

# Leitlinien

**Länderübergreifende bilaterale  
Abkommen zwischen der  
französischen UCF und Sozialkassen  
der Bauwirtschaft, die in anderen EU-  
Ländern aktiv sind**

*Autor: Frédéric Turlan (IR Share)*

März 2021



## Risiken oder Bedenken, die in dem Abkommen behandelt werden

Seit Anfang der 2000er Jahre steigt die Zahl der ausländischen Unternehmen, die öffentliche oder private Bauaufträge in Frankreich erhalten. Auf fünf Regionen entfielen 70 % der entsandten Arbeitnehmer in Frankreich: Grand-Est (104.000 entsandte Arbeitnehmer im Jahr 2018), die an Deutschland grenzt, Ile-de-France (92.000), Auvergne-Rhône Alpes (74.000), die an Italien grenzt, Haut-de-France (65.000), die an Belgien grenzt und Provence-Alpes-Côte-d'Azur (77.000), die ebenfalls an Italien grenzt.

Insbesondere drei Wirtschaftszweige machen in Frankreich von der Entsendung von Arbeitnehmern Gebrauch: die Industrie mit 80.560 Meldungen und 165.005 gemeldeten entsandten Arbeitnehmern, das Baugewerbe mit 52.509 Meldungen und 123.167 entsandten Arbeitnehmern und die Landwirtschaft mit 23.981 Meldungen für 74.255 entsandte Arbeitnehmer.

Gleichzeitig sind französische Unternehmen zunehmend in den Nachbarländern tätig, insbesondere in Deutschland, Belgien, Spanien, Italien und Großbritannien.

Diese Trends haben zu einer Zunahme der Mobilität von Arbeitnehmern geführt, insbesondere durch Entsendung. Dies hat erhebliche Konsequenzen für die Abwicklung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen, die vor allem für KMU besonders belastend sein können.

In der Tat haben Frankreich und Nachbarländer wie Deutschland und Italien ein System der Vermittlung der Löhne von Bauarbeitern durch branchenspezifische Sozialkassen entwickelt. Damit soll die Einkommensstabilität trotz der Befristung von Verträgen in diesem Sektor oder plötzlicher Arbeitsunterbrechungen aufgrund schlechter Wetterbedingungen gewährleistet werden.

Trotz einiger Unterschiede in der territorialen Organisation, der Trägerschaft und den Leistungen handhaben diese Sozialkassen etwa 30 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer durch „Beiträge“, die der Arbeitgeber an die Sozialkasse entrichtet. Diese Beiträge berechtigen die Arbeitnehmer wiederum zu einer Reihe von Leistungen (z. B. Urlaubsgeld, Schlechtwettergeld, Dienstalershulage, Zugang zu beruflicher Weiterbildung ...).

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei jeder Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland die zuständige Sozialkasse im Entsende- und im Aufnahmestaat benachrichtigen muss, um die Zahlung in den ersteren auszusetzen und in den letzteren einzuzahlen.

Im Gegenzug erhalten die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Leistungen gegenüber ausländischen Sozialkassen, die sie im Ausland zurückfordern können, realistischerweise sobald die Entsendung endet.

Bauunternehmen, die ihren Sitz außerhalb des französischen Staatsgebiets haben, müssen gemäß dem Arbeitsgesetzbuch einer auf lokaler Ebene eingerichteten französischen Urlaubskasse (Congés intempéries BTP CIBTP) beitreten, wenn sie Arbeiten in Frankreich ausführen wollen. Diese Fonds werden auf nationaler Ebene von der Union des caisses de France (UCF) überwacht und koordiniert. Die UCF wird ausschließlich vom Arbeitgeberverband des Baugewerbes geführt.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist der Abschluss von bilateralen Abkommen mit bestimmten EU-Mitgliedstaaten. Ein Beispiel: Nach einer umfangreichen Studie wurde die Existenz eines gleichwertigen Urlaubsanspruchssystems zwischen Frankreich und Deutschland

anerkannt. In diesem Zusammenhang wurde am 26. November 1997 ein Befreiungsabkommen zwischen dem CIPTB-UCF und der nationalen Institution SOKA-BAU geschlossen.

Diese Vereinbarung wird durch Informationsaustausch umgesetzt. Die zuständige Urlaubskasse prüft, ob das Unternehmen am Tag der Entsendung regulär angeschlossen ist und ob die fälligen Beiträge für alle gemeldeten Arbeitnehmer bezahlt wurden. Dann erstellt die Sozialkasse eine Bescheinigung, die besagt, dass das Unternehmen zum Zeitpunkt der Entsendung auf dem neuesten Stand ist. Die Dokumente werden von der Sozialkasse des Entsendestaates über die UCF an die zuständige Sozialkasse im Beschäftigungsstaat übermittelt.

## Ziele

Das Hauptmerkmal dieser Abkommen ist es, den Unternehmen, die unter das System des bezahlten Urlaubs im Baugewerbe fallen, ein vereinfachtes Verfahren zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig die Einhaltung der nationalen Vorschriften bezüglich der Zahlung der Beiträge zu gewährleisten. Die Abkommen verfolgen folgende Ziele:

- a) Verhinderung von Sozialdumping bei der Entsendung von Arbeitnehmern;
- b) Schutz der Bauarbeiter durch Gewährleistung der Kontinuität der Mitgliedschaft in ihren Sozialkassen und Zugang zu den damit verbundenen Leistungen sowie einer Gesamtvergütung, die mit der im Gastland geltenden Vergütung vergleichbar ist;
- c) Erleichterung für Bauunternehmen, die Dienstleistungen im Ausland erbringen;
- d) Informationsaustausch zwischen den Sozialpartnern und den branchenspezifischen Sozialkassen in den beteiligten Ländern über die Beschäftigungsbedingungen in den verschiedenen Ländern, insbesondere über die Vergütungsstruktur und die Rolle der Sozialkassen;
- e) Bekämpfung der Schwarzarbeit und Überwachung der korrekten Anwendung der tarifvertraglichen Bestimmungen.

## „Business-Case“ für die Annahme des Abkommens aus Sicht der Interessengruppen

### **Arbeitnehmer:**

Ohne diese Vereinbarungen würden die Beiträge der entsandten Arbeitnehmer auf verschiedene Sozialkassen aufgeteilt, wodurch die Gefahr bestünde, dass einige Lohnbestandteile im Gastland oder die Kontinuität verloren ginge, die für den Erwerb von Ansprüchen im Entsendeland erforderlich ist.

### **Unternehmen:**

Die Vereinbarungen verhindern das Risiko von Doppelzahlungen und reduzieren gleichzeitig den Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber, die nur mit ihrer Sozialkasse im Entsendeland und in ihrer eigenen Sprache interagieren. Ein Standardformular, das auszufüllen und an die nationale Institution zu senden ist, die dann die relevanten Informationen an die Institution des Gastlandes weiterleitet.

### **Gewerkschaften:**

Sofern die Gesamtarbeitskosten zwischen den beteiligten Ländern ähnlich sind, profitieren die Gewerkschaften von einem Instrument, das Anreize für die Einhaltung von Tarifverträgen durch Bauunternehmen schafft.

<b>Arbeitgeberverbände:</b>	Die Arbeitgeberverbände profitieren von einem Instrument, das den Verwaltungsaufwand bei Entsendungen für ihre Unternehmen senkt, den Unternehmen die Möglichkeit gibt, eventuelle Fehler zu korrigieren, und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen auf internationaler Ebene gewährleistet. Auch hier ist die Ähnlichkeit des Vergütungsniveaus in den betroffenen Ländern eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Vereinfachung mit fairem Wettbewerb einhergeht.
<b>Sozialkassen der Bauwirtschaft:</b>	Die Sozialkassen profitieren von einem einfachen Instrument, um die kontinuierliche Mitgliedschaft und Bezahlung durch die Unternehmen zu garantieren, während sie gleichzeitig einen Service anbieten, der von ihren Mitgliedern geschätzt wird <sup>1</sup> .
<b>Öffentliche Institutionen:</b>	Öffentliche Institutionen (insbesondere Sozialversicherungsträger) profitieren von mehr Informationen über die Ordnungsmäßigkeit der Unternehmungen, insbesondere wenn parallele Vereinbarungen zum Informationsaustausch mit branchenspezifischen Sozialkassen bestehen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass im Vergleich zum Vordruck A1 über die Zugehörigkeit im Entsendestaats auch die Regelmäßigkeit der Beitragszahlungen vor und während des Entsendungszeitraums bescheinigt wird. Diese Bedingung wird im Rahmen der Verfahren zur Bescheinigung der korrekten Mitgliedschaft der entsandten Arbeitnehmer beim Sozialversicherungsträger des Entsendestaates gemäß Artikel 12 der Verordnung EG 883/2004 nicht verlangt.

## Hauptmerkmale

Das Abkommen ermöglicht es dem entsendenden Unternehmen, für die entsandten Arbeitnehmer in die Sozialkassen des Entsendelandes einzuzahlen statt in die des Gastlandes. Dazu muss das Unternehmen eine Erklärung erstellen, die auf der Website der beiden nationalen Institutionen in den jeweiligen Landessprachen verfügbar ist und folgende Angaben enthalten muss: Registrierungsnummer oder Identifizierungscode, Ort der Entsendung, Art der Tätigkeit, Name des Kunden, Start- und Enddatum der Entsendung sowie die zu entsendenden Arbeitnehmer.

Voraussetzung für die Gewährung der Befreiung ist, dass das Unternehmen die Beitragspflichten gegenüber der Sozialkasse im Entsendestaats erfüllt hat und während des Entsendungszeitraums weiterhin erfüllt.

Der Text des Abkommens zwischen UCF und ULAK<sup>2</sup> ist beispielsweise wie folgt aufgebaut:

- Eine Präambel, in der auf das Ziel verwiesen wird, Verfahren für die Befreiung von den Beitragsgebühren zur Sozialkasse im Gastland im Falle einer Entsendung festzulegen.
- Ein erster Teil über die in Deutschland und in Frankreich geltende Gesetzgebung mit detaillierter Erläuterung der Gesetzgebung zu dem Zeitpunkt, an dem das Abkommen unterzeichnet wurde. Seit seinem Abschluss wurde das Abkommen nie aktualisiert, aber beide Institutionen überprüfen regelmäßig alle Änderungen, die in ihrem jeweiligen Land auftreten, und informieren den Partner. Beide Institutionen sind sofort über Änderungen der Daten informiert und treffen sich mindestens einmal pro Jahr.

<sup>1</sup> SOKA-BAU kümmert sich jedoch nicht um die Beantragung der Ausstellung des französischen BTP-Ausweises. Dieser muss von dem deutschen Unternehmen, das Arbeitnehmer nach Frankreich entsendet, direkt bei UCF beantragt werden.

<sup>2</sup> ULAK ist der Fonds für bezahlten Urlaub und berufliche Weiterbildung, der unter dem Dach der SOKA BAU eingerichtet wurde. (Der andere ist der ZVK-Pensionsfonds.)

- Ein zweiter Teil legt die oben genannten Ziele des Abkommens fest.
- Ein dritter Teil befasst sich mit den Verfahrensregeln:
  - Er enthält eine Definition des Entsendestaates und des Gaststaates;
  - Es wird vereinbart, dass die UCF die einzige französische Institution sein wird, die im Namen der verschiedenen regionalen Partnerorganisationen der UCF in Frankreich (13 regionale Fonds) an der Vereinbarung beteiligt ist. Die UCF ist dafür verantwortlich, Informationen innerhalb ihres Netzwerks von Regionalfonds zu verbreiten und die von diesen Regionalfonds gesendeten Anträge zu zentralisieren.
  - Es wird festgelegt, dass ein Unternehmen, das bei einer der beiden Institutionen registriert ist und seinen Beitrag an diese entrichtet (CIBTP-UCF oder ULAK), nicht verpflichtet ist, Mitglied der nationalen Institution des Gastlandes zu sein, und keinen Beitrag an diese entrichten muss.
  - Es wird der Austausch von Daten und Bescheinigungen zwischen den beiden nationalen Institutionen organisiert, um sicherzustellen, dass das entsendende Unternehmen den Beitrag an seine nationale Institution gezahlt hat.
  - Es wird das Verfahren beschrieben, das in dem seltenen Fall zu befolgen ist, dass das Unternehmen mehr Arbeitnehmer entsendet, als in der an die nationale Institution übermittelten Erklärung angegeben ist.
  - Er enthält eine Bestimmung zur Klärung der Situation von Unternehmen, die Mitglied der nationalen Institution sind, aber aufgrund ihrer Tätigkeit nicht unter die nationale Institution des Gastlandes fallen würden. So kann es sein, dass die Zollbehörde in Deutschland, die für die Kontrolle von entsandten Arbeitnehmern zuständig ist, auf einer Baustelle ein französisches Unternehmen vorfindet, das aufgrund seiner Tätigkeit nicht Mitglied der CIBTP-UCF ist, aber in Deutschland Mitglied der ULAK sein müsste, wenn es ein deutsches Unternehmen wäre.
  - Er enthält Bestimmungen über die Situation von Angestellten. Die deutsche Urlaubskassenregelung gilt nur für Arbeiter. Wenn ein deutsches Unternehmen einen Angestellten nach Frankreich entsendet, wird in der Vereinbarung betont, dass das Unternehmen die französische Gesetzgebung und die Tarifverträge, die für Angestellte gelten, einhalten muss.

In einem letzten Abschnitt wird erwähnt, dass die Institutionen ihre eigenen Kosten zu tragen haben. Darüber hinaus wird betont, dass sowohl die französische als auch die deutsche Version verbindlich sind und das Abkommen auf unbestimmte Zeit geschlossen wird.



**Tabelle 1. Beitragssätze und Parameter am 01.01.2021**

<b>Abgaben auf den Bruttolohn – Frankreich</b>	<b>Anteil am Bruttolohn</b>	<b>Abgaben auf den Bruttolohn – Deutschland</b>	<b>Anteil am Bruttolohn</b>
<i>Urlaubsgeld</i>	19,80 %	<i>Urlaubsgeld</i>	15,40 % (seit Januar 2019)
<i>Beihilfe für Berufsausbildung</i>		<i>Beihilfe für Berufsausbildung</i>	Alle Gebiete: 2,40 % Außer Berlin: 1,65 %
<i>Zusatzrente</i>		<i>Zusatzrente</i>	West-Deutschland: 3,0 %  Ost-Deutschland: 1,1 %  West-Berlin: 3,0 %  Ost-Berlin: 1,1 %
Schlechtwetterzuschlag	0,74 % (strukturelle Arbeiten) oder 0,15 % (sekundäre Arbeiten)	<i>Schlechtwetterzuschlag</i>	2 %
Arbeitsschutz (OPPBTP)	0,11 %		
Sozialhilfe (APAS-BTP)	0,40 %	<i>Sozialabgaben</i>	Nur für Berlin: 5,7 %
Zeitarbeit	0,11 %		
Berufsbezogener Beitrag je nach regionalem Tarifvertrag	0,10 % bis 1,17 %		
<b>Gesamt</b>	<b>20,67 % bis 22,33 % je nach Art der Tätigkeit (strukturelle Arbeiten oder sekundäre Arbeiten) und dem Ort des Hauptsitzes des Arbeitgebers.</b>	<b>Gesamt</b>	<b>West-Deutschland: 22,8 %  Ost-Deutschland: 20,9 %  West-Berlin: 27,75 %  Ost-Berlin: 25,85 %</b>

## Prozess der Annahme und Rolle der verschiedenen beteiligten Interessengruppen

Notwendige Voraussetzungen für die Anwendung des Abkommens waren: (i) die Anerkennung von Beiträgen zu branchenspezifischen Sozialkassen und von anderen Abgaben als Teil der Mindestlohnsätze, auf die entsandte Arbeitnehmer Anspruch haben; (ii) die Anerkennung, dass die Beiträge und Abgabe in den betroffenen Ländern ähnliche Merkmale aufweisen.

In Frankreich müssen Unternehmen mit Sitz im Ausland, die im Baugewerbe tätig sind, gemäß den Bestimmungen der [Artikel L.1262-4](#) und [D.3141-14](#) des Arbeitsgesetzbuches einer Sozialkasse namens Congés Intempéries BTP (CIBTP) beitreten, sobald sie Arbeitnehmer nach Frankreich entsenden. Letzterer besagt, dass die im Abschnitt des Arbeitsgesetzbuches über die Urlaubskasse vorgesehene Regelung „auch für nicht in Frankreich ansässige Unternehmen gilt“.

Das auslösende Ereignis für die Verpflichtung zur Mitgliedschaft in den CIBTP-Fonds sowie die sich daraus ergebenden Verpflichtungen in Bezug auf die Meldung der gezahlten Löhne und die Zahlung der entsprechenden Beiträge ist also die Tatsache, dass das Unternehmen Arbeitnehmer auf französisches Staatsgebiet entsendet.

Dieser Grundsatz wird von Ausnahmen begleitet, die in den [Artikeln D. 3141-26](#) und [D. 3141-27](#) des Arbeitsgesetzbuches festgelegt sind. Insbesondere auf der Grundlage des letztgenannten Artikels wurde das betreffende bilaterale Abkommen geschlossen. So betont der Artikel D.3141-26, dass „die in Artikel D. 3141-14 genannten Unternehmen, die ihren Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem der anderen Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum haben, von den Verpflichtungen befreit werden können“, die in dem auf Unternehmen des Baugewerbes fokussierten Unterabschnitt aufgeführt sind, „wenn sie nachweisen können, dass ihre Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung Anspruch auf bezahlten Urlaub unter Bedingungen haben, die denen der französischen Gesetzgebung mindestens gleichwertig sind“<sup>3</sup>.

In Deutschland wird die Rechtmäßigkeit des Abkommens durch einen Branchentarifvertrag anerkannt. Artikel 5 Nr. 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes besagt: „Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein ... die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach Nr. 2 durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, wenn sichergestellt ist, dass der ausländische Arbeitgeber nicht gleichzeitig zu Beiträgen zu der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien und zu einer vergleichbaren Einrichtung im Staat seines Sitzes herangezogen wird und das Verfahren der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien eine Anrechnung derjenigen Leistungen vorsieht, die der ausländische Arbeitgeber zur Erfüllung des gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Urlaubsanspruchs seines Arbeitnehmers oder seiner Arbeitnehmerin bereits erbracht hat.“

Informationen zu den Pflichten der Arbeitgeber finden sich auf der Website von SOKA-BAU in 14 Sprachen mit Erläuterungen zum Thema „[Das Urlaubsverfahren für Entsendebetriebe](#)“. Es werden Informationen für [Arbeitgeber](#) und [Arbeitnehmer](#) bereitgestellt. Ein [Merkblatt](#) mit verschiedenen weiteren Informationen steht ebenfalls in allen 14 Sprachen zur Verfügung.

---

<sup>3</sup> Die UCF stellt auf ihrer Website ein Merkblatt mit den für die Urlaubskasse geltenden [Referenztexten](#) zur Verfügung.

## **Rechtliche Aspekte auf EU-Ebene und nationaler Ebene, die das Abkommen begünstigen oder behindern**

Die Rechtsgrundlage für das Abkommen sind die nationalen Gesetze zur Umsetzung der Entsenderichtlinie, insbesondere in Bezug auf das Recht der entsandten Arbeitnehmer auf Entlohnung und bezahlten Mindestjahresurlaub in Übereinstimmung mit den im Gastland geltenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen.

Wie im Abschnitt „Prozess der Annahme“ erläutert, wird in Frankreich die Rechtmäßigkeit des Abkommens auch durch das Arbeitsgesetzbuch und Branchentarifverträge, die von den Vertretern der Sozialpartner abgeschlossen werden, anerkannt.

In Deutschland wird die Rechtmäßigkeit des Abkommens durch den geltenden Tarifvertrag anerkannt, der für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Baugewerbe gilt.

Ausnahmen von der Mitgliedschaft in der Sozialkasse des Gastlandes werden immer dann als rechtmäßig angesehen, wenn die Arbeitnehmer im Entsendeland ein vergleichbares Schutzniveau genießen. Vereinbarungen zwischen Sozialkassen scheinen ein besonders geeignetes Instrument zu sein, um diese Situationen zu erkennen, da sie ein gegenseitiges Verständnis für die Ähnlichkeit des Schutzes über die Grenzen hinweg garantieren und so die Gefahr von Rechtskonflikten verringern. Während das Abkommen eine Kontinuität bei den Beiträgen zu den Sozialkassen des Entsendestaates gewähren, werden alle Lohnbestandteile, die auf nationaler Ebene als obligatorisch gelten, beibehalten.

## **Maßnahmen zur Beseitigung von Hindernissen**

Die unterzeichnenden Parteien unterhalten ständige Beziehungen, um Unternehmen und Erklärungen zu überprüfen. Dieser kooperative Dialog ermöglicht es, Fälle von Unregelmäßigkeiten zu lösen. Sie treffen sich mindestens einmal pro Jahr und tauschen Daten und Erklärungen aus. Der Prozess ist jedoch nicht vollständig digitalisiert, was zu einer gewissen Verzögerung führen kann. SOKA-BAU stellte auch fest, dass die Sozialkassen Daten über bestimmte Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nicht mit Interessengruppen wie Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden teilen. Diese Daten werden als sensible personenbezogene Daten angesehen und fallen daher unter das entsprechende „besondere Datenschutzregime“. Dennoch hat SOKA-BAU Zugriff auf die Meldungen, die die entsendenden Unternehmen bei der Zollbehörde abgeben müssen.

## **Ergebnisse des Abkommens**

Im Jahr 2020 gab es 42 Arbeitgeber, die 354 Arbeitnehmer aus Frankreich nach Deutschland entsandten.



## ÜBER DAS PROJEKT

Die Ziele des ISA-Projekts sind die Förderung und der Ausbau der länderübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Behörden und Interessengruppen, die an der Entsendung von Arbeitnehmern im Bausektor beteiligt sind. Zu diesem Zweck wird der Abschluss von Abkommen zum Informationsaustausch gefördert, die der Überwachung und Erleichterung der Entsendung von Arbeitnehmern dienen.

Das Projekt baut auf den Praktiken auf, die zwischen den branchenspezifischen Sozialkassen in Italien, Deutschland, Österreich und Frankreich bestehen. Die Sozialkassen haben mit Unterstützung der Regierungen Abkommen ausgehandelt und erfolgreich abgeschlossen, die die für die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland erforderlichen Verfahren vereinfachen und gleichzeitig sicherstellen, dass die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ins Ausland entsenden, die Zahlung der fälligen Lohnbestandteile (wie z. B. des Urlaubsgeldes) einhalten. Zudem wird die Überprüfung relevanter Informationen im Entsendeland bei Bedarf erleichtert.

[www.isaproject.eu](http://www.isaproject.eu)



Das Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt.

Die hier geäußerten Meinungen spiegeln nur die Meinung der Autoren wider.

Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.