



Deutsch-Französische
Industrie- und Handelskammer
Chambre Franco-Allemande
de Commerce et d'Industrie



Grenzüberschreitend. Erfolgreich.
Investieren.

DER PÔLE



AGENDA

Deutsch-französische Mobilität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

01

BEGRÜßUNG

MICHAEL HESS, PÔLE FRANCO-ALLEMAND

02

DIE WIRTSCHAFTLICHE SITUATION IN FRANKREICH

PATRICK BRANDMAIER, AHK FRANKREICH

03

DEUTSCH-FRANZÖSISCHE MOBILITÄT VON MITARBEITERN

MATTHIAS BARNERT, PWC

04

ARBEITSRECHT

CHARLOTTE BALMER, PWC

05

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

NADJA S. ROSS-KIRSCH, PWC

06

STEUERRECHT

SANDRINE BOEGLIN, PWC

07

FRAGERUNDE

MODERATION: MICHAEL HESS



Deutsch-Französische
Industrie- und Handelskammer
Chambre Franco-Allemande
de Commerce et d'Industrie



Ziele hinter der Gründung des PFA

Saar LB



- ▶ Die deutsch-französische **Regionalbank** mit Fokus auf den Mittelstand
- ▶ Etwa 50 % des Neugeschäfts in **Frankreich**
- ▶ Kenntnis der **Marktusancen** in D und F, der beiden **Rechtskreise**, der **kreditfachlichen** Themen und der **kulturellen** Unterschiede

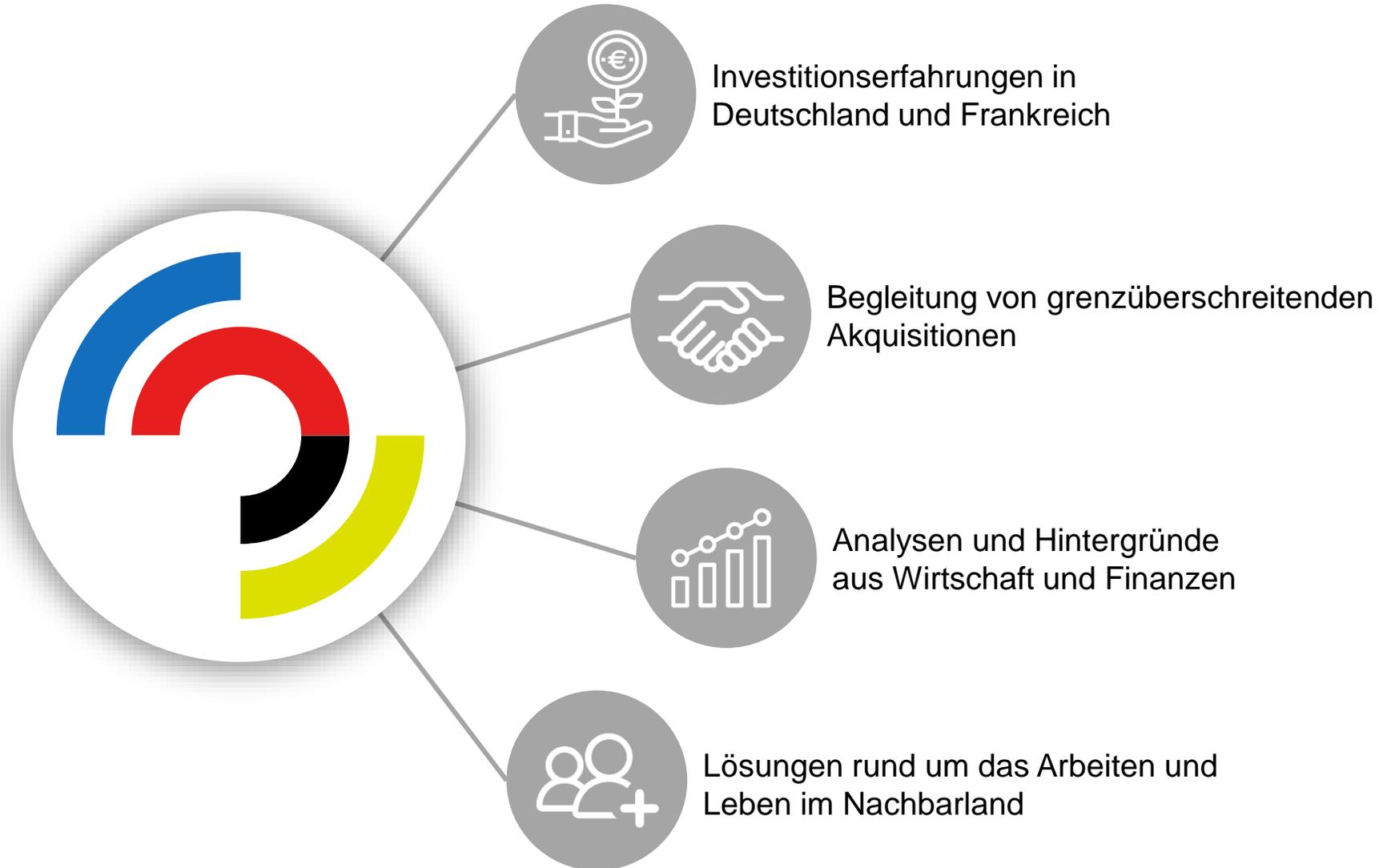
PÔLE FRANCO ALLEMAND

Das Forum für grenzüberschreitende Investitionen



- ▶ Fokussierung auf **grenzüberschreitende Investitionen** von Deutschland nach Frankreich und umgekehrt
- ▶ Eigene Marke mit klarem USP durch Bündelung des Know Hows eines breiten **Expertennetzwerks** mit starken Partnern
- ▶ Startschuss März **2019**

Der Pôle Franco-Allemand bietet Investoren beider Länder einen breiten Erfahrungsschatz



Renommierte Unternehmen mit deutsch-französischem Profil bieten ein neues und einzigartiges Angebot im Markt

saar^{LB}

Logo collection including:

- Valoris Avocats
- COFFRA
- KPMG
- carvus capital. structured finance
- savills
- MENOLD BEZLER
- Deutsche Leasing
- pwc
- LB ImmoWert
- CCI FRANCE ALLEMAGNE FRANZÖSISCHE HANDELSKAMMER
- Germany's SAARLAND klein clever attraktiv
- STRATEGY & ACTION INTERNATIONAL
- LEONIDAS ADVICE & ASSET MANAGEMENT
- DRES & SOMMER
- Le Mittelstand. BVMW Bundesverband mittelständische Wirtschaft Unternehmensverband Deutschland e.V.
- DFHI · ISFATES
- jmg COMMUNICATIONS PR & Media Relations Public Relations und Kommunikation
- GRENKE FAST // FORWARD // FINANCE
- BEHR Consulting
- Club des Affaires Saar-Lorraine Deutsch-Französischer Wirtschaftsclub / Club économique franco-allemand
- fbo. Agentur für Marketing und Neue Medien
- Acteurs du franco-allemand Deutsch - französische Wirtschaftsakteure "Pour comprendre les Français, il faut les aimer. Pour aimer les Allemands, il faut les comprendre"
- Cabinet Fact COURTAGE ET CONSEIL EN ASSURANCE
- Office franco-allemand pour la transition énergétique Deutsch-französisches Büro für die Energiewende
- EM STRASBOURG BUSINESS SCHOOL be distinctive
- dfi Deutsch-Französisches Institut
- execavenue A EUROSEARCH COMPANY
- LPA-CGR avocats
- REM CAPITAL AG

Eine Vielzahl von d/f Fachbeiträgen auf Internetseite und LinkedIn

DEUTSCH FRANÇAIS SUCHEN

PÔLE FRANCO ALLEMAND
Das Forum für grenzüberschreitende Investitionen

DER PÔLE LEISTUNGEN PARTNER EXPERTEN BEITRÄGE VERANSTALTUNGEN IHR PROJEKT

Pôle Franco-Allemand > Beiträge > Die Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer verstärkt ihre Mediationstätigkeit

Die Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer verstärkt ihre Mediationstätigkeit



Die Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer erweitert ihre Aktivitäten um ein Mediationszentrum, das auf die Beilegung von Streitigkeiten zwischen deutsch-französischen Unternehmen spezialisiert ist.

Rubrik: Wirtschaft **Autor:** Die Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer
Oktober 2021

Die Mediation ist eine alternative Methode, um Differenzen und Auseinandersetzungen beizulegen. Sie ermöglicht den Parteien, mit Hilfe eines unabhängigen und unparteiischen Dritten, des Mediators, eine für alle Seiten akzeptable Lösung zu finden. Indem sie die Parteien anregt, gemeinsam an der Beilegung ihrer Streitigkeiten zu arbeiten, trägt die Mediation zur Aufrechterhaltung der Geschäftsbeziehungen bei und schafft gegenseitiges Vertrauen.

Die Mediation ist vertraulich, schnell, kostengünstig und zuverlässig. Sie bietet den Parteien die Möglichkeit, bei der Beilegung ihrer Streitigkeit(en) selbst aktiv zu werden, indem sie gemeinsam eine Vereinbarung finden, die ihren Interessen am besten gerecht wird, unter Vermeidung langer Fristen und hoher Kosten eines Gerichtsverfahrens. Die Parteien, die die Mediation in Anspruch nehmen, einigen sich frei untereinander und können das Verfahren jederzeit beenden. Die Parteien sind Parteien zu keiner gütlichen Vereinbarung verpflichtet. Die Mediation ist ein freiwilliges Rechtsbehelfe (Gerichte, Schiedsgerichte).

Weitere Rubriken

- Finanzen
- Wirtschaft
- Recht & Steuern
- Gesellschaft
- Referenzen

www.pole-franco-allemand.de

Pôle Franco-Allemand
Les experts de l'investissement transfrontalier
Banques · 2 424 abonnés

248 abonnés dans votre réseau

✓ Suivi Voir le site web Plus

Accueil Infos Posts Événements Vidéos

Infos

Des investissements de la France vers l'Allemagne et inversement – tel est l'objectif du Pôle Franco-Allemand en tant que forum pour des investissements transfrontaliers. Cette plateforme initiée par la SaarLB est maintenant lancée. À cet égard la banque régionale franco-allemande a pu gagner des partenaires de renom dans un contexte franco-allemand. [voir plus](#)

Voir tous les détails

Posts de la page

Pôle Franco-Allemand
2 424 followers
40 min · 🌐

🗣️ **Befragung Coface: Die Zahlungsmoral stimmt! Deutsche Unternehmen entspannter, aber ...** [voir plus](#)



Die Zahlungsmoral stimmt! Deutsche Unternehmen entspannter, aber wachsam

Pôle Franco-Allemand
2 424 followers
5 j · 🌐

Die Veranstaltung vom 4. November 2021, organisiert vom Pôle Franco-Allemand und seinen Part ... [voir plus](#)



REPLAY Webinar - Gründung einer Tochtergesellschaft in Frankreich – strategischer...

Ihre Ansprechpartner im Pôle Franco-Allemand



Michael Heß

Direktor Landesbank Saar
Leiter Pôle Franco-Allemand

Ursulinenstraße 2
66111 Saarbrücken

TEL. +49 681 383 2501

MOBIL +49 160 7054621
hess@pole-franco-allemand.de
www.pole-franco-allemand.de

Eine Initiative der **saar**^{LB}



Patricia Duray

Beraterin Pôle Franco-Allemand

Ursulinenstraße 2
66111 Saarbrücken

TEL. +49 681 383 2502

duray@pole-franco-allemand.de
www.pole-franco-allemand.de

Eine Initiative der **saar**^{LB}



AHK Frankreich

Deutsch-französische Mobilität von
Mitarbeitern

PATRICK BRANDMAIER, GESCHÄFTSFÜHRER



AHK

Deutsch-Französische
Industrie- und Handelskammer
Chambre Franco-Allemande
de Commerce et d'Industrie

 **PartenaireFrancoAllemand**

AHK FRANKREICH – IHRE BRÜCKE NACH FRANKREICH

AHK Frankreich – die Schwerpunktthemen



Mehrwert für
Mitglieder

Mitgliederorganisation



Durchsetzung
von Interessen

Offizielle Vertretung der deutschen
Wirtschaft in Frankreich



Beratung u.
Unterstützung

Dienstleistungen



Qualifizierte
Fachkräfte

Berufliche Aus- und
Weiterbildung



Deutsch-Französische
Industrie- und Handelskammer
Chambre Franco-Allemande
de Commerce et d'Industrie

AHK FRANKREICH – IHRE BRÜCKE NACH FRANKREICH

Die deutsch-französischen Wirtschaftsbeziehungen



FRANKREICH
(BIP 2020: EUR 2,2 Bil.) und

DEUTSCHLAND
(BIP 2020: EUR 3,3 Bil.)

40%

des BIP der EU
werden durch DE und FRA
erwirtschaftet

**ZAHLREICHE TECHNOLOGISCHE
KOOPERATIONSINITIATIVEN :**

Künstliche Intelligenz, Wasserstoff, Batterie-Technologie, CERN,
Forum Industriel Allemand ITER

€ 146 Mill.

Handelsvolumen in 2020
zwischen beiden Ländern

640.000

Mitarbeiter
werden in Summe in
beiden Ländern in
deutschen bzw.
französische Unternehmen
beschäftigt

5.000

Unternehmen
in Summe aus
Deutschland und
Frankreich sind im
jeweils anderen
Partnerland aktiv

Deutschland grösster europäischer Investor

- Deutschland war im Jahr 2020 mit 201 Projekten und rund 4000 geschaffenen Arbeitsplätzen wieder der 2. erwerbsschaffende Direktinvestor in Frankreich
- Die deutschen Investitionen in Frankreich stehen für fast 17% aller ausländischen Investitionen im Hexagon (2020)
- 40 % in der industriellen Produktion, 14% im Logistiksektor, 11% in F&E
- Standortvorteile Frankreichs:
Gute Infrastruktur, großer Binnenmarkt, universitäre Ausbildung, Fachkräfte, Kreativität, Innovation



Auswirkungen und Trends in der französischen Wirtschaft

- Rückgang des BIPs in 2020 von -8,3% , BIP Wachstum in 2022 von 6% und 2023 von 4% erwartet
- Einige Sektoren in Frankreich waren in großem Maße betroffen, darunter **Tourismus, Luftfahrttechnologie und Luxusgüterindustrie**, profitiert haben **Logistik, Medizintechnik und Pharmaindustrie**
- Viele Firmen haben unter der **Unterbrechung von internationalen Lieferketten** und **Instabilität** gelitten, es kam zu **Investitionszurückhaltung** bei Unternehmen und Privathaushalten. **Jetzt hoher Anstieg der Investitionstätigkeit und des privaten Konsums.**
- **Neuverschuldung von bis zu 20% des BIP** in 2020, Gesamtschuldenlast **über 120% des BIP**
- Vermeidung von Pleitewellen durch **Unternehmenshilfen des Staates** von **460 Milliarden EUR** mit mehr als **300 Milliarden EUR** als Kredite für Unternehmen , **zweites Konjunkturpaket von 100 Milliarden EUR** , **drittes Konjunkturpaket von 30 Milliarden Euro => rege Investitionstätigkeit**
- Weiter **sinkende Arbeitslosigkeit (8,0%)** und teilweise **Knappheit auf dem Arbeitsmarkt in bestimmten Sektoren** (Tourismus, Gastronomie, Industrie und Dienstleistungen)
- Steigende Anzahl von **Direktinvestitionen**, externes Wachstum und **Firmenübernahmen**, Zunahme der **internationalen Mobilität** und **Mitarbeiterentsendungen** aus Deutschland bzw. anderen Ländern nach Frankreich

AHK Frankreich

Patrick Brandmaier
Geschäftsführer
pbrandmaier@francoallemand.com

www.francoallemand.com
ahk@francoallemand.com

18, rue Balard
75015 Paris, France

Charlottenstraße 16
10117 Berlin, Allemagne



Deutsch-Französische
Industrie- und Handelskammer
Chambre Franco-Allemande
de Commerce et d'Industrie



Deutsch-französische Mobilität von Mitarbeitenden

Mittwoch, 24. November 2021
11:00 bis 12:30 Uhr

Kooperationspartner:



Deutsch-Französische
Industrie- und Handelskammer
Chambre Franco-Allemande
de Commerce et d'Industrie



Definition und Herausforderung

Internationale Mobilität umfasst alle Themen, die mit der „Entsendung“ von Arbeitnehmern ins Ausland oder der Aufnahme ausländischer Arbeitnehmer zusammenhängen



Die Mobilität ist essentiell für:

- Die Anwerbung, Entwicklung und Bindung von Talenten an das Unternehmen
- Das Nutzen der im Ausland erworbenen Erfahrung des Mitarbeiters

Die Internationalisierung ist für Unternehmen zu einer Priorität geworden und erfordert u.a. eine internationale Personalmobilitätspolitik

Übersicht der Entsendungen nach Frankreich

Fast **86 %** der Entsendungserklärungen **nach Frankreich** werden von elf europäischen Ländern abgegeben.

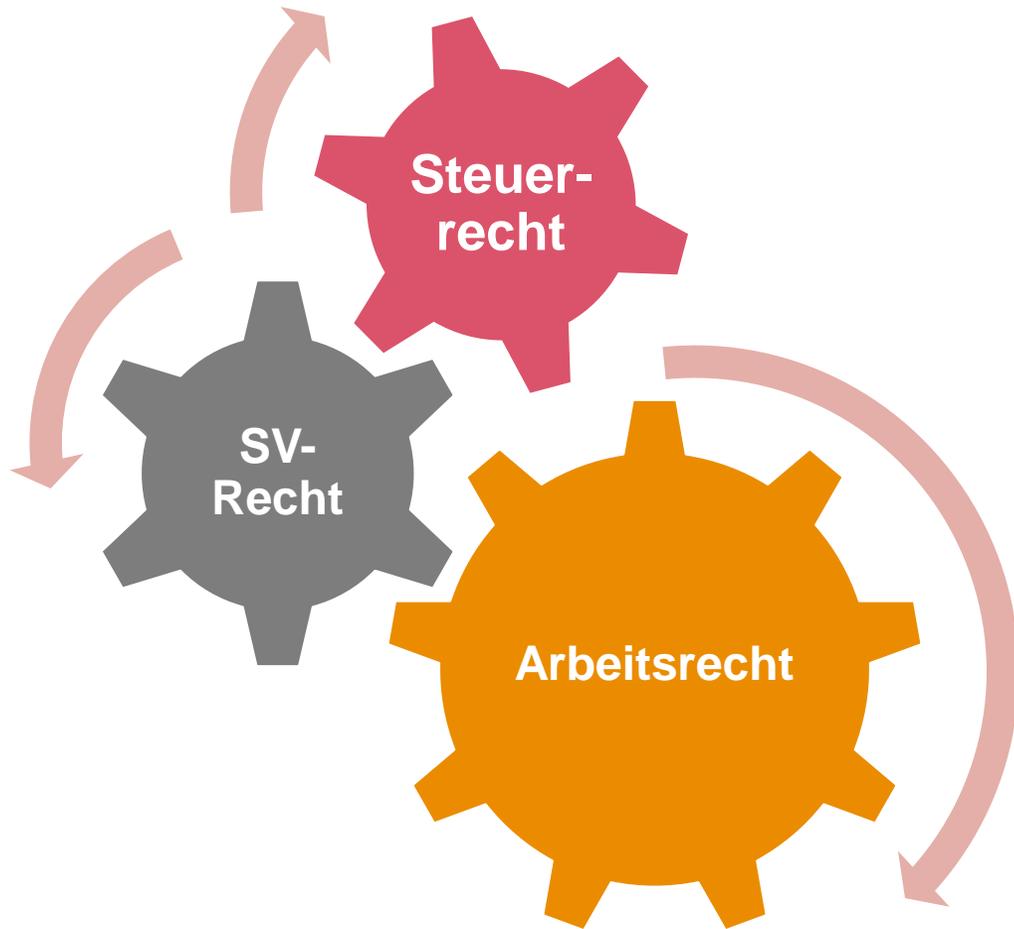
Dies sind:

- **Deutschland (37.500 Erklärungen)**
- Spanien (25.659)
- Portugal (20.999)
- Belgien (19.323)
- Italien (17.264)
- Polen (16.687)
- Luxemburg (14.416)
- Rumänien (9.668)
- das Vereinigte Königreich (7.200)
- Monaco (5.131)
- Bulgarien (4.698)

Generaldirektion für Arbeit Juli 2019 - Analyse der Entsendungserklärungen von Dienstleistern in Frankreich im Jahr 2017



Was ist bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen zu bedenken?



- + **Visa- und Arbeitserlaubnis**
- + **Meldepflichten**
- + **Zusatzversicherungen**
- + **Datenschutz**

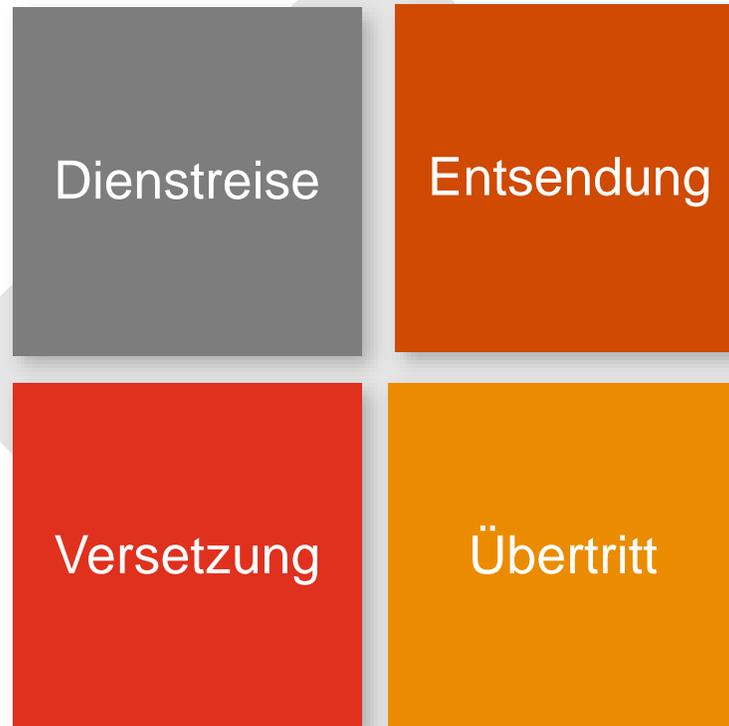
1 Arbeitsrecht



Überblick über Formen des internationalen Mitarbeiterereinsatzes

- Auswärtstätigkeit für max. 3 Monate
- Unveränderter Fortbestand des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses

- Befristeter Auslandsarbeitsvertrag
- Ruhendstellung des deutschen Arbeitsverhältnisses
- Zwei-Vertrags-Modell



- Länger befristeter Einsatz im Ausland
- Grundlage: Zusatzvereinbarung zum inländischen Arbeitsvertrag
- Beibehaltung der organisatorischen Zuordnung zum inländischen Arbeitgeber

- Unbefristeter Auslandsarbeitsvertrag
- Auflösung des deutschen Arbeitsverhältnisses

Unterscheidung erforderlich zwischen:



Dauerhaftem
Mitarbeiterereinsatz
im Ausland oder bei
lokalem Vertrag

Empfehlenswert bei dauerhaft im Ausland tätigen Arbeitnehmern / mit lokalem Vertrag: Übereinstimmung von Arbeitsverträgen mit den aktuellen arbeitsrechtlichen Vorschriften in den jeweiligen Ländern



Vorübergehende
Entsendung

Es kann eine Rechtswahl für deutsches Recht getroffen werden, aber Beachtung der Vorgaben der EU-Entsenderichtlinie bzw. des internationalen Privatrechts

Rechtswahl bei dauerhaftem Mitarbeiterinsatz im Ausland

Art. 8 Abs. 1 Rom I-VO i.V.m. Art. 3 Rom I-VO

Grundsatz der Parteiautonomie: Parteien eines Vertrages können das anwendbare Recht frei wählen

Ausnahme: Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO

Trotz Rechtswahl darf dem Arbeitnehmer nicht der **zwingende arbeitsrechtliche** Schutz entzogen werden, der ihm durch die ohne Rechtswahl bestehende Rechtsordnung gewährt worden wäre

Fallen Rechtswahl und dauerhafter gewöhnlicher Arbeitsort auseinander ⇒ **Unklarheiten, Risiko "Cherrypicking"**



In der Praxis: Mitarbeiter macht Rechte vor den Gerichten in seinem Tätigkeitsstaat geltend, sofern dies für ihn günstig ist (oft unentdecktes Kostenrisiko)

Rechtswahl bei befristeter Entsendung

- Bei einem nur vorübergehenden Einsatz im Ausland in Form einer Entsendung muss nicht zwingend ein Vertrag nach lokalem Recht erstellt werden
- **Wichtig jedoch: Innerhalb der EU sind die Vorgaben der EU-Entsenderichtlinie zu beachten**
- Dies betrifft folgende Regelungsbereiche:
 - **Same salary at same place of work**
 - Arbeitszeit
 - Mindesturlaub
 - Erfüllung der Standards für Zeitarbeitnehmer
 - Arbeitssicherheit, Arbeitsgesundheit
 - Schwangerschaft und Mutterschutz
 - Vorschriften zur Anti-Diskriminierung von Arbeitnehmern
- Seit Juli 2020: **Neuerungen durch reformierte EU-Entsenderichtlinie**



EU-Entsenderichtlinien – worum geht es?

Entsenderichtlinie 1996

Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (96/71/EU), Artikel 1 [Anwendungsbereich]:

- Entsendung zur Erbringung einer Serviceleistung an einen Kunden in einem anderen EU-Mitgliedstaat
- Entsendung aufgrund eines Übereinkommens innerhalb der Unternehmensgruppe mit Sitz in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten
- Entsendung aufgrund vertraglicher Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einer Personalagentur

Mindestanforderungen an das Gastland zum Schutz des Arbeitnehmers:

- Arbeitszeit (Stunden, Urlaub, Vergütung)
- Erfüllung der Standards für Zeitarbeiter
- Arbeitssicherheit, Arbeitsgesundheit
- Schwangerschaft und Mutterschutz
- Vorschriften zur Anti-Diskriminierung von Arbeitnehmern

Entsenderichtlinie 2014

Richtlinie zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (2014/67/EU)

Sinn und Zweck:

- Schaffung eines gemeinsamen Rahmens auf EU-Ebene, einheitliche Implementierung
- Umsetzung der Richtlinie 96/71/EC in die Praxis
- Maßnahmen zur Vorbeugung von Missbrauchsfällen und Auferlegung von Bußgeldern
- **EUPW Meldepflichten**
- PwC bietet hier technische Tools, die diesen administrativen Aufwand erheblich vereinfachen und Compliance sicherstellen.

Entsenderichtlinie 2018

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

Sinn und Zweck:



Stärkung arbeitsrechtlicher Anforderungen (z.B. „**Same salary and same place of work**“)



Verkürzung der Entsendung auf **12 bzw. 18 Monate – nach diesem Zeitraum gelten weitestgehend die arbeitsrechtlichen Regelungen des Gastlandes, sofern sie für den AN günstiger sind** mit Ausnahme der Regelungen zu Vertragsbeendigung, nachvertraglichem Wettbewerbsverbot und betrieblicher Altersvorsorge

Fokus auf die Entsendung eines deutschen Mitarbeiters nach Frankreich

Arbeitsrecht



Was sind die Folgen einer Entsendung?

- Aufrechterhaltung des bestehenden Arbeitsvertrags zwischen dem Mitarbeiter und dem Herkunftsunternehmen



Artikel L.1261-3 des französischen Arbeitsgesetzbuchs: "Ein entsandter Arbeitnehmer im Sinne dieses Titels ist jeder Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der ordnungsgemäß niedergelassen ist und seine Tätigkeit außerhalb Frankreichs ausübt und der, in der Regel im Auftrag dieses Arbeitgebers, seine Arbeit auf dessen Verlangen für eine begrenzte Zeit im Inland unter den in den Artikeln L. 1262-1 und L. 1262-2 festgelegten Bedingungen"

- Grundsätzlich wird kein Arbeitsvertrag mit dem Gastunternehmen abgeschlossen
- Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Bestimmungen der französischen öffentlichen Ordnung, die im Gesetz und im für den Arbeitnehmer geltenden Tarifvertrag festgelegt sind, eingehalten werden
- Bei Entsendung nach Frankreich > 1 Monat: Das ausländische Unternehmen muss für diesen Mitarbeiter jeden Monat eine Lohnabrechnung nach frz. Form (in Französisch und in Euro) ausstellen
- Der Mitarbeiter bleibt auf der Gehaltsliste des Heimatunternehmens

**Lohnabrechnung
nach frz. Form ab
Entsendung über 1
Monat**

Einhaltung der Grundregeln gemäß Artikel L1262-4 des französischen Arbeitsgesetzes

Individuelle und kollektive Freiheiten im Arbeitsverhältnis

Ausübung des Streikrechts

Arbeitszeit, Urlaub und Ausgleichsruhezeit

Haftungsbedingungen für Urlaubs- und Schlechtwetterfonds

Arbeitsschutzvorschriften, Alter für die Zulassung zur Arbeit, Beschäftigung von Kindern

Grundregeln

Diskriminierung und berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Mutterschaftsschutz, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Bedingungen für die Bereitstellung und Garantien, die Arbeitnehmern von Unternehmen zustehen, die Zeitarbeit leisten

Illegale Arbeit

Vergütung und Gehaltszahlung, einschließlich Überstunden- und Nebenkostenzulagen, Erstattung von beruflichen Kosten

Quiz



1. Die Entsendung ist immer:

- a) Für eine lange Dauer
- b) Befristet
- c) Es gibt keine besondere Dauer



2. Im Falle einer Entsendung in Frankreich unterliegt der Mitarbeiter:

- a) Dem französischen Arbeitsrecht
- b) Den Grundregeln des französischen Arbeitsrechts, wenn diese günstiger als die Gesetzgebung des Entsendestaates sind
- c) Nur der Gesetzgebung des Entsendestaates

2 Aufenthaltsrecht EUPW Meldungen



EUPW-Meldepflichten bei Einsätzen

Wer muss wie und wann an welche Behörde welche Entsendung melden?

Länderspezifische Berücksichtigung!

Wer? Kontaktperson?	<ul style="list-style-type: none">• Heimatland, Gastland oder beide• Muss benannt werden (es können vereinzelt Ausnahmen gelten). Sitz der Kontaktperson (In- oder Ausland), Möglichkeit des Outsourcings, etc.
Wie?	Datenübermittlung via: <ul style="list-style-type: none">• online-Portal• E-Mail• Post/persönliche Zustellung
Wann?	<ul style="list-style-type: none">• 1 Tag vor Arbeitsbeginn (z. B. Italien)• Spätestens vor Beginn / am Tag der Arbeitsaufnahme (z.B. Bulgarien, Irland, Österreich);• Fristen gelten auch bei der Übermittlung von Informationen bei Änderungen bez. der Entsendung/Geschäftsreise (z. B. Dauer bzw. Enddatum).
An wen?	<ul style="list-style-type: none">• Übermittlung an eine Behörde (zentralisiert);• Übermittlung an die örtlich zuständige Behörde (dezentralisiert); Meldungen sind beispielsweise an die Zoll- oder Steuerbehörde (z. B. Deutschland), die Arbeitsbehörde (Ungarn, Frankreich, Griechenland) oder Verwaltungsbehörde (z. B. Finnland) zu übermitteln.
Entsendung und/oder Geschäftsreise melden?	<ul style="list-style-type: none">• Nur Entsendungen melden - Geschäftsreisen ausgenommen• Entsendungen UND Geschäftsreisen melden

Länderspezifische Berücksichtigung

Sanktionen (gemäß Richtlinie 96/71/EU und 2014/67/EU)



Geldbuße für den Arbeitgeber



Ausschluss von Vergabe öffentlicher Mittel



Geldbuße für den Arbeitnehmer



Geldbuße auch für verspätete Meldung bzw. keine oder verspätete Änderungsmeldung



Geldbuße u.a. auch für die Nichterfüllung der Dokumentenaufbewahrungspflicht

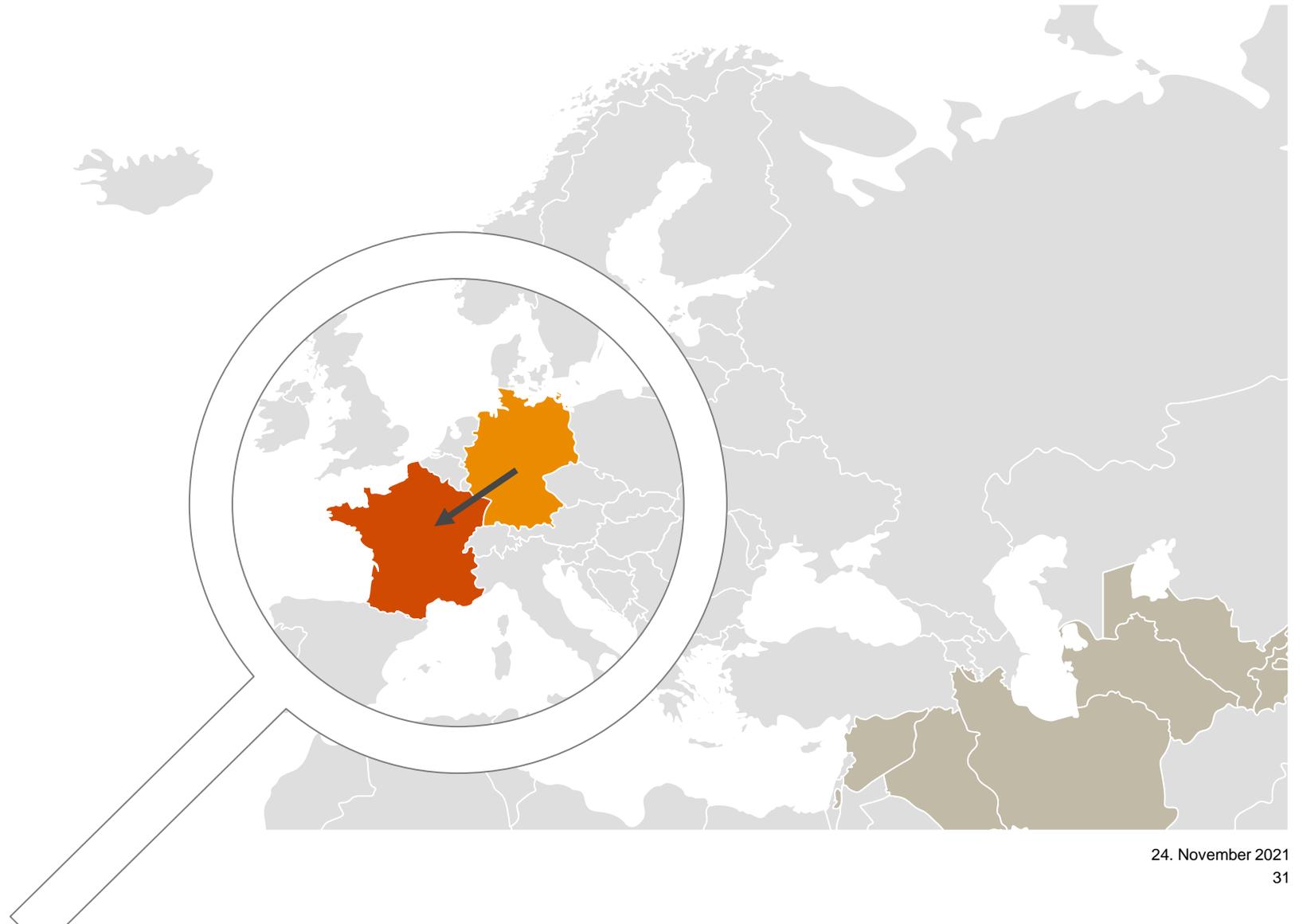


Red flags

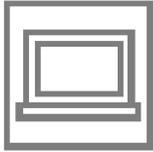
- Nicht jede Entsendung muss gemeldet werden.
Beispiel: Schweden – Meldung ab Tag 6
Besonders zu beachten bei Geschäftsreisen
- Meldung nur in bestimmten Branchen
Beispiel: Deutschland
Besonders zu beachten z. B. in der Baubranche
- Andere Art von Meldungen erforderlich
Beispiel: Frankreich – im Transportsektor
Besonders zu beachten in ausgewählten Branchen
- Unterscheidung Entsendung vs. Geschäftsreise
Besonders zu beachten bei Geschäftsreisen
- Sprachliche Anforderungen an die Dokumente, die aufbewahrt werden müssen

Fokus auf die Entsendung eines deutschen Mitarbeiters nach Frankreich

Welche Verpflichtungen?

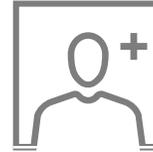


Welche Pflichten hat der außerhalb Frankreichs ansässige Arbeitgeber?



Vorherige Entsendungsanmeldung

- Online zu erledigen über den Sipsi-Tele-Service: www.sipsi.travail.gouv.fr
- Viele Informationen, die ausgefüllt werden müssen (Firma, Dauer des Dienstes, entsandter Mitarbeiter, usw.)
- Einige Arbeitgeber können davon ausgenommen sein



Ernennung eines Vertreters in Frankreich

- Bezeichnung als Teil der Entsendungserklärung seit dem 1. Juli 2019 vorzunehmen
- Ausnahmeregelungen für Arbeitgeber, die von der Voranmeldung befreit sind



Dokumente, die im Falle einer Inspektion vorzulegen sind

- Müssen ins Französische übersetzt werden
- Auf Verlangen der Arbeitsaufsichtsbehörde unverzüglich vorzulegen
- Zahlreiche Dokumente, die sich auf den entsandten Mitarbeiter beziehen (ärztliche Untersuchung, Lohnabrechnung etc.)

Was sind die Strafen für die Nichteinhaltung der Pflichten des Arbeitgebers außerhalb Frankreichs?



Bußgeld

- Bis zu 4000 € pro entsandtem Mitarbeiter
- 8000 € im Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren, bis maximal 500.000 €
- Bei der Festsetzung der Höhe des Bußgeldes berücksichtigt die Verwaltungsbehörde die Umstände und die Schwere des Verstoßes, das Verhalten des Täters, insbesondere seine Gutgläubigkeit, sowie seine Betriebsmittel und Aufwendungen

Aussetzung der Entsendung bei schwerem Fehlverhalten des Arbeitgebers

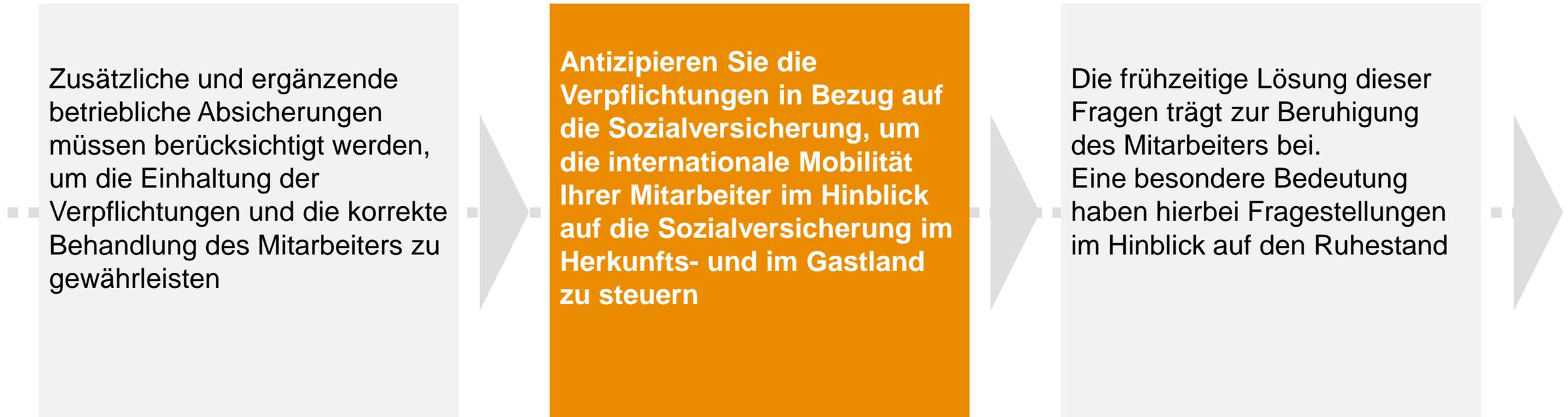
- Mindestlohn, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Dokumente, die der Arbeitsaufsichtsbehörde zur Verfügung gestellt werden müssen
- Schriftliche Aufforderung des Arbeitsinspektors, die Situation innerhalb von 1 bis 3 Tagen zu ändern
- Wenn die Situation nicht geändert wird, kann die Arbeitsaufsichtsbehörde die Entsendung für maximal einen Monat aussetzen, nachdem ein spezielles Verfahren durchgeführt wurde

3

Sozialversicherungsrecht



Die sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers hängen von einer Reihe von Faktoren ab



Sozialversicherung bei Mitarbeiterereinsatz im Ausland

Territorialitätsprinzip

Auslandsbeschäftigung



Sozialversicherung bei Mitarbeiterereinsätzen in der EU

Ausnahmen vom Beschäftigungsstaatsprinzip/Territorialitätsprinzip in der EU

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO 883/04

Voraussetzungen:

- max. 24 Monate
- aktiver Arbeitsvertrag im Entsendeland
- keine Ablösung eines entsandten AN
- nennenswerte Geschäftstätigkeit

Formalien:

- Beantragung A 1 bei zuständiger Einzugsstelle (in D = KK bzw. RV bei privat krankenversicherten AN)

Rechtsfolgen:

- Angliederung im Entsendeland

Gleichzeitige Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten Art. 13 Abs. 1 VO 883/04

Voraussetzungen:

- gleichzeitige Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten für einen / mehrere Arbeitgeber

Formalien:

- Antrag durch AN und AG bei zuständiger Stelle im Entsendestaat (in D = DVKA)

Rechtsfolgen:

- Angliederung:
 - Wohnsitzstaat
 - sonst: Sitz des Unternehmens

Ausnahmevereinbarung Art. 16 Abs. 1 VO 883/04

Voraussetzungen:

- zumindest ruhendes AV im Entsendeland
- grds. fünf Jahre
- berechtigtes Interesse des AN

Formalien:

- Antrag durch AN und AG bei zuständiger Stelle im Entsendestaat (in D = DVKA)
- Beantragung A 1 bei zuständiger Einzugsstelle (in D = KK)

Rechtsfolgen:

- Angliederung im Entsendeland

Sozialversicherungsrecht und Entsendung

Quiz



1. *Der Vordruck A1 bescheinigt das für seinen Inhaber geltende Sozialversicherungsrecht?*

- a) Wahr
- b) Falsch



2. *Bei welcher Verwaltung soll das Formular A1 angefordert werden?*

- a) Bei der zuständigen Stelle des Gastlandes
- b) Bei den zuständigen Stellen des Gastlandes und des Wohnsitzlandes
- c) Bei der zuständigen Stelle des Wohnsitzlandes

4

Steuerrecht



Besteuerung der internationalen Mobilität



Bestimmung des anwendbaren Rechts



Bestimmung des anwendbaren Rechts



- **In Frankreich findet die Besteuerung auf der Ebene des Steuerhaushalts statt.**
Der Wohnsitz wird daher auf der Ebene des steuerlichen Haushalts (d. h. auf der Ebene des Ehepaars mit oder ohne Kinder) bestimmt und die Besteuerung erfolgt gemeinsam.
- **Ausnahmen: Paare, die im Güterstand der Gütertrennung verheiratet sind und nicht unter einem Dach leben.** *In diesem Fall ist die Bestimmung des steuerlichen Wohnsitzes individuell und die Besteuerung erfolgt getrennt*



Bestimmung des anwendbaren Rechts

**Wohnhaft in Frankreich und Deutschland
(interne Rechte)**

UND

**Wohnsitz in Frankreich
(DBA)**



Frankreich:
Unbeschränkte Steuerpflicht
Steuerpflichtig auf weltweites Einkommen

Deutschland:
Beschränkte Steuerpflicht
Steuerpflichtig für Einkünfte aus deutschen Quellen

**Wohnhaft in Frankreich und Deutschland
(interne Rechte)**

UND

**Wohnsitz in Deutschland
(DBA)**



Frankreich:
Beschränkte Steuerpflicht
Steuerpflichtig für Einkommen aus französischen Quellen

Deutschland:
Unbeschränkte Steuerpflicht
Steuerpflichtig auf weltweites Einkommen

Ort der Besteuerung von Löhnen und Gehältern (Art. 13 DBA)

Gehälter werden in dem Staat besteuert, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird

Ausnahmen:

- Besteuerung im Wohnsitzstaat bei vorübergehendem Aufenthalt: "Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (A) ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat (F) ausgeübte Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (A) besteuert werden, wenn:
 - der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält und
 - die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
 - die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat"
- Besteuerung im Wohnsitzstaat für Grenzgänger;
- Steuerverteilung für Leiharbeitnehmer.

Methoden zur Vermeidung der Doppelbesteuerung

Es besteht grds. die Gefahr einer Doppelbesteuerung, wenn eine in einem Staat ansässige Person steuerpflichtige Einkünfte im anderen Staat bezieht. Die Methode zur Vermeidung der Doppelbesteuerung unterscheidet sich je nach Land und Art der Einkünfte.

Vollständige Freistellungsmethode (in der Praxis selten)

Das Besteuerungsrecht wird einem der beiden betroffenen Staaten entzogen (Wohnsitzstaat oder Staat der Einkommensquelle).

Anrechnungsmethode (Steuergutschrift)

Beide Staaten (der Staat, aus dem der Arbeitslohn stammt, und der Staat, in dem die Person ihren Wohnsitz hat) **sind berechtigt, eine Steuer auf den Arbeitslohn zu erheben**, aber der Steuerpflichtige kann von der in seinem Wohnsitzstaat geschuldeten Steuer eine Steuergutschrift in Höhe von:

- Der diesem Gehalt entsprechende Steuer
- oder die tatsächlich gezahlte ausländische Steuer.

Freistellungsmethode mit Progression Vorbehalt (effektiver Satz)

Nur einer der beiden Staaten hat das Recht, das Gehalt zu besteuern. Der Staat, der das Gehalt freistellt, berücksichtigt es jedoch bei der Berechnung des Steuersatzes, der auf die ihm zustehenden Einkünfte anzuwenden ist.

z.B. Für Gehälter sieht Art. 20 DBA die Anwendung der Anrechnungsmethode vor.

Steuerregelung für Impatriates (Art. 155B des CGI)

Als Impatriate gilt derjenige, der aus dem Ausland kommend seinen steuerlichen Wohnsitz nach Frankreich verlegt.

Um die Regelung in Anspruch nehmen zu können, müssen die folgenden drei Bedingungen kumulativ erfüllt sein:

- kein steuerlicher Wohnsitz in Frankreich in den letzten 5 Jahren;
- Sie müssen zum Zeitpunkt der Ankunft einen steuerlichen Wohnsitz in Frankreich begründen;
- Konzerninterne Mobilität oder direkte Anwerbung im Ausland durch ein in Frankreich ansässiges Unternehmen.



Steuerregelung für Impatriates (Art. 155B des CGI)

Ausnahmen

- Befreiung von der "Impatriierungsprämie" (Vergütungselemente, die direkt mit der Versetzung nach Frankreich verbunden sind)



Option für eine pauschale Freistellung von 30% der Vergütung;

- Befreiung des Teils der Vergütung, der sich auf Arbeitstage außerhalb Frankreichs bezieht;
- Anwendung bis zum 31. Dezember des 8. Jahres nach dem Jahr, in dem der Mitarbeiter seine Tätigkeit aufnimmt.

Begrenzung der Befreiung

- Obergrenze für Freistellungen bei 50 % des gesamten Nettogehalts;
- Oder unbegrenzte Befreiung der Impatriierungsprämie ABER Befreiung des Gehalts, das der im Ausland ausgeübten Tätigkeit entspricht, bis zu einer Grenze von 20 % der steuerpflichtigen Nettovergütung;
- In allen Fällen muss die steuerpflichtige Nettovergütung mindestens der eines nicht-ausländischen Arbeitnehmers für ähnliche Funktionen in Frankreich entsprechen.

Steuerregelung für Impatriates (Art. 155B des CGI)

Die Einkommensteuerbefreiung gilt auch für die Hälfte des Betrags der folgenden Einkünfte:

- Einkünfte Kapitalerträge, unabhängig von ihrer steuerlichen Behandlung (Dividenden, Zinsen, Einkünfte aus Lebensversicherungen und „contrat de capitalisation“);
- Einkünfte aus Urheberrechten, die die betreffenden Personen und ihre Erben oder Vermächtnisnehmer erhalten, Einkünfte aus der Übertragung oder Konzessionierung von gewerblichen Schutzrechten (Patente, Verfahren, Marken usw.), die Erfinder erhalten, sowie Einkünfte, die unabhängige Softwareersteller erhalten;
- Veräußerungsgewinne aus der Veräußerung von Wertpapieren und Gesellschaftsrechten, wenn der Verwahrer der Wertpapiere oder andernfalls die Gesellschaft, deren Wertpapiere veräußert werden, außerhalb Frankreichs ansässig ist. Gleichzeitig werden etwaige Kapitalverluste aus diesen Wertpapieren mit 50 % ihres Betrags erfasst

Impatriates sind nur mit den in Frankreich gelegenen Immobilien und Rechten IFI-steuerpflichtig (Immobilien-Vermögensteuer).

Besteuerung bei Steuerwohnsitz in Frankreich

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen monatlichen Abzug vom Lohn vorzunehmen:

- P.A.S („Prélèvement A la Source“) Für Unternehmen, die zur Übermittlung der DSN (Déclaration Sociale Nominative) verpflichtet sind (die in Frankreich Sozialversicherungsbeiträge zahlen), oder
- P.A.S.R.A.U („Prélèvement A la Source Revenus Autres“) Für Unternehmen oder Organisationen, die nicht unter den DSN fallen.
 - Anwendung eines Standard Steuersatzes (vom Finanzamt festgelegter Maßstab für eine alleinstehende Person ohne Kinder, die nur ihr Gehalt als Einkommen hat), oder
 - Personalisierter Satz: Nach Antrag auf Steuernummer und auf personalisierten Steuersatz (Formular 2043)

Jede steuerpflichtige Person muss eine jährliche Steuererklärung abgeben. Sie wird mit ihrem gesamten Einkommen aus französischen oder ausländischen Quellen besteuert.

Besteuerung von Nicht-Ansässigen in Frankreich

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die periodisch gezahlten Löhne nach dem folgenden Schema einzubehalten:

Die Steuerpflichtigen müssen eine jährliche Einkommensteuererklärung abgeben. Im Prinzip ist er/sie nur mit Einkünften aus französischen Quellen steuerpflichtig, wobei ein Mindestsatz angewendet wird.

Anwendbarer Tarif	Monat	Tag
0 % für den Bruchteil der Vergütung unter :	< 1.252 €	< 48 €
12 % für den Anteil des Einkommens zwischen :	1.252 € bis 3.630 €	48 € bis 140 €
20 % für den Teil des Einkommens, der über :	> 3.630 €	> 140 €

Nach **Artikel 2 des deutsch-französischen DBA** kann eine **Betriebsstätte begründet werden durch** :

- **eine feste Niederlassung**, an der das Unternehmen seine Tätigkeit ganz oder teilweise ausübt (z. B. Hauptsitz, Niederlassung, Büro, Fabrik, Werkstatt usw.),
 - Das Übereinkommen schließt bestimmte Tätigkeiten von der Definition der Betriebsstätte aus: insbesondere, wenn die Anlage ausschließlich zur Lagerung oder Lieferung von Waren oder Gütern oder zur Sammlung von Informationen für das Unternehmen genutzt wird. Ausgeschlossen ist auch der Fall, dass die Anlage ausschließlich zu Zwecken der Werbung, der Erteilung von Auskünften, der wissenschaftlichen Forschung oder ähnlichen Tätigkeiten, die einen vorbereitenden oder unterstützenden Charakter für das Unternehmen haben, genutzt wird.
- **ein abhängiger Vertreter** der Gesellschaft, d.h. "eine Person, die in einem Vertragsstaat für ein Unternehmen des anderen Vertragsstaates handelt [...], wenn sie in diesem Staat die Befugnis hat und gewöhnlich ausübt, im Namen des Unternehmens Verträge zu schließen [...]. »
 - Die Tatsache, dass der Vertrag von einer anderen Person unterzeichnet wird, schließt die Qualifikation als Betriebsstätte nicht aus, wenn die Entscheidung zum Abschluss des Vertrags tatsächlich vom Vertreter getroffen wird und die Unterschrift der anderen Person nur als Formalität angesehen wird (CE, 11. Dezember 2020, Conversant).
 - Der Vertreter muss seine Vollmacht gewohnheitsmäßig und nicht nur gelegentlich nutzen.
 - Die Verträge müssen im Zusammenhang mit der Haupttätigkeit des Unternehmens stehen, d. h. sie müssen zur Umsatzerzielung beitragen.
 - Das Abkommen schließt die Qualifikation als Betriebsstätte aus, wenn sich die Tätigkeit des Vertreters auf den Einkauf von Waren für das Unternehmen beschränkt.

Fragen und Antworten



Ein alleinstehender Steuerzahler ohne Kinder mit 70.000 € zu versteuerndem Lohn, wer zahlt eine höhere Einkommensteuer?

1. Der französische Steuerpflichtige
2. Der deutsche Steuerpflichtige





Ein alleinstehender Steuerzahler ohne Kinder mit 70.000 € zu versteuerndem Lohn, wer zahlt eine höhere Einkommensteuer?

1. Der französische Steuerpflichtige wird ca. 12.900 € zahlen
2. **Der deutsche Steuerpflichtige wird ca. 20.600 € zahlen**

Progressive Skala, die in Frankreich für das Einkommen im Jahr 2020 gilt

Steuerpflichtiger Einkommensanteil	Anzuwendender Steuersatz
Bis zu 10.084 €	0 %
Von €10.085 bis €25.710	11 %
Von €25.711 bis €73.516	30 %
Von €73.517 bis €158.122	41 %
Von €158.123	45 %

Vergleich der Arbeitskosten zwischen Frankreich und Deutschland

Mitarbeiter n°1*

	Frankreich	Deutschland
Bruttogehalt	45.000 €	45.000 €
Arbeitgeber-abgaben	16.159 € (ca.36%)	8.898 € (ca. 19,8%)
Arbeitnehmer-abgaben	9.658 € (ca. 21%)	9.011 € (ca. 20%)
Gehalt vor ESt	35.342 €	35.989 €
Einkommensteuer	3.650 €	7.084 €
Gesamtkosten Arbeitgeber	61.159 €	53.898 €
Nettogehalt nach ESt	31.692 €	28.904 €

Mitarbeiter n°2*

	Frankreich	Deutschland
Bruttogehalt	150.000 €	150.000 €
Arbeitgeber-abgaben	65.402 € (ca.43,5%)	14.330 € (ca. 9,50%)
Arbeitnehmer-abgaben	30.534 € (ca. 20%)	14.475 € (ca. 9,65%)
Gehalt vor ESt	119.466 €	135.525 €
Einkommensteuer	29.909 €	51.044 €
Gesamtkosten Arbeitgeber	215.402 €	164.330 €
Nettogehalt nach Est	89.557 €	84.480 €

**Nicht verheiratet, ohne Kinder, gesetzliche Vorsorgeaufwendungen*

Arbeitskosten im Falle einer Entsendung eines deutschen Mitarbeiters* nach Frankreich



	Mitarbeiter 1	Mitarbeiter 2
Bruttogehalt	45.000 €	150.000 €
Arbeitgeber-abgaben	8.898 € (ca. 19,8%)	14.330 € (ca. 9,50%)
Arbeitnehmer-abgaben	9.011 € (ca. 20%)	14.475 € (ca. 9,65%)
Gehalt vor ESt	35.989 €	135.525 €
Einkommensteuer	3.723 €	36.297 €
Gesamtkosten Arbeitgeber im Entsendungsfall	53.898 €	164.330 €
Vergleich Gesamtkosten Arbeitgeber ohne Entsendung	F: 61.159 € D: 53.898 €	F: 215.402 € D: 164.330 €
Nettogehalt nach ESt im Entsendungsfall	32.266 €	99.228 €
Vergleich Nettogehalt nach ESt ohne Entsendung	F: 31.692 € D: 28.904 €	F: 89.557 € D: 84.480 €

Ihre German Business Group Kontakte



Matthias Barnert, CaC, WP, StB

Partner Assurance

PricewaterhouseCoopers Audit
63 rue de Villiers
92208 Neuilly-sur-Seine

Tel +33 1 56 57 49 97
Mobile +33 6 83 91 95 39

matthias.barnert@pwc.com



Valérie Fluck, Rechtsanwältin

Partnerin Legal

PwC Société d'Avocats
Centre d'Affaires Urbania
230 avenue de Colmar
67100 Strasbourg

Tel +33 3 90 40 26 07
Mobile +33 6 76 09 54 10

valerie.fluck@avocats.pwc.com



Sandrine Boeglin, Juristin

Senior Manager Tax

PwC Société d'Avocats
Centre d'Affaires Urbania
230 avenue de Colmar
67100 Strasbourg

Tel +33 3 88 45 55 89
Mobile +33 7 64 55 21 24

sandrine.boeglin@avocats.pwc.com



Charlotte Balmer, Juristin

Manager Legal

PwC Société d'Avocats
Centre d'Affaires Urbania
230 avenue de Colmar
67100 Strasbourg

Tel +33 3 88 45 32 67
Mobile +33 7 61 28 45 76

charlotte.balmer@pwcavocats.com



**Nadja Simone Roß-Kirsch,
Rechtsanwältin**

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Senior Manager Legal

PwC Legal AG
Rechtsanwaltsgesellschaft
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt

Tel +49 6995855512
Mobile +49 15140787658

nadja.simone.ross-kirsch@pwc.com

**Wir danken Ihnen für Ihre
Aufmerksamkeit !**

pwc.fr