

*Rechtsanwältin Anna Maria Fischer und Avocat à la Cour Claire Dieterling,  
Taylor Wessing*

## **„Arbeitsmarktreformen in Frankreich“**

Vortrag am 15. November 2018

Die Referentinnen zeigten die wesentlichen Regelungen der französischen Arbeitsmarktreformen auf und thematisierten ihre tatsächlichen und potentiellen Auswirkungen. Getragen und durchgesetzt worden sei das Reformvorhaben von Emmanuel Macron unmittelbar nach Antritt seiner Amtszeit als Reaktion auf die als verbesserungswürdig empfundene Arbeitsmarktsituation.

Der französische Arbeitsmarkt sei durch eine – im europäischen Vergleich – hohe Arbeitslosenquote geprägt. Unter anderem sei diese auf den hohen Kündigungsschutz zurückzuführen: Eine mit dem deutschen Recht vergleichbare Kleinbetriebsklausel existiere nicht, Kündigungsschutz sei daher bereits ab dem ersten Mitarbeiter gegeben. Flankiert worden sei dies durch eine in der Höhe nach nicht begrenzten, in das freie Ermessen des Gerichts gestellten Abfindungszahlung im Falle der unwirksamen Kündigung. Erschwerend hinzu trete der Umstand, dass das Arbeitsgericht nicht mit Berufsrichtern, sondern lediglich mit Laienrichtern besetzt sei. Der Mangel an Professionalität führe zu einer fehlenden Vorhersehbarkeit des Verfahrensausgangs, was die Risiken eines Rechtsstreits damit kaum eingrenzen mache. Als weiterer Kritikpunkt vorgebracht worden sei der hohe Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben sowie der Umstand, dass Arbeitsbedingungen weitgehend durch Branchentarifverträge geregelt würden. Eine auf das konkrete Unternehmen zugeschnittene Regelungsmöglichkeit, etwa im Wege von Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen, seien bisher nur eingeschränkt vorgesehen gewesen. Insgesamt sei Lage vor den Reformen damit für Unternehmen sehr unflexibel gewesen.

Die eingeführten Neuerungen beinhalteten punktuelle Änderungen des französischen Arbeitsrechts zur Stärkung von Arbeitgeberpositionen.

Erwähnenswert seien beispielsweise Erleichterungen im Befristungsrecht: Die bisher starre Höchstdauer von 18 Monaten sei nunmehr durch Tarifvertrag abweichend regelbar. Zudem werde die Möglichkeit zum Abschluss projektbezogener Arbeitsverträge vorgesehen, was ein höheres Maß an Flexibilität biete. Auch – aber nicht allein – in Betreff des Befristungsrechts sei außerdem die generelle Abschwächung der Auswirkungen formeller Fehler zu nennen. Verstöße gegen formelle Anforderungen führten nicht generell mehr zur Unwirksamkeit einer Befristung oder einer Kündigung. In diesem Zusammenhang von Interesse sei außerdem die mit der Reform geschaffene Möglichkeit des Nachschiebens von Gründen im Prozess zur Rechtfertigung einer Kündigung.



Ausgerichtet am Bestreben, den französischen Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitgeber attraktiver zu gestalten, wurden im Zuge der Reform auch die Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung überarbeitet. Die Frage, ob der hierfür erforderliche „wirtschaftliche Grund“ gegeben sei, sei bisher anhand eines Vergleichs mit dem Geschäftsbereich weltweit zu ermitteln gewesen. Bereits die Definition des einschlägigen Geschäftsbereichs, welcher sich begrifflich nur anhand grober Indizien durch den *Code du travail* eingrenzen ließe, sei dem Vorwurf der Rechtsunsicherheit ausgesetzt. Der internationale Vergleich aber habe es ausländischen Unternehmen bisher faktisch unmöglich gemacht, eine betriebsbedingte Kündigung zu begründen. Durch die Reform beschränke sich der Vergleichsmaßstab einheitlich nunmehr auf Frankreich. Auch etwaige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten müssten dank der Reform lediglich in Bezug auf Frankreich angeboten werden. Daneben sei der örtliche Bereich für die Durchführung der Sozialauswahl nunmehr durch Betriebsvereinbarung eingrenzbar. Durch die Einführung der Möglichkeit kollektiver Aufhebungsvereinbarungen durch Betriebsvereinbarung ließen sich außerdem Freiwilligenprogramme durch den Arbeitgeber vereinfacht aufsetzen, die Notwendigkeit eines wirtschaftlichen Grundes bestehe dann nicht mehr. Im Bereich der Kündigung von elementarer Bedeutung sei vor allem aber die gesetzliche Begrenzung der Abfindungshöhe im Fall der ungerechtfertigten Entlassung. Dies führe zu einem gesteigerten Maß an Rechtssicherheit. Gleiches gelte für die Vereinheitlichung der Frist für Kündigungsschutzklagen auf zwölf Monate.

Auch im kollektivarbeitsrechtlichen Bereich seien Neuerungen zu verzeichnen. So wurde die bis dato bestehende Dreiteilung der Arbeitnehmervertretungsstruktur zu einem sog. „Wirtschafts- und Sozialausschuss“ zusammengefasst. Neben der generellen Entkomplizierung habe dies eine geringere Anzahl von Mandatsträgern zur Folge, die Sonderkündigungsschutz beanspruchten. Des Weiteren werde der Abschluss von Betriebsvereinbarung durch den Verzicht auf die Mitwirkung eines Gewerkschaftsdelegierten vereinfacht. Besonders zur Stärkung der Verhandlungsmacht auf Unternehmensseite beigetragen habe aber vor allem die Umkehrung des bis dahin bestehenden Regel-Ausnahme-Verhältnisses zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag: Während eine Abweichung der durch Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen im Wege der Betriebsvereinbarung bisher nur im Falle der Besserstellung des Arbeitnehmers möglich gewesen sei, gingen nunmehr Betriebsvereinbarungen den Tarifverträgen grundsätzlich auch im Falle der ungünstigeren Regelung vor.

Zusammenfassend sei die Reform zu begrüßen. Ob die Reform tatsächlich einen Effekt auf die Arbeitslosenquote habe, bliebe abzuwarten. Die Auswirkungen in anderen Bereichen seien durch Zahlen bereits belegbar.

Im Rahmen der sich anschließenden Diskussion wurden Einzelfragen vertieft und Erfahrungen aus der Berufspraxis ausgetauscht.

Laura Herbst  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin