

Unser Arbeitsrechtsteam betreut die französischen Niederlassungen deutscher, österreichischer und schweizerischer Unternehmen sowohl im individuellen (u.a. Gestaltung von Arbeitsverträgen, Kündigungsverfahren) als auch im kollektiven Arbeitsrecht (u.a. Restrukturierungsmaßnahmen, Kollektivverfahren, Ausarbeitung von Sozialplänen).



News | Arbeitsrecht | Frankreich

## Reform des Mitarbeitergesprächs in Frankreich: Was ändert sich mit dem Gesetz vom 24. Oktober 2025?

21. Januar 2026

Das Gesetz Nr. 2025-989 vom 24. Oktober 2025 hat den rechtlichen Rahmen für das Mitarbeitergespräch in Frankreich, das sogenannte „*entretien professionnel*“, grundlegend geändert und dieses nunmehr in „*entretien de parcours professionnel*“ (Karrieregespräch) umbenannt.

Diese Reform führt zu erheblichen Änderungen hinsichtlich der **Häufigkeit und des Inhalts des Gesprächs** sowie zur **Einführung neuer Gespräche**, die speziell für erfahrene Arbeitnehmer bestimmt sind.

### 1. Verminderte Häufigkeit der Karrieregespräche

Vor dem sogenannten „Senioren“-Gesetz fand das Mitarbeitergespräch innerhalb von zwei Jahren nach der Einstellung und anschließend alle zwei Jahre statt, sofern keine Betriebsvereinbarung oder kein Tarifvertrag eine andere Häufigkeit vorsah.

Alle sechs Jahre wurde außerdem eine zusammenfassende Bestandsaufnahme des beruflichen Werdegangs des Arbeitnehmers durchgeführt.

Mit der Reform wurde die Häufigkeit der Gespräche geändert:

- Ab Einstellung des Arbeitnehmers wird **innerhalb eines Jahres nach seiner Eingliederung** ein Karrieregespräch vereinbart.
- Anschließend ist **alle 4 Jahre ein Karrieregespräch vorgesehen**.



**Lisa Deparis**

Avocat

[deparis@rechtsanwalt.fr](mailto:deparis@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

#### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

#### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

#### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

#### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

#### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

#### Sarreguémès

50 rue de Grosbliedestroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

- **Alle 8 Jahre wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt.** Diese erste Bestandsaufnahme kann 7 Jahre nach dem Gespräch vorgenommen werden, das im Jahr nach der Einstellung erfolgte. Dieser Zeitraum richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen.

## 2. Gesprächsangebot nach längeren Abwesenheiten

Die Verpflichtung, Arbeitnehmern bei ihrer Tätigkeitswiederaufnahme nach bestimmten Urlaubs- oder Abwesenheitszeiten (Mutterschaft, Adoption, zusätzlicher Geburtsurlaub, Elternzeit, Urlaub zur Pflege naher Angehöriger, Sabbatical, Langzeiterkrankung usw.) ein Karrieregespräch anzubieten, bestand bereits für das Mitarbeitergespräch.

Die Reform hat jedoch eine Ausnahme eingeführt: **Der Arbeitgeber ist von dieser Verpflichtung befreit, wenn mit dem Arbeitnehmer in den 12 Monaten vor seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz bereits ein Karrieregespräch geführt wurde.**

## 3. Erweiterter Gesprächsinhalt

Das Karrieregespräch, das sich zuvor auf die beruflichen Entwicklungsaussichten des Arbeitnehmers konzentrierte, wurde inhaltlich erweitert. Es muss nun folgende Themen beinhalten:

- Die **Kompetenzen des Arbeitnehmers und die in seiner derzeitigen Tätigkeit eingesetzten Qualifikationen** sowie deren mögliche Entwicklung im Kontext der Veränderungen im Unternehmen,
- Die **berufliche Situation und Laufbahn des Arbeitnehmers** im Hinblick auf die Berufsentwicklungen und die Beschäftigungsaussichten im Unternehmen,
- Der **Weiterbildungsbedarf**, sei es im Zusammenhang mit seiner derzeitigen beruflichen Tätigkeit, der Entwicklung seines Arbeitsplatzes im Hinblick auf die Veränderungen im Unternehmen oder einem persönlichen Projekt,
- Die **beruflichen Entwicklungswünsche des Arbeitnehmers**, einschließlich interner oder externer Umschulung, beruflicher Übergangsprojekte, Kompetenzenbilanz oder der Anerkennung von Kenntnissen, die im Rahmen der Berufserfahrung erworben wurden.
- Die **Aktivierung des persönlichen Weiterbildungskontos durch den Arbeitnehmer**, die Weiterbildungszuschüsse zu diesem Konto, die der Arbeitgeber möglicherweise finanziert, sowie die Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung.

Das Gespräch darf jedoch weiterhin nicht die Bewertung der Arbeit des Arbeitnehmers beinhalten. Dieser Punkt bleibt unverändert.

## 4. Neue Begleitmaßnahmen zur Gesprächsvorbereitung

Das Gesetz vom 24. Oktober 2025 führt eine Neuerung hinsichtlich der **Begleitung bei der Vorbereitung des Karrieregesprächs** ein.

In **Unternehmen mit weniger als 300 Arbeitnehmern** kann der **Arbeitnehmer eine Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung in Anspruch nehmen**, um sich auf sein Gespräch vorzubereiten (Artikel L. 6111-6 des frz. Arbeitsgesetzes).

Der Arbeitgeber kann seinerseits eine Beratung vor Ort durch den sog. „*opérateur de compétences*“ (Organisationen in Frankreich, die Unternehmen bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen unterstützen, was in Deutschland oft durch unterschiedliche Bildungsanbieter, Kammern oder Bildungsträger organisiert wird), dem er angehört, erhalten. Er kann auch von einer externen Stelle begleitet werden, wenn dies in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist.

## 5. Sanktionen bei Nichterfüllung der Verpflichtungen

Das Gesetz vom 24. Oktober 2025 behält die **Sanktionen für Unternehmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern** bei, die ihren Verpflichtungen der Mitarbeitergespräche nicht nachkommen.

Wenn der Arbeitnehmer die vorgesehenen Mitarbeitergespräche innerhalb des Zeitraums von acht Jahren nicht in Anspruch nehmen konnte und er nicht mindestens eine Fortbildung (außer der in Artikel L. 6321-2 des frz. Arbeitsgesetzbuchs genannten) absolviert hat, **ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Betrag von 3.000 € auf das persönliche Weiterbildungskonto (CPF) des Arbeitnehmers einzuzahlen**.

Diese Sanktion soll die Arbeitgeber dazu anhalten, den beruflichen Werdegang ihrer Arbeitnehmer effektiv zu begleiten und ihren Verpflichtungen im Bereich der Weiterbildung nachzukommen.

## 6. Neue Gespräche für erfahrene Arbeitnehmer

Für erfahrene Arbeitnehmer wurden zwei neue Gespräche eingeführt:

### **Karrieregespräch in der Mitte der beruflichen Laufbahn:**

Dieses Gespräch findet innerhalb von zwei Monaten nach der ärztlichen Untersuchung in der Karrieremitte statt, die im Jahr des 45. Lebensjahres des Arbeitnehmers durchgeführt wird.

Maßnahmen, die der Arbeitsmediziner gegebenenfalls im Rahmen der ärztlichen Untersuchung vorgeschlagen hat, werden in diesem Gespräch besprochen.

Darüber hinaus werden in diesem Gespräch neben den klassischen Themen gegebenenfalls auch die **Anpassung oder Umgestaltung der Aufgaben und des Arbeitsplatzes**, die **Prävention von**

**beruflichem Burnout, der Weiterbildungsbedarf** und eventuelle Wünsche des Arbeitnehmers hinsichtlich **Mobilität oder beruflicher Umorientierung** angesprochen.

#### **Karrieregespräch am Ende der beruflichen Laufbahn:**

Dieses Gespräch findet **in den zwei Jahren vor Erreichen des 60. Lebensjahrs des Arbeitnehmers** (wenn er 58 oder 59 Jahre alt ist) statt und dient insbesondere dazu, den Rahmen des Verbleibs im Arbeitsverhältnis und die Möglichkeiten für den Übergang in den Ruhestand, wie z. B. Alterszeitzeit oder den schrittweisen Eintritt in den Ruhestand, zu besprechen.

Diese gezielten Gespräche sollen die Arbeitnehmer besser auf berufliche Übergänge vorbereiten und ihren Werdegang an die Entwicklung ihrer Karriere anpassen.

### **7. Mögliche Anpassung durch Kollektivvereinbarung**

Eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag können einen Rahmen, Ziele und kollektive Kriterien für die Arbeitgeberzuschüsse zum Weiterbildungskonto der Arbeitnehmer und andere Modalitäten für die Bewertung des beruflichen Werdegangs festlegen sowie die Häufigkeit der Gespräche anpassen.

**Diese Möglichkeit der Anpassung durch Kollektivvereinbarung**, die bereits für das Mitarbeitergespräch bestand, **wird für das Karrieregespräch beibehalten.**

Die Möglichkeit, die Häufigkeit der Karrieregespräche durch Kollektivvereinbarung anzupassen, ist dabei allerdings auf maximal vier Jahre beschränkt. Dies bedeutet konkret: Der Abstand zwischen zwei Gesprächen kann verkürzt, aber nicht auf mehr als vier Jahre verlängert werden.

### **8. Inkrafttreten der neuen Bestimmungen**

**Die neuen Bestimmungen des Gesetzes** vom 24. Oktober 2025 über das Karrieregespräch traten **am 26. Oktober 2025 in Kraft**, außer in Unternehmen, in denen eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag, die/der nach der alten Fassung von Artikel L. 6315-1 des frz. Arbeitsgesetzbuchs abgeschlossen wurde, die Regeln für das Mitarbeitergespräch bereits anpasst.

In diesen Unternehmen wird den **Tarifpartnern eine Frist eingeräumt**, um die bestehenden Vereinbarungen zu überarbeiten und sie **bis zum 1. Oktober 2026** an die neuen gesetzlichen Anforderungen anzupassen.

Ab diesem Datum findet Artikel L. 6315-1 des frz. Arbeitsgesetzbuchs in seiner überarbeiteten Fassung für alle gültigen Kollektivvereinbarungen zur Häufigkeit von Mitarbeitergesprächen Anwendung.

## 9. Praktische Empfehlungen für Arbeitgeber in Frankreich

Im Hinblick auf diese Reform müssen Unternehmen:

- ihren Gesprächskalender und ihre Gesprächsgrundlage überarbeiten,
- ihre Führungskräfte zum neuen Inhalt des Karrieregesprächs schulen,
- ihre Kollektivvereinbarungen gegebenenfalls vor dem 1. Oktober 2026 anpassen,
- die Gespräche zur Mitte und zum Ende der beruflichen Laufbahn gezielt vorbereiten.

## Haben Sie Fragen zur Reform des Mitarbeitergesprächs in Frankreich?

Unsere deutsch-französischen Anwälte stehen Ihnen gerne zur Verfügung: [welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)

Kontakt aufnehmen

Version française