

Kerstin Wetzel

**Die EG-Richtlinie zu Massenentlassungen
RL 98/59/EG und ihre Umsetzung
im französischen Recht**



Herbert Utz Verlag · München

Rechtswissenschaften

Herausgegeben von

Dr. Thomas Küffner

Dr. Küffner & Partner, Landshut, München

D 30

Zugl.: Diss., Frankfurt (Main), Univ., 2004

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek:
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die
der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von
Abbildungen, der Wiedergabe auf photomechani-
schem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in
Datenverarbeitungsanlagen bleiben – auch bei nur
auszugsweiser Verwendung – vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH · 2004

ISBN 3-8316-0426-6

Printed in Germany

Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · www.utzverlag.de

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....12

**1. Kapitel: Die Entwicklung der Regelungen zu
Massenentlassungen.....14**

A. Die Rechtsvorschriften zu Massenentlassungen in
Frankreich vor Erlass der EG-Richtlinie.....14

 I. Das französische Arbeitsrecht.....14

 II. Die gesetzliche Entwicklung der Regelungen zu
 Massenentlassungen in Frankreich.....15

 1. Die erste Phase.....16

 2. Die zweite Phase.....17

 3. Das Gesetz vom 19. Dezember 2001.....19

 4. Die Beurteilung der Rechtsentwicklungen.....20

B. Die Schaffung europarechtlicher Regelungen.....20

 I. Die Notwendigkeit eines europäischen
 Arbeitsrechts.....20

 II. Der Bedarf einer europäischen Regelung zu
 Massenentlassungen..... 23

2. Kapitel: Die Vorgaben der EG-Richtlinie zur Verfahrensweise bei Massenentlassungen.....	26
A. Die Ursprungsrichtlinie und ihre Änderungs- richtlinien.....	26
B. Die Inhalte der Richtlinie.....	29
I. Der Anwendungsbereich der Richtlinie.....	29
1. Der räumliche Geltungsbereich.....	29
2. Der sachliche Geltungsbereich.....	29
a. Die öffentlichen Verwaltungen.....	29
b. Die Besatzungen von Seeschiffen.....	30
c. Die befristeten Arbeitsverhältnisse.....	30
d. Die Betriebseinstellungen aufgrund gericht- licher Entscheidungen.....	31
II. Die Definition der Massenentlassung.....	32
1. Die Größenstaffelungen.....	32
a. Die erste Alternative(Art. 1 Abs. 1 a i)....	33
b. Die zweite Alternative (Art. 1 Abs. 1 a ii).35	
c. Der Vergleich der beiden Alternativen.....	35
2. Die Begriffsbestimmungen.....	37
a. Die Entlassung.....	37
b. Der Betrieb und das Unternehmen.....	40
c. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.....	41
III. Die Konsultation der Arbeitnehmervertreter.....	42
1. Der Zweck der Konsultation.....	42
2. Der Inhalt der Konsultation.....	42
a. Die Information der Arbeitnehmervertreter...42	
b. Die Einigung.....	44
c. Die Folgenmilderung.....	45
3. Der zeitliche Umfang der Konsultation.....	46
4. Der Zeitpunkt der Konsultation.....	46
5. Die Arbeitnehmervertreter.....	48
a. Die Intention der Arbeitnehmerbeteiligung...48	
b. Die Regelung für Betriebe ohne Arbeitnehmer- vertretung.....	48
6. Das Hinzuziehen eines Sachverständigen.....	50
7. Die Konzernklausel.....	51

IV. Die Einschaltung der Behörden.....	52
1. Die Anzeige	52
2. Das Wirksamwerden der Massenentlassungen.....	54
V. Der Günstigkeitsvorbehalt.....	56
C. Die Beurteilung der Richtlinie zu Massenentlassungen.	56
I. Die Regelungsgegenstände.....	56
II. Die Bestimmtheit.....	59
III. Die Mindestregelungen und Optionen.....	60
IV. Kontrolle und Sanktionen.....	61
V. Die Intention der Richtlinie.....	62
3. Kapitel: Die Umsetzungsproblematik der Richtlinie zu Massenentlassungen.....	67
A. Das Ziel der Richtlinie.....	67
B. Die Definition der Massenentlassung.....	68
C. Der Anwendungsbereich der Vorschriften zu Massenentlassungen.....	69
D. Die Größenstaffelungen.....	71
E. Die Definitionen und unbestimmten Rechtsbegriffe.....	73
F. Die Information der Arbeitnehmervertreter.....	74
G. Die Einschaltung der Behörde.....	77
H. Die Durchsetzung der Verpflichtungen aus der Richtlinie.....	80
I. Die Gesamtbeurteilung.....	81

4. Kapitel: Die Umsetzung der EG-Richtlinie zu Massen-	
entlassungen im französischen Recht.....	82
A. Die dogmatische Einordnung der Vorschriften zu	
Massenentlassungen im <i>Code du travail</i>	82
B. Der Geltungsbereich der Vorschriften zu Massen-	
entlassungen im französischen Recht.....	83
I. Der im <i>Code du travail</i> normierte Anwendungs-	
bereich.....	83
II. Der Vergleich mit dem in der EG-Richtlinie vor-	
gegebene Geltungsbereich.....	84
1. Die Anwendungserweiterung im französischen	
Recht.....	85
2. Die Anwendungseinschränkung im französischen	
Recht.....	86
3. Die Übereinstimmungen des französischen	
Geltungsbereichs mit der EG-Richtlinie zu	
Massenentlassungen.....	87
III. Die Bewertung des Geltungsbereichs der	
französischen Vorschriften zu Massenent-	
lassungen.....	89
C. Die Differenzierung zwischen kleinen und großen	
Massenentlassungen im französischen Recht.....	90
I. Die Größenstaffelungen.....	90
II. Die Bewertung der Größenstaffelungen im	
französischen Recht.....	92
D. Die Auslegungen des Begriffs der Entlassung.....	92
E. Die materiellrechtlichen Voraussetzungen zum	
Ausspruch von Massenentlassungen im französischen	
Recht.....	93
I. Die Rechtfertigungsgründe.....	94
II. Der Ausschluss der internen Weiterbeschäftigung...	96
III. Das tatsächliche Bestehen und Gewicht der	
Kündigungsgründe.....	97

IV.	Die Beurteilung der materiellrechtlichen Voraussetzungen zum Ausspruch von Massenentlassungen im französischen Recht.....	98
F.	Die Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen im französischen Recht.....	99
I.	Die Arten der Arbeitnehmervertreter im französischen Recht.....	99
	1. Der Unternehmensausschuss.....	99
	2. Die Personalbeauftragten.....	100
II.	Das Anhörungsverfahren im französischen Recht....	101
	1. Die Unterrichtung und Ladung der Arbeitnehmervertreter.....	101
	a. Die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertreter-Gremien.....	101
	b. Die Bestellung eines Buchprüfers/eines technischen Experten.....	102
	c. Die Informationspflichten des Arbeitgebers.....	102
	2. Die gemeinsamen Sitzungen.....	104
	a. Die ersten beiden Sitzungen.....	104
	b. Die dritte Sitzung.....	106
	c. Der Zeitpunkt der Information.....	106
	d. Der Umfang der Konsultation.....	108
	3. Das Verfahren in Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung im französischen Recht.....	108
	4. Die Behandlung von Massenentlassungen in Unternehmen mit mehreren Betrieben im französischen Recht.....	109
	5. Die Hinzuziehung eines Rechnungsprüfers und eines technischen Experten.....	110
	6. Die Konzernklausel im französischen Recht.....	112
III.	Die Maßnahmen zur Folgenmilderung im französischen Recht.....	113
	1. Die Vereinbarung zu einer Verkürzung der Arbeitszeit.....	113
	a. Das Ziel der Vereinbarung.....	113
	b. Der Nachweis im Falle des Nichtzustandekommens.....	114
	2. Der Plan zur Erhaltung des Arbeitsplatzes.....	115
	a. Das Ziel des Plans.....	115
	b. Der Inhalt des Plans.....	116

3.	Die Arbeitsfreistellung des Arbeitnehmers zwecks Weiterbeschäftigung.....	119
a.	Das Ziel der Arbeitsfreistellung.....	119
b.	Die verpflichteten Unternehmen.....	119
c.	Das Angebot zur Arbeitsfreistellung.....	121
d.	Die Folgen der Arbeitsfreistellung.....	123
e.	Die Bewertung der Arbeitsfreistellung zwecks Weiterbeschäftigung.....	124
4.	Die Maßnahmen zur Einschätzung der fachlichen Kompetenzen und zur Begleitung bei der Weiterbeschäftigung.....	125
a.	Das Ziel der Maßnahmen.....	125
b.	Die Ausgestaltung der Maßnahmen.....	125
5.	Die Umschulungsvereinbarung	126
a.	Das Ziel der Umschulungsvereinbarung.....	126
b.	Die Voraussetzungen des Beitritts zu einer Umschulungsvereinbarung.....	127
c.	Die Beitrittsoption des Arbeitnehmers.....	127
d.	Die Verpflichtungen des Arbeitgebers.....	128
e.	Die Folgen des Beitritts zu einer Umschulungsvereinbarung.....	130
6.	Das Recht auf bevorzugte Wiedereinstellung....	132
a.	Das Ziel der bevorzugten Wiedereinstellung.	132
b.	Das Ausmaß des Rechts auf bevorzugte Wiedereinstellung.....	132
IV.	Die Bewertung der Berücksichtigung des französischen Konsultationsverfahrens im Hin- blick auf die Vorgaben der EG-Richtlinie.....	135
G.	Die Einschaltung der Arbeitsverwaltung im französischen Recht.....	138
I.	Die französischen Arbeitsbehörden.....	139
II.	Die Anzeigepflicht des Arbeitgebers im französischen Recht.....	140
1.	Der Zeitpunkt und der Inhalt der Informationspflichten.....	140
2.	Der Vergleich mit den Vorgaben der EG-Richtlinie.....	142

III. Der Prüfungsumfang der zuständigen Verwaltungsdienststelle.....	143
1. Die Prüfungskompetenz.....	143
2. Das Prozedere.....	144
3. Die Vorschläge hinsichtlich des Plans zur Erhaltung des Arbeitsplatzes.....	144
IV. Die Fristen.....	146
1. Die Überprüfungsfrist der zuständigen Verwaltungsdienststelle.....	146
2. Die Frist zur Verschickung der Kündigungs- schreiben.....	147
V. Die Bewertung der Einschaltung der Arbeits- verwaltung.....	150
H. Die Massenentlassungen im Konkurs nach französischem Recht.....	152
I. Die Einschaltung der Arbeitnehmervertreter.....	152
II. Die Maßnahmen zur Folgenmilderung.....	152
III. Die Information der zuständigen Verwaltungs- dienststelle.....	153
IV. Die Bewertung der Vorschriften zu Massenentlassungen im Konkurs nach französischem Recht.....	154
I. Die Mittel zur Durchsetzung der Vorschriften zu Massenentlassungen im französischen Recht.....	155
I. Die Anrufung des Arbeitsgerichts	155
1. Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts.....	155
2. Die Rechtsfindung des Gerichts.....	156
3. Die Anrufung des Arbeitsgerichts durch die Gewerkschaften auf Unternehmensebene.....	156

II. Die Rechtsfolgen und Sanktionen bei Verletzung der französischen Vorschriften zu Massenentlassungen.....	158
1. Die Sanktionen bei Verstößen im Anhörungsverfahren.....	158
2. Die Sanktionen bei Verstößen gegen die Sozialmaßnahmen.....	159
3. Die gesetzlich fixierten Geldstrafen gegenüber dem Arbeitgeber.....	161
4. Die generellen Entschädigungsansprüche.....	163
5. Die Bewertung der Sanktionen im französischen Recht.....	163
5. Die Gesamtbeurteilung.....	166
I. Die Gesamtbeurteilung der französischen Umsetzung der EG-Richtlinie zu Massenent- lassungen.....	166
II. Die Bedeutung der EG-Richtlinie zu Massenentlassungen.....	169
Literaturverzeichnis.....	172
Abkürzungsverzeichnis.....	179
Anhang.....	181

Einführung

Rechtsvorschriften spiegeln stets die Anschauungen und Lebensumstände der jeweiligen Zeit wieder. Auch die Notwendigkeit, rechtliche Vorschriften zu Massenentlassungen aufzustellen und sie nachfolgend anzupassen, resultiert aus wirtschaftlichen Entwicklungen und politischen Strömungen. So haben die zunehmende Industrialisierung, Kriegsfolgen, der Untergang einzelner Industrien wie beispielsweise der Kohlebereich, die Rezessionen des 20. und 21. Jahrhunderts aber auch der zunehmende internationale Wettbewerbsdruck und die voranschreitende Informations- und Kommunikationstechnologie immer wieder eine Vielzahl wirtschaftlich bedingter Kündigungen und Betriebsaufgaben verursacht.

Im Gegensatz zu Einzelentlassungen drängen bei Massenentlassungen eine Vielzahl von Menschen aus einem Berufszweig auf den Arbeitsmarkt, die weitervermittelt werden müssen, um eine Dauerarbeitslosigkeit zu verhindern. Solche Entlassungsschübe werfen gegenüber Einzelkündigungen zusätzliche Fragen auf, die einer Regelung bedürfen: Muss der Arbeitgeber den Staat vorab informieren, damit dieser beschäftigungspolitisch reagieren kann? Wie groß darf der Einfluss des Staates auf diese unternehmerische Entscheidung sein? Inwieweit sind die Arbeitnehmer selbst in den Massenentlassungsprozess einzubeziehen? Welche sozialen Verpflichtungen sollen den die Massenentlassungen aussprechenden Unternehmen auferlegt werden? Und nicht zuletzt, wann ist eine Entlassungssituation gegeben, die spezielle Regelungen fordert, d.h. wann spricht man von einer Massenentlassung?

Durch die Globalisierung im ausgehenden 20. Jahrhundert hat diese Thematik eine länderübergreifende Bedeutung gewonnen. Internationale Konzerne sprechen Massenentlassungen vorwiegend in den Ländern aus, in denen das Kündigungsrecht für sie am vorteilhaftesten ist, d.h. ihnen die wenigsten Pflichten auferlegt. Auch für die Standortentscheidung hinsichtlich einer Firmengründung oder Expansion kann die Intensität des jeweiligen Kündigungsrechts im Ländervergleich ein ausschlaggebender Faktor sein. Um innerhalb der Europäischen Union mit ihrem gemeinsamen Wirtschaftsraum mitgliedstaatliche Wettbewerbsunterschiede zu vermeiden, beabsichtigte der europäische Gesetzgeber mittels einer EG-Richtlinie die

Vorschriften zu Massenentlassungen in den Grundzügen zu vereinheitlichen¹.

Die vorliegende Arbeit stellt zunächst die geschichtliche Entwicklung der Regelungen zu Massenentlassungen in Frankreich unter den sich ändernden wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen dar. Sodann werden die Beweggründe und die Ausgestaltung der EG-Richtlinie zu Massenentlassungen untersucht. Es folgen Ausführungen zur Rechtsfindung und der Umsetzungsproblematik, um anschließend am Beispiel von Frankreich die konkrete Umsetzung und Zielerreichung der EG-rechtlichen Vorschriften zu Massenentlassungen zu beleuchten.

¹Birk, Die Harmonisierung des Europäischen Arbeitsrechts, S. 3

1. Kapitel: Die Entwicklung der Regelungen zu Massenentlassungen

A. Die Rechtsvorschriften zu Massenentlassungen in Frankreich vor Erlass der EG-Richtlinie

I. Das französische Arbeitsrecht²

Bis 1936 war das Arbeitsrecht in Frankreich größtenteils ungeschriebenes Recht, eine Art Gewohnheitsrecht, das durch Gebräuche, mündliche Absprachen und patriarchalische Strukturen geprägt war.

Als Folge der Weltwirtschaftskrise von 1929 erstarkten in Frankreich die sozialen Kräfte. Die Gewerkschaften wuchsen und 1936 siegten bei den Präsidentschaftswahlen erstmals die Sozialisten. Diese sahen eine Vielzahl sozialer Reformen vor. Seit dieser Zeit spricht man vom "*droit social*", dem französischen Arbeits- und Sozialrecht³. Unter anderem hielt die Mitbestimmung durch die Personalbeauftragten Einzug in die Unternehmen, und unter den neu geschaffenen rechtlichen Rahmenbedingungen wurden die ersten Tarifvereinbarungen geschlossen⁴.

²Die französischen Übersetzungen finden sich nachfolgend in den Anmerkungen.

³Michel, Kündigungsschutz in der Krise, S. 77

⁴Pélissier/Supiot/Jeammaud, Droit du travail, S. 14