La Kanzlei

Einstellung von Mitarbeitern in Frankreich

Arbeitsrecht

Übersicht

1. Muss zur Anstellung eines Mitarbeiters eine Gesellschaft gegründet werden?
2. Können deutsche Arbeitsvertragsmuster verwendet werden?
3. Ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge möglich?
4. Welche maximale Dauer hat die Probezeit?
5. Wie ist die gesetzliche Arbeitszeit geregelt?
6. Welche Alternativen gibt es zur 35-Stunden-Woche?
7. Auf welche Kosten hat sich ein Arbeitgeber in Frankreich einzustellen?
8. Wie hoch ist der administrative Aufwand im Personalwesen?
9. Was ist bezüglich eines Dienstfahrzeugs zu beachten?

https://www.youtube.com/embed/xr64ryAuS2Q?rel=0

Weitere Videos finden Sie in unserer Vidéothèque.

Praxistipps

- Sie können auch ohne Niederlassung Mitarbeiter in Frankreich einstellen.
- Wählen Sie den richtigen Branchentarifvertrag und wenden Sie französisches Arbeitsrecht an.
- Alle Vertragsunterlagen müssen auf Französisch sein.
- Sie können die gesetzliche Arbeitszeit vertraglich anpassen, um über die Schwelle der 35-Stunden-Woche zu kommen.
- Beachten Sie, dass der Arbeitgeber Sozialversicherungsabgaben in Höhe von ca. 42 % zahlt, ohne Beitragsbemessungsgrenze.
- Vereinbaren Sie bei Vertriebsleuten möglichst ein niedriges Fixgehalt und eine hohe Provision.

[1] Muss zur Anstellung eines Mitarbeiters eine Gesellschaft gegründet werden?

Ein Mitarbeiter kann in Frankreich ohne weiteres über die deutsche Gesellschaft eingestellt werden, ohne dass eine Gesellschaft oder eine andere Struktur gegründet werden muss. Er kann den französischen Markt auch vom Homeoffice aus bearbeiten, so dass nicht einmal Büroräume angemietet werden müssen. Es sollte lediglich darauf geachtet werden, dass keine steuerliche Betriebsstätte in Frankreich begründet wird.

[2] Können deutsche Arbeitsvertragsmuster verwendet werden?

Hat das deutsche Unternehmen keine Niederlassung in Frankreich, kann theoretisch die Anwendung des deutschen Rechts vereinbart werden. Von der Verwendung deutscher Arbeitsvertragsmuster und der Anwendung deutschen Arbeitsrechts kann gleichwohl nur abgeraten werden: Das französische Arbeitsrecht enthält zahlreiche zwingende Vorschriften (z. B. Regelungen zu Arbeitszeit, Feiertagen, Jahresurlaub, Mindestlohn und Vergütung für Überstunden), die nicht abbedungen werden können.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass es nach dem französischen Sprachschutzgesetz (Loi Toubon) ohnehin erforderlich ist, den Vertrag zumindest auch in einer französischen Version zu fertigen.

Schon vor diesem Hintergrund kann nur angeraten werden, bereits den ersten Arbeitsvertrag dem französischen Recht anzupassen – hierzu gehört auch und vor allem die Wahl des richtigen Tarifvertrages, denn nach französischem Recht unterliegen nahezu alle Arbeitsverhältnisse einem Tarifvertrag.

[3] Ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge möglich?

Die Befristung ist – anders als im deutschen Recht – nach französischem Arbeitsrecht nur bei Vorliegen eines sachlichen, vom Gesetz vorgesehenen Grundes zulässig. Dauerhaft und regelmäßig im Unternehmen anfallende Tätigkeiten dürfen nicht im Rahmen befristeter Arbeitsverträge verrichtet werden.

Die Einstellung eines Mitarbeiters in Frankreich kann durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags erfolgen, allerdings sollte der Sachgrund, aus dem ein befristeter Vertrag statt eines unbefristeten Arbeitsvertrags geschlossen wird, von vornherein überprüft werden. So wird ein deutsches Unternehmen, das seinen ersten Mitarbeiter in Frankreich einstellt, nur selten in eine der Fallgruppen fallen, in denen der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages erlaubt ist.

Mit Ingenieuren oder leitenden Angestellten kann im Falle der Ausführung besonderer Aufträge ein spezieller befristeter Vertrag für eine Dauer zwischen 18 und 36 Monaten geschlossen werden. Das Zurückgreifen auf diesen besonderen Vertrag unterliegt jedoch einigen restriktiven Vorrausetzungen.

Der befristete Arbeitsvertrag muss in jedem Fall schriftlich geschlossen und der Grund der Befristung des Vertrags ausdrücklich erwähnt werden. Anderenfalls wird der Arbeitsvertrag als unbefristeter Arbeitsvertrag eingestuft.

Am Ende des befristeten Arbeitsvertrags ist dem Mitarbeiter grundsätzlich eine Abfindung in Höhe von 10 % der gesamten während der Laufzeit des Vertrags gezahlten Vergütung geschuldet.

4 Welche maximale Dauer hat die Probezeit?

4.1 Im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags

Möchte der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Probezeit vereinbaren, muss diese Vereinbarung in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Die gesetzlich maximal zulässige Probezeit variiert je nach Berufsgruppe:

- für Arbeiter und Bürokräfte: 2 Monate,
- für Facharbeiter und Techniker: 3 Monate,
- für leitende Angestellte: 4 Monate.

Der Tarifvertrag kann auch kürzere, selten längere Dauern vorsehen.

Die Probezeit in Frankreich ist damit deutlich kürzer als die Probezeit nach deutschem Recht. Eine einmalige Verlängerung dieser Probezeit ist jedoch möglich, wenn der allgemeinverbindliche Branchentarifvertrag diese Möglichkeit vorsieht.

In diesem Fall darf jedoch die gesamte Dauer der Probezeit…

- für Arbeiter und Angestellte: 4 Monate,
- für Facharbeiter und technische Aufsichtspersonen: 6 Monate,
- für leitende Angestellte: 8 Monate

…nicht überschreiten. Die Verlängerungsmöglichkeit muss zudem ausdrücklich im Arbeitsvertrag vorgesehen sein.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit unterliegt nicht dem Kündigungsschutz. Prinzipiell können in dieser Zeit beide Parteien das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen beenden. Der Arbeitgeber muss jedoch bei dem Ausspruch der Beendigung eine Mindestfrist einhalten. Die Länge dieser Frist bestimmt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses (laut Gesetz von 24 Stunden bis zu einem Monat).

4.2 Im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags

Die gesetzlich vorgesehene Höchstdauer der Probezeit ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen relativ kurz. Pro Arbeitswoche beträgt die Probezeit einen Tag. Sie beträgt höchstens zwei Wochen, wenn der Arbeitsvertrag für bis zu sechs Monate geschlossen ist. Wird ein längeres Arbeitsverhältnis eingegangen, beträgt die Höchstdauer der Probezeit einen Monat.

Im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber auch bei dem Ausspruch der Kündigung eine Mindestfrist einhalten.

5 Wie ist die gesetzliche Arbeitszeit geregelt?

Artikel L.3121-27 des französischen Arbeitsgesetzbuches sieht vor, dass die Arbeitszeit der Mitarbeiter 35 Stunden pro Woche beträgt, wobei die Woche von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr geht. Die 35-Stunden-Woche gilt in Frankreich für alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der hohen leitenden Angestellten mit Führungsfunktion (sog. cadres dirigeants) und Handelsreisenden mit besonderem Status (sog. VRP).

Jede zusätzliche Stunde (d. h. ab der 36. Stunde pro Woche) gilt als Überstunde. Diese kann entweder mit der Grundvergütung zuzüglich eines Zuschlags in Höhe von 25 % bis zur 43. Stunde und von 50 % ab der 44. Stunde vergütet, oder durch Freizeitausgleich (mit 125 % pro Überstunde bis zur 43. Stunde und 150 % pro Überstunde ab der 44. Stunde) abgegolten werden.

Bezüglich der Arbeitszeit ist überdies Folgendes zu beachten:

- wöchentliche Höchstarbeitszeit: 48 Stunden pro Woche und 44 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 12 aufeinanderfolgenden Wochen
- tägliche Höchstarbeitszeit: 10 Stunden
- tägliche Ruhezeiten: 11 aufeinanderfolgende Stunden

Außerdem ist ein jährliches Kontingent an Überstunden zu beachten, welches vorrangig durch Betriebsvereinbarung oder aber per Branchentarifvertrag festgelegt wird (z. B. 130 oder 240 Überstunden pro Jahr). Ist keine solche Kollektivregelung anwendbar, ist das gesetzliche Kontingent von 220 Überstunden zu berücksichtigen. Überschreitet ein Mitarbeiter dieses Kontingent, so muss neben der vorgenannten erhöhten Abgeltung in Geld oder Freizeitausgleich jede weitere Überstunde zwingend durch 50 % (oder 100 % in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten) Freizeitausgleich ausgeglichen werden.

6 Welche Alternativen gibt es zur 35-Stunden-Woche?

Zwar gilt in Frankreich flächendeckend die 35-Stunden-Woche, allerdings hat der Gesetzgeber flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit vorgesehen, unter anderem folgende:

6.1 Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit durch Ausgleichstage (RTT)

Wenn der Branchentarifvertrag das vorsieht ist es möglich, bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages eine Arbeitswoche von bis zu 39 Stunden (z. B. eine 37-Stunden-Woche) vorzusehen, die im Vergleich zu der 35-Stunden-Woche dadurch ausgeglichen wird, dass der Mitarbeiter zusätzliche Urlaubstage bekommt (sog. RTT-Tage – »Tage zur Reduzierung der Arbeitsdauer«).

In einer solchen Konstellation gelten dann nur die über 37 Stunden pro Woche hinaus geleisteten

Arbeitsstunden als Überstunden.

Tarifvertragliche Regelungen, die eine andere Gestaltung der Arbeitszeit entweder erlauben oder untersagen, müssen dabei stets beachtet werden.

Das vorstehend genannte Kontingent an Überstunden muss ebenfalls eingehalten werden.

6.2 Rückgriff auf eine wöchentliche, monatliche oder jährliche Stundenpauschale

Ferner ist es – auch ohne Kollektivregelung – möglich, im Arbeitsvertrag eine längere Arbeitszeit (z. B. 39-Stunden- Woche) über eine sogenannte Stundenpauschale zu vereinbaren, über die die Überstunden (d. h. jede über 35 Stunden hinaus geleistete Stunde) und deren Vergütung bereits bei Vertragsabschluss festgelegt werden. Die Dauer der Arbeitszeit inkl. Überstunden kann für die Woche oder den Monat (bzw. das Jahr, wenn eine Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag die jährliche Stundenpauschale vorsieht) angegeben werden. Diese Pauschalen führen dazu, dass keine zusätzlichen Urlaubstage entstehen. Allerdings muss im Arbeitsvertrag erkennbar sein, dass die Überstunden zusätzlich vergütet werden.

Auch hier müssen auf alle Fälle die tarifvertraglichen Regelungen eingehalten werden.

6.3 Rückgriff auf eine sogenannte jährliche Tagespauschale

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Arbeitszeit über sogenannte Tagespauschalen hochzusetzen. Hier wird im Rahmen der Anwendung dieser Tagespauschale nicht mehr nach Stunden, sondern nach Arbeitstagen (maximal 218 pro Jahr) abgerechnet. Damit wird die Vergütung von Überstunden vor dem Hintergrund der 35-Stunden-Woche vermieden.

Diese Pauschale ist hauptsächlich für Außendienstmitarbeiter und leitende Angestellte gedacht, deren Aufgaben sich nicht mit einer Einhaltung der betrieblichen Arbeitszeiten vereinen lassen, und für Angestellte, die ihre Arbeitszeit autonom planen.

Die Wirksamkeit der Tagespauschale hängt von bestimmten Voraussetzungen ab, die gemeinsam erfüllt sein müssen:

- Die Tagespauschale muss zwischen den Parteien individuell und ausdrücklich vertraglich vereinbart worden sein (individuelle Grundlage), und
- Die Möglichkeit dieser individuellen Vertragsvereinbarung muss von einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag vorgesehen worden sein, welche(r) zum einen die hiervon betroffenen Arbeitnehmerkategorien, zum anderen die jährliche Arbeitszeitdauer und die wesentlichen Eigenschaften dieser Pauschale festlegt (kollektive Grundlage).

Dieses System bietet den Vorteil, die Arbeitszeit in geleisteten halben oder ganzen Tagen zu berechnen, ohne die genaue Stundenanzahl am Tag nachhalten zu müssen. Als Gegenleistung für

diese Flexibilität müssen dem Mitarbeiter Ruhetage und eine ausreichende Vergütung gewährt werden.

Die tägliche und wöchentliche Ruhezeit (11 und 35 bzw. 48 Stunden) muss auch hier immer eingehalten werden.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die jährliche Tagespauschale nur wirksam ist, wenn bestimmte Voraussetzungen praktisch eingehalten werden, damit dieses System die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter nicht gefährdet (insbesondere: Kontrolle der gearbeiteten Tage, der Einhaltung der Mindestruhezeiten und der Arbeitsbelastung durch den Arbeitgeber, jährliches Gespräch mit dem Betroffenen, Abschaltungsrecht des Arbeitnehmers bezüglich der Fernkommunikationsmittel).

7 Auf welche Kosten hat sich ein Arbeitgeber in Frankreich einzustellen?

7.1 Gibt es in Frankreich einen Mindestlohn?

Erfahrungsgemäß stellt der französische Mindestlohn für deutsche Unternehmen im Frankreichgeschäft kein praktisches Problem dar, da die Gehälter in der Regel weit über den gesetzlichen Mindestbeträgen liegen. Gleichwohl soll im Folgenden kurz auf diese Thematik eingegangen werden.

Der gesetzliche Mindestlohn (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, kurz: SMIC) beträgt aktuell (Stand Juni 2026) 12,31 € brutto pro Stunde, was (bei einer 35-Stunden-Woche) einem Monatseinkommen von 1.867,02 € entspricht. Gleichzeitig darf auch der tarifvertragliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Zwischen dem gesetzlichen und dem tarifvertraglichen Mindestlohn gilt für den Arbeitnehmer immer der vorteilhaftere Mindestlohn.

7.2 Wie hoch ist der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung?

Unabhängig vom Unternehmenssitz des Arbeitgebers werden im Falle der Beschäftigung eines Arbeitnehmers in Frankreich grundsätzlich Sozialversicherungsbeiträge in Frankreich fällig. Der Arbeitgeberanteil beträgt dabei ca. 42 %, also etwa doppelt so viel wie in Deutschland und dies ohne Beitragsbemessungsgrenze.

Ausnahmen hierzu gibt es nur für niedrigere Löhne bis zu einer Höhe des 1,6-fachen gesetzlichen Jahresmindestlohns, d. h. ca. 35.846,78 € jährlich (Stand Juni 2026).

7.3 Auswirkungen der Einkommenssteuer auf das Lohnniveau

Die Einkommenssteuer ist in Frankreich insgesamt wesentlich niedriger als in Deutschland.

Im Januar 2019 wurde das in Deutschland bereits bekannte Lohnsteuerabzugsverfahren in Frankreich eingeführt. Davor hatte sich in Frankreich der Steuerpflichtige selbst um seine Steuern (jährliche Erklärung und Bezahlungen) gekümmert.

Die folgende Aufstellung soll – ohne Anspruch auf eine erschöpfende Darstellung zu erheben – verdeutlichen, wie unterschiedlich die Gehälter in Frankreich gegenüber Deutschland sind (Ausgangspunkt: Alleinstehende Person, ohne Kinder, 35 Jahre alt, normale/r Angestellte/r, er/sie bezahlt keine Kirchensteuer):

	Frankreich **(Sozialbeiträge und Lohnsteuer)**	**Deutschland** **(Sozialbeiträge und Lohnsteuer)**	**Entsendung :** **- Sozialbeiträge in Deutschland** **- Lohnsteuer in Frankreich**
Gehalt (brutto)	45 000 €	45 000 €	45 000 €
Sozialabgaben: Arbeitgeberanteil	18 900 € (42 %)	8 719 € (19,4 %)	8 719 € (19,4 %)
Gesamtkosten für den Arbeitgeber	63 900 €	53 719 €	53 719 €
Sozialabgaben: Arbeitnehmeranteil	9 900 € (22 %)	9 326 € (20,7 %)	9 326 € (20,7 %)
Gehalt vor Steuer	**35 100 €**	**35 674 €**	**35 674 €**
Lohnsteuer	**3 770 €**	**7 909 €**	**3 925 €**
Gehalt nach Steuer	**31.330 €**	**27.765 €**	**31.749 €**

Es zeigt sich, dass bei gleichem Bruttogehalt die Lohnkosten in Frankreich erheblich höher sind als in Deutschland und der Arbeitnehmer in Frankreich überdies netto mehr ausbezahlt bekommt. Aus diesem Grunde empfiehlt es sich, in Frankreich tendenziell niedrigere Bruttogehälter anzusetzen als in Deutschland.

Bei reisenden Vertriebsmitarbeitern sollte ferner ein im Vergleich zu Deutschland wesentlich

geringeres Festgehalt und ein viel höherer variabler Anteil gezahlt werden. Wird dem Vertriebsmitarbeiter ein zu hohes Fixum bezahlt, besteht das Risiko, dass dieser nicht die gewünschten Ergebnisse erbringen wird.

8 Wie hoch ist der administrative Aufwand im Personalwesen?

Falls der Mitarbeiter ein EU-Bürger ist, muss das Unternehmen lediglich den Arbeitsvertrag unterzeichnen, die Gehaltsabrechnungen erstellen lassen und einige Meldungen abgeben, um die sich für gewöhnlich aber auch spezialisierte Dienstleister kümmern können. Die Personalverwaltung in Frankreich ist bei Zusammenarbeit mit einem solchen Dienstleister in etwa mit der in Deutschland vergleichbar. Bei Bedarf können wir Ihnen gerne kompetente und deutschsprachige Ansprechpartner nennen.

9 Was ist bezüglich eines Dienstfahrzeugs zu beachten?

Französische Leasinggeber weigern sich häufig, deutschen Unternehmen ohne französischen Handelsregisterauszug, die also weder eine Tochtergesellschaft noch eine Zweigniederlassung in Frankreich haben, ein Fahrzeug zur Verfügung zu stellen. Um nicht unnötig Zeit mit der Suche in Frankreich zu verlieren, kann eine Möglichkeit darin bestehen, dem Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum ein Fahrzeug aus dem deutschen Fuhrpark zur Verfügung zu stellen. Für die steuerliche Behandlung von Dienstfahrzeugen (Vorsteuer, Abschreibung etc.) gelten in Frankreich zudem andere – und für das Unternehmen manchmal sogar günstigere (insbesondere, wenn der Arbeitgeber die Benzinkosten nicht trägt) – Regelungen als in Deutschland. Bedenken Sie dies bei der Verhandlung dieser Gehaltskomponente.

Kontaktieren Sie uns

Informationen zu Arbeitsverträgen in Frankreich

2026-06-02

Qivive Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com