

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Hansjörg Müller

Verwaltungsaufwand bei grenzüberschreitender Tätigkeit in Frankreich

Im Kampf gegen Missbrauch und illegale Entsendung von Arbeitnehmern mit Sitz im Ausland wurde in Frankreich in den letzten Jahren der gesetzliche Rahmen der Arbeitnehmerentsendung gestärkt. Mit dem Gesetz Loi n° 2014-790 hat Frankreich die EU-Richtlinie 2014/67/EU über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen umgesetzt. Dabei ist der französische Gesetzgeber weit über die von der Richtlinie vorgesehenen Anforderungen hinausgegangen, was die Entsendung von Mitarbeitern ausländischer Unternehmen nach Frankreich stark erschwert hat – insbesondere mit Blick auf die in Grenznähe zum Teil sehr häufig, teilweise täglich ausgeführten grenzüberschreitenden Lieferungen und Serviceleistungen. Daher überdenken viele Firmen ihr Engagement im Nachbarland aufgrund erheblicher bürokratischer Belastungen (http://www.ihk-rlp.de/produktmarken/downloads/Newsletter_2017/September/franzoesische-entsenderegulungen/3839328). Betroffen hiervon sind vor allem kleine- und mittelständische Unternehmen aus den Bundesländern Saarland, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg.

Die vom französischen Präsidenten E. Macron vorgestellten Maßnahmen umfassen:

- 1) ein gestärktes Online-Verfahren:
 - Pflicht zur Abgabe einer elektronischen Entsendemitteilung für Mitarbeiter aller Branchen bei der Direktion für Arbeit (DIRECCTE) nur über das online-Anmeldeportal "SIPSI" (nur auf Französisch und Englisch verfügbar);
 - Die Entsendungsmeldungen müssen für alle geschäftlichen Aktivitäten gemacht werden;
- 2) die obligatorische Mitführung von mehreren Unterlagen/Formulare:
 - eine A1-Bescheinigung für jeden Einsatz (inkl. bei der Teilnahme an Messen und Ausstellungen, bei einer Beförderung von Waren zu französischen Kunden, bei kurzfristigen Noteinsätzen, bei kurzzeitigen Einsätzen (10 Minuten Reparatur) u.a.);
 - Kopie der Entsendemitteilung;
 - entsprechenden Auftragspapiere;
 - Stundenaufzeichnungen zum Nachweis der Einhaltung der 35 h Woche u.a.
- 3) Die Ernennung eines Vertreters als Ansprechpartner des entsendenden Unternehmens in Frankreich, an den sich die Kontrollbehörde für die Dauer des Einsatzes wenden kann (Art. L1262-2-1 Abs. 2 Code du Travail).

Die Bestimmung (schriftlich und in französischer Sprache, wobei eine elektronische und eine postalische Adresse in Frankreich benötigt sind

(Art. R1263-2-1 Abs. 2)) eines Vertreters als Ansprechpartner des entsendenden Unternehmens verursacht Kosten und ist besonders schwierig für Unternehmen, die über kein Französisch sprechendes Personal verfügen. Bei kurzzeitigen Einsätzen ist auch keine Adresse in Frankreich vorhanden, was zur Benennung eines Dienstleister als Vertreter bzw. zu zusätzlichen Kosten führt (<https://www.saarland.ihk.de/ihk-saarland/Integrale?SID=68D0D2C33650C23CF788431DB008467B&MO-DULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=1596>).

Firmen bleiben im Unklaren beim Einsatz von geringfügig Beschäftigten, Praktikanten, Lehrlingen, beim kurzfristigen Austausch von entsendeten Mitarbeitern.

Zusätzliche Bedingungen gibt es noch in der Branche Bau:

- Unternehmen des Baugewerbes müssen für Mitarbeiter für jede Baustelle eine Berufsidentifikationskarte BTP beantragen;
- diese wird nur an eine französische Adresse versendet;
- die Ausstellung erfordert zwei Wochen Bearbeitungszeit;
- diese Karte soll für jeden Arbeitnehmer jährlich beantragt werden;
- Abschluss einer Baugewährleistungsversicherung “Garantie Decennale” ist erforderlich.

Beim Gütertransport und bei der Personenbeförderung gibt es zusätzliche Bedingungen.

Die so vorgestellten Gesetzänderungen im Französischen Code du Travail stellen deutsche Unternehmen vor erhebliche bürokratische Hürden und schaffen “neue Barrieren beim grenzüberschreitenden Arbeiten”, so die online-Media “baden online” (<https://www.bo.de/wirtschaft/wirtschaft-regional/neue-barrieren-beim-grenzueberschreitenden-arbeiten>). Stark betroffen von einem hohen Verwaltungs- und dem damit verbundenen Zeitaufwand sind unter anderem deutsche klein- und mittelständischen Unternehmen mit Sitz in Grenzregionen entlang der französischen Grenze (Saarland, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg).

Mitte Dezember hat die französische Regierung angekündigt, bestimmte Regelungen zur Entsendung von Mitarbeitern überarbeiten zu wollen. Erste Erleichterungen sind bereits ab sofort spürbar. Die zum 1. Januar 2018 angedachte Einführung einer Entsendegebühr in Höhe von 40 Euro pro entsendetem Mitarbeiter für ausländische Arbeitgeber ist gestrichen (<https://www.hwk-freiburg.de/de/berriebsfuehrung/aussenwirtschaft-und-eu-beratung/frankreich>). Mit diesem Schritt erschöpfen sich jedoch alle Bemühungen, die man sich geben soll, um die grenzüberschreitende Tätigkeit der deutschen Unternehmen und Arbeitnehmer zu erleichtern. Insbesondere für die kleinen- und mittelständischen Unternehmen aus den Bundesländern Saarland, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg, die in höherem Maße Mitarbeiter nach Frankreich entsenden, stellen die zum jetzigen Zeitpunkt vorhandenen Regelungen beträchtliche Belastungen und einen hohen bürokratischen Aufwand dar und behindern den wirtschaftlichen Austausch mit Frankreich.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele deutsche Arbeitnehmer wurden in den letzten 5 Jahren nach Frankreich entsendet? Bitte aufgliedern nach Regionen, Branchen und Firmengröße.

2. Wie haben sich die Umsatzzahlen deutscher Unternehmer aus den Bundesländern Saarland, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg in den letzten 5 Jahren verändert? Bitte aufgliedern nach Branchen und Unternehmensgröße.
3. Welchen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher klein- und mittelständischen Unternehmen aus den Bundesländern Saarland, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg haben nach Kenntnis der Bundesregierung die in den letzten Jahren eingeführten Vorschriften im französischen Code du Travail? In welchen Bereichen sieht man ggf. eine Erholung?
4. Liegen der Bundesregierung Beschwerdeschreiben und Initiativen von Unternehmerverbänden wie IHKs Handelskammern oder Wirtschaftsverbänden vor? Wenn ja, was wurde seitens der Bundesregierung in die Wege geleitet?
5. Die Verschärfungen im französischen Code du Travail wurden im Wahljahr vom E. Macron eingeführt. Mit welchem Ziel wurden nach Kenntnis der Bundesregierung die gesetzlichen Maßnahmen von E. Macron ergriffen? Hat Frankreich dieses Ziel erreicht?
6. Mit welchem Ziel wurde nach Kenntnis der Bundesregierung die EU-Richtlinie 2014/67/EU über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen umgesetzt? Wurde dieses Ziel erreicht?
7. Welche konkreten Maßnahmen wurden von der Bundesregierung auf EU-Ebene für die Bewahrung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher klein- und mittelständischen Unternehmen nach der Verschärfung des Code du Travail in Frankreich unternommen?
8. Inwieweit hält die Bundesregierung es für notwendig, dass administrative Formalitäten für bestimmte Arten der Mitarbeiterentsendung erleichtert werden (z.B. künstlerische, journalistische oder ausbildende Tätigkeiten und kurzfristig bzw. dringende Entsendungen)? Wurde von der Bundesregierung auf politischer Ebene ein Gespräch zur Lockerung der französischen Entsenderegelungen initiiert?
9. Auf welche Weise bekommen deutsche klein- und mittelständische Unternehmen, besonders diejenigen, deren Umsatz überwiegend aus grenzüberschreitender Dienstleistung generiert wird und/oder in Grenzregionen (Saarland, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg) positioniert sind und daher auch von den neuen Regeln besonders betroffen sind, die notwendige Unterstützung vom Staat?
10. Wie beurteilt die Bundesregierung den Aufbau von Handelsbarrieren innerhalb Europas, wo doch auf politischer und wirtschaftlicher Ebene eine vereinte EU angestrebt wird?

Berlin, den 19. April 2018

Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion