

Nach der Reform ist vor der Reform
Aktuelle Entwicklungen im französischen Arbeitsrecht
Prof. Dr. Jérôme Porta, Université de Bordeaux

Im Rahmen der Hamburger Rechtsgespräche hielt am 31.5.2016 Prof. Dr. Jérôme Porta, Professor für Zivilrecht, Arbeitsrecht, Französisches und Internationales Sozialrecht, Europarecht und Rechtsvergleichung an der Universität Bordeaux, einen Vortrag mit dem Titel „Nach der Reform ist vor der Reform – Aktuelle Entwicklungen im französischen Arbeitsrecht“.

Das Arbeitsrecht in Frankreich gehört zu den Arbeitsrechtsordnungen in der EU, die bislang am reformresistentesten waren. Vor dem Hintergrund langjähriger wirtschaftlicher Schwierigkeiten, insbesondere hoher Jugendarbeitslosigkeit, sah sich die Regierung unter dem sozialistischen Präsidenten François Hollande nun gezwungen, sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht Reformvorschläge zu machen. Die heftigen Proteste der Bevölkerung dagegen können selbst in der deutschen Presse regelmäßig verfolgt werden.

Zu Beginn erläuterte der Referent, dass die geplante Arbeitsrechtsreform in Frankreich für eine große Verwirrung Sorge. Es sei unklar, was sich mit der Reform verändern werde. Jeden Tag werde der anvisierte Inhalt des Gesetzes neu gefasst, man wisse nicht, was der Gesetzgeber mit dieser Reform beabsichtige.

Im Gegensatz zu vorangegangenen Reformen, die aufgrund von Dialogen mit den Gewerkschaften initiiert worden seien, basiere diese Reform auf Empfehlungen von juristischen Experten und Berichten über Kollektivvereinbarungen und wesentliche Prinzipien des Arbeitsrechts. Dies sei für Frankreich außergewöhnlich. In den Medien sei viel mit Professoren und Wirtschaftsexperten diskutiert worden, wobei insbesondere drei Aspekte beleuchtet worden seien: Erstens wurde viel über den Konflikt zwischen Insidern und Outsidern geredet. Die Reform strebe eine bessere Risikoverteilung an, also weniger Schutz für Insider, um Outsidern den Zugang zu einem Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Zweitens wurde das bestehende Arbeitsrecht als Vertrauensproblem der Unternehmer analysiert, aus deren Sicht die (Arbeits-)Richter grundsätzlich unternehmerfeindlich und die Regeln des Arbeitsrechts zu kompliziert und zu unflexibel seien. Und drittens wurde die Frage diskutiert, wie sich eine Reform des Arbeitsrechts auf den Arbeitsmarkt auswirke, insbesondere ob ein verändertes gelockertes Arbeitsrecht ein Mittel gegen die hohe Arbeitslosigkeit sein könne.

Davon ausgehend könnten drei wesentliche Inhalte der Reform ausgemacht werden: Ein Ziel der Reform sei die Vereinfachung des Arbeitsrechts durch das Schaffen von wesentlichen Prinzipien. Ein weiteres Ziel sei die Schwächung der Rolle der Richter und

Gerichte. Und als drittes Ziel könne die Änderung der Wirkung von Kollektivvereinbarungen genannt werden.

Zu dem Aspekt der Prinzipien erläuterte der Referent, dass im letzten Jahr ein von Ex-Justizminister Robert Badinter und Ex-Arbeitsrechtsprofessor Antoine Lyon-Caen vorgelegtes Buch *Aufsehen erregt habe*¹, das proklamiere, dass das gesamte, mittlerweile, trotz Regelung im Code du Travail, völlig unübersichtlich gewordene französische Arbeitsrecht entrümpelt werden müsse und dass sich das gesamte Arbeitsrecht in fünfzig Prinzipien fassen lasse. Diese Prinzipien seien eine Mischung verschiedenster Regeln, die nicht nur die Grund- und Menschenrechte widerspiegeln, sondern auch detaillierte Vorschriften enthielten. Sie seien eine Zusammenstellung von normativen und deskriptiven Regelungen. Letztlich sprachen sich die Gewerkschaften gegen diese Prinzipien aus, was für Badinter und Lyon-Caen einen großen Misserfolg bedeutete, da beide in ihren jahrzehntelangen Grundüberzeugungen dem Arbeitnehmerlager zuzurechnen seien und nun mit diesem auf Konfrontationskurs gegangen wären. Aber auch der Conseil d'Etat, der Staatsrat, der in Frankreich neben seiner gerichtlichen Funktion als Regierungsratgeber bei der Vorbereitung von Gesetzesvorlagen diene, habe empfohlen, die Reform so nicht umzusetzen, denn die Prinzipien seien unklar und würden nur beschreiben, was im Code du Travail sowieso schon stehe.

Hier sei die Anmerkung der Berichterstatterinnen erlaubt, dass das so zumindest verkürzt ist. Die Thesen von Badinter und Lyon-Caen, die auf ihre alten Tage ihre jahrzehntelang vertretenen Positionen zu relativieren scheinen, sind vor allem im linken französischen Arbeitsrechtslager auf Unverständnis gestoßen. Ihre Lektüre erhellt zwar in der Tat nicht die genauen Absichten der Autoren; eine reine Wiederholung ausschließlich altbekannter Gesetzesregelungen sind sie aber nicht.

Zur Schwächung der Rolle der Richter, führte der Vortragende aus, sei diese Tendenz in Frankreich schon seit längerem zu beobachten. So habe man bereits Zuständigkeitsregelungen verändert, beispielsweise hinsichtlich des Sozialplans. Die jetzige Reform gehe in die gleiche Richtung. Unternehmen werde erleichtert, betriebsbedingt zu kündigen. Die Richter sollen künftig betriebsbedingte Kündigungen automatisch als rechtmäßig anerkennen, wenn ein Unternehmen Auftragsrückgänge oder Umsatzeinbußen vier Quartale in Folge nachweisen könne oder einen Umstrukturierungsplan aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit vorlege.

Auch hier macht ein rechtsvergleichender Blick auf die deutsche Rechtslage deutlich, von welchem extrem hohem Schutzniveau aus die französischen Reformkritiker Einbußen beklagen. In Deutschland darf bei der betriebsbedingten Kündigung die unternehmerische Entscheidung als solche gar nicht gerichtlich überprüft werden, sondern nur ihre tatsächliche Auswirkung auf die Arbeitsplätze. Eine derartige, in der übrigen Arbeitsrechtswelt durchaus gängige Sichtweise, würde in Frankreich wohl zu einer neuen Revolution führen, wenn schon die vorgeschlagene Regelung zu einer nur punktuellen Erleichterung der betriebsbedingten Kündigung die Menschen auf die Straße zieht.

¹ *Badinter, Robert/Lyon-Caen, Antoine, Le travail et la loi, Paris 2015.*

Zuletzt erläuterte Prof. Porta noch die geplanten Änderungen der kollektiven Vereinbarungen. Die Reform beabsichtige, einen Vorrang des Firmentarifvertrags vor dem Branchentarifvertrag festzuschreiben. Für die Gewerkschaften sei problematisch, dass diese geplante Veränderung des Tarifsystems die betriebliche Ebene auch gegen das Günstigkeitsprinzip in das Zentrum der kollektiven Regelungsformen stelle.

Dem Vortrag folgte eine lebhafte Diskussion, in der zunächst auf die Unterschiede der Tarifautonomie in Deutschland und Frankreich eingegangen wurde. Die Wirkung der Grundrechte sei in Frankreich anders. Individuelle Grundrechte – insbesondere auch das Streikrecht wird in Frankreich als individuelles (Grund-)recht verstanden – würden kollektiv ausgeübt werden. Sodann wurde die geplante Reform des französischen Arbeitsrechts mit der Agenda 2010 in Deutschland verglichen. Der Referent wies darauf hin, dass bisher stets viele geplante Reformen gescheitert seien. Das liege schon daran, dass man sich über die Funktionen des Arbeitsrechts nicht einig sei. Zuletzt wurde in der Diskussion noch auf das Aufweichen der 35-Stundenwoche in Frankreich, auf das Beseitigen des Kündigungsschutzes ab einer gewissen Altersgrenze und darauf eingegangen, ob Gerichtsverfahren unterhalb eines gewissen Streitwertes abgeschafft werden sollten.

Weitere Informationen zum Referenten:

<https://institutdutravail.u-bordeaux.fr/L-Institut/L-equipe/Jerome-PORTA> (letzter Abruf am 31.5.2016)

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/les-membres/j-r-me-porta> (letzter Abruf 31.5.2016)