



News

Französische Betriebsratswahlen: Was Arbeitgeber über den CSE wissen müssen

Juni 2026

Unternehmen mit Beschäftigten in Frankreich sollten rechtzeitig prüfen, ob sie zur Abhaltung von Betriebsratswahlen verpflichtet sind. Anders als in Deutschland liegt die Initiative in Frankreich hierzu nämlich nicht bei den Arbeitnehmern, sondern beim Arbeitgeber, und somit in dessen Pflichtenkreis.

Der französische Betriebsrat heißt **Comité social et économique**, kurz **CSE**. Er ist das zentrale Organ der Arbeitnehmervertretung in französischen Unternehmen.

Ab wann muss ein Unternehmen in Frankreich Betriebsratswahlen organisieren?

Ein Arbeitgeber muss in Frankreich Betriebsratswahlen einleiten, sobald das Unternehmen während **zwölf aufeinanderfolgender Monate mindestens elf Arbeitnehmer** beschäftigt.

Diese Pflicht ergibt sich aus dem französischen Arbeitsgesetzbuch.

Kurz gesagt: Wird die Schwelle von elf Beschäftigten dauerhaft erreicht, muss der Arbeitgeber aktiv werden.

Wer ist für die Einleitung der Betriebsrats-Wahlen in Frankreich verantwortlich?

In Frankreich ist der Arbeitgeber dafür zuständig, die Wahl des CSE zu organisieren und durchzuführen.

Das bedeutet insbesondere:

Der Arbeitgeber muss den Wahlprozess anstoßen, die Arbeitnehmer über die Wahl informieren, die organisatorischen Schritte einleiten und die gesetzlichen Vorgaben zum Ablauf der Betriebsratswahl beachten.

Unterlässt der Arbeitgeber diese Schritte, kann dies erhebliche arbeitsrechtliche und sogar strafrechtliche Folgen haben.

Was passiert, wenn sich keine Kandidaten für die Wahl des Betriebsrates aufstellen lassen?

In der Praxis kommt es mitunter vor, dass sich kein Arbeitnehmer als Kandidat für den Betriebsrat finden lässt. Das entbindet den Arbeitgeber jedoch nicht automatisch von seinen Pflichten.

Wenn keine Kandidatur eingeht, muss der Arbeitgeber ein besonderes Protokoll erstellen. Dieses Dokument heißt auf Französisch „procès-verbal de carence“.



Dabei handelt es sich um ein Protokoll, das festhält, dass mangels Kandidaten kein Betriebsrat eingerichtet werden konnte.

Warum ist der „procès-verbal de carence“ so wichtig?

Das Protokoll ist für den Arbeitgeber ein entscheidender Nachweis. Es zeigt, dass er seiner rechtlichen Pflicht zur Organisation von Betriebsratswahlen nachgekommen ist, auch wenn am Ende kein Betriebsrat zustande kommen konnte.

Ohne dieses Dokument kann es für den Arbeitgeber schwierig werden, zu beweisen, dass er die erforderlichen Schritte tatsächlich eingeleitet hat.

Gerade bei späteren arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kann das Fehlen eines solchen Protokolls zu erheblichen Schwierigkeiten führen.

Welche Risiken bestehen, wenn der Arbeitgeber untätig bleibt?

Erfüllt der Arbeitgeber seine Pflichten im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen in Frankreich nicht, kann dies mehrere Konsequenzen haben.

Zum einen kann die Nichtorganisation der Betriebsratswahl oder das Fehlen des erforderlichen Protokolls als Behinderung der Einrichtung der Arbeitnehmervertretung gewertet werden. Im französischen Arbeitsrecht kann ein solches Verhalten sogar strafrechtlich sanktioniert werden.

Zum anderen kann das Versäumnis auch unmittelbare Folgen für arbeitsrechtliche Verfahren haben. Besonders relevant ist dies bei betriebsbedingten Kündigungen.

Auswirkungen auf betriebsbedingte Kündigungen in Frankreich

In Unternehmen, die zur Einrichtung eines Betriebsrats in Frankreich verpflichtet sind, kann das Fehlen einer ordnungsgemäßen Arbeitnehmervertretung problematisch werden.

Wurde nämlich rechtswidrig kein Betriebsrat eingerichtet und kann der Arbeitgeber auch kein ordnungsgemäßes Protokoll über das Fehlen von Kandidaturen vorlegen, kann dies die Rechtmäßigkeit einer späteren betriebsbedingten Kündigung gefährden.

Für Arbeitgeber mit Personal in Frankreich bedeutet das:

Wer in Frankreich Personalmaßnahmen plant, sollte vorab prüfen, ob die Pflichten hinsichtlich des Betriebsrats (CSE) erfüllt wurden.

Können Arbeitnehmer Schadensersatz verlangen?

Ja. Nach der französischen Rechtsprechung kann das rechtswidrige Fehlen eines Betriebsrats einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers auslösen.



Die Begründung der Rechtsprechung lautet: Ohne Arbeitnehmervertretung fehlt den Beschäftigten eine gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, ihre Interessen im Unternehmen vertreten zu lassen.

Der französische Kassationsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung (Urteil vom 17. Dezember 2025) auch hervorgehoben, dass Arbeitnehmer Schadensersatz verlangen können, ohne einen konkreten individuellen Schaden im Einzelnen nachweisen zu müssen.

Für Arbeitgeber in Frankreich erhöht dies das Haftungsrisiko.

Was sollten Arbeitgeber mit Personal in Frankreich jetzt tun?

Unternehmen sollten regelmäßig kontrollieren, ob die Schwelle von elf Beschäftigten in Frankreich erreicht ist. Ist dies der Fall, sollten rechtzeitig Betriebsratswahlen vorbereitet werden.

Kommt keine Kandidatur zustande, sollte unbedingt ein ordnungsgemäßes „procès-verbal de carence“ erstellt und aufbewahrt werden.

Dies ist nicht nur eine Formalität, sondern ein wichtiger Schutz vor späteren arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen, in denen eine Verurteilung zur Zahlung von Schadensersatz allein deswegen ausgesprochen werden kann, weil dieses Dokument nicht vorliegt.

Deutschsprachige Unternehmen, die Personal in Frankreich beschäftigen, sollten daher die Pflichten rund um den französischen Betriebsrat im Blick behalten. Die Organisation der Betriebsratswahlen bzw. die Erstellung erforderlicher Unterlagen sowie die Einhaltung gesetzlicher Fristen sollten sorgfältig vorbereitet werden.

Sie möchten sich genauer über Ihre Pflichten rund um die Personalvertretung in Frankreich informieren?

Lesen Sie auch den informativen Artikel [Der Betriebsrat in Frankreich \(Comité Social et Economique, CSE\)](#).

Benötigen Sie Unterstützung? Unsere deutsch-französischen Rechtsanwälte beraten Sie gerne. Kontaktieren Sie uns.

**Ihre deutschsprachigen
Ansprechpartner:**



Laura Maurer
Avocate

maurer@ffu.eu
[+33 \(0\) 3 88 45 65 45](tel:+330388456545)



Epp Rechtsanwälte Avocats
16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg

+33 (0)3 88 45 65 45
epp-rechtsanwaelte@ffu.eu
www.rechtsanwalt.fr