

Restrukturierung von Unternehmen

Länderbericht Frankreich

Dr. Christophe Kühl, Rechtsanwalt
Epp, Gebauer & Kühl, Köln/Paris

Inhaltsübersicht

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">1. Einleitung – das soziale Umfeld für Restrukturierungsmaßnahmen in Frankreich2. Restrukturierung außerhalb der Insolvenz<ul style="list-style-type: none">2.1 Das Kündigungsverfahren bei betriebsbedingten Kündigungen2.2 Finanzielle Folgen | <ul style="list-style-type: none">3. Restrukturierungen im Zusammenhang mit einer Insolvenz<ul style="list-style-type: none">3.1 Grundzüge des französischen Insolvenzrechts3.2 Die Insolvenz als Option? |
|---|--|

1. Einleitung – das soziale Umfeld für Restrukturierungsmaßnahmen in Frankreich

Das Thema Restrukturierungen in Frankreich kann nicht erschöpfend behandelt werden, ohne den Blick auf das soziale Umfeld zu richten. Es dürfte allgemein bekannt sein, dass Restrukturierungsmaßnahmen, die typischerweise auch und vor allem die Belegschaft betreffen, in Frankreich nur in ganz seltenen Fällen schweigend hingenommen werden.

So hat Jeder bereits folgende oder ähnliche Schlagzeilen gelesen: «*Frankreich: Geiselnahme im Arbeitskampf*»¹, «*Mit <Bombendrohung> zur höheren Abfindung*»² «*Radikal aus Verzweiflung*»³, «*Bossnapping und Betriebsbesetzungen*»⁴ und «*Frankreich: Manager als Geisel, Ab jetzt ein Trend*»⁵. Derartige Maßnahmen sind sicherlich nicht an der Tagesordnung, jedoch nie auszuschließen und bei den rechtlichen und praktischen Erwä-

¹ Süddeutsche, 13. März 2009

² Tagesspiegel, 19. Juli 2009

³ Tagesspiegel, 6. April 2009

⁴ Labournet.de, 23. April 2009

⁵ Süddeutsche, 30. März 2009

gungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen zwingend zu berücksichtigen.

So ist auch die Bereitschaft, Arbeitnehmerinteressen im Wege eines Streiks durchzusetzen, in Frankreich wesentlich größer als andernorts. Das erheblich weniger formelle französische Streikrecht trägt hierzu bei. Im Gegensatz zum deutschen Recht reicht es für einen rechtmäßigen Streik bereits aus, dass sich mindestens 3 Arbeitnehmer aus einem im Zusammenhang mit der Arbeit stehenden Grund dazu entscheiden, die Arbeit niederzulegen.

Dies hat in der Praxis zur Konsequenz, dass die Produktionsstätte schon bei der bloßen Ankündigung geplanter Restrukturierungsmaßnahmen schnell blockiert werden kann und der Unternehmer mit der normativen Macht des Faktischen konfrontiert ist und rasch reagieren muss, um weiteren Schaden von seinem Unternehmen abzuwenden.

Bei der Planung von Restrukturierungsmaßnahmen im Personalbereich ist es deshalb von elementarer Bedeutung, die Belegschaft, insbesondere die Personalvertreter, schon früh in die Planung einzubeziehen, für das Vorhaben lange und geduldig zu werben und ausreichend Zeit für Gespräche mit der Belegschaft einzuplanen. Wer sich hierauf nicht einlassen mag, der wird den Klassenkampf *à la française* möglicherweise hautnah miterleben können.

Bei der folgenden Darstellung soll ein erster Einblick in die Handlungsalternativen und die rechtlichen Rahmenbedingungen für Restrukturierungsmaßnahmen in Frankreich gegeben werden, wobei der Schwerpunkt auf arbeitsrechtliche Gesichtspunkte gelegt werden soll.

2. Restrukturierung außerhalb der Insolvenz

Die wohl geläufigste Restrukturierungsmaßnahme dürfte der Personalabbau zur Senkung der Betriebskosten sein. Gerade im grenzüberschreitenden Umfeld international tätiger Unternehmen stellt sich das Thema «Restrukturierung» häufig im Zusammenhang mit der Schließung des französischen Standortes, sei es um in ein Land mit niedrigeren Lohnkosten abzuwandern (hier häufig Schließung eines französischen Produktionsstandortes), sei es, um die (häufig kleine) französische Vertriebsstruktur wieder durch Mitar-

beiter des Mutterhauses zu ersetzen und die Präsenz in Frankreich zu beenden.

Auch das französische Recht kennt alternative sozialverträgliche Umsetzungsstrategien wie beispielsweise den Überstundenabbau, Zwangsurlaub, Kurzarbeit, Leiharbeiter, befristete Arbeitsverträge, Altersteilzeit, freie Mitarbeiter, Prämien-Systeme etc. Um dem Rahmen der vorliegenden Darstellung allerdings nicht zu sprengen, möchten wir im Folgenden auf diese Alternativen nicht eingehen und uns darauf beschränken, das französische Arbeitsrecht und insbesondere das Kündigungsrecht näher darzulegen.

2.1 Das Kündigungsverfahren bei betriebsbedingten Kündigungen

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass es eine Besonderheit des französischen Arbeitsrechts ist, dass auch eine unbegründete Kündigung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat. Eine Wiedereinstellung kennt das französische Recht, bis auf wenige Ausnahmen (insbesondere bei geschützten Arbeitnehmervertretern oder Betriebsratsmitgliedern), für den Fall der unbegründeten Kündigung nicht. Die Streitigkeit wird somit immer durch Schadensersatzzahlungen beigelegt.

Auch ist darauf hinzuweisen, dass eine Kündigung aus persönlichen Gründen in den meisten Fällen einfacher zu handhaben ist als die betriebsbedingte Kündigung und dieser im Zweifel auch vorzuziehen ist: Wie noch zu sehen sein wird, hat der Arbeitgeber nach französischem Recht im Falle einer betriebsbedingten Kündigung erheblich weitergehende Verpflichtungen als bei einer Kündigung aus persönlichen Gründen.

Aus diesen Gründen ist es oft von Vorteil, vor Einleitung von Restrukturierungsmaßnahmen zunächst zu prüfen, ob eine Kündigung aus persönlichen Gründen in Betracht kommt, auf die wir im Rahmen dieser Stellungnahme jedoch nicht weiter eingehen wollen.

2.1.1 Vorliegen eines tatsächlichen und ernsthaften Grundes

Unabhängig vom Kontext der Kündigung (Einzelkündigung, kleine oder große Kollektivkündigung) ist stets das Vorliegen eines Kündigungsgrundes

erforderlich und zwar vollkommen unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ist unter den in den Artikeln L 1233-3 und L 1233-4 frz. Arbeitsgesetzbuch genannten Voraussetzungen möglich. Diese Voraussetzungen sind:

- der Kündigungsgrund darf nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen (*motif non inhérent à la personne du salarié*),
- muss aus dem Abbau (*suppression*) oder der Umwandlung (*transformation*) der Arbeitsstelle oder aus einer vom Arbeitnehmer abgelehnten wesentlichen Veränderung des Arbeitsvertrages (*modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail*) herrühren,
- und insbesondere auf wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder technologischen Veränderungen beruhen. Die Rechtsprechung hat zwei zusätzliche Fallgruppen anerkannt: die Umstrukturierung, um die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten⁶ und die Tätigkeitseinstellung.⁷
- Schließlich muss eine Suche nach einer Neueinstellungsmöglichkeit (s. unten b) erfolglos durchgeführt worden sein.

Der Abbau einer Stelle setzt voraus, dass der Arbeitnehmer auf seinem Posten oder in seinem Betätigungsfeld nach seiner Kündigung nicht ersetzt wird.

Bezüglich der wirtschaftlichen Schwierigkeiten wird keine katastrophale Situation verlangt, allerdings müssen Umsatz und Ergebnis in den letzten Jahren immer schlechter geworden sein.

⁶ Die Fallgruppe der Umstrukturierung mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten, setzt keine bereits bestehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten voraus, sondern das Ziel, durch die Umstrukturierungsmaßnahmen zukünftige Schwierigkeiten zu vermeiden. Allerdings verlangt die Rechtsprechung, dass die Wettbewerbsfähigkeit des gesamten Tätigkeitsbereichs (z. B. Vertrieb, Produktion etc.) in der Gruppe davon profitiert. Zudem darf die Umorganisation nicht nur Ersparnisse zum Ziel haben, sondern eine reale Rettung des Unternehmens, bzw. des Tätigkeitsbereichs. Eventuell kann eine Kombination beider Gründe in Betracht kommen.

⁷ Diese Begründung wurde erst 2001 von der Rechtsprechung anerkannt. Bislang existieren nicht viele Entscheidungen zu dieser Fallgruppe, so dass es nur wenige Informationen zu den Voraussetzungen gibt, die eine Tätigkeitseinstellung erfüllen muss, um eine betriebsbedingte Kündigung zu begründen. Diese Einstellung darf nicht auf einem Fehler des Arbeitgebers beruhen, zeitlich begrenzt sein und muss die gesamte Tätigkeit der Gesellschaft betreffen.

2.1.2 Verpflichtungen des Arbeitgebers

→ **Pflicht zur Neueinstellung** (*obligation de reclassement*)

Der Arbeitgeber ist zunächst und vor Einleitung des Kündigungsverfahrens dazu verpflichtet, eine andere Stelle für die betroffenen Mitarbeiter im Unternehmen, bzw. gegebenenfalls in der gesamten Gruppe zu suchen. Die Stelle kann auch in der Rangstufe/Kategorie unter der vom Arbeitnehmer besetzten Stelle liegen. Eine unzureichende Suche führt dazu, dass die Kündigung als unbegründet betrachtet wird und Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden können.

Die Suche nach Neueinstellungsmöglichkeiten innerhalb der Gruppe sollte als erste eingeleitet, schriftlich dokumentiert werden und sehr präzise sein (am besten mit der genauen Angabe der Mitarbeiterdaten, einer Beschreibung ihrer Aufgaben und ihrer Fähigkeiten, damit auch andere Stellen als die ursprüngliche vorgeschlagen werden können).

In diesem Zusammenhang stellt sich immer die Frage, ob die gelegentlich problematische Sozialauswahl («*ordre des licenciements*», siehe unten) bei dem Angebot der Stelle in einem Schwesterunternehmen zu beachten ist. Zu dieser Frage gibt es noch keine eindeutige Rechtsprechung. Es spricht jedoch einiges dafür, dass der Arbeitgeber bei diesem Schritt, der chronologisch von der Kündigung getrennt ist, ebenfalls die Sozialauswahl zu beachten hat.

→ **Vorrang bei einer Wiedereinstellung** (*priorité de réembauchage*)

Der Arbeitgeber ist für die Dauer eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist (unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer während dieser gearbeitet hat oder freigestellt wurde), verpflichtet, dem ehemaligen Arbeitnehmer eine freierwerdende Stelle, die seiner ehemaligen Tätigkeit entspricht, anzubieten, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer diesen Wunsch seinem ehemaligen Arbeitgeber anzeigt.

Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Informationspflicht im Rahmen einer Neueinstellung, kann dies Schadensersatzleistungen in Höhe von zwei Monatsgehältern nach sich ziehen.

→ **Sozialauswahl** (*ordre des licenciements*)

Sobald nicht alle Arbeitnehmer einer beruflichen Kategorie entlassen werden, bestimmt der Arbeitgeber die Kriterien der sozialen Auswahl. Im Rah-

men der sozialen Auswahl ist unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern derjenige zu entlassen, der nach sozialen Kriterien des geringsten Schutzes bedarf (Familienlast, Alter, Dienstalter...). Der Arbeitgeber muss seine Auswahl der Personalvertretung darlegen.

Der Arbeitgeber darf auch die beruflichen Kompetenzen in seiner Entscheidung mit einbeziehen. Dieses Kriterium darf jedoch nicht alleiniges Element der Auswahl sein.

Wird die soziale Auswahl nicht respektiert, bleibt die Kündigung zwar gerechtfertigt, jedoch muss der Arbeitgeber den dadurch entstandenen Schaden (z.B. der ungerechtfertigte Verlust der Arbeitsstelle) ersetzen.

Die Kriterien der Auswahl müssen nicht in der Kündigungserklärung ausgeführt werden. Der Arbeitgeber hat jedoch dem Arbeitnehmer auf dessen schriftliches Verlangen die Gründe mitzuteilen, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.

→ **Vorschlag einer Vereinbarung über die personalisierte Wiedereingliederung**
(«*convention de reclassement personnalisé*»)

Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine so genannte *Convention der reclassement (CRP)* vorzuschlagen, es sei denn, es handelt sich um ein europäisches Unternehmen, bzw. eine europäische Gruppe.⁸ In diesem Falle ist nicht die CRP vorzuschlagen, sondern ein sog. Urlaub zur Wiedereingliederung, der erheblich höhere Kosten verursacht.

Für die CRP übermittelt die ASSEDIC (Träger der frz. Arbeitslosenversicherung) Formulare für die Teilnahme an dieser Vereinbarung, die bei Beginn des Kündigungsverfahrens beantragt werden müssen.

Diese Unterlagen müssen dem Arbeitnehmer beim Kündigungsvorgespräch übergeben werden, unterbleibt dies, muss der Arbeitgeber der ASSEDIC einen Beitrag in Höhe von zwei monatlichen Bruttogehältern leisten.

Der Arbeitnehmer kann diese CRP innerhalb von 21 Tagen ab Übergabe der Unterlagen durch den Arbeitgeber annehmen. In diesem Falle gilt der Arbeitsvertrag als sofort beendet.

⁸ Eine europäische Gruppe liegt vor, wenn mehr als 1000 Mitarbeiter in den Mitgliedsstaaten beschäftigt werden und es in mindestens zwei Mitgliedsstaaten ein Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern gibt.

⇒ **Erstellung eines Sozialplans bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern**
(*«plan de sauvegarde de l'emploi»*)

Sofern das Unternehmen mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt und eine sog. große kollektive Kündigung ansteht (mehr als 10 Mitarbeiter innerhalb von 30 Tagen, mehr als 10 Mitarbeiter in 3 Monaten oder mehr als 18 Mitarbeiter in einem Kalenderjahr), besteht ferner die Pflicht, einen Sozialplan zu erstellen.⁹

Dieser Plan soll das Ziel verfolgen, die Anzahl der tatsächlichen Entlassungen durch alle in Betracht kommenden Maßnahmen zu reduzieren.

Solche Maßnahmen sind z.B.:

- Der vorrangige Abbau der durch die befristeten Anstellungen besetzten Stellen;
- Die finanzielle Unterstützung eines freiwilligen Ausscheidens, um in den Ruhestand zu gehen;
- Die Einsetzung von Teilzeitarbeit, um eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern zu besetzen
- Das Angebot einer betriebs- oder konzerninternen Neueinstellung;
- Die Unterstützung dieser Neueinstellung, wie z.B durch die finanzielle Unterstützung des damit verbundenen Umzugs, die Aufrechterhaltung oder Erhöhung des bisher ausbezahlten Gehaltes, Ausbildungen, um die angebotenen Stellen annehmen zu können usw.
- Die Beauftragung einer spezialisierten Firma, die die Mitarbeiter bei der Suche nach einer neuen Stelle unterstützt und begleitet (*cabinet de reclassement*).
- Die finanzielle Unterstützung zur Gründung einer eigenen Firma für diejenigen, die diesen Wunsch äußern.

Die Effektivität und Ernsthaftigkeit dieser Maßnahmen werden durch den Betriebsrat und die örtlich zuständige Arbeitsverwaltung (*«Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle»*), die im Rahmen des Kündigungsverfahrens einen Entwurf des Sozialplans erhalten (s. unten Kündigungsverfahren), geprüft.

Beide können Verbesserungsvorschläge machen, zu welchen der Arbeitgeber ausführlich Stellung nehmen muss. Zudem kann die Arbeitsverwaltung in

⁹ Artikel L321-4-1 c.trav.

nerhalb von 8 Tagen nach dem Empfang des Sozialplanentwurfs eine Karenz feststellen, wenn der Sozialplan als besonders unzureichend gilt.

Es ist besonders wichtig, diesen Sozialplan sorgfältig und mit ausreichenden Maßnahmen schon vor Beginn des Kündigungsverfahrens zu erstellen, denn wenn die Arbeitsverwaltung den Plan als unzureichend betrachtet, ist eine Weiterführung des Verfahrens besonders risikoreich: Durch diese Stellungnahme der Arbeitsverwaltung sicherlich beeinflusst wird das Gericht höchstwahrscheinlich im Falle einer späteren Klage der Mitarbeiter den Sozialplan für nichtig erklären. Eine solche Entscheidung hätte zur Folge, dass alle ausgesprochenen Kündigungen nichtig wären und die Arbeitnehmer die Wiedereinstellung beanspruchen könnten.

Dementsprechend kann im Falle einer solchen Stellungnahme der Arbeitsverwaltung nur ein Neubeginn des Kündigungsverfahrens mit dem Vorschlag eines verbesserten Sozialplans empfohlen werden, was zu einer gewissen Verzögerung des Vorhabens führt.

→ Informationspflicht gegenüber Subunternehmer

Bei einem Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern und einer «großen Kündigung» müssen, wenn die geplante Kündigung Auswirkungen auf das Geschäftsvolumen der Subunternehmer hat, die Betriebsräte dieser Subunternehmer zum gleichen Zeitpunkt wie der eigene Betriebsrat über das Projekt informiert werden.

2.1.3 Kündigungsverfahren

Das Kündigungsverfahren im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung unterscheidet sich je nach Anzahl der betroffenen Personen.

i. Kündigung von bis zu 9 Mitarbeitern innerhalb von 30 Tagen (sog. kleine Kündigung)

Die Verwaltung (*Direction Départementale du Travail*) muss lediglich im Nachhinein informiert werden und nimmt dementsprechend am Verfahren nicht teil. Ein betriebsbedingtes Kündigungsverfahren läuft zwingend in folgenden Schritten ab (Schaubild):

	Individuelle Kündigung	Kündigung von 2 bis 9 Arbeitnehmern
1.	Suche nach Neueinstellungsmöglichkeiten	Suche nach Neueinstellungsmöglichkeiten
2.	Anforderung der CRP-Unterlagen bei den ASSEDIC	Anforderung der CRP-Unterlagen bei den ASSEDIC
3. Bei bestehender Arbeitnehmervertretung: Anhörung der Personalvertretung	Nur wenn der betroffene Mitarbeiter einen besonderen Schutz genießt	bezüglich des Kündigungsvorhabens, der Sozialauswahl und der eventuellen CRP;
4. Einladung zum Vorgespräch Form: per Einschreiben mit Rückschein / persönlich ausgehändigt		
Einzuhaltende Frist für das Vorgespräch	5 Tage	5 Tage
5. Gespräch	Unterredung und Übergabe der Dokumente über die CRP Begleitung des Mitarbeiters möglich	Unterredung und Übergabe der Dokumente über die CRP Begleitung des Mitarbeiters möglich
6. Frist, die zwischen dem Gespräch und der Kündigungserklärung einzuhalten ist	Leitende Angestellte 15 Tage, sonstige Arbeitnehmer 7 Tage	alle Arbeitnehmer 7 Tage
6. Kündigungserklärung	• Einschreibebrief • Angabe des Kündigungsgrundes • Vorrang bei einer Wiedereinstellung und Frist zur Annahme der CRP ist zu erwähnen • Ausschlussfrist von 12 Monaten	• Einschreibebrief • Angabe des Kündigungsgrundes • Vorrang bei einer Wiedereinstellung und Frist zur Annahme der CRP ist zu erwähnen • Ausschlussfrist von 12 Monaten
7. Benachrichtigung der Verwaltung (Direction Départementale du Travail)	• schriftliche Anzeige • innerhalb von 8 Tagen nach der Kündigungserklärung	• schriftliche Anzeige • innerhalb von 8 Tagen nach der Kündigungserklärung

Die Schilderung der Kündigungsbegründung wird nicht nur den Mitarbeitern im Rahmen der einzelnen Vorgespräche erläutert, sondern auch im Kündigungsschreiben selbst, welches an jeden Mitarbeiter versandt wird.

Das Vorliegen einer anerkannten Begründung ist in Frankreich besonders wichtig, da ein Mitarbeiter Schadensersatz verlangen kann, wenn er nachweist, dass seine Kündigung unbegründet ist.

ii. Kündigung von mehr als 9 Mitarbeitern innerhalb von 30 Tagen oder mehr als 18 Mitarbeitern innerhalb eines Kalenderjahres (sog. große Kündigung)

→ Verfahrensvorschriften bezüglich der Betriebsratsanhörung und der Information der Arbeitsverwaltung

Im Rahmen einer großen kollektiven Kündigung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat einberufen und befragen.

Die Nichtbeachtung der vorangehenden Informations- und Konsultationspflicht wird als Vergehen der Behinderung (sog. *délit d'entrave*) betrachtet und kann strafrechtlich geahndet werden. Zudem kann es zu einer Nichtigkeit des gesamten Verfahrens und der dazugehörenden Kündigungen führen.

Hinsichtlich der Verfahrensfristen sei auf die folgenden Bestimmungen hingewiesen:

Mit dem Betriebsrat sind im Prinzip zwei Versammlungen abzuhalten, zwischen denen, außer beim Vorliegen tarifvertraglicher günstigerer Bestimmungen, nicht mehr als 14 Tage liegen dürfen, wenn weniger als 100 Kündigungen geplant sind.

Allerdings kann der Betriebsrat bei der ersten Versammlung mitteilen, dass er von seinem Anspruch auf einen Steuerberater Gebrauch macht. In diesem Falle sind insgesamt drei Versammlungen abzuhalten: Die zweite findet 21 Tage nach der ersten statt, die dritte 14 Tage nach der zweiten.

Gegenstand dieser Versammlungen ist es, den Personalvertretern die Möglichkeit zu geben, eine klare Meinung zum Kündigungsvorhaben sowie zu den geplanten Maßnahmen (Sozialplan, Wiedereinstellung innerhalb der Gruppe, finanzierter Urlaub, CRP...) auszudrücken.

Vor dieser Versammlung sowie vor jeglicher endgültigen Entscheidung muss also der Arbeitgeber dem Betriebsrat sämtliche sachdienlichen Informationen über die geplante Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen zukommen lassen:

- der oder die wirtschaftlichen, finanziellen oder technischen Gründe des Kündigungsvorhabens,
- die Anzahl der dauerhaft oder vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer, die Anzahl der geplanten Kündigungen sowie die betroffenen Berufsgruppen,
- die für die soziale Auswahl vorgeschlagenen Kriterien,
- der voraussichtliche Terminplan für die Kündigungen,
- der Entwurf eines Sozialplans.

Die Personalvertreter unterbreiten dem Arbeitgeber Anregungen, welche dieser prüfen muss und auf die er schriftlich unter Angabe von Gründen zu antworten hat.

Sämtliche Anregungen der Personalvertreter müssen in einem Versammlungsprotokoll festgehalten werden, wodurch die Kommunikation der von den Arbeitnehmervertretern formulierten Vorschlägen gegenüber den Behörden gewährleistet ist, weil sämtliche Protokolle der Betriebsratsversammlungen sowie der Entwurf des Sozialplans an die Arbeitsverwaltung weiterzuleiten sind.

Die Arbeitsverwaltung verfügt über eine Frist von 21 Tagen ab dem Datum der Versendung des Kündigungsvorhabens, um die notwendigen Prüfungen vorzunehmen (ob die Personalvertretung ordnungsgemäß eingeschaltet worden ist und ob der Sozialplan ausreichend ist), sofern die Anzahl der Kündigungen unter 100 liegt. Diese Frist beginnt bei der Hinzuziehung eines Steuerberaters erst nach der 2. Betriebsratversammlung.

Die Nichtbeachtung der Verpflichtung zur Information und Befragung des Betriebsrats wird strafrechtlich geahndet, weil es sich auch um ein Vergehen der Behinderung (sog. *délit d'entrave*) handelt und es ist darauf hinzuweisen, dass die aktuelle Tendenz dahingehend ist, derartige Rechtsverletzungen aufgrund des seit einigen Jahren in Frankreich herrschenden Delokalisierungsklimas tatsächlich zu verfolgen.

Sie kann ebenfalls zivilrechtlich geahndet werden. Im Falle der ausgebliebenen Befragung der Personalvertreter zu einem Vorhaben, welches die allgemeine Funktionsweise des Unternehmens beeinträchtigt, kann der Richter im Rahmen eines Eilverfahrens die Wiederherstellung der Ausgangssituation, die Wiederaufnahme der Befragung oder jegliche durch die Dringlichkeit gerechtfertigte Maßnahme anordnen.

→ Die Kündigungen

Erst nach Anhörung des Betriebsrats und Stellungnahme der Arbeitsverwaltung können die Kündigungsschreiben versandt werden. Auch hier sind die gesetzlich vorgesehenen Fristen einzuhalten. Liegt die Anzahl der Kündigungen unter 100, können die ausreichend begründeten Kündigungsschreiben erst nach Ablauf einer Frist von mindestens 30 Tagen an die betroffenen Arbeitnehmer gesandt werden. Diese Frist beträgt 45 Tage, wenn das Unternehmen zwischen 100 und 250 Mitarbeiter hat, darüber beträgt die Frist 60 Tage.

iii. Das besondere Verfahren für die Personalvertreter und andere geschützte Arbeitnehmer (z.B. Kandidat zur Wahl des Betriebsrats)

Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen sowie die Kandidaten zu Wahlen sind besonders geschützte Arbeitnehmer. Diesen Schutz genießen die Kandidaten, die nicht gewählt worden sind jedoch höchstens 6 Monate. Wenn die Wahl des Betriebsrats vor mehr als 6 Monaten stattgefunden hat, genießt außer den Betriebsratsmitgliedern kein Arbeitnehmer diesen Schutz mehr. Die diesbezüglichen Vorschriften müssen bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen berücksichtigt werden.

Ihnen gegenüber ist der Arbeitgeber verpflichtet:

- den Arbeitnehmer zu einem Vorgespräch zu laden, und zwar auch im Rahmen der Durchführung eines großen Kündigungsverfahrens aus wirtschaftlichen Gründen,
- den Betriebsrat anhören, wenn es sich um einen gewählten Personalvertreter handelt,
- beim zuständigen Arbeitsinspektor die Genehmigung zur Kündigung einzuholen,
- nach Erlangen der behördlichen Genehmigung den geschützten Arbeitnehmern ein Kündigungsschreiben zu übermitteln.

Sollte der Arbeitsinspektor die Kündigung nicht genehmigen, verfügt der Arbeitgeber selbstverständlich über die Möglichkeit, bei der Behörde, deren Entscheidung angefochten wird, eine Beschwerde einzulegen oder eine verwaltungsrechtliche Klage beim Minister für Arbeit oder Verwaltungsgericht zu erheben. Hierdurch wird jedoch die Verfahrensdauer erheblich verlängert.

2.2 Finanzielle Folgen

2.2.1 Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern

Hat das Unternehmen weniger als 50 Mitarbeiter, muss kein Sozialplan vorgeschlagen werden, was wesentliche Ersparnisse zur Folge hat.

Die Kosten, die im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung entstehen, können in Frankreich vergleichsweise genau für jeden einzelnen Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der nachstehenden Gesichtspunkte errechnet werden.

i. Kündigungsentschädigung (indemnité de licenciement)

Der aus wirtschaftlichen Gründen entlassene Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung, sofern er mehr als 1 Jahr Betriebszugehörigkeit nachweisen kann.

Diese Entschädigung wird in der Regel von den Tarifverträgen vorgesehen und ist so auch anwendbar, solange sie sich für den Arbeitnehmer als günstiger als die im Gesetz vorgesehene Entschädigung erweist. Die gesetzliche Entschädigung beträgt $\frac{1}{5}$ eines Monatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit für die ersten zehn Jahre, für die weiteren Jahre der Betriebszugehörigkeit beträgt sie $\frac{1}{5} + \frac{2}{15}$ des Monatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Die Kündigungsentschädigung ist frei von Sozialabgaben und Steuern.

b) Gehälter, die während der Kündigungsfrist zu zahlen sind (indemnité de licenciement)

Die Dauer der Kündigungsfrist variiert je nach anwendbarem Tarifvertrag, Status und Betriebszugehörigkeit. In aller Regel betragen Kündigungsfristen 2 bis 3 Monate.

Da es sich hier um Gehälter handelt, fallen Sozialabgaben seitens des Arbeitsgebers von etwa 42% an.

c) Risiko einer Verurteilung zur Zahlung von Schadensersatz

Wie bereits erwähnt, kann ein Mitarbeiter, wenn er nachweist, dass seine Kündigung unbegründet ist, Schadensersatz verlangen.¹⁰

In Unternehmen mit weniger als 11 Arbeitnehmer, wird die Höhe dieses Schadensersatzes entsprechend dem tatsächlich erlittenen Schaden berechnet. Hat das Unternehmen mehr als 11 Mitarbeiter, so sind im Falle einer unberechtigten Kündigung mindestens 6 Monatsgehälter geschuldet.

Die Höhe des Schadensersatzes wird maßgeblich davon beeinflusst, was der Mitarbeiter als Schaden geltend macht. Selten verlangen Arbeitnehmer vor Gericht weniger als 6 Monatsgehälter und die Tendenz besteht immer mehr darin, zwischen 12 und 24 Monatsgehälter zu verlangen.

Ob das Gericht einen Schadensersatz in dieser Höhe zuspricht, hängt vom Alter und von der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters ab, aber auch davon, ob der Mitarbeiter schnell eine neue Stelle gefunden hat.

2.2.2 Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern

Wie bereits gesehen, ist bei Unternehmen von mehr als 50 Mitarbeitern im Falle einer großen Kündigung von mehr als 10 Mitarbeitern innerhalb von 30 Tagen ein Sozialplan zu erstellen. Die Kosten, die im Rahmen des Sozialplans für jeden Mitarbeiter entstehen können, können nicht genau eingeschätzt werden. Neben den bereits beschriebenen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsentschädigungen ist aus Erfahrung aber mit Sozialplankosten von ca. bis zu 10.000 € für Arbeiter und Angestellte und bis zu 15.000 € für leitende Angestellte auszugehen. Diese Kosten können jedoch in der Praxis je nach Maßnahme und Outplacementdienstleistungen niedriger ausfallen.

¹⁰ L122-14-4 c.trav.

3. Restrukturierungen im Zusammenhang mit einer Insolvenz

Wenn man sich des Themas der Restrukturierung in Frankreich annimmt, wird man sich neben dem Arbeitsrecht auch mit dem französischen Insolvenzrecht befassen müssen.

So kann der Weg über das Insolvenzverfahren für den Unternehmer die günstigere Alternative zu einem Sozialplan sein. Der Unternehmer kann aber auch durch Streikmaßnahmen in ein Insolvenzverfahren gedrängt werden oder aber Gläubiger stellen selbst einen Insolvenzantrag und hindern den Unternehmer an der Umsetzung der Restrukturierungsmaßnahmen.

3.1 Grundzüge des französischen Insolvenzrechts

Dem Grunde nach kennt das französische Insolvenzrecht fünf Verfahrensarten:

- *Mandataire ad hoc*: ein Verwalter wird ohne besondere Voraussetzungen bestellt dessen Aufgaben vom zuständigen Handelsgericht nach seinem Ermessen festlegen kann; der Verwalter hat zum Ziel, eine Einigung mit den Gläubigern herbeizuführen;
- *Conciliation (Schlichtung, Vergleich)*: jede Gesellschaft, die rechtliche, wirtschaftliche oder finanzielle Schwierigkeiten hat oder seit weniger als 45 Tagen zahlungsunfähig ist, kann ein Schlichtungsverfahren beantragen; ein Schlichter soll mit den Gläubigern eine Einigung herbeiführen, die innerhalb von maximal 5 Monaten nach Eröffnung des Verfahrens vom Gericht zu bestätigen ist (homologation);
- *Procédure de Sauvegarde (Erhaltungsverfahren)*: jede Gesellschaft, die Schwierigkeiten nachweist, die rasch zu einer Zahlungsfähigkeit führen kann, kann dieses Verfahren beantragen; die Eröffnung des Verfahrens führt zum Vollstreckungsschutz und zur Ernennung eines Verwalters; Ziel des Verfahrens ist es, ein Moratorium mit den Gläubigern herbeizuführen; das Verfahren wird durch die gerichtliche Verabschiedung eines Erhaltungsplanes auf der Grundlage der Antworten der Gläubiger beendet; möglich ist ein Teilverkauf oder Moratorium, das vom Schuldner eingehalten werden muss;¹¹

¹¹ Die Thomson Gruppe hat beispielsweise Ende 2009 auf das sog. Rettungsverfahren (*procédure de sauvegarde*) zurückgegriffen, um sich finanziell zu restrukturieren. Aufgrund komplexer Finanzinstrumente (insbesondere credit default swaps)

- *Procédure de redressement judiciaire (Insolvenzverfahren)*: das Verfahren kann im Falle der Zahlungsunfähigkeit eröffnet werden und muss **spätestens 45 Tage nach Feststellung der Zahlungsunfähigkeit beantragt werden**; ein Insolvenzverwalter wird bestimmt und Zahlungsschutz bewilligt; nach einer Beobachtungsphase von in der Regel 6 Monaten wird ein sog. Rettungsplan verabschiedet (sog. plan de redressement), der die Weiterführung (plan de continuation) oder die Veräußerung (plan de cession) beinhaltet, oder aber das Unternehmen wird liquidiert (liquidation).

3.2 Die Insolvenz als Option?

Das französische Insolvenzrecht ist als Option im Rahmen eines Restrukturierungsvorhabens in aller Regel nur dann sinnvoll, wenn sich eine Muttergesellschaft von der französischen Tochtergesellschaft vollständig trennen und den Standort schließen, d.h. liquidieren möchte.

In diesem Falle kann die Insolvenz durchaus eine Alternative zu einer «gütlichen Restrukturierung» darstellen, da die Kosten eines Sozialplans entfallen und allfällige Kündigungsentschädigungen aus der Masse bzw. von der Insolvenzausfallversicherung (AGS) gezahlt werden.

Lediglich bei Vorliegen von Haftungstatbeständen könnte die Muttergesellschaft oder die Geschäftsführung/der Präsident persönlich für Fehlbeträge zur Verantwortung gezogen werden. Nicht selten ist daher in der Praxis der Versuch des Insolvenzverwalters, vom Gesellschafter eine sog. übergesetzliche Prämie (prime supra légale) zu erhalten.

Hierbei handelt es sich letztlich um die Bewilligung weiterer Finanzhilfen durch die Muttergesellschaft ohne Rechtspflicht, um eine Weiterführung oder eine Sanierung herbeizuführen. Nicht selten wird in diesem Zusammenhang insbesondere vom Insolvenzverwalter Druck auch und vor allem unter Hinweis auf hohe Schadensersatzforderungen der Masse gegenüber der Muttergesellschaft ausgeübt, um die Muttergesellschaft zu veranlassen, möglichst rasch, finanzielle Mittel bereit zu stellen. In diesem Falle wird das konkrete Risiko im Einzelfall gegen die zusätzliche Finanzhilfe abzuwägen zu sein.

hatte sie jedoch kein klares Bild über ihre Gläubiger und wollte diese durch das Verfahren einfrieren und ihre Finanzen restrukturieren.

Die Einleitung eines Insolvenzverfahrens ist demgegenüber für eine Restrukturierung ungeeignet in den Fällen, in denen der Gesellschafter das Unternehmen anschließend weiterführen oder aber Teile des Unternehmens aus der Insolvenz erwerben möchte. Denn mit Einleitung des Insolvenzverfahrens gibt der Gesellschafter das Unternehmen aus der Hand und es ist überaus ungewiss, ob er es jemals zurückerlangt. Zwar ist ein Ausweg aus der Insolvenz die sog. Weiterführung des Unternehmens nach Vereinbarung eines Moratoriums mit den Gläubigern (*plan de continuation*). Diese Lösung scheitert in praxi allerdings häufig an fehlenden finanziellen Mitteln, um den Sozialplan zu schultern.

Weil die Weiterführung häufig unrealistisch ist, bleibt – neben der Liquidation – in aller Regel nur noch die Veräußerung des insolventen Unternehmens (sog. *plan de cession*). Dem Gesellschafter und jedem an der Insolvenz verantwortlichen Beteiligten ist es nach französischem Recht allerdings untersagt, das Unternehmen oder Teile des Unternehmens zurückzukaufen. Die Option, sich durch die Einleitung einer Insolvenz der Verbindlichkeiten zu entledigen, um anschließend mit einer neu gegründeten Gesellschaft nach Rückkauf des Unternehmens weiter zu arbeiten, existiert damit in Frankreich nicht.

