

Schriften zum  
Arbeitsrecht und  
Wirtschaftsrecht

53

Herausgegeben von Abbo Junker

Tina Luise Allenberg

Das französische  
règlement intérieur  
d'entreprise

Die Arbeitsordnung  
im französischen Arbeitsrecht

## Teil 1 Einführung in das Recht des französischen *règlement intérieur d'entreprise*

Das *règlement intérieur d'entreprise* ist eine wesentliche Rechtsquelle des französischen Arbeitsrechts. Neben Gesetz, Kollektivvereinbarung und Arbeitsvertrag ist es maßgeblicher Gestaltungsfaktor für das einzelne Arbeitsverhältnis und vor allem für die Ordnung im Betrieb. Das französische Arbeitsgesetzbuch (*Code du travail*, CT) definiert dieses Rechtsinstitut als ein schriftliches, durch den Arbeitgeber<sup>1</sup> erlassenes Dokument, welches zum einen Vorschriften über betriebliche Maßnahmen in Sachen Gesundheitsschutz (*hygiène/santé*) und Arbeitssicherheit (*sécurité*) enthält und zum anderen die Regeln der Betriebsdisziplin (*discipline*), einschließlich der Sanktionen, festlegt<sup>2</sup>.

Das *règlement intérieur* bestimmt die „Regeln, die notwendig sind, um ein harmonisches Miteinander der Betriebsgemeinschaft zu sichern und die Umsetzung der wirtschaftlichen Ziele und Visionen, zu deren Zweck die Gemeinschaft geschaffen wurde, zu erreichen“<sup>3</sup>. Seiner Funktion nach dient es vor allem als „Verfassung der inneren Ordnung des Betriebs“, die von den Arbeitnehmern bei der Verrichtung ihrer Tätigkeiten zu beachten ist und auf diese Weise den reibungslosen Arbeitsablauf innerhalb der Arbeitsgemeinschaft fördert<sup>4</sup>.

In freier Übersetzung kann das *règlement intérieur* als „Arbeits- oder Betriebsordnung“<sup>5</sup> bezeichnet werden<sup>6</sup>. Ein paralleles Rechtsinstitut in Deutschland ist die

---

1 Im Folgenden werden die Begriffe Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der üblichen, nicht geschlechtsbezogen zu verstehenden maskulinen Form verwendet. Gleiches gilt auch für die Bezeichnung von anderen beteiligten Personen.

2 Art. L. 122-34 CT (Artt. L. 1321-1 und L. 1321-2 NCT).

3 Circ. min. DRT n° 5-83 du 15.3.1983 sur les libertés des travailleurs, in: Dr. soc. 1983, S. 573, 575: „*Règles, qui sont nécessaires à la fois à assurer la coexistence entre les membres de la communauté de travail et à atteindre l'objectif économique pour lequel cette communauté a été créée.*“

4 *Waquet*, RJS 5/2000, S. 335.

5 *Kraft*, NZA 1989, S. 777, 783; *Martin* S. 2 ff. Es handelt sich um ein der deutschen „Arbeitsordnung“, wie sie die früheren §§ 134 a–h der Reichsgewerbeordnung 1891 normierten, sehr verwandtes Rechtsinstitut. Dazu: *Kamphausen* S. 39. Eingeführt mit dem sog. „Arbeiterschutzesgesetz“ oder auch *Lex Berlepsch* (Gesetz, betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung vom 1.6.1891, Nr. 1956, Reichsgesetzblatt 1891, Nr. 18, S. 261 ff.), auszugsweise abgedruckt in: *Hromadka* S. 60–63. Vgl. dazu *Kaufhold*, ZfA 1991, S. 277 ff. Die §§ 134 a ff. GewO 1891 führten für die gewerblichen Betriebe mit in der Regel 20 Arbeitnehmern die obligatorische Arbeitsordnung ein, zu deren einseitigem Erlass der Arbeitgeber durch Strafsanktion (§ 147 Abs. 1 Nr. 5 GewO 1891) angehalten war. In die Arbeitsordnung waren Bestimmungen aufzunehmen über die Arbeitszeit, Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung, Kündigungsfristen und, sofern Vertragsstrafen vorgesehen waren, Regelungen über deren Art und Höhe. Zudem konnte die Arbeitsordnung weitere Regelungen über die Ordnung des Betriebs und das

Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – insbesondere mit dem Gegenstand der Nr. 1, der „Ordnung des Betriebs“<sup>7</sup>. So enthalten Arbeitsordnungen in Deutschland wie in Frankreich regelmäßig Bestimmungen über die Ausgestaltung der Arbeitskleidung, über die Durchführung von Durchsuchungen und Torkontrollen oder zum Alkoholkonsum im Betrieb<sup>8</sup>. In Frankreich wird die Arbeitsordnung allerdings nicht zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt, sondern einseitig vom Arbeitgeber erlassen: Die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen erschöpft sich in deren Information und Konsultation.

Dies mag den deutschen Rechtsanwender zunächst neidvoll auf die französische Regelung blicken lassen, muss doch in Deutschland oftmals in langwierigen und kostspieligen Verfahren die Frage nach dem Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats geklärt und im Anschluss daran gegebenenfalls eine Einigung errungen werden, bevor z. B. Rauch- oder Alkoholverbote eingeführt oder die Durchführung von Torkontrollen angeordnet werden können. Diese Sichtweise wird sich jedoch schnell als zu kurzfristig und unscharf erweisen.

In der Tat ist dem Arbeitgeber mit dem *règlement intérieur* ein Mittel an die Hand gegeben, in die Rechtsverhältnisse Dritter, die an der Errichtung dieser Arbeitsordnung nicht beteiligt sind, regelnd einzugreifen. Woraus aber folgt die Legitimation des Arbeitgebers? Die Frage nach dem Ursprung der einseitigen Regelungsbefugnis hat die französische Rechtslehre bis Ende der Achtzigerjahre nachhaltig beschäftigt<sup>9</sup> und soll anhand eines kurzen Überblicks über die historische Entwicklung des *règlement intérieur* der Untersuchung vorangestellt werden. Dabei wird sich vor allem zeigen,

---

Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb enthalten (§ 134 b GewO 1891). Der Erlass der Arbeitsordnung erfolgte einseitig durch den Arbeitgeber. Es war aber ausdrücklich angeordnet, dass vor ihrem Erlass den Arbeitern Gelegenheit zu geben war, sich über den Inhalt zu äußern. In Fabriken, in denen ein ständiger Arbeiterausschuss bestand, wurde dieser Vorschrift durch Anhörung des Ausschusses über den Inhalt der Arbeitsordnung genügt (§ 134 d GewO 1891). Die Zustimmung des Arbeiterausschusses war nur in Ausnahmefällen (z. B. § 134 b Abs. 3 GewO 1891) erforderlich. Bereits mit dem Betriebsrätegesetz vom 4.2.1920 (Reichsgesetzblatt 1920, Nr. 26, I, S. 147 ff.) musste die Arbeitsordnung allerdings zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmerverbänden vereinbart werden. Insgesamt zur geschichtlichen Entwicklung der Arbeitsordnung in Deutschland: *Hromadka* S. 3 ff., am Beispiel der Hoechst AG; *ders.*, ZfA 1979, S. 203 ff.; *Hueck/Nipperdey*, II/2, S. 1251 ff.; *Koch*, Die Arbeitsordnung, S. 13; *Reichhold*, ZfA 1990, S. 5 ff.; *Richardi-Richardi*, BetrVG § 87, Rn. 2.

6 So auch *Junker*, BB 2005, S. 602, 604.

7 Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen.

8 Vgl. *Rieble*, RdA 2004, S. 78, 84. Zum Alkoholverbot in Deutschland vgl. beispielsweise BAG 13.2.1990 – 1 ABR 11/89, AiB 1991, S. 272; BAG 23.9.1986 – 1 AZR 83/85, BAG 53, 97 ff. (absolutes Alkoholverbot in einer allgemeinen Dienstanweisung der Bundeswehr).

9 *Supiot*, Dr. soc. 1992, S. 215, 216.

dass der Umfang der einseitigen Leitungs- und Regelungsmacht des Arbeitgebers durch gesetzgeberische Interventionen erheblich be- und eingeschränkt wurde.

## § 1 *Historische Entwicklung des règlement intérieur*

Das *règlement intérieur* ist ein aus den praktischen Bedürfnissen der fortschreitenden Industrialisierung gewachsenes Rechtsinstitut<sup>10</sup>. Um die für alle Arbeitnehmer des Betriebs gleichen Arbeitsbedingungen ein für alle Mal einheitlich zu regeln und bekanntzugeben, entstanden schon in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts in zahlreichen größeren Fabriken, insbesondere den gut geleiteten unter ihnen, damals noch als Werkstättenverordnungen<sup>11</sup> (*règlement d'atelier*) bezeichnete, Arbeitsordnungen<sup>12</sup>. Erstmals mit Gesetz vom 4.9.1942 wurde die Verpflichtung eingeführt, in Betrieben ab einer bestimmten Größe ein *règlement intérieur* zu errichten<sup>13</sup>. Eine (gesetzliche) Definition dieses Rechtsinstituts existierte allerdings nicht. Insofern blieb es zunächst Wissenschaft und Praxis überlassen, das *règlement intérieur* in seinem Gehalt dogmatisch zu erschließen.

### I. **Der wissenschaftliche Diskurs um die Rechtsnatur des *règlement intérieur***

Die Diskussion wurde vor allem durch zwei konträre Konzeptionen geprägt<sup>14</sup>: Einerseits durch die liberale Vertragstheorie (*thèse contractuelle*<sup>15</sup>), die ältere der

10 *Couturier*, *Traité de droit du travail*, Bd. 2, S. 57, Rn. 19.

11 *Daugareilh/Kessler*, RdA 1985, S. 101; *Durand/Jaussaud*, *Traité de droit du travail I*, S. 145, Rn. 115; *Waquet*, La Loi du 4 août 1982: les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise, S. 83, 87.

12 Man schreibt den Erlass der ersten wirkungsvollen Arbeitsordnung – *code of factory discipline*, wie man sie damals nannte – *Richard Arkwright* zu, der in seiner zu Nottingham 1768 begründeten Spinnerei die erste Fabrik in modernem Sinne besaß. In Frankreich war es insbesondere der Ingenieur *Louis Costaz*, der von der französischen Regierung mit der Ausarbeitung eines Entwurfs zu einem Fabrikgesetz betraut, der Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung des Rechtsinstituts (erstmalig) Ausdruck verlieh. Vgl. *Paschwitz*, Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung, S. 1 ff.

13 Vgl. *Durand/Jaussaud*, *Traité de droit du travail I*, S. 147, Rn. 115; *Lyon-Caen, G.*, D. 1983, Chron., S. 7; *Saramito*, Dr. ouvr. 1958, S. 243; *Savatier*, RdA 1986, S. 34, 36. Eingeführt mit Gesetz vom 4.9.1942 und Dekret vom 19.9.1942 – übernommen in der Ordonnance vom 24.5.1945 und vom 2.11.1945, vgl. *Waquet*, La Loi du 4 août 1982: les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise, S. 83, 87, dort Fn. 10.

14 Vgl. insgesamt: *Chalaron*, Rép. Trav. Dalloz 2003, S. 21, Rn. 144 ff.; *Chelle/Prétot*, AJDA 1989, S. 203, 210 ff.; *Grimaldi d'Esdra*, *Juris-Classeur, Travail*, Bd. 1, Fasc. 1–40, S. 10, Rn. 62 ff.; *Pélissier/Supiot/Jeamnaud*, *Droit du travail*, S. 48, Rn. 37; *Verkindt*, Dr. soc. 2008, S. 519, 520 und vor allem *Couturier*, D. 1975, Chron., S. 153.

beiden, und andererseits durch die naturrechtliche Institutionenlehre (*thèse institutionnelle*<sup>16</sup>), auch als *conception réglementaire*<sup>17</sup> bezeichnet<sup>18</sup>.

Entsprechend der zunächst herrschenden Vertragstheorie<sup>19</sup> wurde angenommen, dass das *règlement intérieur* durch einseitigen Rechtsakt begründet werde, aber nur mit ausdrücklich oder stillschweigend erklärter Zustimmung (*accord*) des einzelnen Arbeitnehmers Wirkungen entfalte und Element des Arbeitsvertrags sei<sup>20</sup>. In der Praxis wurde diese Zustimmung in aller Regel schlicht fingiert: Mit Unterschrift des Arbeitsvertrags akzeptiere der Arbeitnehmer gleichzeitig zumindest stillschweigend die Arbeitsordnung. Der damals im Vordringen befindliche Grundsatz der Privat-

- 
- 15 Insbesondere vertreten von *Gérard* und *Antoine Lyon-Caen*. Vgl. *Lyon-Caen, G.*, D. 1983, Chron., S. 7. Siehe dazu die umfangreichen, auch rechtsvergleichenden Nachweise, bei *Durand/Jaussaud*, *Traité de droit du travail I*, S. 147, Rn. 116, dort insbesondere Fn. 1. Auch zur deutschen Arbeitsordnung wurde, gestützt auf die Motive zur Reichsgewerbeordnung von 1891, die Vertragstheorie vertreten (so etwa von *Robert von Landmann* oder *Heinrich Dernburg*), aber schon sehr bald von der ganz herrschenden Meinung aufgegeben.
- 16 Begründet wurde diese Theorie von *Maurice Hauriou*, der, als Soziologe von den realen Gegebenheiten ausgehend, Schlüsse auf die juristischen Gesetzmäßigkeiten zog. *Hauriou*, *L'institution et le droit statutaire*, S. 134, 171. Dazu umfassend in deutscher Sprache: *Birk*, *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*, S. 34 ff. m. w. N.; *Hintermeier* S. 15 ff. Maßgeblich vertreten wurde diese Theorie von: *Brèthe de la Gressaye*, Dr. soc. 1960, S. 633 ff.; *Despax*, *L'entreprise et le droit*; *Durand/ Jaussaud*, *Traité de droit du travail I*, S. 151 ff., Rn. 119; *Jeammaud*, Dr. soc. 1985, S. 479, 480; *Soinne*, *L'analyse juridique du règlement intérieur*, S. 3 ff. Kritisch zur Institutionenlehre, die unter anderem auch zur Rechtfertigung des „Führerprinzips“ herhalten musste: *Dockès*, *Supériorité*, in: FS *Pélissier*, S. 203, 205, der insbesondere auf die extremen „Entgleisungen“ von *Carl Schmitt* in dessen Aufsatz „Der Führer schützt das Recht“ von 1934 hinweist (*Carl Schmitt*: *Der Führer schützt das Recht*, in: *Deutsche Juristen-Zeitung*, Heft 15 vom 1.8.1934, Spalte 945–950).
- 17 *Durand/Jaussaud*, *Traité de droit du travail I*, S. 151 f., Rn. 119.
- 18 Besonders ausführlich setzte sich *Couturier* mit den Vor- und Nachteilen der beiden Auffassungen auseinander. Er sieht beide Konzeptionen gewissen Einwänden ausgesetzt. Während sich die Vertragstheorie eines „technischen Kunstgriffs“ (*artifice technique*) bediene, um eine meist tatsächlich nicht existente Zustimmung des Arbeitnehmers zu fingieren, benutze die institutionelle Theorie einen „ideologischen Kunstgriff“ (*artifice idéologique*). Sie begründe die Normsetzungsgewalt des Arbeitgebers mit einer „Unterwerfung“ der Arbeitnehmer in einer Form, die „ohne gesetzliche Schutzmechanismen den Rahmen des Akzeptablen sprengt“ (*assujettissement juridique du salarié théoriquement inacceptable*), *Couturier*, D. 1975, Chron., S. 153 ff.
- 19 Diese Konzeption fand zunächst die Zustimmung der Rechtsprechung des französischen Kassationshofs. Cass. soc. 4.7.1972; Cass. soc. 1.3.1972; Cass. soc. 24.2.1971; Cass. soc. 10.3.1965 *Sté Hartmann et fils*, Bull. civ. IV n° 203, S. 167; Cass. soc. 21.4.1961; Cass. soc. 28.5.1910. *Grimaldi d'Esdra*, *Juris-Classeur, Travail*, Bd. 1, Fasc. 1–40, S. 10, Rn. 62; *Pélissier/Lyon-Caen, A./Jeammaud/Dockès*, *Grands arrêts*, S. 641; *Saramito*, Dr. ouvr. 1958, S. 243, 244 f. Kritisch: *Chelle/ Prétot*, RJS 10/1993, S. 563; *Couturier*, D. 1975, Chron., S. 153.
- 20 Vgl. dazu: *Chalaron*, Rép. Trav. Dalloz 2003, S. 21, Rn. 144; *Couturier*, D. 1975, Chron., S. 151 ff.; *Grimaldi d'Esdra*, *Juris-Classeur, Travail*, Bd. 1, Fasc. 1–40, S. 10, Rn. 61; *Ollier* S. 117; *Saramito*, Dr. ouvr. 1958, S. 243, 244 ff.

autonomie<sup>21</sup> erlaubte es dem Arbeitgeber, nahezu unbeschränkt<sup>22</sup> den Inhalt der Arbeitsordnung nach freiem Ermessen zu bestimmen.

Insbesondere eine unter der Bezeichnung „*arrêt des sabots*“ berühmt gewordene Entscheidung des Kassationshofs<sup>23</sup> aus dem Jahr 1866 bezeugt das zu jener Zeit herrschende liberale Vertragsverständnis: Der französische Kassationshof (*Cour de cassation*<sup>24</sup>) erteilte hier der „tradierten paternalistischen Haltung der *Conseil de Prud'hommes*<sup>25</sup> mit ihrer Neigung zu moderierenden Eingriffen“<sup>26</sup> eine deutliche Absage. In der Ausgangsentscheidung hatte der *Conseil de Prud'hommes Aubusson* eine in der Arbeitsordnung einer Teppichfabrik für deren Betreten in Holzpantoffeln vorgesehene betriebliche Buße von 10 FF – aus Gründen der Verhältnismäßigkeit – auf 50 ct herabgesetzt. Zum damaligen Zeitpunkt entsprachen 10 FF etwa der Hälfte des monatlichen Lohns. Die *Cour de cassation* hob diese Entscheidung mit der Begründung auf, die Bestimmungen eines *règlement intérieur* seien als „*loi de parties*“ (Gesetz der Vertragsparteien) zu verstehen, das einer solchen Inhaltskontrolle nicht zugänglich sei<sup>27</sup>.

Wie die Hausordnungen der patriarchalischen Wirtschaftsordnung, aus denen die Arbeitsordnung hervorging, war diese in ihrer ersten Zeit inhaltlich der Ausfluss einer uneingeschränkten Herrschaft des Unternehmers, der an keine Rücksicht gebunden war und seine Fabrikordnung so abfasste, wie sie seinen Absichten am meisten entsprach. Waren die Gerichte zur Kontrolle der Machtausübung durch den Arbeitgeber aufgerufen, entschieden sie, der Arbeitgeber sei „alleiniger Richter“ (*l'employeur seul juge*) über diejenigen Entscheidungen, die es im Unternehmens-

21 Abgeleitet aus Art. 1134 *Code Napoléon* von 1804. Dazu: *Lyon-Caen, G.*, RdA 1989, S. 228, 230.

22 Erst im 20. Jahrhundert wurden einige Regelungen ohne große Reichweite geschaffen: So wurden z. B. finanzielle Betriebsbußen (*amendes*) durch Gesetz vom 17.7.1972 untersagt, in jeder Arbeitsordnung musste sich eine Klausel über den limitierten Konsum alkoholischer Getränke im Betrieb befinden, und auch die Reihenfolge von Entlassungen im Rahmen einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen (sog. *ordre des licenciements*, entspricht etwa der in Deutschland vorzunehmenden Sozialauswahl) musste geregelt werden. Vgl. *Daugareilh/Kessler*, RdA 1985, S. 101, 102; *Durand/Jaussaud*, *Traité de droit du travail* I, S. 425 ff., Rn. 350.

23 Cass. civ. 14.2.1866, Bull. civ. n° 34, S. 46.

24 Die *Cour de cassation* ist das oberste Gericht der ordentliche Gerichtsbarkeit (*ordre judiciaire*).

25 Bei den *Conseils de Prud'hommes* handelt es sich um die für arbeitsrechtliche Individualrechtsstreitigkeiten erstinstanzlich zuständigen Gerichte.

26 *Bürge*, *Archiv für Sozialgeschichte* 1991, S. 1 ff.

27 Vgl. *Olszak*, RDT 2006, S. 29; *Chateauraynaud* S. 89; *Pélissier/Lyon-Caen, A./Jeamnaud/Dockès*, *Grands arrêts*, S. 642; *Pélissier/Supiot/Jeamnaud*, *Droit du travail*, S. 1008, Rn. 891, dort Fn. 4; *Pélissier*, Dr. soc. 1982, S. 75; *Waquet*, *La Loi du 4 août 1982: les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise*, S. 83, 87, dort insbesondere Fn. 12.

interesse zu treffen gilt<sup>28</sup>. Sie beschränkten sich darauf, die Maßnahmen auf etwaigen Rechtsmissbrauch (*détournement de pouvoir*) hin zu überprüfen<sup>29</sup>. Den Gerichten war es nicht gestattet, die Einschätzungen des Arbeitgebers infrage zu stellen und durch diejenigen des Richters zu ersetzen<sup>30</sup>.

Indes berührten die geregelten Sachverhalte damals wie heute nicht selten zumindest auch den Privatbereich der Arbeitnehmer<sup>31</sup>; Grundrechte und Grundfreiheiten werden häufig tangiert. Frühere Arbeitsordnungen enthielten beispielsweise Bestimmungen, wonach Partnerschaften unter Kollegen („Liebesbeziehungsklauseln“<sup>32</sup>) oder politische, religiöse sowie grundsätzlich jede außerdienstliche und damit „sachfremde“ Unterhaltung am Arbeitsplatz untersagt wurden<sup>33</sup>: „[...] *Sont notamment interdits: [...] les discussions politiques ou religieuses et, d'une manière générale toute conversation étrangère au service.*“<sup>34</sup> Eine weitere Regelung aus dem Jahr 1962 machte die Gewährung bestimmter Vorteile (Freizeit/Lohn) von dem christlichen Religionsbekenntnis der Arbeitnehmer abhängig<sup>35</sup>. Arbeitnehmer islamischen Glaubens wurden hingegen nicht bedacht. Nicht selten ließen die Bestimmungen einer willkürlichen Handhabung sehr viel Raum: „Handeln oder Handelnlassen in einer

- 
- 28 Cass. soc. 16.6.1945 *Établissements Poliet Chausson c/Vialard*, Dr. soc. 1946, S. 427; Cass. soc. 31.5.1956 *Brinon*, zitiert nach *Dockès*, Supériorité, in: FS Pélissier, S. 203, 207; Cass. soc. 18.12.1972, n° 72-40068, Bull. civ. V n° 695, S. 636; Cass. soc. 14.11.1980, zitiert nach *Virfolet*, Actualité Législative Dalloz 1983, Numéro spécial: Lois Auroux, S. 83. Die Lehre vom *employeur seul juge* wurde erst mit der verstärkten Kontrolle des Kündigungsrechts Anfang der Siebzigerjahre und dem Erlass der Gesetze zur Beschränkung des Kündigungsrechts 1973 und 1975 aufgegeben; vgl. dazu *Waquet*, Dr. soc. 1996, S. 472 ff. Siehe auch: *Langlois*, Dr. soc. 2003, S. 283.
- 29 Den Begriff des *détournement de pouvoir* – dem Verwaltungsrecht entliehen – verwendete die *Cour de cassation* erstmals in einer Entscheidung aus dem Jahr 1959: Cass. soc. 6.11.1959, n° 58-40133. Ausführlich zu diesem Begriff: *Pélissier*, Le *détournement par l'employeur de son pouvoir disciplinaire*, in: FS Vincent 1981, S. 273 ff.
- 30 *Jeammaud/Le Friant/Zumfelde*, NZA 1995, S. 210, 211.
- 31 Dazu *Rivero*, Dr. soc. 1979, S. 1 ff.
- 32 Der Kassationshof erklärte derartige „Liebesbeziehungsklauseln“ oder auch „Zölibatsklauseln“ (*clauses de célibat*) wegen Verstoßes gegen die Ehefreiheit (*liberté du mariage*) für unwirksam; Cass. soc. 10.6.1982 *La société des Editions Quo Vadis*, Bull. civ. V n° 392, S. 291; CA Rennes 31.1.1980; *Aubert-Monpeyssen*, Les libertés et droits fondamentaux dans l'entreprise, in: FS Despax, S. 261, 285; *Berra*, Semaine sociale Lamy, Supplément au n° 425, 26.9.1988, S. 33, Rn. 81; *Waquet*, Dr. soc. 2000, S. 1053, 1055; *Moreau*, Règlement intérieur d'entreprise, in: FS Drago, S. 447, 451; *Morellet*, Dr. soc. 1963, S. 482 ff.
- 33 Vgl. *Waquet*, L'entreprise et les libertés du salarié, S. 86. Erst 1989 hat der *Conseil d'État* derartigen Klauseln eine Absage erteilt.
- 34 CE 25.1.1989 S.I.T.A., n° 64296, Dr. soc. 1990, S. 203, Concl. *Clausade*, Dr. soc. 1990, S. 786 ff.
- 35 *Waquet*, La Loi du 4 août 1982: les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise, S. 83, 89, dort Fn. 18. Vgl. auch CE 16.3.1962 *Cie des tramways électriques d'Oran*, Rec. Lebon S. 175.

solchen Weise, dass die Harmonie unter dem Personal gestört wird, kann zur frist- und entschädigungslosen Entlassung führen.<sup>36</sup>

Die Arbeitnehmer waren ohne eine inhaltliche Kontrolle solcher Regelungen nicht hinreichend gegen die Entscheidungsmacht des Arbeitgebers geschützt<sup>37</sup>. Immer lauter und nachdrücklicher wurde die Kritik<sup>38</sup>: Betitelt als „juristische Anomalie“<sup>39</sup>, als das „Mittelalter im 20. Jahrhundert“<sup>40</sup>, als „Damoklesschwert, das über den Köpfen der Arbeitnehmer schwebt“<sup>41</sup>, wurde das *règlement intérieur* schlicht als der Inbegriff arbeitgeberseitiger Willkür verstanden<sup>42</sup>. Die wohlgesinnteste Auffassung erkannte in ihm immerhin ein „notwendiges Übel“<sup>43</sup>, vermochte aber ebenfalls das Grundproblem privater Rechtsetzung, die eben nicht selten Eingriffe in verfassungsrechtlich geschützte Rechtspositionen im Wege der Fremdbestimmung ermöglicht, nicht zu klären: Woraus leitet der Arbeitgeber als Privatmann die Befugnis ab, einseitig den Vertragspartner treffende Rechtsnormen aufzustellen?

Die sich angesichts der wachsenden Kritik in der Rechtslehre entwickelnde Institutionenlehre betonte, dass sich die rechtlichen Beziehungen zwischen der Unter-

36 TA Clermont-Ferrand 21.1.1988 C.S.E.E., n° 84396, 84402, 841054.

37 *Jeammaud/Le Friant/Zumfelde*, NZA 1995, S. 210, 211.

38 Vgl. *Catala*, L'entreprise, Rn. 330; *Cohen*, Dr. soc. 1980, S. 165 ff.; *Rivero*, Dr. soc. 1979, S. 1 ff. Ausführlich zu der geäußerten (historisch-politischen, moralischen, wirtschaftlichen und rechtlichen) Kritik: *Chelle/Prétot*, AJDA 1989, S. 203 ff.; *François-Leclanché* S. 14 ff.

39 Vgl. *Béraud*, La discipline dans l'entreprise, in: FS Lyon-Caen, G., S. 381, 387; *François-Leclanché* S. 145; *Lyon-Caen, G.*, D. 1969, Chron., S. 245 ff.: „Une anomalie juridique d'un pouvoir disciplinaire privé d'un homme sur un autre“; *Pélessier/Supiot/Jeammaud*, Droit du travail, S. 993, Rn. 880.

40 *Cohen*, Dr. soc. 1980, S. 165: „Le règlement intérieur, c'est le Moyen Age au XX<sup>e</sup> siècle.“

41 *Cohen*, Dr. soc. 1980, S. 165, 166: „L'épée de Damoclès peut tomber à tout moment sur simple décision de l'employeur.“; *François-Leclanché* S. 14; *Signoretto*, RPDS 1982, S. 333, 334: „Le règlement intérieur d'entreprise a toujours été une épée de Damoclès disciplinaire au-dessus de la tête des salariés.“; *Virfolet*, Actualité Législative Dalloz 1983, Numéro spécial: Lois Aurox, S. 83.

42 Insgesamt dazu: *Pélessier*, Dr. soc. 1982, S. 75 ff.

43 *Catala*, L'entreprise, Rn. 179 f.; *Daugareilh/Kessler*, RdA 1985, S. 101, 102; *François-Leclanché* S. 14; *Soinne*, Dr. soc. 1983, S. 509; *ders.*, L'analyse juridique du règlement intérieur, S. 1, 3, 7 und 38. *Soinne* stellte Bedeutung und Möglichkeiten des *règlement intérieur* als betrieblichen Gestaltungsfaktor in den Vordergrund. Richtig verstanden, handle es sich um eine Rechtsquelle, nicht um eine Quelle der Willkür (*C'est une source de droit et pas une source d'arbitraire*): Dank dieser innerbetrieblichen Regelung könne der Arbeitgeber den betrieblichen Ablauf im Unternehmen einheitlich und verbindlich regeln. Die Arbeitnehmer fänden ihrerseits Schutz vor arbeitgeberseitiger Willkür. „Le règlement intérieur est un facteur d'uniformité nécessaire des relations sociales dans l'entreprise. [...] Le règlement intérieur est en vérité le révélateur de la politique sociale dans l'entreprise. [...] Ce statut doit faire une juste part à la fois aux intérêts matériels sociaux et humains des membres de l'entreprise, sans ruiner pour autant les objectifs de celle-ci concrétisés par la réalisation des bénéfices. [...] C'est le cadre général de la réglementation du travail dans l'entreprise.“

nehmensleitung und den Arbeitnehmern nicht ausschließlich als vertragliche definieren ließen. Vielmehr seien diese gleichermaßen geprägt durch das Bestehen einer organisierten sozialen Gemeinschaft, die ihrerseits einer Autorität unterworfen sei, die Entscheidungen im Interesse der Institution, d. h. des Unternehmens, treffe. Die zwingende Wirkung des *règlement intérieur* resultiere aus der offensichtlichen Notwendigkeit für jede Betriebsgemeinschaft, sich eine interne Ordnung (*législation interne*) zu geben<sup>44</sup>. Die Errichtung einer Arbeitsordnung rechtfertige sich durch das gemeinsame übergeordnete Unternehmensinteresse (*intérêt commun de l'entreprise*). Nach diesem Verständnis hatte der Arbeitgeber die Funktion eines „natürlichen Gesetzgebers“ (*législateur naturel*<sup>45</sup>) im Betrieb.

Diese rechtliche Betrachtungsweise, unter der Bezeichnung *thèse institutionnelle*<sup>46</sup> oder *thèse réglementaire* bekannt, beeinflusste maßgeblich die nach dem damaligen Arbeitsminister *Jean Auroux* benannten, umfassenden arbeitsrechtlichen Gesetzgebungsreformen von 1982 (sog. *Auroux-Reformen*) – die die Geburtsstunde der französischen Arbeitsordnung in ihrer heutigen Ausgestaltung markieren. Der Gesetzgeber hat zwar nicht ausdrücklich für die eine oder andere Theorie Stellung bezogen. Die Art und Weise, in der an das Thema *règlement intérieur* herangegangen wurde, spricht aber implizit für die Anerkennung der institutionellen Theorie<sup>47</sup>.

Auch die lange Zeit uneinheitliche Rechtsprechung<sup>48</sup> hat zur Begründung der Arbeitgebergewalt Position für die institutionelle Theorie bezogen<sup>49</sup>.

44 Vgl. *Durand/Jaussaud*, *Traité de droit du travail* I, S. 151: „*Tout groupement, qu'il s'agisse de la société politique ou de l'étroite société professionnelle constituée de l'entreprise doit avoir sa loi s'il ne veut devenir anarchique.*“

45 *Durand/Jaussaud*, *Traité de droit du travail* I, S. 151: „*Le chef d'entreprise est le législateur naturel de la société professionnelle parce qu'il a pour fonction d'en coordonner les éléments et d'assurer le bien commun du groupement. Le salarié est sans doute soumis à cette loi par volonté, du fait qu'il entre dans l'établissement et qu'il adhère à un ordre; mais le phénomène ne se ramène pas à la conclusion d'un contrat. Le contrat ne légitime pas plus l'autorité du règlement d'atelier qu'il ne fonde l'autorité de la loi.*“ *Soinne*, *L'analyse juridique du règlement intérieur*, S. 5; *Supiot*, *Dr. soc.* 1992, S. 215, 216.

46 Diese Konzeption entspricht etwa der in Deutschland zur Arbeitsordnung der Reichsgewerbeordnung vertretenen Erlasstheorie (vgl. dazu *Paschwitz*, *Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung*, S. 10 ff.). Einige Elemente finden sich auch in der zur Betriebsvereinbarung vertretenen sog. Satzungs- oder Delegationstheorie.

47 *Béliet*, *Dr. soc.* 1982, S. 407, 408. Die institutionelle Theorie wurde nicht in ihrer totalitären Variante (wie sie zur Rechtfertigung des Führerprinzips herangezogen wurde), sondern in einer abgeschwächten Form anerkannt: Danach kommt dem Arbeitgeber zwar eine quasi hoheitliche Normsetzungsgewalt zu, deren Ausübung allerdings dem geltenden Recht unterliegt und sich an diesem messen lassen muss. Man kann insofern von einer „*passage de l'entreprise-institution de type totalitaire à l'entreprise société de type politico-juridique*“ sprechen, vgl. *Jeammaud/Lyon-Caen*, *A.*, *Dr. soc.* 1982, S. 56, 68.

48 In dem Bemühen, dem Arbeitgeber stets größtmögliche Freiheiten zu gewähren, war die Rechtsprechung des Kassationshofs lange Zeit uneinheitlich: Sie neigte das eine Mal eher der institutionellen Theorie zu und befürwortete das nächste Mal die Vertragstheorie. So stützte sich die

## II. Die rechtliche Ausgestaltung des *règlement intérieur* im Zuge der Auroux-Reformen

Die Auroux-Reformen von 1982<sup>50</sup> bewirkten in Frankreich eine umfassende arbeitsrechtliche Neu- und Umgestaltung. Das aus vier einzelnen Gesetzen<sup>51</sup> bestehende Reformprojekt hat insgesamt etwa ein Drittel des französischen Arbeitsrechts grundlegend erneuert. Insbesondere erhielt das *règlement intérieur* erstmals eine Legaldefinition. Wesentliche Schwerpunkte des Vorhabens bildeten die Stärkung der Arbeitnehmervertretungsorgane, die Erneuerung der Kollektivverhandlungen sowie die Wiederherstellung und Erweiterung der Arbeitnehmerrechte. Ziel waren die Verwirklichung des Demokratieprinzips innerhalb der arbeitsteiligen Organisation des

---

ältere Rechtsprechung zunächst zur Begründung der zwingenden Wirkung des *règlement intérieur* auf die Vertragstheorie, um eine gerichtliche Überprüfung der Verhältnismäßigkeit zwischen Disziplinarvergehen und Sanktion zu verhindern (vgl. „*arrêt des sabots*“ Cass. civ. 14.2.1866, Bull. civ. n° 34, S. 46). Da aber die Vertragstheorie nicht geeignet erschien, die Disziplinargewalt des Arbeitgebers zu begründen, musste zur Rechtfertigung einer der Arbeitgeberereignis immanenten Strafgewalt die institutionelle Theorie herhalten, vgl. Cass. soc. 16.6.1945 *Établissements Poliet Chausson c/Vialard*, Dr. soc. 1946, S. 427: „[...] *le patron a un pouvoir disciplinaire inhérent à sa qualité* [...].“ Dazu: *Dockès*, *Supériorité*, in: FS Pélissier, S. 203, 207; *Pélissier*, *Le détournement par l'employeur de son pouvoir disciplinaire*, in: FS Vincent 1981, S. 273.

- 49 Der *Conseil d'État* bezog mit einer Entscheidung aus dem Jahr 1988 eindeutig Position für die Institutionenlehre, vgl. CE 4.5.1988 SA Bopp Dintzer Wagner et Cie, n° 74589, Anm. *Chelle/Prérot*, D. 1990, Somm., S. 134. Der Kassationshof folgte drei Jahre später, Cass. soc. 25.9.1991. Vgl. *Bied-Charreton*, Dr. ouvr. 1992, S. 180, 181; *Pélissier*, Dr. soc. 1982, S. 75.
- 50 Zu den Reformen siehe insbesondere die Ausführungen des damaligen Arbeitsministers: *Auroux*, *Les droits des travailleurs* (Rapport) 1981, S. 8 ff. und *ders.*, Dr. soc. 1982, S. 258 sowie die Berichte zum Gesetzgebungsprozess: *Chérioux*, Rapport n° 470, 1981–1982, S. 67; *Toutain*, Rapport n° 834, 1981–1982, S. 37. Kritisch dazu: *Caire*, *Relations industrielles* 1984, Bd. 39, S. 235 ff.; *Chotard*, Dr. soc. 1982, S. 259 f., der eine „*instauration des soviets*“ befürchtete. Ausführlich zur Neuregelung des *règlement intérieur* im Rahmen der Auroux-Reformen siehe *Béliet*, Dr. soc. 1982, S. 407 ff.; *Cohen*, Dr. soc. 1980, S. 165; *ders.*, Dr. ouvr. 1983, S. 1 ff.; *Daugareilh/Kessler*, RdA 1985, S. 101; *François-Leclanché* S. 15; *Le Friant*, ArbuR 1984, S. 78 ff.; *Lyon-Caen, G.*, D. 1983, Chron., S. 7 ff.; *Pélissier*, Dr. soc. 1982, S. 75 ff.; *Pélissier/Supiot/Jemmaud*, *Droit du travail*, S. 24, Rn. 21; *Rivero*, Dr. soc. 1979, S. 1 ff.; *Savatier*, RdA 1986, S. 34, 35; *Supiot*, Dr. soc. 1992, S. 215 ff. Im Rückblick zu den Reformen: zehn Jahre später: *Coffineau*, *Les lois Auroux, dix ans après* (Rapport); 20 Jahre später: *Le Goff*, Dr. soc. 2003, S. 703 ff.; 25 Jahre später: *Alezard*, *Les lois Auroux, 25 ans après... !*, im Internet abrufbar unter: [http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf\\_Gerard\\_Alezard\\_-\\_G2\\_-\\_Lois\\_Auroux.pdf](http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf_Gerard_Alezard_-_G2_-_Lois_Auroux.pdf) [zuletzt abgerufen am 1.2.2009]; *Le Goff*, *Les lois Auroux, 25 ans après*.
- 51 Erstes Auroux-Gesetz: Loi du 4.8.1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, JO 6.8.1982, S. 2518–2520; Exposé des motifs, Ass. nat., n° 745, 31.3.1982, abgedruckt in: *Javillier*, *Les reformes*, S. 418 und in: Dr. soc. 1982, S. 413. Zweites Auroux-Gesetz: Loi du 28.10.1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, JO 29.10.1982, S. 3255–3268. Drittes Auroux-Gesetz: Loi du 13.11.1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail, JO 14.11.1982, S. 3414–3422. Viertes Auroux-Gesetz: Loi du 23.12.1982 relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, JO 26.12.1982, S. 3858–3861.

Unternehmens<sup>52</sup> sowie ein stärkerer Schutz der staatsbürgerlichen Rechte der Arbeitnehmer im Betrieb: „*Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l’être aussi dans leur entreprise.*“<sup>53</sup>

Mit dem ersten *Auroux*-Gesetz vom 4.8.1982<sup>54</sup>, betreffend die Freiheitsrechte der Arbeitnehmer im Unternehmen, erhielt das *règlement intérieur* eine gesetzliche Grundlage. Der Gesetzgeber bejahte den einseitigen Charakter (*caractère unilatéral*) der Arbeitsordnung<sup>55</sup>, da dieses Zugeständnis als „das kleinere Übel“ empfunden wurde<sup>56</sup>. Denn bei der vor allem von den Gewerkschaften geforderten Abschaffung der Betriebsordnung hätte die Gefahr bestanden, die Macht und Willkür des Arbeitgebers abseits jeglicher Kontrollmöglichkeiten nur noch zu verstärken<sup>57</sup>. Eine Alternative hätte zwar darin bestanden, etwa nach deutschem Vorbild ein Verfahren zu entwickeln, durch das Betriebsordnungen im Wege von Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervvertretungen gemeinsam ausgearbeitet worden wären<sup>58</sup>. Im Hinblick auf die Strukturen des zum damaligen Zeitpunkt in Frankreich

52 *Jeammaud/Le Friant/Lyon-Caen, A.*, AiB 1989, S. 388; *Toutain*, Dr. soc. 1983, S. 564. Zu den Zielen der *Auroux*-Reformen vgl. auch *Teyssié*, JCP éd. C.I. 1983, II, n° 14017, S. 367, 368.

53 So die Formulierung der Zielsetzung der Reformen in dem Regierungsbericht von September 1981 des damaligen Arbeitsministers *Jean Auroux: Auroux. Les droits des travailleurs* (Rapport) 1981, S. 3: „So wie die Arbeitnehmer Bürger unseres Staats sind, müssen sie auch Bürger ihres Betriebs werden.“ Ausführlich: *Jeammaud*, Les lois Auroux, S. 223, 234 ff. Kritisch: *Camerlynck* S. 6, Rn. 18.V.; *Chotard*, Dr. soc. 1982, S. 259. Bei diesem Zitat ist zu beachten, dass das Wort „*citoyen*“ im Französischen aus dem historischen Kontext heraus weitaus stärker die Garantie von Individualrechten ausdrückt als die deutsche Übersetzung. Zur „*citoyenneté du salarié dans l’entreprise*“ siehe auch *Aubert-Monpeyssen*, Les libertés et droits fondamentaux dans l’entreprise, in: FS Despax, S. 261, 275 ff.; *Millot/Roulleau* S. 35 f.; *Pélissier/Supiot/Jeammaud*, Droit du travail, S. 990, Rn. 879 m. w. N in Fn. 5.

54 Eingeführt durch Art. 1 bis 5 des Gesetzes Nr. 82.689 vom 4.8.1982 betreffend die Freiheitsrechte der Arbeitnehmer im Unternehmen (Loi n° 82-689 du 4.8.1982 relative aux libertés des travailleurs dans l’entreprise), JO 6.8.1982, S. 2518–2520. Vgl. dazu das *dossier législatif* des französischen Senats im Internet abrufbar unter: <http://www.senat.fr/dossierleg/a81820745.htm> [zuletzt abgerufen am 1.2.2009].

55 Vgl. *Berra*, Semaine sociale Lamy, Supplément au n° 425, 26.9.1988, S. 7, Rn. 15.

56 In diesem Sinne: *Teyssié*, JCP éd. C.I. 1983, II, n° 14017, S. 367, 369.

57 *Pélissier*, Dr. soc. 1982, S. 75, 82; *Toutain*, Rapport n° 834, 1981–1982, S. 8 ff.: „*Sa suppression risque de renforcer le pouvoir et l’arbitraire de l’employeur [...]. Ainsi convient-il [...] de prévoir des garanties sérieuses et des possibilités de recours contre toute tentative d’arbitraire.*“

58 Vgl. den Abänderungsvorschlag (*amendement*) von *Jacques Brunhes* in: *Toutain*, Rapport n° 834, 1981–1982, S. 25. Unter einem *amendement* versteht man einen im Gesetzgebungsverfahren eingebrachten Änderungsvorschlag. Gemäß der Verfassung vom 4.10.1958 ist das Recht, einen solchen Abänderungsvorschlag zu machen, der Regierung und den Mitgliedern des Parlaments vorbehalten (*Sénat und Assemblée nationale*). Dazu *Teyssié*, JCP éd. C.I. 1983, II, n° 14017, S. 367, 369, dort insbesondere Fn. 38 und S. 371, dort Fn. 67.

bestehenden Systems industrieller Beziehungen (*relations industrielles*) erschien diese Möglichkeit allerdings als rein hypothetischer Natur<sup>59</sup>.

Die französischen *relations industrielles* zeichneten sich vor allem aus durch ein deutliches Übergewicht staatlicher Regulation im Verhältnis zu kollektivpartnerschaftlicher Konsensbildung. Auch gegenwärtig greift der französische Staat noch wesentlich häufiger und weitreichender in die Gestaltung der industriellen Beziehungen ein, als es in anderen west-europäischen Ländern üblich ist<sup>60</sup>. Dies gilt bis heute als charakteristisches Merkmal der französischen Arbeitsbeziehungen.

Die Ursachen sind komplex, mindestens drei Gründe lassen sich dennoch herausfiltern: Erstens besitzt Frankreich generell eine ausgeprägte etatistische Tradition, die das Eingreifen des Staats in wirtschaftliche Abläufe begünstigt. Zweitens sind die französischen Kollektivvertragspartner insbesondere auf Branchenebene wenig konsensbereit, weshalb sich die industriellen Beziehungen herkömmlich sehr konfliktreich gestalten<sup>61</sup>. Und drittens ist die französische Gewerkschaftsbewegung zersplittert<sup>62</sup>. Hinzu kommt ein niedriger und seit den Achtzigerjahren auf unter zehn Prozent der Beschäftigten gesunkener Organisationsgrad.

---

59 *Béliet*, Dr. soc. 1982, S. 407, 408: „*position dénuée de réalisme*“. *Chelle/Prétois*, AJDA 1989, S. 203, 211 sprechen angesichts der Idee, das *règlement intérieur* zum Verhandlungsgegenstand zu machen, von einer „*quasi-impossibilité*“: „*Si le règlement intérieur n'as pas été supprimé, mais plus simplement circonscrit à l'hygiène et à la sécurité et à la discipline, c'est à raison de la quasi-impossibilité, pour des motifs qui tiennent à la sociologie des relations du travail en France, d'intégrer de telles matières au nombres de celles devant faire l'objet d'une négociation collective que la loi entendait privilégier.*“

60 Auf der Betriebs- und Unternehmensebene beispielsweise ist der Staat in Gestalt des *inspecteur du travail* präsent, der eine weitere Mission hat als die Arbeitsschutzämter in Deutschland und deshalb mitunter auch bei Tarifkonflikten interveniert und vermittelt. Ausführlich zur staatlichen Arbeitsverwaltung, insbesondere zur Arbeitsinspektion siehe unten: Teil 3 § 10 I. Exkurs zur Arbeitsinspektion, S. 79 ff. und Teil 7 § 27 I. Legalitätskontrolle durch den Arbeitsinspektor, S. 196 ff.

61 Hintergrund ist die den überwiegenden Teil der Gewerkschaftsbewegung prägende Tradition des Klassenkampfes, die nur schwer mit der Bereitschaft zur Verhandlung und dem Willen zur Zusammenarbeit vereinbar ist. So die Einschätzung von *Le Friant*, ArbuR 1984, S. 78, 81. Vgl. ausführlich zu den Vertretungsstrukturen in Frankreich bis 1982: *Körner*, Das französische Comité d'entreprise, S. 31 ff.

62 Auf nationaler Ebene existieren fünf repräsentative Gewerkschaftsorganisationen mit unterschiedlicher ideologischer Ausrichtung, die in Konkurrenz zueinander stehen (*CGT, CDFT, CGT-FO, CTFTC, CFE-CGC*). Die *CGT* als ursprünglich größte kommunistische Gewerkschaftsorganisation Westeuropas war bei Verhandlungen mit den Unternehmerorganisationen traditionell wenig bereit, Kompromisse einzugehen. Zwischen *CGT* und der eher sozialdemokratisch orientierten *CDFT* herrschte zum damaligen Zeitpunkt eine Aufgabenteilung, in der die *CGT* die Rolle des Protestierers und die *CDFT* jene des Verhandlers wahrnahm.

Die Unternehmensleitung blieb also weiterhin ausschließlich in Arbeitgeberhand<sup>63</sup>. Gleichwohl ist die Ausgestaltung der Arbeitsordnung keine reine Ermessenssache (mehr), sondern vom Gesetz reglementiert<sup>64</sup>. Zum Schutz der Arbeitnehmer vor „arbeitgeberseitiger Willkür“ sowie vor „schikanösen Eingriffen in ihre Privatsphäre“<sup>65</sup> hat der französische Gesetzgeber vor allem zwei wesentliche Maßnahmen ergriffen: Zum einen hat er den zulässigen Regelungsgegenstand einer Arbeitsordnung abschließend definiert (*contenu limité*). Zum anderen wurde die Rechtmäßigkeitskontrolle durch die staatlichen Behörden der Arbeitsverwaltung erheblich gestärkt<sup>66</sup>.

Insbesondere die Arbeitsinspektoren (*inspecteurs du travail*<sup>67</sup>) haben seitdem im Wege einer echten Inhaltskontrolle sicherzustellen, dass die mittels Arbeitsordnung im betrieblichen Interesse auferlegten Verhaltenspflichten die Arbeitnehmer in ihren Personen- und Freiheitsrechten nicht über Gebühr einschränken und verhältnismäßig sind. Diese Reformmaßnahmen stützen die Vorstellung, der Gesetzgeber habe den Arbeitgeber mit einer in dem *règlement intérieur* verkörperten partiellen Normsetzungsbefugnis ausgestattet, deren Ursprung nach heutigem Verständnis in einem staatlich normierten<sup>68</sup> Begründungsakt liegt<sup>69</sup>. Die gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitsordnung gewährleisten, dass diese dem geltenden Recht entspricht, und rechtfertigen die einseitige Normsetzungsgewalt, ohne explizit Stellung für die eine oder andere Theorie beziehen zu müssen<sup>70</sup>.

Der Gesetzgeber zog es vor, die einseitige Normsetzungsmacht des Arbeitgebers zugunsten einer Stärkung der Kollektivverhandlungen zu beschränken und einer verstärkten Inhaltskontrolle zuzuführen, anstatt das *règlement intérieur* selbst zum Verhandlungsgegenstand zu machen<sup>71</sup>.

63 Das Prinzip „*unicité de direction*“ (Der Unternehmer als eigener Herr und eigener Richter im eigenen Unternehmen) wurde in den *Auroux*-Gesetzen durchgehend respektiert, auch wenn das sozialistische Programm dies ursprünglich anders vorsah, indem es den Arbeitnehmervertretern öfter ein Vetorecht einräumen wollte (so u. a. in der Beschäftigungspolitik des Unternehmens). Vgl. *Praml-Lotte* S. 11.

64 *Lyon-Caen, G.*, RdA 1989, S. 228, 230.

65 Vgl. *François-Leclanché* S. 11.

66 *Savatier*, RdA 1986, S. 34, 36.

67 Ausführlich zur staatlichen Arbeitsverwaltung, insbesondere zur Arbeitsinspektion, siehe unten: Teil 3 § 10 I. Exkurs zur Arbeitsinspektion, S. 79 ff. und Teil 7 § 27 I. Legalitätskontrolle durch den Arbeitsinspektor, S. 196 ff.

68 In den Artt. L. 122-34 und L. 122-35 CT (Artt. L. 1321-1 bis L. 1321-3 NCT).

69 *Jeammaud*, Dr. soc. 1985, S. 479, 480; *Savatier*, Dr. soc. 1992, S. 24; *Supiot*, Dr. soc. 1992, S. 215, 218.

70 *Supiot*, Dr. soc. 1992, S. 215, 218.

71 *Béraud*, La discipline dans l'entreprise, in: FS *Lyon-Caen, G.*, S. 381, 388; *Berra*, Les chartes d'entreprise, in: FS *Despax*, S. 141, 150: „*En limitant drastiquement l'objet du règlement, le législateur a clairement manifesté un double volonté: restreindre le pouvoir normatif unilatéral et développer la négociation collective.*“ *Ders.*, Semaine sociale Lamy, Supplément au n° 425,

## § 2 *Rechtsquellen des règlement intérieur*

Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über die Rechtsquellen des französischen Arbeitsrechts gegeben, soweit diese für das *règlement intérieur* von Bedeutung sind: Namentlich über das Verfassungsrecht, das Arbeitsgesetzbuch und die ministeriellen Runderlasse. Darüber hinaus wird die das Recht der französischen Arbeitsordnung konkretisierende Rechtsprechung vorgestellt. Hierbei handelt es sich zwar nicht um eine Rechtsquelle im eigentlichen Sinne, vielmehr um eine Rechts-erkenntnisquelle. Als solche hat sie aber vor allem für die Auslegung des Gesetztextes erhebliche Bedeutung. Überstaatliche Rechtsquellen bleiben an dieser Stelle unberücksichtigt.

### I. Verfassungsrecht

Das französische Arbeitsrecht wird – ähnlich wie auch das deutsche – durch zahlreiche Verfassungsnormen beeinflusst. Diese sind im Allgemeinen Bestandteil der französischen „Verfassung“<sup>72</sup>. Ein dem deutschen Grundgesetz vergleichbarer Normentext existiert in Frankreich nicht<sup>73</sup>. Vielmehr basiert das Verfassungsrecht auf einem umfassenden sog. Verfassungsblock (*bloc de constitutionnalité*). Dieser setzt sich im Wesentlichen zusammen aus der Präambel der Verfassung von 1946, der Erklärung der Menschenrechte von 1789, der Verfassung der V. Republik von 1958<sup>74</sup> und den „grundlegenden Prinzipien, die von den Gesetzen der Republik anerkannt werden“. Insbesondere die Grundrechte (*droits fondamentaux*) sind in der Verfassung der V. Republik nicht direkt geregelt und werden insofern durch Richterrecht ergänzt.

---

26.9.1988, S. 3, Rn. 1: „*le règlement intérieur ait cessé d'être, en droit, un instrument normatif essentiel des relations du travail. [...] le règlement intérieur, devenu une source mineure du droit du travail au profit de la négociation collective*“; Chelle/Prétot, AJDA 1989, S. 203, 211.

72 *Waquet*, RJS 5/2000, S. 335, 336. Derzeit ist die französische Verfassung Gegenstand großer Reformbestrebungen: Am 21.7.2008 wurde die seit 40 Jahren umfassendste Verfassungsänderung von beiden Kammern, Nationalversammlung (*Assemblée nationale*) und Senat (*Sénat*), des französischen Parlaments gebilligt. Die rund 900 Abgeordneten stimmten im Schloss von Versailles mit 539 zu 357 Stimmen für die Reform, Loi constitutionnelle n° 2008-724 vom 23.7.2008 „*modernisation des institutions de la V<sup>e</sup> République*“. Die Reform soll vor allem die Institutionen der V. Republik in ein besseres Gleichgewicht bringen (*rééquilibrage du pouvoir*) und gleichzeitig den Bürgern mehr Rechte verleihen (*nouveaux droits des citoyens*).

73 *Jeamnaud*, La place du salarié individu dans le droit français du travail, in: FS Sinay, S. 347, 350.

74 Vgl. dazu die zweisprachige Fassung von *Autexier*, Constitution du 4 octobre 1958, im Internet abrufbar unter <http://archiv.jura.uni-saarland.de/BIJUS/constitution58/> [zuletzt abgerufen am 1.2.2009].

Für das Arbeitsrecht besonders bedeutsam sind das Streikrecht<sup>75</sup> (*droit de grève*) und die Koalitionsfreiheit (*liberté syndicale*) als kollektive Freiheiten<sup>76</sup> (*libertés collectives*)<sup>77</sup>. Daneben bestehen zahlreiche individuelle Freiheiten<sup>78</sup> (*libertés individuelles*), wie beispielsweise das Meinungsäußerungsrecht<sup>79</sup> (*droit d'expression*), als besondere Ausprägung der allgemeinen Ausdrucksfreiheit (*liberté d'expression*)<sup>80</sup>, oder das Arbeitseinstellungsrecht (*droit de retrait*)<sup>81</sup> gemäß der Art. L. 231-8<sup>82</sup> und L. 231-8-1 CT<sup>83</sup>.

75 *Waquet*, RJS 5/2000, S. 335, 337.

76 Der Begriff der *libertés collectives* bezeichnet die Freiheit des Einzelnen, aufgrund eigener Entscheidung, selbstbestimmt, mit anderen Individuen in Verbindung zu treten: Erfasst werden insbesondere die Vereinigungsfreiheit (*liberté d'association*) und die Koalitionsfreiheit (*liberté syndicale*), die Versammlungsfreiheit (*liberté de réunion*), die Demonstrationsfreiheit (*liberté de manifestation*) und die Freiheit, in Streik zu treten (*liberté de faire grève*). *Aubert-Monpeyssen*, Les libertés et droits fondamentaux dans l'entreprise, in: FS Despax, S. 261, 265 ff.; *Chalaron*, Rép. Trav. Dalloz 2003, S. 13, Rn. 91; *Cornesse*, La proportionnalité, S. 167, Rn. 187.

77 *Aubert-Monpeyssen*, Les libertés et droits fondamentaux dans l'entreprise, in: FS Despax, S. 261 ff.; *Savatier*, Dr. soc. 1990, S. 49 ff. Ausführlich zu den Grundlagen und Grundprinzipien des französischen Arbeitsrechts siehe: *Lyon-Caen, G.*, RdA 1989, S. 228, 232.

78 Unter dem Begriff der *libertés individuelles* fasst das französische Recht verschiedene individuelle Freiheitsrechte zusammen. Diese können als drei Grundfreiheiten beschrieben werden: Erstens die Freiheit des Einzelnen, frei über seine physische Erscheinung (*disposer librement de son être physique*) zu entscheiden. Darunter fallen insbesondere die Freizügigkeit (*liberté de déplacement*), das Briefgeheimnis, die Unantastbarkeit der Wohnung sowie die sexuelle Selbstbestimmung. Zweitens die Freiheit der intellektuellen und geistigen Selbstbestimmung (*disposer librement de son être intellectuel et moral*). Dazu zählen insbesondere die Meinungs- und die Glaubensfreiheit, die Religionsfreiheit, das Wahlrecht, die Kunstfreiheit und die Informationsfreiheit. Die dritte Grundfreiheit bezieht sich auf die freie wirtschaftliche und berufliche Entfaltung (*disposer librement de son activité économique et professionnelle*). Vgl. *Aubert-Monpeyssen*, Les libertés et droits fondamentaux dans l'entreprise, in: FS Despax, S. 261, 275 ff.; *Chalaron*, Rép. Trav. Dalloz 2003, S. 13, Rn. 90; *Cornesse*, La proportionnalité, S. 167, Rn. 187. Zur Geltung der staatsbürgerlichen Grundfreiheiten im Unternehmen (*Table ronde*): *Ardant*, Dr. soc. 1982, S. 428 ff.; *Javillier*, Dr. soc. 1982, S. 439 ff.; *Langlois*, Dr. soc. 1982, S. 433 ff.; *Ollier*, Dr. soc. 1982, S. 436. Aus neuerer Zeit: *Goasguen/Girodroux/Guilbaud-Seguín*, Lamy Social – Droit du travail, S. 83 ff., Rn. 131 ff.

79 Darunter ist ein direktes Mitspracherecht der Arbeitnehmer über Arbeitsbedingungen zu verstehen, geregelt in: Art. L. 461-1 Abs. 1 CT (Art. L. 2281-1 NCT).

80 Cass. soc. 14.12.1999, n° 97-41995, Bull. civ. V n° 488, S. 362; *Waquet*, La Loi du 4 août 1982: les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise, S. 83, 94.

81 Cass. soc. 9.5.2000, n° 97-44234, Bull. civ. V, n° 175, S. 135; Cass. soc. 6.6.2000, n° 97-42927.

82 Art. L. 4131-3 NCT.

83 Art. L. 4131-1 NCT.

Der *Conseil d'État*<sup>84</sup> hat die Geltung dieser sog. *libertés individuelles et collectives*, also der staatsbürgerlichen Grundfreiheiten, im Unternehmen in zwei Grundsatzentscheidungen schon früh anerkannt<sup>85</sup>. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass in Frankreich ein völlig anderes Grundrechtsverständnis<sup>86</sup> besteht als in Deutschland. In der französischen Rechtstradition wurde die Verfassung mehr als Staatsorganisationsrecht oder als „Handlungsauftrag“ an den Gesetzgeber verstanden denn als Garant von Grundrechten, die wiederum direkt aus den Gesetzen abgeleitet wurden<sup>87</sup>. Die Garantie der Personen<sup>88</sup> und Freiheitsrechte oder der „Grundrechte“ (*droits fondamentaux*) wird in den Arbeitsbeziehungen heute einerseits durch die Weitergeltung von Normen des Zivilrechts (z. B. durch Art. 9 Satz 1 des französischen Zivilgesetzbuchs (*Code civil*), wonach jeder ein Recht auf sein Privatleben hat<sup>89</sup>) und andererseits durch die Aufnahme von besonderen Vorschriften<sup>90</sup> in das Arbeitsgesetzbuch gesichert<sup>91</sup>.

- 84 Bei dem *Conseil d'État* handelt es sich um das oberste französische Verwaltungsgericht. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens ist er zudem das oberste Regierungsberatungsgremium. *Doucet/Fleck*, Dictionnaire juridique et économique, Bd. 1, S. 142.
- 85 CE 16.3.1962 Cie des tramways électriques d'Oran, Rec. Lebon S. 175: „un règlement intérieur ne doit pas comporter une limitation qui excède, par sa généralité l'étendue des sujétions que l'employeur peut édicter en vue d'assurer, dans certain cas, le bon ordre et la discipline dans l'entreprise“ und CE 1.2.1980 Sté Peinture Corona, n° 06361. Dazu: *Ardent*, Dr. soc. 1982, S. 428; *Jeammaud/Le Friant/Zumfelde*, NZA 1995, S. 210; *Jeammaud/Le Friant/Lyon-Caen, A.*, D. 1998, Chron., S. 359, 363; *Langlois*, Dr. soc. 1982, S. 433; *Lyon-Caen, G.*, Les libertés publiques et l'emploi (Rapport) 1992, S. 153, 155, Rn. 165 ff.; *Pélessier/Lyon-Caen, A./Jeammaud/Dockès*, Grands arrêts, S. 248 ff.; *Verdier*, Le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme, in: FS Savatier, S. 425, 434; *Waquet*, Dr. soc. 2003, S. 808, 809; *ders.*, L'entreprise et les libertés du salarié, S. 12: „Les droits et libertés ne cessent pas au seuil des entreprises.“
- 86 Ausführlich: *Rivero*, La Protection des Droits de l'Homme dans les Rapports entre Personnes Privées, in: FS Cassin, S. 311 ff.: „La menace que l'État fait peser sur l'exercice des droits de l'homme n'est qu'un aspect particulier d'un phénomène beaucoup plus général: la menace que le fort fait peser sur la liberté du faible, [de sorte que leur protection contre l'État] conduit de façon inéluctable à les protéger aussi dans les rapports entre particuliers“; *Verdier*, Le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme, in: FS Savatier, S. 425, 434.
- 87 Vgl. *Körner*, Das französische Comité d'entreprise, S. 250.
- 88 Der Begriff der *droits des personnes* ist weniger gebräuchlich und umfasst in einem weiteren Sinne auch die individuellen Freiheitsrechte. Die Personenrechte werden aber anders als die individuellen und kollektiven Freiheiten eher als Abwehrrechte verstanden. Eine detaillierte Aufzählung der Personenrechte ist in den Artt. 3 und 14 der Universellen Menschenrechtserklärung enthalten. *Chalaron*, Rép. Trav. Dalloz 2003, S. 13, Rn. 92; *Clavel-Fauquenot/Rigaud*, Liaisons soc. 2007, S. 27, Rn. 68; *Cornesse*, La proportionnalité, S. 168, Rn. 188.
- 89 *Pélessier/Lyon-Caen, A./Jeammaud/Dockès*, Grands arrêts, S. 248. Art. 9 Satz 1 *Code civil* lautet: „Chacun a droit au respect de sa vie privée.“ Ausführlich zum Schutz des Privatlebens der Arbeitnehmer: *Lepage*, Dr. soc. 2006, S. 354 ff.; *Savatier*, Dr. soc. 1992, S. 329 ff.
- 90 Z. B. Art. L. 120-2 CT (Art. L. 1121-1 NCT), Art. L. 122-35 CT (Art. L. 1321-3 NCT), Art. L. 121-6 ff. CT (Artt. 1221-6 ff. NCT – Einstellung und Eingruppierung), Art. L. 122-45 CT (Artt. L. 1132-1 ff. NCT – Antidiskriminierung) und Art. L. 122-46 CT (Artt. L. 1153-1 ff. NCT) – Verbot sexueller Belästigungen. *Clavel-Fauquenot/Rigaud*, Liaisons soc. 2007, S. 27, Rn. 68; *Pélessier/Lyon-Caen, A./Jeammaud/Dockès*, Grands arrêts, S. 248; *Waquet*, Dr. soc. 2003,

Im Zusammenhang mit dem *règlement intérieur* stellt vor allem Art. L. 122-35 Abs. 1 Satz 2 CT<sup>92</sup> den Schutz der Personen- und Freiheitsrechte sicher<sup>93</sup>. Danach darf die Arbeitsordnung keine Einschränkungen der Rechte der Person oder der individuellen und kollektiven Freiheiten enthalten, die nicht durch die zu erfüllende Aufgabe gerechtfertigt sind und in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen. Mit dieser Norm übernahm<sup>94</sup> der Gesetzgeber die Rechtsprechung des obersten französischen Verwaltungsgerichts in der „berühmten“ *Corona*-Entscheidung<sup>95</sup> aus dem Jahr 1980.

In dieser Entscheidung bestätigte der *Conseil d'État* die Ausgangsentscheidung eines Arbeitsinspektors, der die Rücknahme einer gegen Grundrechte und Grundfreiheiten verstoßenden Bestimmung des *règlement intérieur* verlangt hatte. Die fragliche Bestimmung räumte dem Arbeitgeber das Recht ein, Alkoholtests durchzuführen, wenn die körperliche Verfassung eines Arbeitnehmers einen entsprechenden Verdacht rechtfertige. Zudem sei die Weigerung des Arbeitnehmers, sich einem solchen Test zu unterziehen, automatisch als stillschweigendes Eingeständnis seiner Trunkenheit zu werten: „[...] *La direction se réserve de faire soumettre les cas douteux à l'épreuve de l'alcootest. Le refus de se soumettre à cette épreuve vaudra refus d'obéissance et reconnaissance implicite de l'état d'ébriété.* [...]“<sup>96</sup>. Das oberste Verwaltungsgericht sah in dieser Bestimmung einen unverhältnismäßigen Eingriff in das Personenrecht des Arbeitnehmers, der im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und das verfolgte Ziel nicht gerechtfertigt sei. Die Normsetzungsgewalt des Arbeitgebers müsse zum Schutz der Grundrechte und Grundfreiheiten der Arbeitnehmer beschränkt werden: „*Lorsque le chef d'entreprise exerce ces pouvoirs qui lui sont reconnus pour assurer l'hygiène*

---

S. 808, 809. Zudem räumt das Arbeitsgesetzbuch den Arbeitnehmern die Möglichkeit ein, die Personaldelegierten um Ausübung ihres *droit d'alerte* zu ersuchen, wenn sie sich durch eine Bestimmung des *règlement intérieur* in ihren Personen- oder Freiheitsrechten verletzt sehen. Gemäß Art. L. 422-1-1 CT (Art. L. 2313-2 NCT) haben die Personaldelegierten das Recht, Verletzungen von Personen- und Freiheitsrechten im Betrieb aufzuspüren und ihnen auf diese Weise entgegenzuwirken. Daneben hat der Gesetzgeber auch dem *CHSCT* ein Gefahrmeldungsrecht zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer eingeräumt Art. L. 231-8 CT (Art. L. 4131-2 und Art. L. 4132-2 NCT). Ausführlich zum Recht auf Gefahrmeldung *Bossu*, Dr. soc. 1998, S. 127. *Boulmier*, Dr. ouvr. 2006, S. 11, 13. *Ray*, Dr. soc. 1993, S. 107.

91 *Pélissier/Lyon-Caen, A./Jemmaud/Dockès*, Grands arrêts, S. 248 ff.

92 Art. L. 1321-3 Nr. 2 NCT.

93 *Chalaron*, Rép. Trav. Dalloz 2003, S. 13, Rn. 85.

94 *Cœuret/Gauriau/Miné*, Droit du travail, S. 74, Rn. 94; *Ray*, Dr. soc. 1993, S. 103, 105; *Savatier*, Dr. soc. 1990, S. 49, 55, 57; *Waquet*, Dr. soc. 203, S. 808, 809; *ders.*, La Loi du 4 août 1982: les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise, S. 83, 89.

95 CE 1.2.1980 *Sté Peinture Corona*, n° 06361, Rec. Lebon, tables, S. 59, Concl. *Bacquet*, Dr. soc. 1980, S. 310, Anm. *ders.*, AJDA 1980, S. 428; *Bélier*, Dr. soc. 1982, S. 407, 410; *Cornesse*, La proportionnalité, S. 236, Rn. 282; *Savatier*, Dr. soc. 1990, S. 49, 55; *Waquet*, L'entreprise et les libertés du salarié, S. 84 ff.

96 CE 1.2.1980 *Sté Peinture Corona*, n° 06361, Rec. Lebon, tables, S. 59.

*et la sécurité du travail, il ne peut apporter aux droits de la personne que des restrictions nécessaires pour atteindre le but recherché.*<sup>97</sup>

In der Normierung dieses Grundsatzes spiegelt sich das Bestreben der *Auroux*-Gesetze wider, den Arbeitnehmer als Träger von Grundrechten auch an seinem Arbeitsplatz anzuerkennen. Das *règlement intérieur* unterliegt somit einer durch Art. L. 122-35 Abs. 1 Satz 2 CT<sup>98</sup> abgesicherten Bindung an die Personen- und Freiheitsrechte.

Nur etwa zehn Jahre später wurden diese Grundgedanken auf das gesamte Arbeitsrecht ausgedehnt<sup>99</sup>: Seit 1992 findet Art. L. 122-35 Abs. 1 Satz 2 CT<sup>100</sup> eine general-klauselartige Entsprechung in Art. L. 120-2 CT<sup>101</sup>. Danach sind Beschränkungen der Personenrechte und der individuellen oder kollektiven Freiheiten für das gesamte Arbeitsverhältnis (also auch im Arbeitsvertrag<sup>102</sup>) nur zulässig, wenn sie im Hinblick auf die zu erfüllende Tätigkeit und das mit der Restriktion verfolgte Ziel verhältnismäßig sind.

97 CE 1.2.1980 *Sté Peinture Corona*, n° 06361, Rec. Lebon, tables, S. 59. „In der Ausübung seiner Befugnisse, die ihm verliehen wurden, um Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zu gewähren, darf der Arbeitgeber die Rechte der Person nur insoweit einschränken, als dies zur Erreichung des verfolgten Zwecks erforderlich ist.“

98 Art. L. 1321-3 Nr. 2 NCT.

99 Eingeführt mit Art. 25 de la Loi n° 92-1446 du 31.12.1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage, JO 1.1.1993. *Cornesse*, La proportionnalité, S. 133, Rn. 151; *Ray*, Dr. soc. 1993, S. 103 ff.; *Waquet*, RJS 5/2000, S. 335, 341 ff.

100 Art. L. 1321-3 Nr. 2 NCT.

101 Art. L. 120-2 CT (Art. L. 1121-1 NCT): „*Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*“ Diese Vorschrift setzte die sog. „*Vie personnelle*“-Rechtsprechung der Cour de cassation (ehedem „*Vie privée*“-Rechtsprechung) zum Schutz der Grundfreiheiten und Grundrechte der Arbeitnehmer im Betrieb um. Zur „*Vie personnelle*“-Rechtsprechung der Cour de cassation (Cass. soc. 16.12.1998, n° 96-43540, Bull. civ. V, n° 559, S. 417; Cass. soc. 16.12.1997, n° 95-41326, Bull. civ. V, n° 441, S. 315; Cass. soc. 14.5.1997, n° 94-45473, Bull. civ. V, n° 175, S. 126). Vgl. *Aubert-Monpeyssen*, Les libertés et droits fondamentaux dans l'entreprise, in: FS Despax, S. 261, 275 ff. Der Begriff *vie personnelle* bezeichnet den Lebensbereich eines Arbeitnehmers, der allein seiner Selbstbestimmung unterliegt und in dem ihn das arbeitsrechtliche Subordinationsverhältnis nicht erfasst. *Bossu*, Dr. soc. 1994, S. 747, 752. Siehe auch: *Goasguen/Girodroux/Guilbaud-Seguin*, Lamy Social – Droit du travail, S. 83, Rn. 131; *Jeanmaud*, La place du salarié individu dans le droit français du travail, in: FS Sinay, S. 347, 352; *Mathieu-Geniaut*, Dr. soc. 2006, S. 848, 849 m. w. N.; *Waquet*, La Loi du 4 août 1982: les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise, S. 83, 93.

102 Dazu: *Béraud*, Dr. ouvr. 1997, S. 529, 530.

## II. Code du travail und Nouveau Code du travail

Wichtigste Rechtsquelle für das französische Arbeitsrecht und damit auch für das *règlement intérieur* ist das Arbeitsgesetzbuch, der *Code du travail*<sup>103</sup>. Die maßgeblichen Gesetzesbestimmungen über das *règlement intérieur* finden sich in einem eigenen Abschnitt<sup>104</sup> am Ende des Kapitels über den Arbeitsvertrag in den Artt. L. 122-33 bis L. 122-39-1 CT<sup>105</sup>, ergänzt durch die Vorschriften der Artt. R. 122-12 bis R. 122-16 CT<sup>106</sup> und Art. R. 152-4 CT<sup>107</sup>. Grundlegend für die heutige Ausgestaltung des *règlement intérieur* in Frankreich waren die bereits erwähnten *Auroux-Reformen* im Jahr 1982.

Charakteristisch für den *Code du travail* ist, dass er aufgrund der sich häufig ändernden Materie eine Art systematische Zusammenstellung von Gesetzen ist, die sich in einem ständigen Wandel befindet. Er wird laufend erneuert und geändert und ist keine in sich geschlossene Kodifikation. Immer häufiger wurde folglich die fehlende Übersichtlichkeit bemängelt<sup>108</sup>. Dies veranlasste den Gesetzgeber zu einer umfassenden Neukodifizierung, die zum 1.5.2008 in Kraft getreten ist<sup>109</sup>, nachdem die dem

- 
- 103 Der *Code du travail* enthält drei Arten von Vorschriften, die jeweils entweder mit einem L. (*lois*), einem R. (*règlements*) oder einem D. (*décrets*), meist vor der jeweils gleichen Ordnungsnummer, gekennzeichnet sind und die die unterschiedlichen Normebenen widerspiegeln. Auf der höchsten Normebene befinden sich die vom Parlament erlassenen formellen Gesetze (*lois*). Diese sind Bestandteil der *Partie législative* des *Code du travail*. In der *Partie réglementaire* befinden sich die Regierungsverordnungen, die unter Mitwirkung des Staatsrats erlassen werden (*décrets en Conseil d'État*), gefolgt von den Dekreten (*décrets*) in der *Partie décrets*. Gemäß Art. 34 und 37 der Verfassung von 1958 werden nur die grundlegenden Prinzipien des Arbeitsrechts durch Gesetz festgelegt. Die Einzelheiten sind durch Verordnungen und Dekrete zu regeln, letztlich also von der Regierung. Vgl. *Pélissier/Supiot/Jeammaud*, *Droit du travail*, S. 80 f., Rn. 58 f.
- 104 Livre premier, Titre II, Chapitre II, Section VI: Règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire.
- 105 Eingeführt durch die Artt. 1 bis 5 des Gesetzes Nr. 82.689 vom 4.8.1982, betreffend die Freiheitsrechte der Arbeitnehmer im Unternehmen (Loi n° 82-689 du 4.8.1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise), JO 6.8.1982.
- 106 Eingeführt durch Dekret Nr. 83.160 vom 3.3.1983 (Décret n° 83.160 du 3.3.1983) zur Anwendung der Artt. L. 122-36 bis L. 122-41 des Code du travail, JO 5.3.1983.
- 107 Art. R. 1323-1 NCT. Danach sind sämtliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit einem *règlement intérieur* sanktionsbewehrt.
- 108 Vgl. *Pélissier*, *Dr. soc.* 1988, S. 387, 394, der insbesondere das Fehlen von klaren gesetzlich festgelegten arbeitsrechtlichen Leitprinzipien kritisiert.
- 109 Siehe zur Neukodifizierung des Arbeitsgesetzbuchs: *Bernaudo*, *Dr. soc.* 2008, S. 424 ff.; *Cohen*, *RPDS* 2007, S. 111; *Combexelle*, *RDT* 2007, S. 356 ff.; *Combexelle/Lanouzière*, *Dr. soc.* 2007, S. 517 ff.; *Dechristé*, *RDT* 2007, S. 213; *Dockès*, *Dr. soc.* 2007, S. 388 ff.; *Équipe rédactionnelle de la RPDS*, *RPDS* 2008, S. 255 ff.; *Fabré/Grévy*, *RDT* 2006, S. 362 ff.; *Jeammaud/Combexelle*, *RDT* 2007, S. 356 f.; *Jeammaud/Lyon-Caen, A.*, *RDT* 2007, S. 358 f.; *Lyon-Caen, A.*, *RDT* 2006, S. 349; *Masson*, *Dr. ouvr.* 2007, S. 409 ff.; *Procaccia*, *Rapport n° 459*, 2006-2007; *Radé*, *Dr. soc.* 2007, S. 513 ff.; *ders.*, *Dr. soc.* 2006, S. 483 ff.

Gesetzgebungsvorhaben zugrunde liegende *Ordonnance* Nr. 2007-329 vom 12.3.2007 vom französischen Verfassungsgericht (*Conseil Constitutionnel*, Cons. const.) am 17.1.2007<sup>110</sup> für verfassungskonform erklärt wurde.

Ziel der sog. *recodification à droit constant* war eine redaktionelle Überarbeitung des Gesetzbuchs ohne inhaltliche Änderung der Vorschriften, um dem Rechtsanwender (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Berufsverbände, Gerichte) den Umgang mit dem umfangreichen Regelwerk zu erleichtern. Im Wesentlichen ging es um die Einfügung neuer arbeitsrechtlicher Gesetzgebung, die bislang noch nicht im *Code* enthalten war, sowie um die Beseitigung von ineffektiven, nicht mehr gültigen Normen. Insbesondere erfolgte eine Bereinigung und Anpassung im Hinblick auf das europäische Recht. Einzelne Vorschriften, die sich nur auf bestimmte Arbeitnehmergruppen bezogen, wurden herausgenommen. Schließlich nahm der Gesetzgeber eine sprachliche Straffung und eine Vereinheitlichung der in der vergangenen Gesetzgebung häufig wechselnden Termini vor sowie eine neue Durchnummerierung der Artikel.

Die bisherige dreistellige Nummerierung<sup>111</sup> der Artikel wurde durch eine vierstellige Nummerierung ersetzt<sup>112</sup>, welche die neue Gliederung (*plan*) des *Code du travail* in Teil (*Partie*), Buch (*Livre*), Titel (*Titre*) und Kapitel (*Chapitre*) widerspiegelt. Die Endziffer, welche durch einen Trennungsstrich abgetrennt ist, gibt die Nummer des betreffenden Artikels eines Kapitels an<sup>113</sup>. Während der bisherige *Code du travail* neun Bücher mit insgesamt 271 Unterteilungen enthielt, besteht der *Nouveau Code du travail* aus acht Teilen. Er ist in 1890 Unterteilungen gegliedert und zählt 3652 Artikel, wohingegen das bisherige Arbeitsgesetzbuch nur 1891 Artikel umfasste.

Nach wie vor ist das *règlement intérieur* in der *partie* über die individuellen Arbeitsbeziehungen (Teil I) normiert<sup>114</sup>. Es ist aber nicht mehr unter dem Gliederungspunkt Arbeitsvertrag geregelt, sondern hat gemeinsam mit dem Disziplinarrecht des Arbeitgebers im Dritten Buch des Zweiten Titels unter der Überschrift „*Le règle-*

110 Cons. const. 17.1. 2008, n° 2007-561.

111 Bisher folgte die Nummerierung der Artikel der Einteilung in *Livre*, *Titre* und *Chapitre*.

112 *Combrexelle*, RDT 2007, S. 356, 357.

113 So findet sich z. B. Art. L. 1321-1 NCT in der *partie législative* des *Code du travail* (Art. L. 1321-1), dort in der *première partie* (Art. L. 1321-1), im *livre III* (Art. L. 1321-1), unter *titre II* (Art. L. 1321-1), im *chapitre I* (Art. L. 1321-1). Dort handelt es sich um den *article premier* (Art. L. 1321-1). Die Gliederung in *sections* (Abschnitte) findet sich in der Nummerierung nicht wieder.

114 Vgl. Note méthodologique d'utilisation des Arbeitsministeriums, S. 16 f.: „*La partie I comprend quatre livres regroupant: [...] – les dispositions relatives au règlement intérieur et au droit disciplinaire (livre III), placées dans cette partie dans la mesure où, bien que s'appliquant à l'ensemble des salariés, elles encadrent la relation individuelle de travail.*“; im Internet abrufbar unter: [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Note\\_methodologique\\_usage\\_niveau\\_code\\_du\\_travail.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Note_methodologique_usage_niveau_code_du_travail.pdf) [zuletzt abgerufen am 15.11.2008].

*ment intérieur et le droit disciplinaire*“ in den Artt. L. 1311-1 bis L. 1322-4 NCT eine eigenständige Regelung erfahren<sup>115</sup>. Dies unterstreicht den Charakter der Arbeitsordnung als eigenständige Rechtsquelle des französischen Arbeitsrechts und grenzt sie nunmehr auch gesetzessystematisch eindeutig vom Arbeitsvertrag ab.

Wenngleich in der französischen Arbeitswelt vielfach befürchtet, dürfte insbesondere für die Regelungen zum *règlement intérieur* mit keinen tiefgreifenden inhaltlichen Änderungen zu rechnen sein<sup>116</sup>. Insgesamt ist es allerdings noch zu früh, um verlässliche Aussagen über die Auswirkungen der Neukodifizierung auf das Arbeitsrecht zu treffen. Selbst wenn man vernünftigerweise davon ausgehen kann, dass in der Mehrheit der Fälle die Überarbeitung einzelner Vorschriften, die gegenstandslos geworden sind, die Aufspaltung allzu umfangreicher Artikel und die Neugliederung bisher wild verstreuter Vorschriften nicht zu einer materiellen Änderung der Vorschriften führen dürften, kann davon ausgegangen werden, dass es Monate, wenn nicht sogar Jahre dauern wird, bis dieser neue *Code du travail* all seine Geheimnisse offenbart. So darf nicht verkannt werden, dass sich hinter dem, was als einfache Neuordnung oder Neugliederung präsentiert wird, oftmals durchaus substantielle Änderungen (insbesondere bei der Auslegung) des Sinns und der Reichweite einzelner Regelungen verbergen können<sup>117</sup>.

Mit Inkrafttreten des *Nouveau Code du travail* – symbolträchtig am Tag der Arbeit (*fête du travail*) – zum 1.5.2008 wurde der bisherige *Code du travail (ancien)* aufgehoben (*abrogé*). Grundsätzlich sind ab diesem Zeitpunkt nur noch die neuen Artikel zu zitieren. Bis zum 1.7.2008 sollte aber – laut einem ministeriellen Runderlass zur Anwendung des rekodifizierten Arbeitsgesetzbuchs<sup>118</sup> – in offiziellen Dokumenten unter Verwendung der Formulierung „*L'article L...du code du travail (ancien) devenue L...du code du travail (nouveau)*“ zugleich auf den jeweils entsprechenden bisherigen Artikel verwiesen werden, um die „Umstellung“ auf die Neuregelung zu erleichtern. Nach diesem Zeitpunkt gelte es in jedem Fall gesondert zu erwägen, ob ein Verweis auf die bisherige Regelung erforderlich ist. In jedem Fall bleibe es folgenlos, wenn nur der bisherige oder nur der neue Artikel zitiert werde, solange es sich in der Sache um die richtige Vorschrift handelt.

115 Vgl. dazu Grévy, RDT 2008, S. 8.

116 Vgl. Note méthodologique d'utilisation des Arbeitsministeriums, S. 20: „*L'apport de la recodification consiste ici à structurer davantage la présentation des règles figurant dans ce livre.*“; im Internet abrufbar unter: [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Note\\_methodologique\\_usage\\_nouveau\\_code\\_du\\_travail.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Note_methodologique_usage_nouveau_code_du_travail.pdf) [zuletzt abgerufen am 15.11.2008].

117 Fabre, RDT 2006, S. 362.

118 Circ. min. DGT n° 2008/05 du 8.4.2008 relative à l'entrée en vigueur du nouveau code du travail, S. 2 unter 2° Conséquences de l'entrée en vigueur; im Internet abrufbar unter: <http://www.fnccr.asso.fr/documents/Circulaire%20-%20Nveau%20Code%20du%20travail%20-%208%20avril%202008.pd> [zuletzt abgerufen am 25.11.2008].

Abweichend von dieser klaren ministeriellen Anweisung, ist es aber nach derzeitigem Stand in der (überwiegenden) französischen Rechtswissenschaft und auch in den Gerichtsentscheidungen der *Cour de cassation*<sup>119</sup> und des *Conseil d'État*<sup>120</sup> üblich, umgekehrt vorzugehen: Es wird primär Bezug genommen auf die bisherige Regelung, die neue Regelung wird in Klammern hinzugefügt. Entsprechend wird auch in der vorliegenden Arbeit vorgegangen. Primär orientiert sich die Untersuchung an der bisherigen Regelung. Die neue Nummerierung der Artikel ist in den Text eingearbeitet<sup>121</sup>. Die Passagen, in denen die neue Regelung von der bisherigen abweicht, werden aufgezeigt und im Bedarfsfall bewertet.

Die für das *règlement intérieur* wichtigsten Normen des *Code du travail* finden sich einschließlich einer Übersetzung ins Deutsche im Anhang.

### III. Ministerielle Runderlasse (*circulaires ministérielles*)

Wichtige Auslegungsrichtlinien zu den gesetzlichen Vorschriften über das *règlement intérieur* enthalten vor allem die ministeriellen Runderlasse (*circulaires ministérielles*<sup>122</sup>) vom 15.3.1983<sup>123</sup> und vom 10.9.1991<sup>124</sup>. Die *circulaires ministérielles* sind in der Praxis des französischen Arbeitsrechts von großer Bedeutung<sup>125</sup>, da sie häufig Stellungnahmen der Verwaltung zu strittigen Fragen oder wertvolle Hinweise für die Auslegung und Anwendung von neuen Gesetzen oder Dekreten enthalten. Es

- 
- 119 Die *Cour de cassation* verzichtet derzeit (noch) ganz darauf, die neue Nummerierung des *Nouveau Code du travail* anzugeben, siehe z. B. Cass. soc. 1.7.2008, n° 07-40109.
- 120 So z. B. CE 16.6.2008, n° 300636: „*Considérant qu'aux termes de l'article L. 351-9 du code du travail, ultérieurement codifié à l'article L. 5423-8 du code du travail...*“ oder „*articles R. 351-6 à R. 351-10 du code du travail, devenus les articles R. 5423-18 à 5423-37 de ce code*“.
- 121 Eine synoptische Darstellung (*tableau de concordance*) der bisherigen und der neuen Regelung des *Code du travail* ist im pdf-Format auf der offiziellen Internetseite des französischen Arbeitsministeriums abrufbar unter: <http://www.35h.travail.gouv.fr/dossiers/travail/recodification-du-code-du-travail/tableaux-concordance-entre-ancien-nouveau-code.html> [zuletzt abgerufen am 25.11.2008].
- 122 Runderlasse (*circulaires*) werden grundsätzlich innerhalb der Verwaltung von einem höhergestellten Beamten an seine ihm untergeordneten Mitarbeiter gerichtet. Im Arbeitsrecht ist dies bei wichtigen Regelungen, insbesondere im Hinblick auf die Auslegung neuer Gesetze, in der Regel der Arbeitsminister (*circulaires ministérielles*). Vgl. *Berthon/Chenu*, Dr. soc. 2007, S. 1142, 1149; *Cornu*, Vocabulaire juridique, S. 156; *Gaillard*, Juris-Classeur, Fasc. 1–10, Rn. 54 ff.; *Jeammaud*, Dr. soc. 1983, S. 520; *Koch* S. 136; *Ray* S. 383, Rn. 1405; *Rivero/Savatier* S. 64; *Rivero/Waline*, Droit administratif, S. 379, Rn. 399.
- 123 Circ. min. DRT n° 5-83 du 15.3.1983 sur les libertés des travailleurs, in: Dr. soc. 1983, S. 573.
- 124 Circ. min. 10.9.1991, abgedruckt in: *Clavel-Fauquenot/Rigaud*, Liaisons soc. 2007, S. 59 ff. Dieser Runderlass enthält eine Übersicht über Bestimmungen eines *règlement intérieur*, die bereits Anlass zu gerichtlicher Entscheidung gegeben haben, einschließlich der jeweiligen Position der Verwaltung.
- 125 Vgl. *Pélissier/Supiot/Jeammaud*, Droit du travail, S. 80, Rn. 58.

handelt sich um interne Verwaltungsvorschriften, die in bestimmten Amts- und Verordnungsblättern (*bulletin officiel*, BO) veröffentlicht werden. Die Gerichte sind an die *circulaires ministérielles* nicht gebunden. Für den Arbeitsinspektor als Teil der staatlichen Arbeitsverwaltung handelt es sich dagegen um zwingende Vorschriften und verbindliche Instruktionen, welche der Durchsetzung der ministeriellen Rechtsauffassung bei der Auslegung neuer Vorschriften dienen. Von besonderer Bedeutung für das Recht der französischen Arbeitsordnung ist die *circulaire ministérielle* Nummer 5-83 vom 15.3.1983, welche die Anwendung der Artikel 1 bis 5 des Gesetzes vom 4.8.1982 über die Freiheiten der Arbeitnehmer im Unternehmen zum Gegenstand hat (Circ. min. DRT n° 5-83 du 15.3.1983 sur les libertés des travailleurs, Objet: application des articles 1 à 5 de la Loi du 4.8.1982 relative aux libertés dans l'entreprise<sup>126</sup>).

Der Gesetzgeber verpflichtete die Arbeitgeber, ihre Arbeitsordnungen innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten der *Auroux-Reformen*, d. h. bis zum 5.8.1983, der neuen Rechtslage anzupassen<sup>127</sup>. Dies führte zum Erlass einer ganzen Flut von neuen Arbeitsordnungen. Bei deren Überprüfung gerieten die Arbeitsinspektoren oftmals – nicht nur im Hinblick auf die Arbeitsbelastung – an ihre Grenzen: Einschlägige Rechtsprechung oder Literatur fehlte zu diesem Zeitpunkt. Um diese Lücke (vorläufig) zu schließen, erarbeitete der Arbeitsminister anhand der eingehenden Fragen der Arbeitsinspektoren im Jahr 1983 den ministeriellen Runderlass als erste „Richtschnur“. Dieser Runderlass bezeugt somit die tatsächliche Vorgehensweise der Arbeitsverwaltung nach den Reformen. Inzwischen hat der *Conseil d'État* freilich mehrfach Gelegenheit gehabt, umfangreich Stellung zu beziehen. Er nahm in einigen Punkten durchaus eine abweichende Position ein und hat insofern die *circulaire ministérielle* teilweise „überholt“.

#### IV. Rechtsprechung

Der Rechtsprechung kommt im französischen Arbeitsrecht eine bedeutende Rolle zu<sup>128</sup>. Die Gerichtsbarkeit hat eine zweigliedrige Struktur.

Zu unterscheiden ist der Gerichtszweig der Verwaltungsgerichtsbarkeit, an deren Spitze der *Conseil d'État* entscheidet, und derjenige der ordentlichen Gerichtsbarkeit (auch Justizgerichtsbarkeit genannt). Oberstes Gericht ist hier der französische Kassa-

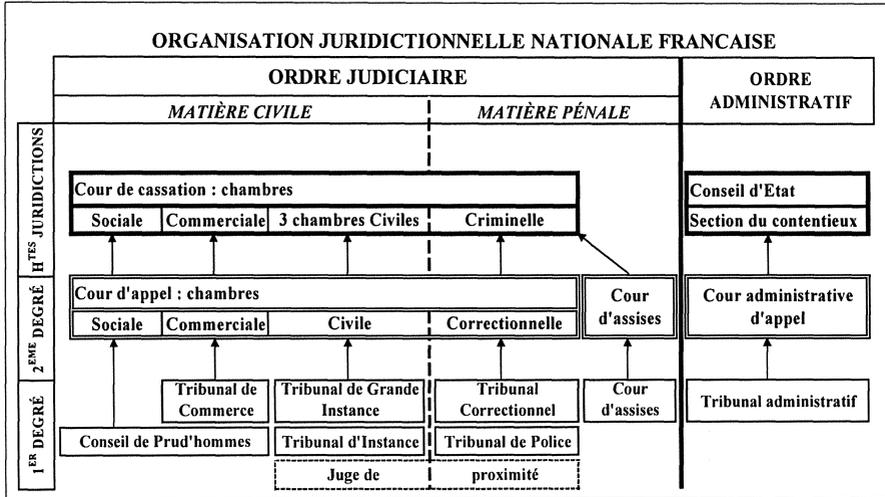
126 Abgedruckt in: Dr. soc. 1983, S. 573 ff.

127 Gemäß Art. 5 Abs. 1 bis 5 des Gesetzes Nr. 82.689 vom 4.8.1982, betreffend die Freiheitsrechte der Arbeitnehmer im Unternehmen (Loi n° 82-689 du 4.8.1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise), JO 6.8.1982. Vgl. *Teyssié*, JCP éd. C.I. 1983, II, n° 14017, S. 367, 373.

128 *Mazeaud* S. 48, Rn. 72; *Ray* S. 50, Rn. 42.

tionshof, die *Cour de cassation*<sup>129</sup>. Einen eigenen Gerichtszweig für Arbeitsrechtsstreitigkeiten gibt es nicht<sup>130</sup>.

Schaubild zum französischen Gerichtsaufbau<sup>131</sup>:



In erster Instanz entscheiden und schlichten über Individualrechtsstreitigkeiten die *Conseils de Prud'hommes*<sup>132</sup>. Diese bilden eine sog. Spezialgerichtsbarkeit (*juridiction spécialisée*), die Teil der Zivilgerichtsbarkeit ist. Es handelt sich um paritätisch mit Laienrichtern besetzte Gerichte<sup>133</sup>.

129 Sie ist in mehrere Kammern aufgeteilt: drei allgemein zivilrechtliche (*chambres civiles*), eine handelsrechtliche (*chambre commerciale*), eine arbeits- und sozialrechtliche (*chambre sociale*) und eine strafrechtliche (*chambre criminelle*).

130 Siehe ausführlich zu den verschiedenen Gerichtszuständigkeiten: *Pélissier/Supiot/ Jeammaud*, Droit du travail, S. 1299 f., Rn. 1133 ff.; *Supiot*, Les juridictions du travail, S. 1 ff.

131 Weitere im Schaubild nicht aufgeführte erstinstanzlich zuständige Sondergerichte (*juridictions spécialisées*) sind das *Tribunal des affaires de sécurité sociale* und das *Tribunal paritaire des baux ruraux*. Daneben gibt es die sog. *juridictions pour mineurs*, d. h. besondere Gerichte für Verfahren, an denen Minderjährige beteiligt sind: *Juge des enfants*, *Cour d'assises pour mineurs* und *Tribunal pour enfants*. Ausführlicher dazu das französische Justizministerium, im Internet abrufbar unter: <http://www.justice.gouv.fr> [zuletzt abgerufen am 1.2.2009]. Zum Schaubild vgl.: [http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisation\\_juridictionnelle\\_\(France\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisation_juridictionnelle_(France)) [zuletzt abgerufen am 1.2.2009]

132 Häufig, dennoch ungenau als „die“ französischen Arbeitsgerichte bezeichnet.

133 Es handelt sich um eine *juridiction élective, paritaire et conciliatrice*. Ausführlich zu den damit verbundenen Besonderheiten der französischen *Conseils de Prud'hommes*, vgl. *Moritz* S. 19 ff.

Eingangsgericht in Kollektivarbeitsrechtsstreitigkeiten sind die allgemeinen Zivilgerichte, also das *Tribunal d'Instance* oder das *Tribunal de Grande Instance* (TGI)<sup>134</sup>. In zweiter Instanz ist die *Cour d'appel* sowohl für Individual- als auch für Kollektivarbeitsrechtsstreitigkeiten zuständig und in letzter Instanz die Sozialkammer (*Chambre sociale*) der *Cour de cassation* (Cass. soc.).

Für die Verfolgung strafrechtlich relevanter Verstöße, die im französischen Arbeitsrecht eine große Rolle spielen, ist erstinstanzlich das *Tribunal de Police* (Polizeigericht) oder das *Tribunal Correctionnel* zuständig. In zweiter Instanz entscheidet die Strafkammer (*Chambre correctionnelle*) der *Cour d'appel* (CA). Oberstes Gericht in Strafsachen ist die Strafkammer (*Chambre criminelle*) der *Cour de cassation* (Cass. crim.).

Handelt es sich um „kleinere“ Streitigkeiten<sup>135</sup>, ist meist die sog. *juridiction de proximité* („Gericht der Nähe“) zuständig. An diesen Gerichten sind nur Laienrichter tätig. Sie können den Straf- und Zivilgerichten unterstehen<sup>136</sup>. Eingerichtet wurden sie mit Gesetz vom 9.9.2002 zur Entlastung (*afin de „désengorger la justice“*) der *Tribunaux d'Instance*, damit die Justiz zugänglicher wird, rascher handeln kann und kleinere Streitigkeiten des täglichen Lebens zügiger bearbeitet werden.

Auch die Verwaltungsgerichte (*Tribunaux administratifs*, TA) haben im französischen Arbeitsrecht einen breiten Zuständigkeitsbereich<sup>137</sup>. In zweiter Instanz ent-

134 Das TGI ist das vornehmlich für kollektivarbeitsrechtliche Streitigkeiten neben dem *Tribunal d'Instance* erstinstanzlich anzurufende Zivilgericht, Art. R. 311-1 *Code de l'organisation judiciaire*. Dieses Gericht ist regelmäßig dann zuständig, wenn eine Streitigkeit nicht bereits einem anderen Gericht ausdrücklich zugewiesen ist. Es ist also für unterschiedlichste arbeitsrechtliche Streitigkeiten zuständig, sofern zwei Voraussetzungen erfüllt sind: Zum einen darf sich die Streitigkeit nicht aus dem Arbeitsvertrag ergeben (sonst Kompetenz der *Conseils de Prud'hommes*) oder in den speziellen Kompetenzbereich des *Tribunal d'Instance* fallen. Zum anderen muss der Streitwert höher als 7.600 € sein, vgl. *Pélissier/Supiot/Jeamnaud* S. 1302, Rn. 1135.

135 In Strafverfahren handelt es sich um „kleinere“ Streitigkeiten bei Verstößen bis zur vierten Klasse, vgl. Art. 521 *Code de procédure pénale*: „*La juridiction de proximité connaît des contraventions des quatre premières classes.*“ Der Richter am „Gericht der Nähe“ (*juridiction de proximité*) kann keine Haftstrafen (auch nicht zur Bewährung) verhängen. In Verfahren vor den Zivilgerichten handelt es sich vor allem um Streitigkeiten mit einem Streitwert von nicht mehr als 4.000 €, vgl. Art. L. 231-3 *Code de l'organisation judiciaire*: „*La juridiction de proximité connaît, en matière civile, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires fixant la compétence particulière des autres juridictions, des actions personnelles ou mobilières jusqu'à la valeur de 4000 euros. Elle connaît des demandes indéterminées qui ont pour origine l'exécution d'une obligation dont le montant n'excède pas 4000 euros.*“

136 Art. L. 231-1 *Code de l'organisation judiciaire*: „*La juridiction de proximité statue en première instance en matière civile et pénale.*“

137 Art. L. 311-1 *Code de justice administrative*. Vgl. *Barten* S. 39.

scheiden grundsätzlich die *Cours administratives d'appel* (CAA) und als oberstes Verwaltungsgericht der *Conseil d'État* (CE)<sup>138</sup>.

Das *règlement intérieur* unterliegt sowohl der Kontrolle durch die Verwaltungs- wie auch der ordentlichen Gerichte. Die Rechtsprechung wird somit gleichermaßen von der Sozialkammer des Kassationshofs sowie durch das oberste französische Verwaltungsgericht entwickelt. Auf Einzelheiten wird im siebten Teil der Untersuchung eingegangen, welcher der Rechtmäßigkeitskontrolle über das *règlement intérieur* gewidmet ist.

### § 3 *Darstellung der Vorgehensweise*

Die vorliegende Arbeit macht sich zur Aufgabe, die Ausgestaltung und Systematik des französischen *règlement intérieur* zu analysieren. Eine solche Untersuchung bietet, wie jede Auseinandersetzung mit anderen Rechtsordnungen, die Möglichkeit, Mechanismen und Regelungsstrukturen des eigenen Rechts deutlicher zu sehen und gleichzeitig besser einschätzen und kritischer bewerten zu können. Dazu wird nicht die Methode der Rechtsvergleichung gewählt, sondern auf der Basis der französischen Dogmatik die französische Rechtslage dargestellt. Dadurch kann vermieden werden, Strukturen des ausländischen Rechts von vornherein in die Kategorien des eigenen Rechtssystems und -verständnisses zu pressen. Soweit sich vom deutschen Standpunkt aus interessante rechtsvergleichende Gesichtspunkte ergeben, werden diese an Ort und Stelle behandelt.

Die Untersuchung des französischen *règlement intérieur*, der Errichtungsvoraussetzungen, des Regelungsgegenstands, der Wirkungen, der Begrifflichkeiten und der maßgeblichen Vorschriften soll ein umfassendes Verständnis dieser Rechtsquelle ermöglichen und ein Nachschlagewerk für die praktische Arbeit bilden.

Nachdem sich der einleitende erste Teil vor allem der historischen Entwicklung und den für das *règlement intérieur* maßgeblichen Rechtsquellen widmete, untersuchen die folgenden Teile – entsprechend den Schritten, die es zu vollziehen gilt, um ein *règlement intérieur* zu errichten und anzuwenden – den Anwendungsbereich (Teil 2), das zu beachtende Verfahren (Teil 3) sowie die Adressaten und Wirkungen eines *règlement intérieur* (Teil 4). Zu klären ist, wer, wie und unter Beteiligung welcher Instituti-

---

138 Gemäß Art. L. 321-1 *Code de justice administrative* sind grundsätzlich die *Cours administratives d'appel* (sog. Appellations- oder Berufungsgerichte) in zweiter Instanz zuständig. Der *Conseil d'État* ist allein zuständig für die *recours en cassation* (Art. L. 331-1 *Code de justice administrative*). Der *Conseil d'État*, der auch mit Staatsrat übersetzt werden kann, ist als erst- und letztinstanzliches Gericht sowohl Berater der Regierung als auch oberstes Verwaltungsgericht. Ausführlich zum Aufbau der Verwaltungsgerichtsbarkeit *Odent*, *Contentieux administratif*, Bd. 1, S. 603 ff.

onen in Frankreich eine Arbeitsordnung errichtet und welche Rechtsqualität diesem Rechtsinstitut zukommt.

Den Regelungsgegenstand einer französischen Arbeitsordnung analysiert der fünfte Teil. Dies erfordert auch eine Auseinandersetzung mit der Frage, wie Bestimmungen außerhalb des Regelungsbereichs, sog. *clauses hors champ*, rechtlich zu behandeln sind (Teil 5) und welchen inhaltlichen Beschränkungen ein *règlement intérieur* unterliegt (Teil 6). Wo liegen die Grenzen der Regelungsgewalt? In diesem Zusammenhang erfolgt eine Bestandsaufnahme typischer, regelmäßig in einer Arbeitsordnung enthaltener Klauseln. Zu untersuchen gilt es schließlich, wer anhand welchen Prüfungsmaßstabs die Einhaltung der inhaltlichen Grenzen und der gesetzlichen Vorgaben kontrolliert. Mit dem System der Rechtmäßigkeitskontrolle und den Möglichkeiten, Rechtsschutz gegen rechtswidrige Arbeitsordnungen zu erlangen, befasst sich der siebte Teil (Teil 7). Eine Bewertung der wichtigsten Ergebnisse und ein Originalmuster für ein *règlement intérieur* beschließen die Arbeit (Teil 8).