

Go abroad – Arbeiten in Frankreich

Sie spielen mit dem Gedanken, in Frankreich zu arbeiten und möchten wissen, was es in Sachen Gehälter, Verträge und Steuern zu beachten gibt? Wir haben hierzu die wichtigsten Punkte zusammengestellt, die Ihnen in Ihrer Planung hoffentlich weiterhelfen werden.

1. Branchen und Gehälter
2. Arbeitsverträge und Probezeiten
3. Wochenarbeitszeiten und Urlaubstage
4. Das Steuersystem: Regelungen zu Brutto- und Nettoeinkommen
5. Krankenversicherung

1. Branchen und Gehälter: Wo verdient man am besten?

Das Durchschnittsbruttoeinkommen eines Franzosen liegt in Frankreich laut der Statistikbehörde *Eurostat* bei 28.847 € jährlich, was einem Monatsbruttoeinkommen von 2.403,92 € entspricht. Die Höhe des Gehalts hängt allerdings – so wie in Deutschland auch – von unterschiedlichen Faktoren wie Sektor, Berufserfahrung, Region oder Unternehmensgröße ab.

Gut bezahlte Branchen sind vor allem Forschung und Industrie (insbesondere die Pharma-, Schiffs- und Luftfahrtindustrie), Bau- und Finanzwesen, Dienstleistungen (gerade im IT-Bereich) sowie die Automobilbranche. In diesen Bereichen liegt das Einstiegsjahresgehalt zwischen 30.000 € und 35.000 € brutto.

In der Gegend rund um Paris, der Île de France, werden die höchsten Gehälter gezahlt. Die Einkünfte liegen hier etwa 15 Prozent über dem Landesdurchschnitt. Allerdings müssen die Bewohner auch höhere Mieten und Lebenshaltungskosten in Kauf nehmen. Auch an der Mittelmeerküste liegen die Gehälter über dem Durchschnitt. Im Landesinneren hingegen muss man häufig mit einem niedrigeren Einkommen rechnen, wobei die entsprechenden Lebenshaltungskosten aber ebenfalls geringer ausfallen.

Wenn Sie sich unsicher sind, ob das von Ihrem Wunschunternehmen veranschlagte Gehalt dem Landesdurchschnitt entspricht, können Sie dieses über die Seite *Apec* evaluieren lassen. Klicken Sie hierzu auf den folgenden [Link](#).

2. Arbeitsverträge und Probezeiten

Sowohl in Deutschland als auch in Frankreich dient der Arbeitsvertrag (Contrat de travail) als Grundlage zur Bestimmung der wesentlichen Pflichten und Rechte des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Der Vertrag wird in der Regel in schriftlicher Form geschlossen und kann entweder befristet (Contrat à Durée Déterminée = CDD) oder unbefristet sein (Contrat à Durée Indéterminée = CDI).

Der CDD darf nur bei Vorliegen eines gesetzlichen Befristungsgrundes geschlossen werden, zum Beispiel zur Vertretung oder im Falle eines vorübergehenden zusätzlichen Bedarfs an Arbeitskräften. Die Probezeit beträgt hier höchstens einen Monat. Im Allgemeinen ist die Maximaldauer des CDDs auf 18 Monate beschränkt und kann innerhalb dieses Zeitraums zweimal verlängert werden. Am Ende der Vertragslaufzeit kann der CDD in einen CDI umgewandelt werden. Geschieht dies nicht, hat der Arbeitnehmer meist Anspruch auf eine Ausgleichszahlung von 10 % seines verdienten Bruttogehalts.

Bei einem CDI beträgt die gesetzliche Probezeit in Abhängigkeit von der Einstufung des Mitarbeiters zwischen 4 und 8 Monaten. (Dauer jeweils inklusive eventueller Verlängerung). Der Tarifvertrag kann abweichende Regeln vorsehen.

Zeit- oder Leiharbeitsverträge (Contrat de Travail Temporaire / Intérim) werden zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Zeitarbeitsfirma geschlossen. Hier beträgt die Probezeit bis zu 5 Tage und die Maximaldauer des Einsatzes wie beim CDD 18 Monate.

Für alle drei Vertragsarten sieht das französische Arbeitsrecht einen Mindestlohn (SMIC) vor, der im Jahr 2018 bei 9,88 € brutto pro Stunde liegt. Dies entspricht einem Monatslohn von 1498,50 € brutto für eine Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche.

Junge Menschen im Alter von 16-25 Jahren können zudem ein Dualstudium in Frankreich absolvieren. Dabei wird parallel zum Studium ein Ausbildungsvertrag (Contrat de Professionnalisation / Contrat d'Apprentissage) abgeschlossen. Auch für Praktika sind Unternehmen zur Vertragsschließung (convention de stage) verpflichtet.

Darüber hinaus haben Berufseinsteiger zwischen 18 und 28 Jahren die Möglichkeit, am VIE-Programm teilzunehmen, das ebenfalls vergütet wird. Der Vertrag wird hier zwischen dem Verwaltungsträger Business France und dem Unternehmen geschlossen. Mehr Informationen zum VIE-Vertrag finden Sie [hier](#).

3. Wochenarbeitszeiten und Urlaubstage

In Frankreich liegt die offizielle Wochenarbeitszeit bei 35 Stunden. Dies ist nicht das Maximalpensum, sondern dient lediglich als Richtlinie für die Bezahlung von Überstunden. Viele Unternehmen haben daher eigene Arbeitszeitmodelle eingeführt oder halten sich an die Bedingungen in den Tarifverträgen, die als besonders arbeitnehmerfreundlich gelten. Der Arbeitstag beginnt in Frankreich üblicherweise etwas später als in Deutschland: Vor 9 Uhr

EuroRekruter is a brandname belonging to TalentInMove SARL

morgens ist selten jemand im Büro anzutreffen. Die Mittagspause dauert in der Regel 1 Stunde.

Jeder Arbeitnehmer hat nach französischem Arbeitsrecht Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser berechnet sich allerdings nicht wie in Deutschland auf Grundlage des Kalenderjahres. Der Referenzzeitraum beginnt stattdessen am 1. Juni des Vorjahres und endet am 31. Mai des laufenden Jahres.

Der Urlaubsanspruch beläuft sich in der Regel auf 25 Werktage, sprich 5 Wochen pro Jahr. Die tatsächlich gewährten Urlaubs- und Erholungstage pro Jahr variieren aber auch entsprechend der internen Regelung des jeweiligen Unternehmens (z.B. zusätzliche Tage durch längere Betriebszugehörigkeit).

So wie in Deutschland muss auch in Frankreich der Urlaub mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden. In der Regel eignen sich hierfür die Monate Juli und August am besten, da die Geschäftstätigkeit in den Sommermonaten generell reduziert ist.

4. Das Steuersystem: Regelungen zu Brutto- und Nettoeinkommen

Dank des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und Frankreich müssen Sie Ihre Einkünfte grundsätzlich nur in einem der beiden Länder versteuern. Welches Land zuständig ist, ist hängt von den konkreten Umständen ab. Auf der folgenden [Website](#) können Sie nachlesen, um welche Umstände es sich handelt.

Im Unterschied zu Deutschland wird in Frankreich das Bruttogehalt nach Abzug der Sozialabgaben ausgezahlt - die Einkommenssteuer wird also nicht direkt vom Arbeitgeber abgeführt (Änderung vorgesehen ab 2019). Sie wird stattdessen vom Arbeitnehmer auf der Grundlage seiner Steuererklärung entrichtet. Die Einkommenssteuer richtet sich nach verschiedenen Kriterien wie Familienstand, Gehaltsniveau, Anzahl der Kinder. Generell ist sie niedriger angesetzt als in Deutschland. Dies erklärt auch die niedrigeren Bruttogehälter in Frankreich im Gegensatz zu Deutschland (ca. 20%). Unter folgendem [Link](#) können Sie Rechenbeispiele und weitere Details zum Gehaltsvergleich zwischen Deutschland und Frankreich finden.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden anteilig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernommen. Normalerweise zahlt der Arbeitgeber 40-45 % und der Arbeitnehmer 20-25 % der Beiträge.

Darüber hinaus zahlt jeder Arbeitnehmer für seine Unterkunft eine Wohnsteuer, deren Höhe von unterschiedlichen Faktoren wie Wohnort, Miethöhe und Quadratmeterzahl abhängt.

5. Krankenversicherung

Das Krankenversicherungssystem in Frankreich unterscheidet sich stark von dem in Deutschland. Jeder Arbeitnehmer ist über seinen Arbeitgeber bei der nationalen

EuroRekruter is a brandname belonging to TalentInMove SARL

Krankenversicherung angemeldet. Die Zuteilung erfolgt dabei in unterschiedliche Berufsgruppen: Ca. 80% aller Beschäftigten werden über die *CPAM* versichert. Für Arbeitskräfte aus dem landwirtschaftlichen Bereich gibt es die *Mutualité Sociale Agricole* und für Selbständige z.B. die *Mutuelle des artisans*. Neben diesen drei Hauptsparten gibt es noch eine Reihe weiterer Spezialgruppen.

Die staatliche Krankenversicherung übernimmt nicht alle ärztlichen Leistungen und Krankenhausaufenthalte bzw. nicht in voller Höhe. Die Erstattungshöhe für Medikamente hängt davon ab, bis zu welchem Grad deren medizinische Wirksamkeit nachgewiesen ist. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter bei einer privaten Versicherung zusätzlich versichern, die die Erstattungsbeträge der gesetzlichen Kasse komplettieren kann.

In Frankreich richtet man sich derzeit nach dem Kostenerstattungsprinzip. Das bedeutet, dass der Patient für die erbrachte Leistung zunächst selbst aufkommen muss. Beim Arztbesuch zahlt er also üblicherweise bar, per Scheck oder per Kreditkarte seine Behandlung. Über Einlesen seiner Versichertenkarte (*Carte Vitale*) wird ihm der Betrag durch seine Krankenkasse bzw. die Zusatzversicherung nach einigen Tagen zurückerstattet. Mehr Informationen zum System der französischen Krankenversicherung finden Sie [hier](#).