

Judith Adam-Caumeil, Avocat à la Cour/Rechtsanwältin, Paris

Die jüngste Reform des Arbeitsrechts in Frankreich

Die französische Regierung unter dem neu gewählten Präsidenten *Emmanuel Macron* hat – wie zuvor auch offen angekündigt – eine grundlegende Reform des französischen Arbeitsrechts in die Praxis umgesetzt. Der folgende Beitrag beleuchtet die wesentlichen Eckpunkte der Reform und gibt eine erste und durchaus kritische Wertung.

I. Rechtspolitischer Hintergrund der Reform

Viele Franzosen fragen sich: Wird Frankreich durch die hoch umstrittene Arbeitsrechtsreform des neuen Präsidenten endlich einen von den Wählern lange erhofften „*Macron-Moment*“ erleben?

Die Reform ist durch Rechtsverordnungen der Regierung eingeführt worden. Ein Gesetz des Parlaments ermächtigte

die Regierung zum Erlass von Rechtsverordnungen auf Grundlage des Art. 38 der französischen Verfassung vom 4. 10. 1958. Derartige Rechtsverordnungen sind sowohl vor als auch nach Ratifizierung durch das Parlament gültig; sie erhalten jedoch erst durch die Ratifizierung legislativen Rang und können anschließend nur noch durch die gerichtliche Einrede der Verfassungswidrigkeit in Frage gestellt werden. Nachdem am 22. 9. 2017 der französische Ministerrat über die Zukunft der fünf Verordnungen entschied und Präsident *Macron* diese noch am selben Tag medienwirksam unterzeichnete, soll bereits gegen Ende des Jahres ein ratifizierendes Gesetz folgen.

Der Rückgriff auf Verordnungen hat geschichtliche Vorläufer in Frankreich. In der Vergangenheit wurden mit diesem Gesetzgebungsmittel fortschrittliche Sozialreformen durchgesetzt; insbesondere denkt man an die Arbeitsrechtsreformen

men von *François Mitterand* im Jahr 1982. Doch die Nutzung von Rechtsverordnungen hatte auch historische Tiefpunkte. Die Regierung *Pompidou* erließ im Sommer 1967 vier Verordnungen und reformierte damit die Sozialversicherungen in Frankreich. Dies geschah damals infolge einer rein formalen Anfrage an die Gewerkschaften und veränderte innerhalb kürzester Zeit von Grunde auf den Aufbau der Sozialversicherungszweige. Damals riefen die Gewerkschaften zu Protesten auf, die jedoch aufgrund des gewählten Zeitpunkts der Reformen – mitten im Sommer – nicht stattfanden. Im Folgenden wurde dann allerdings die Nationalversammlung aufgelöst, und das politische Spektrum erfuhr einen Linksrutsch. Seit 2006 (unter *Jacques Chirac*) existiert im Code du Travail, dem französischen Arbeitsgesetzbuch, ein Art. L1, der bei Änderungen des Gesetzes eine Abstimmung im Vorhinein mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen obligatorisch macht.

Dies erklärt auch die Herangehensweise *Macrons* bei seiner Reform: Im Vorhinein wurden die Gewerkschaften, aber auch Firmenvertreter eingeladen, um über die Reform zu diskutieren. *Jean-Claude Mailly*, französischer Gewerkschaftsführer und Generalsekretär der FO (Force Ouvrière), meint, dass dies es ermöglicht hat, am Schluss Maßnahmen zu finden, die eine gewisse Schmerzengrenze nicht überschritten.

Die Reform zeichnete sich, obwohl von der breiten Öffentlichkeit als überraschend aufgefasst, schon seit längerem ab: Bereits die Gesetze „LSE“ von 2013 und „loi travail“ von 2016 behandelten das Kündigungsrecht; das Gesetz „Rebsamen“ von 2015 legte bereits den Grundstein für die vorgesehene Zusammenlegung der Personalvertretung.¹ Die Neuerungen sind stark umstritten. Die Regierung begründet die Reform insbesondere mit der hohen Arbeitslosigkeit, die ihrer Auffassung nach in der Inflexibilität des Arbeitsrechtes gründet. Die Rechtsverordnungen sehen eine umfassende Veränderung des Machtverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in dem zuvor durchaus sehr arbeitnehmerfreundlichen französischen Arbeitsrecht vor. Man darf sich jedoch fragen, ob die Reform überhaupt ein wirksames Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist oder ob sie in Wirklichkeit auch ein anderes Ziel verfolgt, nämlich einen Anreiz für Investoren und Großkonzerne zu schaffen.

II. Inhalt der Reform

1. Die (vermeintliche) Inflexibilität des alten Code du Travail

Die Grundidee der Reform ist es, ein flexibleres Arbeitsrecht durch eine große Arbeitsmarktreform zu schaffen. *Macron* will die „Arbeit befreien“ und dadurch die Arbeitslosenquote, die das Land seit langem bedrückt, senken. Es werde nunmehr Priorität auf und Vertrauen in Verhandlungen der Sozialpartner gesetzt, und das in einem Land, in dem scheinbar das Misstrauen zwischen den Tarifparteien herrscht. Zudem seien ausgehandelte Verträge für die Arbeitgeber leichter umzusetzen als abstrakte und schwer verstehbare Gesetze.

Die Inflexibilität, die dem alten Arbeitsrecht vorgeworfen wird, stützt sich auf zwei Punkte: Schwierigkeiten bei der Kündigung von Arbeitnehmern (unten bei b) und die hohe Komplexität des Arbeitsgesetzes (sogleich unter a).

a) Komplexität des Arbeitsgesetzes

Das französische Arbeitsgesetzbuch (Code du travail) wurde seit längerem wegen seiner Komplexität kritisiert. Das 12 000 Artikel dicke Gesetzbuch hat seit 2000 seinen Inhalt verdoppelt, da der Gesetzgeber nicht aufhörte, neue Gesetze zu erlassen. Durch diese schier unüberschaubare Anzahl an Art. entstand eine große Intransparenz. Infolgedessen empfanden viele Unternehmen eine Rechtsunsicherheit. Es schien, als würde der Gesetzgeber die wirtschaftliche Entfaltung des Landes und die Flexibilität im privaten und öffentlichen Sektor durch die fortschreitende Komplexität des Arbeitsrechts ausbremsen, auch wenn ein tatsächlicher Sachbeweis hierfür fehlte. Nicht zuletzt hat auch die Europäische Kommission Frankreich die Empfehlung gegeben, den Arbeitsmarkt zu reformieren.

b) Schwierige Durchführung von Kündigungen

Vor allem empfanden die Unternehmen das vertrackte Kündigungsverfahren als Hindernis. Das komplexe und für den Arbeitgeber schwer überschaubare Kündigungsverfahren sowie der hohe Kündigungsschutz bargen das Risiko, unberechenbar hohe Abfindungen zahlen zu müssen, falls die Kündigung vom Arbeitsrichter als grundlos angesehen wurde. Insbesondere hier soll nun die Reform Abhilfe schaffen.

2. Grundlegende Änderung des Machtverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch die fünf Verordnungen

Durch die erfolgte Reform ändert sich der Code du Travail grundlegend. Vor allem verschiebt sich das Machtverhältnis in Richtung Arbeitgeber, was ein gewagter und geradezu revolutionärer Schritt für das sonst sehr arbeitnehmerfreundliche französische Arbeitsrecht ist. Die Arbeitsrechtsreform bringt insbesondere drei große Neuerungen: Tarifverhandlungen werden priorisiert (sogleich unter a), die Arbeitnehmervertretung wird grundlegend neu organisiert (unter b), und das Kündigungsrecht wird gelockert, um, wie es heißt, vorhersehbare und sichere Arbeitsplätze zu schaffen (unter c).

a) Stärkung und Vereinfachung der Tarifverhandlungen

Die erste große Thematik der Reform ist die Rangordnung zwischen Gesetz, Branchentarifverträgen und Firmentarifvertrag. Eine Neuregelung diesbezüglich wurde bereits 2016 anlässlich der „loi travail“ von der damaligen Arbeitsministerin *Myriam El Khomri* angestrebt; große Teile der angestrebten Reform waren jedoch aufgrund des Widerstandes der Gewerkschaften nicht durchsetzbar.

Im Arbeitsrecht ist das Gesetz die ranghöchste Norm in der Normenhierarchie. Branchentarifverträge können daher grundsätzlich keine für den Arbeitnehmer weniger günstige Regelungen vorsehen. Auch die Betriebsvereinbarung muss sich ausschließlich mit vorteilhafteren Regelungen im Vergleich zum Branchentarifvertrag begnügen. Ganz unten in der Normenhierarchie steht der Arbeitsvertrag, der alle vorherigen Normen respektieren muss und diese für den Arbeitnehmer nur günstiger gestalten kann (Günstigkeitsprinzip).

Schafft die Reform nun eine Umkehr dieser Normenhierarchie? Nein, das Gesetz bleibt die ranghöchste Norm! Es wird

¹ Vgl. dazu u. a. *Hepp de Sevelinges/Kessler*, RIW 2013, 757; *Klein*, RIW 2014, 60; *ders.*, RIW 2017, 38.

nur eine Aufteilung der von Tarifverträgen behandelten Thematiken in drei große Blöcke vorgegeben, die dann eine neue Art von Normenhierarchie eröffnen:

- (1) Es werden bestimmte Regelungsbereiche vorgegeben, in denen der Branchentarifvertrag (*accord de branche*) vorrangig sein wird, beispielsweise in Bezug auf die arbeitsvertragliche Mindestvergütung, das Arbeitsmanagement und die Arbeitsqualität.
- (2) Bei bestimmten Regelungsbereichen kann der Branchentarifvertrag darüber bestimmen, ob seine Regelungen hierüber vorrangig zu der Betriebsvereinbarung (*accord d'entreprise*) sind oder nicht, z. B. bei Regelungen zu Behinderungen oder den Voraussetzungen der Ausübung eines Gewerkschaftsmandates. Dadurch werden diese Themen praktisch „unverhandelbar“ auf der Betriebsebene gemacht.
- (3) Im Grundsatz gilt ansonsten bei allen anderen Themen, dass die Betriebsvereinbarung Vorrang hat.

Die Reform ermöglicht Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ohne Gewerkschaftsvertreter in Unternehmen mit bis zu 50 Angestellten im Rahmen von Betriebsvereinbarungen. Über Vorschläge des Arbeitgebers wird dann unter den Arbeitnehmern abgestimmt; eine 2/3-Mehrheit genügt, um den Vorschlag umzusetzen (vgl. die neuen Art. L2232-21 bis -23). In Unternehmen, die zwischen 11 und 50 Mitarbeiter beschäftigen, können auch Arbeitnehmer, Gewerkschaftsvertreter oder Mitglieder der Personalvertretung (*délégation du personnel*) zur Verhandlung durch Wahl der Belegschaft bevollmächtigt werden. In Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern existiert eine mehrspurig abgestufte Prozedur: Vorrangig sind durch die Gewerkschaft mandatierte Vertreter der Personalvertretung befugt, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln; wenn eine solche nicht existiert, können auch nicht speziell mandatierte Vertreter die Verhandlungen führen. Wenn auch diese nicht existieren, können einfach mandatierte Arbeitnehmer die Interessen des Personals vertreten. In jedem Fall muss der Arbeitgeber die Gewerkschaft über sein Vorhaben informieren, Tarifverhandlungen ohne Mittelsperson mit den Arbeitnehmern führen zu wollen (vgl. die neuen Art. L2232-24 bis -29). Verhandlungen über gewisse Themen wurden obligatorisch gemacht, und zwar in Zeiträumen von jeweils einem, drei und fünf Jahren. Diese Zeiträume können jedoch durch Tarifverträge geändert werden (vgl. die neuen Art. L2241-1 bis -18).

Es fällt auf, dass die Branchentarifverträge nach der Reform viele Modalitäten für die sog. Kurzzeitarbeitsverträge (CDD) zukünftig bestimmen dürfen (vgl. die neuen Art. L1242-8 und L1251-12). Außerdem ermöglicht die Reform sog. „unbefristete Arbeitsverträge für die Dauer einer Baustelle“ (*CDI pour la durée d'un chantier*), bei denen im Vorhinein der Kündigungsgrund auf die Beendigung einer speziellen Aufgabe festgelegt wird (neuer Art. L1236-8).

Zudem wird eine Beobachtungsstelle für den Dialog innerhalb von Unternehmen und für Tarifverhandlungen (*observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective*) gebildet, die aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Vertretern der Verwaltungsbehörde des Departement besteht. Diese Beobachtungsstelle auf Departement-Ebene soll den Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern fördern, ihre Expertise für die Unternehmen zur Verfügung stellen und bei Verhandlungsproblemen angerufen werden (vgl. die neuen Art. L2234-4 bis -6).

b) *Grundlegende Neuorganisation der Arbeitnehmervertretung*

Bisher mussten Personaldelegierte (*délégués du personnel*) oder ein Betriebsrat (*comité d'entreprise*) innerhalb der Unternehmen gewählt werden. Zusätzlich wurde die Arbeitnehmerinteressenvertretung in mehrere selbstständige Ausschüsse mit verschiedenen, separaten Aufgabengebieten, wie z. B. die Firmen-, Hygiene- und Arbeitsbedingungskommissionen (*comité d'entreprise, d'hygiène et de conditions de travail*) aufgespalten. Mit der Reform wird dies aufgehoben, und es wird eine einzige Instanz gebildet: das sog. Wirtschafts- und Sozialkomitee (*comité social et économique*), wenn das Unternehmen mehr als 11 Angestellte beschäftigt. Dieses Organ ist von nun an die einzige Arbeitnehmerinteressenvertretung. Diese Neuregelung hat Ähnlichkeiten mit der deutschen Rechtslage, wonach Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften an den Versammlungen des Betriebsrates teilnehmen dürfen (vgl. § 46 BetrVG).

Dieser ständige Ausschuss hat die Interessenvertretung der Arbeitnehmer bei den Entscheidungen des Unternehmens über das Management, die finanzielle und wirtschaftliche Weiterentwicklung, die Organisation der Arbeit und die Aus-/Fortbildung sicherzustellen und muss jährlich durch das Unternehmen über dessen Strategien auf diesem Gebiet unterrichtet werden. Der Ausschuss erhält zur Erfüllung seiner Aufgaben zudem Zugriff auf eine Datenbank des Arbeitgebers, in der ihm die nötigen Informationen zur Verfügung gestellt werden. Außerdem behandelt er Fragen und stellt Untersuchungen an in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsorganisation; des Weiteren gibt er Stellungnahmen zu Entscheidungen des Arbeitgebers ab und hat das Recht, Letzterem Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Der Ausschuss wird in Abwesenheit von Gewerkschaftsvertretern auch bei Verhandlungen über Firmentarifverträge befragt (vgl. neue Art. L2312-8, -12, -13, -19, -24 bis -36). Zudem sind zwei Vertreter des Ausschusses bei Sitzungen des Aufsichtsrates (*conseil de surveillance*) oder der Geschäftsführung (*conseil d'administration*) anwesend (vgl. neuer Art. L2312-72). Gemäß den neuen Art. L2320-1 ff. kann auch ein Betriebsrat (*conseil d'entreprise*) gebildet werden, wenn in dem Unternehmens- und Wirtschaftsausschuss zusätzlich Gewerkschaftsvertreter sitzen.

Hat ein Großkonzern mehr als zwei Niederlassungen im Sinne des Arbeitsrechts, wird für jede Niederlassung ein eigenes Wirtschafts- und Sozialkomitee gebildet; auf Unternehmensebene wird zudem ein zentraler Ausschuss gebildet. Anzahl und Größe der Niederlassungen, für die ein Ausschuss gebildet werden muss, werden durch Betriebsvereinbarung festgesetzt. Sofern keine Betriebsvereinbarung vorliegt, wird sie vom Arbeitgeber bestimmt.

c) *Schaffung vorhersehbarer und sicherer Arbeitsverhältnisse durch Lockerung des Kündigungsrechts*

Bereits der für die dritte Rechtsverordnung gewählte Titel enthält das genannte Ziel: „Verordnung über die Vorhersehbarkeit und den Schutz der Arbeitsverhältnisse“. Die Verordnung sieht mehrere Neuerungen vor, die deren Zielerreichung fördern sollen.

aa) Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen/ betriebsbedingte Kündigung

Zunächst werden betriebsbedingte Kündigungen insbesondere für internationale Konzerne erleichtert. Bislang konnten

sich betriebsbedingte Kündigungen in Unternehmen, die einer internationalen Gruppe angehören, sehr schwer gestalten.

Eine kurze Darstellung mag den Sinn dieser Regelung verdeutlichen: Bei betriebsbedingter Kündigung war der Arbeitgeber früher dazu verpflichtet, jedem zu kündigenden Arbeitnehmer persönlich einen Brief zukommen zu lassen, in dem alle offenen Arbeitsstellen, die das Unternehmen derzeit zur Verfügung hat, und zwar selbst im Ausland, zur Weiterbeschäftigung anzubieten sind. Beispielsweise musste dann einem leitenden Angestellten eine Stelle als Putzkraft in Korea angeboten werden. Eine betriebsbedingte Kündigung war nur dann rechtmäßig, wenn der betreffende Geschäftsbereich der Gruppe insgesamt, also auch im Ausland, wirtschaftliche Schwierigkeiten hatte, bzw. wenn Restrukturierungsmaßnahmen zur Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit des Geschäftsbereichs weltweit vorgenommen werden mussten. Dies schränkte natürlich die Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen, die sich in Frankreich niederließen ungemain ein, da im Zweifel die ausländische Muttergesellschaft die französische Tochter „finanziell am Leben halten“ musste. Aufgrund dieser Regelungen war es für Unternehmen sehr schwierig, Entlassungen rechtssicher durchzuführen.

Durch die Reform ist nun der Wertungsmaßstab für die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen gesenkt worden. Es muss nur noch eine schlechte wirtschaftliche Situation der Firma oder Tochterfirma innerhalb Frankreichs bewiesen werden, um Arbeitnehmern betriebsbedingt zu kündigen (vgl. Art. L1233-3 Abs. 12). Außerdem hat der Arbeitgeber nunmehr die Möglichkeit, den betroffenen Mitarbeitern die Liste der Stellenangebote beispielsweise im betrieblichen Intranet zugänglich zu machen.

bb) Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch kollektive Aufhebungsvereinbarung (rupture conventionnelle collective)

Bislang waren Vertragsauflösungen durch Aufhebungsvereinbarung nur beschränkt möglich: Der Arbeitgeber konnte nur individuell mit einzelnen Arbeitnehmern den Vertrag aufheben. Um eine Umgehung von Schutzvorschriften im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung zu vermeiden, durfte keine größere Anzahl von Aufhebungsvereinbarungen geschlossen werden. Wenn das Unternehmen betriebsbedingt Stellen abbauen möchte, kann dank der Reform nun auf das neue Instrument der kollektiven Aufhebungsvereinbarung zurückgegriffen werden (vgl. die neuen Art. 1237-19 ff.), die die Bedingungen und die Durchführung regelt und die der Genehmigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde bedarf. Diese Vereinbarung ist eine vereinfachte Art des freiwilligen Rück-/Austritts in Form einer Arbeitsvertragsauflösung im beiderseitigen Einvernehmen.

cc) Staffelung und Begrenzung der Abfindungen bei unrechtmäßiger Kündigung (licenciements abusifs)

Die seitens der Gewerkschaften umstrittenste und seitens der Arbeitgeber am meisten befürwortete Neuerung der Reform findet sich im Kündigungsschutz. Die bisher im Ermessen des Richters stehende Höhe der Abfindung bei unrechtmäßiger Kündigung (licenciement sans cause réelle et sérieuse), die in Einzelfällen mehrere hunderttausend Euro erreichen konnte, wird nun nach Länge der Betriebszugehörigkeit gestaffelt und auf ein Maximum von 20 Monatslöh-

nen bei mindestens 29 Jahren Betriebszugehörigkeit begrenzt (vgl. neuer Art. L1235-3 Abs. 2; vgl. dazu auch die nachfolgende Tabelle).

Tabelle: Staffelung der Abfindungssumme

Betriebszugehörigkeit des Angestellten (in vollen Jahren)	Minimale Abfindung (in Brutto-Monatslöhnen)	Maximale Abfindung (in Brutto-Monatslöhnen)
0	Gegenstandslos	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10.5
12	3	11
13	3	11.5
14	3	12
15	3	13
16	3	13.5
17	3	14
18	3	14.5
19	3	15
20	3	15.5
21	3	16
22	3	16.5
23	3	17
24	3	17.5
25	3	18
26	3	18.5
27	3	19
28	3	19.5
29	3	20
30 und mehr	3	20

Die Wahl des Kriteriums der Betriebszugehörigkeit ist nicht zufällig; das französische Verfassungsgericht hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2015 bereits die Staffelung nach dem Personalbestand als verfassungswidrig erklärt, da sie gegen den Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz verstößt.² An dieser Entscheidung des französischen Verfassungsgerichts ist eine frühere Reform, die der jetzige Präsident *Macron* damals noch als Wirtschaftsminister unter Staatspräsident *Hollande* durchsetzen wollte, gescheitert.

Die durch die jetzige Reform des Kündigungsschutzes neu eingeführte umstrittene „Flexicurity“,³ deren Vorreiter insbesondere die skandinavischen Länder sind, soll laut der Re-

² Conseil Constitutionnel, 5. 8. 2015, No. 2015-715 DC.

³ Zu dem Begriff s. z. B. *Waas*, RIW 2008, 497 m. w. N.

gierung höhere Vorhersehbarkeit und höheren Schutz der Arbeitsplätze auf Arbeitgeberseite sichern, da im Falle einer Kündigung der Arbeitgeber durch die Staffelung und Begrenzung der Abfindungssumme nunmehr die maximalen eventuellen Kosten vorhersehen kann.

Zusätzlich wurde auch die Klagfrist vor den Arbeitsgerichten für gekündigte Arbeitnehmer von 24 Monaten auf 12 Monate gesenkt, um eine schnellere Rechtssicherheit für die Arbeitgeber zu schaffen (vgl. neuer Art. L1235-7). Gleichwohl sollen die gesetzlich vorgesehenen Abfindungssummen per Dekret um 25 % erhöht werden, um einen Ausgleich zu dieser Staffelung und Begrenzung zu ermöglichen.

dd) Vereinfachung des Kündigungsverfahrens durch Lockerung der Sanktionen

In dem Bericht an den Präsidenten⁴ erklärt die Regierung, dass gerichtlich ein Augenmerk bei Kündigungen vorrangig auf die Form zu werfen ist. Ein Formfehler, beispielsweise die nicht ausreichende Darstellung des Kündigungsgrundes, soll nun nicht mehr so stark wie zuvor zulasten des Arbeitgebers ausgelegt werden. Wo ein derartiger Formfehler zuvor dazu geführt hatte, dass die Kündigung in eine Kündigung ohne Kündigungsgrund umgedeutet wurde, soll es nun den Arbeitgebern ermöglicht werden, zum Kündigungsgrund gemachte Angaben nachträglich zu vervollständigen bzw. zu berichtigen. Dies ermöglicht somit ein Nachschieben von Gründen, was früher unmöglich war. Der Richter muss diese zusätzlichen Gründe in seiner Urteilsfindung berücksichtigen.

Formfehler in Kündigungsverfahren konnten früher zu erheblichen Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen. Durch die Arbeitsrechtsreform werden solche Ansprüche nunmehr auf ein Bruttomonatsgehalt beschränkt.

III. Neugewichtung der Interessenslage zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Die Gewerkschaften in Frankreich stehen dem alten, arbeitnehmerfreundlichen Recht natürlich positiv gegenüber. Es ist daher nicht verwunderlich, dass sich die größte französische Gewerkschaft CFDT enttäuscht über die Reformvorschläge zeigt und sie als „verpasste Gelegenheit“ empfindet. Trotz ihrer Enttäuschung sieht sie laut eigenen Aussagen von Demonstrationen ab. Dies ist sehr wichtig für die Durchsetzung der Arbeitsrechtsreform, da vorherige Regierungen stets nach Massenprotesten von ihren Reformen des Arbeitsrechts absahen. Die zweitgrößte Gewerkschaft, die radikale CGT, führte gleich zwei Demonstrationen durch, um sich gegen das von ihrem Vorsitzenden *Philippe Martinez* verkündete „Ende des Arbeitsvertrags“ und eine „Bevorzugung“ von Arbeitgeberinteressen zu stellen. Die erste Demonstration fand am 12. 9. 2017 statt; es versammelten sich in ganz Frankreich laut offiziellen Angaben knapp 223 000 Demonstranten, davon allein 24 000 in Paris. Am 21. 9. 2017 folgte dann eine zweite Demonstrationswelle, zu der sich jedoch laut Innenministerium nur noch knapp 132 000 Demonstranten, davon 16 000 in Paris, versammelten. All dies war jedoch vergeblich: *Macron* unterschrieb die Rechtsverordnungen am 22. 9. 2017 und leitete damit die Arbeitsrechtsreform ein.

Ministerpräsident *Edouard Philippe* erklärte, dass die Reformpläne einen ausgewogenen Charakter hätten und dass sie angesichts der hohen Arbeitslosenquote von 9,8 % nötig

seien (zum Vergleich: der EU-Durchschnitt liegt bei 9,1 %). Zudem erklärt *Philippe*, dass *Macron* die Senkung der Arbeitslosigkeit durch seine Wahl zum Präsidenten vom französischen Volk als Auftrag erhalte habe; es sei nun an ihm, diesen Auftrag zu erfüllen.

Politisch linke Parteien sehen die Reformen sehr negativ und vermehren einen „Angriff gegen den Arbeitnehmer“. Laut *Charlotte Girard*, Politikerin der linken Partei „La France Insoumise“, werde die angestrebte Reform gar nichts an der Arbeitslosigkeit ändern, geschweige denn sie mildern. Frauenrechtsorganisationen kritisieren ebenfalls lautstark die neue Reform, da die davon am meisten betroffenen Arbeitnehmer solche in befristeten Arbeitsverhältnissen sowie in kleinen Unternehmen sind. In diesen zwei Bereichen sind Frauen grundsätzlich überrepräsentiert, weshalb indirekt Frauen schwerer betroffen sein können.

Man stellt sich nun die Frage, ob die Rechtsverordnungen tatsächlich, wie von der Regierung dargestellt, einen wirksamen Anreiz für die Neueinstellung von Arbeitnehmern darstellen oder ob sie, wie von ihren Kritikern behauptet, hierfür eigentlich ungeeignet sind. Zunächst sind die Änderungen bezüglich der Tarifverträge (unten 1.) und der Vereinheitlichung der Arbeitnehmervertretung (unten 2.) kritisch zu betrachten. Insbesondere jedoch müssen das neue Kündigungsrecht und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt betrachtet werden (unten 3.).

1. Verschiebung des Verhandlungsgleichgewichtes in den Tarifverhandlungen zugunsten der Arbeitgeber

Das größte Problem, das die Neuregelung bezüglich der Tarifverträge in sich birgt, ist, dass das Verhandlungsgleichgewicht, welches vorher in Frankreich herrschte, in Richtung der Arbeitgeber verschoben wird. Insbesondere fällt auf, dass die Ermöglichung eines „Firmenreferendums“ auf Initiative des Arbeitgebers den betroffenen Arbeitnehmern den fachlichen Beistand durch die Gewerkschaftsvertreter entzieht. Andererseits muss jedoch hinzugefügt werden, dass in den kleinen Unternehmen (weniger als 50 Angestellte), in denen dies nun erlaubt ist, normalerweise sowieso kaum Gewerkschaften vertreten sind.

Die Reform der Tarifverträge soll wohl vor allem ein Zeichen gegen ein gesellschaftliches Problem in Frankreich setzen: das fehlende Vertrauen zwischen den Tarifpartnern. Jedoch kann durchaus bezweifelt werden, dass allein die Ermöglichung und Vereinfachung von Tarifverhandlungen dieses Vertrauen wieder herstellen können.

Auch gibt es Bedenken, was die Möglichkeit angeht, Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag zu beenden. Die Möglichkeit einer „normalen“ Arbeitsvertragsauflösung im beiderseitigen Einvernehmen ist in Frankreich nämlich grundsätzlich verbunden mit einem sog. „plan de départ volontaire“, der dem „freiwillig ausscheidenden“ Arbeitnehmer gewisse Vorteile bietet. Insbesondere der sog. Vertrag der beruflichen Sicherung (contrat de sécurisation professionnelle), eine Maßnahme, die durch die französische Arbeitsverwaltung gewährt wird und eine möglichst schnelle Wiedereinstellung gewährleisten soll, fällt in der neuen

⁴ Rapport au Président de la République relative à l'ordonnance no. 2017-1387 du 22 septembre relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, NOR MTRT11724787P, JORF no. 0223 du 23 septembre 2017.

Regelung weg. Dieses Problem wird von der Regierung auch richtig erkannt und in dem Bericht an den Präsidenten⁵ behandelt: 2018 soll ein Finanzgesetz folgen, das eine vergleichbare Regelung für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse durch einvernehmliche Vertragsaufhebung schaffen soll, um den Abschluss derartiger Verträge zu fördern. Ein weiteres Problem, das diese Form des Tarifvertrages in sich birgt, ist, dass sie zulasten älterer Arbeitnehmer ausgenutzt werden könnte, wenn man sich ihrer „entledigen“ möchte. Doch auch hier hat die Regierung im Bericht an den Präsidenten⁶ eine Lösung: Die Bezirksämter für Unternehmen und Arbeit (DIRRECTE) sollen darauf achten, dass die Regelung nicht missbräuchlich eingesetzt wird.

Die Regierung verspricht sich von dieser neuen Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Wiederaufblühen des Vertrauens in das Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; beiden soll es erleichtert werden, das Arbeitsverhältnis gütlich und im Einvernehmen zu beenden.

2. Vereinheitlichung der Arbeitnehmervertretung und Budgetprobleme

Auch die neue vereinheitlichte Arbeitnehmerinteressenvertretung in Form des Wirtschafts- und Sozialkomitees wird kritisiert. Vor allem die Regelung über die Finanzierung der durch den Ausschuss in Auftrag gegebenen Gutachten ist umstritten. Da der Ausschuss viele der Gutachten mit einem Anteil von 25 % selbst bezahlen muss, erscheint ein Rückgriff auf Experten in Unternehmen mit weniger als 2000 Arbeitnehmern in der Praxis unmöglich, solange keine Erhöhung des entsprechenden, im Unternehmen festgelegten Budgets vorgesehen ist.

3. Deckelung der Abfindungen bei rechtswidriger Kündigung: falscher Ansatz zur Bekämpfung von Einstellungsproblemen?

Auch das neue Kündigungsrecht ist umstritten. Aufgrund der Staffelung und Begrenzung der Abfindungen kann der Richter im Einzelfall nicht mehr den tatsächlichen Schaden des Arbeitnehmers ermitteln, sondern muss sich im Zweifel mit der gesetzlich zulässigen Obergrenze zufrieden geben. Daher werden in den Rechtsverordnungen einige Ausnahmen gemacht; insbesondere in Fällen von Mobbing und sexueller Belästigung werden die Begrenzung und die Staffelung der Abfindungen nicht angewandt.

Umstritten ist die neue Regelung insbesondere deshalb, weil von Fachleuten eher eine Erhöhung bei der Zahl von Kündigungen und damit gerade kein Rückgang der Arbeitslosenquote erwartet wird.⁷ Der Grund hierfür wird in der Vereinfachung der Kündigung gesehen, was folglich auch auf Seiten der Arbeitnehmer zu einer erhöhten Unsicherheit in Bezug auf ihre Arbeitsplätze führt.

Andererseits wird die Reform mit der bisher herrschenden Situation eines unüberschaubaren Risikos bei Kündigungen auf Arbeitgeberseite begründet. Das große Prozessrisiko, das aufgrund der fehlenden Begrenzung der Abfindungen für Arbeitgeber schwer einzuschätzen war, habe laut Regierung zu einem Mangel an Motivation bei der Anstellung neuer Arbeitnehmer geführt, obwohl Fälle, in denen übermäßig hohe Abfindungen tatsächlich gezahlt wurden, eher rar sind. Scheinbar soll also die Neuregelung Arbeitgeber motivieren, neue Arbeitnehmer einzustellen. Die Regierung

lastet der alten Regelung in ihrem Bericht an den Präsidenten⁸ an, sie habe von unbefristeten Einstellungen in kleinen und mittleren Unternehmen abgeschreckt. Folglich sei ihr Ziel in erster Linie, durch die nunmehr geschaffene Rechtsicherheit bei Kündigungen zu mehr Einstellungen mit unbefristeten Arbeitsverträgen anzuregen.

Umfragezahlen sprechen jedoch gegen dieses Argument und lassen die von der Regierung gewählte Begründung paradox entscheiden. Laut Umfrage des französischen Statistikkamts (INSEE)⁹ sehen nämlich tatsächlich nur 10 % der Unternehmen den Grund für Einstellungsschwierigkeiten in der Regelung über die Abfindungen bei rechtswidriger Kündigung, und nur 14 % der Unternehmen begründen Einstellungsschwierigkeiten mit juristischen Risiken bei der Kündigung von Arbeitnehmern. Aus dieser Statistik lässt sich schließen, dass die Verbindung zwischen Arbeitslosigkeit und dem aktuellen Kündigungsrecht nicht bewiesen ist. Tatsächlich ist nämlich die häufigste Begründung für fehlende Einstellungen die Unsicherheit über die wirtschaftliche Lage bei 28 % der Unternehmen, gefolgt vom Mangel an Fachkräften bei 27 % der Unternehmen.

Die Arbeitgeber begrüßen die Staffelung und Begrenzung der Abfindungen, da sie nun ihr Prozessrisiko im Falle einer arbeitgeberseitig ausgesprochenen Kündigung besser einschätzen können. Die Idee der Regierung hinter dieser Reform war die weitgehende Vermeidung von Rechtsstreiten, insbesondere über die Höhe der zu zahlenden Abfindung, sowie die juristische Absicherung von Entlassungen für den Arbeitgeber, da dieser von nun an sogar nach Belieben entlassen und bereits im Vorhinein die Kosten dafür berechnen kann, selbst wenn eine derartige Kündigung klar als unbegründet qualifiziert wird.

Jedoch drücken die Arbeitgeberverbände auch Kritik an der Reform aus. Der Präsident des französischen Arbeitgeberverbandes MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), *Pierre Gattaz*, beklagt sich beispielsweise über den Anstieg der gesetzlich festgelegten, verpflichtend zu zahlenden Abfindungen von nunmehr 25 % und fordert die Unternehmen bezüglich des Wortlautes der Neuregelung auf, wachsam zu bleiben, da dieser Wortlaut alle Ausnahmen zur Staffelung und Höchstbegrenzung der Abfindungen fest definiert. *Gattaz* zeigt sich hingegen mit der neuen Möglichkeit der Kündigung von Arbeitsverträgen durch einvernehmliche Vertragsaufhebung zufrieden, da dies es seiner Meinung nach ermöglicht, Schwierigkeiten zu umgehen, bedauert jedoch im gleichen Atemzug, dass außergewerkschaftliche Verhandlungen für Unternehmen mit zwischen 50 und 300 Arbeitnehmern nicht erleichtert wurden.

Der Verband der kleinen und mittelständischen Unternehmen CPME (Confédération des Petites et Moyennes Entreprises) ist äußerst zufrieden über den von ihm so bezeichneten „bedeutenden Fortschritt“, dass in Unternehmen mit bis zu 50 Angestellten der Vertreter des Personals nicht mehr von einem Gewerkschaftsvertreter beauftragt sein muss, um Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber führen zu können. Anders als *Gattaz* und die MEDEF lobt der CPME-Präsident

5 Rapport au Président de la République (Fn. 4).

6 Rapport au Président de la République (Fn. 4).

7 Vgl. z.B. *Delaigue*, Les effets contrastés du plafonds des indemnités prud'homales, *Le Monde* v. 5. 9. 2017.

8 Rapport au Président de la République (Fn. 4).

9 Vgl. Etude INSEE, Conjoncture française, Que nous disent les entreprises sur les barrières à l'embauche?, unter: [https://www.insee.fr/fr/statistiques/2871900?sommaire=2872027\(06/09/17\)](https://www.insee.fr/fr/statistiques/2871900?sommaire=2872027(06/09/17)).

François Asselin, dass die Rechtsverordnungen sehr „pragmatisch und eng an der Wirklichkeit“ sind.

Der Verband der kleinen Unternehmen U2P als Vertreter der Handwerker, Händler und Freiberufler hat sehr ähnliche Ansichten; sein Präsident *Alain Griset* erklärt, die U2P sei „vollkommen zufrieden“, insbesondere mit der Verringerung der Klagfrist bei Kündigungen.

4. Unerwünschte Folge der Reform: mehr Kündigungen?

Ob die Reform tatsächlich, wie vom Reformgesetzgeber angeführt, die hohe Arbeitslosenquote in Frankreich bekämpfen kann, indem sie das Kündigungsrecht berechenbarer gestaltet und dadurch vereinfacht, ist, wie die vorangegangenen kommentierenden Stimmen gezeigt haben, hoch umstritten und zweifelhaft. Beispielsweise *Delaigue* erwartet eine erhöhte Rotationsquote.¹⁰ Dies bedeutet, dass sowohl mehr neue Arbeitnehmer aufgrund der neuen Anreize eingestellt werden als auch mehr ältere Arbeitnehmer, die die Unternehmen seit längerem schon aus dem Betrieb entfernen wollten, entlassen werden. Dadurch wird aus seiner Ansicht eine neue Arbeitsmarktdynamik geschaffen, in der die Arbeitnehmer eher bereit sein werden, ihren derzeitigen Posten zu kündigen und einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Er begründet dies damit, dass die Betroffenen derzeit lieber unzufrieden an ihrer Arbeitsstelle verbleiben, da sie befürchten, arbeitslos zu werden und keinen neuen Arbeitsplatz finden zu können. Er stellt die These auf, dass zudem die Möglichkeit der vereinfachten Entlassung die Arbeitgeber dazu veranlassen wird, eher auf unbefristete Arbeitsverträge, sog. CDI, zu setzen. Dies würde allerdings eine deutliche Verbesserung für viele Arbeitnehmer mit sich bringen, da heute über 80% aller Arbeitsverhältnisse in Frankreich befristet sind.

IV. Ausblick: eine „self-fulfilling prophecy“ zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?

Die Neuerungen der Reform werden, wie bereits mehrfach angeklungen ist, sehr gemischt aufgenommen. Insbesondere ist nicht zu unterschätzen, dass das französische Arbeitsrecht sich vom deutschen dadurch unterscheidet, dass es in Deutschland kein umfassendes Arbeitsgesetzbuch wie den Code du Travail gibt. Im Gegensatz zum französischen Arbeitsrecht hat sich das französische Recht bisher durch eine

¹⁰ *Delaigue* (Fn. 7).

gesetzliche Überregulierung ausgezeichnet mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis *in extenso* „von oben herab“ geregelt wurde, während dagegen in Deutschland der soziale Dialog einen hohen Stellenwert genießt. In Frankreich gab es bisher diesbezüglich wenig Vertrauen, da im Arbeitsgesetzbuch viele komplexe Regelungen „von oben“ kamen, die aus der Regelungswut des Gesetzgebers geboren und den Unternehmen und Arbeitnehmern mehr oder weniger aufgezwungen wurden. Daher kann es durchaus einen „*Macron*-Moment“ geben, so wie es einen Umbruch der wirtschaftlichen Landschaft durch die Agenda-Reform von Kanzler *Schröder* in den 2000er Jahren in Deutschland oder durch *Blair* in den 1990er Jahren im Vereinigten Königreich gab.

Berechtigt ist die Frage, ob die Reform die Arbeitslosigkeit allein durch eine „self-fulfilling prophecy“ zu senken glaubt, indem der Reform einfach zugeschrieben wird, dass sie durch die Stärkung der Verhandlungen und die Lockerung des Kündigungsschutzes zu mehr Neueinstellungen führen wird. Gleichwohl kann man ihr zumindest eine positive Anreizwirkung auf die Arbeitgeber zusprechen. Der tatsächliche Effekt bleibt jedoch abzuwarten. Die Reform wird auf jeden Fall eine neue Arbeitsmarktdynamik schaffen, in der die Arbeitnehmer eher gewillt sind, neue Jobs zu suchen, und den Arbeitgebern in jedem Fall die Kündigung von Arbeitnehmern erleichtert wird.

Die für die französische Wirtschaft wohl wichtigste Aussage der Reform ist der erwartete Vertrauensgewinn und -zuwachs insbesondere von ausländischen Investoren und Großkonzernen, der sie zu mehr Investitionen in die französische Wirtschaft anregen soll. Durch die Vereinfachung des Arbeitsrechts wird es ihnen erleichtert, Arbeitnehmer einzustellen, aber auch gegebenenfalls wieder zu entlassen. Das verschafft ihnen rechtliche Möglichkeiten, nunmehr in Frankreich dynamischer zu agieren als früher, als noch der Arbeitnehmerschutz die Arbeitgeber stärker wirtschaftlich „knebelte“.



Judit Adam-Caumeil

Studium der Rechtswissenschaften in Tours, Saarbrücken und Poitiers. 1990 Vereidigung als „Avocat à la Cour de Paris“, 1996 Zulassung zur deutschen Rechtsanwaltschaft. Seit 1991 Tätigkeit als Avocat in Paris, seit 1995 in eigener Kanzlei. Schwerpunkte der Kanzlei

Adam-Caumeil in Paris sind: Forderungsmanagement, Insolvenzrecht, Gesellschaftsrecht, Firmengründungen, Handelsrecht, Handelsvertreterrecht, Arbeitsrecht, Produkthaftung sowie Transportrecht.

Dr. Felix Berner, Wiss. Mitarbeiter, Tübingen

Prorogation drittstaatlicher Gerichte und Anwendungsvorrang der EuGVVO

Muss sich ein mitgliedstaatliches Gericht für unzuständig erklären, wenn die Parteien des Rechtsstreits die Zuständigkeit eines drittstaatlichen Gerichts vereinbart haben? Ob und unter welchen Voraussetzungen mitgliedstaatliche Gerichte hierzu ver-

pflichtet sind, ist in der höchstrichterlichen Rechtsprechung bislang nicht geklärt. Der Anwendungsvorrang europäischen Rechts legt die Anwendung des Art. 25 EuGVVO nahe, wie im folgenden Beitrag begründet wird.