

Die Arbeitgeberstellung der deutschen Muttergesellschaft bei Unternehmen mit Frankreichbezug

Aktuelle Entwicklung der Rechtsprechung französischer Gerichte zur Arbeitgebererschaft

Vortext

Der Begriff der Arbeitgebererschaft, im Französischen „*co-employeur*“ oder auch „*employeur conjoint*“ erfreut sich an wachsender Beliebtheit bei den französischen Arbeitsgerichten und darum natürlich auch bei den Arbeitnehmern. Einige international tätige Unternehmen mit Filialen in Frankreich haben hingegen meist zu ihrem Leidwesen bereits nähere Bekanntschaft mit dieser neuen Waffe der französischen Arbeitsgerichte gemacht.

Dabei wird sie dazu verwendet die Pflichten eines Arbeitgebers auch einer anderen meist juristischen Person mit eigener Rechtspersönlichkeit aufzuerlegen. So bekommt ein Arbeitnehmer zwei solidarisch haftende Schuldner gegenübergestellt, was sich für diesen natürlich vor allem im Fall der Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers als nützlich erweisen kann. Im Lichte dieser Rechtsprechung werden Muttergesellschaften gezwungen sein, die Organisation ihrer Unternehmensgruppe zu überdenken, um nicht dieser neuen Rechtsprechung zum Opfer zu fallen.

Im Folgenden wird die Entwicklung dieser Rechtsprechung und damit dieses Begriffs „Mitarbeiter“ genauer beleuchtet und auch auf die Konsequenzen für Unternehmensgruppen näher eingegangen.

I. Rechtslage vor dem Urteil Jungheinrich (Mitarbeiter aufgrund Weisungsgebundenheit)

Der Begriff der Mitarbeiter existiert grundsätzlich schon länger. In der Rechtsprechung und Lehre wurde jedoch, auch wenn bereits früher von einer Vermischung von Interessen, Aktivitäten und Geschäftsleitung die Rede war, immer das Kriterium der Weisungsgebundenheit hervorgehoben. In der Argumentation der französischen Arbeitsgerichte spielte das Abhängigkeits- bzw. das Unterordnungsverhältnis zwischen eventuellem Mitarbeiter und Arbeitnehmer seit jeher eine entscheidende Rolle. So war eine Qualifizierung und damit Haftung als Mitarbeiter ohne direkte Weisungsgewalt gegenüber den Arbeitnehmern nicht vorstellbar.

Bereits der Fall *Aspocomp*¹ hatte die Verurteilung einer ausländischen Muttergesellschaft vor den französischen Arbeitsgerichten zur Folge. Das Gericht stellte dabei fest, dass die im damaligen Fall finnische Muttergesellschaft zu 99 % Eigentümerin der Tochter sei, beide den gleichen Geschäftsführer hätten, die Mutter eine entscheidende Rolle in der Verwaltung der Tochter spiele und die Tochter keine Autonomie habe. Die Muttergesellschaft habe der Tochtergesellschaft auch Unterstützung zugesagt und der Wirtschaftszweig, in dem die Tochter tätig ist, sei auch ein erfolgreicher. In einem ersten Sozialplan seien Entschädigungen vorgesehen gewesen, die jedoch nicht gezahlt worden seien. Aus solchen Umständen sei auf

¹ *CA de Rouen, 22 März 2005, 04/02545 ; Cass. Soc., 19. Juni 2007, 05-42.570.*

ein unloyales Verhalten und eine tadelswerte Leichtfertigkeit² der Mutter zu schließen. Darum schulde diese auch die Zahlung der Entschädigungen an die Arbeitnehmer der Tochter. Damals war jedoch die herrschende Meinung, dass es sich dabei um einen Einzelfall handeln würde, wo doch auch in den folgenden Urteilen des französischen Kassationshofs wieder die vorherige Rechtsprechung bestätigt wurde.

So hat der französische Kassationshof noch in einer Entscheidung vom 28. September 2010³ ausgesprochen, dass das Oberlandesgericht aus den Feststellungen, dass eine völlige Vermischung der Aktivitäten, der Interessen und der Geschäftsleitung vorlag, und dass der einzige wirklich leitende Angestellte seine Aufgaben direkt von der Mutter zugeteilt bekam und sie lediglich weiterleitete sowie, dass er selbst direkt keine Anweisungen geben konnte, zu Recht den Schluss gezogen habe, dass die **Muttergesellschaft ein Weisungs- und Aufsichtsrecht** über die **Arbeitnehmer** der Filiale hatte und so die Arbeitnehmer der Mutter gegenüber direkt weisungsgebunden waren.

Der französische Kassationshof sprach also bereits von einer dreifachen Vermischung, eine Haftung war aber nur für Fälle gegeben, in denen zumindest auf irgendeine Art eine Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmer gegenüber der Muttergesellschaft vorlag. Hier war das ja insofern der Fall, als über die Vermischung der Aktivitäten, Interessen und Geschäftsleitung die Weisungsgebundenheit hergeleitet worden war. Dies sollte sich mit der folgenden Entscheidung Jungheinrich vom 18. Januar 2011 jedoch ändern.

II. Arbeitgeber aufgrund dreifacher Vermischung

1. Einleitung der Wende mit dem Urteil Jungheinrich vom 18/01/2011⁴

Mit der Rechtsprechung im Fall Jungheinrich hat der französische Kassationshof, Muttergesellschaften als Arbeitgeber qualifiziert, selbst wenn diese keinen Arbeitsvertrag im rechtlichen Sinn mit den Arbeitnehmern ihrer Tochter geschlossen hatten, also selbst wenn keinerlei Weisungsgebundenheit zwischen Muttergesellschaft und Arbeitnehmern der Tochter vorlag.

Im Fall Jungheinrich handelt es sich um eine Gesellschaft französischen Rechts namens *Mécanique industrie chimie (MIC)*, die im Jahre 1974 eine Tochter der deutschen Jungheinrich Finances Holding (JFH) wurde. Diese deutsche Gesellschaft kontrollierte daneben auch die französische Gesellschaft Jungheinrich France. Die JFH wurde ihrerseits selbst von der Jungheinrich AG kontrolliert.

Im Jahr 2002 hat MIC einen Teil ihrer Aktivitäten Jungheinrich France übertragen, wobei ein Gericht festgestellt hat, dass die Voraussetzungen für den automatischen Übergang der Arbeitsverträge, also der Anwendung des Artikels L 1224-1 nicht vorlagen. MIC hat den Arbeitnehmern daraufhin einen freiwilligen Arbeitgeberwechsel vorgeschlagen. 71 Arbeitnehmer haben dies jedoch nicht angenommen und wurden so zwar noch von MIC bezahlt, arbeiteten de facto aber nicht mehr.

² « Comportement déloyal et la légèreté blâmable »

³ *Cass. Soc.*, 28. September 2010, Nr. 09-41.243.

⁴ *Cass. Soc.*, 18. Januar 2011, Nr. 09-69.199.

Im Jahr 2004 hat MIC ihren Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Die Arbeitnehmer haben daraufhin sowohl MIC als auch JFH vor dem Arbeitsgericht verklagt. In der Zwischenzeit wurde über MIC ein Insolvenzverfahren eröffnet.

Anzumerken ist, dass sowohl MIC, als französische Aktiengesellschaft (SA), als auch die JFH als vereinfachte französische Aktiengesellschaft (SAS) von einander zu unterscheidende juristische Personen sind, die eigenständige, autonome Rechtspersönlichkeiten haben.

Vor dem Erstgericht und dem Berufungsgericht obsiegten die Arbeitnehmer und erlangten die Verurteilung der SA MIC und SAS JFH (!).

Diese Verurteilung wurde auch vom französischen Kassationshof bestätigt. Dazu sprach er aus, dass das Oberlandesgericht zutreffend festgestellt habe, dass die wirtschaftliche Tätigkeit der SA MIC in vollkommener Abhängigkeit der Unternehmensgruppe Jungheinrich geschehe, dass diese mehr als 80 % der Produktion der SA MIC übernommen habe und die Preise festlege, dass die SAS JFH beinahe das gesamte Kapital der SA MIC halte, und der Rest vom Vorstandsvorsitzenden der Holding gehalten werde, dass die SA MIC und die SAS Jungheinrich France ein gemeinsames Personalmanagement unter der Aufsicht der SAS JFH haben, dass die SAS JFH auch strategische Entscheidungen traf, insbesondere die Entscheidung einen Teil der Aktivitäten an Jungheinrich France zu übertragen sowie dass die JFH laufend in finanzielle und gesellschaftliche Entscheidungen, die Einstellung der Aktivitäten der SA MIC und die Kündigung deren Arbeitnehmer betreffend eingriff und so die operationelle und administrative Leitung ihrer Tochter faktisch übernahm, die selbst über keinerlei Autonomie verfügte.

Aus diesen Umständen habe das Oberlandesgericht zu Recht den Schluss gezogen, dass zwischen den JFH und MIC eine Vermischung der Interessen, der Aktivitäten und der Leitung vorlag und so die JFH **den Status eines Mitarbeiters** den Arbeitnehmern gegenüber zukam.

Der französische Kassationshof geht dabei also von folgender Definition aus. Grundsätzlich liegt eine Mitarbeiterschaft vor, wenn es in den betroffenen Unternehmen zu einer **Vermischung der Interessen, der Aktivitäten oder der Geschäftsleitung** kommt. Gefordert wird also eine dreifache Vermischung. Je nach Grad der Vermischung kann eine Muttergesellschaft so als Mitarbeiter qualifiziert werden, wobei dieses Risiko mit steigender Vermischung natürlich zunimmt.

Diese Vermischung wird laut Urteil also vor allem von folgenden Kriterien bestimmt:

- Übernahme der Produktion zu 80 % und Fixierung der Preise,
- Fast alle Gesellschaftsanteile der Tochter gehalten von der Mutter,
- Bestimmung der strategischen Orientierung durch die Mutter,
- Gemeinsame Personalführung mehrerer Töchter unter Aufsicht der Mutter,
- Laufende Entscheidungen im Bereich Finanzen und Personalwesen durch die Mutter,
- Faktisch operationelle und administrative Führung durch die Mutter,

In diesem Urteil blieb die Definition der Vermischung der Aktivitäten, Interessen und der Geschäftsleitung noch ziemlich vage. Mit den folgenden Urteilen ergab sich zumindest in mancher Hinsicht ein bisschen Klarheit.

2. Bestätigung durch die Entscheidungen vom 6. Juli 2011⁵ und 28. September 2011⁶

Mit einer Entscheidung vom 06. Juli 2011 wurde die mit der Entscheidung Jungheinrich aufgestellten Kriterien der dreifachen Vermischung eindeutig bestätigt.

Kurz zum Sachverhalt: Ein Arbeitnehmer wurde von zwei Gesellschaften nacheinander mit jeweils einem befristeten Arbeitsvertrag angestellt. Dieser wollte nun gerichtliche feststellen lassen, dass es sich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag handelt. Somit würde er in den Genuss bestimmter tarifvertraglicher Regelungen kommen, die seine Kündigung zu einer ungerechtfertigten Kündigung machen würde.

Das Berufungsgericht hat in weiterer Folge beide Unternehmen als Arbeitgeber qualifiziert. Dazu hat es festgehalten, dass die beiden aufeinanderfolgenden Arbeitgeber zur gleichen Gruppe gehören, der Arbeitnehmer dabei die gleichen Aufgaben erledigte und die gleichen Kunden betreute, sowie den gleichen Ansprechpartner hatte. Das Arbeitsverhältnis zur einen Gesellschaft sei unmittelbar auf das Verhältnis zur anderen Gesellschaft gefolgt. Die Änderung des Gesellschaftszwecks und die ähnlichen Geschäftsbezeichnungen würden auch deren Verschachtelung aufzeigen. Die zwei Unternehmen würden nur einen einzigen Arbeitgeber darstellen.

Der französische Kassationshof hat daraufhin aber ausgesprochen, dass einer solchen Entscheidung die Rechtsgrundlage fehlen würde, da die aufgezählten Gründe keine Feststellung einer Vermischung der Interessen, der Aktivitäten und der Geschäftsleitung erlauben würde.

Dadurch wird die Entscheidung im Fall Jungheinrich klar bestätigt. Der französische Kassationshof versichert so, dass die dreifache Vermischung das Kriterium für die Qualifizierung eines Mitarbeiters ist.

Die so ergangene Entscheidung wurde durch ein Urteil vom 28. September 2011 bestätigt und vor allem im Bezug auf die Kriterien der Vermischung der Aktivitäten, Interessen und Geschäftsleitung auch weiter präzisiert.

Gegenstand dieser Entscheidung war die Neuorganisation einer Filiale, wobei diese Entscheidung von der Muttergesellschaft getroffen worden war.

Métaleurop Nord war eine 99 % Tochter der SA Métaleurop, mittlerweile Recylex. Aufgrund einer geplanten Neuorganisation hatte Métaleurop beginnend im Jahr 2001 und 2002 einen Plan zur Umstrukturierung sowie einen Plan zum Erhalt von Arbeitsplätzen vorbereitet. 2003 wurde jedoch über das Vermögen der Tochter ein Insolvenzverfahren eröffnet. In diesem Rahmen wurden die Arbeitnehmer vom Insolvenzverwalter aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Die Arbeitnehmer verklagten daraufhin Métaleurop Nord und Recylex, wobei sie die Klage gegen Métaleurop Nord später zurücknahmen. Ende des Jahres 2003 wurde auch gegen Recylex ein Insolvenzverfahren eröffnet.

Die Arbeitnehmer obsiegten und der Kassationshof bestätigte die von ihm unter anderem in der Entscheidung Jungheinrich vertretene Rechtsmeinung.

⁵ Cass. Soc., 6. Juli 2011, Nr. 09-69.689.

⁶ Cass. Soc., 28. September 2011, Nr. 10-12.278.

Wobei hier, über die gemeinsamen Interessen und Aktivitäten, die aus der Zugehörigkeit zu einer Unternehmensgruppe herrühren, wie die Entscheidung der Restrukturierung getroffen durch die Mutter, gemeinsame Geschäftsführer und eine von der Mutter, die auch die Einstellung und Karriere der Arbeitskräfte der Tochter bestimmte, geführte Buchhaltung, hinaus, für die Feststellung der Vermischung von Interessen, Aktivitäten und Geschäftsleitung folgende Kriterien zusätzlich herangezogen wurden:

- Die Muttergesellschaft hat direkt für und auf Rechnung der Tochter die Verhandlungen über einen Zahlungsaufschub übernommen,
- Die leitenden Angestellten von Métaleurop Nord, eingestellt von der Mutter, waren einem Geschäftsführer der Mutter unterstellt, dem sie regelmäßig über ihre Tätigkeit berichten mussten,
- Die Muttergesellschaft allein bestimmte über die Bonuszahlungen an die leitenden Angestellten ihrer Tochter,

Daraus habe das Oberlandesgericht zu Recht den Schluss ziehen können, dass eine **Vermischung der Interessen, Aktivitäten und der Geschäftsleitung** zwischen Métaleurop und Métaleurop Nord vorlag, die sich insbesondere in der Einmischung im Bereich Personalwesen der Filiale zeigte, infolgedessen Métaleurop Arbeitgeber der Arbeitnehmer seiner Filiale war, ohne dass das Bestehen eines Unterordnungs bzw. Abhängigkeitsverhältnis eines jeden einzelnen Arbeitnehmers gegenüber der Muttergesellschaft festgestellt werden musste.

Die Entscheidung daraus auf eine solch dreifache Vermischung und damit eine Mitarbeiterschaft zu schließen scheint also vor allem auf **der Einmischung der Muttergesellschaft in die Personalführung der Tochter** zu beruhen.

Zudem bestätigt diese Entscheidung, dass eines der charakteristischen Merkmale eines Arbeitsvertrags nämlich die Weisungsgebundenheit nicht, zumindest nicht gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer, vorliegen muss.

Daraus lässt sich also schließen, dass es für den französischen Kassationshof keine Bedeutung zu haben scheint, dass die Muttergesellschaft keine direkte Verbindung zu den Arbeitnehmern hatte. Es scheint keine Rolle zu spielen, dass die Muttergesellschaft diese Arbeitnehmer weder einstellte, bezahlte, noch leitete. Dies trifft jedoch nur unter der Voraussetzung zu, dass die Tochter praktisch nichts anderes mehr tut als Entscheidungen der Muttergesellschaft auszuführen.

3. Weitere Präzisierungen

Durch einige weitere Entscheidungen in ähnlich gelagerten Fällen wie in den bereits besprochenen Urteilen haben die französischen Gerichte zumindest in mancher Hinsicht bestimmte Punkte klargestellt.

So hat ein Erstgericht in einer Entscheidung vom 22. August 2012⁷ ein Unternehmen als Arbeitgeber qualifiziert und in weiterer Folge zur (Mit-)Finanzierung eines „PSE“ (*Plan de sauvegarde d'emploi* – Sozialplan) verurteilt.

⁷ TGI Lons Le Saunier; 22. August 2012, Nr. 12/01079.

Dazu hat es erst ausführlich festgehalten, dass es ständige Rechtsprechung der „Chambre Sociale“ des französischen Kassationshof sei, Muttergesellschaften als Arbeitgeber zu qualifizieren, wenn eine dreifache Vermischung vorliege, nämlich eine Vermischung der Interessen, der Aktivitäten und der Geschäftsleitung.

In weiterer Folge müsse ein solcher Arbeitgeber auch die Konsequenzen einer Beendigung eines Arbeitsvertrages tragen. Dies auch ohne Rücksicht darauf, dass wie z.B. im vorliegenden Fall die Entscheidung zur Kündigung der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt vom „administrateur judiciaire“ getroffen worden sei.

In einer ausführlichen Entscheidung vom 22. Juni 2011⁸ hat der französische Kassationshof sich nochmals in mehreren Punkten mit der Problematik der Arbeitgeberbereitschaft auseinandergesetzt.

Die betroffenen Gesellschaften haben dabei versucht das Fehlen der Weisungsgebundenheit bei der vom Berufungsgericht vorgenommenen Qualifizierung als Arbeitgeber anzuführen, um eine Aufhebung der Entscheidung in zweiter Instanz zu erreichen. Der französische Kassationshof bestätigt jedoch neuerlich, dass es auf die dreifache Vermischung ankommt. Diese hat das Berufungsgericht in diesem Fall zu Recht aus folgenden Umständen hergeleitet:

- Keine Unabhängigkeit in der Unternehmensleitung vollkommene Abhängigkeit der Gesellschaft;
- Die Mutter einzige Kundin der Tochter und Festsetzung der Preise durch die Mutter;
- Gemeinsame Benutzung der Produkte, Ressourcen, Verwaltung und der Produktionsstätten;
- Leitung der Bereiche Verwaltung, Finanzen, Steuern, Handel, Technik und Recht durch die Mutter, die auch die Personalführung inne hatte;
- Die leitenden Angestellten der Tochter führten in der Personalführung und in den industriellen und technischen Bereichen nur die Entscheidungen des Geschäftsführers der Muttergesellschaft aus;

Laut dem französischen Kassationshof genügen diese Aspekte um eine Vermischung der Interessen, Aktivitäten und der Geschäftsleitung zu charakterisieren, die sich in der Einmischung der Muttergesellschaft in die Personalführung der Tochter zeige, und die ausreiche um diese als Arbeitgeber zu qualifizieren.

Des weiteren bestätigt der französische Kassationshof mit dieser Entscheidung auch, dass der Arbeitgeber die Folgen der Beendigung eines Arbeitsvertrags zu tragen habe („*supporter les conséquences de la rupture des contrats de travail des salariés, alors même que la société BSA en avait pris l'initiative*“), selbst wenn die Tochtergesellschaft die Initiative ergriffen und gekündigt hat.

Die Muttergesellschaft hatte dabei geltend zu machen versucht, dass die Rechtmäßigkeit des Sozialplans und der Kündigung immer in Bezug auf die Gesellschaft zu sehen sei, die auch die Kündigung ausgesprochen habe und nicht auch die Mutter einschließen dürfe.

Wie bereits erwähnt, hatte der französische Kassationshof jedoch eine andere Ansicht dazu und weiterhin auch ausgesprochen, dass der Sozialplan von jedem der Arbeitgeber umgesetzt hätte werden müssen.

⁸ Cass. Soc., 22. Juni 2011, Nr. 09-69.021

Andererseits hat der französische Kassationshof in dieser Entscheidung aber auch die Ansicht des Berufungsgerichts bestätigt, wonach die Mutter der Muttergesellschaft, also quasi die Großmutter, bzw. der Mehrheitsaktionär der Muttergesellschaft nicht als Arbeitgeber zu qualifizieren sei. Dazu stellte das Berufungsgericht folgende Umstände fest:

- Die Mutter der Muttergesellschaft habe den Arbeitgeber im Verfahren bezüglich der Information der Belegschaftsvertreter nicht ersetzt;
- Keine starke Verschachtelung zwischen den beiden Gesellschaften;
- Keine Einmischung der Großmutter in die Leitung der „Enkelin“;
- Keine Vermischung der Vermögen der zwei Gesellschaften;

Daraus sei zu schließen, dass keine Vermischung der Interessen, der Aktivitäten und der Geschäftsleitung und so auch keine Arbeitgebererschaft vorlag. Folglich waren auch insoweit die französischen Gerichte nicht zuständig. (Anmerkung: es handelte sich um eine italienische Gesellschaft)

In einer Entscheidung vom 30. November 2011⁹ im Rahmen des Rechtsstreits zwischen Jungheinrich/MIC einerseits und den Arbeitnehmern von MIC andererseits wurde diesmal die Jungheinrich AG als Arbeitgeber qualifiziert und die Entscheidung Jungheinrich vom 18. Januar 2011 so neuerlich bestätigt. Zudem hat der Kassationshof als logische Folge die Ansicht des Oberlandesgerichts bestätigt, wonach ein solcher ausländischer Arbeitgeber unter Anwendung des Art. 19 der Verordnung Brüssel I und der Auslegung des EuGH zum Brüssler Übereinkommen vom 27. September 1968, auch nicht nur im Herkunftsstaat, sondern auch im Staat des Arbeitsortes verklagt werden kann.

So haftet eine ausländische Mutter unter diesen Bedingungen nicht nur, sondern ist auch vor den französischen Gerichten verklagbar!

In weiteren Entscheidungen¹⁰ stellt der Gerichtshof auch nochmals klar, dass die Weisungsgebundenheit keinerlei Rolle spielt. In beiden Entscheidungen hatten die Berufungsgerichte auf die Weisungsgebundenheit abgestellt, in einem Fall um die Arbeitgebererschaft zu verneinen und im anderen Fall um diese festzustellen. Der französische Kassationshof sprach dazu aus, dass der Entscheidung eines Berufungsgerichts, die in dieser Weise erfolgt (Abstellung auf Weisungsgebundenheit), ohne eine Vermischung der Interessen, Aktivitäten und Geschäftsleitung zu überprüfen, jegliche Rechtsgrundlage fehlt.

III. Arbeitgeber und Arbeitgeber, ein und dasselbe?

Das Problem dieser Rechtsprechung für Muttergesellschaften liegt auf der Hand. Sollte eine der Töchter in einen Rechtsstreit mit einem Arbeitnehmer geraten, hat dieser die Möglichkeit sowohl die Tochter als auch die Mutter bzw. beide zu verklagen. Mutter und Tochter haften diesem gegenüber dann solidarisch.

Wie ist das möglich, wo doch auch nach französischem Recht die Autonomie einer jeden Rechtspersönlichkeit festgelegt ist? So bestimmt ja Artikel 1165 des französischen Zivilgesetzbuches grundsätzlich, dass Verträge nur zwischen den Vertragsparteien Geltung

⁹ Cass. Soc. 30. November 2011, Nr. 10-22964.

¹⁰ siehe z.B. Cass. Soc., 18. Januar 2012, Nr. 10-11.537 oder Cass. soc., 3. mai 2012, Nr. 10-27.461.

haben und im französischen Handelsrecht ist auch die Selbst- und Eigenständigkeit von Rechtspersonlichkeiten eigentlich ein Grundprinzip.

Der Begriff des Arbeitsvertrags bzw. die Charakterisierung eines Arbeitsverhältnisses ist vom französischen Gesetzgeber allerdings nicht geregelt. Folglich hat die Rechtsprechung und Lehre es übernommen den Begriff eines Arbeitsvertrags zu definieren. Dabei hat sich über die Jahre folgende Definition entwickelt: Ein Arbeitsvertrag ist ein Vertrag, mit dem sich eine Person, der Arbeitnehmer, verpflichtet eine Arbeitsleistung auf Rechnung und unter der Aufsicht eines anderen, dem Arbeitgeber, zu erbringen. Der Arbeitgeber lässt dem Arbeitnehmer als Gegenleistung ein Entgelt zukommen. Für die Existenz eines Arbeitsvertrags sind also im Allgemeinen drei Kriterien von Nöten: Einerseits sind dies die Erbringung einer Leistung durch den Arbeitnehmer, andererseits die Zahlung eines Entgelts durch den Arbeitgeber als Gegenleistung und zuletzt die Weisungsgebundenheit dieses Arbeitnehmers gegenüber seinem Übergeordneten, der normalerweise auch der Begünstigte der erbrachten Leistung ist. Wenn diese von Rechtsprechung und Lehre aufgestellten Kriterien genauer untersucht werden, wird doch deutlich, dass das Kriterium der Weisungsgebundenheit ausschlaggebend scheint. Dieses Kriterium ist das grundlegende Element um Arbeitsverträge von sonstigen Verträgen zu unterscheiden.

Daraus folgt nun, dass ein Arbeitgeber jene Person ist, die die Befugnis hat, dem Arbeitnehmer Weisungen zu erteilen und die Erbringung der Leistung sowie die Befolgung seiner Anweisungen gegebenenfalls zu kontrollieren.

Mit den eben gesehenen Entscheidungen hat der französische Kassationshof sich doch etwas von dieser Definition eines Arbeitsvertrages bzw. eines Arbeitgebers verabschiedet, zumindest wenn man voraussetzt, dass diese Definition auch für einen Arbeitgeber zutreffen sollte.

Doch welche Pflichten treffen den Arbeitgeber nun genau?

Natürlich haftet der Arbeitgeber, wie es in den besprochenen Entscheidungen der Fall war, für die aus einer Kündigung resultierenden Entschädigungsansprüche.

In mittlerweile mehreren Entscheidungen stellte der Kassationshof aber auch klar, dass es insofern keine Rolle spielt, welcher Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen hat, als jeder Arbeitgeber die Folgen derselben zu tragen hat. So hat auch die Muttergesellschaft beispielsweise die Pflicht zur Wiedereingliederung (obligation der reclassement) des Arbeitnehmers oder zur Teilnahme/Mitfinanzierung am Sozialplan (PSE - Plan de sauvegarde de l'emploi)

Der Kassationshof ist folglich zumindest bis zum heutigen Zeitpunkt der Ansicht, dass durch die Qualifizierung als Arbeitgeber sämtliche Pflichten des „normalen“ Arbeitgebers auch für den Arbeitgeber gelten.

In mehreren Entscheidung spricht der Kassationshof aus, dass es nicht von Bedeutung ist, dass die Arbeitgeberenschaft erst nach der Kündigung festgestellt wurde. Die eine Muttergesellschaft als Arbeitgeber treffenden Pflichten, treffen sie also schon zu einem Zeitpunkt, in dem diese Arbeitgeberereignis noch nicht gerichtlich festgestellt worden war.

Schon durch die Rechtsprechung Jungheinrich wurde auch die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung aufgrund Einstellung der Tätigkeit eingeschränkt. Bisher war

die Einstellung der Unternehmenstätigkeit ein Grund für eine Kündigung. Durch Etablierung des Begriffs der Arbeitgebererschaft wird die Anwendung dieses Kündigungsgrunds in der Praxis aber erheblich erschwert. Für Arbeitgeber die Teil einer Unternehmensgruppe sind und von denen einer die Tätigkeit einstellen will, muss dies entweder durch wirtschaftliche Schwierigkeiten, technologische Veränderungen oder zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des betroffenen Unternehmens und der Gruppe gerechtfertigt sein. Das ist aber nicht alles, diese eben genannten allgemein anerkannten Gründe einer betriebsbedingten Kündigung müssen für den Wirtschaftszweig der ganzen Unternehmensgruppe, in dem die zu schließende bzw. geschlossene Filiale tätig war, gegeben sein. Die Restrukturierung bzw. Schließung einer Filiale müsste also z.B. zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des gesamten Unternehmens nötig sein, zumindest insoweit es im gleichen Wirtschaftszweig wie die Filiale tätig ist.

IV. Kritik, Erklärung

Warum haben die französischen Arbeitsgerichte diese Definition der Arbeitgebererschaft entwickelt, wo es doch auch andere gesetzlich geregelte Möglichkeiten der Heranziehung der Haftung einer Muttergesellschaft gibt.

Eine Möglichkeit die Haftung eines Mutterunternehmens festzustellen besteht im Rahmen einer Art Geschäftsführerschaft nach Bestimmungen des französischen Handelsgesetzbuchs.¹¹ Unter Anwendung dieser Bestimmung kann im Fall der Abwicklung eines Insolvenzverfahrens, bei dem es zu einem Mangel an Aktiva kommt, welcher auf einen Geschäftsführungsfehler zurückzuführen ist, die Haftung des Geschäftsführers festgestellt werden. Die Qualifizierung der Mutter als Gesellschaftergeschäftsführer sowie vor allem ihr schuldhaftes Verhalten sind allerdings meist relativ schwierig nachzuweisen.

Ansonsten gibt es im Insolvenzrecht die Möglichkeit eine andere juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit als solidarischen Schuldner heranzuziehen. Dabei kann nach Artikel 621-2 des französischen Handelsgesetzbuchs ein Insolvenzverfahren gegen ein Unternehmen auf ein anderes ausgeweitet werden. Das Gesetz sieht zwei Fälle vor, nämlich die Vermischung der Vermögen der zwei Rechtspersönlichkeiten oder die Fiktivität einer juristischen Person.

Wobei die im Fall eines Insolvenzverfahrens zuständigen Gerichte eine enge Auslegung der Gesetzesbegriffe verlangen.

Im Extremfall kann diese unterschiedliche Auslegung auch dazu führen, dass einerseits ein Unternehmen nicht in die Insolvenz einbezogen wird und andererseits ein Arbeitsgericht die dreifache Vermischung der Unternehmen feststellt und die Muttergesellschaft so zu einer Entschädigungszahlung verurteilt wird. Dies ist in dem bereits erwähnten Fall *Métaleurop* passiert. Dort hat nämlich das in Insolvenzsachen zuständige Gericht die Ausweitung der Insolvenz auf die Muttergesellschaft abgelehnt. Die zuständige Kammer des französischen Kassationshof ist nämlich der folgenden Ansicht¹²: Eine Vereinbarung zwischen Mutter und Tochter über das Treasury-Management, der Austausch von Personal und Geldvorschüsse der Mutter an die Tochter genügen nicht um anormale finanzielle Beziehungen zwischen Mutter und Tochter festzustellen, was eine Vermischung der beiden Vermögen darstellen würde. So

¹¹ Siehe Art. 651-2 ff du Code de Commerce

¹² Cass. Com. 19. April 2005, Nr. 05-10.094.

können diese Umstände nicht zu einer Ausweitung des Insolvenzverfahrens auf die Muttergesellschaft führen. In weiterer Folge konnte die Muttergesellschaft also aufgrund dieser Bestimmung auch nicht zur Zahlung der Kündigungsentschädigung an die Arbeitnehmer ihrer Tochter verurteilt werden.

Davon nicht beeindruckt hat das zuständige Arbeitsgericht die Mutter trotzdem als Arbeitgeber qualifiziert und zur Zahlung der Kündigungsentschädigungen an die Arbeitnehmer der Tochter verurteilt, wie wir bereits weiter oben gesehen haben.

Der französische Kassationshof versucht mit dieser Rechtsprechung, so hat es zumindest den Anschein, eine gängige Praxis in internationalen Unternehmen zu verhindern. Unternehmen, deren französische Filiale in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten ist, und in denen für eine Weiterführung des Betriebs Umstrukturierungen und damit auch Entlassungen verbunden sind, berechnen natürlich diese Kosten. Ist es rentabel noch weiteres Kapital in eine Filiale in wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu investieren, wenn unsicher ist, ob die angestrebten Umstrukturierungsmaßnahmen von Erfolg gekrönt sein werden. Dies umso mehr, wenn zu den „normalen“ Risiken eines solchen Vorgangs, noch das zusätzliche Risiko eines Kündigungsverfahrens mit hohen Kosten für den Arbeitgeber dazu kommt. So kann es natürlich sein, dass die zusätzlichen Kosten einer oder mehrerer Kündigungen die Umstrukturierungsmaßnahmen unrentabel bzw. zu kostenintensiv machen. In diesem Fall begegnen manche Unternehmen anstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen und damit möglichen Kündigungen in der französischen Filiale nämlich damit, dass sie ihre Filiale in Frankreich in die Insolvenz gehen lassen. Diese Art der Problemlösung wird wahrscheinlich in Zukunft vor französischen Arbeitsgerichten nicht in jedem Fall deren Überprüfung standhalten.

V. Empfehlungen: Erhaltung der Selbstständigkeit der französischen Tochter

Die Grenze zwischen normalem Einfluss der Muttergesellschaft oder eines Mehrheitsaktionärs und einem Verhalten, welches schon als zu große Einmischung in die Geschäftsleitung der Tochter gesehen werden kann, ist natürlich schwierig zu lokalisieren. Bisher kann man trotz der ergangenen Urteile aber noch nicht einmal davon sprechen, dass eine solche Grenze klar gezogen worden ist. Dabei darf ja nicht vergessen werden, dass das Urteil in der Sache Jungheinrich doch erst am 18.01.2011 gefällt wurde. So wird die weitere Klärung der Rechtslage durch die französischen Arbeitsgerichte abgewartet werden müssen.

Bis dahin ist vor allem bei Kündigungen abgesehen von den allgemein zu respektierenden Vorschriften im Vorhinein darauf zu achten, wie sich das Verhältnis Tochter-Mutter darstellt, um ein eventuelles Risiko für die Muttergesellschaft abschätzen zu können, was aufgrund der noch vagen Rechtsprechung grundsätzlich noch relativ schwierig ist.

Selbst wenn sich die Urteile in dieser Materie häufen, hat die Rechtsprechung Jungheinrich die bisherige Rechtslage dermaßen verändert, dass noch nicht abzusehen ist, bis wann sich die Rechtslage in diesem Gebiet wieder stabilisiert hat. In etwas mehr als eineinhalb Jahren hat sich diese Rechtsprechung mehr Veränderung mit sich gebracht, als man in Anbetracht der Veränderungen der letzten Jahre erwarten konnte.

Einstweilen kann für international tätige Unternehmen nur gelten französische Filialen betreffend Vorsicht walten zu lassen. Es sollten angesichts der beschriebenen Fälle die

Unternehmensstruktur und Organisation überprüft werden. Gegebenenfalls, vor allem für den Fall, dass die leitenden Mitarbeiter in der Filiale ebenfalls im Mutterunternehmen angestellt sind, oder gar dort beispielsweise einem Geschäftsführer gegenüber direkt weisungsgebunden sind, sollten Veränderungen in dieser Hinsicht vorgenommen werden. Damit kann die Chance erhöht werden, dass das Arbeitsgericht im Falle einer Klage, nicht oder zumindest nicht ohne Schwierigkeiten die Mitarbeitereigenschaft einer Mutter feststellen kann.

Generell ist zu versuchen, so wenig wie möglich in die Verwaltung eines Tochterunternehmens einzugreifen. Vor allem im Bereich Personalwesen der Filiale sollte auf eine größtmögliche Unabhängigkeit derselben geachtet werden und nicht auf Entscheidungen der Filiale Einfluss genommen werden. In den anderen Bereichen betreffend die Vermischung der Interessen und die Vermischung der Aktivitäten ist bei einer Tochter naturgemäß eine gewisse Vermischung mit den Aktivitäten und Interessen der Mutter gegeben, dies wird unter bestimmten Umständen auch von einem französischen Arbeitsgericht anerkannt werden müssen. Trotz einer solchen Vermischung, die der Einbindung in eine Unternehmensgruppe geschuldet sein kann, sollte darauf geachtet werden eine möglichst klare Trennung in allen Bereichen der zwei betroffenen Unternehmen einzuhalten. Je besser eine solche Trennung organisatorisch und auch tatsächlich umgesetzt werden kann, umso geringer ist natürlich die Gefahr für die Unternehmensgruppe und für die Mutter als Arbeitgeber qualifiziert zu werden.

VI. Ausblick

Bis zum heutigen Tag kam es zu einer Feststellung der Mitarbeiterschaft eigentlich nur im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen, insbesondere wenn die Entscheidung zur Restrukturierung, auf die dann meist ein Insolvenzverfahren folgte, von der Mutter getroffen wurde.

In einer Entscheidung des für Sozialversicherungsangelegenheiten zuständigen Gerichts (*Tribunal des affaires de sécurité sociale*), vom 11. Mai 2012 gegen AREVA wurde erstmals dieser Begriff des Mitarbeiters außerhalb einer Kündigung zur Haftung einer Art Muttergesellschaft herangezogen.

Laut dieser Entscheidung soll AREVA ein unentschuldbares Verschulden gegenüber einem Mitarbeiter in Niger zukommen, der im Jahr 2009 an Lungenkrebs verstarb, weil er Uranstaub ausgesetzt war.

Dieser Arbeitnehmer war von 1978 bis 2009 bei der Firma Cominak, eine Gesellschaft nach dem Recht Nigers, wobei er im Niger und in Frankreich arbeitete, angestellt. In Niger, wo er von 1978 bis 1985 arbeitete, war er diesem Uranstaub ausgesetzt.

2009 stellte das Krankenhaus Créteil in einer Bestätigung „ein bronchiales Adenokarzinom bei einem ehemals für die Instandhaltung verantwortlichen Mitarbeiter, der anlässlich der Ausübung seines Berufes in einer Fabrik zur Aufbereitung von Uran, insbesondere der Einatmung von Uranstaub ausgesetzt war“ fest. Er verstarb noch im selben Jahr.

In weiterer Folge riefen die Witwe und die Tochter des Verstorbenen das „*Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS)*“ von Melun an, um anerkennen zu lassen, dass die Erkrankung des Ehemanns und Vaters dem unentschuldbaren Verschulden der Firma AREVA, die sich hinter der Firma Cominak verstecke, zuzuordnen sei.

Die Firma AREVA wendete ein, dass sie nicht Arbeitgeber des Verstorbenen sei. Dazu stellt das Gericht fest, dass angesichts des Gesellschaftszwecks der Firma Cominak, der Identität des Mehrheitsaktionärs, der Identität der Adressen der Hauptniederlassung der einen und des Sitzes der anderen, der Identität der Aktivitäten, der Nutzung der gleichen Lagerstätte und der effektiven Beteiligung der beiden Gesellschaften bei diesem Unternehmen, diese Gesellschaften eine gemeinsame Aktivität in einem gemeinsamen Interesse unter einer gemeinsamen Aufsicht verfolgten. Daraus folge, dass AREVA eine wirtschaftliche, technische, soziale und finanzielle Verantwortung für die gesundheitlichen Auswirkungen gegenüber Personen, die unter solchen Umständen gearbeitet haben, treffe. So lässt das Gericht die Vermischung der Interessen, Aktivitäten und der Geschäftsleitung und folglich die Qualifizierung als Arbeitgeber erkennen.

Daraus ergibt sich natürlich auch die Möglichkeit und „Gefahr“, dass Gesellschaften wie AREVA im beschriebenen Fall in Zukunft vermehrt von Arbeitnehmern z.B. aufgrund von schlechten Arbeitsbedingungen vor den französischen Arbeitsgerichten verklagt werden.

So bleibt also abzuwarten, wie ein eventuelles Urteil des Oberlandesgerichts oder gar des französischen Kassationshofs aussehen wird. In welche Richtung sich dieses Richterrecht weiterentwickelt und wo sich die Grenzen dieser Haftung als „*co-employeur*“ abzeichnen werden, wird sich vermutlich im Laufe der nächste Jahre zeigen.

VII. Schlussfolgerungen

Allgemein lässt sich natürlich die Rechtsprechung des französischen Kassationshofs schon erklären. Der Rückzug ausländischer Unternehmen aus Frankreich soll keine negativen Konsequenzen für die französischen Arbeitnehmer haben. Ein Abwandern der Arbeitsplätze soll, so hat es den Anschein, mit dieser Rechtsprechung verhindert werden, oder im Fall einer Abwanderung bzw. Schließung einer französischen Tochtergesellschaft sollen die finanziellen Folgen für die Arbeitnehmer so gering wie möglich gehalten werden.

Fraglich sind dabei allerdings vor allem zwei Dinge. Einerseits muss man sich die Frage stellen, ob es die Aufgabe eines Höchstgerichts sein kann, solche sozialpolitischen Maßnahmen ohne wirkliche gesetzliche Grundlage durchzusetzen und andererseits ob denn diese Maßnahmen auf lange Sicht den französischen Arbeitnehmern bzw. dem französischen Arbeitsmarkt wirklich zu Gute kommen.

Zum ersten ist es wohl fraglich, ob die Schaffung von Recht in diesem Ausmaß, als etwas anderes ist diese Rechtsprechung wohl kaum mehr zu bezeichnen, doch wohl nicht eher Aufgabe der Legislative und nicht der Gerichte zu sein hat. In Frankreich ist jedoch allgemein eine etwas andere Rechtskultur als in Deutschland vorzufinden. Den Richtern wird in vielen Bereichen ein deutlich größerer Ermessensspielraum zugestanden als in Deutschland. Aus dieser Perspektive ist diese Rechtsprechung vielleicht eher verständlich, selbst wenn diese Rechtsprechung auch in Frankreich zahlreiche Kritiker in der Lehre findet.

Zum zweiten Punkt werden die Meinungen naturgemäß gespalten sein. Viele Arbeitnehmer profitieren natürlich, gerade im Falle einer Insolvenz ihres ursprünglichen Arbeitnehmers, von der Möglichkeit „dank Mitarbeitbereitschaft“ ein anderes solventes Unternehmen verklagen zu können. Ob dieser kurzfristige Gewinn allerdings auf lange Sicht internationale Unternehmen nicht abschreckt Filialen, und damit Arbeitsplätze, in Frankreich zu schaffen,

bleibt abzuwarten. Zur Anziehungskraft des Standorts Frankreich wird diese Rechtsprechung sicherlich nicht beitragen. Es ist ja nicht so, dass die Situation für Arbeitgeber aufgrund der Gesetzeslage und der bisherigen Rechtsprechung nicht ohnehin schon kompliziert und ohne ausreichende rechtliche Begleitung und Beratung oft auch kostspielig genug wäre.



Autorin:

Judith ADAM-CAUMEIL
Avocat à la Cour de Paris,
Rechtsanwältin

Studium in Saarbrücken, Tours und Poitiers.

Avocat à la Cour de Paris seit 1990, Rechtsanwältin in Deutschland seit 1995.

Lehrbeauftragte der Pariser Rechtsanwaltsakademie seit 1997.

Schwerpunkte: französisches Arbeits- und Gesellschaftsrecht, Beratung und Betreuung bei der Gründung und Gestaltung von Unternehmen in Frankreich, Handelsrecht, Handelsvertreterrecht, Insolvenzrecht, Forderungsbetreibung.