

## Frankreich: Reformierung des Arbeitsrechts - ein erster Schritt

Am 14. Juni 2013 ist in Frankreich ein neues Gesetz zur Beschäftigungssicherung (loi relative à la sécurisation de l'emploi) verabschiedet worden. Das Gesetz ist ein erster Schritt im Hinblick auf eine grundlegende Reform des Arbeitsrechts. Sein Ziel ist es, Arbeitsplätze zu erhalten und es gleichzeitig Unternehmen zu erlauben, flexibel auf konjunkturbedingte Arbeitsmarktschwankungen zu reagieren.

Eine wesentliche Neuerung enthält das Gesetz im Hinblick auf das Verfahren für Massenentlassungen. Um diese zu vermeiden, verpflichtet es außerdem größere Unternehmen vor der Schließung eines Standorts einen Käufer für diesen zu suchen.

Um in Krisenzeiten flexibler zu sein, können Arbeitgeber nun auf zahlreiche Maßnahmen wie Kurzarbeit oder zeitlich begrenzte Anpassungen von Lohn und Arbeitszeit zurückgreifen, sowie mehr Mobilität von ihren Arbeitnehmern verlangen. Im Gegenzug erhalten die Arbeitnehmer umfassendere Mitbestimmungsrechte sowie mehr Sicherheit, z.B. durch gewisse zeitlich beschränkte Weiterbeschäftigungsgarantien. Schließlich soll das Gesetz zur Beschleunigung einiger arbeitsrechtlicher Prozesse führen, z.B. indem Höchstfristen für die Beteiligung des Betriebsrates eingeführt und die Verjährungsfristen im Arbeitsrecht verkürzt werden.

**Ihr German Desk**  
[germandesk@gide.com](mailto:germandesk@gide.com)

### Kontakte:

**Karl Hepp de Sevelinges**  
[hds@gide.com](mailto:hds@gide.com)

**Véronique Fröding**  
[froding@gide.com](mailto:froding@gide.com)

**Anne Antoni**  
[antoni@gide.com](mailto:antoni@gide.com)

**Philippe Xavier-Bender**  
[xavierbender@gide.com](mailto:xavierbender@gide.com)

**Ingrid Fauvelière**  
[fauveliere@gide.com](mailto:fauveliere@gide.com)

Das German Desk berät integriert in den Praxisgruppen der Kanzlei Gide Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum.



**Algier**  
Tel. +213 (0)21 23 94 94  
[gln.algiers@gide.com](mailto:gln.algiers@gide.com)

**Brüssel**  
Tel. +32 (0)2 231 11 40  
[gln.brussels@gide.com](mailto:gln.brussels@gide.com)

**Bukarest**  
Tel. +40 21 223 03 10  
[gln.bucharest@gide.com](mailto:gln.bucharest@gide.com)

**Budapest**  
Tel. +36 1 411 74 00  
[gln.budapest@gide.com](mailto:gln.budapest@gide.com)

**Casablanca**  
Tel. +212 (0)5 22 27 46 28  
[gln.casablanca@gide.com](mailto:gln.casablanca@gide.com)

**Hanoi**  
Tel. +84 4 3946 2350  
[gln.hanoi@gide.com](mailto:gln.hanoi@gide.com)

**Ho Chi Minh Stadt**  
Tel. +84 8 3823 8599  
[gln.hcmc@gide.com](mailto:gln.hcmc@gide.com)

**Hong Kong**  
Tel. +852 2536 9110  
[gln.hongkong@gide.com](mailto:gln.hongkong@gide.com)

**Istanbul**  
Tel. +90 212 385 04 00  
[gln.istanbul@gide.com](mailto:gln.istanbul@gide.com)

**Kiew**  
Tel. +380 44 206 0980  
[gln.kyiv@gide.com](mailto:gln.kyiv@gide.com)

**London**  
Tel. +44 (0)20 7382 5500  
[gln.london@gide.com](mailto:gln.london@gide.com)

**Moskau**  
Tel. +7 495 258 31 00  
[gln.moscow@gide.com](mailto:gln.moscow@gide.com)

**New York**  
Tel. +1 212 403 6700  
[gln.newyork@gide.com](mailto:gln.newyork@gide.com)

**Paris**  
Tel. +33 (0)1 40 75 60 00  
[info@gide.com](mailto:info@gide.com)

**Peking**  
Tel. +86 10 6597 4511  
[gln.beijing@gide.com](mailto:gln.beijing@gide.com)

**Schanghai**  
Tel. +86 21 5306 8899  
[gln.shanghai@gide.com](mailto:gln.shanghai@gide.com)

**Tunis**  
Tel. +216 71 891 993  
[tunis@gln-a.com](mailto:tunis@gln-a.com)

**Warschau**  
Tel. +48 22 344 00 00  
[gln.warsaw@gide.com](mailto:gln.warsaw@gide.com)



## ERNEUERUNG DES VERFAHRENS BEI MASSENENTLASSUNGEN

Das Verfahren zur betriebsbedingten Kündigung von mindestens 10 Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen in Unternehmen mit mindestens 50 Angestellten ist durch das Gesetz grundlegend reformiert worden. Die Reform dient dazu, das Verfahren durch die Einführung von Höchstfristen für die Betriebsratsanhörung sowie kürzere Rechtsbehelfsfristen zu beschleunigen. Weiterhin erhofft man sich, dass durch die Beteiligung der Gewerkschaften und der Arbeitsaufsichtsbehörde Rechtsstreitigkeiten vermieden werden können.

Nach bisherigem Recht erstellte der Arbeitgeber einseitig einen Sozialplan. Die notwendige Anhörung des Betriebsrats war keiner zeitlichen Grenze unterworfen. Dies führte in der Praxis oft zu monatelangen Verhandlungen, ohne dass man zu einem Ergebnis kam. Der Arbeitgeber riskierte außerdem, dass ein Arbeitsgericht den Sozialplan lange nach Durchführung der Entlassungen für nichtig erklärt.

Dem Arbeitgeber stehen nach dem neuen Gesetz nun zwei Verfahren zur Verfügung, nämlich ein Verhandlungsverfahren, bei dem er zusammen mit Gewerkschaftsvertretern den Sozialplan aufstellt und ein einseitiges Verfahren, bei dem er den Plan weiterhin einseitig aufstellt. Um lang andauernde Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu vermeiden, wurden Höchstfristen eingeführt, binnen derer dieser zu dem Sozialplan Stellung nehmen muss. Diese betragen in Ermangelung spezieller Regelungen in dem Abkommen zwischen zwei und vier Monaten je nach Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer.

Bei beiden Verfahren muss der Sozialplan anschließend der Arbeitsaufsichtsbehörde (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*, kurz: *Direccte*) zur Prüfung vorgelegt werden. Im Rahmen des Verhandlungsverfahrens hat diese nur einen eingeschränkten Prüfungsmaßstab. Sie prüft den Plan nur auf die Einhaltung wesentlicher Verfahrensvorschriften und die Abweichung von zwingendem Recht. Den einseitig erlassenen Plan prüft sie eingehend und setzt ihn entweder um oder weist ihn zurück. Bei Zurückweisung erhält der Arbeitgeber die Gelegenheit, den Plan unter Beteiligung des Betriebsrates abzuändern und erneut vorzulegen. Reagiert die Arbeitsaufsichtsbehörde binnen einer Frist von 15 Tagen (Verhandlungsverfahren) bzw. 21 Tagen (einseitiges Verfahren) nicht, gilt ihr Schweigen als Zustimmung. Eine vor Erteilung der Zustimmung ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung ist unwirksam.

Für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Versagung der aufsichtsrechtlichen Zustimmung sind ausschließlich die Verwaltungsgerichte zuständig. Diese müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Versagung der Zustimmung angerufen werden und haben in erster und zweiter Instanz jeweils nur drei Monate Zeit, um eine Entscheidung zu treffen.

## SUCHE NACH EINEM KAUFINTERESSENTEN VOR STILLEGUNG DES BETRIEBS

Plant ein Unternehmen mit konzernweit über 1.000 Angestellten eine Massenentlassung, die die Stilllegung eines Betriebsstandorts zur Folge hat, muss es zunächst für diesen einen Kaufinteressenten suchen. Gleichzeitig muss es unverzüglich den Betriebsrat hiervon informieren. Dieser hat das Recht einen Wirtschaftsprüfer zu beauftragen, um sich ein Bild über die Aussichten auf einen Verkauf zu machen. Über einen Gesetzesentwurf zur Ergänzung dieser Regelungen, der u.a. im Falle der Nichtbefolgung empfindliche Bußgelder androht, verhandelt die Nationalversammlung im Herbst 2013.

## MEHR FLEXIBILITÄT FÜR UNTERNEHMEN, MEHR SICHERHEIT FÜR ARBEITNEHMER

### Reformierung der Kurzarbeit

Durch die Förderung von Kurzarbeit sollen die Möglichkeiten für Unternehmen verbessert werden, auf den Wegfall von Arbeit oder auf vorübergehende Werksschließungen (z.B. durch eine Verschlechterung der Auftragslage) nicht durch Kündigung sondern durch Kurzarbeit zu reagieren.

Durch die neue „*activité partielle*“ (Kurzarbeit) werden die ursprünglich zur Verfügung stehenden Instrumente (*chômage partiel* und *activité partielle de longue durée*, d.h. teilweise Arbeitslosigkeit und Langzeit-Kurzarbeit) zu einem Instrument verschmolzen. Dadurch wird das System deutlich vereinfacht, denn vorher variierten sowohl die vom Arbeitgeber zu zahlende Abgeltung für nicht gearbeitete Stunden als auch der staatlich gewährte Zuschuss stark, je nachdem welches Regime anwendbar war.

Die vom Arbeitgeber zu zahlende Abgeltung für nicht gearbeitete Stunden beträgt nun einheitlich 70 % des Bruttostundenlohns. Sie erhöht sich auf 100 % des Nettostundenlohns, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit an



Fortbildungsmaßnahmen teilnimmt. Der dem Arbeitgeber gewährte Zuschuss beträgt nach dem neuen Gesetz 7,74 €/Stunde in Unternehmen, die weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigen und 7,23 €/Stunde in Unternehmen mit über 250 Arbeitnehmern und wird anteilig von der Staatskasse und der Arbeitslosenversicherung (*Unédic*) übernommen.

Gleich bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers, auch im Rahmen der Kurzarbeit den Mindestlohn zu zahlen. Bleibt also die Summe aus Gehalt und der Abgeltung für nicht gearbeitete Stunden hinter dem Mindestlohn zurück, muss der Arbeitgeber die Differenz ausgleichen. Während früher der Staat einen Teil dieser Ausgleichszahlungen erstattete, trägt sie der Arbeitgeber nun ausschließlich selbst.

### **Arbeitssicherungsvereinbarungen**

Befindet sich das Unternehmen konjunkturbedingt in „schwerwiegenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten“, kann es für maximal zwei Jahre eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung (*accord de maintien de l'emploi*) abschließen. Während der Laufzeit dieser Vereinbarung verpflichtet sich der Arbeitgeber unter Androhung einer Vertragsstrafe, die Arbeitsplätze derjenigen Arbeitnehmer, die der Vereinbarung zustimmen, zu erhalten. Er darf im Gegenzug den Arbeitsvertrag für die Dauer der Vereinbarung anpassen (z.B. hinsichtlich Gehalt, Arbeitszeit, -organisation etc.), wobei das Gehalt nicht unter den 1,2-fachen Mindestlohn sinken darf. Stimmt der Arbeitnehmer der Arbeitssicherungsvereinbarung nicht zu, darf sein Arbeitsvertrag aus diesem Grund betriebsbedingt gekündigt werden.

### **Mobilität**

Der Arbeitgeber kann mit einer oder mehreren Gewerkschaften Betriebsvereinbarungen abschließen, aufgrund derer er von Arbeitnehmern verlangen kann, den Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens bzw. zu einem anderen Standort desselben Unternehmens zu wechseln (*mobilité interne*). Er hat dabei auf die familiäre und gesundheitliche Situation der betroffenen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen und muss diesen einen ihrem bisherigen Gehalt und ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Weigert sich ein Arbeitnehmer, der Umsetzung Folge zu leisten, darf sein Arbeitsvertrag aus diesem Grund betriebsbedingt gekündigt werden.

In Unternehmen mit 300 und mehr Arbeitnehmern dürfen Arbeitnehmer, die mindestens seit 24 Monaten angestellt sind, beantragen, zu Weiterbildungszwecken in ein anderes Unternehmen beschäftigt zu werden. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag auf freiwillige, abgesicherte Mobilität (*mobilité volontaire sécurisée*) zweimal in Folge ab, steht dem Arbeitnehmer Bildungsurlaub unter privilegierten Bedingungen zu. Während der Abwesenheit des Arbeitnehmers ruht das Arbeitsverhältnis. Nach Ablauf der Mobilitätsphase muss ihm aber sein früherer oder ein diesem in Bezug auf seine Bezahlung, Qualifikation und Berufsbeschreibung gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.

## **MEHR MITBESTIMMUNGSRECHTE**

Durch das Gesetz erhalten Arbeitnehmer mehr Mitbestimmungsrechte in den Führungsgremien großer Unternehmen.

Betroffen sind Unternehmen, die innerhalb Frankreichs konzernweit über 5.000 Arbeitnehmer oder weltweit über 10.000 Arbeitnehmer beschäftigen und die der Verpflichtung unterliegen, einen Betriebsrat einzusetzen (d.h. solche, die über einen Zeitraum von zwölf Monaten mindestens 50 Beschäftigte haben). Ausgenommen sind Konzerntöchter, die selbst unter die Regelung fallen, wenn schon der Mutterkonzern unter die Regelung fällt.

Die betroffenen Unternehmen müssen nach dem neuen Gesetz einen bis zwei Arbeitnehmervertreter bestimmen, die in ihrem Verwaltungsrat (*conseil d'administration*) bzw. Aufsichtsrat (*conseil de surveillance*) ein Stimmrecht erhalten. Die Anzahl der einzusetzenden Arbeitnehmer hängt davon ab, ob der Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat zwölf oder weniger Arbeitnehmer zählt (dann ein Arbeitnehmervertreter) oder mehr Mitglieder (dann zwei Arbeitnehmervertreter).

Die Einsetzung der Arbeitnehmervertreter muss von den betroffenen Unternehmen bis spätestens Ende 2014 in ihre Satzung aufgenommen werden. Spätestens sechs Monate danach müssen die Arbeitnehmervertreter ihre Funktion in den Führungsgremien antreten.



## BESCHLEUNIGUNG VON PROZESSEN

### Einführung von Fristen für die Beteiligung des Betriebsrates

Der Betriebsrat muss zu wesentlichen Belangen des Unternehmens (z.B. der Unternehmensorganisation und -führung, den Arbeitsbedingungen, einer Unternehmensveräußerung etc.) gehört werden. Enthält das Gesetz, wie in den meisten Fällen keine ausdrückliche Frist, verfügte der Betriebsrat bisher über einen nicht näher bestimmten „angemessenen Prüfungszeitraum“ (*délai d'examen suffisant*), um Stellung zu nehmen. Nach dem neuen Gesetz soll dieser Prüfungszeitraum nun konkretisiert werden. Zu diesem Zweck dürfen die Arbeitgeber und Betriebsrat in einem Abkommen eine Frist bestimmen. Diese Frist muss es dem Betriebsrat erlauben, seine Aufgabe effektiv wahrzunehmen. Sie kann also abhängig vom Umfang und der Wichtigkeit des Belanges, zu dem der Betriebsrat angehört wird, variieren. Sie darf aber in keinem Fall 15 Tage unterschreiten.

Schließen der Betriebsrat und der Arbeitgeber kein Abkommen zur Bestimmung einer Frist ab, ist diese einem noch zu erlassenden Dekret zu entnehmen. Äußert sich der Betriebsrat innerhalb der Frist nicht, gilt sein Schweigen als negative Entscheidung. Wenn er meint, dass ihm nicht genügend Informationen zur Verfügung stehen, um rechtzeitig entscheiden zu können, kann er den „*président du tribunal de grande instance*“ (vergleichbar mit dem Landgerichtspräsidenten) anrufen. Dieser kann die Frist aussetzen oder verlängern und den Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung dazu auffordern, die notwendigen Informationen nachzureichen.

### Kürzere Verjährungsfristen

Das Gesetz verkürzt die Verjährungsfristen im Arbeitsrecht grundsätzlich von fünf auf zwei Jahre für Ansprüche aus Durchführung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. von fünf auf drei Jahre für Lohnansprüche, jeweils berechnet ab Kenntnis oder Kennenmüssen der anspruchsbegründenden Tatsachen. Ausnahmen von diesem Grundsatz gelten für:

- Ersatzansprüche für Körper- und Gesundheitsschäden, die in Ausführung des Arbeitsvertrages entstanden sind. Diese verjähren weiterhin in zehn Jahren.
- Ansprüche aufgrund von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing. Diese verjähren in fünf Jahren.
- Fristen, die nach dem französischen Arbeitsgesetzbuch (*code du travail*) kürzer als zwei Jahre sind, wie z.B. die einjährige Frist zur Anfechtung eines Aufhebungsvertrags, bleiben gleich.

## FAZIT

Die dem Gesetz innewohnenden Bemühungen um „*flexisécurité*“, also mehr Flexibilität bei gleichzeitiger Sicherheit sind in Zeiten der Wirtschaftskrise ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Nach wie vor fällt bei einer Gesamtschau auf, dass das Gesetz- wie das französische Arbeitsrecht im Allgemeinen - überwiegend arbeitnehmerfreundlich ausgestaltet ist. Wie sehr die Unternehmen tatsächlich von ihren Flexibilisierungsmöglichkeiten Gebrauch machen werden und wie viele Arbeitsplätze dadurch erhalten bleiben, wird sich in der Praxis zeigen müssen. In jedem Fall ist zu begrüßen, dass Restrukturierungsmaßnahmen durch die Einführung von Höchstfristen bei der Betriebsratsbeteiligung und die Verkürzung von Rechtsbehelfs- und Verjährungsfristen nun voraussichtlich zügiger von statten gehen werden.



**Gide Loyrette Nouel**

Association d'avocats à responsabilité  
professionnelle individuelle  
22-26, cours Albert 1<sup>er</sup>  
75008 Paris - France  
Tel. +33 (0)1 40 75 99 56  
Fax +33 (0)1 40 75 37 07

[www.gide.com](http://www.gide.com)



**Gide Loyrette Nouel**

**Sie können diese Ausgabe des Client Alerts sowie unsere letzten Ausgaben des Infobriefs auch unter unserer Internetadresse ([www.gide.com](http://www.gide.com)) einsehen. Wenn Sie die nächsten Ausgaben des Client Alerts und des Infobriefes per E-mail erhalten möchten, informieren Sie bitte [germandesk@gide.com](mailto:germandesk@gide.com).**

Infobrief und Client Alert sind von der Rechtsanwaltskanzlei Gide periodisch herausgegebene Veröffentlichungen, die kostenlos an bestimmte mit der Kanzlei direkt oder indirekt in Verbindung stehende Personen verteilt werden. Infobrief sowie Client Alert sind nur zum privaten Gebrauch des Empfängers und dienen ausschließlich der allgemeinen Information. Sie stellen weder eine Rechtsberatung dar, noch können sie als eine solche gewertet werden. Der Empfänger ist allein verantwortlich für den Gebrauch der in dem Infobrief und Client Alert enthaltenen Informationen und die Kanzleihaftet dem Empfänger gegenüber weder für unmittelbare noch für mittelbare aus der Verwendung der Informationen entstehende Schäden. Gemäß der geänderten Fassung des Gesetzes Nr. 78-17 „informatique et liberté“ (Französisches Datenschutzgesetz) haben Sie das Recht, über unseren Kommunikationsservice ([privacy@gide.com](mailto:privacy@gide.com)) Zugang zu sämtlichen Sie betreffenden Daten zu verlangen, sowie das Recht, deren Berichtigung oder Entfernung zu veranlassen.