in der Broschüre „[Informationen für Ausgewanderte](#)“.

Sie werden in Frankreich eingesetzt (ohne das Mittel der Entsendung)



Arbeitsrechtlich gesehen

Wenn Sie für länger als einen Monat in Frankreich eingesetzt werden, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet Ihnen alle Informationen und Pflichtklauseln zur Mobilität schriftlich mitzuteilen. So müssen in Ihrem Arbeitsvertrag die Parteien, die Dauer des Einsatzes, die Kündigungsfristen bei Beendigung des Vertrages sowie Informationen über die Bezahlung und die Bedingungen der Rückführung genannt sein. Es handelt sich hier um keine vollständige Liste. Die Bestimmungen des Arbeitsvertrages, der sich nach ausländischem Recht richtet, gelten während der gesamten Dauer des Arbeitseinsatzes in Frankreich weiter, wobei es jedoch nicht möglich ist sich über die französischen zwingenden Rechtsnormen hinwegzusetzen.

Beachten Sie bitte, dass in Frankreich im Rahmen der Entsendung es möglich ist sich bei der Bestimmung der auf Ihren Vertrag anzuwendenden zwingenden arbeitsrechtlichen Normen auf die gesetzlichen Vorschriften, die als „harter Kern“ bezeichnet werden, zu beziehen. Sie haben die Möglichkeit diese Gesetze im Rahmen Ihres vertraglichen Verhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Im Falle einer Weigerung die bestehenden Normen zu beachten, haben Sie die Möglichkeit dies der zuständigen Arbeitsaufsicht zu melden. Weiterhin können Sie gegen die Verfehlung französischer, arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen gerichtlich vorgehen (Conseil de Prud'hommes).



Auf der Website des Arbeitsministeriums haben Sie Zugriff auf themenspezifische Infoblätter zur Einhaltung des „harten Kerns“ arbeitsrechtlicher Normen.



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Sie sind verpflichtet sich bei der französischen Sozialversicherung anzumelden und dort Beiträge abzuführen.

Informationen zur Sozialversicherung finden Sie unter den Links:

cleiss.fr und ameli.fr

Was Ihre rentenrechtlichen Zeiten anbetrifft, so unterliegen diese denselben Koordinierungsvorschriften. Es werden sämtliche Versicherungszeiten aus allen Rentensystemen der anderen Staaten, in die Sie Beiträge eingezahlt haben, bei der Rentenberechnung berücksichtigt. Nach der Rentenfeststellung erhalten Sie eine Rente aus allen beteiligten Rentenversicherungen.

Weiterhin können Zusatzrentenversicherungen bestehen aufgrund welcher zusätzliche Rentenansprüche in Frankreich und anderen Staaten bestehen können.

Sie üben in mehreren Staaten eine Erwerbstätigkeit aus

Sie sind mehrfach erwerbstätig, wenn Sie gleichzeitig oder abwechselnd in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten der EU, des EWRs oder in der Schweiz für einen oder mehrere Arbeitgeber eingesetzt werden.

Cleiss.fr



Arbeitsrechtlich gesehen

Der Grund Ihrer beruflichen Mobilität ist ausschlaggebend, wenn bestimmt werden soll, ob französisches Recht anzuwenden ist oder das des Entsendelandes.

Sollten Sie die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllen, läuft Ihre Erwerbstätigkeit im Rahmen einer direkten Anstellung ab und Ihr Arbeitgeber hat die arbeitsrechtlichen Bestimmungen desjenigen Landes, in dem Sie arbeiten, zu beachten.

Sozialversicherungsrechtlich gesehen

BEVOR Sie mehrfach erwerbstätig werden, wenden Sie sich bitte an den Sozialversicherungsträger in dem Land in dem Sie Ihren Wohnsitz haben, damit bestimmt werden kann, welches Sozialversicherungsrecht aufgrund des EU-Rechts anzuwenden ist. Daraufhin werden die Sozialversicherungsträger der anderen Staaten, in welchen Sie erwerbstätig sein werden, informiert.

WICHTIG: Sie sind ausschließlich in einem Staat sozialversicherungspflichtig und leisten nur in diesem Staat für alle Erwerbstätigkeiten, auch für diejenigen die im Gebiet eines anderen Staates ablaufen, Sozialversicherungsbeiträge. Sie werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des zuständigen Staates berechnet und in den anderen Staaten sind somit keine Abgaben abzuführen.

Derjenige Staat dessen Gesetzgebung auf Sie anzuwenden ist, erstellt für Sie eine A1-Bescheinigung, welche Sie ständig bei sich führen müssen, um sie vorlegen zu können.

Sie haben Anspruch auf Leistungen gemäß den im zuständigen Land geltenden Bestimmungen, weshalb Rentenansprüche einzig und allein in diesem Staat entstehen werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit auf freiwilliger Basis in mehreren Staaten zusätzliche Rentenansprüche zu erwerben.

Mehr Informationen dazu unter dem Link cleiss.fr sowie in der Broschüre „[Informationen für Ausgewanderte](#)“.

Sie unterliegen den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Wohnsitzlandes :

- Sie haben die Möglichkeit sich eine europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) ausstellen zu lassen und somit in denjenigen Staaten, in denen Sie erwerbstätig sind, die Behandlungskosten erstattet zu bekommen.

Sie wohnen in einem anderen Staat:

- Sie sind verpflichtet das portable Dokument S1 bei der für Sie zuständigen Krankenkasse zu beantragen, damit Ihre Behandlungskosten im Wohnsitzland übernommen werden können.

Wohnsitzland

Wird ein wesentlicher Anteil Ihrer Erwerbstätigkeit dort ausgeübt?

JA

Sie sind in diesem Land sozialversicherungspflichtig.

NEIN

Wie viele Arbeitgeber haben Sie?

Einen einzigen Arbeitgeber: Sie unterliegen den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften desjenigen Landes, in dem sich der Sitz Ihres Arbeitgebers befindet.

Mehrere Arbeitgeber im selben Land: Sie unterliegen den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften dieses Landes.

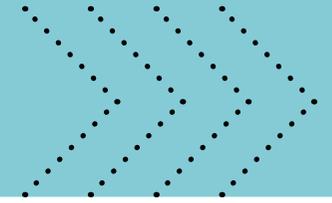
Mehrere Arbeitgeber in verschiedenen Ländern:

Sie unterliegen den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften desjenigen Landes, in dem sich der Sitz des Arbeitgebers befindet, in dem Sie selbst jedoch keinen Wohnsitz haben,

oder

Sie unterliegen den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften Ihres Wohnsitzlandes, wenn 2 der Sitze der verschiedenen Arbeitgeber sich in verschiedenen Ländern befinden.

Sie üben in mehreren Staaten eine Erwerbstätigkeit aus



Arbeitsrechtlich gesehen, haben Sie in Frankreich nicht automatisch den Status des selbständig Erwerbstätigen, auch wenn dies bereits im Entsendeland der Fall ist.

Die selbständige Erwerbstätigkeit wird nicht vom Arbeitsrecht erfasst.

Sozialversicherungsrechtlich gesehen, wird der Status der selbständigen Erwerbstätigkeit durch den Staat in dem sie ausgeübt wird bestimmt.

Sie sind ins
europäische
Ausland entsandt >

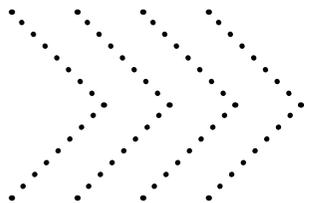
Sie sind nach
Frankreich
entsandt >

Sie werden im europäischen
Ausland erwerbstätig (ohne
das Mittel der Entsendung) >

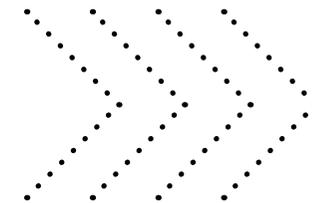
Sie werden in Frankreich
erwerbstätig (ohne das Mittel
der Entsendung) >



Sie üben in mehreren
Staaten eine
Erwerbstätigkeit aus >



Sie entsenden sich selbst ins europäische Ausland



Arbeitsrechtlich gesehen

Das Arbeitsrecht findet auf die Mobilität der selbständig Erwerbstätigen keine Anwendung.

 [Es gilt je nach Gastland vorzugehen.](#)

Seit dem 1. Januar 2020 werden Mobilitätsanträge von der regionalen Einzugsstelle „Urssaf Nord-Pas-de-Calais“, genauer genommen von der daran angeschlossenen zentralen Stelle zur Bestimmung des anzuwendenden Rechts „Centre National de Gestion de la détermination de la législation applicable“, bearbeitet, die zur Aufgabe hat die Mobilität selbständiger Erwerbstätiger sozialversicherungsrechtlich zu verwalten, und Entsendebescheinigungen auszustellen.

[Mehr Informationen dazu unter diesem Link.](#)

Weitere Informationen zum Versicherungsschutz Ihrer Familienmitglieder unter den Links: [cleiss.fr](#) und [ameli.fr](#) 

Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Sie üben gewöhnlich in Frankreich eine selbständige Erwerbstätigkeit aus und Sie verlassen Frankreich, um in einem anderen Staat eine gleichartige Erwerbstätigkeit auszuüben.

Um den Status eines entsandten Erwerbstätigen anerkannt zu bekommen, müssen in Frankreich alle Voraussetzungen so erhalten bleiben, dass es Ihnen bei Ihrer Rückkehr möglich ist Ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen. Vorab müssen Sie Ihre Erwerbstätigkeit in Frankreich mindestens 2 Monate lang ausgeübt haben. Die Entsendung darf 24 Monate nicht überschreiten.

Bevor Sie die Entsendung antreten, müssen Sie beim zuständigen Sozialversicherungsträger eine A1-Bescheinigung beantragen, anhand welcher die weitere Anwendung der französischen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen bestätigt wird. Sie sind verpflichtet dieses portable Dokument A1 ständig bei sich zu tragen, da Sie Vorort kontrolliert werden können.

Sie verbleiben im französischen Sozialversicherungssystem und führen weiterhin Sozialversicherungsbeiträge an die französischen Sozialversicherungsträger ab. In Ihrer Eigenschaft als entsandter Erwerbstätiger bleiben Sie weiterhin dem französischen Sozialversicherungssystem unterstellt und haben somit in vollem Umfang Anspruch auf die bisherigen Sozialleistungen. Sie führen weiterhin Sozialversicherungsbeiträge ab, darunter auch die Beiträge zur französischen Grund- und Zusatzrentenversicherung.

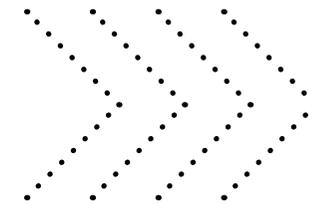
Sie sind in dem Land, in das Sie entsandt sind, Wohnsitznehmer :

- Damit Ihre Behandlungskosten übernommen werden können, ist die Bescheinigung S1 bei der für Sie zuständigen französischen Krankenkasse zu beantragen. Mit diesem Formular können Sie sich Vorort in die Krankenversicherung desjenigen Staates in dem Sie wohnen, eintragen lassen. Somit werden Ihre Behandlungskosten zu den dortigen Bedingungen übernommen und Sie verbleiben gleichzeitig im französischen Krankenversicherungssystem, auch bei vorübergehenden Aufenthalten in Frankreich.
- Sie sind verpflichtet die für Sie zuständige Familienkasse über die vorliegende Sachlage zu unterrichten. Möglicherweise sind Sonderregelungen anzuwenden.

Sie behalten Ihren Wohnsitz in Frankreich bei :

- Sie haben die Möglichkeit sich von Ihrer französischen Krankenkasse eine europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) ausstellen zu lassen, damit Sie sich direkt Vorort behandeln lassen können.
- Alternativ können Sie eine direkte Übernahme der Behandlungskosten durch Ihre französische Krankenkasse beanspruchen, indem Sie Ihre Rechnungen dort einreichen.

Sie entsenden sich selbst nach Frankreich



Arbeitsrechtlich gesehen

Das Arbeitsrecht findet auf die Mobilität der selbständig Erwerbstätigen keine Anwendung.

 [Es gilt entsprechend den Vorschriften im Gastland vorzugehen.](#)

Sollten Sie kein Staatsbürger der EU bzw. des EWRs oder der Schweiz sein, sind weitere Bestimmungen zur Einreise, zum Aufenthalt und zur zeitlich begrenzten Berufstätigkeit anzuwenden.

 Praktische Infoblätter hierzu:

[Arbeitsgenehmigung eines ausländischen Arbeitnehmers in Frankreich](#)

[Visumsrechte bei Aufenthalten \(für 4 Monate und bis zu 1 Jahr\)](#)



Weitere Informationen unter den Links:

[cleiss.fr](#) und [ameli.fr](#)



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Sie üben gewöhnlich eine selbständige Erwerbstätigkeit in einem anderen Staat aus und Sie kommen nach Frankreich, um dort eine gleichartige Erwerbstätigkeit auszuüben. **Wenn dies im Rahmen einer Entsendung geschehen soll:**

- müssen im anderen Staat alle Voraussetzungen so erhalten bleiben, dass es Ihnen bei Ihrer Rückkehr möglich ist Ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen,
- muss vorab Ihre Erwerbstätigkeit dort mindestens 2 Monate lang ausgeübt worden sein,
- darf die Entsendung nach Frankreich nicht länger als 24 Monaten dauern.

Bevor Sie die Entsendung antreten, müssen Sie beim zuständigen Sozialversicherungsträger das portable Dokument A1, d.h. eine A1-Bescheinigung, beantragen, anhand welcher die weitere Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen im Entsendestaat bestätigt wird. Sie sind verpflichtet dieses portable Dokument A1 ständig bei sich zu tragen, da Sie Vorort kontrolliert werden können.

Sie verbleiben im Sozialversicherungssystem des Staates in dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich ausüben (also nicht in Frankreich) und führen weiterhin dort Sozialversicherungsbeiträge ab, so auch die Beiträge zur Rentenversicherung.

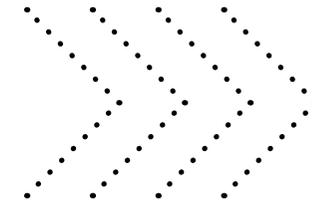
Sie nehmen Ihren Wohnsitz in Frankreich

- Damit Ihre Behandlungskosten übernommen werden können, ist die Bescheinigung S1 bei der für Sie zuständigen französischen Krankenkasse zu beantragen. Mit diesem Formular können Sie sich Vorort in die Krankenversicherung desjenigen Staates in dem Sie wohnen, eintragen lassen. Somit werden Ihre Behandlungskosten zu den in Frankreich gültigen Bedingungen übernommen und Sie verbleiben gleichzeitig im Krankenversicherungssystem des Entsendelandes.
- Sie sind verpflichtet die Familienkasse des Landes, in dem Sie gewöhnlich eine Erwerbstätigkeit ausüben, zu benachrichtigen.

Sie wechseln während der Entsendung Ihren Wohnsitz nicht

- Damit Ihre Behandlungskosten in Frankreich übernommen werden können, müssen Sie die europäische Krankversicherungskarte (EHIC) bei Ihrer Krankenkasse zu beantragen.
- Zur konkreten Vorgehensweise für die Übernahme der Behandlungskosten, wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Krankenkasse.

Sie werden im europäischen Ausland erwerbstätig (ohne das Mittel der Entsendung)



Arbeitsrechtlich gesehen

Das Arbeitsrecht findet auf die Mobilität der selbständig Erwerbstätigen keine Anwendung.

 [Es gilt je nach Gastland vorzugehen.](#)



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Sie gehören dem Sozialversicherungssystem desjenigen Staates an, in dem die Erwerbstätigkeit neu ausgeübt wird, und Sie sind dort abgabepflichtig. Um landesspezifische Informationen des betroffenen Staates zu erhalten, informieren Sie sich unter dem Link:

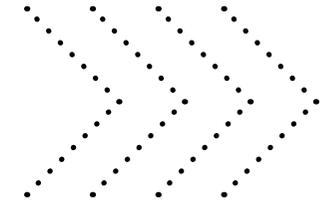
cleiss.fr

Auf das Rentenrecht bezogen, werden bei der Ermittlung des Rentenanspruchs Koordinierungsvorschriften angewandt. Es werden sämtliche Versicherungszeiten aus allen Rentensystemen der anderen Staaten, in die Sie Beiträge eingezahlt haben, bei der Rentenberechnung berücksichtigt. Nach der Rentenfeststellung erhalten Sie eine Rente aus allen beteiligten Rentenversicherungen.

Es besteht die Möglichkeit auf freiwilliger Basis in Frankreich und anderen Staaten zusätzliche Rentenansprüche zu erwerben.

 Mehr Informationen dazu unter dem Link cleiss.fr sowie in der Broschüre „[Informationen für Ausgewanderte](#)“

Sie kommen nach Frankreich um eine Erwerbstätigkeit auszuüben (ohne das Mittel der Entsendung)



Arbeitsrechtlich gesehen

Das Arbeitsrecht findet auf die Mobilität der selbständig Erwerbstätigen keine Anwendung.

 [Es gilt je nach Gastland vorzugehen.](#)

Sollten Sie kein Staatsbürger der EU bzw. des EWRs oder der Schweiz sein, sind weitere Bestimmungen zur Einreise, Aufenthalt und zur zeitlich begrenzten Berufstätigkeit anzuwenden. Information hierzu erhalten Sie bei folgenden Stellen.

 Praxisbezogene Infoblätter:

[Arbeitsgenehmigung eines ausländischen Arbeitnehmers in Frankreich](#)

[Visumsrechte bei Aufenthalten \(für 4 Monate und bis zu 1 Jahr\).](#)



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Sie sind im französischen Sozialversicherungssystem versicherungspflichtig. Je nachdem welchen Beruf Sie ausüben, sind Sie bei der zentralen Meldestelle für Unternehmen CFE ([Centre de Formalités des Entreprises](#)) gemäß Ihres Tätigkeitsbereichs (Handelskammer, Handwerkskammer, bzw. weitere zuständige Kammern) meldepflichtig.

Auf das Rentenrecht bezogen, werden bei der Ermittlung des Rentenanspruchs Koordinierungsvorschriften angewandt. Es werden sämtliche Versicherungszeiten aus allen Rentensystemen der anderen Staaten, in die Sie Beiträge eingezahlt haben, bei der Rentenberechnung berücksichtigt. Nach der Rentenfeststellung erhalten Sie eine Rente aus allen beteiligten Rentenversicherungen.

Es besteht die Möglichkeit auf freiwilliger Basis in anderen Staaten zusätzliche Rentenansprüche zu erwerben.

Sie üben in mehreren Staaten eine Erwerbstätigkeit aus

Sie sind mehrfach erwerbstätig, wenn Sie gleichzeitig bzw. abwechselnd in zwei oder mehreren Staaten der EU bzw. im EWR oder in der Schweiz eine oder mehrere Erwerbstätigkeiten ausüben.



Arbeitsrechtlich gesehen

Das Arbeitsrecht findet auf die Mobilität der selbständig Erwerbstätigen keine Anwendung.



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Sie sind ausschließlich in einem Staat sozialversicherungspflichtig und leisten nur in diesem Staat für alle Erwerbstätigkeiten, auch für diejenigen die im Gebiet eines anderen Staates ablaufen, Sozialversicherungsbeiträge. Sind Sie gleichzeitig selbständig erwerbstätig und Arbeitnehmer, unterliegen Sie den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen desjenigen Landes in dem Sie Arbeitnehmer sind. Die Sozialversicherungsabgaben sind von Ihnen zu leisten, welche aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des zuständigen Staats berechnet werden. In den anderen Staaten sind somit keine Abgaben abzuführen.

BEVOR Sie mehrfach erwerbstätig werden, wenden Sie sich bitte an den Sozialversicherungsträger in dem Land in dem Sie Ihren Wohnsitz haben, damit bestimmt werden kann, welches Sozialversicherungsrecht aufgrund des EU-Rechts anzuwenden ist. Daraufhin werden die Sozialversicherungsträger der anderen Staaten, in welchen Sie erwerbstätig sein werden, informiert.

Dieser Staat händigt Ihnen daraufhin das portable Dokument A1 (A1-Bescheinigung) aus, welches Sie stets bei sich führen müssen.

Sie haben Anspruch auf Sozialleistungen gemäß den im zuständigen Staat geltenden gesetzlichen Bestimmungen, wobei auch Rentenversicherungsbeiträge ausschließlich in dieses Sozialversicherungssystem eingezahlt werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit auf freiwilliger Basis in mehreren Staaten zusätzliche Rentenansprüche zu erwerben.

[Mehr Informationen](#) dazu unter dem Link cleiss.fr sowie in der Broschüre „[Informationen für Ausgewanderte](#)“

Sie unterliegen den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Wohnsitzlandes:

- Sie haben die Möglichkeit sich eine europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) ausstellen zu lassen und somit in denjenigen Staaten, in denen Sie erwerbstätig sind, die Behandlungskosten erstattet zu bekommen.

Sie wohnen in einem anderen Staat:

- Sie sind verpflichtet das portable Dokument S1 bei der für Sie zuständigen Krankenkasse zu beantragen, damit Ihre Behandlungskosten im Wohnsitzland übernommen werden können.

Das Land in dem Sie wohnen

Üben Sie dort einen wesentlichen Teil Ihrer Erwerbstätigkeit aus?

JA

Sie unterliegen den in diesem Staat geltenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften

NEIN

Sie unterliegen den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen desjenigen Landes in dem Sie hauptsächlich erwerbstätig sind.

Zur Bestimmung des Mittelpunktes Ihrer Tätigkeiten, sind alle Aspekte Ihrer Erwerbstätigkeit mit einzubeziehen:

- ↳ der Ort an dem sich die feste und ständige Betriebsstätte befindet, welche Ihnen in Ihrer Erwerbstätigkeit als Ausgangspunkt dient;
- ↳ die übliche Art bzw. Dauer der ausgeübten Erwerbstätigkeit;
- ↳ die Anzahl der durchgeführten Dienstleistungen;
- ↳ Ihre Absicht, entsprechend der Umstände in denen Sie sich befinden.

Ihre Mobilität bezieht sich auf alle anderen Staaten der Welt



Arbeitsrechtlich gesehen

Sollte Ihre Mobilität sich nicht auf ein Land innerhalb der EU, des EWRs oder auf die Schweiz beziehen, empfehlen wir Ihnen sich bei der entsprechenden Botschaft über das anzuwendende Arbeitsrecht zu informieren.



Sozialversicherungsrechtlich gesehen

Dekrete zur Koordinierung mit den gesetzlichen Bestimmungen der Überseegebiete

Es gibt eine bestimmte Anzahl von Dekreten zur Koordinierung der verschiedenen Sozialversicherungssysteme, welche vom Sozialgesetzbuch erfasst werden und der Sozialversicherungssysteme aus den Überseegebieten (Neukaledonien, Französisch-Polynesien, Saint-Pierre und Miquelon). Diese Bestimmungen können unter dem Link [cleiss.fr](https://www.cleiss.fr) aufgerufen werden.

→ Bilaterale Sozialversicherungsabkommen

Frankreich hat mit einem Großteil der Staaten bilaterale Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen, welche auch Sonderregelungen zur Zugehörigkeit in der Sozialversicherung und zur Entsendung beinhalten. Inhaltlich gibt es zwischen den verschiedenen Abkommen Unterschiede. Wenn Sie wissen wollen, ob die Bestimmungen auf Sie anzuwenden sind und was Sie zu beachten haben, können Sie sich auf der Website [Cleiss](https://www.cleiss.fr) informieren.

Außer der Entsendung besteht über die Sozialversicherungskasse der Bürger Frankreichs im Ausland „Caisse des Français de l'Étranger - CFE“ die Möglichkeit einen Sozialversicherungsschutz im französischen System teilweise oder komplett weiterzuführen somit auch in die Altersvorsorge (Grund- und Zusatzversicherung) einzuzahlen.

 [CFE](https://www.cfe.fr) und [MALAKOFF MEDERIC HUMANIS](https://www.malakoffmederic.com)

→ Es besteht kein bilaterales Sozialversicherungsabkommen:

Arbeitgeber : Sollten Sie die Absicht haben Ihren Mitarbeiter in ein Land zu schicken mit dem Frankreich kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, haben Sie die Möglichkeit diesen aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs im Rahmen einer Entsendung ins Ausland zu schicken. Weitere Informationen dazu unter dem Link: [cleiss.fr](https://www.cleiss.fr) und [CFE](https://www.cfe.fr)

Zur Abwicklung der Formalitäten: [ameli.fr](https://www.ameli.fr)

Es besteht für Sie die Möglichkeit weiterhin im französischen Sozialversicherungssystem zu verbleiben, und zwar auf zwei verschiedene Weisen, zum einen im Rahmen einer Entsendung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs (code de la sécurité sociale), zum anderen durch die Mitgliedschaft in der Sozialversicherungskasse der Bürger Frankreichs im Ausland „Caisse des Français de l'Étranger – CFE“. Diese Kasse bietet als Kranken-, Renten- und Berufsrisikoversicherung einen gleichartigen Sozialversicherungsschutz wie in Frankreich an.

Rentenrechtlich gesehen, wird die Berechnung des Rentenanspruchs getrennt im jeweiligen System in dem Beiträge einzahlt wurden, durchgeführt. Da jeder Fall etwas anders liegt, legen wir Ihnen nahe sich vor der Abreise darüber zu informieren, ob der Versicherungsschutz in dem Land in dem Sie sich niederlassen wollen, ausreichend ist und ob eine Koordinierung der ausländischen Anwartschaftszeiten mit denen des französischen Systems vorgesehen ist.



Plus d'informations :
[cleiss.fr](https://www.cleiss.fr) et [CFE](https://www.cfe.fr)

Einleitung > [Mobilität in Europe](#) > [Sie sind selbständig](#) > [Ihre Mobilität bezieht sich auf alle anderen](#)

Inhalt

Staaten der Welt. Weitere Informationen dazu unter den Links: [cleiss.fr](https://www.cleiss.fr) und [CFE](https://www.cfe.fr)

Weitere nützliche Links



Dieser Führer dient zur allgemeinen Information. Einzelfälle müssen direkt mit der betreffenden Behörde abgeklärt werden.

Krankenversicherung

Sozialversicherungskasse der Bürger Frankreichs im Ausland

Verbindungsstelle der französischen Sozialversicherung

Zentrale Anmeldestelle der Firmen ohne Sitz in Frankreich

Vordruck zur Bestimmung der anzuwendenden Gesetzgebung bei mehrfacher Erwerbstätigkeit

Frankreich – Diplomatie

Führer zur Entsendung im Bausektor

Arbeitsministerium **und** dessen Webseite speziell zur Entsendung im landwirtschaftlichen Sektor

Sozialversicherung der Selbständigen

Website der EU

Offizielle Website mit Information der französischen Behörden

Urssaf

Dieser Führer dient zur allgemeinen Information. Einzelfälle müssen direkt mit der betreffenden Behörde abgeklärt werden.

