

Saisonarbeiter: Welche Rechte haben Sie?

Wenn Sie vorübergehend in Frankreich in der Land- oder Ernährungswirtschaft arbeiten, stehen Ihnen Schutzrechte zu.

Sie wurden von einem in Frankreich ansässigen Arbeitgeber eingestellt: Unabhängig von der Art Ihres Vertrags haben Sie dieselben Rechte wie französische Beschäftigte, **daher stehen Ihnen sämtliche französischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu, insbesondere diejenigen über den Abschluss und die außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsvertrags.** Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie bei **der französischen Sozialversicherung** (mutualité sociale agricole, Gegenseitigkeitskasse der Sozialversicherung in der Landwirtschaft) anzumelden, damit Sie sozialen Schutz in Anspruch nehmen können (weitere Informationen: <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/expatriation/ue883.html#france>).

Sie werden von Ihrem im Ausland ansässigen Arbeitgeber nach Frankreich entsandt: Sie haben **dieselben grundlegenden Schutzrechte** (Arbeitszeit, Vergütung, Gesundheit und Sicherheit) **wie Beschäftigte französischer Unternehmen.**

In dem für Ihren Tätigkeitsbereich geltenden Tarifvertrag sind möglicherweise günstigere Maßnahmen vorgesehen. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

Sie sind Leiharbeiter: Es stehen Ihnen dieselben Rechte zu wie allen anderen Beschäftigten des französischen Unternehmens, in dem Sie arbeiten, und zwar sowohl in Bezug auf Arbeitszeit als auch Gemeinschaftseinrichtungen und Vergütung. Sie haben Anspruch auf eine finanzielle Zuwendung nach Abschluss des Einsatzes, es sei denn, Sie haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Sie haben außerdem Anspruch auf die in dem für Leiharbeiter geltenden Tarifvertrag vorgesehenen Rechte: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf

IHRE ARBEITSZEIT IST GESETZLICH GEREGLT

Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt **35 Stunden pro Woche** (höchstens 10 Arbeitsstunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche, es sei denn, es gilt eine Ausnahmeregelung). Sie können Überstunden leisten.

Sie haben Anspruch auf eine Pausenzeit, **auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden** zwischen zwei Arbeitseinsätzen (etwa zwischen zwei Arbeitstagen) **und auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden pro Woche.** Wenn Sie **Nachtarbeit (zwischen 21 Uhr und 6 Uhr)** verrichten, gelten zum Schutz Ihrer Gesundheit und Sicherheit besondere Vorschriften.

Falls nicht alle Beschäftigten die gleiche Arbeitszeit haben, muss Ihr Arbeitgeber ein persönliches Arbeitszeitblatt erstellen, aus dem der Beginn, das Ende und die Dauer Ihrer täglichen Arbeitszeit hervorgehen.

ES MÜSSEN ALLE VON IHNEN GELEISTETEN ARBEITSSTUNDEN AUSBEZAHLT ODER DURCH FREIZEIT ABGEGOLTEN WERDEN

Ihre Vergütung setzt sich zusammen aus:

1. **dem Grundlohn.** Dieser muss mindestens dem Mindestlohn gemäß geltendem Tarifvertrag entsprechen **und darf niemals unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen (Bruttostundensatz 2021: 10,25 Euro <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-montants-en-vigueur-a-compter-du-1er-janvier-2021>);**
2. Ihrem **bezahlten Urlaub;**
3. **gegebenenfalls verschiedenen Zulagen** für Überstunden, Nacht- oder Feiertagsarbeit. Als **Überstunden** gelten alle Stunden, die über die 35 Stunden pro Woche hinaus gearbeitet werden. Sie haben Anspruch auf einen Zuschlag zu Ihrer Vergütung von mindestens 25 % für die ersten acht Überstunden innerhalb einer Woche und von 50 % für alle weiteren, es sei denn, im geltenden Tarifvertrag ist ein geringerer Satz vorgesehen. Ihr Arbeitgeber kann beschließen, diesen Zuschlag durch eine zusätzliche bezahlte Ruhepause zu ersetzen;
4. **gegebenenfalls bestimmten Prämien,** die im Tarifvertrag vorgesehen sind (besondere Arbeitsbedingungen: Beschwerlichkeit, Gesundheitsgefährdung, Belastungen...).

Ihr Arbeitgeber muss eine Lohnabrechnung erstellen. Bei einer Entsendung von weniger als einem Monat Dauer muss er ein Dokument erstellen, um nachzuweisen, dass er der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nachgekommen ist.

IHRE BERUFLICH BEDINGTEN AUFWENDUNGEN DÜRFEN NICHT VON IHREM LOHN IN ABZUG GEBRACHT WERDEN

Die Erstattung Ihrer beruflich bedingten Aufwendungen erfolgt **zusätzlich** zur Zahlung Ihrer Vergütung.

Falls Sie direkt von einem in Frankreich ansässigen Unternehmen **eingestellt werden**, muss Ihr Arbeitgeber Ihre beruflich bedingten Aufwendungen zu den gleichen Bedingungen wie für französische Arbeitnehmer erstatten.

Wenn Sie entsandt sind, haben Sie unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Erstattung Ihrer beruflich bedingten Reise-, Verpflegungs- oder Übernachtungskosten.

SIE HABEN EINEN URLAUBSANSPRUCH

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf **2,5 Tage bezahlten Urlaub pro tatsächlich gearbeitetem Monat**. Falls Sie weniger als einen Monat arbeiten, wird Ihr Urlaubsanspruch anhand der gearbeiteten Tage ermittelt. **Sie haben Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 10 % des während Ihrer Entsendung oder Vertragslaufzeit bezogenen Arbeitsentgelts.**

Arbeitsfreie Feiertage werden gemäß den tarifvertraglichen Bedingungen bezahlt.

Daneben gibt es noch weitere Urlaubstage für den Fall eines familiären Ereignisses (etwa Geburt oder Todesfall).

IHRE GESUNDHEIT UND IHRE SICHERHEIT STEHEN AN ERSTER STELLE

Ihr Arbeitgeber (und das französische Unternehmen, bei dem Sie arbeiten) ist für den Schutz Ihrer Gesundheit und Ihrer Sicherheit **verantwortlich**. Er muss Maßnahmen ergreifen und Ihnen angemessene Schutzausrüstung je nach Gefährdung, der Sie möglicherweise ausgesetzt sind (Arbeiten in der Höhe, gefährliche Produkte, Einsatz von landwirtschaftlichen Maschinen, Apparaten und Geräten usw.), zur Verfügung stellen. Plakate in Ihrer Sprache mit Sicherheitshinweisen sind auf der Website des Arbeitsministeriums zu finden: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

Sie erhalten eine Sicherheitsschulung und müssen die installierten kollektiven Schutzeinrichtungen beachten und die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung tragen. Im Fall schwerer und unmittelbar drohender Gefahr, die Ihre Sicherheit gefährdet, müssen Sie den Verantwortlichen benachrichtigen, und Sie können die Arbeit einstellen.

Bei großer Hitze muss Ihr Arbeitgeber die am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer schützen (Bereitstellung von frischem Trinkwasser, Anpassung der Arbeitszeit usw.). Mehr darüber erfahren Sie hier: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au->

[travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre)

Bei einem **Arbeitsunfall** sendet der Arbeitgeber (oder das französische Unternehmen, bei dem Sie arbeiten) innerhalb von 48 Stunden eine Meldung an die Gewerbeaufsicht am Ort dieses Unfalls. Falls er den Arbeitsunfall nicht angezeigt hat, können Sie ihn der Gewerbeaufsicht melden.

Spartenspezifische Hinweisblätter zu Covid-19 finden Sie auf der Website des Arbeitsministeriums: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf

IHRE UNTERKUNFT MUSS ANGEMESSEN SEIN

Ihr Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für eine Unterkunft zu sorgen. Wenn er es tut, muss diese Unterkunft den Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen: keine Unterbringung im Kellergeschoss oder in Zelten und höchstens 6 Beschäftigte in getrenntgeschlechtlichen Schlafsälen sowie Verbot von Stockbetten. Die **wichtigsten Merkmale und die Mindestausstattung der Unterkünfte finden Sie hier:** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

Dem Arbeitgeber entstandene Unterbringungskosten können vom Lohn abgezogen werden. Bitte beachten Sie: **der verbleibende Lohn darf nicht niedriger sein als der gesetzliche bzw. der im geltenden Tarifvertrag vorgesehene Mindestlohn.**

IHRE RECHTE FÜR DEN FALL, DASS SIE NICHT GEMELDET WORDEN SIND

Falls Sie von Ihrem Arbeitgeber nicht gemeldet worden sind und/oder nicht das Recht haben, sich in Frankreich aufzuhalten oder dort zu arbeiten, stehen Ihnen aufgrund Ihrer Arbeit bestimmte Rechte zu. Wenn Sie Ihre Arbeit nachweisen können, wird Ihnen Ihr in Frankreich fälliges Arbeitsentgelt sowie ein Pauschalbetrag in Höhe von 6 Monatslöhnen ausbezahlt. Falls Sie missbräuchlichen Arbeitsbedingungen oder erniedrigender oder unmenschlicher Behandlung ausgesetzt waren, können Sie Strafanzeige erstatten und für die Dauer des Verfahrens einen Aufenthaltstitel erlangen. Um Ihnen bei der Geltendmachung Ihrer Rechte beim Arbeitsgericht zu helfen, können Sie sich an eine Gewerkschaft, einen Fachverband oder an die Gewerbeaufsicht wenden.

Wenn Sie sich mit der Gewerbeaufsicht in Verbindung setzen möchten: <https://drees.gouv.fr/>
<https://bit.ly/annuaire-inspection-du-travail-bzh>

Wenn Sie sich an die Gewerkschaften wenden möchten: FNAF – CGT: <http://www.fnafcgt.fr/>
FGA – CFTD: <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO: <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI: <https://cftcagri.fr/> FNAA-CFE-CGC: <http://www.cfecgagro.org/>

Wenn Sie das Arbeitsgericht anrufen möchten: <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>