



INFORMATIONSBRIEF DAS NEUE FRANKREICH: WAS MACRON FÜR UNTERNEHMER UND INVESTOREN ÄNDERN WIRD.

DAS NEUE ARBEITSRECHT

Paris, den 28.06.2017. Die französische und die deutsche Wirtschaft haben sich in den vergangenen Jahren sehr verschieden entwickelt: Vor neun Jahren noch hatten beide Länder eine vergleichbare Arbeitslosenquote: Im Oktober 2008 betrug sie 7,2 Prozent in Deutschland und 7,6 Prozent in Frankreich. Heute liegt sie in Deutschland bei 3,9 Prozent (April 2017), während sie in Frankreich seit Jahresbeginn auf 9,5 Prozent gesunken ist.

Ein wichtiges Wahlkampfthema war, wie man Unternehmen dazu bringt, wieder mehr Menschen einzustellen. Die Geschäfte haben sich in Frankreich seit 2015 eigentlich viel versprechend entwickelt, das reale Bruttoinlandsprodukt ist Jahr für Jahr um gut 1,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr gewachsen. Die Arbeitslosenzahlen aber stagnieren auf hohem Niveau. Hier plant die neue Regierung deutliche Anreize, um Einstellungen für Arbeitgeber attraktiver zu machen.

Tariferleichterungen

In Frankreich gelten, anders als in Deutschland, flächendeckende Branchentarifverträge, die neben dem Arbeitsgesetz zwingendes Recht sind. Sie gelten je nach Tätigkeitsgebiet und unabhängig davon, ob man als Arbeitgeber einem der Arbeitgeberverbände angehört, sodass heute nahezu jedes Unternehmen in den Anwendungsbereich eines der zahlreichen Tarifverträge fällt. Diese Tarifverträge werden von den Sozialpartnern verhandelt und gelten für alle Betriebe der Branche, unabhängig von ihrer Größe. Die Betriebe können zwar innerhalb der vom Branchentarifvertrag gesetzten Grenzen auch Betriebsvereinbarungen schließen. Das Verhandlungsmonopol liegt hier bei den Gewerkschaften. Allerdings sind sie an die Vorgaben des Branchentarifvertrags gebunden und können, mit Ausnahme der Fragen der Arbeitszeit seit der letzten Reform, nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers von dem Branchentarifvertrag abweichen.

Künftig sollen Unternehmen im Rahmen des französischen Tarifsystems mehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten haben. Das soll ihnen, je nach ihrer konkreten Situation, erlauben wesentliche Fragen des täglichen Arbeitsrechts auf Unternehmensebene zu regeln. Neu ist hier, dass dies nicht mehr nur in Fragen der Organisation der Arbeitszeit gestattet sein soll sondern in weit mehr Fragen des Arbeitsrechts. Die Branchen sollen deutlich an Regelungshoheit verlieren. Details dazu werden in den kommenden Wochen mit den Gewerkschaften verhandelt.

Änderungen bei Kündigungen

Französische Unternehmen sind unabhängig von ihrer Größe an strenge Kündigungsschutzvorschriften gebunden. Wie in Deutschland brauchen sie einen rechtlich anerkannten Entlassungsgrund, doch führt auch eine begründete Entlassung zu einem Anspruch auf gesetzliche bzw. tarifvertragliche Abfindung. Ihre Höhe richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit. Stellt ein Gericht später fest, dass die Entlassung ohne triftigen Grund erfolgt ist, kann der Entlassene über die Abfindung hinaus Schadensersatz zugesprochen bekommen. Die Richter legen die Höhe nach freiem Ermessen fest, orientieren sich dabei allerdings an einer Tabelle mit Entschädigungsätzen.

Im Unternehmensalltag sind die Folgekosten einer Entlassung durch die Kumulation von tarifvertraglicher Abfindung und gerichtlich zugesprochenem Schadensersatz nur schwer kalkulierbar. Wer als Unternehmer schon in Schwierigkeiten steckt, für den sind solche Unwägbarkeiten ein hohes Risiko. Man geht davon aus, dass dies in der Praxis auf dem Arbeitsmarkt bei vielen Unternehmern zu einem Einstellungshemmnis führt. Daher will die Regierung den Schadensersatz bei rechtswidriger Entlassung begrenzen – nach unten durch einen Sockelbetrag, nach oben durch einen Deckel. Ausgenommen hiervon soll der Schadensersatz wegen Diskriminierung und Mobbing sein, dort behält der Richter seinen Ermessensspielraum.

Außerdem soll die Frist für eine Kündigungsschutzklage verkürzt werden. Derzeit beträgt sie zwei Jahre.

Besonders schwer sind betriebsbedingte Kündigungen bisher für Gruppenunternehmen. Zulässig ist eine Kündigung hier bislang überhaupt nur, wenn der betreffende Unternehmenssektor der Gruppe insgesamt in Schwierigkeiten ist. Eine regionale Tochter darf für sich allein keine betrieblichen Kündigungsgründe geltend machen, solange es anderen Unternehmenstöchtern desselben Sektors andernorts gut geht. Betriebsbedingte Kündigungen sind hier also rechtlich an hohe Anforderungen geknüpft. Dies gilt bislang auch für die Töchter ausländischer Konzerne.

Diese Rechtslage dürfte in der Vergangenheit ein Investitionshindernis für ausländische Unternehmen gewesen sein. Die neue Regierung beabsichtigt daher, den geographischen Bereich zu ändern, in dem die wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen müssen. Offen ist, ob es für Unternehmen künftig darauf ankommt, in Frankreich ansässig zu sein oder ob eine andere Grenze gezogen wird. Erleichterungen böten hier wohl erhebliche Anreize auch für Investoren aus dem Ausland. Sie könnten sich bei schlingernden französischen Unternehmen engagieren, ohne sofort auch ihre heimischen Unternehmenszweige in Mitleidenschaft zu bringen. Gerade dieser Reformpunkt dürfte zu Widerstand bei den Gewerkschaften führen.

Arbeit auf Zeit

Befristete Arbeitsverträge sind in Frankreich derzeit nur erlaubt, wenn dafür gesetzlich anerkannte Gründe vorliegen, und auch dann nur bis zu einer Höchstdauer von 18 Monaten. Auch hier will die Regierung mehr Flexibilität schaffen. So sollen die Branchen im Rahmen der Branchentarifverträge sowohl den Befristungsgrund als auch die zulässige Dauer der Verträge regeln dürfen.

Das Ermächtigungsgesetz: Warum Macron per Erlass regieren möchte

Die Arbeitsrechtsreform gilt als ebenso dringend wie heikel. Mehrere frühere Regierungen sind daran bislang gescheitert. Macrons Regierung hat immerhin eine komfortable Mehrheit für ihre Reformen, aber auch in Frankreich benötigen Gesetze eine gewisse Zeit für den Weg durch die Nationalversammlung. Da die Wirkung der Reform jedoch möglichst rasch eintreten soll, will die neue Regierung sich nun dazu ermächtigen lassen, eine Weile mit Erlassen zu regieren, die dann nach und nach im Parlament beraten und von Macrons Mehrheit zu Gesetzen parafiert werden.

Die Gewerkschaften

Auch wenn die Gewerkschaften keinen formellen Handlungsspielraum gegen die geplante Reform haben, sind sie in der Praxis ein unumgänglicher Partner bei dem Vorhaben. Wenn sie nicht mitspielen, dürfte die Reform scheitern. Die Regierung hat daher einen Verhandlungsmarathon mit den Gewerkschaften angesetzt: Vom 9. Juni bis zum 21. Juli sind insgesamt 48 Arbeitssitzungen geplant, in denen die Details der Reform abgestimmt werden sollen. Die Verordnungsentwürfe werden dann zur finalen Abstimmung Ende des Sommers paritätisch besetzten Gremien sowie dem Ministerrat vorgelegt, um Anfang September verabschiedet zu werden. Dann wäre Frankreich arbeitsrechtlich ein anderes Land.

GGV Grützmacher Gravert Viegner ist eine 1974 gegründete Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern, Notaren und Avocats à la Cour. Sie ist spezialisiert auf die Beratung im deutsch-französischen Wirtschaftsverkehr, nationale und internationale Steuergestaltung, Immobilien- und Gesellschaftsrecht sowie internationale Fusionen und Übernahmen.

Kontakt für Rückfragen:



Dr. Steffen Paulmann berät Unternehmen aus französisch- und englischsprachigen Ländern im deutschen Wirtschafts- und Arbeitsrecht.

Spezialgebiete Arbeitsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Handels- und Gesellschaftsrecht, Wettbewerbs- und Vertriebsrecht.

Büro Frankfurt, Tel. +49 69 97961-107, paulmann@gg-v.de



Sandra Hundsdörfer berät international tätige Unternehmen im französischen Arbeits- und Handelsrecht. Die von ihr betreuten Mandanten sind meist Muttergesellschaften aus dem deutschsprachigen Raum und deren französische Töchter, die in Frankreich eine Vertriebs- oder Produktionstätigkeit haben.

Büro Paris, Tel. +33 1 44 51 70 15, hundsdorfer@gg-v.net

Courage Strategieberatung

Claudia Böhnert / Volker Bormann

Tel. 069 20017-400

boehnert@couragecomm.de

bormann@couragecomm.de

www.couragecomm.de