



MERKBLATT: Die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit dem Einstellen eines Mitarbeiters in Frankreich

Unser Arbeitsrechtsteam in Köln:



Emilie Wider, LL.M.
Avocat à la Cour

Frau Wider leitet unser arbeitsrechtliches Dezernat in Köln. Sie berät sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht. Sie vertritt unsere Mandanten darüber hinaus vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich.

wider@avocat.de



Anne Brion, LL.M.
Avocat à la Cour

Frau Brion berät insbesondere im individuellen Arbeitsrecht, speziell in der Gestaltung von Arbeitsverträgen (Vertriebsmitarbeiter, VRP etc.). Sie vertritt unsere Mandanten auch vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich.

brion@avocat.de



Bérénice Alisch, LL.M.
Avocat à la Cour

Frau Alisch ist insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht spezialisiert. Sie berät und begleitet Mandanten bei Restrukturierungsmaßnahmen, Massenkündigungsverfahren und der Ausarbeitung von Sozialplänen.

alisch@avocat.de



Christelle Barthe,
DJCE Avocat à la Cour

Frau Barthe ist insbesondere im Bereich Sozialversicherung und Arbeitsrecht spezialisiert. Sie berät und begleitet Mandanten bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen, allen sozialversicherungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Fragen.

barthe@avocat.de

Die Kanzlei Epp & Kühl ist Ihr Partner im deutsch-französischen Rechtsverkehr.

Wir beraten deutsche Unternehmen im Frankreichgeschäft und betreuen die französischen Niederlassungen deutscher, österreichischer und schweizer Unternehmen in allen rechtlichen Bereichen in Frankreich.

Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 71

D-50668 Köln

Tel. 00 49 – (0)2 21 – 1 39 96 96 0

Fax 00 49 – (0)2 21 – 1 39 96 96 69

Strasbourg

16, rue de Reims

F-67000 Strasbourg

Tel. 00 33 – (0)3 – 88 45 65 45

Fax 00 33 – (0)3 – 88 60 07 76

Baden-Baden

Schützenstraße 7

D-76530 Baden-Baden

Tel. 00 49 – (0)72 21 - 3 02 37 0

Fax 00 49 – (0)72 21 – 3 02 37 25

Paris

39, avenue des Champs-Élysées

F-75008 Paris

Tel. 00 33 – (0)1 – 53 83 10 37

Fax 00 33 – (0)1 – 53 83 10 38

Sarreguemines

50, rue de Grosbliederstroff

F-57200 Sarreguemines

Tel. 00 33 – (0)3 – 87 02 99 87

Fax 00 33 – (0)3 – 87 28 08 13

www.avocat.de

www.rechtsanwalt.fr

ÜBERSICHT:

- I. **Ist die Gründung einer Gesellschaft in Frankreich notwendig, um einen Mitarbeiter in Frankreich einzustellen?**
- II. **Kann der Arbeitsvertrag auf der Grundlage der bestehenden deutschen Arbeitsverträge geschlossen werden?**
- III. **Ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge möglich?**
- IV. **Wie lange ist die maximale Probezeit?**
- V. **Gilt die 35-Stunden-Woche auch für Vertriebsmitarbeiter?**
- VI. **Wie kann dem Mitarbeiter ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt werden?**
- VII. **Auf welche Kosten hat sich ein Arbeitgeber in Frankreich einzustellen?**
- VIII. **Ist der administrative Aufwand bei Einstellung eines Mitarbeiters in Frankreich hoch?**

I. Ist die Gründung einer Gesellschaft in Frankreich notwendig, um einen Mitarbeiter in Frankreich einzustellen?

NEIN :

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 auch vom Homeoffice aus den französischen Markt bearbeiten, so dass nicht einmal Büroräume angemietet werden müssen. Es sollte nur darauf geachtet werden, dass keine steuerliche Betriebsstätte in Frankreich begründet wird.

II. Kann der Arbeitsvertrag auf der Grundlage der bestehenden deutschen Arbeitsverträge geschlossen werden?

JA, ABER:

Hat das deutsche Unternehmen keine Niederlassung in Frankreich kann theoretisch die Anwendung deutschen Rechts vereinbart werden. Da jedoch die zwingenden Vorschriften des französischen Rechts (z. B. Regelungen der Arbeitszeit, Feiertage, Jahresurlaub, Mindestlohn und Vergütung für Überstunden) nicht abbedungen werden können ist es ratsam, den Vertrag gleich zu Beginn dem französischem Recht anzupassen.

Wegen des französischen Sprachschutzgesetz (Loi Toubon) ist es ohnehin erforderlich, den Vertrag zumindest auch in einer französischen Version zu fertigen.

Die Anpassung an das französische Recht hat überdies den Vorteil, zu Beginn des Frankreichgeschäfts den richtigen Tarifvertrag anzuwenden (nahezu alle Tarifverträge sind in Frankreich allgemeinverbindlich).

III. Ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge möglich?

(In der Regel) NEIN:

Die Befristung ist nur in besonderen, gesetzlich festgelegten Fällen zulässig. Dauerhaft und regelmäßig im Unternehmen anfallende Tätigkeiten dürfen nicht im Rahmen befristeter Arbeitsverträge verrichtet werden.

Die Einstellung eines Mitarbeiters in Frankreich kann mit Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags erfolgen, jedoch sollte der Grund, warum 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.

Ein spezieller befristeter Vertrag für eine festgestellte Dauer zwischen 18 und 36 Monaten kann mit Ingenieuren oder leitenden Angestellten im Fall der Ausführung besonderer Aufträge geschlossen werden. Das Zurückgreifen auf diesen besonderen Vertrag ist aber einigen restriktiven Voraussetzungen unterworfen.

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

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

iv. Wie lange ist die maximale Probezeit?

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:

- Arbeiter und Angestellte: 2 Monate,
- Facharbeiter und technische Aufsichtspersonen: 3 Monate,
- leitende Angestellte: 4 Monate.

Die Probezeit ist damit deutlich kürzer als die Probezeit, die sich für das deutsche Recht ergibt. Eine einmalige Verlängerung dieser Probezeit ist aber möglich, wenn ein allgemeinverbindlicher Branchentarifvertrag diese Möglichkeit vorsieht.

In diesem Fall darf 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 beide Parteien das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen beenden. Der Arbeitgeber muss aber bei dem Ausspruch der Beendigung eine gesetzliche Mindestfrist einhalten. Die Länge der Frist bestimmt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses (von 24 Stunden bis zu einem Monat).

2. Im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags

Die gesetzlich vorgesehene Höchstdauer der Probezeit ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen relativ kurz. Pro Arbeitswoche gilt ein Tag Probezeit. 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 Beendigung eine gesetzliche Mindestfrist einhalten.

v. Gilt die 35-Stunden-Woche auch für Vertriebsmitarbeiter?

JA, ABER eine Abänderung ist möglich:

Die gesetzlich festgelegte „normale“ wöchentliche Arbeitszeit beträgt tatsächlich 35 Stunden pro Woche und ist auch auf die Vertriebsmitarbeiter anwendbar.

Jedoch kann eine längere wöchentliche Arbeitszeit (regelmäßig bis zu 40 Stunden pro Woche) je nach den tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart werden. In diesem Fall werden die pauschalisierten Überstunden mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten.

Häufig kommt bei Vertriebsmitarbeitern jedoch der Status des VRP (voyageur, représentant, placier) in Betracht, bei dem keinerlei Arbeitszeitbegrenzung besteht, dem jedoch bei Vertragsbeendigung ein Ausgleich zu zahlen ist.

Für diejenigen Arbeitnehmer, die zum Kreis der Führungskräfte zählen oder ihre Arbeitszeit selbstständig organisieren (betroffen sind hiervon z. B. Vertriebs- oder Außendienstmitarbeiter), kann eventuell auch eine Arbeitszeit in Form einer jährlichen Pauschale in Tagen vorgesehen werden. Diese Pauschale legt eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen pro Jahr (und nicht die Arbeitsstunden pro Woche) fest und die Vergütung wird in Anbetracht der Zahl der gearbeiteten Tage pauschalisiert.

vi. Wie kann dem Mitarbeiter ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt werden?

Französische Leasinggeber weigern sich häufig, deutschen Unternehmen ohne französischen Handelsregisterauszug, die also weder eine Tochtergesellschaft noch eine Betriebsstätte in Frankreich haben, ein Fahrzeug zur Verfügung zu stellen.

Um nicht unnötig lange in Frankreich zu suchen, empfiehlt es sich daher, dem Mitarbeiter ein Fahrzeug aus dem deutschen Fuhrpark zur Verfügung zu stellen.

vii. Auf welche Kosten hat sich ein Arbeitgeber in Frankreich einzustellen?

1. Gibt es Frankreich einen Mindestlohn?

JA:

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“: SMIC) beträgt aktuell (Stand 2012) 9,22 € brutto pro Stunde, was einem Monatseinkommen von 1397,99 € entspricht.

Gleichzeitig sollte der tarifvertragliche Mindestlohn in Anbetracht der Einstufung des Mitarbeiters beachtet werden.

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

2. Wie hoch werden meine gesamten Kosten inklusive Sozialabgaben?

Die Lohnkosten für den Arbeitgeber hängen unter anderem von der Höhe der Sozialabgaben ab.

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

Ausnahmen hierzu gibt es nur für niedrigere Löhne (bis zu einer Höhe des 1,6 fachen gesetzlichen Mindestlohns, d.h. 2.236,78 € pro Monat in 2012).

3. Auswirkungen der Einkommenssteuer auf das Lohnniveau

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

Dabei ist zu beachten, dass die Einkommensteuer in Frankreich nicht durch das Lohnsteuerabzugsverfahren erhoben wird. Der Steuerpflichtige kümmert sich vielmehr selbst um seine Steuern (jährliche Erklärung und Zahlungen). Infolgedessen wird nicht jeden Monat die Einkommensteuer vom Gehalt abgezogen (und keine Quellensteuer auf dem Gehaltszettel erwähnt). In Anbetracht dieses Steuersystems entspricht das übliche sogenannte „netto“ Gehalt in Frankreich einem deutschen Bruttogehalt nach Abzug der Sozialabgaben.

Die folgende Aufstellung soll – ohne den Anspruch auf eine erschöpfende Darstellung zu beanspruchen – verdeutlichen, wie unterschiedlich die Gehälter in Frankreich gegenüber Deutschland sind (Ausgangspunkt: Alleinstehender, ohne Kinder, 35 Jahre alt, normaler Angestellter, er bezahlt keine Kirchensteuer):

	Frankreich (Sozialbeiträge und Lohnsteuer)	Deutschland (Sozialbeiträge und Lohnsteuer)	Entsendung : - Sozialbeiträge in Deutschland ; - Lohnsteuer in Frankreich
Gehalt (brutto)	45 000 €	45 000 €	45.500 €
Sozialabgaben : Arbeitgeberanteil	18 900 € (42%)	8 775 € (19,5%)	8 775 € (19,5%)
Gesamte Kosten für den Arbeitgeber	63 900 €	53 775 €	53 775 €
Sozialabgaben : Arbeitnehmeranteil	9 900 € (22%)	9 450 € (21%)	9 450 € (21%)

Gehalt vor Steuer (=“netto“ Gehalt in französische Sinne)	35 100 €	35 550 €	35 550 €
Lohnsteuer	3 911 €	8 725 €	4.032 €
Gehalt nach Steuer (=“netto“ Gehalt in deutsche Sinne)	31 189 €	26 825 €	31.518 €

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, tendenziell in Frankreich niedrigere Bruttogehälter anzusetzen als in Deutschland.

Bei reisenden Vertriebsmitarbeitern sollte überdies 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 in Frankreich eher die Wahrscheinlichkeit, dass dieser nicht die gewünschten Ergebnisse bringen wird.

VIII. Ist der administrative Aufwand bei Einstellung eines Mitarbeiters in Frankreich hoch?

NEIN:

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

Diese Information wird Ihnen zur Verfügung gestellt von:



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Kühl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Konrad-Adenauer-Ufer 71, 50668 Köln
www.avocat.de

KÖLN STRASBOURG PARIS BADEN-BADEN SARREGUEMINES

Der Artikel dient ausschließlich der generellen Information und ersetzt kein individuelles Beratungsgespräch. Jegliche Haftung wird hiermit ausgeschlossen.

Ein Mandatsverhältnis kommt hierdurch nicht zustande. Die Haftung für den Inhalt wird ausgeschlossen.