

Reformland Frankreich

Strukturelle Reformen des Arbeitsmarktes 2015-2019

Marion Jousseume, Dr. Julien Thorel und Victor Warhem



Emmanuel Macron hat grundlegende Arbeitsmarktreformen durchgesetzt, die Frankreich trotz manchmal heftiger sozialer Proteste auf den richtigen Weg gebracht haben: In einer Umfrage unter in Frankreich niedergelassenen ausländischen Unternehmen 2019 empfinden 58% Frankreich als attraktiv; 2014 waren es nur 45%. Zentrale Reformelemente sind:

- ▶ In Unternehmensvereinbarungen darf auch zum Nachteil der Beschäftigten von den grundsätzlich allgemeinverbindlichen Branchenvereinbarungen abgewichen werden. Dies gilt insbesondere für die Gestaltung der Arbeitszeit, die Entlohnung und Versetzungen innerhalb des Unternehmens.
- ▶ Die Erfolgs- und Gewinnbeteiligung von Arbeitnehmern wurde reformiert, um deren Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken.
- ▶ Für kleine und mittlere Unternehmen wurden bürokratische Hürden abgebaut.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitende Bemerkungen	3
2	Umkehrung der „Normenhierarchie“	5
2.1	Vorrang von Unternehmens- und Betriebsvereinbarungen vor Branchenvereinbarungen in bestimmten Fällen.....	5
2.1.1	Grundsatz	5
2.1.2	Mögliche Inhalte von Unternehmensvereinbarungen	5
2.2	Vereinfachung des Verfahrens für Unternehmensvereinbarungen	6
2.2.1	Verringerung der Zahl der Belegschaftsvertretungen.....	6
2.2.2	Einfluss der Gewerkschaften	6
2.2.3	Verhandlungspartner für Unternehmensvereinbarungen auf der Arbeitnehmerseite	7
3	Förderung der Erfolgs- und Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer	8
4	Abbau bürokratischer Hürden vor allem für kleine und mittlere Unternehmen	9
5	Sonstige Reformen	10
6	Schlussfolgerung	11

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Übersicht der Rechtsvorschriften mit den wichtigsten Arbeitsmarktreformen	4
Tab. 2:	Pflichten der Unternehmen je nach Beschäftigtenzahl.....	9

1 Einleitende Bemerkungen

Die Gelbwesten-Proteste ab dem 17.11.2018 und jüngst die Proteste und Streiks gegen die geplante Rentenreform haben das französische sozialpolitische Klima offengelegt, nicht zuletzt im Ausland. Eine so heftige Protestwelle hatte Frankreich zuletzt Mitte der 1990er Jahre unter Staatspräsident Jacques Chirac erlebt; sie führte zur Auflösung des Parlaments 1997.

Der gegenwärtige Volkszorn ist einerseits Ausdruck der Spaltung zwischen der politischen Elite und der breiten Volksmasse. Ausgelöst wurde er durch die Gelbwesten, nachdem zum 01.01.2019 auf der einen Seite die Mineralölsteuer deutlich steigen sollte, womit die EU-rechtlich vorgegebenen Emissionsreduktionsziele erreicht werden sollten, und auf der anderen Seite die Vermögensteuer zugunsten der mit dem Finanzgesetz für das Haushaltsjahr 2018¹ eingeführten Immobilienvermögensteuer² (Impôt sur la fortune immobilière, „IFI“) abgeschafft wurde, was Macron das Bild eines „Präsidenten der Reichen“ verlieh. Die IFI bezieht sich ausschließlich auf Grundvermögen von mehr als 1,3 Mio. Euro. Bank- und Finanzanlagen sowie Barmittel wurden ausgenommen, um die Investitionen in französische Unternehmen zu erhöhen und damit die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern.

Die Proteste und Streiks liefern andererseits auch den Beweis für den Reformwillen der amtierenden Regierung. Zwar ist und bleibt die hohe Staatsverschuldung von ca. 2.415 Mrd. Euro, d. h. 100,4% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) besorgniserregend.³ Jedoch verzeichnete das französische Amt für Statistik INSEE im dritten Quartal 2019 mit 8,4% die niedrigste Arbeitslosenquote seit 2009,⁴ nachdem sie im dritten Quartal 2015 sogar 10,4% erreicht hatte.⁵ Das Wirtschaftswachstum von 1,7% 2018 und laut INSEE-Prognose 1,3%⁶ 2019 ermöglicht auch wieder die Nettoschaffung von neuen Arbeitsplätzen: 182.000 im Jahre 2018 und laut Schätzungen von INSEE 263.000 im Jahr 2019.⁷ Die Schaffung von Arbeitsplätzen wuchs allein zwischen 2018 und 2019 um ca. 45%. Insgesamt gewinnt insbesondere der Industrie-Standort Frankreich aus der Sicht ausländischer Investoren und Unternehmer an Attraktivität.⁸ Einer Umfrage von Business France zufolge waren 58% der befragten in Frankreich niedergelassenen ausländischen Führungskräfte 2018 der Ansicht, Frankreich sei attraktiv. Noch 2014 waren nur 45% dieser Ansicht.⁹

In diesem cepInput werden zunächst die in den letzten Jahren durchgeführten Arbeitsmarktreformen dargestellt, die zu dieser neuen Attraktivität ganz wesentlich beitragen. Wesentliche Elemente sind die Umkehrung der Normenhierarchie, so dass Unternehmensvereinbarungen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Vorrang vor Branchenvereinbarungen haben (Kapitel 2), die Stärkung der Erfolgs- und Gewinnbeteiligung der Beschäftigten (Kapitel 3), der Abbau bürokratischer Hürden für kleine und mittlere Unternehmen (Kapitel 4) sowie begleitende Reformen (Kapitel 5).

¹ LOI n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/12/30/2017-1837/jo/texte>.

² LOI n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, Art. 31, https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/12/30/CPAX1723900L/jo/article_31.

³ INSEE, Statistiques et études, 20.12.2019, <https://insee.fr/fr/statistiques/4269656>.

⁴ INSEE, Note de conjoncture, 17.12.2019, <https://www.insee.fr/fr/information/4268593>.

⁵ INSEE, Hausse du chômage au troisième trimestre 2015, 03.12.2015, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1565160>.

⁶ INSEE, Point de conjoncture, 10.2019, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4222186>.

⁷ INSEE, Note de conjoncture, 17.12.2019, <https://www.insee.fr/fr/information/4268593>.

⁸ Amélioration continue de la perception de l'attractivité de la France à l'étranger, 11.02.2019, <https://www.businessfrance.fr/decouvrir-la-france-actualite-amelioration-continue-de-la-perception-de-l-attractivite-de-la-france-a-l-etranger>.

⁹ Baromètre de l'attractivité de la France l'étude Kantar Public - Business France, 14.01.2020: <https://www.plateforme-attractivite.com/wp-content/uploads/2020/01/Slides-BF-Kantar-INVEST-Abstract.pdf>.

Einen Überblick bietet Tabelle 1. Als Rechtsformen sind in Frankreich Gesetze, Verordnungen und Erlasse üblich. Die Gesetze werden vom französischen Parlament, der Assemblée Nationale und dem Senat, verabschiedet. Die Verordnungen werden aufgrund einer Ermächtigung des Parlaments von der Regierung erlassen.¹⁰ Sie enthalten Vorschriften, welche gesetzesvertretend sind, und müssen nach ihrem Inkrafttreten vom Parlament ratifiziert werden.¹¹ Die Erlasse werden gemäß der Verfassung der Fünften Republik vom Präsidenten oder Premierminister verkündet, sie enthalten Vorschriften, die das Gesetz konkretisieren und auslegen.¹²

Tab. 1: Übersicht der Rechtsvorschriften mit den wichtigsten Arbeitsmarktreformen

Rechtsvorschrift	Kurzbezeichnung	Nummer	Verkündungsdatum
Gesetz über Wachstum, Erwerbstätigkeit und wirtschaftliche Chancengleichheit	Macron-Gesetz	Loi n° 2015-990	06.08.2015
Gesetz über Arbeit, Modernisierung des Sozialdialogs und Absicherung der beruflichen Laufbahnen	El-Khomri-Gesetz	Loi n° 2016-1088	08.08.2016
Fünf Verordnungen über den Arbeitsmarkt ¹³	Macron-Pénicaud-Verordnungen	Ordonnances n° 2017-1385 bis 2017-1389	22.09.2017
Gesetz über das Wachstum und die Transformation von Unternehmen	PACTE-Gesetz	Loi n° 2019-486	22.05.2019

Relativiert, allerdings nicht neutralisiert werden die Arbeitsmarktreformen durch die von Staatspräsident Macron am 10.12.2018 verkündeten, in Frankreich allgemein als „10-Milliarden-Paket“ bezeichneten Maßnahmen, die den Staat ca. 17 Mrd. Euro kosten. Sie umfassen unter anderem die am 25.04.2019 angekündigte Senkung der Einkommensteuer (5 Mrd. Euro pro Jahr ab 2020), die am 10.10.2018 angekündigte Erhöhung des monatlichen Mindestlohnes in Form von Sonderprämien (2,5 Mrd. Euro pro Jahr ab 2019)¹⁴ sowie die Fortgeltung der Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge (3 Mrd. Euro pro Jahr ab 2019 und zusätzliche 800 Mio. Euro pro Jahr ab 2020). Hinzu kommen die Anpassung der Renten und Pensionen an die Inflationsrate (1,4 Mrd. Euro pro Jahr ab 2020) und die Einführung einer monatlichen Mindestrente von 1.000 Euro (200 Mio. Euro pro Jahr ab 2019 und zusätzliche 200 Mio. Euro pro Jahr ab 2020).¹⁵

¹⁰ Constitution du 04.10.1958, Art. 38.

¹¹ Constitution du 04.10.1958, Art. 38 (2): „Die gesetzesvertretenden Verordnungen werden im Ministerrat nach Anhörung des Staatsrates beschlossen. Sie treten mit ihrer Veröffentlichung in Kraft, werden jedoch hinfällig, wenn der Entwurf des Ratifizierungsgesetzes im Parlament nicht vor dem durch das Ermächtigungsgesetz festgelegten Zeitpunkt eingebracht wurde. Sie können nur ausdrücklich ratifiziert werden“, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/de/verfassung-vom-4-oktober-1958>.

¹² Constitution du 04.10.1958, Art. 21 und 37.

¹³ Rechtsgrundlage ist das Gesetz Nr. 2017-1340 vom 15.09.2017 zur Stärkung des sozialen Dialogs. Die erwähnten Verordnungen wurden durch das Gesetz Nr. 2018-217 vom 29.03.2018 ratifiziert, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/3/29/2018-217/jo/texte>.

¹⁴ Institut de Politiques Publiques, Budget 2019, <http://budget.ipp.eu/comprendre#6>.

¹⁵ Capital, La facture des mesures "gilets jaunes" atteint 17 milliards d'euros selon Le Maire, 30.04.2019, <https://www.capital.fr/economie-politique/la-facture-des-mesures-gilets-jaunes-atteint-17-milliards-deuros-selon-le-maire-1336732>.

2 Umkehrung der „Normenhierarchie“

2.1 Vorrang von Unternehmens- und Betriebsvereinbarungen vor Branchenvereinbarungen in bestimmten Fällen

2.1.1 Grundsatz

In der Vergangenheit war es Unternehmen und Betrieben nur in wenigen Ausnahmefällen möglich, mit den eigenen Mitarbeitern eine für diese nachteilige Betriebsvereinbarung zu schließen, die von der – in aller Regel allgemeinverbindlichen – Branchenvereinbarung, die zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften geschlossen wurde, abzuweichen. Mit dem Gesetz über Arbeit, Modernisierung des Sozialdialogs und Absicherung der beruflichen Laufbahnen vom 08.08.2016 („El-Khomri-Gesetz“) wurde eine Umkehrung der Normenhierarchie eingeführt.¹⁶ Seitdem sind auf Konzernebene, auf Unternehmensebene und auf Betriebsstättenebene kollektive Leistungsvereinbarungen (Accord de performance collective) mit dem Ziel einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit möglich, die von Branchenvereinbarungen auch dann abweichen dürfen, wenn sie die Beschäftigten im Vergleich zur Branchenvereinbarung schlechterstellen. Das genannte Ziel muss in der Präambel der Leistungsvereinbarung genannt werden. Vereinbarungen auf Konzernebene haben Vorrang vor Vereinbarungen auf Unternehmensebene und diese haben Vorrang vor Vereinbarungen auf Betriebsebene. Im folgenden wird vereinfachend pauschal von Unternehmensvereinbarungen gesprochen.

2.1.2 Mögliche Inhalte von Unternehmensvereinbarungen

Unternehmensvereinbarungen in Gestalt kollektiver Leistungsvereinbarungen dürfen in folgenden Bereichen von Branchenvereinbarungen abweichen:

(1) Dauer der Wochenarbeitszeit: Die Wochenarbeitszeit kann nun in einer Betriebsvereinbarung auf bis zu 60 Stunden statt bislang 48 Stunden pro Woche erweitert werden, sofern sie über zwölf sukzessive Wochen durchschnittlich 44 Stunden nicht übersteigt. Dies eröffnet den Betrieben die Flexibilisierungsmöglichkeiten, die zwar die europäische Arbeitszeitrichtlinie erlaubt, die aber die Branchenvereinbarungen nicht vorsehen.

(2) Dauer der täglichen Arbeitszeit: Die tägliche Arbeitszeit kann von bislang zehn auf nun zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn dies in einer Unternehmensvereinbarung geregelt wird. Die bislang nötige Genehmigung der Arbeitsaufsicht ist in diesem Fall nicht mehr erforderlich.

(3) Gestaltung der Arbeitszeit: Unternehmensvereinbarungen können insbesondere in folgenden Bereichen der Arbeitszeitgestaltung von Branchenvereinbarungen abweichen: Pausenzeiten, Geschäftsreisezeiten, Bereitschaftszeiten, Ausgleichsruhezeiten, arbeitsfreie Feiertage^{17, 18}.

(4) Löhne: Die Löhne können gesenkt werden. Voraussetzung ist, dass die Branchenmindestlöhne eingehalten werden.

(5) Entlohnung von Überstunden: Der Überstundenzuschlag von 25% (Standardzuschlag) kann auf bis zu 10% verringert werden.

¹⁶ LOI n° 2016-1088 du 06.08.2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/texte>.

¹⁷ In Frankreich ist nur der 1. Mai gesetzlicher Feiertag. Ob an anderen Feiertagen gearbeitet wird oder nicht, regeln in der Regel Branchen- und Betriebsvereinbarungen.

¹⁸ LOI n° 2016-1088 du 08.08.2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Art. 8.

(6) Versetzungen von Arbeitnehmern innerhalb des Unternehmens: Die bisher für Versetzungen erforderliche Änderung der Arbeitsverträge ist nicht mehr nötig. Die Arbeitgeber sind somit auf die Zustimmung der einzelnen Mitarbeiter für die unternehmensinterne Berufsmobilität nicht mehr angewiesen.

2.2 Vereinfachung des Verfahrens für Unternehmensvereinbarungen

2.2.1 Verringerung der Zahl der Belegschaftsvertretungen

Die Macron-Pénicaud-Verordnungen vom 22.09.2017 reduzieren die Zahl der betrieblichen Belegschaftsvertretungen. Auch das dient dem Ziel, Unternehmensvereinbarungen zu erleichtern, da vor der Reform oft mehrere Belegschaftsvertretungen einer Vereinbarung zustimmen mussten.

Für Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten ändert sich nichts. Für sie ist wie bisher keine Belegschaftsvertretung vorgeschrieben.

Für Unternehmen zwischen elf und 49 Beschäftigten war bislang ein „Vertreter der Belegschaft“ vorgeschrieben, für Unternehmen ab 50 Beschäftigten waren bislang drei Vertretungsorgane – neben dem Vertreter der Belegschaft der Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen sowie der Betriebsrat – vorgeschrieben. Seit dem 01.01.2020 gibt es für Unternehmen ab elf Beschäftigten nur noch ein Organ: das Wirtschafts- und Sozialkomitee.

Ständige Mitglieder sind ein Vertreter des Arbeitgebers und die „Vertretung der Belegschaft“, deren Größe und Zusammensetzung von der Größe des Unternehmens abhängen: Bei elf bis 24 Arbeitnehmern besteht sie aus einer Person, bei 25 bis 49 Arbeitnehmern aus zwei Personen, bei 50 bis über 10.000 Arbeitnehmern aus vier bis 35 Personen.

2.2.2 Einfluss der Gewerkschaften

Gewerkschaften haben in mittleren und großen französischen Unternehmen traditionell erhebliches Gewicht. Zu unterscheiden ist zwischen auf Unternehmensebene repräsentativen, auf Branchenebene repräsentativen und sonstigen Gewerkschaften. Eine Gewerkschaft ist auf Unternehmensebene repräsentativ, wenn sie bei den letzten Betriebswahlen mehr als 10% der abgegebenen Stimmen erhalten hat. Es könnte in jedem Unternehmen also theoretisch bis zu neun repräsentative Gewerkschaften geben. Tatsächlich gibt es traditionell nur fünf auf nationaler Ebene repräsentative Gewerkschaften in Frankreich: FO, CGT, CFDT, CFTC und CFE-CGC.¹⁹ Mehr als fünf repräsentative Gewerkschaften in einem Unternehmen sind daher de facto unwahrscheinlich. Eine Gewerkschaft ist auf Branchenebene repräsentativ, wenn sie mehr als 8% der abgegebenen Stimmen erhalten hat.

In eventuellen Arbeitnehmervertretungen von Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten sind Gewerkschaften bislang und auch zukünftig nicht vertreten.

In Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten gibt es in der Regel keine Gewerkschaften. Mitglieder der Vertretung der Belegschaft im Wirtschafts- und Sozialkomitee können zu Gewerkschaftsvertretern werden, wenn sie dies wollen und die betroffenen Gewerkschaften im Unternehmen repräsentativ sind. In Unternehmen mit elf bis 20 Beschäftigten, in denen die Vertretung der Belegschaft nur aus einer Person besteht, kann nur der einzige Vertreter der Belegschaft Gewerkschaftsvertreter werden. In Unternehmen mit 21 bis 49 Beschäftigten gilt dies ggf. für die beiden Vertreter der Belegschaft.

¹⁹ FO: Force ouvrière; CGT: Confédération générale du Travail; CFDT: Confédération française démocratique du Travail; CFTC: Confédération française des Travailleurs chrétiens; CFE-CGC: Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres.

Außerdem kann auch eine Branchenvereinbarung oder eine Unternehmensvereinbarung vorsehen, dass es im Unternehmen Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftvertreter gibt.

In Unternehmen ab 50 Beschäftigten sind Gewerkschaftsvertreter zwingend vorgeschrieben. Gewerkschaftsvertreter, die bei den Betriebswahlen in jeder Wahlgruppe (collège électoral)²⁰ mindestens 10% der Stimmen im ersten Wahlgang bekommen haben, sind Mitglieder im Wirtschafts- und Sozialkomitee. Sollte kein Gewerkschaftsvertreter im ersten Wahlgang über 10% der Stimmen bekommen, dann werden diejenigen Gewerkschaftsvertreter Mitglied, die die meisten Stimmen bekommen haben.

2.2.1 Verhandlungspartner für Unternehmensvereinbarungen auf der Arbeitnehmerseite

Seit den Verordnungen über den Arbeitsmarkt von 2017 können Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten Unternehmensvereinbarungen dann direkt mit der Belegschaft schließen. Zwei Drittel der Belegschaft müssen der Vereinbarung zustimmen.

Dies gilt aufgrund der Macron-Pénicaud-Verordnungen auch für Unternehmen mit elf bis 20 Beschäftigten. Sie müssen Unternehmensvereinbarungen nicht unbedingt mit der Arbeitnehmervertretung im Wirtschafts- und Sozialkomitee, sondern können sie direkt mit der Belegschaft aushandeln. Zwei Drittel der Belegschaft müssen der Vereinbarung zustimmen.

In Unternehmen zwischen 21 und 49 Beschäftigten hat der Arbeitgeber zwei Möglichkeiten: Zum einen kann er Unternehmensvereinbarungen wie bisher mit einer auf Branchenebene repräsentativen Gewerkschaft aushandeln. In diesem Fall muss die Belegschaft nicht der Vereinbarung zustimmen. Zum anderen kann er sie nunmehr auch mit der Vertretung der Belegschaft im Wirtschafts- und Sozialkomitee aushandeln. In diesem Fall müssen so viele Arbeitnehmervertreter zustimmen, dass sie zusammengenommen bei den letzten Betriebswahlen über 50% der abgegebenen Stimmen erhalten haben.

Für Unternehmen ab 50 Beschäftigten ändert sich nichts: Sie müssen Unternehmensvereinbarungen wie bisher mit den Vertretern der repräsentativen Gewerkschaften – jene, die bei den letzten Betriebswahlen mehr als 10% der Stimmen erhalten haben – aushandeln. Sämtliche Vertreter aller repräsentativen Gewerkschaften – also theoretisch bis zu neun, praktisch bis zu fünf – sind auch dann berechtigt, an den Verhandlungen teilzunehmen, wenn sie nicht Mitglied im Wirtschafts- und Sozialkomitee geworden sind. Das Wirtschafts- und Sozialkomitee muss dem Verhandlungsergebnis mehrheitlich zustimmen. Die Belegschaft hat kein Mitspracherecht.

Die Regelungen, dass die Verhandlungen über Unternehmensvereinbarungen in Unternehmen unter 50 Beschäftigten nunmehr ohne Mitwirkung der Gewerkschaften und in Unternehmen unter 20 Beschäftigten sogar ohne Vertretung der Belegschaft durchgeführt werden können, bezwecken, dass die Beschäftigten direkter am Firmengeschehen mitwirken.

²⁰ In der Regel gibt es zwei Wahlgruppen: (1) Arbeiter und Angestellte sowie (2) Ingenieure, Vorarbeiter, Techniker, Meister und ähnliche. Bei mehr als 25 leitenden Angestellten kann es für sie eine dritte Wahlgruppe geben. Wenn nur ein Belegschaftsvertreter gewählt wird, gibt es eine einzige Wahlversammlung im Unternehmen.

3 Förderung der Erfolgs- und Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer

In Frankreich gibt es als Sonderzahlungen des Unternehmens an seine Arbeitnehmer sowohl eine Erfolgsbeteiligung (intéressement) als auch eine Gewinnbeteiligung (participation aux bénéfices). Die Erfolgsbeteiligung ist eine einmalige, gewinnunabhängige Zahlung. Die Gewinnbeteiligung ist die Ausschüttung eines Teils des Jahresgewinns des Unternehmens an die Mitarbeiter. Beide Leistungen sollen die Mitarbeiter zur Leistung motivieren.

Nach der ehemaligen Rechtslage konnten Unternehmen jeder Größe Unternehmensvereinbarungen über die Zahlung von Erfolgsbeteiligungen und Gewinnbeteiligungen schließen, mussten es jedoch nicht. Sofern sie es taten, mussten sie auf die Zahlungen einen Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeitrag von 20% abführen.

Zunächst das Macron-Gesetz vom 06.08.2015²¹ und dann das PACTE-Gesetz vom 22.05.2019²² haben diese Regelung reformiert. Nunmehr gibt es unterschiedliche Regelungen je nach der Unternehmensgröße. Das französische Recht unterscheidet insoweit nach der Zahl der Beschäftigten und dem Umsatz:

- „Très petites entreprises“ (TPE) sind Kleinstunternehmen mit ein bis neun Beschäftigten und einem Umsatz unter 2 Mio. Euro,
- „Petites et moyennes entreprises“ (PME) sind kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Umsatz unter 50 Mio. Euro, soweit sie keine TPE sind.
- „Entreprises de taille intermédiaire“ (ETI) sind mittelständische Unternehmen mit weniger als 5.000 Beschäftigten und einem Umsatz unter 1,5 Mrd. Euro, soweit sie keine PME oder TPE sind.
- „Grandes entreprises“ sind alle anderen, also Großunternehmen mit über 5.000 Beschäftigten und/oder einem Umsatz über 1,5 Mrd. Euro.

Infolge der Reform hängen die Verpflichtungen der Unternehmen zur Zahlung von Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen sowie die Höhe der Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge von der Unternehmensgröße ab.

Der Schwerpunkt des Gesetzes über Wachstum, Erwerbstätigkeit und wirtschaftliche Chancengleichheit vom 06.08.2015 („Macron-Gesetz“) liegt auf der Erfolgs- und Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer. Für TPE sowie für PME von zehn bis 49 Beschäftigten wurden die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (forfait social) auf Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen auf 8% reduziert, sofern eine solche Beteiligung erstmals mittels einer Unternehmensvereinbarung vereinbart wird oder in den vorhergehenden fünf Jahren nicht bestand. Das Gesetz über das Wachstum und die Transformation von Unternehmen vom 22.05.2019 („PACTE-Gesetz“) geht mit der kompletten Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung auf Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen für Unternehmen dieser Größe noch weiter in diese Richtung.

²¹ LOI n° 2015-990 du 06.08.2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2015/8/6/2015-990/jo/texte>.

²² LOI n° 2019-486 du 22.05.2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/5/22/2019-486/jo/texte>.

Tab. 2: Pflichten der Unternehmen je nach Beschäftigtenzahl

	Unternehmenskategorie	TPE	PME		ETI & Großunternehmen
	Schwellenwert für die Beschäftigtenzahl	1-9	10-49	50-249	ab 250
Vor dem Macron-Gesetz	Unternehmensvereinbarung	Möglich			
	Arbeitgeberbeiträge (forfait social)	20%			
Nach dem Macron-Gesetz	Unternehmensvereinbarung	Möglich		Möglich für Erfolgsbeteiligung Zwingend für Gewinnbeteiligung	
	Arbeitgeberbeiträge (forfait social)	8% wenn zum ersten Mal vereinbart 20% danach		20%	
Nach dem Pacte-Gesetz	Unternehmensvereinbarung ²³	Möglich		Möglich für Erfolgsbeteiligung Zwingend für Gewinnbeteiligung	
	Arbeitgeberbeiträge (forfait social)	0%		0% für Erfolgsbet. 20% für Gewinnbet.	20%

Quelle: Eigene Erstellung nach Macron-Gesetz und Pacte-Gesetz

Gleichzeitig verpflichtet das Macron-Gesetz PME ab 250 Beschäftigten und ETI, Unternehmensvereinbarungen über Gewinnbeteiligungen abzuschließen, während Erfolgsbeteiligungen weiter freiwillig bleiben. Für beide Formen der Arbeitnehmerbeteiligung galt ein Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeitrag von 20%. Das PACTE-Gesetz schafft diesen Beitrag für – die weiterhin freiwilligen – Erfolgsbeteiligungen komplett ab.

Die beschriebenen Reformen haben allesamt zum Ziel, die Identifikation von Arbeitnehmern mit ihrem Unternehmen und damit ihre Leistungsbereitschaft und Produktivität zu erhöhen.

4 Abbau bürokratischer Hürden vor allem für kleine und mittlere Unternehmen

Mittelständische Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 250 bis 4.999, die „entreprises de taille intermédiaire“ (ETI), haben im Zeitraum 2009 bis 2015 mehr als dreimal so viele Arbeitsplätze geschaffen wie kleine und mittlere Unternehmen, die „petites et moyennes entreprises“ (PME)²⁴ – 337.500 Arbeitsplätze gegenüber 96.400.²⁵ Außerdem sind diejenigen PME, die am meisten Arbeitsplätze geschaffen haben, mittlerweile zu ETI geworden. Auch auf dieses Phänomen zielt das PACTE-Gesetz vom 22.05.2019²⁶ ab, indem es günstigere Bedingungen zu schaffen und Hürden abzubauen versucht, damit PME sich zu ETI weiterentwickeln.

²³ Die TPE und PME können auch Mustervereinbarungen zustimmen, die auf Branchenebene verhandelt werden. Ministère de l'économie, 05.10.2018, <https://www.economie.gouv.fr/loi-pacte-mesures-pour-recompenser-travail-salaries#>.

²⁴ In Frankreich waren zum 26.03.2019 5.800 ETI und 135.000 PME registriert, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676799?sommaire=3696937>.

²⁵ Gleichzeitig haben die TPE und die Großunternehmen (über 5.000 Mitarbeitern) 83.500 Stellen abgebaut. Usine Nouvelle, En France, ce sont les ETI (et non les PME) qui créent le plus d'emplois, <https://www.usinenouvelle.com/editorial/en-france-ce-sont-les-eti-et-non-les-pme-qui-creent-le-plus-d-emplois.N611298>.

²⁶ LOI n° 2019-486 du 22.05.2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/5/22/2019-486/jo/texte>.

In Frankreich ist der Umfang diverser gesetzlicher Verpflichtungen für Unternehmen abhängig von der Beschäftigtenzahl. Bis 2019 galten je nach gesetzlicher Verpflichtung neun verschiedene Schwellenwerte: 10, 11, 20, 25, 50, 100, 150, 200 und 250 Beschäftigte. Dies verursachte vor allem für PME – die definitionsgemäß zwischen 10 und 249 Beschäftigte haben – großen bürokratischen Aufwand, was das Wachstum hemmte. Außerdem divergierten die Berechnungsmethoden für die Zahl der Beschäftigten zwischen den vier großen Regelungsbereichen Krankenversicherungsrecht, Arbeitsrecht, Handelsrecht und Steuerrecht.

Seit dem 01.01.2020 gibt es erstens nur noch drei Schwellenwerte: 11, 50 und 250 Beschäftigte.²⁷ Zweitens wurden die derzeit vier unterschiedlichen Berechnungsweisen für die Zahl der Beschäftigten auf eine reduziert, nämlich auf die im Krankenversicherungsrecht.²⁸ Drittens erreicht ein wachsendes Unternehmen erst dann die nächsthöhere Schwelle, wenn seine Beschäftigtenzahl fünf Jahre lang ununterbrochen über der jeweiligen Schwelle gelegen hat.

5 Sonstige Reformen

(1) Erleichterung von Unternehmensgründungen Das PACTE-Gesetz erleichtert auch Unternehmensgründungen.²⁹ Die bisherigen sieben Registrierungsstellen – IHK, Finanzamt, Handels- bzw. Oberlandesgericht, Handwerkskammer, Handelskammer für Binnenschiffahrten, Landwirtschaftskammer, Sozialkasse – fusionieren zu einer einheitlichen Stelle. Diese wird ausschliesslich online zugänglich sein. Allerdings werden in einer Übergangsphase von 2021 bis 2023 die heutigen Registrierungsstellen weiter bestehen. Ziel, wenn auch nicht rechtsverbindlich, ist, dass Unternehmen ab 2021 binnen einer Woche statt zuvor durchschnittlich eines Monats registriert und damit gegründet werden. Die Gründungsgebühren sinken außerdem durchschnittlich von 1.000 Euro auf 250 Euro.

(2) Sonntagsarbeit und Geschäftsöffnungszeiten Bereits das Macron-Gesetz von 2015 erweiterte die Zulässigkeit von Sonntagsarbeit auf folgende Bereiche:

- große Verbrauchermärkte ab einer Verkaufsfläche von 400 qm³⁰ und
- „internationale Tourismus-Zonen“³¹ – eine 2015 vom Macron-Gesetz geschaffene Kategorie.

Dort darf an jährlich bis zu zwölf Sonntagen gearbeitet werden.³² Eine Zustimmung des Sozial- und Wirtschaftskomitees oder von Gewerkschaften ist nicht nötig. Nur der individuelle Arbeitsvertrag muss diese Möglichkeit zulassen. Die Beschäftigten haben einen Lohnzuschlag von 30% zu bekommen.

In „internationalen Tourismus-Zonen“ darf außerdem jeden Tag bis 0.00 Uhr – statt wie weiterhin im restlichen Frankreich – bis 21.00 Uhr gearbeitet werden.

²⁷ LOI n° 2019-486 du 22.05.2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, Art. 11 und 12. Nur die Regelung über die Zahl behinderter Mitarbeiter (20 Beschäftigte) bleibt unverändert, <https://www.juritravail.com/chiffres-et-indices/obligations-respecter-selon-effectifs-votre-entreprise.html>.

²⁸ Von nun an wird als Belegschaftskontingent die monatlich durchschnittliche Mitarbeiterzahl in allen Firmenniederlassungen in den zwölf Monaten des vorangegangenen Jahres definiert. LOI n° 2019-486 du 22.05.2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, Art. 11.

²⁹ LOI n° 2019-486 du 22.05.2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, Art. 1.

³⁰ LOI n° 2015-990 du 06.08.2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, Art. 251.

³¹ Beispiele sind Paris, Nizza, Cannes, Deauville. Weitere internationale Tourismus-Zonen, <https://www.entreprises.gouv.fr/zones-touristiques-internationales/zti>.

³² Es gibt permanente Ausnahmeregelungen für Hotels, Restaurants und kleine Lebensmittelgeschäfte. Branchenübergreifende Ausnahmen existieren auch in der Industrie. Temporäre und genehmigungsbedingte Ausnahmen kann es auch geben: Ggf. muss der Präfekt oder der Bürgermeister diese Genehmigung erteilen, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/le-travail-du-dimanche>.

(3) Staatliche Forschung und Privatsektor Das PACTE-Gesetz begünstigt auch die Annäherung von staatlicher Forschung und Privatsektor: Forschern im öffentlichen Sektor, also insbesondere an Universitäten, wird die Möglichkeit geboten, bei voller Gehaltsweiterzahlung 50% statt bisher 20% ihrer Arbeitszeit dem Aufbau eines Unternehmens zu widmen.³³

(4) Insolvenzrecht Schließlich ermächtigt das PACTE-Gesetz die Regierung, die EU-Richtlinie über Restrukturierung und Insolvenz³⁴ in das französische Recht durch Verordnungen umzusetzen.³⁵ Die Richtlinie führt u.a. ein neues Verfahren für die Annahme von Restrukturierungsplänen ein, die ein formelles Insolvenzverfahren abwenden sollen.³⁶ Dazu wird unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit eines klassenübergreifenden Cram-downs für Restrukturierungspläne eingeräumt.³⁷ Demnach kann ein Gericht oder eine Verwaltungsbehörde auch Restrukturierungspläne genehmigen, die nicht in allen Klassen der Beteiligten (etwa: Gläubiger, Anteilseigner, Arbeitnehmer) eine ausreichende Mehrheit bekommen. Die Richtlinie verfolgt darüber hinaus das – auch von Frankreich unterstützte – Ziel einer „zweiten Chance“ für Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten. Sie sollen kostengünstig und ohne Stigmatisierung einen Neubeginn wagen können. Das PACTE-Gesetz ermöglicht es Unternehmen, ihr Unternehmen schneller zu liquidieren und ein neues zu gründen, indem es die Verfahren zur „vereinfachten gerichtlichen Liquidation“³⁸ und „beruflichen Wiedereingliederung“³⁹ reformiert.⁴⁰

6 Schlussfolgerung

Unter Emmanuel Macron, erst als Wirtschaftsminister 2015, dann als Staatspräsident seit 2017 wurden Reformen durchgesetzt, die trotz manchmal heftiger sozialer Proteste Frankreich auf den richtigen Weg gebracht haben: Für die wachsende Attraktivität Frankreichs seit 2015 sorgte eine grundlegende Arbeitsmarktreform, die in mehreren Schritten vollzogen wurde. Sie umfasst insbesondere die Umkehrung der Normenhierarchie, so dass Unternehmensvereinbarungen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Vorrang vor Branchenvereinbarungen haben, die Stärkung der Erfolgs- und Gewinnbeteiligung der Beschäftigten sowie den Abbau bürokratischer Hürden für kleine und mittlere Unternehmen. In einem Satz: Frankreich bewegt sich!

³³ LOI n° 2019-486 du 22.05.2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, Art. 119 und 120.

³⁴ Richtlinie (EU) 2019/1023 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 über präventive Restrukturierungsrahmen, über Entschuldung und über Tätigkeitsverbote sowie über Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz von Restrukturierungs-, Insolvenz- und Entschuldungsverfahren und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 (Richtlinie über Restrukturierung und Insolvenz), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX:32019L1023>.

³⁵ LOI n° 2019-486 du 22.05.2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises. Art. 196 ermächtigt die Regierung, Bestimmungen zur Anpassung an das Unionsrecht bis zum 23.05.2021 mittels Verordnung zu erlassen.

³⁶ Richtlinie (EU) 2019/1023, über Restrukturierung und Insolvenz, Art. 9.

³⁷ Richtlinie (EU) 2019/1023, über Restrukturierung und Insolvenz, Art. 11.

³⁸ „Procédure de liquidation judiciaire simplifiée“. Dieses Verfahren ist jetzt verpflichtend für Unternehmen, die weniger als fünf Beschäftigte und einen Jahresumsatz von unter 750.000 Euro haben. Die Verfahrensdauer soll bei einem Jahresumsatz von unter 300.000 Euro auf sechs bis neun Monate, bei einem Jahresumsatz von unter 750.000 Euro auf zwölf bis 15 Monate begrenzt werden. Siehe Décret n° 2019-1208 du 21 novembre 2019 portant diverses dispositions relatives à la liquidation judiciaire simplifiée, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/11/21/2019-1208/10/texte>.

³⁹ „Procédure de rétablissement professionnel“. Bis 2019 setzte dieses Verfahren voraus, dass der Schuldner es beantragte, dass sein Vermögen 5.000 Euro nicht überstieg und dass kein Insolvenzverfahren lief. Mit dem PACTE-Gesetz muss das zuständige Gericht dem Schuldner dieses Verfahren sowohl im Liquidations- als auch im Insolvenzverfahren vorschlagen, sofern dessen Vermögen 5.000 Euro nicht übersteigt.

⁴⁰ LOI n° 2019-486 du 22.05.2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, Art. 57.

Zuletzt in dieser Reihe erschienen:

02/2020: Umverteilung durch die EU und den horizontalen Länderfinanzausgleich (Januar 2020)

01/2020: Das Instrument für Konvergenz und Wettbewerbsfähigkeit (Januar 2020)

11/2019: CO₂-Bepreisung in Frankreich und Deutschland (Dezember 2019)

10/2019: Der neue deutsche Emissionshandel (November 2019)

09/2019: Bekämpfung der italienischen Krise (November 2019)

08/2019: Koordinierung der Sozialsysteme (September 2019)

07/2019: Ethische Richtlinien für Künstlichen Intelligenz der EU und der OECD (August 2019)

06/2019: Die Gasversorgung in der EU (August 2019)

05/2019: Straßen-Sicherheitsmanagement (Juli 2019)

04/2019: Der EU-Strombinnenmarkt (Juni 2019)

Die Autoren:

Dr. Julien Thorel ist Direktor des cepFrance – Centre de politique européenne.

Marion Jousseume ist wissenschaftliche Referentin am cepFrance.

Victor Warhem ist wissenschaftlicher Referent am cepFrance.

cep | Centrum für Europäische Politik

Kaiser-Joseph-Straße 266 | D-79098 Freiburg

Telefon +49 761 38693-0 | 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.

cepFrance | Centre de politique européenne

350, rue Lecourbe | F-75015 Paris

Téléphone +33 1 45 54 91 50 | cepfrance.eu

Das cepFrance ist das Pariser Partnerinstitut von cepDeutschland.