

Schriften zum
Arbeitsrecht und
Wirtschaftsrecht

57

Herausgegeben von Abbo Junker

Oliver E. Aldea

Das französische
Kündigungsrecht
im Spannungsfeld
von Abfindungen
und Bestandsschutz

PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

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