

Inhalt

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS (MIT ERLÄUTERUNGEN).....	XV
------------------------------------------------	----

TEIL 1 EINFÜHRUNG IN DAS RECHT DES FRANZÖSISCHEN RÈGLEMENT INTÉRIEUR D'ENTREPRISE.....	1
§ 1 Historische Entwicklung des règlement intérieur.....	3
I. Der wissenschaftliche Diskurs um die Rechtsnatur des règlement intérieur	3
II. Die rechtliche Ausgestaltung des règlement intérieur im Zuge der Auroux-Reformen	9
§ 2 Rechtsquellen des règlement intérieur.....	13
I. Verfassungsrecht	13
II. Code du travail und Nouveau Code du travail	18
III. Ministerielle Runderlasse (circulaires ministérielles).....	21
IV. Rechtsprechung.....	22
§ 3 Darstellung der Vorgehensweise	25
TEIL 2 ANWENDUNGSBEREICH – CHAMP D'APPLICATION	27
§ 4 Betroffene Wirtschaftsbereiche (activités assujetties).....	27
I. Gesetzliche (Neu-)Regelung im Nouveau Code du travail.....	29
II. Ebene der Errichtung.....	30
1. Maßgebliche Bezugspunkte.....	30
2. Ein Unternehmen – ein Betrieb	32
3. Ein Unternehmen – mehrere Betriebe	32
4. Mehrere juristisch selbstständige Unternehmen (unité économique et sociale)	34
§ 5 Belegschaftsstärke (seuil d'effectif).....	35
I. Regelmäßige Beschäftigung.....	35
II. Berechnungsmodalitäten (modalités de décompte)	36
1. Vollständig zu berücksichtigende Arbeitnehmerkategorien	36
2. Anteilsmäßig (pro rata) zu berücksichtigende Arbeitnehmer- kategorien	38
3. Kumulation der Berechnungsmethoden	40
4. Nicht zu berücksichtigende Arbeitnehmerkategorien	40
5. Besonderheiten in Zeitarbeitsunternehmen	43
6. Gesetzliche (Neu-)Regelung im Nouveau Code du travail	43
7. Nachträgliches Abfallen der Beschäftigtenzahl	43
§ 6 Freiwillige Arbeitsordnung (règlement intérieur facultatif).....	44

TEIL 3 ERRICHTUNG DER ARBEITSORDNUNG – PROCEDURE

D'ETABLISSEMENT	47
§ 7 Erarbeitung eines Entwurfs.....	48
I. Errichtung durch den Arbeitgeber.....	48
II. Einseitige Errichtung.....	49
1. Mitbestimmung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmer-	
vertretungen	51
2. Zustimmung der Arbeitsverwaltung.....	53
III. Errichtungspflicht.....	53
IV. Schriftform und Sprache	55
§ 8 Konsultation der Arbeitnehmervertretungen.....	56
I. Ausgestaltung und Bedeutung der Konsultation.....	57
II. Verfahren der Konsultation.....	61
1. Maßgeblicher Zeitpunkt	62
2. Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers (information).....	63
3. Ausreichender Überprüfungszeitraum (délai d'examen suffisant)	64
4. Beratung und Stellungnahme (avis)	64
a. Stellungnahme des CHSCT	65
b. Stellungnahme des Unternehmensausschusses	66
(1) Erste Beobachtungen und Antwort des Arbeitgebers	66
(2) Offizielle Entscheidung des Unternehmensausschusses	67
5. Ebene der Konsultation	68
a. CHSCT.....	68
b. Comité d'entreprise.....	69
6. Fehlen von Vertretungsinstanzen	70
III. Rechtsfolgen einer mangelhaften Konsultation	72
1. Absolute Nichtigkeit des règlement intérieur?.....	72
2. Strafrechtliche Folgen	74
3. Zivilrechtliche Folgen	75
§ 9 Bekanntmachung und Hinterlegung	76
I. Aushang (affichage).....	76
II. Hinterlegung (dépôt)	77
III. Bedeutung.....	78
§ 10 Übermittlung an den Arbeitsinspektor	78
I. Exkurs zur Arbeitsinspektion.....	79
1. Organisation der Arbeitsinspektion.....	79
2. Generelle Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektoren	80
3. Besondere Kontrollmittel	82
4. Grundprinzipien der Intervention	82
5. Kritik an der Konzeption der Arbeitsinspektion	83
II. Zuständigkeit des Arbeitsinspektors	84
III. Übermittlung des règlement intérieur als Wirksamkeits-	
voraussetzung?	87

§ 11 Gleichstellung sonstiger Dienstanweisungen	90
§ 12 Eilverfahren	93
TEIL 4 ANWENDUNG DER ARBEITSORDNUNG – APPLICATION	95
§ 13 Zeitlicher Geltungsbereich.....	95
I. Inkrafttreten.....	95
II. Abänderung und Ablösung der Arbeitsordnung.....	96
III. Fortgeltung der Arbeitsordnung im Fall eines Betriebsübergangs	97
§ 14 Rechtsnatur und Zweck	99
§ 15 Rechtswirkungen und Adressaten	103
I. Unmittelbare und zwingende Wirkung	103
II. Normunterworfenen Personen (destinataires).....	105
1. Arbeitnehmer.....	105
a. Außer Vollzug gesetzte Arbeitsverträge.....	105
b. Besonderheiten für die sog. salariés protégés.....	107
2. Andere im Unternehmen beschäftigte Personen	108
3. Unternehmensleiter/Arbeitgeber	110
III. Bindung der Gerichte und der staatlichen Behörden der Arbeitsverwaltung	110
§ 16 Räumlicher Geltungsbereich	111
§ 17 Sonderregeln	112
TEIL 5 REGELUNGSGEGENSTAND – CONTENU	113
§ 18 Generelle gesetzliche Vorgaben (contenu légal).....	113
I. Obligatorischer und abschließender Regelungsgegenstand.....	115
II. Exkurs: Sog. clauses hors champ.....	116
III. Nur generelle und dauerhafte Regeln.....	119
IV. Hinreichend bestimmte Vorschriften	120
§ 19 Regelungen über Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im Betrieb.....	121
I. Definition	121
1. Anordnungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit.....	122
2. Anweisungen gemäß Art. L. 230-3 CT	123
3. Arbeitsmedizinische Anordnungen	125
II. Grundsätze für die Festlegung der betrieblichen Arbeitsschutzbestimmungen	126
§ 20 Regelungen zur Betriebsdisziplin.....	127
I. Definition	127
1. Das restriktive Verständnis des Gesetzgebers.....	128
2. Die Auffassung der Arbeitsverwaltung.....	130
3. Die Rechtsprechung des Conseil d'État	130

4. Die Kritik der französischen Rechtslehre.....	131
II. Exkurs: Ethik-Codices	132
III. Anwendungsfälle.....	134
§ 21 Festlegung der Disziplinarmaßnahmenordnung.....	136
I. Disziplinarmaßnahmen (sanctions).....	137
1. Exkurs: Die mise à pied disciplinaire.....	138
2. Verbot von Geldbußen	140
II. Bestimmung des sanktionswürdigen Fehlverhaltens	143
III. Das règlement intérieur als Grundlage des förmlichen Disziplinarrechts.....	145
IV. (Selbst-)Bindung der Disziplinargewalt.....	147
V. Zweck der Disziplinarmaßnahmen in Abgrenzung zur zivil- und strafrechtlichen Haftung.....	149
§ 22 Wiedergabe gesetzlicher Bestimmungen.....	151
I. Verteidigungsrechte der Arbeitnehmer im Disziplinarverfahren.....	151
II. Antidiskriminierungsregeln.....	155

TEIL 6 GRENZEN DER REGELUNGSGEWALT – LES CLAUSES

INTERDITES.....	157
§ 23 Absolute Verbote.....	157
I. Kein Verstoß gegen höherrangige Normen.....	158
1. Erfordernis der Gesetzeskonformität.....	159
2. Betriebliche Übung als höherrangige Norm?	161
3. Erfordernis der Tarifkonformität	162
4. Günstigkeitsprinzip.....	164
II. Keine diskriminierenden Bestimmungen.....	166
§ 24 Relatives Verbot: Einschränkungen der Personen- und Freiheitsrechte	168
I. Finalitätsprinzip.....	170
II. Verhältnismäßigkeitsprinzip	172
§ 25 Konkrete, besonders praxisrelevante Beispiele.....	173
I. Betriebliches Rauchverbot	173
II. Alkohol im Betrieb.....	176
1. Betriebliches Alkoholverbot.....	176
2. Alkoholtest.....	177
III. Regelungen zum Gefahrmeldungs- und Arbeitseinstellungsrecht (droit d'alerte et droit de retrait).....	180
IV. Bekleidungs Vorschriften (tenues vestimentaires)	183
V. Tragen eines Dienstausweises (badge d'identification).....	185
VI. Einschränkung des Streikrechts (droit de grève)	186
VII. Durchsuchungen (fouilles).....	187
1. Allgemeine Grundsätze zur Durchsuchung von Personen oder Gegenständen.....	189

2. Öffnen und Durchsuchen von Umkleidekabinen (vestiaires) und Kleiderspinden (armoires)	189
3. Sonderfall: Diebstahlskontrollen – Durchsuchung von Gegenständen aus repressiven Gründen	191
a. Erforderlichkeit	192
b. Garantie bestimmter Verfahrensrechte	192
§ 26 Rechtsfolgen unzulässiger Bestimmungen	193

TEIL 7 RECHTMÄSSIGKEITSKONTROLLE – CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

195

§ 27 Rechtmäßigkeitskontrolle durch die Verwaltung und die Verwaltungsgerichte	195
I. Legalitätskontrolle durch den Arbeitsinspektor	196
1. Bedeutung	197
2. „Jederzeitige“ Kontrollbefugnis	198
3. Zeitliche Rahmenbedingungen	199
a. Kontrolle anlässlich der Errichtung oder Änderung der Arbeitsordnung (contrôle à priori)	199
b. Bestätigung (approbation explicite) der Arbeitsordnung	200
c. Neue rechtliche oder tatsächliche Umstände	202
4. Inhalt der Kontrollbefugnis	203
a. Formelle Kontrolle (contrôle de légalité externe)	203
(1) Umfang der Kontrolle	203
(2) Kontrollmaßnahmen	204
b. Materielle Kontrolle (contrôle de légalité interne)	204
(1) Umfang der Kontrolle	204
(2) Kontrollmaßnahmen	205
(3) Folgen teilweiser Rechtswidrigkeit der Arbeitsordnung (sog. silence partiel)	206
5. Grenzen der Kontrollbefugnis	206
a. Kein Selbstvornahmerecht	206
b. Ergänzungen (adjonctions) der Arbeitsordnung	207
6. Untätigkeit des Arbeitsinspektors (sog. silence total)	208
a. Keine stillschweigende Genehmigung (décision implicite d'approbation)	209
b. Stillschweigende Zurückweisung (décision implicite de rejet)	210
II. Rechtsbehelfe (voies de recours) gegen die Entscheidung des Arbeitsinspektors	211
1. Verwaltungsinterne Rechtsbehelfe (recours administratifs)	212
a. Zulässigkeit (recevabilité) der verwaltungsinternen Rechtsbehelfe	213
(1) Vorliegen einer angreifbaren Entscheidung (décision préalable)	213

(2) Widerspruchsberechtigte Personen (personnes susceptibles de former un recours).....	214
(3) Form und Frist für die Einlegung des Rechtsbehelfs	215
b. Die Entscheidung der Behörde	215
(1) Die zuständige Behörde	216
(2) Umfang der Kontrollbefugnis	217
(a) Die Corona-Entscheidung des Conseil d'État	219
(b) Die CEGELEC-Entscheidung des Kassationshofs.....	220
(c) Die Monistrol-sur-Loire-Entscheidung des Conseil d'État.....	220
(d) Bewertung des Rechtsprechungswandels	221
(e) Bestätigung der Rechtsprechungsänderung.....	221
(3) Form und Frist für die Entscheidung der Behörde.....	222
2. Verwaltungsgerichtliches Widerspruchsverfahren (recours contentieux)	223
§ 28 Rechtmäßigkeitskontrolle durch die ordentlichen Gerichte	227
I. Inzidentkontrolle durch die Strafgerichte.....	227
II. Inzidentkontrolle durch den Conseil de Prud'hommes.....	228
III. Kontrolle à titre principal vor den allgemeinen Zivilgerichten.....	229
IV. Grundsätze der Zuständigkeitsverteilung (répartition des compétences).....	230
1. Fehlen einer Anweisung durch den Arbeitsinspektor	232
2. Vorliegen einer Anweisung des Arbeitsinspektors	234
TEIL 8 SCHLUSSBEMERKUNG	237
§ 29 Wichtige Ergebnisse	237
§ 30 Originalmuster eines règlement intérieur d'entreprise	239
ANHANG – AUSZUG AUS DEM CODE DU TRAVAIL.....	253
LITERATURVERZEICHNIS.....	263
SACHREGISTER.....	289