



NEWSLETTER Nr. 2/2015
AKTUELLE INFORMATIONEN ZUM FRANZÖSISCHEN
ARBEITSRECHT

UNSER ARBEITSRECHTSTEAM IN KÖLN:**Emilie Wider, LL.M.**
Partner / Associée
Avocat au Barreau de Paris

Frau Wider leitet unser arbeitsrechtliches Dezernat in Köln. Sie berät sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht. Sie vertritt unsere Mandanten darüber hinaus vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich.

[wider\[at\]avocat.de](http://wider[at]avocat.de)**Anne Brion, LL.M.**
Avocat au Barreau de Paris,
Rechtsanwältin

Frau Brion berät insbesondere im individuellen Arbeitsrecht, speziell in der Gestaltung von Arbeitsverträgen (Vertriebsmitarbeiter, VRP etc.). Sie vertritt unsere Mandanten auch vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich.

[brion\[at\]avocat.de](http://brion[at]avocat.de)**Bérénice Alisch, LL.M.**
Avocat au Barreau de Paris

Frau Alisch ist insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht spezialisiert. Sie berät und begleitet Mandanten bei Restrukturierungsmaßnahmen, Massenkündigungsverfahren und der Ausarbeitung von Sozialplänen.

[alisch\[at\]avocat.de](http://alisch[at]avocat.de)**Emilie Vienne**
Avocat au Barreau de Paris

Frau Vienne berät sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht. Sie ist insbesondere in allen Fragen der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern (Organisation der Wahl, Umgang mit dem Betriebsrat und den Personalvertretern, Abschluss von Betriebsvereinbarungen) spezialisiert.

[vienne\[at\]avocat.de](http://vienne[at]avocat.de)**Julie Foureys, LL.M.**
Avocat au Barreau de Paris

Frau Foureys berät sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Beratung umfasst auch Sozialversicherungsrecht (insb. die Themen Rente, Zusatzkrankenversicherung, Vorsorgeleistungen...). Sie vertritt außerdem unsere Mandanten vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich.

[foureys\[at\]avocat.de](http://foureys[at]avocat.de)**Béatrice-Anne Raine, LL.M.**
Avocat au Barreau de Paris

Frau Raine berät im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Sie vertritt Mandanten vor dem Arbeitsgericht und dem Gericht für soziale Streitigkeiten bei Arbeitsunfällen/Berufskrankheiten und Streitigkeiten über Sozialabgaben.

[raine\[at\]avocat.de](http://raine[at]avocat.de)

Die Kanzlei Epp & Kühl ist Ihr Partner im deutsch-französischen Rechtsverkehr.

Mit mehr als 30 zweisprachigen Avocats und Rechtsanwälten an insgesamt 6 Standorten (Köln, Lyon, Paris, Straßburg, Baden-Baden und Saargemünd) zählen wir zu den führenden Kanzleien im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr.

Wir beraten Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum im Frankreichgeschäft und betreuen die französischen Niederlassungen deutscher, österreichischer und Schweizer Unternehmen in allen rechtlichen Belangen.

Büro KölnKonrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln

Ihr Ansprechpartner:

Herr Dr. Christophe Kühl

[kuehl\[at\]avocat.de](mailto:kuehl[at]avocat.de)

Tel. 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 0

Fax 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 69

www.avocat.de

Inhalt

I. Vertragsabschluss

1. Das Jahr 2015 in Zahlen
2. Wichtige Hinweise und Neuigkeiten zur korrekten Einstufung der Arbeitnehmer und zum Status „cadre“

II. Das laufende Arbeitsverhältnis

3. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Mobbing: Arbeitgeber muss Belästigung am Arbeitsplatz vorbeugen – Eine fristlose Kündigung des Mobbers ist nicht automatisch gerechtfertigt
4. Arbeitgeber aufgepasst: Schadensersatzpflicht bei fehlendem oder nicht weitergeleitetem Dokument zur Beurteilung der Sicherheitsrisiken im Unternehmen
5. Arbeitsunfähigkeit: Die Arbeitsaufsichtsbehörde muss den Arbeitgeber stets über einen Einspruch des Arbeitnehmers gegen die Entscheidung über dessen Arbeitsunfähigkeit informieren

III. Kollektives Arbeitsrecht

6. Die Vereinbarung einer jährlichen Tagespauschale in Frankreich: Der aktuelle Stand in den verschiedenen Branchen
7. Information des Betriebsrats im Rahmen eines Sozialplans: Der Arbeitgeber kann den Einwand der Vertraulichkeit nicht unbegrenzt verwenden.

Hinweis auf kommende Veranstaltungen:

25. März 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min.
Effektives Forderungsmanagement

21. April 2015 – Köln
Arbeitsrecht in Frankreich

22. April 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min.
AGB und Verträge mit französischen Kunden und Lieferanten

23. April 2015 – IHK Bochum
Vertrieb in Frankreich

05. Mai 2015 - Köln
Die französische Tochtergesellschaft in der Krise

07. Mai 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min.
Wie ist der Vertrieb in Frankreich zu gestalten?

19. Mai 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min.
Arbeitsrecht in Frankreich und worauf Sie unbedingt achten sollten!

20. Mai 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min.
Geschäftsführer im Frankreichgeschäft

09. Juni 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min.
Kündigung eines Mitarbeiters in Frankreich- Worauf ist zu achten?

11. Juni 2015 – Köln
Deutsche Manager im Frankreichgeschäft

18. Juni 2015 - Köln
Die Haftung des deutschen Produktherstellers im Frankreichgeschäft

Wir bieten auch
INHOUSESCHULUNGEN,
unter anderem zu folgenden Themen,
an:

- Verkäufe nach Frankreich. Worauf hat der deutsche Verkäufer zu achten?
- Arbeitsrecht in Frankreich
- Internet im Frankreichgeschäft
- Haftung deutscher Manager im Frankreichgeschäft
- Kollektives französisches Arbeitsrecht
- Beendigung des französischen Arbeitsvertrages durch Aufhebungsvereinbarung

Mehr Informationen und unverbindliche Angebote:

Frau Vanessa Kampelmann

[inhouse\[at\]avocat.de](mailto:inhouse[at]avocat.de)

Tel. 0049 – (0) 221 – 1 39 96 96 0

I. Vertragsabschluss

1. Das Jahr 2015 in Zahlen

Ein neues Jahr bringt immer gesetzliche Änderungen mit sich und gerade im Bereich des Arbeitsrechts gibt es jährlich neue Zahlen zu beachten. So werden zum Jahresanfang viele Werte und Zahlen aufgewertet und/ oder neu berechnet.

Wir haben für Sie die wichtigsten dieser Änderungen/ Zahlen aufgelistet:

✓ **Mindestlohn**

Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 01.01.15 um 0,8% erhöht und liegt somit aktuell bei **9,61 €** brutto pro Stunde (statt 9,53 €) und entsprechend bei **1.457,52 €** brutto pro Monat (statt 1.445,38 €).

Weiterhin muss in erster Linie der tarifvertragliche Mindestlohn, der von der Einstufung der Arbeitnehmer abhängt und regelmäßig erhöht wird, beachtet werden. Es kann aber vorkommen, dass bei niedrigen Einstufungen in Tarifverträge, die seit langem die Mindestlöhne nicht erhöht haben, der gesetzliche Mindestlohn für die Arbeitnehmer günstiger ist. In diesem Fall muss dann der gesetzliche Mindestlohn zwingend gezahlt werden.

✓ **Die Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung**

Jedes Jahr werden die Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung aufgewertet. Diese Zahlen sind der Referenzpunkt für viele Berechnungen im Arbeitsrecht (insbesondere für die Festlegung der Höhe der Sozialabgaben, die Festlegung von staatlichen Sozialleistungen, die Mindestgratifikation von Praktikanten und bei der Frage der Sozialabgabenbefreiung von Zahlungen oder Entschädigungen im Rahmen einer Arbeitsverhältnisbeendigung). Im Jahr 2015 liegen die Beitragsbemessungsgrenzen bei:

- **38 040 €** pro Jahr (statt 37.548 €)
- **3.170 €** pro Monat (statt 3.129 €)
- **174 €** pro Tag (statt 172 €)
- **24 €** pro Stunde (statt 23 €)

✓ **Mindestgratifikation für Praktikanten**

Praktikanten, die mindestens zwei Monate insgesamt während eines Kalenderjahres (egal, ob am Stück oder gesplittet) ein Praktikum in einem Unternehmen absolvieren, müssen bezahlt werden. Bei Praktikanten ist nicht die Rede von Vergütung, sondern von einer obligatorischen Mindestgratifikation.

Diese Mindestgratifikation hängt von den stündlichen Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung ab. Aktuell liegt sie bei 13,75 % der stündlichen Beitragsbemessungsgrenze, das heißt, dass ein Praktikant der zwei Monate oder länger ein Praktikum macht, mindestens 3,30 € pro Stunde verdienen muss (13,75% von 24 €). Das sind 508,20 € pro Monat im Falle der Anwendung der gesetzlichen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche.

Ein Praktikant muss monatlich auf der Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bezahlt werden. Außerdem haben vor kurzem die betroffenen Verwaltungen entschieden, dass die zwei Monate Praktikum, die die Pflicht einer Mindestgratifikation auslösen, 309 Arbeitsstunden entsprechen.

Diese Mindestvergütung für Praktikanten wird ab dem 01.09.2015 bei 15 % der stündlichen Beitragsbemessungsgrenzen liegen, das heißt 3,60 € pro Stunde und 554,40 € pro Monat.

✓ **Spesen**

Hinweis/Zur Erinnerung: Die Rückerstattung von Spesen (Verpflegungs- und Übernachtungskosten) kann nach französischem Recht entweder in Form von Pauschalen oder gemäß den tatsächlich entstandenen Ausgaben erfolgen.

Wenn die Rückerstattung in Form von Pauschalen erfolgt, müssen die jährlich gesetzlich neu festgelegten Höchstbeträge berücksichtigt werden, damit die Spesen von den Steuer- und Sozialabgaben befreit bleiben.

Diese Höchstbeträge liegen im Jahr 2015 bei:

- **18,10 €** pro Essen während einer Dienstreise;
- **64,70 €** für Übernachtungskosten (Hotel + Frühstück) in den Departements Paris (75), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) und Val de Marne (94);
- **48,00 €** für Übernachtungskosten (Hotel + Frühstück) in den anderen Departements Frankreichs;

Die Höchstbeträge für Dienstreisen ins Ausland wurden seit dem 30.10.2013 nicht mehr geändert und bleiben weiterhin z. B. bei:

- **164 €** pro Tag in Deutschland;
 - **175 €** pro Tag in Österreich;
 - **143 €** pro Tag in Belgien;
 - **230 CHF** pro Tag in der Schweiz.
- ✓ **Sozialabgaben (für den Arbeitgeber)**

Das Jahr 2015 bringt auch ein paar Änderungen bezüglich der vom Arbeitgeber abzuführenden Sozialabgaben mit sich.

Die Abgaben für die Altersrente wurden erhöht und liegen nun bei 8,50 % für die gedeckelte Beitragsleistung (gedeckt auf den Einkommensteil von 0,0 € bis 3.170 € pro Monat) und bei 1,80 % für die nicht gedeckelte Beitragsleistung (das heißt auf die gesamte Vergütung).

Es wurden auch zwei neue Sozialabgaben für den Arbeitgeber eingeführt:

- Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung der Gewerkschaften, liegt aktuell bei 0,016 % des gesamten Bruttolohns;
- Arbeitgeberbeitrag für schwere körperliche Arbeit, (im Gesetz und durch Verordnungen definiert) der sich aus zwei Teilen zusammensetzt: der allgemeine Teil, der für jeden Arbeitnehmer ab 2017 gezahlt werden muss (liegt bei 0,01 % des gesamten Bruttolohns), und der spezifische Teil, der gezahlt werden muss, wenn mindestens ein Arbeitnehmer einer schweren körperlichen Arbeit ausgesetzt ist (liegt bei 0,10 % für 2015 und 2016 und 0,20% ab 2017).

Diese Erhöhungen sind sehr gering und haben keine erhebliche Konsequenz auf die Gesamthöhe der Sozialabgaben für den Arbeitgeber.

Die von der Regierung angekündigte Senkung der Sozialabgaben für die Unternehmen hat bereits begonnen, betrifft aber seit dem 01.01.2015 erstmal hauptsächlich niedrige Löhne:

- Neugestaltung der „Fillon Senkung“ (Senkung der Arbeitgebersozialabgaben für niedrige Löhne, die den Namen des damaligen Premier Ministers trägt) mit dem Inkrafttreten der Maßnahme „*Zéro cotisation sécurité sociale*“.

Arbeitgeber müssen somit keine Sozialversicherungsbeiträge für das Gehalt eines Mitarbeiters, der den gesetzlichen Mindestlohn bekommt, zahlen. Dies schildert eine erhebliche Senkung von mehr als 25 % der Sozialabgaben! Allerdings gilt diese Maßnahme nur für Gehälter, die dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen (sprich aktuell 1.457,52 € brutto pro Monat) und sofern nicht ein höherer tarifvertraglicher Mindestlohn zu zahlen ist.

Für Gehälter, die zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dessen 1,6-Fachen (aktuell 2.332,03 € brutto pro Monat) liegen, wird immer noch die „Fillon Senkung“, die eine degressive Verringerung der Sozialversicherungsbeiträge vorsieht, angewendet. Diese Verringerung wurde zum 01.01.2015 verstärkt und betrifft jetzt zusätzliche Sozialabgaben.

- Senkung der Abgabe bezüglich der Familienleistung (*cotisation d'allocation familiale*) auf 3,45 % des gesamten Bruttolohns statt 5,25 % für Gehälter bis zum 1,6-Fachen gesetzlicher Mindestlohn, sprich aktuell 2.332,03 € pro Monat.

Diese Senkung in Höhe von 1,8 % wird in 2016 auf alle Gehälter bis zum 3,5-Fachen gesetzlicher Mindestlohn, sprich aktuell 5.101,32 € pro Monat anwendbar sein.

Die Senkung der Arbeitskosten ist also in Bewegung und wird immer konkreter. Je nach Höhe der Einstufung des Arbeitnehmers und Höhe des Gehalts werden schon im Jahre 2015 die ersten Auswirkungen der Reform zu spüren sein und es ist geplant, dass ab 2016 noch mehr Unternehmen von der Senkung der Arbeitskosten profitieren.

✓ **Lohnpfändungsgrenzen**

Diese Grenzen werden auch jährlich angepasst und für 2015 können folgende Summen gepfändet werden:

- 1/20 vom Einkommensteil 0,00 € bis 310,00 € pro Monat
- 1/10 vom Einkommensteil von 310,00 € bis 605,83 € pro Monat
- 1/5 vom Einkommensteil von 605,83 € bis 903,33 € pro Monat
- 1/4 vom Einkommensteil von 903,33 € bis 1.199,16 € pro Monat

- 1/3 vom Einkommensteil von 1.199,16 € bis 1.495,83 € pro Monat
- 2/3 vom Einkommensteil von 1.495,83 € bis 1.797,50 € pro Monat
- alles vom Einkommensteil über 1.797,50 €

Diese Einkommensteile werden um 117,50 € pro unterhaltsberechtigter Person pro Monat erhöht.

✓ **Sozialleistungen**

Das neue Jahr bringt auch Änderungen für den Staat, da die Höhe der verschiedenen Sozialleistungen aufgewertet wird.

Bei den Anpassungen der staatlichen Sozialleistungen können z.B. folgende genannt werden:

- Die maximale Tagesgeldleistung der gesetzlichen Krankenversicherung bei Krankheit wurde zum 01.01.2015 auf **43,13 €** erhöht (statt 42,77 € im Jahr 2014).
- Die maximale Tagesgeldleistung der gesetzlichen Krankenversicherung bei Elternschaft wurde zum 01.01.2015 auf **82,33 €** erhöht (statt 81,27 € im Jahr 2014);

Das Arbeitslosengeld besteht aktuell für einen Arbeitnehmer, der Vollzeit beschäftigt war, aus 57% des Referenzlohns (falls dieser monatlich zwischen 2.118,00 und 12.680,00 € lag), sprich zwischen 1.207,20 und 7.227,60 € pro Monat.

2. **Wichtige Hinweise und Neuigkeiten zur korrekten Einstufung der Arbeitnehmer und zum Status „cadre“**

Am 27. Januar 2015 hat der französische Kassationshof in einer Reihe von Urteilen die Berechtigung und Rechtmäßigkeit - gegenüber den anderen Arbeitnehmer- von tarifvertraglichen Vorteilen für die Arbeitnehmer, die den Status *Cadre* genießen, grundsätzlich bejaht.

Diese Änderung der Rechtsprechung ist unseres Erachtens willkommen, da sie einer Situation von Rechtsunsicherheit ein Ende setzt.

Um die Bedeutung dieser Änderung besser nachvollziehen zu können, empfiehlt es sich zuerst den Kontext der Debatte darzustellen.

Bei der Einstellung eines Arbeitnehmers in Frankreich und der damit einhergehenden Abfassung eines Arbeitsvertrages stellt sich nämlich häufig die Frage, welche tarifvertragliche Einstufung anzuwenden ist und in diesem Zusammenhang insbesondere ob der zukünftige Mitarbeiter als *Cadre* (leitender Angestellter) einzustufen ist.

Was ist eigentlich ein *Cadre*?

Als *Cadre* werden in Frankreich diejenigen Mitarbeiter bezeichnet, die über eine gewisse Autonomie bei der Organisation ihrer Arbeitszeit verfügen, eventuell ein Team leiten (dies ist jedoch keine zwingende Voraussetzung), eine gewisse Berufserfahrung und/oder einen hohen Ausbildungsabschluss, mithin ein gewisses Know-how mitbringen. Sie tragen höhere Verantwortung als „normale Angestellte“, haben jedoch nicht zwingend eine Führungsposition inne. Ingenieure z.B. werden immer als *Cadre* eingestuft.

Die Einstufung als *Cadre* ist die höchste der vier existierenden Kategorien von Arbeitnehmern im französischen Recht. Die drei anderen Kategorien bilden:

- Die *Ouvriers* (Handwerker);
- die *Employés* (normale Angestellte);
- die *Techniciens et Agents de maîtrise* (Facharbeiter und technische Aufsichtspersonen);

Kann der Arbeitgeber die Anwendung dieser Einstufung frei aussuchen?

Die tarifvertragliche Einstufung eines Mitarbeiters hängt insbesondere von seinen Aufgaben ab. Wenn die genauen Aufgaben bekannt sind, kann auch die genaue Einstufung erfolgen. Die verschiedenen Tarifverträge haben unterschiedliche Einstufungssysteme mit unterschiedlichen Unterklassifikationen (Niveau, Unterstufen, Koeffizienten...). Die drei oben genannten Grundkategorien bleiben jedoch immer bestehen. Diese genaue, den Aufgaben entsprechende Einstufung muss dann zwingend übernommen werden und auf den Lohnabrechnungen erscheinen.

Bei Außendienstmitarbeitern stellt sich die Frage nach der Einstufung als *Cadre* häufig. Deren Aufgaben liegen nämlich häufig (je nach anwendbarem Tarifvertrag) an der Grenze zwischen den Kategorien *Cadre* und *Agents de maîtrise*. Ausschlaggebend ist dann oft (wie z.B. im Tarifvertrag des Großhandels), ob der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeiten verbindliche Verpflichtungen für das Unternehmen eingehen kann.

Schließlich ist es wichtig zu wissen, dass die Einstufung als *Cadre* in Frankreich gleichzeitig eine soziale Position für den Arbeitnehmer darstellt und diejenigen, die schon ein paar Jahre diese Einstufung bei ihren vorherigen Arbeitgeber genießen konnten, werden sich nur ungern von diesem Status trennen. Es könnte als eine Zurückstufung angesehen werden.

Dies ist auch der Grund, warum das Thema Einstufung häufig Gegenstand von Verhandlungen ist.

Was sind die Unterschiede zwischen einem *Cadre* und einem normalen Angestellten?

Die Einstufung als *Cadre* bringt Vor- und Nachteile für beide Parteien mit sich, die nicht unerheblich sind. Mit folgender Auflistung der wichtigsten dieser Unterschiede zwischen *Cadres* und normalen Angestellten, wird gleichzeitig erklärt, warum die Frage der Einstufung so wichtig ist.

➤ Vorteile für den Arbeitnehmer und Nachteile für das Unternehmen

- Der erste Vorteil für den Arbeitnehmer ist, dass fast alle Tarifverträge eine Reihe an Vorteilen für die *Cadres* vorsehen. Hauptsächlich liegen diese Vorteile in einer längeren Kündigungsfrist, einer höheren Kündigungsentschädigung, einem höheren tarifvertraglichen Mindestlohn, einer besseren Situation im Falle einer längeren Abwesenheit wegen Krankheit (eventuell höhere Zuschüsse und/oder längeres eventuelles Kündigungsverbot), zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit.

Diese Vorteile wurden, wie einleitend angedeutet eine Zeit lang in Frage gestellt: In der Rechtsprechung und der Rechtslehre wurde diskutiert, ob diese Unterscheidung zwischen *Cadres* und normalen Angestellten überhaupt noch einen Sinn hat, da die Kategorie der *Cadres* mit den Jahren immer mehr erweitert wurde.

Die Rechtsprechung hat sogar 2009 für große Unruhe bei den Arbeitgebern gesorgt indem sie ankündigte, dass die Vorteile für *Cadres*, die im Tarifvertrag vorgesehen sind, durch objektive und sinnvolle Gründe gerechtfertigt werden müssen (Urteil „*Pain*“ vom 1. Juli 2009). Auf dieser Grundlage versuchten viele Mitarbeiter aus den anderen Kategorien im Rechtsstreit die Vorteile der *Cadres* zu erlangen (wie z.B. 5 zusätzliche bezahlte Urlaubstage im obigen genannten „*Pain*“ Urteil) und der Arbeitgeber wurde in die gefährliche Lage gebracht, auf tarifvertraglicher Ebene beschlossene Unterschiede rechtfertigen zu müssen.

Diese Debatte scheint aber jetzt von der Rechtsprechung wieder beendet worden zu sein. So hat der Kassationshof neulich mit mehreren Urteilen vom 27. Januar 2015 entschieden, dass Unterschiede, die von einem Tarifvertrag vorgesehen und somit von den Sozialpartnern gemeinsam vereinbart wurden, mutmaßlich gerechtfertigt sind.

- Ein *Cadre* hat auch einen Vorteil in Sachen Rente. In der Tat gehören die *Cadres* bezüglich der komplementären Rente zwei Kassen an (*AGIRC* und *ARRCO*). Somit erhöht sich ihr Rentenanspruch. Ein *Cadre* muss hierfür jedoch auch höhere Beiträge zahlen. Es kann sich bei einem guten Gehalt für sie lohnen, mehr Beiträge während des Arbeitslebens zu zahlen, um dann von einer höheren Rente zu profitieren. Der *Cadre*-Status hat jedoch keinen Einfluss auf die Basisrente.
- Ein *Cadre* hat auch einen Vorteil in Bezug auf die betriebliche Vorsorge. Diese muss nämlich vom Arbeitgeber für die *Cadres* seines Unternehmens zwingend abgeschlossen werden (zumindest eine Todesfallleistung). Dafür muss der Arbeitnehmer Sozialabgaben zahlen. Falls er das nicht macht, muss er im Falle des Todes des *Cadre* dem Berechtigten eine Summe von 114.120 € (das Dreifache der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung im Jahr 2015) zahlen.
- Ein *Cadre* hat auch einen Vorteil in Zeiten von Arbeitslosigkeit. In der Tat kann sich ein *Cadre*, der seine Arbeit verloren hat, an die spezielle Arbeitsagentur *APEC* (*Association pour l'Emploi des Cadres*) zusätzlich zur staatlichen Arbeitsagentur wenden. Diese spezielle Arbeitsagentur berät und vermittelt die *Cadres* gezielt. Dies erhöht natürlich ihre Chancen, schnell einen neuen Job zu finden.
- Schließlich kann auch die differenzierte Behandlung vor dem Arbeitsgericht genannt werden: Rechtsstreite mit einem *Cadre* werden vor einer speziellen Abteilung (*section encadrement*) des Gerichts entschieden, die – zumindest in der Theorie – mit dem besonderen Status der *Cadres* vertraut ist. In der Praxis verhalten sich diese Abteilungen oft strenger gegenüber dem Mitarbeiter als die anderen Abteilungen: von einem *Cadre* wird mehr Leistung und Verantwortungsgefühl erwartet.

➤ Vorteile für den Arbeitgeber und Nachteile für den Arbeitnehmer

- Der erste Vorteil für den Arbeitgeber besteht darin, dass fast alle Tarifverträge eine längere Probezeit für einen *Cadre* vorsehen. Somit hat der Arbeitgeber mehr Zeit, um zu prüfen, ob der Arbeitnehmer der richtige für die Arbeitsstelle ist.
- Der Arbeitgeber kann auch einen Vorteil hinsichtlich der Arbeitszeit sehen. Tatsächlich bieten die Tarifverträge mehr Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit für die Arbeitnehmer, die als *Cadre* eingestuft sind. Es ist also leichter für einen *Cadre*, eine Alternative zur 35-Stundenwoche im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Allerdings muss in jedem einzelnen Fall geprüft werden, ob die tarifvertragliche Alternative auch rechtmäßig und somit ohne Risiko anwendbar ist.
- Ein *Cadre* ist ein Arbeitnehmer, der mehr Verantwortung trägt, und es kann dementsprechend auch mehr von ihm erwartet werden.

Diese verschiedenen Auswirkungen zeigen, dass die Frage der Einstufung wichtige Konsequenzen für beide Parteien hat. Außerdem involviert die Einstufung eines Mitarbeiters als *Cadre* erhöhte Sozialabgaben für beide Parteien. Die Sozialabgaben liegen auf Seite des Arbeitgebers aktuell bei ungefähr 45 % des brutto Lohns (es sei denn der *Cadre* verdient weniger als 2.332,03 € brutto pro Monat).

PRAXISTIPP:

Das Thema der Einstufung sollte seitens des Arbeitgebers vor den Verhandlungen mit dem zukünftigen Mitarbeiter überdacht werden, insbesondere wenn die Einstufung als *Cadre* ausgeschlossen werden soll.

Die Details der Einstufungskriterien gemäß den anwendbaren Tarifvertrag vorher zu kennen gibt Ihnen die Möglichkeit, die Tätigkeiten des Mitarbeiters anzupassen und den Vertrag so zu verfassen, dass die Einstufung als *Cadre* unter Umstände ausgeschlossen werden kann.

Es ist auch wichtig, sich die Unterschiede zwischen *Cadres* und normalen Angestellten vor den Verhandlungen bewusst zu machen, um die Vorstellungen und Anfragen des zukünftigen Mitarbeiters besser verstehen und die Konsequenzen besser planen zu können.

II. Das laufende Arbeitsverhältnis

3. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Mobbing: Arbeitgeber muss Belästigung am Arbeitsplatz vorbeugen – Eine fristlose Kündigung des Mobbers ist nicht automatisch gerechtfertigt

In unserem [Newsletter 3/2012](#) haben wir den damaligen Stand der Rechtsprechung zum Thema Mobbing und sexueller Belästigung präsentiert und festgestellt, dass die Anforderungen an den Arbeitgeber immer strenger werden.

Diese Tendenz der Rechtsprechung lässt sich anhand zweier Urteile des französischen Kassationshofes vom 22. Oktober 2014 und vom 19. November 2014 bestätigen.

Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer vor jeder Form von Belästigung zu schützen.

Diese Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beinhaltet sowohl das Ergreifen von Maßnahmen, die Mobbing am Arbeitsplatz vorbeugen, als auch das Unterbinden von bereits erwiesenen und (noch) nicht erwiesenen Mobbingfällen.

Problematisch ist jedoch, eine Mobbingsituation überhaupt und rechtzeitig zu erkennen. Insbesondere in Fällen, in welchen es um Managementmethoden von Vorgesetzten geht, ist es häufig schwierig, die Grenze zwischen tatsächlicher psychischer Belästigung und striktem Führungsstil des Vorgesetzten zu ziehen.

Die Behandlung von solchen Fällen kann für den Arbeitgeber sehr kritisch werden: Sobald er Kenntnis von einer vermutlichen Mobbingsituation erlangt, muss er schnell reagieren. Er hat jedoch darauf zu achten, dass er die passenden Maßnahmen ergreift.

So wurde im Urteil des Kassationshofes vom 22. Oktober 2014 betont, dass die gegen den mutmaßlichen „Mobber“ verhängte Sanktion nicht unverhältnismäßig sein darf.

In dem betreffenden Fall wurde einer Managerin fristlos gekündigt, weil sie durch ihren tyrannischen Führungsstil psychischen Druck auf andere Mitarbeiter ausgeübt und das Arbeitsklima laut Aussagen der Mitarbeiter stark beeinträchtigt hatte.

Ihr Verhalten hatte u.a. zur Arbeitsunfähigkeit einer Arbeitnehmerin wegen Angststörungen geführt. Unmittelbar nach Kenntnisnahme des Vorfalles hatte der Arbeitgeber das Kündigungsverfahren eingeleitet und daraufhin die fristlose Kündigung ausgesprochen.

Der Tatbestand des Mobblings wurde durch das Berufungsgericht nicht anerkannt. Das Gericht stellte zwar einen autoritären und aggressiven Führungsstil der Managerin fest, welcher für die Erfüllung des Mobbingtatbestands jedoch nicht ausreichte.

Demzufolge begründete das Verhalten der Managerin aus Sicht des Berufungsgerichts keine fristlose Kündigung, so dass die Kündigung in eine ordentliche Kündigung umgestuft wurde und der Arbeitgeber zur Zahlung der Beträge, die bei einer ordentlichen Kündigung zu zahlen sind (Gehälter während der Kündigungsfrist und während der Freistellung sowie Kündigungsentschädigung), verurteilt wurde.

Der Kassationshof bestätigte das Urteil des Berufungsgerichts: Laut dem obersten Gerichtshof führt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in puncto Mobbing nicht zwingend zur Begründung der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses des mutmaßlichen Täters.

Durch dieses Urteil hat der Kassationshof abermals bestätigt, dass Prävention die beste Waffe gegen Mobbing (und gegen eine entsprechende Verurteilung des Arbeitgebers) ist.

Kurz nach dieser Entscheidung hat der Kassationshof in einem Urteil vom 19. November 2014 daran erinnert, dass der unter Mobbing leidende Arbeitnehmer mehrere Schadensersatzansprüche gegen seinen Arbeitgeber geltend machen kann:

- auf der Grundlage der Folgen des Mobblings, die er an seinem Arbeitsplatz erlitten hat, zum einen;
- auf der Grundlage der Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, zum anderen.

In dem betreffenden Fall wurde der Arbeitgeber zur Zahlung von 12.000 € Schadensersatz wegen Mobbing zzgl. 8.000 € wegen Verletzung seiner Fürsorgepflicht verurteilt.

PRAXISTIPP:

Arbeitgeber können die Risiken oder zumindest den Umfang einer Haftung wegen Mobbing am besten durch Präventionsmaßnahmen minimieren. Solche Maßnahmen können u.a. darin bestehen, die Mitarbeiter hinreichend über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, Schulungen für Belegschaft und Manager zu organisieren, spezielle Alarmverfahren im Betrieb einzurichten, usw. (s. hierzu unser [Praxistipp aus 2012](#))

Jedem Hinweis auf ein eventuelles Mobbing sollte unbedingt nachgegangen werden, gegebenenfalls mit Hilfe des Personalvertreters. Die passende Maßnahme zum Schutz des Arbeitnehmers vor Belästigungen muss nicht zwingend eine strenge Strafe gegenüber dem „Mobber“ sein. Vielmehr sollte der Arbeitgeber die gesamte Situation gut einschätzen können und darauf achten, eine verhältnismäßige Sanktion auszusprechen.

Quellen:

Cass. Soc, 22 Oktober 2014, n°13-18862

Cass. Soc, 19 November 2014, n°13-17729

4. Arbeitgeber aufgepasst: Schadensersatzpflicht bei fehlendem oder nicht weitergeleitetem Dokument zur Beurteilung der Sicherheitsrisiken im Unternehmen

Geht es um mechanische Gesten, wiederholte Vibrationen, biologische Substanzen oder Wirkstoffe, Lärm, thermische anstrengende Umgebung, Abstrahlungen jeglicher Art, Sturzgefahr, Stress, Gewalt, Burnout etc., so muss der Arbeitgeber, der in Frankreich Mitarbeiter beschäftigt, stets die mit der Ausübung der Tätigkeiten verbundenen Risiken prüfen und deren Verwirklichung aktiv vermeiden.

Seit 2002 sind Arbeitgeber laut dem französischen Arbeitsgesetzbuch (Artikeln L.4121-3, R.4121-1, ff.) dazu verpflichtet, ein einheitliches Informationsdokument zur Beurteilung der Risiken im Unternehmen zu erstellen, das sog. „*Document unique d'évaluation des risques*“.

Mit diesem Dokument, das jährlich aktualisiert werden soll, wird vom Arbeitgeber Folgendes erwartet:

- Kohärenz (alle nötigen Informationen werden zusammengefasst),
- Einfachheit (alle nötigen Informationen können gleichzeitig abgerufen werden),
- Nachverfolgbarkeit (alle Informationen sind gespeichert und stimmen überein).

Eine solche dokumentierte Einschätzung der bestehenden Risiken im Unternehmen setzt natürlich voraus, dass der Arbeitgeber die Lage in den Räumlichkeiten und im Rahmen der einzeln ausgeübten Tätigkeiten genau und regelmäßig prüft.

Für Unternehmen mit weniger als 11 Mitarbeitern gilt laut Artikel L.4121-3 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches allerdings, dass das Bewertungsdokument zwar erstellt werden soll, die Aktualisierung aber nicht unbedingt jährlich erfolgen muss, solange die bestehenden Risiken auch anders geprüft und vermieden werden können.

Für alle gilt also: Risiken prüfen und in der Lage sein, sowohl diese Prüfung als auch das Ingangsetzen der entsprechenden Vorbeugungsmaßnahmen nachweisen zu können.

Bei Nichterstellung dieses Bewertungsdokuments hat noch im Juli 2014 die sozialrechtliche Kammer des Kassationsgerichtshofs entschieden, dass Arbeitgeber automatisch schadensersatzpflichtig sind (*Kassationshof 08.07.2014 Nr. 13-15.470*).

2011 war bereits von den Richtern entschieden worden, dass ein Arbeitgeber auch dann Schadensersatz leisten muss, wenn nicht einer seiner Mitarbeiter, sondern Mitarbeitern anderer Gesellschaften im Rahmen einer in seinem Unternehmen ausgeübten Tätigkeit verletzt werden, da die Verletzungsgefahr nie geprüft und im existierenden Bewertungsdokument erwähnt worden war (*Kassationsgerichtshof, 25.10.2011 Nr. 10-82.133 Sté Royal*).

Unterwirft sich der Arbeitgeber der Kontroll- und Informationspflicht nicht, so kann er außerdem, unabhängig zur Zahlung von Schadenersatz an Mitarbeiter, bis zu 1.500 € Geldstrafe (bzw. 3.000 € bei wiederholtem Informationsmangel) verurteilt werden.

PRAXISTIPP:

Konkret bedeutet das für den Arbeitgeber:

1. **Arbeitsplätze prüfen:** Welche Mitarbeiter (gleichgültig, ob sie meine Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer eines weiteren Arbeitgebers sind) sind einem Risiko ausgesetzt?
2. **Risiken ordnen:** Sind diese Risiken wahrscheinlich? Sind sie gering oder vorläufig anzunehmen?
3. **Bewertungsdokument erstellen und allen Betroffenen nachweislich übermitteln.**
Auch Arbeitgeber oder Dienstleister, von Mitarbeitern die im Unternehmen tätig werden sollen, sollten informiert werden.
4. **Aktionsplan erstellen:** Welche vorbeugenden Maßnahmen können ergriffen werden?
5. **Aktionsplan durchführen:** Wie kann ich als Arbeitgeber aktiv handeln?
6. **Risiken regelmäßig neu bewerten:** mindestens einmal im Jahr oder häufiger, wenn neue Umstände ans Licht kommen.

5. Arbeitsunfähigkeit: Die Arbeitsaufsichtsbehörde muss den Arbeitgeber stets über einen Einspruch des Arbeitnehmers gegen die Entscheidung über dessen Arbeitsunfähigkeit informieren

Nach einer Krankheit oder einem Arbeitsunfall kann die körperliche oder seelische Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers in Frage gestellt werden. Im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen medizinischen Untersuchung welche der Mitarbeiter -je nach Fall- nach oder bereits vor seiner Rückkehr im Unternehmen auf sich nehmen muss, kann ärztlich festgestellt werden, dass dieser entweder arbeitsfähig, arbeitsunfähig oder beschränkt arbeitsfähig ist.

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitnehmer daraufhin unter bestimmten Bedingungen und Einhaltung besonderer Entschädigungsregelungen gekündigt werden, solange der Arbeitgeber beweisen kann, dass er den Arbeitnehmer auch trotz Änderung bzw. Anpassung des Arbeitsplatzes oder der ausgeübten Tätigkeiten an die Fähigkeiten des Arbeitnehmers nicht weiter beschäftigen kann.

Allerdings eröffnet Artikel L.4624-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Möglichkeit, gegen diese Entscheidung des Betriebsarztes zur Arbeitsunfähigkeit Einspruch einzulegen. Ein solcher Einspruch erfolgt bei der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde.

Wählt der Arbeitnehmer diese Möglichkeit, so besteht für ihn keine Informationspflicht hinsichtlich dieses Vorgehens gegenüber seinem Arbeitgeber (*Kassationsgerichtshof, Urteil vom 3. Februar 2010, Nr. 08-44.455*).

In der Zwischenzeit kann der Arbeitgeber also gutgläubig eine Kündigung wegen der Arbeitsunfähigkeit und der Unmöglichkeit, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, einleiten und aussprechen.

Entscheidet der Beamte der Arbeitsaufsichtsbehörde aber im Nachhinein, dass der Arbeitnehmer doch nicht unfähig ist, seine Tätigkeiten auszuüben, so ist die inzwischen ausgesprochene Kündigung zwar nicht nichtig, wird jedoch als unbegründet angesehen (*Kassationsgerichtshof, Urteil vom 8. Februar 2004, Nr. 01-45.693; Urteil vom 9. Februar 2005, Nr. 03-44.486*). Dem Arbeitnehmer stehen dann entsprechende Schadenersatzansprüche zu.

Bisher bestand in dieser Konstellation für niemanden eine Pflicht, den Arbeitgeber rechtzeitig über den Einspruch des Arbeitnehmers zu informieren.

Nun hat der Conseil d'Etat (oberster Verwaltungsgerichtshof in Frankreich) mit Urteil vom 21. Januar 2015 (Nr. 365124) aber entschieden, dass der Beamte der Arbeitsaufsichtsbehörde einer solchen Informationspflicht -im Falle einer Anfechtung der Arbeitsunfähigkeitsentscheidung durch den Arbeitnehmer- dem Arbeitgeber gegenüber unterworfen ist.

Diese Entscheidung beruht u.a. auf den Vorschriften des Gesetzes über die Rechte der Bürger und deren Beziehungen mit der Verwaltung vom 12. April 2000. Laut diesem Gesetz sollen nämlich Entscheidungen, die eine unmittelbare individuelle Betroffenheit einer Person mit sich bringen, nur unter der Bedingung, dass die betroffene Partei vorab informiert und ggf. angehört worden ist, getroffen werden.

Die Entscheidung der Arbeitsaufsichtsbehörde über die Arbeitsfähigkeit oder –Unfähigkeit des Arbeitnehmers ist eine solche Entscheidung, die eine vorherige Information und Anhörung des Arbeitgebers voraussetzt.

Ist der Arbeitgeber nicht informiert worden, so ist die Entscheidung der Arbeitsaufsichtsbehörde nichtig und die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters bestätigt.

Das Urteil des Conseil d'Etat stellt das Ermessen des Betriebsarztes und der Arbeitsinspektion bei der Entscheidung über die Arbeitsunfähigkeit zwar nicht in Frage; es führt aber zu einer gewissen Besserstellung des Arbeitgebers.

PRAXISTIPP:

Setzen Sie sich bei Arbeitsunfähigkeit oder beschränkter Arbeitsfähigkeit rechtzeitig mit dem Betriebsarzt und mit dem betroffenen Mitarbeiter in Verbindung und verfolgen Sie die einzelnen Schritte des Verfahrens genau, um mangelnde Informationen sofort erlangen zu können.

III. Kollektives Arbeitsrecht

6. Die Vereinbarung einer jährlichen Tagespauschale in Frankreich: Der aktuelle Stand in den verschiedenen Branchen

Zum Einstieg: Keine jährliche Tagespauschale ohne wirksame Kollektivregelung, die diese vorsieht.

Ist mit einem Mitarbeiter eine jährliche Tagespauschale vereinbart, arbeitet dieser eine bestimmte Anzahl von Tagen pro Jahr (z.B.: Arbeitszeit = 216 Tage pro Jahr) und hat keinen Anspruch auf eine Abgeltung der geleisteten Überstunden.

Eine jährliche Tagespauschale kann nur individuell vereinbart werden, wenn sie durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zugelassen worden ist.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung dürfen nur Tarifverträge, die in ausreichendem Maße die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten, der Vereinbarung einer jährlichen Tagespauschale zugrunde liegen. Dies ist nur dann der Fall, wenn die anwendbare Kollektivregelung genügend Maßnahmen vorsieht, die die Einhaltung der Vorschriften bezüglich der täglichen (10 Stunden) und wöchentlichen (48 bzw. 44 Stunden in 12 aufeinanderfolgenden Wochen) Höchstarbeits- sowie der täglichen (11 aufeinanderfolgende Stunden) und wöchentlichen (35 aufeinanderfolgenden Stunden) Ruhezeiten sicherstellen.

Bezugnehmend auf diese Prinzipien erklärt der Kassationsgerichtshof seit 2011 in einer Reihe von drastischen Entscheidungen die meisten derartiger Regelungen, die ihm zur Prüfung vorgelegt werden, für nichtig (u.a. in der Großhandels-, in der Chemieindustrie- und in der Wirtschaftsprüferbranche).

Die finanziellen Folgen dieser Rechtsprechung haben sich als erheblich für die Unternehmen erwiesen: Die auf Grundlage eines für unwirksam erklärten Tarifvertrages vereinbarten Tagespauschalen sind automatisch nichtig, sodass sich jeder betroffene Arbeitnehmer auf die gesetzliche 35-Stunden-Woche berufen und rückwirkend für die letzten drei Jahre die Abgeltung sämtlicher Überstunden nachfordern kann.

Neueste höchstrichterliche Rechtsprechung: Wirksamkeitserklärung der jährlichen Tagespauschalen in der Bankenbranche – Zwei weitere Kollektivregelungen über jährliche Tagespauschalen für nichtig erklärt

Bisher hatten die Richter des höchsten Gerichtshofes von allen Kollektivregelungen, die ihnen zur Prüfung vorgelegt wurden, nur die des Tarifvertrages der Metallindustrie für gültig erklärt.

Am 17. Dezember 2014 hat der Kassationsgerichtshof eine weitere Kollektivvorschrift über jährliche Tagespauschalen, diesmal in der Bankenbranche, für gültig erklärt.

Deren Wirksamkeit stützt das französische oberste Gericht vor allem auf folgende in der Kollektivvereinbarung vorgesehenen Punkte:

- Der Arbeitnehmer soll eine Aufstellung der gearbeiteten Tage vornehmen,
- Der Arbeitgeber soll die Arbeitsorganisation des Mitarbeiters regelmäßig und genau überwachen und unterliegt der Pflicht, alle Maßnahmen zu treffen, um einer Arbeitsüberlastung vorzubeugen;
- Insbesondere soll sich der Arbeitgeber hinsichtlich der Einhaltung der täglichen Mindestruhezeit und der Höchstanzahl der gearbeiteten Tage (210 Tage pro Jahr nach dem Bankentarifvertrag) vergewissern.

Mit dieser neuen Entscheidung sollten die auf Grundlage des Tarifvertrages der Bankenbranche abgeschlossenen Tarifverträge vorerst abgesichert sein.

Jedoch sieht der Kassationsgerichtshof von seiner strengen Rechtsprechung nicht ab und so bleibt in diesem rechtlich unsicheren Kontext bei der Vereinbarung einer jährlichen Tagespauschale äußerste Vorsicht geboten:

Am selben Tag traf der oberste Gerichtshof eine weitere Entscheidung, in welcher er die Regelung über jährliche Tagespauschalen des Tarifvertrages des Baugewerbes für unwirksam erklärte.

Am 5. Februar 2015 schlug er wieder zu und erklärte die den Tarifvertrag des Lebensmitteleinzel- und Großhandels ebenfalls für unwirksam.

Schließlich ergibt sich aus der neusten Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofs, dass nur die Kollektivregelungen über Tagespauschalen als wirksam angesehen werden, die eine tatsächliche Kontrolle der Arbeitsbelastung der Mitarbeiter bzw. die Pflicht für den Arbeitgeber vorsehen, einer Arbeitsüberlastung gegebenenfalls entgegenzuwirken. Dies ist nicht der Fall, wenn der Mitarbeiter alleine für seine Arbeitsorganisation verantwortlich ist.

Im Überblick: Zulässigkeit der jährlichen Pauschalen in verschiedenen Branchen nach höchstrichterlicher Rechtsprechung

	Vom Kassationsgerichtshof für wirksam erklärt	Vom Kassationsgerichtshof für unwirksam erklärt
Tarifvertrag der Metallindustrie (<i>Convention collective de la Métallurgie</i>)	X (Entscheidung vom 29. Juni 2011)	
Tarifvertrag der Chemieindustrie (<i>Convention collective des industries chimiques</i>)		X (Entscheidung vom 31. Januar 2012)
Tarifvertrag der Bekleidungsindustrie (<i>Convention collective des Industries de l'habillement</i>)		X (Entscheidung vom 19. September 2012)
Tarifvertrag des Großhandels (<i>Convention collective de Commerce de gros</i>)		X (Entscheidung vom 26. September 2012)

Tarifvertrag für technische Planungsbüros, Ingenieurbüros und Beratungsfirmen <i>(Convention collective des Bureaux d'Etudes techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, « SYNTEC »)</i>		X (Entscheidung vom 24. April 2013) Jedoch: Ein Nachtrag zum Tarifvertrag vom 1. April 2014 hat die Vorschriften des Kollektivvertrages bzgl. der jährlichen Tagespauschalen an die Rechtsprechung des Kassationshofs angepasst haben. Dieser Nachtrag wurde für allgemeinverbindlich erklärt und ist daher anwendbar. Diesen neuen Garantien sollten unbedingt umgesetzt werden.
Tarifvertrag der Wirtschaftsprüferbranche <i>(Convention collective des Experts-comptables et commissaires aux comptes)</i>		X (Entscheidung vom 14. Mai 2014)
Tarifvertrag des Baugewerbes <i>(Accords nationaux communs au Bâtiment et aux travaux publics)</i>		X (Entscheidungen vom 11. Juni 2014 und vom 17. Dezember 2014) Jedoch: Die Baugewerbebranche hat am 11. Dezember 2012 Nachträge zu ihrem Tarifvertrag beschlossen, die die Vorschriften bzgl. der jährlichen Tagespauschalen an die Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofs anpassen sollten. Diese Nachträge wurden aber noch nicht für allgemeinverbindlich erklärt.
Tarifvertrag des Notariats <i>(Convention collective du notariat)</i>		X (Entscheidung vom 13. November 2014)
Tarifvertrag der Bankenbranche <i>(Convention collective des Banques)</i>	X (Entscheidung vom 17. Dezember 2014)	
Tarifvertrag des Lebensmitteleinzel- und Großhandels <i>(Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire)</i>		X (Entscheidung vom 4. Februar 2015)

PRAXISTIPP:

Alle Kollektivregelungen, über deren Wirksamkeit der Kassationsgerichtshof noch nicht entschieden hat, sollten im Einzelfall in der Hinsicht geprüft werden, ob sie die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

In den Branchen, in denen der Tarifvertrag keine wirksame Vorschrift über die jährliche Pauschale enthält, kann von diesbezüglichen einzelvertraglichen Vereinbarungen nur abgeraten werden, es sei denn, es besteht eine entsprechende, den Anforderungen des Kassationsgerichtshofs genügende Betriebsvereinbarung im Unternehmen.

In den Branchen, in denen wirksame tarifvertragliche Vorschriften die Vereinbarung einer jährlichen Tagespauschale ermöglichen (u.a. in der Metallindustrie- und der Bankenbranchen), sollten diese allerdings in der Praxis regelgerecht umgesetzt und angewendet werden: Rechtsunwirksam sind nämlich auch einzelvertragliche Vereinbarungen über jährliche Tagespauschalen, die hinsichtlich der Sicherheit und der Gesundheit des Arbeitnehmers nicht im Einklang mit den diesbezüglichen rechtswirksamen Bestimmungen des Tarifvertrages stehen.

7. Information des Betriebsrats im Rahmen eines Sozialplans: Der Arbeitgeber kann den Einwand der Vertraulichkeit nicht unbegrenzt verwenden.

Gemäß Artikel L. 2325-5 des französischen Arbeitsgesetzbuchs unterliegen Betriebsratsmitglieder der Schweigepflicht in Bezug auf:

- Verfahren zur Produktherstellung im Unternehmen,
- vertrauliche Informationen, die als solche vom Arbeitgeber gekennzeichnet sind.

Der französische Kassationshof hat die Schweigepflicht in Bezug auf die zweite Kategorie am 5. November 2014 ([Fall Sanofi-Aventis, Cass. Soc. 05.11.2014 Nr. 13-17270](#)) insofern wesentlich eingeschränkt, als er sie folgenden kumulativen Voraussetzungen unterwirft:

- Die betroffenen Informationen müssen vom Arbeitgeber als vertraulich gekennzeichnet sind;
- Die betroffenen Informationen müssen vertraulich angesichts der legitimen Interessen des Unternehmens sein;
- Diese erforderliche Vertraulichkeit muss durch das Unternehmen gerechtfertigt und nachgewiesen werden.

Grundsätzlich gilt weiter, dass nicht alle Unterlagen, die dem Betriebsrat im Rahmen einer Restrukturierung übermittelt werden, automatisch als vertraulich gekennzeichnet werden dürfen: Die Betriebsratsmitglieder sollen in der Lage sein, die Arbeitnehmer über das laufende Verfahren korrekt zu informieren.

Anhand dieser neuen Voraussetzungen erklärte der Kassationshof das Verfahren zur Anhörung des Betriebsrates der Sanofi Aventis für nichtig.

Die Tatsache, dass der Betriebsrat die umstrittenen Unterlagen unmittelbar nach deren Erhalt in der Presse hat veröffentlichen lassen und dass die Sanofi Aventis im Rahmen des eingeleiteten Eilverfahrens noch vor der Entscheidung des Richters die Vertraulichkeit der Unterlagen aufgehoben hatte, hat die Richter des Kassationshofs nicht milder stimmen können.

Diese Rechtsprechung ist von großer Bedeutung, denn die Folgen der Nichtigkeit des Anhörungsverfahrens des Betriebsrats sind nicht unproblematisch. Je nachdem, zu welchem Zeitpunkt die Nichtigkeit erklärt wird, muss das Anhörungsverfahren wieder von Anfang an durchgeführt werden; sollte es hierfür jedoch bereits zu spät sein, sind die Kündigungen automatisch unbegründet und die entlassenen Arbeitnehmer können hohen Schadensersatz verlangen.

PRAXISTIPP:

Um das Anhörungsverfahren und die darauffolgenden Kündigungen nicht zu gefährden, sollten nur diejenigen Unterlagen, bzw. bestimmte Stellen in diesen Unterlagen als vertraulich gekennzeichnet werden, bei denen erklärt werden kann, inwiefern deren Vertraulichkeit für den Schutz der legitimen Interessen des Unternehmens erforderlich ist. Diese Erklärung sollte den Unterlagen beigelegt werden.

Auch wenn absolute Transparenz unter solchen Umständen selten erwünscht ist, muss ein Unternehmen, das eine Restrukturierung durchführt, bei jeder zu übermittelnden Information erörtern, ob eine vertrauliche Behandlung zu rechtfertigen ist.

Ist dies der Fall, darf weiter nicht vergessen, die betroffenen Informationen im Protokoll der Anhörungsversammlungen als vertraulich kennzeichnen zu lassen, mit einem Hinweis auf die Begründung dieser Vertraulichkeit.

Diese Information wird Ihnen zur Verfügung gestellt von:



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Kühl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Konrad-Adenauer-Ufer 71, 50668 Köln
www.avocat.de

KÖLN LYON PARIS STRASBOURG BADEN-BADEN SARREGUEMINES

Der Newsletter dient ausschließlich der generellen Information und ersetzt kein individuelles Beratungsgespräch. Jegliche Haftung wird hiermit ausgeschlossen. Ein Mandatsverhältnis kommt hierdurch nicht zustande. Die Haftung für den Inhalt wird ausgeschlossen.