

## **Reformen im französischen Arbeitsrecht: die Loi Macron und die Loi Rebsamen**

Ein erster Überblick über die Neuregelungen und Änderungen im französischen Arbeitsrecht

Angesichts der Wirtschaftskrise und der seit Jahren steigenden Arbeitslosenzahl hat die französische Regierung unter Premierminister Manuel Valls versucht, einen Weg zu finden, um die französische Wirtschaft wieder in Schwung zu bringen. Einer dieser Weg ist das neue Gesetz mit dem klangvollen Namen „Gesetz für Wachstum, Aktivität und wirtschaftliche Chancengleichheit“, kurz auch „Loi Macron“ (dt.: Gesetz Macron) nach dem Wirtschaftsminister Emmanuel Macron. Das über 280 Artikel umfassende Gesetz leitet unter anderem die lang umkämpfte Reform der reglementierten Berufe ein, öffnet den Konkurrenzkampf im Fernverkehr und bringt auch einige wichtige Änderungen im Arbeitsrecht mit sich.

Letztere werden durch das ebenfalls neue Gesetz über den „Dialogue social et l'emploi“ (zu dt. Tarifverhandlungen und Arbeit) oder auch „Loi Rebsamen“ nach dem Arbeitsminister François Rebsamen, ergänzt.

Der folgende Beitrag richtet den Schwerpunkt auf die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuerungen durch die Loi Macron und soll ebenfalls über die etwas in der Aufregung untergegangene Loi Rebsamen informieren.

### **I. Hintergrund und Gesetzesprozess**

#### **A) Die Loi Macron**

400 Stunden Diskussionen im Plenum und über ein halbes Jahr hat es seit der ersten Präsentation vor dem Ministerrat unter Vorsitz des Präsidenten im Dezember 2014 bis endgültigen Ausfertigung des Gesetzes am 6. August 2015 gedauert.

Bereits bei der ersten Lesung in der ersten Kammer des französischen Parlaments, der assemblée nationale, machte Premierminister Valls von einem der Vertrauensfrage ähnlichen Mechanismus Gebrauch: dem Artikel 49, Absatz 3 der frz. Verfassung. Dieser Mechanismus ermöglicht dem Premierminister, das Parlament vor die Wahl zu stellen, entweder das Gesetz ohne weitere Diskussion anzunehmen oder einen Misstrauensantrag zu stellen. Dieser Misstrauensantrag muss innerhalb von 24 Stunden von mindestens einem Zehntel der Abgeordneten unterschrieben werden, um wirksam zu sein. Tatsächlich unterschrieben einige Abgeordnete, jedoch nicht die geforderten 10 Prozent.

Einmal pro Legislaturperiode darf der Premierminister diesen Artikel benutzen, um ein Gesetz, das weder die Finanzen noch das Sozialsystem betrifft, schneller zum Abschluss zu bringen. Dies nutzte Valls zu Genüge aus, denn bei einer einmaligen Nutzung blieb es nicht. Auch bei der zweiten Lesung am 16. Juni 2015 des von einer eigens berufenen Kommission bearbeiteten Textes und bei der finalen Lesung im Juli machte Valls den Artikel 49 geltend. Weitere Misstrauensanträge waren nicht erfolgreich oder kamen zuletzt nicht mehr zustande.

Laut Premierminister Valls soll das Gesetz Frankreich vorwärts bringen, indem es den Rückgang an Neuinvestitionen aufhält, die gesetzlichen Bestimmungen lockert und so den Druck auf die Unternehmen mindert. Einen Tag nach der Ausfertigung des Gesetzes sagte Valls: „Dieses Gesetz wird erwartet, die Franzosen können nun davon profitieren. Diese Entscheidung [des frz. Verfassungsrates] billigt die Arbeit der Regierung und des Parlaments der letzten Monate, um die Hindernisse, die unsere Wirtschaft behindern, zu beseitigen und die Wirtschaftsbereiche, die es

verdient haben, zu öffnen, um einen wirtschaftlichen Aufschwung in Gang zu bringen und Arbeitsplätze zu schaffen“<sup>1</sup>.

Die Erwartungen der Wirtschaft und der Politik an dieses Gesetz sind hoch. Monatelang war die Loi Macron regelmäßig das Titelthema von Zeitung und Fernsehen. Daher bietet es sich an einen ersten Blick auf die Neuerungen dieses umkämpften Gesetzes (II.A) und auch die Entscheidung des frz. Verfassungsgerichtes zu der Loi Macron (III) zu werfen.

## **B) Die Loi Rebsamen**

Auch die Loi Rebsamen hat einen langen Weg hinter sich. Das Gesetz ist Teil einer Reihe von Reformen zur Verbesserung des Arbeitsrechtes, wie auch das Gesetz von 2013 zur Sicherung von Arbeitsplätzen, „loi de la sécurisation d’emploi“. Im Mittelpunkt der Loi Rebsamen sollten nun die Arbeitnehmervertretungen und die verschiedenen Abläufe um die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern stehen.

Eines der Hauptziele bestand darin, die Tarifverhandlungen effektiver und lebendiger zu gestalten. Dies geht auch aus den Richtlinien für die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf branchenübergreifender Ebene, die im September letzten Jahres begannen, hervor.

Die Richtlinien für diese Verhandlungen sahen neben den Wunsch nach effektiveren Verhandlungen auch einen stärkeren Einbezug der sehr kleinen Unternehmen bis elf Angestellten vor.

Außerdem sollten die Arbeitnehmervertreter mehr Befugnisse bekommen und die Formalitäten in und um die Verhandlungen verringert werden.

Es galt viele Probleme zu lösen und ein Regelwerk zu vereinfachen, das oft von den komplexen und schwierigen Vorschriften erstickt wurde.

Doch die Verhandlungen scheiterten Anfang 2015 aufgrund der zu verschiedenen und festgefahrenen Positionen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Deshalb ergriff die Regierung die Initiative und bracht einen Gesetzesentwurf Anfang des Jahres auf den Weg. Am 21. Juli 2015 wurde das Gesetz schließlich verabschiedet und am 13. August durch das Verfassungsgericht bis auf einen Artikel für verfassungsmäßig erklärt<sup>2</sup>.

Wie auch bei der Loi Macron stellt sich nun die Frage, ob das Gesetz den hohen Zielsetzungen gerecht wird und welche Neuerungen uns erwarten.

## **II. Die wesentlichen Änderungen im arbeitsrechtlichen Bereich**

### **A) Die Loi Macron<sup>3</sup>**

#### **1. Vereinbarung zur Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen<sup>4</sup>**

Angesichts der Wirtschaftskrise hatte das Gesetz zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Jahr 2013 in Anlehnung an die erfolgreiche Kurzarbeit in Deutschland, die sogenannten Vereinbarungen zur Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen eingeführt. Eines der Ziele war es, das aufwendige Verfahren der betriebsbedingten Massenkündigung zu vermeiden, in dem man den Vereinbarungen zur Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen einen rechtlich größeren Einfluss als den klassischen Tarifverträgen zusprach.

---

1 Unter: <http://www.gouvernement.fr/action/le-projet-de-loi-pour-la-croissance-l-activite-et-l-egalite-des-chances-economiques>

2 Unter: <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2015/2015-720-dc/decision-n-2015-720-dc-du-13-aout-2015.144300.html>

3 Grundversion der Loi Macron (auf Französisch) unter: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030978561&categorieLien=id>

4 Artikel 287 der Loi Macron

Es handelt sich um eine Ausnahme des Prinzips der Nichteinmischung des Tarifvertrages in den Arbeitsvertrag. Für die Anwendung und Einführung von Vereinbarung zur Erhaltung von Arbeitsplätzen benötigt der Arbeitgeber gem. L.5125-1 ff. frz. Arbeitsgesetzbuch die Zustimmung des Arbeitnehmers. Bei Zustimmung wird der Arbeitsvertrag geändert, das heißt, es wird entweder die Arbeitszeit oder das Gehalt reduziert, wofür der Arbeitnehmer im Gegenzug für eine festgelegte Dauer nicht gekündigt werden darf. Die Ablehnung der Vertragsänderung führt zu einer Kündigung aus betrieblichen Grund. Dieser Grund muss im Gegensatz zur üblichen betriebsbedingten Kündigung nicht gerechtfertigt werden. Allerdings ließ das Gesetz von 2013 offen, ob diese Kündigung von Rechtswegen auch auf einem objektiven und nachprüfaren Grund (frz. „cause réelle et sérieuse“) beruht. Das führte zu einer unklaren Rechtslage in Bezug auf die Kontrollbefugnisse der Richter im Falle einer Anfechtung der Kündigung. Wenn das Arbeitsgericht der Kündigung den objektiven und nachprüfaren Grund absprach, dann hatte der bereits angeschlagene Arbeitgeber, der sich bemüht hatte, eine Vereinbarung zur Erhaltung der Arbeitsplätze zu schließen, als Strafe Entschädigungszahlungen in Höhe von mindestens sechs Monaten Gehalt an die gekündigten Arbeitnehmer zu zahlen.

Die Loi Macron behebt diesen Umstand und fügt dem Artikel L.5125-2 folgenden Absatz hinzu: „[die Kündigung] beruht auf einem objektiven und nachprüfaren Grund“.

Im Übrigen wird hinzugefügt, dass der Arbeitgeber im Falle der Ablehnung der Vertragsänderung nicht verpflichtet ist, einen alternativen Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer zu suchen. Auch dieser Zusatz ist angesichts der schockierend geringen Anzahl an geschlossenen Vereinbarungen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen (gerade sieben in den zwei Jahren seit der Einführung) sehr wichtig. Ein weiterer Grund für den fehlenden Erfolg der Vereinbarungen zur Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen war auch die geringe Dauer von nur zwei Jahren. Dabei ist oft nicht absehbar, ob es dem Unternehmen bereits nach zwei Jahren besser geht. Die Prognosen sind gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krisen und hoher Staatsverschuldung alles andere als sicher. Deswegen wurde die Dauer der Vereinbarungen von zwei auf fünf Jahren erhöht.

## 2. Betriebsbedingte Kündigung<sup>5</sup>

Die Loi Macron nimmt mehrere Korrekturen bei dem Rahmenwerk rund um die betriebsbedingte Kündigung vor. Auch hier handelt sich vorwiegend um Korrekturen des Gesetzes von 2013.

Das neue Gesetz schiebt der Rechtsprechung einen Riegel vor, dass die Liste mit der Reihenfolge von Kündigungen immer in Bezug auf das ganze Unternehmen erstellt werden muss. In drei neuen Absätzen des Artikels L.1335-5 frz. Arbeitsgesetzbuch wird bestimmt, dass ein Tarifvertrag die Ebene für die Reihenfolge der Kündigungen festlegen z.B. auf nur auf eine Niederlassung kann. Auch der Arbeitgeber kann durch einseitig erstelltes Dokument die Ebene festlegen, nur darf diese nicht geringer ausfallen als das Beschäftigungsgebiet.

Der Artikel L.1233-53 frz. AGB ließ außerdem vermuten, dass die Verwaltung auch betriebsbedingte Kündigungen von weniger als 10 Arbeitnehmern in einem Abstand von 30 Tage kontrollieren soll. Diese missverständliche Formulierung wurde durch das Streichen eines Satzabschnittes abgeändert. Es steht nun also fest, dass betriebsbedingte Kündigungen in kleinem Rahmen in Unternehmen von weniger als 50 Arbeitnehmern nicht der Kontrolle durch die Verwaltung unterliegen. Die Verwaltung muss stattdessen nur informiert werden<sup>6</sup>.

Eine andere begrüßenswerte Änderung ist die Begrenzung der Verpflichtung der Suche nach alternativen Arbeitsplätzen. Diese durch die Rechtsprechung geschaffene und 2002 kodifizierte Verpflichtung sieht vor, dass der Arbeitgeber alternative verfügbare Arbeitsplätze im gesamten Konzern und nicht nur im betroffenen Unternehmen sucht. Sollte der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommen, ist die Kündigung nicht objektiv und nachprüfbar. Ein Sozialplan kann sogar ungültig erklärt werden, wenn der Arbeitgeber nicht auch im Ausland nach verfügbaren Arbeitsplätzen

---

5 Artikel 288-296 der Loi Macron

6 Artikel 289 der Loi Macron

gesucht hat. Diese sehr strenge Verpflichtung wird nun von der Loi Macron gemindert. Ein neuer Absatz im Artikel L. 1233-4 frz. AGB legt nun fest, dass der Arbeitgeber nur dazu verpflichtet ist, neue Arbeitsplätze in Frankreich zu suchen. Sollte ein Arbeitnehmer aber auch ausländische Arbeitsplätze vorgeschlagen bekommen wollen, muss der Arbeitgeber diesem Wunsch Folge leisten.

Die Artikel in Bezug auf den Sozialplan werden nicht ändert, was die Vermutung nahe legt, dass die Verpflichtung der Suche von Arbeitsplätzen auch im Ausland für den Sozialplan bestehen bleibt.

Im Rahmen von Sozialplänen bei Insolvenzverfahren ändert die Loi Macron, wie die finanzielle Lage des insolventen Unternehmens bewertet wird. Bisher mussten die Mittel des ganzen Konzerns in den Sozialplan aufgenommen werden. Demnächst reicht die Begutachtung der Mittel des insolventen Unternehmens aus. Die Nachlässigkeit des Insolvenzverwalters auf Konzernebene nach Möglichkeiten zu suchen, wird nicht mehr mit der Nichtigkeit bestraft (neuer Absatz des Artikels L.1233-58).

Schließlich korrigiert die Loi Macron die schwerwiegenden Konsequenzen bei einer ungenügend begründeten Entscheidung der Verwaltung, den Sozialplan anzunehmen. Wenn die Entscheidung nämlich von dem Verwaltungsgericht ungültig erklärt wurde, waren daraufhin der Sozialplan und die einhergehenden Kündigungen ungültig. Das führte nicht nur zu einer großen finanziellen Belastung der Unternehmen, sondern zu Verfahren, um den Staat wegen der nicht ausreichend begründeten Entscheidung in Haftung zu nehmen.

Dieses Problem wurde durch mehrere neue Absätze des Artikels L.1235-16 frz. AGB behoben<sup>7</sup>. Wenn nun ein Sozialplan wegen nicht ausreichender Begründung nur für nichtig erklärt wird, hat die Verwaltung 15 Tage Zeit, um die Entscheidung besser zu begründen. Ab dem Zeitpunkt der neuen Entscheidung der Verwaltung hat die kurzzeitige Nichtigkeit des Sozialplanes keine Konsequenzen für die Gültigkeit der Kündigungen.

### **3. Straftat der Behinderung der Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung<sup>8</sup>**

Um die Zahl der ausländischen Investitionen zu steigern, fährt die Regierung weiter mit dem Prozess der Entpönalisierung des Wirtschaftsrechtes fort. Dazu gehört insbesondere die Verringerung von Gefängnisstrafen im Arbeitsstrafrecht. Gefängnisstrafen bei der Straftat der Behinderung der Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung werden zwar selten verhängen, doch man ist sich einig, dass bereits die reine Existenz der Gefängnisstrafe eine abschreckende Wirkung auf internationale Investoren ausübt. In diesem Sinne schafft die Loi Macron zumindest die Strafe für die Behinderung der Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung ab. Sie bleibt allerdings für die Behinderung der Wahl der Vertretungen bestehen, mit der Begründung, dass letztere Zeichen einer vorsätzlichen Behinderung sei, während die Behinderung der Tätigkeit, wie die späte Ladung von Vertretern, meist auf Nachlässigkeit oder fehlende Kenntnisse zurückzuführen sei. Gleichzeitig werden die Geldstrafen für alle Delikte in diesem Bereich um das doppelte gehoben (Artikel 262 der loi Macron).

Es bleibt zweifelhaft, ob diese teilweise Abschaffung der Gefängnisstrafe ausreicht, um die Meinung ausländischer Investoren zu ändern.

### **4. Informationspflicht bei der Übertragung von Unternehmen<sup>9</sup>**

Die Loi Hamon von 2014 führte für den Arbeitgeber die Verpflichtung ein, die Arbeitnehmer vor einer Übertragung oder Abtretung des Unternehmens zu informieren. Die Vernachlässigung dieser Pflicht auch nur einem Arbeitnehmer gegenüber wurde mit der Nichtigkeit der ganzen Abtretung geahndet. Diese sehr strenge Vorschrift, zwar im besten Interesse der Arbeitnehmer, aber ohne Bezug zur wirtschaftlichen Realität, wird nun durch die Loi Macron gelockert. Denn die Abtretung von Firmen,

---

7 Artikel 292 der Loi Macron

8 Artikel 262 der Loi Macron

9 Artikel 204 der Loi Macron

welche ungefähr 60 000 Unternehmen in Frankreich betrifft, hilft nicht nur Arbeitsplätze zu erhalten, sondern auch Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Informationspflicht gilt in Zukunft daher nur noch für Verkäufe von Unternehmen, was folglich Schenkungen, Fusionen oder konzerninterne Abtretungen ausschließt. Die schwerwiegende Folge der Nichtigkeit des Verkaufs entfällt ebenfalls und wird durch die mildere Sanktion einer Geldstrafe in der Höhe von 2% des Verkaufspreises ersetzt.

## 5. Arbeitnehmergewinnbeteiligung und Arbeitnehmerrentensparen<sup>10</sup>

Um die Wirtschaft wieder anzukurbeln, muss auch die Kaufkraft der Arbeitnehmer gestärkt werden. Eine der Maßnahmen der Loi Macron in dieser Richtung ist die Vereinfachung der Arbeitnehmergewinnbeteiligung. Eine Vielzahl von Fristen und komplexen Vorschriften hat bisher viele mittelständische und kleine Unternehmen abgeschreckt, einen Beteiligungsvertrag abzuschließen.

Für Unternehmen mit unter 50 Angestellten wird der pauschale Sozialbeitrag bei der Ersteinführung oder bei Wiederaufnahme nach über fünf Jahren, von 20% auf 8% gesenkt. Dieser Prozentsatz gilt für die ersten sechs Jahre, selbst wenn das Unternehmen in dieser Zeit wächst und über 50 Arbeitnehmer beschäftigt. Davon ausgenommen sind gesellschaftliche Zusammenschlüsse oder Verschmelzungen (alle Ausnahmen sind im frz. Sozialgesetzbuch, Artikel L.137-16 geregelt).

Die Grenze von 50 Angestellten wird über einen Zeitraum von 12 Monaten festgestellt. Dabei ist es unerheblich, ob die Firma kontinuierlich über 50 Arbeitnehmer hat, oder nicht.

Wenn die Arbeitnehmer nicht ihre Gewinnbeteiligung verlangen, werden die Beträge automatisch Teil des Sparplans des Unternehmens.

Außerdem wurde der Zeitraum zur Bewertung für die Verpflichtung einer Arbeitnehmergewinnbeteiligung verlängert. Ein Unternehmen, welches innerhalb von drei Jahren (vorher: 1 Jahr), mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt, muss eine Gewinnbeteiligung für Arbeitnehmer einrichten.

Eine weitere nennenswerte Neuerung stellt die neue Möglichkeit für Arbeitgeber dar, Beträge in den Rentensparplan PERCO (plan d'épargne pour la retraite collective) einzuzahlen, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer bereits eingezahlt hat oder nicht.

## 6. Sonntagsarbeit und Arbeit an Abenden<sup>11</sup>

Eine der überraschenden Neuregelungen der Loi Macron betreffen die Sonntagsarbeit und die Abendarbeit, d.h. von 21 bis 24 Uhr. Überraschend vor allem deswegen, weil die neuen weitreichenden Regelungen nicht in der Weise erwartet wurden.

Das Prinzip nach dem die Sonntagsarbeit die Ausnahme ist, bleibt bestehen. Jedoch werden die Möglichkeiten zur Einführung erweitert, um mehr Flexibilität zu ermöglichen und Frankreich für Touristen und Investoren ansprechender zu gestalten.

Dafür werden durch das Gesetz neue so genannte internationale Touristenzonen (frz. Zones touristiques internationales= ZTI) geschaffen. In diesen, durch die Regierung in Zusammenarbeit mit den Bürgermeistern noch festzulegenden Zonen, wird es den Unternehmen ermöglicht – nach Abschluss einer Betriebs- oder Branchenvereinbarung – jeden Sonntag zu öffnen. Diese Zonen werden wohl insbesondere die Städte Paris, Nice, Cannes und Deauville betreffen.

Bisher existierende Touristenzonen werden neu definiert und Einzelhandelsunternehmen in diesen Zonen dürfen mit Ausnahmegenehmigungen ebenfalls an Sonntagen öffnen.

Für alle anderen Städte wird die Zahl der möglichen verkaufsoffenen Sonntage für das Jahr 2015 von 5 auf 9 und für die nachfolgenden Jahre auf 12 erhöht. Die Entscheidung über die Anzahl trifft der

---

<sup>10</sup> Artikel 135 ff. der Loi Macron

<sup>11</sup> Artikel 241-257 der Loi Macron

Bürgermeister. Wenn er über fünf Sonntage erlauben möchte, benötigt er die Zustimmung des überregionalen Ausschusses (neuer Absatz des Artikels L.3132-26 des frz. AGB).

Diese Neuerungen gehen mit Zugeständnissen für die Arbeitnehmer einher. Im Zentrum dieser Zugeständnisse stehen die notwendige Einwilligung der Arbeitnehmer und die finanzielle Entschädigung. Diese sind für alle Zonen und alle Unternehmen gleichermaßen vorgesehen, was die bisherigen Vorschriften zusammenführt und vereinfacht.

Betriebs- oder Branchenvereinbarungen müssen die finanziellen Entschädigungen und auch Maßnahmen zum Ausgleich von Privat- und Berufsleben bestimmen (neuer Absatz des Artikels L.3132-25-3 frz. AGB). Zu letzteren gehört zum Beispiel die Übernahme der zusätzlichen Betreuungskosten von Kindern durch den Arbeitgeber.

Die Arbeit an Abenden muss doppelt bezahlt und Rückreisekosten übernommen werden (neuer Artikel L.3122-29-1 frz. AGB).

Die Notwendigkeit der Zustimmung der Arbeitnehmer wird außerdem an mehreren Stellen betont. So darf die fehlende Zustimmung weder ein Einstellungshindernis noch einen Kündigungsgrund darstellen (neuer Artikel L.3122-29-1, Absatz III frz. AGB).

Unternehmen mit unter 11 Arbeitnehmern können die Sonntagsarbeit einführen, indem sie die betroffenen Angestellten ansprechen und sich die Mehrheit der Angestellten bei einer Abstimmung für die Einführung ausspricht.

## 7. Reform der Arbeitsgerichtbarkeit<sup>12</sup>

Die Arbeitsgerichtbarkeit steht schon seit langem im Mittelpunkt vieler Reformdiskussionen. Zu lange Verfahren und die hohe Anzahl der Berufungen sind dabei die Hauptkritikpunkte. Eine Reform wurde schon lange erwartet, auch wenn man sich über die Art der Reform nicht unbedingt einig war. Einige haben sogar die Abschaffung des für die französische Arbeitsgerichtbarkeit charakteristischen paritätischen Systems aus Laienrichtern, welche zu gleichen Zahlen von der Arbeitnehmerseite als auch der Arbeitgeberseite kommen, befürwortet. Die Regierung ist diesem Weg nicht gefolgt und hat das System der Laienrichter beibehalten, was auch von dem Generalberichterstatter gelobt wird<sup>13</sup>. Aber die Regierung versucht durch die Loi Macron, die durchschnittliche Dauer eines Verfahrens von vier Jahren in Paris und den Prozentsatz von 65% Berufungen, von denen 71% Erfolg haben, zu verringern. Eine Erklärung für diese Zahlen ist der Mangel an Personal, Fachkräften als auch juristischen Kenntnissen der Laienrichter. In dem letzten Jahr erschienenen Bericht Lacarabas<sup>14</sup> auf welchen der Generalberichterstatter auch Bezug nimmt, wird auch die niedrige Erfolgsrate von nur 6% bei gütlichen Einigung betont.

Die Loi Macron führt daher als erstes eine Verpflichtung zur beruflichen Weiterbildung für jeden Laienrichter ein<sup>15</sup>. Es handelt sich einerseits um eine Grundausbildung, deren Nicht-Erfüllung einer Eigenkündigung gleichgestellt wird und andererseits um eine Verpflichtung zur beruflichen Weiterbildung. Bei Verletzung dieser Pflicht ist mit einem Disziplinarverfahren zu rechnen. Diese neue Verpflichtung könnte dabei helfen, die Anzahl der Berufungsanträge zu verringern als auch die Zahl der aufgehobenen Urteile und damit die erstinstanzliche Arbeitsgerichtbarkeit effizienter zu gestalten.

Zweitens wird eine neue Kammer im Arbeitsgericht eingeführt, das bureau de conciliation et d'orientation (dt. Büro für die Orientierung und gütliche Einigung). Wie der Name schon suggeriert, soll diese neue Kammer unter anderem eine gütliche Einigung herbeiführen. Zu den weiteren Aufgaben der aus zwei Arbeitnehmer- und zwei Arbeitgeberlaienrichtern zusammengesetzten Kammer gehört die Vorbereitung von Entscheidungen. Außerdem kann die Kammer die Parteien mit ihrem

---

<sup>12</sup> Artikel 258-260 der Loi Macron

<sup>13</sup> Seite 68, Bericht des Hauptberichterstatters zu der Loi Macron unter: <http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rapports/r2498-ti-v1.pdf>

<sup>14</sup> Unter: [http://www.justice.gouv.fr/publication/rap\\_lacabarats\\_2014.pdf](http://www.justice.gouv.fr/publication/rap_lacabarats_2014.pdf)

<sup>15</sup> Artikel 258 der Loi Macron

Einverständnis an eine beschränkt besetzte Kammer zu verweisen, die daraufhin innerhalb von drei Monaten eine Entscheidung treffen muss. Diese Möglichkeit betrifft Streitigkeiten um Kündigungen. Wenn eine geladene Partei ohne gerechtfertigten Grund nicht vor der Kammer erscheint, kann jene sogar in deren Abwesenheit entscheiden. Diese Maßnahme soll Verzögerungstaktiken Einhalt gebieten und die Verfahren verkürzen.

In diesem Sinne wurde auch ein neuer Artikel eingeführt, der es dem Präsidenten des Berufungsgerichtes bei Überbelastung und oder zeitweisem Ausfall eines Gerichtes ermöglicht, ein anderes Gericht im Zuständigkeitsbereich des Berufungsgerichtes mit einem Verfahren zu beauftragen.

Im Übrigen sollen die Arbeitnehmer häufiger auf die Möglichkeit zurückgreifen, sich bei gerichtlichen Auseinandersetzungen oder generellen Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber Unterstützung zu holen. Bereits vor der Loi Macron existierte diese Hilfe in Form eines gewerkschaftlichen Verteidigers. Allerdings profitierte dieser von keiner besonderen Rechtsstellung und seine Befugnisse waren nicht rechtlich geregelt.

Das ändert sich nun durch die Loi Macron, welche die rechtliche Stellung des gewerkschaftlichen Verteidigers festigt. Der gewerkschaftliche Verteidiger profitiert nun von demselben Kündigungsschutz wie seine Kollegen, Gewerkschaftsvertreter oder Vertreter der Arbeitnehmer im Betriebsrat (Kündigung nur nach Genehmigung durch die Verwaltung). Die Ausübung seiner Pflichten darf kein Kündigungs- oder Diskriminierungsgrund darstellen. Der Arbeitnehmer muss dem gewerkschaftlichen Verteidiger zehn Arbeitsstunden pro Monat freistellen, die er bezahlen muss und die anschließend vom Staat zurückerstattet werden.

## B) Die Loi Rebsamen<sup>16</sup>

Eines der Ziele für die Reform war die Vereinfachung der Tarifverhandlungen, um die Tarifverhandlungen lebendiger und effizienter zu gestalten.

Dem wurde durch das Gesetz insofern Genüge getragen, als dass viele der Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmerorganen zu drei jährlichen Informationspflichten zusammengefasst wurden: Geschäftspolitik und Ausrichtung, wirtschaftliche Situation und Situation der Arbeitnehmer<sup>17</sup>.

Auch die Pflichtthemen bei den Tarifverhandlungen wurden von 12 Themen auf drei große Blöcke zusammengefasst: die Arbeitszeit und die Gehaltsverhandlungen als ersten Block, die Arbeitsqualität als zweiten und die Organisation der Arbeitsplätze und der Ausbildung als dritten Block. Letzteres Thema muss nur alle drei Jahre und nicht jedes Jahr verhandelt werden.

Zu diesen Änderungen kommen weitere hinzu, die unter dem Titel „Sozialagenda à la carte“<sup>18</sup> zusammengefasst werden könnten<sup>19</sup>.

Unternehmen mit über 300 Arbeitnehmern können nun verschiedene Arbeitnehmergruppen zusammenfassen, unter der Bedingung, dass die neuen Vertretungen die gleichen Befugnisse und die Gewerkschaften mehrheitlich zugestimmt haben.

Unternehmen von 50 bis 300 Arbeitnehmern können nun die verschiedenen Arbeitnehmervertretungen zu einer einzigen Vertretung zusammenfassen (neuer Abschnitt IX im frz.

---

<sup>16</sup> Grundversion der Loi Rebsamen (auf Französisch) unter: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031046061&fastPos=1&fastReqId=1568022410&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

<sup>17</sup> Artikel 18 ff. der Loi Rebsamen

<sup>18</sup> Unter: <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/021224562018-le-parlement-vote-la-loi-sur-le-dialogue-social-1139345.php>

<sup>19</sup> Artikel 13 ff. der Loi Rebsamen

AGB mit neuen Artikeln von L.2391-1 bis L.2394-1). Diese als „délégation unique du personnel“ (DUP) bekannte Form der Arbeitnehmer Vertretung existierte bereits vor dem Gesetz, war jedoch auf Unternehmen bis 250 Angestellten begrenzt. Auch hier gilt wieder die Bedingung, dass die einzelnen Befugnisse erhalten bleiben.

Ein großer Kritikpunkt bei den Reformen der vorherigen Jahre war, dass sehr kleine Firmen von unter 9 Mitarbeitern von den Tarifverhandlungen ausgeschlossen wurden. Damit wurden nach der letzten Statistiken von Juni 2014 2,7 Millionen Unternehmen mit insgesamt 4,6 Millionen Arbeitnehmern bei den Arbeitnehmervertretungen nicht mit einbezogen.<sup>20</sup> Um diesen Fehler zu beseitigen und 27% der Arbeitnehmer in Frankreich eine Vertretung zu ermöglichen, führt die Loi Rebsamen regionale Ausschüsse ein<sup>21</sup>. Jede der zukünftigen 13 Regionen Frankreichs (siehe Gesetz zur Neustrukturierung der Regionen) wird in Zukunft einen Ausschuss haben, der sich aus fünf Arbeitnehmervetretern und fünf Arbeitgebervertretern zusammensetzt (neuer Artikel L.23-111-1 frz. AGB). Die Einführung dieser Ausschüsse wurde insbesondere von der Arbeitgeberseite lange bekämpft, aus Angst, dass sich die Vertretungen allzu sehr in die Geschäftsführung einmischen könnten. Die Befugnis auf Erlaubnis des Arbeitgebers die Arbeitsräume des Unternehmens zu betreten (neuer Artikel L.23-113-2 frz. AGB), wurde nicht zuletzt auch vor dem französischen Verfassungsgericht angefochten, weil diese Regelung die unternehmerische Freiheit und das Recht auf Eigentum verletzen würde.

Das Verfassungsgericht entschied aber in seiner Entscheidung vom 13. August 2015, dass die neue Regelung verfassungskonform ist<sup>22</sup>.

Den Ausschüssen soll insbesondere eine Informations- und Beratungsfunktion im Bereich des Arbeitsrechts zukommen. Ansonsten sollen sie in Konflikten vermitteln. Sie haben aber keine weitreichenden eigenen Befugnisse (neuer Artikel L.23-113-1 frz. AGB).

Eine weitere Änderung betrifft die Anwesenheit von Arbeitnehmern in den Verwaltungsräten<sup>23</sup>. Dabei nahm die Regierung auch insbesondere das deutsche System mit der Anwesenheit von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten als Anregung<sup>24</sup>. Bisher galt die Regelung nur für Unternehmen mit über 5.000 Angestellten. Diese Mindestgrenze wurde nun auf 1.000 Arbeitnehmer gesenkt (Änderung der Artikel L.225-27-1 und L.225-79-2 frz. AGB). Allerdings gilt diese Regelung nur für Firmen mit Geschäftssitz in Frankreich und mit mindestens 1.000 Mitarbeitern auf dem französischen Festland, womit deutsche Unternehmen nicht betroffen sind. In Frankreich steigt die Zahl der betroffenen Unternehmen von 90 auf ungefähr 400.

Des Weiteren sollen bis 2017 die Sozialrechte der Angestellten zu einem Konto zusammengefasst werden und es wird eine Unterstützung für Arbeitnehmer eingeführt, deren Gehalt 1,3 des Mindestlohns entspricht<sup>25</sup>. Damit werden frühere Regelungen abgeschafft und zusammengeführt. Die neue sogenannte „Beschäftigungsprämie“ („Prime d'activité“) wird in Bezug auf das Einkommen des Antragstellers und das Einkommen des Ehepartners berechnet.

Eine der besonders oft betonten Änderungen der Loi Rebsamen betrifft die Gleichheit zwischen Männer und Frauen. Zahlreiche neue Vorschriften sollen gewährleisten, dass die Gleichstellung von

---

20 Unter: [http://www.economie.gouv.fr/files/files/directions\\_services/mediateurducredit/pdf/Rapport\\_-\\_OFE\\_financement\\_des\\_TPE\\_juin\\_2014.pdf](http://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/mediateurducredit/pdf/Rapport_-_OFE_financement_des_TPE_juin_2014.pdf)

21 Artikel 1 der Loi Rebsamen

22 Entscheidung n°2015-720 DC vom 13. August 2015 des frz. Verfassungsgerichts unter: <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2015/2015-720-dc/decision-n-2015-720-dc-du-13-aout-2015.144300.html>

23 Artikel 11 der Loi Rebsamen

24 Unter : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,2137/la-loi-relative-au-dialogue-social,18862.html>

25 Artikel 38 ff. der Loi Rebsamen



Mann und Frau in der Wirtschaft weiter gefördert wird. So sieht das Gesetz zum Beispiel auch eine Frauenquote in den Arbeitnehmervertretungen und Arbeitsgerichten vor<sup>26</sup>.

Bereits seit mehreren Jahren ist außerdem das Burn-Out eine immer häufigere Krankheit und kann zu ernsthaften finanziellen Problemen der Erkrankten, je nach Grad der Krankheit, führen. Die Krankheit wurde aber bisher nicht als Berufskrankheit zugelassen mit der Begründung, dass die Ursachen eines Burn-Outs nicht immer nur auf berufliche Umstände zurückzuführen sind. Die Loi Rebsamen erkennt das Burnout zwar nicht als Berufskrankheit an, fügt aber dem Artikel L.461-1 des frz. Sozialgesetzbuches folgenden Absatz hinzu: „Psychische Krankheitsbilder können als Berufskrankheiten gem. den Bedingungen des vierten und vorletzten Absatz dieses Artikel anerkannt werden. Die Einzelheiten werden über Verordnungen geregelt“<sup>27</sup>. Dieser neue Absatz kann als erster Schritt in Richtung der Anerkennung von psychischen Krankheiten und damit auch dem Burn-out als Berufskrankheiten angesehen werden. Außerdem wird die konstante Rechtsprechung im Sozialrecht, welche auch psychische Krankheiten zu Berufskrankheiten zählt, grundsätzlich bestätigt.

### III. Die Entscheidung des frz. Verfassungsgerichtes über die Loi Macron und Ausblick

Eine der meist erwarteten Neuerungen durch die Loi Macron war die Einführung von Höchstwerten der Entschädigung im Falle einer nicht begründeten und nicht nachprüfaren Kündigung. Das frz. Arbeitsgesetzbuch sieht für solche Kündigung eine Mindesthöhe von sechs Monatsgehältern vor, die in der Praxis meist weit überschritten wird. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen kann sich eine Kündigungsentschädigung als fatal erweisen, insbesondere, wenn sich das Unternehmen bereits in wirtschaftlich angeschlagenen Situation befindet.

Mit der Loi Macron wollte man Obergrenzen einrichten, die sich nach zwei Kriterien richten sollten: die Betriebszugehörigkeit und die Anzahl der Angestellten in einem Unternehmen. Eine Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren in einem Unternehmen mit weniger als 20 Angestellten würde bei einer Kündigung ohne objektiven, nachprüfaren Grund zu einer Maximalhöhe von drei Monatsgehältern führen. Das Gesetz sah allerdings Ausnahmen vor, wie die Fälle von sexueller Belästigung oder Kündigung aus diskriminierenden Gründen, in welchen der Richter die Entschädigung erhöhen darf.

Gegner dieser wesentlichen Änderung im Arbeitsrecht haben insbesondere zwei Argumente vorgebracht. Zum einen die Gleichheit der Arbeitnehmer, da das Gesetz unterschiedliche Entschädigungszahlungen für die Arbeitnehmer großer oder kleiner Unternehmen vorsah. Zum anderen gilt in Frankreich das Prinzip: „Schadensersatz für den ganzen Schaden, aber nur den Schaden“<sup>28</sup>, welches laut der Gegner des Gesetzes eingeschränkt würde, obwohl es eines der Grundsätze im französischen Zivilrecht darstellt.

Angesichts der heftigen Kritik und des langen Gesetzesprozess, überrascht es nicht, dass das Gesetz vor dem frz. Verfassungsgericht angefochten wurde.

Neben der Begrenzung der Entschädigungszahlung wurden noch 20 weitere Artikel von Abgeordneten beider Kammern infrage gestellt.

12 Artikel wurden von dem Verfassungsgericht in der Entscheidung vom 5. August 2015 nicht als verfassungsgemäß angesehen, zu welchen auch die Beschränkung der Kündigungsentschädigungen gehört. Auch, wenn es zunächst wie eine große Enttäuschung wirkt, lohnt es sich, die Entscheidung genauer zu lesen.

Zunächst wird das Ziel der Regierung mit der Begrenzung eine höhere Rechtssicherheit zu gewährleisten und Neueinstellungen zu fördern als legitim angesehen. Die Regierung handelt zum

<sup>26</sup> Insbesondere Artikel 7 der Loi Rebsamen

<sup>27</sup> Artikel 27 der Loi Rebsamen

<sup>28</sup> Fr. : « Tout le préjudice, mais rien que le préjudice ».

Wohle der Allgemeinheit. Deswegen könne der Gesetzgeber auch Beschränkungen für die Kündigung ohne objektiven und nachprüfbaren Grund einrichten.

Das Kriterium der Betriebszugehörigkeit bewertet das Verfassungsgericht als angemessen an, das Kriterium der Betriebsgröße allerdings nicht. Dieses Kriterium würde keine Verbindung zu dem erlittenen Schaden des Arbeitnehmers haben<sup>29</sup> und würde das Prinzip der Gleichheit aller vor dem Gesetz verletzen.

Das Verfassungsgericht zensiert daher nicht die Einführung einer Beschränkung der Kündigungsentschädigungen, sondern eines der Kriterien, die für die Maximalhöhen herangezogen werden sollten. Das wichtigere der beiden, die Betriebszugehörigkeit bleibt bestehen, während die Betriebsgröße nicht verfassungsgemäß ist. Letzteres Kriterium wurde vor allem deswegen von der Regierung ausgewählt, um die kleinen und mittelständischen Unternehmen zu entlasten. Denn gerade diese Unternehmen haben mit den hohen Entschädigungen zu kämpfen. Daher erschien es logisch, bei kleineren Betrieben eine geringere Maximalhöhe vorzusehen als bei großen, auch wenn damit die Angestellten größerer Unternehmen indirekt bevorzugt wurden. Ohne dieses Kriterium müssen künftige Beschränkungen, sollte es in einem nächsten Gesetzesprojekt validiert werden, für alle Betriebe gleich hoch ausfallen. Die Maximalhöhe wird dabei für größere Betriebe bestimmt geringer ausfallen als bei der Loi Macron, da ansonsten das Ziel der Entlastung von kleinen Unternehmen nicht gewährleistet wäre.

Viele andere Artikel wurden aufgrund eines fehlerhaften Gesetzesprozess nicht validiert. Es handelt sich dabei um so genannte „cavaliers législatifs“, Artikel, die in keinem direkten Zusammenhang mit dem Gesetz stehen und ohne wirkliche Diskussion oder Präsentation vor den Kammern ins Gesetz eingefügt wurden.

Die Gewerkschaften loben die Entscheidung des Verfassungsgerichts und hoffen, dass die Regierung darauf verzichtet, einen weiteren Vorstoß zur Einführung der Beschränkung der Kündigungsentschädigungen zu wagen. Die Arbeitgeberseite betont wiederum, dass das Verfassungsgericht nicht das Prinzip verurteilt hat und eine Beschränkung grundsätzlich verfassungskonform sei. Die Regierung hat auf jeden Fall bereits angekündigt, die nicht validierten Artikel in den nächsten Wochen zu überarbeiten, um die Vorgaben des Verfassungsgerichtes zu erfüllen<sup>30</sup>.

Außerdem wurde eine erste Übersicht über die internationalen Touristenzonen in Paris veröffentlicht. Die Regierung hat bisher 12 Gebiete in Paris vorgesehen, in welchen Unternehmen ab einer Verordnung vom 15. September jeden Sonntag ihre Geschäfte öffnen können. Diese Übersicht hat bei den Gewerkschaften zu Kritik geführt. Sie beklagen insbesondere, dass bei der hohen Anzahl an Touristenzonen die Sonntagsarbeit nicht mehr eine Ausnahme bleibe und zu vielen Kündigungen führen würde<sup>31</sup>.

Die Reaktionen zu der Loi Rebsamen fallen deutlich geringer aus. Sowohl Arbeitnehmerseite als auch Arbeitgeberseite hatten auf durchgreifende Veränderungen gehofft<sup>32</sup>. Die Enttäuschung ist groß angesichts der Versprechungen von François Rebsamen und Präsident François Hollande. Trotzdem muss zunächst abgewartet werden, wie sich die Lockerungen bei den Vorschriften zu Arbeitnehmervertretungen auswirken und wie viele Unternehmen von der neuen Flexibilität profitieren.

---

29 Pressemitteilung (auf fr.) unter: <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2015/2015-715-dc/communique-de-presse.144230.html>

30 Unter : <http://fr.reuters.com/article/topNews/idFRKCN0QB0BV20150806>

31 L'intersyndicale Clic-P unter : <http://www.latribune.fr/entreprises-finance/services/distribution/pourquoi-les-futures-zones-touristiques-internationales-a-paris-font-polemique-499140.html>

Force ouvrière (FO) unter: <http://www.latribune.fr/economie/france/travail-dominical-mailly-compte-detricoter-la-loi-macron-par-un-recours-juridique-499372.html>

32 Unter : <http://www.lefigaro.fr/social/2015/07/23/09010-20150723ARTFIG00001-fin-du-marathon-parlementaire-pour-la-loi-rebsamen.php>

#### IV. **Fazit**

Monatelang beherrschten die Diskussionen um die Loi Macron die französische Presse und regelmäßig erschienen auf den Titelseiten die neusten Informationen zu dem Gesetz, das Frankreich aus der Krise führen soll. Der mehrmalige Rückgriff der Regierung auf den Mechanismus der Vertrauensfrage für das Gesetz bestärkte zudem noch den Eindruck, dass die Loi Macron wesentliche Änderungen bringen wird.

Das Ergebnis wird der hohen Zielsetzung allerdings nicht gerecht. Die großen Probleme bleiben bestehen, die erhoffte tiefgreifende Reform des Arbeitsrechts wurde nicht durchgesetzt. Eine Reform des Arbeitsvertrages oder die Lockerung des gesetzlichen Rahmens für befristete Arbeitsverträge wurde auch nicht durch die ergänzende Loi Rebsamen erreicht.

Eine der für ausländische Unternehmer interessantesten Gesetzesänderungen durch die Loi Macron betraf die Beschränkung der Entschädigungszahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, welche im Vergleich z.B. zu deutschen Verhältnissen sehr hoch angesetzt werden. Diese Beschränkung wäre besonders geeignet gewesen, um neue Arbeitsplätze zu schaffen, da die hohen Entschädigungen Unternehmen finanziell sehr belasten können. Leider wurde diese Gesetzesänderung durch das Verfassungsgericht nicht angenommen. So eröffnet einzig die Sonntagsarbeit neue Perspektiven und schafft möglicherweise neue Arbeitsplätze.

Ein wirkliches Zeichen, dass man wieder in Frankreich investieren kann, wurde nicht gegeben. Vielmehr wurden kleinere Verbesserungen der vorherigen Reformen vorgenommen. Andere Neuerungen der Loi Macron außerhalb des Arbeitsrechts wie die verringerten Tarife von Notaren, die Öffnung des Fernbusverkehrs oder die leichtere Eintreibung von kleinen Forderungen, werden zwar das Alltagsleben der Franzosen verbessern, aber international keine großen Auswirkungen haben.

Damit hat die französische Regierung eine weitere Chance vertan, in der internationalen Unternehmens- und Arbeitswelt ein Ausrufezeichen zu setzen. Es bleibt daher nur die Hoffnung, dass weitere Reformen folgen werden.