

Pressemitteilung

Durchbruch für Arbeitsmarktreform in Frankreich – GGV-Expertin Hundsdörfer: „Weichen für Aufschwung im Arbeitsmarkt gestellt“

Paris, 22.09.2017: Das französische Kabinett hat heute die umfassende Reform des französischen Arbeitsrechts verabschiedet. Präsident Emmanuel Macron hat mit seiner Unterschrift unter die Verordnungen den Weg für eine schnelle Umsetzung der grundlegenden Änderungen freigemacht. Mit der für nächste Woche erwarteten Veröffentlichung im Gesetzesblatt (journal officiel) können sie direkt angewendet werden. Lediglich einzelne Punkte bedürfen noch eines Anwendungsdekrets, bevor sie in die Tat umgesetzt werden können.

„Dies ist ein historischer Tag für die französische Wirtschaft. Die Reform der starren Strukturen im französischen Arbeitsrecht war überfällig“, erklärt die Arbeitsrechtsexpertin Sandra Hundsdörfer, Partnerin der Kanzlei GGV Avocats à la Cour Rechtsanwälte in Paris. „Das französische Arbeitsrecht hatte bislang abschreckende Wirkung auf Arbeitgeber und Investoren. Dabei ist Frankreich einer der attraktivsten Wirtschaftsstandorte der Welt. Mit den Reformen werden wichtige Anreize dafür gesetzt, mehr Menschen einzustellen. Dies wird dazu beitragen, dass in Frankreich wieder stärker investiert wird.“

Kernziel der Reform ist eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Die komplizierte Kommunikation der Unternehmen mit den verschiedenen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften soll grundlegend vereinfacht werden. Kleinen und mittelständischen Unternehmen wird es deutlich erleichtert, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, um so besser auf Auftragsspitzen und -flauten reagieren zu können. Die vier Kernbereiche:

1. Neuer Rahmen für Tarifverträge

In Frankreich gilt bislang ein enges Korsett flächendeckender Branchentarifverträge für nahezu alle Unternehmen. Künftig sollen Unternehmen im Rahmen des französischen Tarifsystems mehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten erhalten. Die Verordnungen legen dazu Bereiche fest, für die die Branche die ausschließliche Regelungshoheit behält, sodass eine Betriebsvereinbarung nur zu Gunsten der Mitarbeiter davon abweichen kann. Dazu zählen elf Kernpunkte, wie etwa das tarifvertragliche Mindestgehalt, die Regelung der Arbeitszeit und die Bedingungen für befristete Beschäftigungsverhältnisse.

In einem zweiten Schritt legt die Verordnung die Bereiche fest, für die sich die Branche die Regelungshoheit ausdrücklich vorbehalten kann, aber nicht muss. Nimmt die Branche diese Möglichkeit in Anspruch, ist eine Abweichung per Betriebsvereinbarung auch hier nur zu Gunsten der Beschäftigten möglich. Zwei wichtige Punkte in dieser Vorbehaltsliste sind die Gehaltszulagen für gefährliche Tätigkeiten sowie die Belegschaftsgröße, ab der die Bestellung von Gewerkschaftsvertretern möglich ist. Alle anderen Fragen des Arbeitsrechts, die nicht ausdrücklich der Branche vorbehalten sind, dürfen per Betriebsvereinbarung auf Unternehmensebene geregelt werden.

2. Mehr Sicherheit bei Kündigungen

Französische Unternehmen sind unabhängig von ihrer Größe an strenge Kündigungsschutzvorschriften gebunden. Auch begründete Entlassungen führen zu einem Abfindungsanspruch je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Erfolgte die Trennung ohne triftigen Grund, kann der Entlassene darüber hinaus Schadensersatz einfordern. Dessen Höhe

legen die Richter nach freiem Ermessen fest. Arbeitgeber konnten die Folgekosten einer Entlassung somit nur schwer kalkulieren.

Mit den neuen Verordnungen wird der gerichtliche Schadensersatz gedeckelt. Die Höchstgrenze liegt bei einer Betriebszugehörigkeit von bis zu zwei Jahren bei drei Monatsgehältern und beträgt 20 Monatsgehälter bei einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren. Gleichzeitig wurde der bisher für Unternehmen ab elf Mitarbeitern geltende Sockelbetrag für Schadensersatz gesenkt. Er gilt zwar nun für Unternehmen jeder Größe, fällt aber künftig deutlich niedriger aus. Auch die Klagefrist gegen Entlassungen wird unabhängig vom Entlassungsgrund auf ein Jahr begrenzt - bislang betrug sie zwei Jahre.

3. Öffnung für Investitionen bei Unternehmen in der Krise

Bislang waren betriebsbedingte Entlassungen für Gruppenunternehmen nur möglich, wenn der Unternehmenssektor der Gruppe insgesamt in Schwierigkeiten war. Dies galt auch für die Töchter ausländischer Konzerne und bildete ein erhebliches Investitionshindernis. Das Reformpaket ändert die Voraussetzungen nun und könnte so erhebliche Anreize auch für Investoren aus dem Ausland bieten: Sie könnten sich bei in die Krise geratenen französischen Unternehmen engagieren, ohne sofort auch ihre heimischen Unternehmenszweige in Mitleidenschaft zu ziehen.

4. Arbeitnehmergremien verschmelzen

Die bislang drei Personalvertretungsgremien - Personalvertreter, Betriebsrat, Hygiene- und Sicherheitsausschuss - werden zu einem Sozial- und Wirtschaftsbeirat (comité social et économique) zusammengelegt. Im Wege einer mit Gewerkschaftsvertretern geschlossenen Betriebsvereinbarung erhalten Unternehmen zudem künftig die Möglichkeit, einen conseil d'entreprise einzurichten, also ein Personalvertretungsorgan, mit dem Betriebsvereinbarungen ausgehandelt werden dürfen. Kleinunternehmen mit höchstens 20 Mitarbeitern dürfen Betriebsvereinbarungen in Zukunft direkt mit der Belegschaft verhandeln, wenn es keine Gewerkschaftsbeauftragte und keinen Sozial- und Wirtschaftsbeirat gibt. In Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern können Betriebsvereinbarungen direkt mit dem Beirat geschlossen werden, vorausgesetzt, es gibt keine Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen. Bislang war jede Verhandlung Gewerkschaftssache.

„Die für das Wochenende angekündigten Proteste gegen die Reformen dürfen nicht davon ablenken, dass die französische Regierung die wichtigsten Gewerkschaften mit ins Boot geholt hat. Zwar sind vor diesem Hintergrund die Reformen nicht so weitreichend, wie erhofft. Aber arbeitsrechtlich ist Frankreich ab nächster Woche ein anderes Land“, betont Hundsdörfer. „Macron sendet mit seiner Reform ein klares Zeichen sowohl an den französischen Mittelstand als auch an ausländische Investoren. Die Beschäftigung von Mitarbeitern in Frankreich ist künftig besser planbar. Deutsche Unternehmen sollten die Chance nutzen, von einem möglichen Aufschwung in Frankreich zu profitieren.“

Nächste Schritte

Die Verordnungen für die Arbeitsrechtsreform müssen noch in der Nationalversammlung ratifiziert werden, um Gesetzeskraft zu erlangen. Das Gesetz, mit dem die Regierung zum Erlass der Verordnungen ermächtigt wurde (loi d'habilitation), hat eine Frist von 3 Monaten nach seiner Veröffentlichung festgelegt – entsprechend muss das Ratifikationsgesetz bis zum 16. Dezember dem Parlament vorgelegt werden. Mit Blick auf die Mehrheit Macrons im Parlament ist nicht davon auszugehen, dass das Ratifikationsgesetz scheitert.



Avocats à la Cour
Rechtsanwälte

Ansprechpartnerin

Sandra Hundsdörfer, Rechtsanwältin, Partnerin
GGV Avocats à la Cour Rechtsanwälte, Paris
Tel.: +33 (1) 44 51 70 15
E-Mail: hundsdorfer@gg-v.net

Pressekontakt

Matthias Struwe | Eye Communications | Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: +49 (761) 137 62 21
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de

Über GGV

GGV Avocats à la Cour Rechtsanwälte Paris ist auf die Begleitung deutscher Unternehmen in Frankreich in den Feldern Recht und Steuern spezialisiert. Mit Sitz in Deutschland und Frankreich denken wir grenzüberschreitend, vernetzt und unternehmerisch – genau wie unsere Mandanten. Das ist unsere besondere Stärke. Als Avocats à la Cour und Rechtsanwälte sind wir mit unserer umfassenden Beratung der richtige Partner an der Seite französischer und internationaler Unternehmen in Frankreich.

Das Ergebnis unserer Beratung sind Lösungen, die jeder unternehmerischen Dimension standhalten. Gegründet im Jahr 1974 zeichnet sich unsere Sozietät durch Vielfalt aus – in jeder Hinsicht: kulturell, fachgebietsbezogen und natürlich länderspezifisch. In unserem Büro in Paris erwarten Sie französische und deutsche Muttersprachler, die sich auf Ihre Themen spezialisiert haben. Insgesamt sind derzeit 8 Partner und 12 Associates für GGV tätig.

Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir Konzepte und Lösungen als Grundlage für Ihre unternehmerischen Entscheidungen. Vom Unternehmenskauf, über Handels-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht bis hin zum Steuerrecht – unser Portfolio ist weit gefasst und hoch spezialisiert.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.gg-v.fr.