

## Die französische Arbeitsmarktreform

### Inhalte und Bewertung

Anna Imhof, Bastian Sattelberger und Dr. Philippe Gillig



**Die Reform des französischen Arbeitsmarktes ist in vollem Gange. Das französische Parlament hat Anfang August das für die arbeitsrechtlichen Verordnungen notwendige Ermächtigungsgesetz verabschiedet. Nun sind auch die insgesamt fünf Verordnungen öffentlich zugänglich. Bereits am 22. September sollen sie im Kabinett verabschiedet werden und kurz danach in Kraft treten. Das cep erklärt und bewertet die einzelnen Reformpunkte.**

## Kernpunkte

### Wesentliche Inhalte der französischen Arbeitsmarktreform

- ▶ **Reformpunkt 1:** In Branchenvereinbarungen dürfen u.a. festgelegt werden: die Gesamtdauer befristeter Arbeitsverhältnisse, die Anzahl an Verlängerungsmöglichkeiten und die Möglichkeit, projektbezogene Arbeitsverträge abzuschließen.
- ▶ **Reformpunkt 2:** Internationale Unternehmensgruppen können betriebsbedingte Kündigungen in Frankreich bereits aussprechen, wenn sie nur wirtschaftliche Schwierigkeiten in ihren gesamten französischen Betrieben – statt in der gesamten Unternehmensgruppe – haben.
- ▶ **Reformpunkt 3:** Formfehler in einer sachlich gerechtfertigten Kündigung lösen keine Schadenersatzansprüche mehr aus.
- ▶ **Reformpunkt 4:** Die Klagefrist für Kündigungsschutzklagen wird auf ein Jahr verkürzt.
- ▶ **Reformpunkt 5:** Für Schadenersatzzahlungen bei rechtswidrigen Kündigungen werden verbindliche Ober- und Untergrenzen eingeführt, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängen.
- ▶ **Reformpunkt 6:** Betriebsvereinbarungen haben grundsätzlich Vorrang vor Branchenvereinbarungen. Dies gilt nicht für gesetzlich davon ausgenommene Bereiche.
- ▶ **Reformpunkt 7:** Die drei bisherigen Arbeitnehmergremien werden zu einem Wirtschafts- und Sozialkomitee verschmolzen. Betriebe ab 50 Arbeitnehmern können per Betriebsvereinbarung mit den Gewerkschaftsdelegierten einen Betriebsrat einrichten und diesen mit Verhandlungsbefugnissen zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausstatten. Der Betriebsrat setzt sich zusammen aus dem Wirtschafts- und Sozialkomitee sowie dem Gewerkschaftsdelegierten.
- ▶ **Reformpunkt 8:** Gibt es keinen Gewerkschaftsdelegierten – was auf 96% der kleinen und mittleren Unternehmen zutrifft –, gilt: Betriebsvereinbarungen verhandelt der Arbeitgeber in Betrieben unter 20 Arbeitnehmern direkt mit seinen Arbeitnehmern und in Betrieben ab 20 Arbeitnehmern mit dem neuen Wirtschafts- und Sozialkomitee. Ab 50 Arbeitnehmern benötigen dessen Mitglieder dafür eine Ermächtigung einer Gewerkschaft. Gibt es einen Gewerkschaftsdelegierten, gilt: Der Arbeitgeber verhandelt die Betriebsvereinbarungen wie bisher mit dem Gewerkschaftsdelegierten. In Betrieben ab 50 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat – sofern mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet – unter der Federführung des Gewerkschaftsdelegierten mit dem Arbeitgeber verhandeln.

### Bewertung

Die Reform ist ein großer Schritt in die richtige Richtung. Die sowohl individual- als auch kollektivrechtlich geschaffene höhere Flexibilität macht die Unternehmen wettbewerbsfähiger und schafft so Wachstumsimpulse. Dies wirkt sich auch positiv auf dem Arbeitsmarkt aus.

Die Reform löst nur einen Teil der Probleme des französischen Arbeitsmarkts. Die für die kommenden 18 Monate geplanten flankierenden Maßnahmen sind daher ebenso wichtig: Reform der Berufsausbildung sowie Reformen der Arbeitslosen-, Sozial- und Rentenversicherung.

Ein großes Problem in Frankreich ist die ausgeprägte Konfliktkultur zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Damit sozialer Dialog erfolgreich ist, ist ein tiefgreifender Mentalitätswechsel auf beiden Seiten unverzichtbar.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Individualarbeitsrecht: Flexibilisierung und Vereinfachung</b> .....	<b>4</b>
2.1	Freie Gestaltung des befristeten Arbeitsverhältnisses und projektbezogener Arbeitsvertrag ....	4
2.2	Nationaler Maßstab für betriebsbedingte Kündigungen .....	5
2.3	Keine Rechtswidrigkeit der Kündigung bei Formfehlern.....	7
2.4	Verkürzung der Klagefristen bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten .....	7
2.5	Feste Ober- und Untergrenzen für Schadensersatzzahlungen bei rechtswidrigen Kündigungen .....	7
<b>3</b>	<b>Kollektivarbeitsrecht: Stärkung des sozialen Dialogs</b> .....	<b>8</b>
3.1	Vorrang der Betriebsvereinbarungen .....	9
3.2	Einrichtung eines Wirtschafts- und Sozialkomitees („Comité social et économique“ – CSE) und eines Betriebsrates („Conseil d’entreprise“) .....	10
3.3	Abschluss von Betriebsvereinbarungen .....	12
<b>4</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>13</b>

## 1 Einleitung

Frankreichs Arbeitsmarkt steckt in Schwierigkeiten. Hauptprobleme sind die relativ hohe Arbeitslosenquote von 9,8 %<sup>1</sup> sowie eine zunehmende Aufspaltung der Arbeitnehmerschaft in unbefristet Beschäftigte, die einen langfristig relativ sicheren und für ihren Lebensunterhalt ausreichenden Erwerb genießen, sowie Beschäftigte, auf die dies nicht zutrifft. Frankreichs neue Regierung unter Emmanuel Macron will diesen Problemen mit Hilfe einer „Flexicurity“-Strategie abhelfen. Deren Ziel ist eine höhere Flexibilität für die Unternehmen bei gleichzeitig besserer sozialer Absicherung für die Arbeitnehmer. Erster Teil dieser Strategie ist die jetzige Reform des Arbeitsmarktes. Diese sieht flexiblere Arbeitsverhältnisse sowie eine Stärkung des sozialen Dialogs in den Betrieben vor. Sie setzt am französischen Individual- und Kollektivarbeitsrecht an. Das Gelingen der Reform wird nicht nur von ihrer inhaltlichen Ausgestaltung abhängen, sondern auch davon, ob französischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Mentalitätswandel gelingt, mit dem sie die in französischen Unternehmen häufig vorherrschende Konfliktkultur in eine Konsenskultur wandeln können.

## 2 Individualarbeitsrecht: Flexibilisierung und Vereinfachung

Im Individualarbeitsrecht werden punktuell einige Regelungen geändert, die den Unternehmen die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen sowie deren Beendigung erleichtern. Diese Regelungen beziehen sich auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen und den Einsatz sog. projektbezogener Arbeitsverträge (siehe 2.1), betriebsbedingte Kündigungen (siehe 2.2), die Rechtsfolgen von Formfehlern bei Kündigungen (siehe 2.3), die Dauer der Klagefristen bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten (siehe 2.4) und die Höhe der Schadensersatzzahlungen bei rechtswidrigen Kündigungen (siehe 2.5).

### 2.1 Freie Gestaltung des befristeten Arbeitsverhältnisses und projektbezogener Arbeitsvertrag

**Bisher:** Es gibt im französischen Recht keinen befristeten Arbeitsvertrag („contrat à durée déterminée“ – CDD) ohne Sachgrund. Die Bedingungen befristeter Arbeitsverhältnisse sind frankreichweit einheitlich gesetzlich festgelegt: Es muss einer der gesetzlich vorgegebenen Sachgründe für die Befristung vorliegen; die Gesamtdauer der Befristung darf 18 Monate nicht überschreiten; die Befristung darf in diesem Zeitraum höchstens zweimal verlängert werden.<sup>2</sup> Weiterhin ist gesetzlich geregelt, in welchen Branchen – bisher hauptsächlich der Bausektor – sog. projektbezogene Arbeitsverträge eingesetzt werden dürfen, die neben befristeten Arbeitsverträgen zum Einsatz kommen. Dabei handelt es sich um unbefristete Arbeitsverträge, deren Kündigung samt Kündigungsgrund – das Ende eines Projekts – jedoch bereits im Vertrag festgeschrieben ist.<sup>3</sup>

**Reformpunkt 1:** Künftig sollen die Gesamtdauer befristeter Arbeitsverhältnisse sowie die Anzahl an Verlängerungsmöglichkeiten durch Branchenvereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften festgelegt werden können.<sup>4</sup> Zudem soll durch Branchenvereinbarungen geregelt werden, ob

<sup>1</sup> Eurostat (2016), Harmonisierte Arbeitslosenquote nach Geschlecht, online unter: <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=teilm020&plugin=1>> (letzter Abruf: 10. September 2017).

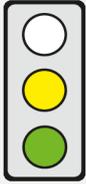
<sup>2</sup> Art. L1242-2ff. des Code du travail.

<sup>3</sup> Vgl. Art. L1236-8 des Code du travail.

<sup>4</sup> Art. 3 Abs. 3 lit. b des Ermächtigungsgesetzes i.V.m. Art. 25f. der dritten Verordnung bzgl. der Vorhersehbarkeit und Sicherung des Arbeitsverhältnisses („Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail“ – im Folgenden: dritte Verordnung).

projektbezogene Arbeitsverträge in der Branche zugelassen werden oder nicht.<sup>5</sup> Beide Arten von Branchenvereinbarungen können sich auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse erstrecken.

### Bewertung



Die Flexibilität der Unternehmen wird erhöht, wenn Arbeitgeberverbände mit den Gewerkschaften befristete Arbeitsverhältnisse aushandeln können, die auf die Bedürfnisse der Unternehmen – etwa branchenspezifische Eigenheiten von Aufträgen – zugeschnitten sind. Durch projektbezogene Arbeitsverträge wird den Unternehmen eine flexible Beschäftigung von Arbeitnehmern für die unbestimmte Dauer eines Projektes möglich.

Wenn Unternehmen durch die gewonnene Flexibilität mehr Aufträge annehmen können und dafür zusätzliche Arbeitskräfte benötigen, steigt die Zahl der Neueinstellungen. Dies senkt die Arbeitslosigkeit.

Die Wirkung der Reform wird u.U. dadurch eingeschränkt, dass die Gewerkschaften der branchenspezifischen Ausgestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse sowie dem Einsatz projektbezogener Arbeitsverträge zustimmen müssen. Sie können diese daher ganz verhindern oder eine Beschränkung auf Neueinstellungen fordern, um ihren Arbeitnehmerbestand zu schützen.

In Frankreich stellt der unbefristete Arbeitsvertrag (CDI) immer noch den gesetzlichen Standard dar. Eine Befristung in Form eines CDD soll lediglich eine Ausnahme sein. Da eine Befristung für Unternehmen in den letzten Jahrzehnten aber immer wichtiger wurde, ist der CDI als Standard nicht mehr zeitgemäß. Statt diesen aber durch einen befristeten Vertrag ohne Sachgrund zu ergänzen, wurden und werden stattdessen immer mehr Ausnahmen zum CDI geschaffen. Inzwischen gibt es daher so viele Ausnahmen, dass fast immer ein Sachgrund für die Befristung gefunden werden kann.

#### *Weiterführende Vorschläge des cep*

(1) Die Wirkung der Reform könnte noch gesteigert werden, indem auch die Sachgründe für befristete Arbeitsverhältnisse durch Branchenvereinbarungen ergänzt werden dürfen.

(2) Noch konsequenter wäre es, – gesetzlich oder durch Branchenvereinbarung – befristete Arbeitsverträge auch ohne Sachgrund zu ermöglichen. Diese können dann – aufgrund des fehlenden Sachgrundes – strengeren Anforderungen – etwa einer gesetzlich beschränkten Zahl von Verlängerungsmöglichkeiten – unterliegen.

## 2.2 Nationaler Maßstab für betriebsbedingte Kündigungen

**Bisher:** Im französischen Recht sind „wirtschaftliche Schwierigkeiten“ („difficultés économiques“) ein Kündigungsgrund für betriebsbedingte Kündigungen.<sup>6</sup> Für die Beurteilung der Frage, ob solche Schwierigkeiten vorliegen, ist im Falle internationaler Unternehmensgruppen bisher ein weltweiter Maßstab heranzuziehen.<sup>7</sup> Das bedeutet, dass nicht die wirtschaftliche Situation eines in Frankreich gelegenen Betriebes, sondern die der gesamten Unternehmensgruppe weltweit entscheidend ist. Bei Unternehmen, die nur in Frankreich über Betriebsstätten verfügen, kommt es zwar ebenfalls auf die wirtschaftliche Situation des gesamten Unternehmens an.<sup>8</sup> Hier ist der Maßstab jedoch zwangsläufig auf Frankreich begrenzt. Trotz Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrunds kann einem Arbeitnehmer außer-

<sup>5</sup> Art. 3 Abs. 3 lit. c des Ermächtigungsgesetzes i.V.m. Art. 33f. der dritten Verordnung.

<sup>6</sup> Art. L1233-3 des Code du travail.

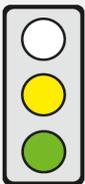
<sup>7</sup> Cass. soc., 5. April 1995, no 93-43.866.

<sup>8</sup> Cass. soc., 22. Oktober 2003, no 01-45.284.

dem erst dann gekündigt werden, wenn er nicht anderweitig in der Unternehmensgruppe weltweit bzw. dem Unternehmen innerhalb Frankreichs eingesetzt werden kann oder wenn er einen ihm angebotenen dortigen Einsatz ablehnt.<sup>9</sup> Internationale Unternehmensgruppen müssen Arbeitnehmern daher weltweit alternative Einsatzmöglichkeiten vorschlagen, wenn sie diese haben, Unternehmen, die nur in Frankreich ansässig sind, dagegen national.<sup>10</sup>

**Reformpunkt 2:** Der weltweite Maßstab für das Vorliegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten einer internationalen Unternehmensgruppe wird durch einen auf Frankreich begrenzten ersetzt.<sup>11</sup> Es werden mit anderen Worten die Kündigungsbedingungen für internationale Unternehmensgruppen an jene für nationale Unternehmen angeglichen: Für betriebsbedingte Kündigungen ist ausreichend, wenn in den in Frankreich angesiedelten Betrieben insgesamt wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen. Schwierigkeiten in nur einigen von mehreren französischen Betrieben genügen weiterhin nicht, solange es in der gesamten nationalen Betrachtung keine Schwierigkeiten gibt. Künftig muss eine internationale Unternehmensgruppe vor betriebsbedingten Kündigungen nur noch prüfen, ob die betroffenen Arbeitnehmer eines in Frankreich ansässigen Betriebes in einem anderen französischen Betrieb eingesetzt werden können und ihnen dies anbieten.<sup>12</sup>

### Bewertung



Die Reform vereinfacht internationalen Unternehmensgruppen die Umstrukturierung von französischen Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten und stärkt dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den Weltmärkten.

Dies erhöht den Anreiz für internationale Unternehmensgruppen, in Frankreich einen Betrieb zu eröffnen, da sie ein geringeres Risiko im Falle eines Fehlschlages eingehen. Denn die Folgekosten eines defizitären Betriebes fallen geringer aus, wenn dieser leichter umstrukturiert werden kann.

Dass den Arbeitnehmern internationaler Unternehmensgruppen nur noch national anderweitige Einsatzmöglichkeiten angeboten werden müssen, gleicht deren Status an den von Arbeitnehmern in Unternehmen an, die nur in Frankreich Betriebsstätten unterhalten.

Es benachteiligt sie zudem nur geringfügig. Denn sie dürften selten von den Vorschlägen der Arbeitgeber zum Einsatz im Ausland Gebrauch machen. Außerdem werden Arbeitgeber von sich aus versuchen, gute Arbeitnehmer zu behalten.

Internationale Unternehmensgruppen mit mehreren Betrieben in Frankreich, die nur in einzelnen französischen Betrieben – nicht jedoch national betrachtet – wirtschaftliche Schwierigkeiten haben, profitieren jedoch nicht von der Reform. Gleiches gilt allerdings auch für nationale Unternehmen. Beide können aber genauso unter Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten leiden und dadurch an internationaler Wettbewerbsfähigkeit einbüßen.

### Weiterführende Vorschläge des cep

Auch der nationale Maßstab für betriebsbedingte Kündigungen sollte abgeschafft werden. Betriebsbedingte Kündigungen sollten auch dann möglich sein, wenn nur einzelne französische Betriebe wirtschaftliche Schwierigkeiten haben.

<sup>9</sup> Art. L1233-4 des Code du travail.

<sup>10</sup> Service-Public.fr (2015), Licenciement pour motif économique: adaptation et reclassement des salariés, online unter: <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15784>> (letzter Abruf: 10. September 2017).

<sup>11</sup> Art. 3 Abs. 2 lit. a-c des Ermächtigungsgesetzes i.V.m. Art. 18 der dritten Verordnung.

<sup>12</sup> Art. 19 der dritten Verordnung.

Weder ein weltweiter noch ein nationaler Maßstab für betriebsbedingte Kündigungen ist ein sinnvolles Mittel für den Arbeitnehmerkündigungsschutz, da er Unternehmen die Umstrukturierung von Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten erschwert und so unter Umständen weitere Arbeitsplätze gefährdet. Dem Arbeitnehmerkündigungsschutz kann auf andere Weise Rechnung getragen werden, etwa durch die bereits bestehende Regelung, dass den betroffenen Arbeitnehmern ein Einsatz in einer anderen französischen Betriebsstätte, falls möglich, angeboten werden muss. Um Missbrauch zu vermeiden, sollte die Ermittlung von wirtschaftlichen Schwierigkeiten außerdem auf objektiven, überprüfbaren Kriterien basieren.

### 2.3 Keine Rechtswidrigkeit der Kündigung bei Formfehlern

**Bisher:** Kündigungen sind auch dann rechtswidrig („sans cause réelle et sérieuse“), wenn sie lediglich Formvorschriften nicht einhalten.<sup>13</sup> Dies hat zur Folge, dass die Arbeitsgerichte gekündigten Arbeitnehmern Schadensersatzzahlungen zubilligen, auch wenn die Kündigung in der Sache berechtigt ist.

**Reformpunkt 3:** Formfehler allein machen eine Kündigung nicht mehr rechtswidrig, so dass gekündigte Arbeitnehmer keine Schadensersatzansprüche geltend machen können.<sup>14</sup>

#### Bewertung



Kleine und mittlere Unternehmen („Petites et moyennes entreprises“ – PME) haben selten eine eigene Rechtsabteilung. Deren Kündigungen sind daher fehleranfälliger. Der Reformpunkt schützt vor allem diese Unternehmen.

Die Rechte der Arbeitnehmer bleiben ausreichend gewahrt, da die Kündigung in der Sache begründet sein muss.

### 2.4 Verkürzung der Klagefristen bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

**Bisher:** Arbeitnehmer können bis zu zwei Jahre nach ihrer Kündigung Kündigungsschutzklage erheben.<sup>15</sup>

**Reformpunkt 4:** Die Klagefrist für Kündigungsschutzklagen wird auf ein Jahr verkürzt.<sup>16</sup>

#### Bewertung



Die Unternehmen erhalten schneller Rechts- und damit Planungssicherheit.

### 2.5 Feste Ober- und Untergrenzen für Schadensersatzzahlungen bei rechtswidrigen Kündigungen

**Bisher:** Die französischen Arbeitsgerichte erster Instanz („Conseils de Prud’hommes“) sind ausschließlich aus Laienrichtern zusammengesetzt. Diese legen auch die Höhe der Schadensersatzzahlungen fest, zu

<sup>13</sup> Vgl. Art. L1232ff. des Code du travail.

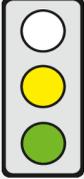
<sup>14</sup> Art. 3 Abs. 1 lit.c des Ermächtigungsgesetzes i.V.m. Art. 4 der dritten Verordnung.

<sup>15</sup> Art. L1471-1 des Code du travail.

<sup>16</sup> Art. 3 Abs. 1 lit. d des Ermächtigungsgesetzes i.V.m. Art. 6 der dritten Verordnung.

denen Arbeitgeber bei rechtswidrigen Kündigungen verurteilt werden.<sup>17</sup> Zu ihrer Orientierung verwenden sie eine fakultative Tabelle<sup>18</sup>, von der aber häufig – nach oben und nach unten – abgewichen wird.<sup>19</sup>

**Reformpunkt 5:** Künftig gelten für Schadensersatzzahlungen bei rechtswidrigen Kündigungen verbindliche Ober- und Untergrenzen, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers abhängen. Arbeitsrichter müssen sich diesbezüglich an eine zwingende Tabelle halten. Nur wenn der Arbeitgeber bei der Kündigung einen besonders gravierenden Fehler – wie Diskriminierung oder Mobbing – begangen hat oder Grundrechte des Arbeitnehmers verletzt hat, können die Richter von den ansonsten verbindlichen Vorgaben abweichen.<sup>20</sup>

Bewertung	
	<p>Die verbindliche Festlegung der Schadensersatzhöhen gibt Unternehmen wie Arbeitnehmern höhere Rechts- und damit Planungssicherheit. Denn Unternehmen kennen so die maximale und Arbeitnehmer die minimale Strafzahlung.</p> <p>Sie schützt Arbeitgeber vor ausufernd hohen und Arbeitnehmer vor unangemessen geringen Strafzahlungen.</p> <p>Die Einführung der generalklauselartigen Ausnahmetatbestände – etwa Diskriminierung („discrimination“), Mobbing („harcèlement“) oder Verletzung von Grundrechten („atteinte aux droits fondamentaux“) – birgt die Gefahr, dass Arbeitnehmeranwälte sich zunehmend auf diese Tatbestände berufen werden. Gerichtsverhandlungen werden dadurch wieder verkompliziert.</p>

Gesetzlich festgelegte Ober- und Untergrenzen für Schadensersatzzahlungen behandeln nur ein Symptom. Die tatsächlichen Ursachen für das Zustandekommen unangemessener Schadensersatzhöhen in den Gerichtsverhandlungen liegen in der Besetzung der Arbeitsgerichte mit Laienrichtern, die entsprechend schlechter ausgebildet und leichter beeinflussbar sind als Berufsrichter.

#### *Weiterführende Vorschläge des cep*

Die Regierung sollte eine Reform der Arbeitsgerichtsbarkeit – etwa die Einführung gemischter Richterteams aus Laien- und Berufsrichtern – erwägen.

### 3 Kollektivarbeitsrecht: Stärkung des sozialen Dialogs

Regelungen rund um die Arbeitsbedingungen sollen künftig grundsätzlich im sozialen Dialog auf Betriebsebene getroffen werden können. Die Reform weitet daher den Vorrang von Betriebsvereinbarungen vor Branchenvereinbarungen aus (siehe 3.1), schreibt eine Fusion der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zur Schaffung eines Betriebsrates vor (siehe 3.2) und regelt neu, wer Betriebsvereinbarungen abschließen darf (siehe 3.3).

<sup>17</sup> Art. L12535-1ff. des Code du travail.

<sup>18</sup> Legifrance (2016), Décret n° 2016-1581 du 23 novembre 2016 portant fixation du référentiel indicatif d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-1 du code du travail, online unter: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033472038&categorieLien=id> (letzter Abruf: 10. September 2017).

<sup>19</sup> Vgl. auch Wider, E. (2015), Arbeitsrecht/Frankreich, online unter: <http://www.avocat.de/app/frankreichrecht/media/loi-macron.pdf?PHPSESSID=2017589e6b14e35427cd724d72cf100d> (letzter Abruf: 18. September 2017) bzgl. der oft schlechten Qualität der erstinstanzlichen Entscheidungen.

<sup>20</sup> Art. 3 Abs. 1 lit. b des Ermächtigungsgesetzes i.V.m. Art. 2 der dritten Verordnung.

### 3.1 Vorrang der Betriebsvereinbarungen

**Bisher:** Betriebsvereinbarungen haben grundsätzlich keinen Vorrang vor Branchenvereinbarungen, es sei denn, sie sind für Arbeitnehmer vergleichsweise günstiger ausgestaltet. Einzige Ausnahme sind Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, etwa zur Überstundenvergütung. Sie dürfen für die Arbeitnehmer nachteilige Regelungen enthalten.<sup>21</sup> Die Gültigkeitsdauer einer Betriebsvereinbarung kann dabei frei verhandelt werden.<sup>22</sup> Vorrang vor Branchen- und Betriebsvereinbarungen haben gesetzliche Regelungen, etwa der landesweit gesetzlich festgelegte Mindestlohn von derzeit 9,76 Euro<sup>23</sup> sowie die 35-Stunden-Woche.

#### Reformpunkt 6:

Der Vorrang von Betriebsvereinbarungen vor Branchenvereinbarungen wird zum Grundprinzip erhoben.<sup>24</sup> In elf Bereichen dürfen Betriebsvereinbarungen von der Branchenvereinbarung allerdings nur abweichen, wenn sie mindestens gleichwertige oder günstigere Bedingungen enthalten. Diese elf Bereiche sind:

- (1) Mindestlöhne („salaires minima“)
- (2) Berufliche Einstufungen („classifications“)
- (3) Verwaltung des Fonds für sozialen Dialog („mutualisation des fonds de financement du paritarisme“)
- (4) Verwaltung des Fonds für berufliche Weiterbildung („mutualisation des fonds de la formation professionnelle“)
- (5) Zusätzliche Sozialversicherungen i.S.d. Art. L912-1 des Code de la sécurité sociale („garanties collectives complémentaires“)
- (6) Rahmenbestimmungen zu Arbeitszeiten wie jährliches Überstundenkontingent, Mindeststundenanzahl für Nachtarbeiter, Mindeststundenanzahl und temporäre Arbeitszeiterhöhung für Teilzeitkräfte („mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires“)
- (7) Bestimmungen zu befristeten Verträgen und zur Zeitarbeit („mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminées et aux contrats de travail temporaire“)
- (8) Bestimmungen zum projektbezogenen Arbeitsverhältnis („mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier“)
- (9) Berufliche Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen („l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes“)
- (10) Bedingungen und Dauer der Verlängerungen der Probezeit („conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai“)
- (11) Modalitäten zur Fortführung von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsübergängen („poursuite des contrats de travail [...] entre deux entreprises“)

<sup>21</sup> Art. L2251-1 ff. des Code du travail.

<sup>22</sup> Berton & Associés (2017), Arbeitsrechtsreform mit dem El Khomri-Gesetz, online unter: <<https://www.berton-associés.de/blog/arbeitsrecht/neues-arbeitsrecht-reform-frankreich-gesetz/>> (letzter Abruf: 10. September 2017).

<sup>23</sup> Französische Botschaft in Deutschland (2017), Mindestlohn: Der SMIC in Frankreich, online unter: <<https://de.ambafrance.org/Mindestlohn-Der-SMIC-in-Frankreich>> (letzter Abruf: 10. September 2017).

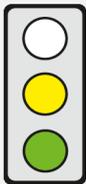
<sup>24</sup> Art. 1 Abs. 1 lit. a des Ermächtigungsgesetzes i.V.m. Art. 1 der ersten Verordnung bzgl. Stärkung der Kollektivverhandlungen („Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective“ – im Folgenden „erste Verordnung“).

In weiteren vier Bereichen sind auch ungünstigere Betriebsvereinbarungen als die Branchenvereinbarung zulässig, wenn die Branchenvereinbarung diese Möglichkeit eröffnet. Diese vier Bereiche sind:

- (1) Prävention beruflicher Risiken („prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels“)
- (2) Berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung („insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés“)
- (3) Schwellenwert für Ernennung eines Gewerkschaftsdelegierten sowie deren Anzahl und die Anerkennung ihrer Gewerkschaftstätigkeit („l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs [sic!] parcours syndical“)
- (4) Prämien für gefährliche Arbeiten („primes pour travaux dangereux“)

In allen anderen, nicht genannten Bereichen – etwa Löhne, Arbeitsorganisation, etc. – haben Betriebsvereinbarungen Vorrang.

### Bewertung



Unternehmen können im Konsens mit der Arbeitnehmervertretung die Arbeitsbedingungen leichter an die Besonderheiten und die wirtschaftliche Situation des einzelnen Betriebs anpassen.

Dies erhöht die Flexibilität der Betriebe, um auf Änderungen der wirtschaftlichen Lage reagieren zu können, etwa in Form von Lohnverzicht bei schlechter Auftragslage.

Die größere Flexibilität erhöht potenziell die Arbeitsplatzsicherheit. Denn Arbeitnehmer können etwa in Zeiten eines Wirtschaftsabschwungs Lohnzugeständnisse machen, um eine Arbeitsplatzgarantie zu erhalten.

In kleinen und mittleren Betrieben sind unter Umständen nicht immer kompetente Arbeitnehmervertreter zur Aushandlung von Betriebsvereinbarungen vorhanden. Dies kann zu einseitigen Betriebsvereinbarungen zulasten der Arbeitnehmer führen.

Ob der generelle Vorrang von Betriebsvereinbarungen die französische Volkswirtschaft stärkt, hängt davon ab, ob sich die in französischen Unternehmen häufig vorherrschende Konflikt- und Misstrauenskultur zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in eine Konsens- und Kompromisskultur wandeln kann. Ansonsten können nur schwer für beide Seiten zufriedenstellende Verhandlungsergebnisse erzielt werden.

## 3.2 Einrichtung eines Wirtschafts- und Sozialkomitees („Comité social et économique“ – CSE) und eines Betriebsrates („Conseil d'entreprise“)

**Bisher:** In Frankreich gibt es drei Gremien von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebsebene. Betriebe<sup>25</sup> ab 11 Arbeitnehmern müssen je nach Größe einen oder mehrere Personaldelegierte („délégué du personnel“) haben. Diese sind Sprachrohr der Arbeitnehmer gegenüber der Betriebsleitung. Sie nehmen u.a. Beschwerden individualrechtlicher Art auf und können die staatliche Arbeitsinspektion anrufen.<sup>26</sup> Betriebe ab 50 Arbeitnehmern müssen außerdem einen Betriebsausschuss („comité d'entreprise“)<sup>27</sup> und einen Arbeitsschutzausschuss für Hygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen („comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail“)<sup>28</sup> unterhalten. Der Betriebsausschuss kümmert sich

<sup>25</sup> Ein einzelner Betrieb kann auch das ganze Unternehmen darstellen. Dies ist vor allem bei kleinen Unternehmen der Fall, die nicht über mehrere Betriebsstätten verfügen. Dann werden Betriebsvereinbarungen zugleich auch für das Unternehmen verhandelt. Dies gilt hier und im Folgenden.

<sup>26</sup> Art. L2311-1ff. des Code du travail.

<sup>27</sup> Art. L2321-1ff. des Code du travail.

<sup>28</sup> Art. L2381-1ff. des Code du travail.

etwa um die Verwaltung der sozialen und wirtschaftlichen Aktivitäten des Betriebes – wie Kantine, Sport und Betriebskrankenkasse. Er hat Informations- und Konsultationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber und kann einmal jährlich einen externen Rechnungsprüfer anfordern.<sup>29</sup> Der Arbeitsschutzausschuss für Hygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen ist zuständig für die Vorbeugung der beruflichen Risiken und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Er hat u.a. ein Interventionsrecht bei akuter Gefahr.<sup>30</sup> Die Mitglieder dieser drei Gremien genießen einen erhöhten Kündigungsschutz.

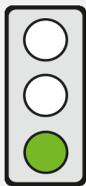
Keines der drei Gremien verfügt jedoch über die Kompetenzen des deutschen Betriebsrates wie Mitbestimmungsrechte oder das Recht zur Aushandlung von Betriebsvereinbarungen. Eine Fusion der drei Gremien ist nach geltendem Recht zwar möglich, ändert aber nichts an den Kompetenzen.

Weiterhin gibt es die Gewerkschaftssektion („section syndicale d’entreprise“). Diese kann unabhängig von der Betriebsgröße im Betrieb vertreten sein. Sie treibt Mitgliedsbeiträge ein und kommuniziert die Mitteilungen der Gewerkschaft. Für Betriebe ab 50 Arbeitnehmern kann die Gewerkschaft zudem – als viertes Arbeitnehmerorgan – einen Gewerkschaftsdelegierten<sup>31</sup> ernennen. Dies ist jedoch nicht verpflichtend. Der Gewerkschaftsdelegierte vertritt generell die – materiellen und immateriellen – Arbeitnehmerinteressen. Er schließt Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber.<sup>32</sup>

**Reformpunkt 7:** Für Betriebe ab 11 Arbeitnehmern wird als neues Gremium der Arbeitnehmervertretung das Wirtschafts- und Sozialkomitee („comité social et économique“) eingeführt. Es ersetzt den Personaldelegierten. In Betrieben ab 50 Arbeitnehmern gehen außerdem der Betriebsausschuss und der Arbeitsschutzausschuss für Hygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen in ihm auf.<sup>33</sup> Es stellt also letztlich eine Fusion der drei obengenannten Gremien dar. Außerdem kann in Betrieben ab 50 Arbeitnehmern – per Betriebsvereinbarung mit dem Gewerkschaftsdelegierten – ein Betriebsrat („conseil d’entreprise“) eingerichtet werden.<sup>34</sup> Dieser setzt sich dann zusammen aus dem Wirtschafts- und Sozialkomitee und dem Gewerkschaftsdelegierten. Die bestehenden Rechte und Funktionen der drei Gremien sowie des Gewerkschaftsdelegierten bleiben auch nach der Fusion erhalten. Der Betriebsrat verfügt über die Summe aller Rechte, insbesondere Informations- und Konsultationsrechte.<sup>35</sup>

Die Anzahl der Mitglieder des Wirtschafts- und Sozialkomitees und den Umfang der Freistellung will die Regierung in den nächsten Wochen per Dekret festlegen.<sup>36</sup>

### Bewertung



Die Zusammenlegung der Gremien und ihrer Aufgabenbereiche erleichtert eine kohärente Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, reduziert den Abstimmungsaufwand und kann so den sozialen Dialog stärken. Zudem bereitet ein fusioniertes Gremium dem Betrieb einen geringeren Gesamtaufwand, da etwa nur eine statt drei Wahlen notwendig sind.<sup>37</sup>

<sup>29</sup> Art. L2321-1ff. des Code du travail.

<sup>30</sup> Art. L2381-1ff. des Code du travail.

<sup>31</sup> Bei einer Betriebsgröße von unter 1.000 Arbeitnehmern gibt es einen Delegierten, ab 1.000 Arbeitnehmern, abhängig von der Betriebsgröße, bis maximal fünf. Siehe Service-Public (2016), Délégué syndical, online unter: <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>> (letzter Abruf: 18. September 2017).

<sup>32</sup> Art L2142-1ff. des Code du travail.

<sup>33</sup> Art. L2311-2ff. der zweiten Verordnung bzgl. der Neuorganisation des sozialen Dialogs in den Unternehmen („Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise et favorisant l’exercice et la valorisation des responsabilités syndicales“ – im Folgenden zweite Verordnung).

<sup>34</sup> Art. L2320-1ff. der zweiten Verordnung.

<sup>35</sup> Art. 2 Abs. 1 des Ermächtigungsgesetzes.

<sup>36</sup> Art. 1 der zweiten Verordnung.

<sup>37</sup> Laronze, F. (2017): Qui veut la peau du Code du travail?, online unter: <<http://www.rue89strasbourg.com/qui-veut-la-peau-du-code-du-travail-121958>> (letzter Abruf: 10. September 2017).

Entscheidend für eine erfolgreiche Arbeit des Wirtschafts- und Sozialkomitees ist eine ausreichende Ressourcenausstattung – Mitgliederzahl und Umfang der Arbeitsbefreiung –, um tatsächlich alle Aufgabenbereiche angemessen abdecken zu können. Dies war bei früheren Fusionen von Arbeitnehmervertretungen nicht der Fall: Mitgliederzahl und Umfang der Arbeitsbefreiung wurden im Vergleich zu den einzelnen Gremien stark gekürzt.

#### *Weiterführende Vorschläge des cep*

Die Regierung sollte das Wirtschafts- und Sozialkomitee so ausstatten, dass eine kompetente Arbeitnehmervertretung inklusive Aushandlung von Betriebsvereinbarungen möglich ist.

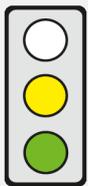
### 3.3 Abschluss von Betriebsvereinbarungen

**Bisher:** Betriebsvereinbarungen werden grundsätzlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Gewerkschaftsdelegierten geschlossen.<sup>38</sup> In 96% der kleinen und mittleren Unternehmen – in Frankreich bis zu 250 Mitarbeiter<sup>39</sup> – gibt es jedoch keinen Gewerkschaftsdelegierten.<sup>40</sup> In den Betrieben dieser Unternehmen sind daher Betriebsvereinbarungen bisher nicht möglich.

**Reformpunkt 8:** Wenn es keine Gewerkschaftsdelegierten in den Betrieben gibt, gilt künftig: In Betrieben unter 20 Arbeitnehmern verhandelt der Arbeitgeber direkt mit seinen Arbeitnehmern über Betriebsvereinbarungen. In Betrieben ab 20 Arbeitnehmern ist das neue Wirtschafts- und Sozialkomitee künftig der Verhandlungsführer für die Arbeitnehmer. Ab 50 Arbeitnehmern benötigen dessen Mitglieder zur Verhandlung eine Ermächtigung einer Gewerkschaft.<sup>41</sup>

Wenn es einen Gewerkschaftsdelegierten gibt, verhandelt der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen mit diesem. In Betrieben ab 50 Arbeitnehmern kann künftig auch der Betriebsrat – sofern mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet – unter der Federführung des Gewerkschaftsdelegierten Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber schließen.<sup>42</sup>

#### Bewertung



Auch Betriebe, in denen es keine Gewerkschaftsvertreter gibt, können zukünftig Betriebsvereinbarungen schließen.

Dies erhöht deren Flexibilität und beseitigt Wettbewerbsverzerrungen gegenüber Betrieben, die dies schon heute können.

Angesichts der bislang in vielen französischen Unternehmen fehlenden Konsenskultur besteht die Gefahr, dass keine für beide Seiten zufriedenstellenden Verhandlungsergebnisse erzielt werden können oder dass Betriebsvereinbarungen, gerade in kleinen Betrieben, einseitig zulasten der Arbeitnehmer gehen, etwa weil die Arbeitnehmer nicht ausreichend qualifiziert sind, um fundierte Entscheidungen treffen zu können.

<sup>38</sup> Art. L2232-21ff. des Code du travail.

<sup>39</sup> Connexion-emploi (2017), Deutsch-französischer Stellenmarkt: Ihre Chancen in kleinen und mittelständischen Unternehmen (PME/KMU), online unter: <<https://www.connexion-emploi.com/de/a/deutsch-franzosischer-stellenmarkt-ihre-chancen-in-kleinen-und-mittelstandischen-unternehmen-pme-kmu>> (letzter Abruf: 10. September 2017).

<sup>40</sup> Die Welt (2017), Revolution? Ja, aber bitte ganz sanft!, Ausgabe vom 1. September 2017, S. 6. Ursprüngliche Aussage der französischen Arbeitsministerin Muriel Pénicaud.

<sup>41</sup> Art. 2 Abs. des Ermächtigungsgesetzes i.V.m. Art. 8 der ersten Verordnung.

<sup>42</sup> Ebd.

## 4 Fazit

Die Reform ist ein großer Schritt in die richtige Richtung. Sie unterstützt die Unternehmen auf individualrechtlicher Ebene durch eine flexiblere Gestaltbarkeit und eine leichtere Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Dadurch werden Neueinstellungen für Unternehmen weniger riskant und daher attraktiver. Zudem erhöht sie den „Turnover“ im Arbeitsmarkt, also die Geschwindigkeit, mit der Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz wechseln; dies schafft Effizienzverbesserungen durch bessere Job-Matchings. Kollektivrechtlich können zentrale Bereiche wie Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen nunmehr durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen können mit ihren Arbeitnehmern nach der Reform erstmals auf sie zugeschnittene Betriebsvereinbarungen aushandeln.

Die sowohl individual- als auch kollektivrechtlich geschaffene höhere Flexibilität macht die Unternehmen wettbewerbsfähiger und verbessert damit ihre Auftragslage. Die Folge sind Neueinstellungen und eine geringere Arbeitslosigkeit.

Die beschlossenen Reformmaßnahmen reichen aber nicht aus, um die Arbeitslosigkeit und die qualitative Aufspaltung der Arbeitsverhältnisse signifikant zu reduzieren. Denn die Reform löst andere, tiefgreifende Probleme des Arbeitsmarktes nicht.

Nach einer neuen Studie<sup>43</sup> des nationalen Instituts für Statistik und wirtschaftliche Studien (INSEE) ist das Arbeitsrecht für die französischen Unternehmen nicht das einzige Hindernis bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer. Für 28% der Unternehmen ist die wirtschaftliche Unsicherheit bezüglich der Auftragslage ein Einstellungshindernis. 27% haben Probleme, qualifiziertes Personal zu finden. Die hohen Sozialabgaben und Lohnkosten sind für 23% der Unternehmen ein Einstellungshindernis. Das Arbeitsrecht mit seinen legislativen und juristischen Unsicherheiten nennen 18% der Unternehmer als Einstellungshindernis, es rangiert also erst an vierter Stelle.

Ein großes Problem in Frankreich ist die ausgeprägte Konfliktkultur zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Damit sozialer Dialog erfolgreich ist, braucht es gegenseitiges Vertrauen und dafür einen tiefgreifenden Mentalitätswechsel. Stellen sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bei Branchenvereinbarungen quer, können wichtige Punkte der Reform – etwa der Einsatz projektbezogener Arbeitsverträge – nicht greifen. Wenn sich alte Muster in den Köpfen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer – oder ihrer Vertreter – nicht ändern, besteht die Gefahr, dass Betriebsvereinbarungen nicht oder nicht zufriedenstellend gelingen und die Reform größtenteils im Sand verläuft. Begründet liegt das Problem der Konfliktkultur u.a. in den schwach ausgeprägten betrieblichen Mitspracherechten der Arbeitnehmer sowie dem starken Hierarchiegefälle in französischen Unternehmen. Eine Lösung für dieses Problem – etwa die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern – bietet die Reform jedoch nicht.

Unklar ist auch, ob die Reform die qualitative Aufspaltung der Arbeitsverhältnisse eindämmen kann. Zwar werden durch den abgeschwächten Kündigungsschutz unbefristete Arbeitsverhältnisse für Unternehmen relativ attraktiver als befristete. Allerdings ermöglicht die Reform auch branchenindividuell die Ausgestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse und die Ausweitung von projektbezogenen Arbeitsverträgen. Inwieweit unsichere Arbeitsverhältnisse dadurch gefördert werden, hängt von den derzeit noch nicht vorhersehbaren Verhandlungsergebnissen auf Branchenebene ab. Der Gesamteffekt ist daher schwer abzuschätzen.

---

<sup>43</sup> Das „Institut National de la Statistique et des Études Économiques“ hat 10.000 Unternehmen über sechs Monate zu Hindernissen bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer befragt. Veröffentlicht am 20. Juni 2017, online unter: <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2871900?sommaire=2872027>> (letzter Abruf: 2. August 2017).

Die am 22. September 2017 vom Kabinett zu verabschiedende – und kurz darauf in Kraft tretende – Arbeitsmarktreform stellt denn auch weiterhin nur eine Seite der geplanten „Flexicurity-Strategie“ der Regierung dar, nämlich die Schaffung einer größeren Flexibilität für Unternehmen. Die andere Seite, die stärkere soziale Absicherung der Arbeitnehmer – etwa über verstärkte Weiterbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen und die Öffnung der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige sowie von sich aus kündigende Arbeitnehmer – steht noch aus. Die Regierung plant außerdem eine Reform des Ausbildungssystems. Die hohe Jugendarbeitslosigkeit soll durch einen Ausbau des Berufsausbildungssystems bekämpft werden.

Letztlich darf aber der psychologische Effekt der Reform nicht unterschätzt werden. Die arbeitgeberfreundlichen Signale, die von den Verordnungen ausgehen, können bei den Unternehmen für eine Aufbruchsstimmung sorgen, die sich länger positiv auf die Wirtschaft auswirkt. Ebenso stellt die Regierung Macron mit der Durchsetzung dieser Reform dem Ausland ihre Entschlossenheit und Handlungsfähigkeit unter Beweis. Sie macht deutlich, dass Reformen in Frankreich trotz sozialer Proteste durchführbar sind. Dies ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu weiterreichenden, auch grundlegenden Änderungen im französischen Wirtschaftsmodell. Dies erzeugt auch Hoffnung für die weitere Entwicklung der Europäischen Union im Allgemeinen und der Euro-Zone im Besonderen.

**Die Autoren:**

Anna Imhof ist wissenschaftliche Referentin am cep.

Bastian Sattelberger ist wissenschaftlicher Referent am cep.

Dr. Philippe Gillig ist Assistenzprofessor für Volkswirtschaft („Professeur agrégé de Sciences économiques et sociales“) an der Universität Straßburg.

**cep | Centrum für Europäische Politik**

Kaiser-Joseph-Straße 266 | D-79098 Freiburg

Telefon +49 761 38693-0 | [www.cep.eu](http://www.cep.eu)

Das cep ist der europapolitische Think Tank der gemeinnützigen Stiftung Ordnungspolitik. Es ist ein unabhängiges Kompetenzzentrum zur Recherche, Analyse und Bewertung von EU-Politik.