

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abkürzungsverzeichnis | 21 |
| Einleitung..... | 27 |
| § 1 Der Widerspruch zwischen Gesetzeslage und Praxis im deutschen Kündigungsrecht..... | 27 |
| § 2 Blick auf das französische Kündigungsrecht | 29 |
| § 3 Gang der Darstellung | 31 |
| Erstes Kapitel: Grundlagen und Grundbegriffe des französischen Kündigungsrechts..... | 33 |
| § 1 Die Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren des französischen Kündigungsrechts | 33 |
| A. Die Verfassung | 33 |
| B. Das Arbeitsgesetzbuch..... | 36 |
| C. Tarifverträge | 37 |
| D. Betriebsvereinbarungen und Betriebsordnungen..... | 39 |
| E. Übungen..... | 41 |
| F. Der Arbeitsvertrag..... | 42 |
| G. Richterrecht | 42 |
| H. Recht der Europäischen Gemeinschaft und internationale Verträge..... | 44 |
| § 2 Der Begriff der Arbeitgeberkündigung..... | 46 |
| A. Arbeitgeberkündigung trotz Beendigungserklärung durch den Arbeitnehmer..... | 47 |
| B. Kein <i>licenciement</i> bei Unternehmensstilllegung aufgrund höherer Gewalt | 48 |
| § 3 Die Erscheinungsformen der Arbeitgeberkündigung..... | 50 |
| A. Unterscheidung nach der Sphäre des Kündigungsmotivs | 50 |
| B. Unterscheidung nach der Anzahl der angestrebten Kündigungen..... | 51 |
| C. Keine Unterscheidung nach „ordentlicher“ und „außerordentlicher“ Kündigung..... | 51 |

| | |
|--|--------|
| § 4 Die im Zusammenhang mit einer Kündigung zu beteiligenden Institutionen | 52 |
| A. Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftsdelegierte | 52 |
| I. Der Unternehmensausschuss (<i>comité d'entreprise</i>)..... | 52 |
| II. Die Personaldelegierten (<i>délégués du personnel</i>)..... | 53 |
| III. Die Gewerkschaftsdelegierten (<i>délégués syndicaux</i>) | 54 |
| B. Der Arbeitsarzt (<i>médecin de travail</i>) | 55 |
| C. Die Arbeitsverwaltung (<i>administration du travail</i>) | 55 |
| § 5 Der Rechtsschutz im Kündigungsrecht..... | 56 |
| A. Der ordentliche Rechtsweg | 57 |
| I. Die Gerichte erster Instanz..... | 57 |
| II. Die Berufungsgerichte und der Kassationshof | 58 |
| B. Der Verwaltungsrechtsweg | 59 |
| C. Der Einstweilige Rechtsschutz..... | 60 |
| Zweites Kapitel: Das allgemeine Kündigungsrecht | 63 |
| § 1 Die Beschränkungen des arbeitgeberseitigen Kündigungsrechts | 63 |
| A. Formelle Kündigungsbeschränkungen | 65 |
| I. Das Kündigungsverfahren bei arbeitnehmerbezogenen Kündigungsgründen | 65 |
| 1. Ladung (<i>convocation</i>) und Kündigungsgespräch (<i>entretien préalable</i>) | 65 |
| a) Zweck des Kündigungsgesprächs | 65 |
| b) Ladung zum Gespräch..... | 66 |
| c) Ablauf des Gesprächs | 67 |
| 2. Kündigungsschreiben (<i>lettre de licenciement</i>)..... | 68 |
| a) Fehlende Begründung der Kündigung | 69 |
| b) Unpräzise Angabe der Kündigungsgründe | 69 |
| c) Kündigungserklärungsfrist | 70 |
| 3. Keine formelle Beteiligung der Arbeitnehmervertreter | 70 |
| II. Das Kündigungsverfahren bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen | 71 |

| | |
|--|----|
| 1. Ladung und Kündigungsgespräch..... | 71 |
| 2. Kündigungsschreiben..... | 73 |
| 3. Keine formelle Beteiligung der Arbeitnehmervertreter | 74 |
| 4. Beteiligung der Arbeitsverwaltung..... | 75 |
| III. Kündigungsfrist (<i>délai-congé</i>)..... | 76 |
| 1. Einhaltung der Kündigungsfrist | 76 |
| 2. Keine Kündigungsfrist bei schwerem Fehlverhalten des Arbeitnehmers | 77 |
| IV. Überblick über die formellen Kündigungsbeschränkungen | 78 |
| B. Materielle Kündigungsbeschränkung: tatsächlicher und ernsthafter Kündigungsgrund | 79 |
| I. Vorliegen einer <i>cause réelle et sérieuse</i> | 79 |
| 1. Tatsächlicher Kündigungsgrund (<i>cause réelle</i>) | 80 |
| 2. Ernsthafter Kündigungsgrund (<i>cause sérieuse</i>) | 81 |
| II. Einzelne Kündigungsgründe | 83 |
| 1. Disziplinarische („verhaltensbedingte“) Kündigung | 83 |
| a) Allgemeines | 83 |
| b) Fehlverhalten | 85 |
| aa) Leichtes Fehlverhalten (<i>faute légère</i>) | 86 |
| bb) Ernsthaftes Fehlverhalten (<i>faute sérieuse</i>)..... | 86 |
| cc) Schweres Fehlverhalten (<i>faute grave</i>)..... | 87 |
| dd) Grobes Fehlverhalten (<i>faute lourde</i>) | 87 |
| ee) Abgrenzung zwischen den einzelnen Stufen..... | 88 |
| 2. Nicht-disziplinarische („personenbedingte“) Kündigung | 89 |
| a) Berufliche Unzulänglichkeit (<i>insuffisance professionnelle</i>) | 89 |
| b) Ungenügende Leistung (<i>insuffisance de résultats</i>)..... | 90 |
| c) Außerberufliche Krankheit (<i>maladie extraprofessionnelle</i>) und gesundheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (<i>inaptitude physique</i>) | 92 |
| aa) Krankheit | 93 |
| (1) Störung der Funktionsfähigkeit des Unternehmens | 95 |
| (2) Tatsächliche Ersetzung des Arbeitnehmers | 96 |

| | |
|--|-----|
| (3) Negative Prognose | 96 |
| bb) Gesundheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (<i>inaptitude physique</i>)..... | 97 |
| d) Vertrauensverlust (<i>perte de confiance</i>)..... | 98 |
| 3. Wirtschaftliche („betriebsbedingte“) Kündigung | 99 |
| a) Vorliegen einer wirtschaftlichen Kündigung | 100 |
| b) Rechtmäßigkeit einer wirtschaftlichen Kündigung..... | 101 |
| aa) Anlass für die Kündigung..... | 103 |
| (1) Arbeitsplatzabbau (<i>suppression d'emploi</i>)..... | 103 |
| (2) Arbeitsplatzumwandlung (<i>transformation d'emploi</i>)..... | 104 |
| (3) Verweigerte Zustimmung zu einer Vertragsänderung..... | 104 |
| bb) Wirtschaftliche Ursachen..... | 107 |
| (1) Wirtschaftliche Schwierigkeiten (<i>difficultés économiques</i>)..... | 107 |
| (a) Enges Verständnis wirtschaftlicher Schwierigkeiten..... | 108 |
| (b) Beurteilungsebene..... | 109 |
| (c) Beurteilungszeitpunkt | 110 |
| (2) Technologische Veränderungen (<i>mutations technologiques</i>)..... | 110 |
| (3) Umstrukturierung des Unternehmens | 110 |
| (a) Voraussetzung der Umstrukturierung: Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit..... | 111 |
| (b) Umfang der gerichtlichen Kontrolle..... | 113 |
| (4) Einstellung der unternehmerischen Tätigkeit..... | 114 |
| cc) Anderweitige Beschäftigung, Art. L. 1233-4 C. trav. | 115 |
| (1) Art der anzubietenden Arbeitsplätze..... | 116 |
| (2) Form der anderweitigen Beschäftigung | 117 |
| (3) Räumliche Dimension der anderweitigen Beschäftigung... .. | 118 |
| (4) Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern..... | 119 |
| dd) Reihenfolge der Kündigungen („Sozialauswahl“)..... | 120 |
| (1) Kreis der einzubeziehenden Arbeitnehmer | 121 |
| (2) Auswahlkriterien..... | 121 |

| | |
|---|-----|
| (3) Gewichtung der Auswahlkriterien | 122 |
| C. Ergebnis und Ausblick auf das deutsche Recht | 123 |
| I. Anwendungsbereich..... | 123 |
| II. Kündigungsverfahren | 123 |
| III. Kündigungsgrund..... | 125 |
| IV. Einzelne Kündigungsgründe | 126 |
| 1. Verhaltensbedingte/disziplinarische Kündigung | 126 |
| 2. Personenbedingte/nichtdisziplinarische Kündigung | 127 |
| 3. Wirtschaftliche/betriebsbedingte Kündigung | 128 |
| V. Zusammenfassung | 131 |
| § 2 Die Rechtsfolgen einer Arbeitgeberkündigung..... | 132 |
| A. Die Entlassungsabfindung (<i>indemnité de licenciement</i>) als Folge einer rechtmäßigen Kündigung..... | 133 |
| I. Rechtsnatur | 133 |
| II. Voraussetzungen | 135 |
| III. Höhe..... | 135 |
| IV. Abweichende Regelungen | 136 |
| 1. ... in Arbeits- oder Tarifverträgen..... | 137 |
| 2. ... im Gesetz | 138 |
| B. Die Rechtsfolgen bei fehlendem tatsächlichen und ernsthaften Kündigungsgrund | 138 |
| I. Möglichkeit zur Wiedereingliederung (<i>réintégration</i>)..... | 139 |
| 1. Anwendungsbereich..... | 140 |
| a) Unternehmerischer Anwendungsbereich | 140 |
| b) Persönlicher Anwendungsbereich | 140 |
| 2. Voraussetzungen der Wiedereingliederung | 141 |
| a) Vorschlag durch das Arbeitsgericht..... | 141 |
| b) Zustimmung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber | 142 |
| 3. Rechtsfolgen der Wiedereingliederung | 142 |
| 4. Praktische Bilanz: Keine Effektivität der Wiedereingliederung | 144 |

| | |
|---|-----|
| II. Finanzielle Entschädigung wegen Kündigung ohne Kündigungsgrund (<i>indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse</i>) | 145 |
| 1. Mindestentschädigung bei zweijähriger Unternehmens- zugehörigkeit in Unternehmen mit gewöhnlich mindestens elf Arbeitnehmern | 147 |
| a) Privatstrafe (<i>peine privée</i>) | 147 |
| b) Schadensersatzanspruch | 147 |
| 2. Keine Mindestentschädigung bei fehlendem Anwendungsbereich | 149 |
| III. Erstattung des Arbeitslosengeldes | 150 |
| C. Verstoß des Arbeitgebers gegen das Kündigungsverfahren | 152 |
| I. Nachholung des fehlerhaften Verfahrensteils und Entschädigung in Maximalhöhe eines Monatsgehalts | 153 |
| 1. Pflicht zur Heilung des Verfahrens | 153 |
| 2. Finanzielle Entschädigung in Maximalhöhe eines Monatsgehalts | 154 |
| II. Finanzielle Entschädigung für Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als elf Beschäftigten oder mit unter zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit | 155 |
| D. Kündigungsfristentschädigung (<i>indemnité compensatrice de préavis</i>) | 156 |
| I. Umfang | 157 |
| II. Anspruchsvoraussetzungen | 158 |
| III. Abweichende Regelungen | 159 |
| E. Besondere Entschädigungen bei wirtschaftlichen Kündigungen | 159 |
| I. Fehlerhafte Sozialauswahl | 160 |
| II. Verstoß gegen die bevorzugte Wiedereinstellung | 160 |
| III. Fehlendes Anbieten von sozialen Begleitmaßnahmen | 161 |
| F. Überblick über die Folgen einer rechtswidrigen Kündigung | 162 |
| G. Ergebnis und Ausblick auf das deutsche Recht | 163 |
| I. Grundsatz: Finanzielle Entschädigung des Arbeitnehmers | 163 |
| II. Komplexität der einzelnen Entschädigungsansprüche | 164 |
| III. Drei Komponenten der finanziellen Entschädigung | 165 |

| | |
|---|-----|
| IV. Kein effektiver Bestandsschutz | 166 |
| V. Ausblick auf das deutsche Recht | 166 |
| 1. Primat des Bestandsschutzes..... | 166 |
| 2. Abfindungen bei sozialwidriger Kündigung..... | 167 |
| 3. Abfindungen bei sozial gerechtfertigter Kündigung | 168 |
| § 3 Hinweise zum gerichtlichen Rechtsschutz vor den Arbeitsgerichten | 169 |
| A. Einhaltung einer Klagefrist | 169 |
| B. Darlegungs- und Beweislast..... | 170 |
| I. Besonderheiten im Kündigungsrecht | 171 |
| II. Richterliches Vorgehen..... | 172 |
| Drittes Kapitel: Besondere Kündigungsschranken..... | 173 |
| § 1 Das System der besonderen Kündigungsbeschränkungen | 173 |
| A. Schutz spezieller Arbeitnehmergruppen..... | 173 |
| I. Mitglieder des Unternehmensausschusses, Personaldelegierte und Gewerkschaftsdelegierte..... | 174 |
| 1. Umfang des Schutzes | 175 |
| a) Beteiligung des Unternehmensausschusses..... | 175 |
| b) Genehmigung durch den Arbeitsinspektor (<i>inspecteur du travail</i>) | 176 |
| aa) Kein Zusammenhang mit der normalen Mandatsausübung oder Gewerkschaftszugehörigkeit | 177 |
| bb) Überprüfung des Verfahrens und des Kündigungsgrundes... | 178 |
| (1) Disziplinarische Kündigung | 179 |
| (2) Nicht-disziplinarische Kündigung | 180 |
| (3) Wirtschaftliche Kündigung | 180 |
| cc) Opportunitätserwägungen..... | 181 |
| c) Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Arbeitsinspektors..... | 182 |
| aa) Verwaltungsinterne Rechtsbehelfe | 183 |
| bb) Verwaltungsgerichtlicher Rechtsschutz..... | 183 |
| cc) Arbeitsgerichtlicher Rechtsschutz | 184 |
| 2. Dauer des Schutzes | 185 |

| | |
|--|-----|
| 3. Rechtsfolge: Nichtigkeit der Kündigung bei fehlender oder aufgehobener Genehmigung des Arbeitsinspektors..... | 186 |
| II. Weitere genehmigungsbedürftige Kündigungen | 187 |
| III. Opfer von Berufskrankheiten oder Arbeitsunfällen | 190 |
| 1. Begriff der Berufskrankheit und des Arbeitsunfalls | 191 |
| 2. (Un)zulässigkeit der Kündigung während der Suspension | 192 |
| a) Begehen einer <i>faute grave</i> | 193 |
| b) Unmöglichkeit, den Arbeitsvertrag aufrechtzuerhalten..... | 194 |
| 3. Kündigung nach Ende der Suspension | 195 |
| a) Untauglichkeit des Arbeitnehmers..... | 196 |
| aa) Einhaltung der Pflicht zur anderweitigen Beschäftigung | 197 |
| bb) Verstoß gegen die Pflicht zur anderweitigen Beschäftigung | 198 |
| b) Tauglichkeit des Arbeitnehmers..... | 199 |
| IV. Schwangere und Wöchnerinnen | 200 |
| 1. Relativer Kündigungsschutz der (werdenden) Mutter | 200 |
| a) Schweres Fehlverhalten (<i>faute grave</i>)..... | 201 |
| b) Unmöglichkeit der Vertragsfortsetzung..... | 202 |
| 2. Absoluter Kündigungsschutz speziell während des Mutterschaftsurlaubs..... | 203 |
| B. Umstands- oder anlassbezogene Kündigungsschranken | 204 |
| I. Kündigung anlässlich eines Streiks | 204 |
| 1. Begriff des Streiks | 205 |
| 2. Grobes Fehlverhalten (<i>faute lourde</i>) | 207 |
| II. Massentlassungen (<i>licenciements collectifs</i>)..... | 209 |
| 1. Kleine Massentlassungen (<i>petits licenciements</i>): zwei bis neun Arbeitnehmer | 210 |
| a) Versammlung der Arbeitnehmervertreter | 211 |
| b) Beratung mit den Arbeitnehmervertretern | 211 |
| 2. Große Massentlassungen (<i>grands licenciements</i>): mindestens zehn Arbeitnehmer | 212 |
| a) Mehrstufiges Konsultationsverfahren | 213 |

| | |
|---|-----|
| aa) Konsultation in mindestens zwei Sitzungen..... | 213 |
| bb) Zusätzliche Konsultation entsprechend dem allgemeinen Beteiligungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten..... | 214 |
| b) Aufstellung eines Beschäftigungssicherungsplans (<i>plan de sauvegarde de l'emploi</i>) | 215 |
| aa) Inhalt des Beschäftigungssicherungsplans | 216 |
| bb) Beratung des Plans mit den Arbeitnehmervertretern | 218 |
| c) Beteiligung der Verwaltung vor Erklärung der Kündigungen.... | 219 |
| d) Kündigungserklärungsfrist | 220 |
| e) Kollektive Methodenvereinbarungen (<i>accords de méthode</i>)..... | 221 |
| 3. Folgen eines Verstoßes gegen das Massenentlassungsverfahren | 222 |
| a) Nichtigkeit der Kündigung bei fehlendem oder ungenügendem Beschäftigungssicherungsplan | 222 |
| b) Entschädigungspflicht bei sonstigen Fehlern im Massenentlassungsverfahren | 224 |
| 4. Vereinbarkeit mit Gemeinschaftsrecht | 225 |
| a) Konsultation der Arbeitnehmervertreter | 225 |
| b) Sanktion von Verstößen | 227 |
| III. Kündigung aufgrund eines Unternehmensübergangs | 229 |
| 1. Kündigungen des Veräußerers | 229 |
| 2. Kündigungen des Erwerbers | 231 |
| 3. Vereinbarkeit mit Gemeinschaftsrecht | 231 |
| C. Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbote..... | 232 |
| I. Diskriminierende Kündigungen | 233 |
| 1. Unzulässige Unterscheidungsmerkmale..... | 233 |
| 2. Rechtfertigung einer Benachteiligung | 234 |
| a) Tendenzschutz..... | 235 |
| b) Beeinträchtigung des Unternehmensinteresses..... | 236 |
| c) Rechtfertigung nach Gemeinschaftsrecht..... | 237 |
| II. Kündigungsschutz im Anschluss an die gerichtliche Geltendmachung von Diskriminierungen und beruflicher Gleichstellung | 239 |

| | |
|--|-----|
| III. Sexuelle Belästigung (<i>harcèlement sexuel</i>) und Mobbing (<i>harcèlement moral</i>)..... | 240 |
| 1. Sexuelle Belästigung..... | 240 |
| 2. Mobbing | 242 |
| a) Definition | 242 |
| b) Durch Mobbing veranlasste Eigenkündigung | 243 |
| D. Kündigungen unter Verstoß gegen Grundrechte und Grundfreiheiten | 244 |
| I. Begriff der Grundrechte und Grundfreiheiten | 246 |
| II. Einschränkung der Grundrechte und Grundfreiheiten | 247 |
| III. Fehlende einheitliche Anwendung..... | 247 |
| E. Ergebnis und Ausblick auf das deutsche Recht | 248 |
| I. Arbeitnehmervertreter | 248 |
| II. Opfer von Berufskrankheiten oder Arbeitsunfällen..... | 249 |
| III. (Werdende) Mütter..... | 250 |
| IV. Streikteilnahme | 251 |
| V. Betriebs- oder Unternehmensübergang..... | 252 |
| VI. Massenentlassungen..... | 253 |
| VII. Diskriminierende und grundrechtswidrige Kündigungen | 255 |
| VIII. Maßregelnde Kündigungen, Mobbing, sexuelle Belästigung | 256 |
| IX. Zusammenfassung..... | 258 |
| § 2 Die Konsequenzen einer nichtigen Kündigung..... | 258 |
| A. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses | 259 |
| I. Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung | 259 |
| II. Ausschluss der Weiterbeschäftigung bei Unmöglichkeit | 261 |
| B. Anspruch auf entgangenen Lohn neben der Weiterbeschäftigung | 263 |
| C. Finanzielle Entschädigung statt der Weiterbeschäftigung | 265 |
| I. Grundsätze der finanziellen Entschädigung bei nichtiger Kündigung..... | 266 |
| 1. Erste Stufe: Entlassungsabfindung und Kündigungsfristentschädigung..... | 267 |

| | |
|--|---------|
| 2. Zweite Stufe: Entschädigung im Zusammenhang mit der Nichtigkeit der Kündigung – mindestens sechs Monatsgehälter..... | 267 |
| II. Besonderheiten bei nichtigen Kündigungen im Zusammenhang mit einer behördlichen Kündigungsgenehmigung | 269 |
| 1. Kündigungen ohne die erforderliche behördliche Genehmigung... .. | 270 |
| a) Erste Stufe | 270 |
| b) Zweite Stufe..... | 270 |
| aa) Abweichung vom „Grundsystem“: Zusätzlicher Anspruch auf entgangenen Lohn bis zum Ablauf des Kündigungsschutzes | 271 |
| bb) Obergrenze des Anspruchs..... | 271 |
| cc) Rechtfertigung der Abweichung vom „Grundsystem“ | 272 |
| 2. Kündigungen, deren Genehmigung nachträglich aufgehoben wurde..... | 273 |
| a) Erste Stufe | 274 |
| b) Zweite Stufe..... | 274 |
| III. Praktische Bedeutung des Wahlrechts zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung..... | 275 |
| D. Überblick über die Rechtsfolgen einer nichtigen Kündigung | 276 |
| E. Ergebnis und Ausblick auf das deutsche Recht | 278 |
| I. „Echter“ Bestandsschutz bei nichtiger Kündigung | 278 |
| II. Wahlrecht des Arbeitnehmers zwischen Bestandsschutz und finanzieller Entschädigung | 278 |
| III. Ausblick auf das deutsche Recht | 279 |
| § 3 Hinweise zum gerichtlichen Rechtsschutz vor den Arbeitsgerichten | 281 |
| A. Nichtigkeitsklage und Klagefrist..... | 281 |
| B. Darlegungs- und Beweislast..... | 283 |
| C. Besonderheiten für die Geltendmachung und Vollstreckung der Weiterbeschäftigung..... | 285 |
| Viertes Kapitel: Das Konzept des französischen Kündigungsrechts | 287 |
| § 1 Grundkonzept: Kündigungsschutz durch finanzielle Entschädigung | 287 |
| A. Historischer Kontext..... | 287 |

| | |
|---|---------|
| B. Wahrung der Autorität des Arbeitgebers | 289 |
| C. Personeller Einschlag des Arbeitsverhältnisses | 289 |
| § 2 Effektiver Bestandsschutz allein in bestimmten Fällen..... | 290 |
| A. Konzept der nichtigen Kündigungen: „Sanktionenhierarchie“ | 290 |
| B. Zwei Ausnahmen: Nichtiger Beschäftigungssicherungsplan und Unternehmensübergang | 292 |
| Schlussbetrachtung..... | 295 |
| § 1 Das französische Kündigungsrecht im Spannungsfeld von Abfindungen und Bestandsschutz | 295 |
| § 2 Anstöße für das deutsche Recht | 297 |
| A. Abfindungsmodell im allgemeinen Kündigungsschutz nach französischem Vorbild..... | 299 |
| I. Grundabfindung auch bei sozial gerechtfertigter Kündigung | 299 |
| II. Zusätzliche Abfindung bei sozial ungerechtfertigter Kündigung | 300 |
| III. Kündigungsfristentschädigung | 301 |
| B. Bestandsschutz bei Verstoß der Kündigung gegen besondere Kündigungsschranken | 301 |
| C. Nachteile des „französischen Modells“ | 302 |
| Literaturverzeichnis | 305 |