



*Rechtsanwalt Dr. Martin Fröhlich,  
Krüger GmbH & Co. KG*

## **„Betriebsschließung im Ausland – Praxisstudie am Beispiel des französischen Rechts“**

Vortrag am 10. November 2022

Dr. Martin Fröhlich ist General Counsel bei dem Lebensmittelhersteller Krüger GmbH & Co. KG. Er referierte zu dem Thema „Betriebsschließung im Ausland – Praxisstudie am Beispiel des französischen Rechts“.

Im ersten Teil seines Vortrags zeigte Dr. Fröhlich die allgemeinen Anforderungen an eine betriebsbedingte Kündigung nach dem französischen Recht auf. Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass wirtschaftliche Gründe vorliegen, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Als solcher wirtschaftlicher Grund kommt neben nachgewiesenen, wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der Restrukturierung des Unternehmens zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit auch eine vollständige Aufgabe der Geschäftstätigkeit, also eine Gesamtschließung, in Betracht. Bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Schwierigkeiten muss eine erhebliche Verschlechterung der Geschäftsdaten nachgewiesen werden. Hieran setze die Rechtsprechung sehr hohe Hürden, sodass es schwierig sei, abzusehen, wie das zuständige Gericht entscheiden werde. Die wirtschaftlichen Gründe müssen zum Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Kündigungserklärung vorliegen. Schließlich ist bei dem Ausspruch einer Kündigung auch in Frankreich das Ultima-ratio-Prinzip zu beachten.

Anschließend rückte Dr. Fröhlich die Besonderheiten, die bei einer Betriebsschließung in Frankreich zu beachten seien, in den Mittelpunkt seines Vortrags. Eine Massenentlastung liegt vor, wenn in einem Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen mindestens 10 Arbeitnehmer gekündigt werden. In Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, einen Plan zum Erhalt der Arbeitsplätze bzw. einen Sozialplan aufzustellen. Des Weiteren besteht die Pflicht, die Arbeitnehmervertretung (Wirtschafts- und Sozialausschuss) einzuberufen, über das Vorhaben der Betriebsschließung vollständig und umfangreich zu informieren und sie schließlich hierzu anzuhören. Die Arbeitnehmervertretung hat die Möglichkeit auf Kosten des Arbeitgebers einen Wirtschaftsprüfer zur Unterstützung hinzuzuziehen. Dr. Fröhlich wies darauf hin, dass es für die Arbeitgeberseite sehr herausfordernd sei, den Wirtschafts- und Sozialausschuss einerseits schnellstmöglich über den Beschluss zur Betriebsschließung zu unterrichten und andererseits zu diesem Zeitpunkt bereits umfangreiche Informationen zur Verfügung stellen zu können.

Schließlich ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, den Versuch zu unternehmen, einen potenziellen Käufer für seinen Betrieb zu finden. Auch hierbei ist die Arbeitnehmervertretung eng einzubeziehen. Der Referent betonte, dass zwar eine Pflicht zur Suche nach einem Käufer bestehe, hieraus aber keine Pflicht zum Verkauf des Betriebs folge.

Dr. Fröhlich ging daraufhin auf die Arbeitsaufsichtsbehörde und ihre Kompetenzen ein. Die Arbeitsaufsichtsbehörde ist Teil der Zentralverwaltung. Sie muss in den gesamten Prozess eingebunden und

umfangreich über das Vorhaben und den Inhalt des Sozialplans informiert werden. Die Wirksamkeit der Vereinbarung über den Sozialplan hängt von der Genehmigung der Arbeitsaufsichtsbehörde ab. Eine ohne die Genehmigung der Arbeitsaufsichtsbehörde ausgesprochene Kündigung ist nichtig und kann mit einer Geldbuße geahndet werden.

Schließlich wies Dr. Fröhlich noch auf den besonderen Kündigungsschutz von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung und auf die Rechtsfolgen einer Kündigung hin. Jede ordentliche Kündigung führt, unabhängig davon, ob sie sozialwidrig oder rechtmäßig ist, zu einem Anspruch auf eine gesetzliche Abfindung. Die Arbeitnehmervertretung handelt mit der Arbeitgeberseite zudem eine freiwillige Abfindung an die Arbeitnehmer aus.

In seinem Schlusswort machte Dr. Fröhlich deutlich, dass Betriebsschließungen in Frankreich sowohl praktisch als auch rechtlich äußerst mühsam seien. Die französische Gesetzgebung dazu führe, dass das Land kein Magnet für ausländische Investoren sei.

In der folgenden Diskussion wurden vor allem die Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei Massenentlassungen nach dem französischen und deutschen Arbeitsrecht besprochen.

Christiane Waschke  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin