

## **Antrag**

**der Abg. Tobias Wald u. a. CDU**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau**

### **Aktueller Sachstand zu Erleichterungen der Mitarbeiter- entsendung nach Frankreich im Rahmen der Entsenderichtlinie (96/71/EG)**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. ob und inwiefern sich die Regelungen zur Entsenderichtlinie von Beschäftigten nach Frankreich seit dem letzten Bericht vom 14. August 2017 unter der Drucksache 16/2515 und Drucksache 16/2510 sowie 16/4753 vereinfacht haben;
2. wie die Landesregierung und insbesondere das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau sich aktiv dafür eingesetzt haben, in diesem Kontext die Bürokratiehürden und damit wettbewerblichen Nachteile für deutsche Betriebe abzubauen;
3. welche Angebote bestehen oder zu erwarten sind, um deutsche Betriebe bei der Registrierung im französischen Entsendeportale SIPSi zu begleiten oder ob dies in Zukunft geplant ist;
4. ob ihr bekannt ist, wie viele Ansprechpartner den Betrieben zur Seite stehen, um sie in Meldefragen zu unterstützen;
5. wie sie die von der französischen Arbeitsministerin Muriel Pénicaud angekündigten Vereinfachungsmöglichkeiten im „Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel“ bewertet und bis wann mit der Umsetzung zu rechnen ist;
6. wie sie den zwischenzeitlich erreichten Wegfall der Verwaltungsgebühr (droit de timbre) in Höhe von 40 Euro bewertet;

7. inwieweit der Forderung seitens der Wirtschaftsverbände und Kammern nach einer Übertragung des französischen Entsendeportals SIPSI in die deutsche Sprache nachgekommen wurde oder bis wann mit dieser Maßnahme zu rechnen ist;
8. inwiefern sich die datenschutzrechtlichen Bedenken bezüglich der Übermittlung von sensiblen Daten zum Erhalt der Berufs-Identifikationskarte (Carte BTP) vermindert haben;
9. wie sie die Erhöhung der Sanktionen für Verstöße von bis zu 3.000 Euro Buße pro entsandtem Mitarbeiter beurteilt;
10. wie sich die Zusammenarbeit mit der Bundesregierung zur Erzielung von Ausnahmeregelungen für Grenzregionen gestaltet;
11. was sie weiterhin zu tun beabsichtigt, um die Situation von deutschen Betrieben bei der Entsendung nach Frankreich zu verbessern.

30.07.2019

Wald, Paal, Dr. Rapp, Gramling, Gentges CDU

#### Begründung

Die Entsenderichtlinie (96/71/EG) wurde mit dem Ziel verabschiedet, für eine zeitweise grenzüberschreitende Dienstleistung arbeitsrechtliche Mindeststandards zu institutionalisieren. Vor diesem Hintergrund sind deutsche Betriebe bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich vor Beginn des Einsatzes zur Meldung verpflichtet. Jedoch sind im Zuge des Loi Macron erhebliche bürokratische Belastungen für deutsche Betriebe entstanden, die deren Wirtschaftlichkeit im Nachbarland beeinträchtigen.

Die Landesregierung, insbesondere das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, hat sich in der Vergangenheit dafür eingesetzt, diese Hürden wieder abzubauen. Erleichterungen für die Mitarbeiterentsendung wurden von französischer Seite in der Folge in Aussicht gestellt. Bis jetzt sind jedoch für die deutschen Betriebe so gut wie keine Verbesserungen spürbar. Deshalb soll dieser Antrag den Sachstand im Rahmen der Entsenderichtlinie abfragen und auf einen Fortschritt in dieser Thematik hinwirken.

## Stellungnahme

Mit Schreiben vom 28. August 2019 Nr. 66-4252.2-FRA/228/1 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im Einvernehmen mit dem Staatsministerium zu dem Antrag wie folgt Stellung:

- 1. ob und inwiefern sich die Regelungen zur Entsenderichtlinie von Beschäftigten nach Frankreich seit dem letzten Bericht vom 14. August 2017 unter der Drucksache 16/2515 und Drucksache 16/2510 sowie 16/4753 vereinfacht haben;*
- 5. wie sie die von der französischen Arbeitsministerin Muriel Pénicaud angekündigten Vereinfachungsmöglichkeiten im „Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel“ bewertet und bis wann mit der Umsetzung zu rechnen ist;*

Zu 1. und 5.:

Die Fragen zu den Ziffern 1 und 5 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Der Grundsatz der Dienstleistungsfreiheit des EU-Binnenmarkts steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den europarechtlichen Regeln der Arbeitnehmerentsendung, die einen Standard von sozialen Schutzrechten in der Entlohnung und der Arbeitsschutzbestimmungen festgelegt haben. Damit soll verhindert werden, dass das heimische Lohnniveau und die tarifvertraglich festgelegten Schutzbestimmungen durch die Tätigkeit ausländischer Arbeitskräfte mit niedrigerem Lohnniveau im Herkunftsland unter Druck geraten („Lohn- und Sozialdumping“). Die 1996 beschlossene Entsenderichtlinie 96/71/EG der Europäischen Union wurde im Sommer 2018 nicht zuletzt aufgrund der Forderungen Frankreichs durch die Änderungsrichtlinie 2018/957/EU verschärft. Den Mitgliedsstaaten wurde eine Umsetzungsfrist bis zum 30. Juli 2020 eingeräumt. Darüber hinaus definiert die Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU einen gemeinsamen europäischen Rahmen für verhältnismäßige Kontrollmechanismen und soll so eine einheitlichere Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der novellierten Entsenderichtlinie 96/71/EG ermöglichen.

Gerade in den Grenzübereichen muss jedoch unter Beweis gestellt werden, dass die EU-Binnenmarktfreiheiten voll ausgeschöpft werden können und keine neuen ungerechtfertigten und diskriminierenden Marktzugangsbarrieren entstehen. Auf der anderen Seite ist die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping ein von der EU anerkanntes Ziel. Im Spannungsfeld zwischen der Dienstleistungsfreiheit und dem Arbeitnehmerschutz kommt es daher ganz entscheidend auf eine verhältnismäßige und diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Kontrollverfahren an. Sie sind im Hinblick auf ihren eigentlichen Kontrollzweck nur dann zu rechtfertigen, wenn der Nachweis erbracht werden kann, dass sie im Interesse eines effektiven Arbeitnehmerschutzes geeignet und auch erforderlich sind. Mit dem am 22. Januar 2019 unterzeichneten Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik über die deutsch-französische Zusammenarbeit und Integration („Vertrag von Aachen“) sind für den Abbau der durch die nationalen Entsenderegulungen entstandenen Marktzugangshindernisse im deutsch-französischen Grenzraum neue Erwartungen geweckt worden. In Art. 13 des „Vertrags von Aachen“ wird ausdrücklich der Wille der französischen und deutschen Regierung bekräftigt: „Sie beabsichtigen, in Grenzregionen die Beseitigung von Hindernissen zu erleichtern, um grenzüberschreitende Vorhaben umzusetzen und den Alltag der Menschen, die in Grenzregionen leben, zu erleichtern.“

Wie bereits in der Stellungnahme zum Antrag Drs. 16/4753 dargestellt, enthielt das „Gesetz über die Freiheit der Wahl der beruflichen Zukunft“ vom 5. September 2018 („Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel“) in Sektion IV, Kapitel III einige Bestimmungen über die Arbeitnehmerentsendung nach Frankreich, die Erleichterungen für Entsendebetriebe in bestimmten Entsendekonstellationen in Aussicht stellten. Der französische Gesetzgeber hatte die Regierung ermächtigt, mit untergesetzlichen Verwaltungserlassen Erleichterungen für bestimmte Kategorien von Entsendebetrieben einzuführen. Genannt wurden Betriebe, die „kurzzeitig“ oder für „punktuelle Er-

eignisse“ (beide Art. L 1262-6 Code du travail) oder häufig „wiederkehrend“ (Art. L 1263-8 Code du travail) in Frankreich tätig werden sollten. Als weitere Fallkonstellation wurden für Entsendeeinsätze außerhalb einer Vertragsbeziehung in Frankreich („auf eigene Rechnung“: *compte propre*) bereits ab dem 7. September 2018 einige Erleichterungen wirksam, wie zum Beispiel der Wegfall einer Vorabanmeldung und die Benennung eines Vertreters.

In den Gremien der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, wie zum Beispiel während der „Deutsch-Französisch-Schweizerischen Regierungskommission zur Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit am Oberrhein“ am 16. November 2018 im Auswärtigen Amt in Berlin, wurde von der französischen Seite der Erlass der entsprechenden Dekrete für Januar 2019 angekündigt. Aus Gründen, die der Landesregierung nicht bekannt sind, verzögerte sich jedoch die Verkündung der in Aussicht gestellten Dekrete bis zum 5. Juni 2019.

Am 5. Juni 2019 wurde im französischen Amtsblatt („Journal officiel de la République française“) ein Dekret der französischen Regierung sowie ein Ministererlass des französischen Arbeitsministeriums veröffentlicht. Der „Erlass über die Liste der Tätigkeiten, die im Artikel L 1262-6 des Arbeitsrechts genannt sind“ vom 4. Juni 2019 („Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L 1262-6 du Code du travail“) bezieht sich jedoch nur auf besondere berufliche Tätigkeitsfelder, ohne dass die in Art. L 1262-6 Code du travail genannten Kategorien „kurzfristig“ oder „punktuelle Ereignisse“ substantiell definiert wurden. Für folgende Berufsgruppen und Tätigkeitsfelder wurden Erleichterungen bei den Anmelde-, Mitführungs- und Dokumentationspflichten für ihre Aktivitäten in Frankreich eingeführt:

- Künstler, soweit sie sich innerhalb von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten nicht länger als 90 Tage in Frankreich aufhalten,
- Sportler, deren Betreuer und offizielle Vertreter von Sportverbänden, soweit sie sich innerhalb von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten nicht länger als 90 Tage in Frankreich aufhalten,
- Teilnehmer an Kolloquien, Seminaren und wissenschaftlichen Veranstaltungen und Gastdozenten, soweit sie sich nicht länger als zwölf aufeinanderfolgende Monate in Frankreich aufhalten,
- Auszubildende, die sich im Rahmen ihrer theoretischen oder praktischen Ausbildung in einem Unternehmen oder einer Bildungseinrichtung in Frankreich aufhalten, soweit die Aufenthaltsdauer zwölf aufeinanderfolgende Monate nicht überschreitet. Mit dieser Definition sind nicht diejenigen Auszubildenden erfasst, die Entsendeeinsätze ihrer Ausbildungsbetriebe in Frankreich begleiten.

Mit den im Erlass genannten zeitlichen Begrenzungen sind diese Berufsgruppen von der Vorabanmeldung über das französische Online-Portal SIPSI nunmehr ausgenommen. Sie haben darüber hinaus auch die Möglichkeit, bei einer Kontrolle durch die französische Arbeitsinspektion bestimmte Dokumente innerhalb von zwei Wochen nachzureichen. Nach wie vor müssen diese Dokumente jedoch in französischer Übersetzung vorgelegt werden. Die aktuell in Kraft getretenen Erleichterungen für diese Berufsgruppen sind zwar für die grenznahen wirtschaftlichen Tätigkeiten in Frankreich weniger praxisrelevant; gleichwohl könnten sie aber die Durchführung von grenzüberschreitenden Projekten, wie zum Beispiel das Projekt „Erfolg ohne Grenzen/réussir sans frontières“ (integrierte Berufsausbildung) oder die Zusammenarbeit der Hochschulen am Oberrhein im Rahmen von EUCOR, erleichtern.

Mit dem gleichzeitig veröffentlichten „Dekret über verschiedene Bestimmungen zur Arbeitnehmerentsendung und zur Verstärkung des Kampfs gegen illegale Beschäftigung“ vom 4. Juni 2019 („Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal“) sind weitere Erleichterungen zum 1. Juli 2019 in Kraft getreten. Sie beziehen sich im Wesentlichen auf die Vorlage, Zugänglichkeit und Nachreichung bestimmter Dokumente in Frankreich. Praxisrelevant für den Grenzraum sind hierbei insbesondere wirtschaftliche Aktivitäten in Frankreich, die außerhalb einer Vertragsbeziehung mit einem Kunden (auf eigene Rechnung: „*compte propre*“) erfolgen, wie zum Beispiel Kundenakquise, Aufmaßearbeiten oder Messebesuche. Wie bei den oben genannten Berufsgruppen, die

im Anwendungsbereich des Ministererlasses in Frankreich tätig werden, können bestimmte Unterlagen (Gesundheitszeugnis, Arbeitsvertrag und Umsatznachweise) in dieser Fallkonstellation innerhalb von zwei Wochen in französischer Übersetzung nachgereicht werden. Im Interesse der Rechtssicherheit wäre es wünschenswert, dass von der französischen Seite eine klare Definition derjenigen Tätigkeitsbereiche übermittelt wird, die außerhalb einer Vertragsbeziehung mit dem französischen Kunden erfolgen.

Alle Unternehmen, die nicht vom Anwendungsbereich des Décret n° 2019-555 und dem Ministererlass erfasst sind, sind auch weiterhin den sehr weitreichenden Vorabanmelde-, sowie Mitführungs- und Nachweisverpflichtungen bestimmter Dokumente unterworfen. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass die in Frankreich geltenden Verpflichtungen zum Nachweis bestimmter Unternehmensmerkmale bzw. des sozialen und medizinischen Status der Beschäftigten viel weiter gefasst sind, als die gesetzlichen Bestimmungen und die behördliche Praxis in Deutschland. Dies gilt insbesondere für die weitreichende und sanktionierte Vorlagepflicht der „A 1-Bescheinigung“ (Nachweis der Sozialversicherung im Herkunftsstaat gemäß der Verordnungen [EG] 883/2004 und [EG] 987/2009), der Nachweis einer arbeitsmedizinischen Untersuchung bzw. Vorlage eines Gesundheitszeugnisses sowie der Nachweis der bislang in Frankreich und im Niederlassungsstaat des Entsendeunternehmens erzielten Umsätze.

Die Landesregierung wird weiterhin darauf drängen, dass die französische Seite die am 7. September 2018 in Kraft getretene gesetzliche Ermächtigungsgrundlage umsetzt, die in Art. L 1263-8 für häufig „wiederkehrende“ Entsendeeinsätze eröffnet worden ist. Auf dieser Grundlage hätte die französische Regierung unter Beteiligung („en Conseil d'État“) des richterlichen Beratungsorgans Conseil d'État ein Dekret erlassen können, das für diese Kategorie der Unternehmen, die als „wiederkehrend“ wohl eher im Grenzraum ansässig wären, bestimmte Erleichterungen präzisieren würde. Wie bereits in der Stellungnahme des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau zum Antrag Drs. 16/4753 dargelegt, wurde die Kategorie der häufig „wiederkehrenden“ Unternehmen im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren Frankreichs im Juli 2018 anstelle einer ursprünglich territorial definierten Grenzraumregelung eingeführt. Ursprünglich waren für den Grenzraum („zone frontalière“) besondere Erleichterungen und Verfahren vorgesehen.

Mit dem schließlich am 7. September 2018 in Kraft getretenen Art. L 1263-8 Code du travail wurde ein Verfahren in Aussicht gestellt, mit dem „wiederkehrenden“ Unternehmen auf Antrag bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (im Falle der Grenzregion zu Baden-Württemberg: bei der Arbeitsinspektion der Region Grand Est, der Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est in Straßburg) Lockerungen von bestimmten Verpflichtungen (z. B. Voranmeldung, Bestellung eines Vertreters in Frankreich, Bereithaltung der ins Französische übersetzten Dokumente) hätten eingeräumt werden können. Diese Erleichterungen wären diesen Unternehmen unter der Voraussetzung gewährt worden, dass sie sich schriftlich dazu verpflichten, den „harten Kern“ der französischen Mindestarbeitsbedingungen (z. B. Geschlechtergleichberechtigung, Mutterschutz, Streikrecht) zu beachten.

Die Landesregierung ist nach wie vor der Auffassung, dass mit diesem „Verfahren auf Antrag“ der bürokratische Aufwand, insbesondere bei Unternehmen in der Grenzregion, hätte erheblich reduziert werden können. Dieses Verfahren entspräche auch den über Jahrzehnte gewachsenen grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen zwischen den französischen Auftraggebern und deutschen Unternehmen im Dienstleistungsbereich, die beispielsweise rasch eine Abhilfe bei Wartungs- und Reparaturfällen erwarten. Insbesondere in solchen Fällen verzögern die nach wie vor bestehenden Meldepflichten, die Benennung eines Vertreters in Frankreich und die dargestellte, gesetzlich definierte Bereithaltung von Unterlagen die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung. Gleiches gilt auch für den grenzüberschreitenden Warentransport mit unternehmenseigenen Fahrzeugen bei Warenlieferung oder -abholung auf französischem Territorium. Der Landesregierung liegen jedoch keine Erkenntnisse darüber vor, ob überhaupt bzw. wann mit einer Umsetzung des in Art. L 1263-8 Code du travail angelegten Antragsverfahrens zu rechnen ist.

2. *wie die Landesregierung und insbesondere das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau sich aktiv dafür eingesetzt haben, in diesem Kontext die Bürokratiehürden und damit wettbewerblichen Nachteile für deutsche Betriebe abzubauen;*

Zu 2.:

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hat sich gemeinsam mit den Wirtschaftsressorts der Länder Saarland und Rheinland-Pfalz kontinuierlich beim Bund für die Anliegen der Unternehmen in den Grenzregionen eingesetzt. Wie in der Stellungnahme zum Antrag Drs. 16/4753 bereits dargestellt wurde, konnte nach einem gemeinsamen Schreiben der Wirtschaftsministerinnen bzw. -minister der drei an Frankreich angrenzenden Bundesländer vom 27. April 2018 ein intensiver und konstruktiver Arbeitsaustausch mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) begründet werden, das mit dem französischen Arbeitsministerium im Rahmen der vertraglich festgelegten deutsch-französischen Zusammenarbeit enge Arbeitsbeziehungen unterhält. Das BMAS hat die Anliegen und Anmerkungen der Länder an das französische Arbeitsministerium übermittelt.

Darüber hinaus hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau den jeweiligen Stand der Entsendeproblematik in den Gremien der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit – Oberrheinkonferenz, Deutsch-Französisch-Schweizerischen Regierungskommission zur Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit am Oberrhein – eingebracht und hat bei der Erarbeitung entsprechender Beschlussentwürfe mitgewirkt. Hierbei waren auch andere Bundesressorts beteiligt, wie zum Beispiel das Auswärtige Amt und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Im Rahmen der Expertenkommission „Wettbewerbshemmnisse“ der Oberrheinkonferenz, deren Vorsitz ein Vertreter des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau innehat, wird derzeit eine Liste aller bestehender wechselseitiger Marktzugangshemmnisse erarbeitet. Damit soll verdeutlicht werden, dass der Abbau von Marktzugangshindernissen alle Teilgebiete am Oberrhein betreffen muss, also auch die deutsche Seite.

Auch auf europäischer Ebene vertritt die Landesregierung die Interessen der Entsendeunternehmen aus Baden-Württemberg. In einem Schreiben vom 19. August 2019 von Frau Ministerin Dr. Hoffmeister-Kraut MdL an Frau Kommissarin Thyssen, Mitglied der Europäischen Kommission für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität, werden den Sorgen der baden-württembergischen Unternehmen bezüglich der bürokratischen Hürden bei der Arbeitnehmerentsendung in andere EU-Mitgliedsstaaten Ausdruck verliehen und auch vor dem Hintergrund der Umsetzung der novellierten Entsenderichtlinie 96/71/EG konkrete Vorschläge für bürokratische Erleichterungen unterbreitet.

3. *welche Angebote bestehen oder zu erwarten sind, um deutsche Betriebe bei der Registrierung im französischen Entsendeportals SIPSi zu begleiten oder ob dies in Zukunft geplant ist;*
4. *ob ihr bekannt ist, wie viele Ansprechpartner den Betrieben zur Seite stehen, um sie in Meldefragen zu unterstützen;*
7. *inwieweit der Forderung seitens der Wirtschaftsverbände und Kammern nach einer Übertragung des französischen Entsendeportals SIPSi in die deutsche Sprache nachgekommen wurde oder bis wann mit dieser Maßnahme zu rechnen ist;*

Zu 3., 4. und 7.:

Die Fragen zu den Ziffern 3, 4 und 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Seit dem 16. Juli 2019 wurde von der französischen Seite eine überarbeitete Version des französischen Entsendeportals SIPSi freigeschaltet, die auch eine deutschsprachige Version enthält. Einem langjährigen Anliegen der deutschen Seite wurde somit entsprochen. Die neue Version weist einige technische Verbesserungen

auf und scheint insgesamt – trotz einiger fortbestehender technischer Tücken, benutzerfreundlicher in den Formularfeldern ausgestaltet zu sein. Laut dem französischen Arbeitsministerium wurden Redundanzen entfernt, auf einige Angaben verzichtet und die Formularfelder vereinfacht. Die Benennung eines Vertreters in Frankreich ist nunmehr in die Online-Vorabmeldung über SIPSI integriert. Für die betroffenen Unternehmen dürfte sich zumindest mit dieser Regelung in einem Teilbereich der bürokratische Aufwand reduzieren, da nunmehr die bis zum 1. Juli 2019 geltende Pflicht zur schriftlichen Bevollmächtigung des Vertreters und die Mitführung der Vollmachtsurkunde bei den Entsendeeinsätzen in Frankreich entfallen ist.

Zu begrüßen ist auch, dass – wie es den Anschein hat – die neue Version nunmehr strengere Maßstäbe beim Datenschutz anlegt. Laut den Angaben im Impressum des Online-Portals SIPSI werden die von den Unternehmen hinterlegten, personenbezogenen Daten für fünf Jahre gespeichert und sind ausschließlich für die Kontrollbehörden einsehbar. Der Vertreter des Entsendeunternehmens in Frankreich, der häufig aus praktischen und finanziellen Gründen der Auftraggeber oder Kunde in Frankreich ist, erhält nur noch eine Eingangsbestätigung. Die für das französische Arbeitsinspektorat bereit zu haltenden Dokumente können von den Entsendeunternehmen vor Ort in Frankreich mitgeführt werden. Vor der Revision von SIPSI bestand für die Entsendeunternehmen das Risiko, dass der Vertreter des Entsendeunternehmens in Frankreich Zugang zu sensiblen Daten über das Entsendeunternehmen und die entsandten Arbeitnehmer hätte erlangen können. Die Alternative war in vielen Fällen die kostenpflichtige Beauftragung eines externen, zur Verschwiegenheit verpflichteten Vertreters.

Das aktuell neu überarbeitete Merkblatt „Vorübergehende Tätigkeit deutscher Handwerksbetriebe in Frankreich“ des grenzüberschreitenden Beratungsnetzes der Handwerkskammern am Oberrhein enthält eine „Ausfüllanleitung für das elektronische Meldeverfahren für entsandte Mitarbeiter“ und führt Schritt für Schritt durch das seit dem 16. Juli 2019 neu gestaltete SIPSI-Portal. Es ist auf der Webseite der Handwerkskammer Freiburg abrufbar. Eine ähnliche Ausfüllanleitung ist auch auf der Webseite der IHK Südlicher Oberrhein abrufbar. Als einer der drei „Schwerpunktkammern Frankreich“ kommt der IHK Südlicher Oberrhein eine besondere Rolle bei der Unterstützung sowohl der Schwesternkammern als auch der Unternehmen im Land zu. Bei der IHK Südlicher Oberrhein stehen vier Ansprechpartner mit langjähriger Erfahrung im Frankreich-Geschäft für Beratungsangebote zur Verfügung. Für die 133.000 Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg bietet – neben der auf das Frankreich-Geschäft spezialisierten Handwerkskammer Freiburg – „Handwerk International Baden-Württemberg“ umfassende Beratungsangebote für die Abwicklung von Aufträgen in Frankreich an.

*6. wie sie den zwischenzeitlich erreichten Wegfall der Verwaltungsgebühr (droit de timbre) in Höhe von 40 Euro bewertet;*

Zu 6.:

Wie in der Stellungnahme zum Antrag Drs. 16/4753 bereits dargestellt wurde, haben die Wirtschaftsministerinnen aus dem Saarland und Baden-Württemberg und ihr Ressortkollege aus Rheinland-Pfalz mit Schreiben vom 29. November 2017 an die französische Arbeitsministerin Muriel Pénicaud angeregt, von der in einem Dekret der abtretenden Regierung vom Mai 2017 eröffneten Möglichkeit einer Einführung einer „Entsendegebühr“ zum 1. Januar 2018 abzusehen. Dass sich die infolge der Wahl von Präsident Macron neu gebildete Regierung hierfür aufgeschlossen zeigte, ist uneingeschränkt zu begrüßen. Die Einführung einer derartigen Gebühr hätte wegen ihres, die ausländischen Dienstleister diskriminierenden Charakters vermutlich auch Fragen im Hinblick auf deren europarechtliche Vereinbarkeit mit den Marktzugangsfreiheiten des EU-Binnenmarkts aufgeworfen.

*8. inwiefern sich die datenschutzrechtlichen Bedenken bezüglich der Übermittlung von sensiblen Daten zum Erhalt der Berufs-Identifikationskarte (Carte BTP) vermindert haben;*

Zu 8.:

Die Kritik der betroffenen Kammern und Fachverbände an der Ausstellungspraxis der Berufs-Identifikationskarte („carte BTP“) in der Baubranche bezog und bezieht sich weniger auf datenschutzrechtliche Bedenken, sondern im Wesentlichen darauf, dass sie im Gegensatz zur Bewilligungspraxis für französische Unternehmen für jeden entsandten Arbeitnehmer und grundsätzlich für jeden Entsendeeinsatz neu zu beantragen ist. Die Beantragung der carte BTP erfolgt über eine vorherige Meldung über das Meldeportal SIPSI und kann sich in der Bearbeitung mehrere Tage hinziehen. Hierdurch werden jedoch kurzfristige Einsätze jenseits der Grenze massiv erschwert. Wünschenswert wäre eine Erteilung der carte BTP mit einer Gültigkeitsdauer der Beschäftigung bei dem jeweiligen Arbeitgeber, was der Praxis für französische Unternehmen entspräche, mindestens jedoch mit einer zwölfmonatigen Gültigkeitsdauer.

*9. wie sie die Erhöhung der Sanktionen für Verstöße von bis zu 3.000 Euro Buße pro entsandtem Mitarbeiter beurteilt;*

Zu 9.:

Im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren wurde in Art. 95 des „Gesetzes über die Freiheit der Wahl der beruflichen Zukunft“ (siehe auch unter Ziff. 1) der finanzielle Sanktionsrahmen der Entsendebestimmungen erhöht. Bei Erstverstößen gegen die Mitführungs- und Dokumentationspflichten können Sanktionen von bis zu 4.000 Euro und im Wiederholungsfall von bis zu 8.000 Euro verhängt werden. Insbesondere für kleinere Unternehmen stellen Sanktionen in dieser Höhe ein erhebliches Risiko für ihre wirtschaftliche Aktivität in Frankreich dar, zumal Sanktionen häufig auch wegen bürokratischer Verfahrensfehler fällig werden können und ein Widerspruch keine aufschiebende Wirkung entfaltet.

Zur Vermeidung von Verfahrensfehlern, insbesondere bei der Bereithaltung der mitzuführenden Dokumente und Beachtung der jeweiligen tarifvertraglichen Entlohnungsregelungen oder spezifischen Zuschläge, sollte daher eine Beratung der Kammern und Verbände in Anspruch genommen werden. Im Hinblick auf die Höhe des Sanktionsrahmen in Frankreich ist jedoch zu berücksichtigen, dass Verstöße gegen das deutsche Mindestlohngesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft in Deutschland auch für ausländische Entsendeunternehmen als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen geahndet werden, die in gravierenden Fällen bis zu 500.000 Euro betragen können; in weniger gravierenden Fällen beträgt der Bußgeldrahmen bis zu 30.000 Euro.

*10. wie sich die Zusammenarbeit mit der Bundesregierung zur Erzielung von Ausnahmeregelungen für Grenzregionen gestaltet;*

*11. was sie weiterhin zu tun beabsichtigt, um die Situation von deutschen Betrieben bei der Entsendung nach Frankreich zu verbessern.*

Zu 10. und 11.:

Die Fragen zu den Ziffern 10 und 11 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Wie unter Ziffer 2 dargestellt stehen die betroffenen Fachressorts aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland im engen Austausch und haben ihre gemeinsamen Interessen gegenüber dem Bund eingebracht. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau adressiert die Problematik darüber hinaus auch gegenüber den relevanten Stellen der Europäischen Union. So wurde das Thema Arbeitnehmerentsendung z. B. auch auf dem „Wirtschaftsgipfel Baden-Württemberg – EU“ am 21. Januar 2019 in Brüssel angesprochen. Die Vertretung



des Landes Baden-Württemberg bei der Europäischen Union beobachtet aktuelle europapolitische Entwicklungen auf diesem Gebiet genau, insbesondere was mögliche, europaweit einheitliche Regelungen bei Verfahrens- und Kontrollregelungen betrifft. Von besonderem Interesse ist dabei die von der Europäischen Kommission angekündigte Evaluierung der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU.

In Vertretung

Eisenmann

Ministerialdirigent