

Dr. Manfred A. Dausen, Würzburg

## Das neue französische Kündigungsschutzgesetz für Arbeitnehmer

Am 13. 7. 1973 verabschiedete das französische Parlament ein neues „Gesetz zur Abänderung des Arbeitsgesetzbuches (Code du Travail) bezüglich der Auflösung des Arbeitsvertrages mit unbestimmter Zeitdauer“<sup>1)</sup>. Dieses Gesetz, das den Gegenstand ausführlicher Beratungen und langer Debatten in den gesetzgebenden Körperschaften gebildet hatte, kann als ein grundlegender Schritt der französischen Arbeitsgesetzgebung in Richtung auf einen wirksameren Schutz der Arbeitnehmer betrachtet werden.

Freiheit und Gleichheit der Sozialpartner bilden seit der Revolution eine Grundlage des französischen Arbeitsvertragsrechts. Art. 1780 des Code Civil bestimmt, daß ein sog. Dienstmietvertrag (*louage de services*), der für unbestimmte Zeit eingegangen wurde, jederzeit durch die Willenserklärung einer der vertragsschließenden Parteien beendet werden kann. Bereits ein Gesetz vom 27. Dezember 1890 milderte die Härten des Code Civil erstmals ab, indem es den Begriff des Schadensersatzes für verursachte Nachteile durch einseitige Auflösung eines solchen Vertrages einführte. Auf dieser Grundlage entwickelte die Arbeitsrechtsprechung die Theorie mißbräuchlicher Rechtsausübung; indes oblag die Beweislast für sozial mißbräuchliche Kündigung dem Arbeitnehmer, ein in der Praxis oft nur schwer zu erbringender Nachweis.

Ein weiteres Gesetz vom 19. 7. 1928 legalisierte die Praxis der Kündigungsfrist (*délai-congé*). Schließlich verstärkten ein Gesetz vom 19. 2. 1958 und eine Verordnung vom 13. 7. 1967 den Kündigungsschutz durch Erweiterung der gesetzlichen Kündigungsfristen und das Erfordernis der Schriftform der Kündigung sowie durch Einführung einer gesetzlichen Mindestabfindung im Entlassungsfalle, auf die, unabhängig von der Frage mißbräuchlicher Kündigung, jeder Arbeitnehmer nach mindestens 2jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses, entsprechend der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses, Anspruch hat<sup>2)</sup>. Eine Angabe der Kündigungsgründe war unterdessen bislang nicht erforderlich gewesen; auch hatte die Schriftformklausel nach der Rechtsprechung lediglich die Bedeutung eines Beweismittels, so daß ein diesbezüglicher Formfehler nicht die Nichtigkeit der Entlassung nach sich zog.

In diesem Rahmen ist das neue Gesetz vom 13. 7. 1973 zu sehen, dessen wesentlicher Beitrag zur französischen Arbeitsrechtssetzung in folgendem beruht:

Zunächst ersetzt es die noch immer im Code du Travail verwandte alte Terminologie des „*louage de services*“ durch den

<sup>1)</sup> Loi 73-680 du 13 juillet 1973 modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, *Journal Officiel* (J. O.), 18. Juli 1973, S. 7763 ff.

<sup>2)</sup> Loi 58-158 du 19 février 1958, J. O., 20. Februar 1958, S. 1858 ff.; Ordonnance 67-581 du 13 juillet 1967, J. O., 19. Juli 1967, S. 7241, ausgefüllt durch Décret 67-582 du 13 juillet 1967, ebenda.

zeitgemäßen, schon lange in Lehre und Rechtsprechung gängigen Begriff des Arbeitsvertrages (*contrat du travail*) (Art. 1).

Ferner fügt es in den Code du Travail neue Regeln zur Sicherung gewisser Garantien des von einer Entlassung bedrohten Arbeitnehmers ein:

a) Dem eigentlichen Kündigungsverfahren ist eine Schlichtungsphase vorgeschaltet: Vor der Entscheidung über die Entlassung ist der betroffene Arbeitnehmer mit Einschreibebrief zu einer Unterredung mit dem Arbeitgeber zu laden, in deren Verlauf der Arbeitgeber die Gründe der ins Auge gefaßten Entlassung anzugeben und die Erklärungen des Arbeitnehmers anzuhören hat (Art. 24 1 des abgeänderten Code du Travail).

b) Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage ist der Arbeitgeber nunmehr gehalten, auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers die wirklichen und schwerwiegenden Gründe der Entlassung („*la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement*“) anzugeben (Art. 24n). „Wirkliche Gründe“ bedeutet Gründe objektiven Charakters, unter Ausschluß von Vorurteilen oder persönlichen Zu- oder Abneigungen (etwa Verschulden des Entlassenen, berufliche Ungewöhnlichkeit oder Gründe in der Natur des Unternehmens); „schwerwiegend“ bedeutet einen gewissen das Arbeitsverhältnis störenden Schweregrad. Beides sind vor dem Arbeitsgericht (*Conseil des Prud'hommes*) in vollem Umfange nachprüfbare Tatsachenvoraussetzungen<sup>3)</sup>.

c) Schließlich enthält das Gesetz eine bedeutsame Neuerung für das arbeitsgerichtliche Streitverfahren, indem es die Beweislastregeln des Zivilprozesses erleichtert, wonach allein dem Kläger die Beweislast obliegt. Der befaßte „Richter... bildet seine Überzeugung auf der Grundlage der von den Parteien gelieferten Tatsachen und, wie erforderlich, nach allen Untersuchungsmaßnahmen, die er für nützlich erachtet“ (Art. 24o). Damit wurde die das Verwaltungsstreitverfahren kennzeichnende Amtsuntersuchungsmaxime (*procédure inquisitoire*) in das Arbeitsstreitverfahren bezüglich der Arbeitgeberkündigung eingeführt.

d) Im Falle einer bloßen Verletzung der Kündigungsverfahrensregeln ist dem Arbeitgeber aufzuerlegen, das vorgeschriebene Verfahren ordnungsgemäß durchzuführen und dem entlassenen Arbeitnehmer eine Abfindungssumme zu zahlen. Sind dagegen die Gründe der Entlassung nicht stichhaltig, kann das Arbeitsgericht die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in das Unternehmen unter Beibehaltung dessen erworbener Rechte und Vorteile aussprechen; widersetzt sich eine der beiden Parteien der Wiedereingliederung, so hat das Gericht dem Arbeitnehmer eine Abfindung zuzusprechen (Art. 24p).

Es ist das Anliegen des neuen Gesetzes, wie der französische Arbeitsminister *Georges Gorse* am 22. 5. 1973 vor der Nationalversammlung ausführte, ein ausgeglichenes Ganzes dadurch zu bilden, daß es den Arbeitnehmern Garantien einräumt, ohne die wirtschaftliche Entscheidungsbefugnis und Verantwortlichkeit des Arbeitgebers einzuschränken<sup>4)</sup>. Sozialpolitisch gesehen ist es als ein Fortschritt im Rahmen der französischen Mitbestimmungswirtschaft zu werten.

<sup>3)</sup> *Actualités-Service* (hg. Secrétariat Général du Comité Interministériel pour l'Information), *Le droit de licenciement*, No. 220, November 1973, S. 3.

<sup>4)</sup> A.a.O., S. 1.