

Wie lernen Sie Ihre Rechte kennen und machen diese geltend?

Es gibt mehrere Möglichkeiten:

■ Sich an die **Arbeitsaufsicht** wenden

Die Arbeitsaufsicht ist damit beauftragt, die Anwendung des Arbeitsrechts zu kontrollieren und Zuwiderhandlungen festzustellen, aber auch damit, den Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinfachen und diese in Übereinstimmung zu bringen, um Konflikte zu verhindern oder zu schlichten.

Mit Hilfe der Karte, die auf folgender Internetseite verfügbar ist: <http://direccte.gouv.fr/>, finden Sie die Anschriften und Telefonnummern der Arbeitsaufsichtsbehörden.

■ Die repräsentativen **Gewerkschaftsorganisationen** auf nationaler und branchenübergreifender Ebene hinzuziehen, die vor Gericht in Ihrem Namen handeln können

- CFDT Construction et bois (Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund für Bau und Holz): <https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
- [Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement](http://construction.cgt.fr/contact/) (CGT) – Nationalverband der Angestellten im Bau-, Holz- und Möbelgewerbe (Allgemeiner Gewerkschaftsbund): <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Force Ouvrière construction (Arbeitermacht des Baugewerbes): <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC BTP (Hauptsächlich Fach- und Führungskräfte vertretende Gewerkschaft für Hoch- und Tiefbau): <http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
- CFTC BATI-MAT-TP (Französischer Bund Christlicher Arbeiter – Bau – Baustoffe - öffentliche Bauvorhaben): <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

■ Das **Arbeitsgericht** hinzuziehen

Das Arbeitsgericht ist das französische Spezialgericht, das Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und deren Arbeitgebern regelt.

Weitere Informationen: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

Die Adressen und den Gerichtsbezirk der Arbeitsgerichte einsehen:

<http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

■ Ihr **zuständiges Landesgericht** hinzuziehen



MINISTERIUM FÜR ARBEIT

[de]

Als entsandter Arbeitnehmer genießen Sie dieselben Schutzrechte wie die Arbeitnehmer französischer Unternehmen, und zwar während der gesamten Dauer Ihrer Tätigkeit in Frankreich und in den folgenden Sachbereichen:

- Mindestlohn
- Arbeitszeit, Feiertage, bezahlter Jahresurlaub, Urlaub aus familiären Gründen
- Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Streikrecht
- Individuelle und kollektive Freiheiten
- Benachteiligungen und berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- Mutterschutz

In diesem Dokument werden Ihnen Ihre wesentlichen Rechte dargestellt. Für weitere Informationen können Sie folgende Internetseiten einsehen: vom Ministerium für Arbeit: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachment-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachment/> von der Europäischen Föderation für Bau- und Holzarbeiter: <http://www.constructionworkers.eu/fr/fr>

Achtung ☞ *In vertraglichen Vereinbarungen können für den Zweig Ihrer Branche günstigere Maßnahmen vorgesehen sein. Auf der letzten Seite dieses Dokuments sind Internetseiten angegeben, auf denen Sie weitere Informationen finden können.*

■ ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit ist in Frankreich gesetzlich auf **35 Wochenstunden** festgesetzt. Sie können Überstunden leisten, dürfen jedoch nicht mehr als 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche arbeiten, es sei denn, es liegt eine Sondergenehmigung vom Arbeitsgericht vor.

Sie haben ein Recht auf Pausenzeiten, auf die **tägliche Ruhezeit** (11 aufeinanderfolgende Stunden zwischen zwei Arbeitsphasen) und auf eine **wöchentliche Ruhezeit** von 35 Stunden (die in der Regel den Sonntag einschließt). **Achtung**, wenn Sie **nachts (zwischen 21 Uhr und 6 Uhr)** arbeiten, gelten Sonderregelungen zum Schutz Ihrer Gesundheit und Sicherheit.

■ IHR LOHN

Ihr **Grundgehalt** muss dem Mindest-Tarifgehalt des im Unternehmen anwendbaren Tarifvertrags entsprechen und darf nie unterhalb des „SMIC“ (gesetzlicher Mindestlohn in Frankreich) liegen (9,76 € Brutto pro Stunde, Stand: 1. Januar 2017). Gemäß den tarifvertraglich festgelegten Bedingungen können auch bestimmte Prämien ausgezahlt werden (Urlaubsgeld, Prämien, die von besonderen Arbeitsbedingungen abhängen: Beschwerlichkeit, Gesundheitsschädlichkeit, Belastungen usw.).

Die **Ausgaben für Reisen, Unterkunft und Nahrungsmittel**, die aufgrund Ihrer Entsendung nach Frankreich entstehen, gehen zu Lasten Ihres Arbeitgebers und werden daher erstattet, wenn Sie die entsprechenden Summen vorgestreckt haben. Diese Erstattungen werden nicht in die Berechnung Ihres Mindestgehalts einbezogen.

Überstunden sind sämtliche Stunden, die über die 35 Wochenarbeitsstunden hinausgehen. Wenn Sie Überstunden leisten, haben Sie ein Recht auf einen Aufschlag von mindestens 25% auf Ihren Lohn, es sei denn, Ihr Arbeitgeber wendet einen Kollektivvertrag an, der einen niedrigeren Aufschlag vorsieht (der jedoch in jedem Fall mindestens 10% betragen muss). Ihr Arbeitgeber kann beschließen, die Überstunden durch eine Ruhezeit anstatt durch einen Lohnaufschlag zu kompensieren; diese Ruhezeit erfolgt während Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeit und wird Ihnen in gleicher Weise vergütet, als würden Sie arbeiten.

Wenn Sie länger als einen Monat nach Frankreich entsendet werden, muss Ihr Arbeitgeber eine **Gehaltsabrechnung** erstellen. Bei einer Dauer unter einem Monat muss er ein Schriftstück anfertigen, das die Einhaltung der Zahlung des Mindestlohns beweist.

■ URLAUB

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf **2,5 Urlaubstage pro tatsächlich gearbeitetem Monat**. **Wenn Sie weniger als einen Monat arbeiten, wird dieses Urlaubsrecht anhand der gearbeiteten Tage berechnet. Sie haben das Recht auf ein Urlaubsgeld in Höhe von 10% des während der Dauer Ihrer Entsendung erhaltenen Lohns.**

In Frankreich gibt es 11 gesetzliche Feiertage; die Tatsache, an einem Feiertag nicht zu arbeiten, führt nicht zum Lohnausfall. Die Arbeit am 1. Mai ist an die Bedingung geknüpft, dass das Gehalt verdoppelt wird.

Im Falle einer **Geburt** erhalten Frauen einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen (sowie weitere Schutzbestimmungen), Männer wird ein Vaterschaftsurlaub von 11 aufeinanderfolgenden Tagen (18 für Mehrlingsgeburten) gewährt. Weiterhin gibt es andere Urlaubstage, die für familiäre Ereignisse vorgesehen sind (beispielsweise Heirat oder Tod).

■ IHRE GESUNDHEIT, IHRE SICHERHEIT

Ihr Arbeitgeber (und im Falle von Zeitarbeitnehmern das entleihende Unternehmen) ist für den Schutz Ihrer Gesundheit und für Ihre Sicherheit verantwortlich. Es muss Maßnahmen ergreifen und Ihnen Mittel zur Verfügung stellen, die den Risiken, denen Sie eventuell ausgesetzt sind, angepasst sind (zum Beispiel: Arbeiten in der Höhe, gefährliche Substanzen, Lärmbelastung, Nutzung von Maschinen, Geräten und Baumaschinen usw.).

Sie erhalten einen Sicherheitslehrgang und müssen die installierten kollektiven Schutzeinrichtungen respektieren sowie die vom Arbeitgeber ausgehändigte persönliche Schutzausrüstung tragen. Bei schwerwiegender und drohender Gefahr, die Ihre Sicherheit gefährdet, müssen Sie den Verantwortlichen **alarmieren** und dürfen die Arbeit einstellen.

Bei einem **Arbeitsunfall** sendet der Arbeitgeber (oder das entleihende Unternehmen) innerhalb von 48 Stunden eine Meldung an das Arbeitsgericht des Ortes, an dem dieser Unfall eingetreten ist. Wenn er den Arbeitsunfall nicht gemeldet hat, können Sie oder einer Ihrer Kollegen diese Meldung vornehmen.

■ LEIHARBEITNEHMER

Wenn Sie ein nach Frankreich entsandter Leiharbeitnehmer sind, genießen Sie **dieselben Rechte wie die anderen Arbeitnehmer**, die im entleihenden Unternehmen beschäftigt sind, sowohl im Hinblick auf die Arbeitszeit und die kollektive Ausrüstung, als auch auf den Lohn (der mindestens dem Lohn entspricht, die ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens mit gleichwertiger Qualifizierung und gleicher Arbeitsstelle erhalten würde). Sie erhalten eine **Abfindung zum Ende des Auftrags**, es sei denn, Sie besitzen einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Ihrem Herkunftsland.