

Mehr Flexibilität und Rechtssicherheit durch ein neues Arbeitsgesetzbuch

Less is More : März 2016



Dr. Aymeric Le Goff, Avocat au Barreau de Paris | Partner
Constance Koch, Rechtsanwältin

Die französische Regierung hat kürzlich ihren Willen zu einer vollständigen Überarbeitung des von den Unternehmen für seine fehlende Flexibilität und Anpassungsmöglichkeit an ihre Bedürfnisse so kritisierten Arbeitsgesetzbuches bestätigt.

Nachfolgend stellen wir die wichtigsten Bestimmungen des Vorentwurfes des « El Khomri » - Gesetzes vor, der am 17. Februar als Grundlage für die Überarbeitung des Arbeitsgesetzbuches vorgestellt wurde.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Unter Beibehaltung der gesetzlichen Arbeitszeit von 35 Wochenstunden sollen zahlreiche neue Regelungen zu einer Lockerung der gegenwärtigen Bestimmungen zur Arbeitszeitgestaltung führen:

- Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sollen mit ihren Arbeitnehmern unmittelbar pauschale Vereinbarungen der Jahresarbeitszeit auf Tages- oder Stundenbasis schließen können, ohne dass hierfür eine tarifvertragliche Vereinbarung erforderlich ist. Der dadurch geschaffene Zugang zu flexiblen Arbeitszeitmodellen für kleine und

mittelständische Unternehmen wäre ein wesentlicher Schritt hin zu mehr Flexibilität und Rechtssicherheit für diese Unternehmen.

- Die maximale Wochenarbeitszeit soll sich weiterhin auf 48 Stunden belaufen, geht aber auf 44 Stunden für einen beliebigen Zeitraum von 16 aufeinanderfolgenden Wochen über (anstelle von höchstens 44 Stunden für 12 aufeinanderfolgende Wochen). Diese zweite Obergrenze soll zudem durch eine einfache Betriebsvereinbarung (oder in deren Ermangelung durch eine Branchenvereinbarung) auf 46 Stunden angehoben werden können.

- Die Höhe des Überstundenzuschlags soll in erster Linie durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt werden (und nicht vorrangig durch den Tarifvertrag oder die Branchenvereinbarung), um den Unternehmen einen Anreiz zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit zu geben. Wie bisher müsste sich dieser Zuschlag auf mindestens 10 % belaufen.

- Eine kollektivarbeitsrechtliche Vereinbarung (Betriebsvereinbarung oder bei deren Fehlen eine Branchenvereinbarung) soll Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit für einen

BMH AVOCATS

Zeitraum von 3 Jahren vorsehen können (gegenüber einem bisherigen Zeitraum von höchstens einem Jahr).

- Bei Fehlen einer entsprechenden Kollektivvereinbarung sollen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten die Gestaltung ihrer Arbeitszeit über einen Zeitraum von 16 aufeinanderfolgenden Wochen regeln können (im Gegensatz zu bisher höchstens 4 Wochen).

Begrenzung der Entschädigungszahlungen bei rechtsgrundlosen Kündigungen

Während die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen keinen Höchstbetrag für den im Falle von rechtsgrundlos erfolgten Kündigungen richterlich zugesprochenen Schadensersatz vorsehen, beabsichtigt das zukünftige Arbeitsgesetzbuch die richterliche Praxis auf diesem Gebiet einzugrenzen. Eine Maßnahme, die von der Unternehmerschaft seit langem erwartet wird, um die Kosten einer Entlassung besser einschätzen zu können.

- Der Richter wäre an einen Höchstbetrag gebunden, der sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen richtet (ohne Berücksichtigung der Unternehmensgröße) und zwischen 3 Monatsgehältern (bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 2 Jahren) und 15 Monatsgehältern (bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren) liegt. Es werden jedoch insbesondere in Fällen von Mobbing, sexueller Belästigung oder diskriminierenden Entlassungen Ausnahmen von diesen Vorgaben vorgesehen.

- Die im Falle des Fehlens oder der Unzulänglichkeit eines Sozialplans geschuldete Mindestentschädigung soll von 12 auf 6 Monatsgehälter herabgesetzt werden. Bei einer Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von weniger als 2 Jahren soll kein Mindestbetrag Anwendung finden.

- Im gleichen Sinne soll die im Falle einer unter Missachtung der Vorschriften zur Arbeitsunfähigkeit ausgesprochenen Kündigung gewährte Mindestentschädigung von 12 auf 6 Monatsgehälter herabgesetzt werden.

Sicherung von betriebsbedingten Entlassungen

Mehrere Neuregelungen sollen bei Umstrukturierungen aus wirtschaftlichen Gründen mehr Rechtssicherheit schaffen:

- Die Beurteilungskriterien der wirtschaftlichen Schwierigkeiten sollen den während eines bestimmten Zeitraumes festgestellten Auftrags- oder Umsatzrückgang umfassen.

- Um bei der Konzernzugehörigkeit des Unternehmens die Lage des französischen Marktes besser berücksichtigen zu können, soll die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage auf Ebene der in der Branche auf nationalem Gebiet tätigen Unternehmen des Konzerns (und nicht wie bisher auf internationaler Ebene) erfolgen. Diese Neuerung würde das seit langem von den Großkonzernen geforderte Ende des französischen Ansatzes in dieser Frage bedeuten. Dies würde es den Unternehmen, die in Frankreich in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, ermöglichen, auf französischem Boden Umstrukturierungen vorzunehmen, selbst wenn ihre Lage auf internationaler Ebene zufriedenstellend ist. Es handelt sich um eine Neuerung von erheblicher Bedeutung, die ausländische Investoren beruhigen sollte.

Zusammengefasst dienen diese Maßnahmen dazu, den Verhandlungen im kollektivarbeitsrechtlichen Bereich einen wichtigeren Platz einzuräumen. Sie gewähren den Zwängen, denen die in Frankreich tätigen Unternehmen ausgesetzt sind, höhere Bedeutung ohne dabei auf den notwendigen Schutz der Arbeitnehmer zu verzichten.