

## 2019 – das Jahr der Fusion der Arbeitnehmervertretungsinstanzen



**Aymeric Le Goff**

Partner, Avocat au Barreau de Paris

**Alizée Poncet**

Avocat au Barreau de Paris

### I. Die Einrichtung des Wirtschafts- und Sozialrats (CSE) zur Ersetzung der bestehenden Institutionen

- Ein einziges und zwingendes Gremium für alle Unternehmen

Nach mehreren aufeinander folgenden Reformen des sozialen Dialogs wird das mehrköpfige französische Personalvertretungssystem bestehend aus Personalvertreter („D.P“), Betriebsrat („C.E“) und dem Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen („C.H.S.C.T“) bis Ende 2019 abgeschafft. Diese drei Organe hatten zwar in der Regel klar definierte Handlungsbereiche, beschäftigten sich aber oft mit den gleichen Themen. Obwohl ein einheitlicher Personalausschuss (DUP) eingerichtet werden konnte, blieb dieser stets optional und war Unternehmen einer bestimmten Größe vorbehalten.

Die Verschmelzung aller derzeitigen Organe zu einem einzigen Wirtschafts- und Sozialrat (CSE) soll zwingend vor dem 1. Januar 2020 in allen Unternehmen mit 11 oder mehr Beschäftigten umgesetzt werden.

- Antwort auf die Probleme der Geschäftsführung

Mit dieser Modernisierung wird einer langjährigen Forderung der Unternehmensführungen entsprochen. Sie ermöglicht:

- die Minderung des "Schwelleneffekts" bei über 50 Mitarbeitern – Vermeidung der vielen finanziellen und sozialen Verpflichtungen, die derzeit für viele Unternehmen als Hindernis bei der Einstellung von Mitarbeitern wirken;
- eine allgemeine Kostenreduzierung – Vermeidung der Mandatshäufung bei den Personalvertretern; Minderung der Anzahl der Vertreter und der damit verbundenen Anzahl der dem Gremium gewidmeten Stunden; voraussichtliche Verringerung der Anzahl der Sitzungen;
- die Verringerung der Anzahl der Ansprechpartner, was den Dialog zwischen Arbeitnehmervertretern und Führungskräften im Unternehmen fördert.

- Ein einziger Rat mit unterschiedlichen Aufgaben entsprechend der Unternehmensgröße

Die Reform achtet jedoch darauf, die Verpflichtungen der Arbeitgeber in kleinen Unternehmen nicht zu verschärfen. In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten hat der CSE keine Rechtspersönlichkeit und übt "reduzierte" Befugnisse aus, die im Wesentlichen bisher den Personalvertretern („DP“) übertragen waren.

In den Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten verfügt der CSE über umfangreichere Kompetenzen, da er die Aufgaben und Befugnisse der damaligen C.H.S.C.T und C.E übernimmt. Die gewählten Vertreter können somit ihre Zuständigkeiten und Einsatzgebiete erweitern, da sie nun sämtliche Themen behandeln (Wirtschaft, strategische Ausrichtung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit).

- Raum für den sozialen Dialog mit einem CSE „nach Maß“

Um die Vereinfachung und Effizienz zu fördern, wird ein wichtiger Platz der Verhandlung überlassen, damit die Sozialpartner die Funktionsweise des neuen Gremiums an die Bedürfnisse des Unternehmens anpassen können. Ein qualitativer sozialer Dialog und eine gründliche Analyse der internen Bedürfnisse werden es den Unternehmen zweifellos ermöglichen, einen CSE „nach Maß“ zu errichten.

**II. Übersicht der Gremien vor und nach der Reform: Neue Entwicklungen und Kontinuität**

	Vor der Reform	Nach der Reform
<u>Unternehmen mit 11 bis 49 Mitarbeitern</u>	<b>Personalvertreter (sog. <i>Délégués du personnel</i> oder DP)</b>	<p><b>CSE mit eingeschränkten Befugnissen:</b></p> <p>Der Zuständigkeitsbereich des CSE besteht hauptsächlich aus den Kompetenzen der damaligen Personalvertreter (DP).</p> <p>Der CSE verliert allerdings manche dieser Kompetenzen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- den Zugang zu verschiedenen Informationen, insbesondere über die Nutzung der CICE (Steuervorteil zur Senkung der Sozialversicherungsbeiträge) oder über Arbeitnehmerüberlassungsverträge;</li> <li>- das Recht, den Arbeitsinspektor bei seinem Besuch im Unternehmen zu begleiten ;</li> <li>- Verringerung der Anzahl der Ansprechpartner, weil die Stellvertreter der CSE-Mitglieder nicht mehr an den Sitzungen teilnehmen.</li> </ul> <p>Jedoch ist festzuhalten, dass der CSE nunmehr anders als der Personalvertreter ein „Melderecht“ hat, auf Gefahren und ernsthafte Risiken für die öffentliche Gesundheit oder die Umwelt hinzuweisen.</p>
<u>Unternehmen mit 50 bis 299 Mitarbeitern</u>	<b>Variante 1 :</b> DP + CE <sup>1</sup> + CHSCT <sup>2</sup>	<p><b>CSE mit erweiterten Befugnissen:</b></p> <p>Die Einrichtung eines Ausschusses für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen ist optional, wird aber empfohlen.</p> <p>Die Sicherheitspflicht des Arbeitgebers ist in der Tat eine Leistungspflicht, die ihn verpflichtet, alle erforderlichen und wirksamen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und den Schutz der körperlichen oder geistigen Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.</p>
	<b>Variante 2 :</b> DUP <sup>3</sup> (mit DP+CE)	
	<b>Variante 3 :</b> DUP (mit DP+ CE+ CHSCT)	
<u>Unternehmen mit 300 Mitarbeitern oder mehr</u>	<b>Variante 1 :</b> DP + CE+ CHSCT	<p>Das CHSCT ist keine eigenständige Institution mehr und muss durch einen Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen ersetzt werden.</p> <p>Dieser Ausschuss ist eine Untereinheit des CSE und keine eigenständige Instanz, die befugt wäre, eine Klage zu erheben – im Gegensatz zum CHSCT.</p>
	<b>Variante 2 :</b> DUP (mit DP+ CE+ CHSCT)	

<sup>1</sup> *Comité d'Entreprise*, sog. Betriebsrat

<sup>2</sup> *Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail*, sog. Betriebsrat und Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen

<sup>3</sup> *Délégation Unique du Personnel*, sog. einheitlicher Personalausschuss

### III. Wie kann ich die Vorteile der neuen Verhandlungsregeln in meinem Unternehmen am besten nutzen?

Die Funktionsweise des Gremiums kann in jedem Unternehmen angepasst werden, um die Wirkung des sozialen Dialogs zu verbessern (A), damit das Arbeitsrecht durch den Abschluss von abweichenden "Win-Win"-Betriebsvereinbarungen, die den betrieblichen Bedürfnissen entsprechen (B), flexibler wird.

#### A. Implementierung eines CSE „nach Maß“

- Überprüfung aller Betriebsvereinbarungen der ehemaligen Arbeitnehmervertretungen

Bei der Einrichtung des CSE werden alle Betriebsvereinbarungen der ehemaligen Arbeitnehmervertretungen aufgehoben. Wenn keine neue Vereinbarung abgeschlossen wird, gelten die gesetzlichen Bestimmungen automatisch ab dem Zeitpunkt der Errichtung des CSE.

- Vorteilhaftere gesetzliche Bestimmungen als zuvor, wenn keine neue Vereinbarung abgeschlossen wird

Die neuen Rechtsvorschriften sind jedoch für die Personalvertretungen weniger vorteilhaft: Reduzierung der Anzahl der Mandate, Anzahl der aufeinanderfolgenden Mandate auf drei begrenzt, Einschränkung der Rolle der Stellvertreter, die nur die gewählten Mitglieder des CSE im Fall von Abwesenheit vertreten, höhere Belastung des Budgets des CSE aufgrund der Ausweitung der Kostenteilungsregel für die Beauftragung von Sachverständigen.

- Erweiterter Verhandlungsspielraum für den Arbeitgeber

Dadurch wird die Verhandlungsbereitschaft der Mandatsträger deutlich höher sein als vorher. Der Arbeitgeber sollte dies in einer "Win-Win"-Logik nutzen, um den sozialen Dialog und das Wirken des CSE in seinem Unternehmen noch flexibler zu gestalten.

Die folgende Liste zeigt die wesentlichen möglichen Regelungen des CSE durch Mehrheitsbetriebsvereinbarung:

- Einführung von "lokalen Vertretern", um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter vor Ort vertreten sind;
- Anpassung der Teilnahme von Stellvertretern an bestimmten Sitzungen oder Ausschüssen, damit die Stellvertreter in ihrer Rolle als Personalvertreter einbezogen werden können und sie mit der Funktionsweise des Gremiums vertraut gemacht werden;
- Herabsetzung der Anzahl der Sitzungen: unter Vorbehalt einer Mindestanzahl von sechs Sitzungen pro Jahr;
- Festlegung der Anzahl und des Umfangs der getrennten Betriebe, die es ermöglichen, einen einzigen CSE auf Unternehmensebene einzurichten, oder im Gegenteil die Führung der Arbeitnehmervertretungen nach den spezifischen Bedürfnissen der einzelnen Betriebe zu organisieren (vorbehaltlich einer ausreichenden Verwaltungsautonomie);
- Festlegung des Budgets für soziale und kulturelle Aktivitäten;
- Festlegung des Inhalts der Informationen und gelegentliche Anhörungen;
- Modalitäten für diese gelegentlichen Anhörungen, insbesondere die Anzahl der Sitzungen
- Verkürzung der Fristen für die Abgabe einer Stellungnahme (früher: mindestens 15 Tage) im Rahmen der gelegentlichen Anhörungen, sofern die dem CSE eingeräumte Frist es ihm ermöglicht, seine Zuständigkeit je nach Art und Bedeutung der ihm vorgelegten Fragen zweckmäßig auszuüben;
- Verhandlung des Inhalts der Wirtschafts- und Sozialdatenbank<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Base de données économiques et sociales (BDES) : Tool, das die für die wiederkehrenden Anhörungen der Arbeitnehmervertretungen erforderlichen Informationen sammelt.

B. Strukturierung von Unternehmensstandards nach operativen Bedürfnissen

Die Entwicklung von "Win-Win"-Betriebsvereinbarungen ist der Schlüssel zur Flexibilisierung der französischen arbeitsrechtlichen Normen und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

- Grundsatz des Vorrangs der Betriebsvereinbarung

Die Macron-Verordnungen erweitern den Umfang des Vorrangs von Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene vor Branchentarifvereinbarungen und ermöglichen es den Unternehmen, bestimmte Regelungen an ihre spezifischen betrieblichen Anforderungen anzupassen:

Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3
<p>Die erste Kategorie besteht aus <b>zwölf</b> Bereichen, in denen Branchenverträge Vorrang vor Betriebsvereinbarungen haben.</p> <p>Zum Beispiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestgehälter nach Kategorien,</li> <li>- Bedingungen und Dauer der Verlängerung der Probezeit,</li> <li>- bestimmte Maßnahmen bezüglich der Arbeitszeit, der Verteilung und Anpassung der Arbeitszeiten (Nachtarbeit, Zuschlag der Überstunden usw.),</li> <li>- Maßnahmen bezüglich befristeter Arbeitsverträge (Dauer und Verlängerung, Hinweise, Wartezeit, Gesamtlaufzeit) und befristeter Leiharbeitsverträge (Dauer und Verlängerung, Wartezeit).</li> </ul>	<p>Die zweite Kategorie bezieht sich auf <b>vier weitere Themenfelder</b>, in denen Branchentarifvereinbarungen durch eine Vorrangsklausel einen Vorrang vor Betriebsvereinbarungen behält.</p> <p>Dabei handelt es sich jedoch um Themen mit geringeren Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit (Arbeitnehmer mit Behinderung, Zulage für gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeit, Vorbeugung bezüglich von Risikofaktoren, bessere Wertschätzung der Laufbahn von Gewerkschaftsvertretern... usw.).</p>	<p>Der Vorrang der Betriebsvereinbarung wird zum Prinzip und der der Branchenvereinbarung zur Ausnahme.</p> <p><b>Für alle nicht vorstehend aufgeführten Bereiche hat die Betriebsvereinbarung Vorrang vor den Branchentarifvereinbarungen, unabhängig davon, ob sie vor oder nach dem Inkrafttreten der Branchentarifvereinbarungen abgeschlossen wurde.</b></p>
<b>Folgen</b>		
<p>Der Vorrang der Branchentarifvereinbarungen vor den 1. und 2. Kategorien ist nicht absolut. Die Macron-Verordnungen sehen nämlich vor, dass der nach dem Branchentarifvereinbarungen abgeschlossene Betriebsvereinbarung anwendbar ist, sofern er "<u>mindestens gleichwertige Garantien</u>" gewährt.</p> <p>Dies deutet darauf hin, dass es möglich sein wird, <u>ungünstigere oder unterschiedliche Bestimmungen durch Betriebsvereinbarung zu vereinbaren, sofern sie durch die Gewährung anderer Garantien ausgeglichen werden</u>, was die Marginalisierung des „Günstigkeitsprinzips“ verstärkt.</p>		<p>Für alle anderen Themen, d. h. die überwiegende Mehrheit, hat die Betriebsvereinbarung Vorrang und kann somit unternehmensspezifische Normen erlassen (3. Kategorie).</p>

- Förderung der Umstrukturierung durch den Abschluss von Betriebsvereinbarung

Abgesehen von diesen drei Kategorien werden schließlich "Restrukturierungsmaßnahmen" erheblich erleichtert, wenn sie nicht vom Abschluss einer Betriebsvereinbarung abhängen. „Wirtschaftliche Schwierigkeiten“, die früher Voraussetzung waren, um die notwendigen Änderungen vorzunehmen, sind heute nicht mehr unbedingt erforderlich. Eine der wichtigsten Maßnahmen der Macron-Verordnungen ist der kollektive einvernehmliche Aufhebungsvertrag, den dem Arbeitgeber ermöglicht, mit den Gewerkschaften über eine pauschale Anzahl von Vertragsaufhebungen und die damit verbundenen Bedingungen zu verhandeln.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Verhandlungen für den Arbeitgeber mit dieser Reform einfacher, günstiger und rechtssicherer werden.