

Eilmeldung zur Reform der Entschädigungsansprüche von gekündigten Mitarbeitern in Frankreich

Arbeitsrecht



Emilie Wider

Entschädigungsansprüche von Mitarbeitern nach französischem Recht könnten durch eine Reform drastisch reduziert werden – bereits jetzt lässt sich die Reform bei beabsichtigten Kündigungen durch den Arbeitgeber nutzen

Im Rahmen des Gesetzentwurfs zur Reform des Wachstums, der Betriebe und der wirtschaftlichen Chancengleichheit (*Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*), das unter anderem die signifikante Begrenzung von Schadensersatzansprüchen gekündigter Arbeitnehmer zum Gegenstand hat, hatte die französische Regierung bekannt gegeben, dass das Gesetz -nach 437 Stunden heftiger Debatte- möglicherweise durch das sog. „\$49.3 Verfahren“, ohne Einbeziehung des Parlaments und ohne weitere Diskussionen oder Änderungsanträge verabschiedet werden soll.

Dies wurde am 16. Juni 2015, im Laufe der ersten Sitzung der Nationalversammlung zur Debatte über den Gesetzentwurf, vom Premier Minister Manuel Valls bestätigt. Springender Punkt bei einem solchen Dringlichkeitsverfahren ist, dass die Umgehung von weiteren Diskussionen mit einer Vertrauensfrage verknüpft sein wird.

Somit könnte das Gesetz in den nächsten Wochen und noch vor dem 14. Juli 2015 endgültig verabschiedet werden und in Kraft treten.

Bei der am heftigsten debattierten neuen Vorschrift geht es darum, die Schadensersatzansprüche von Mitarbeitern im Falle einer unbegründeten Kündigung gesetzlich zu begrenzen.

In einem Land, in dem eine unbegründete Kündigung in der Regel nicht zur Wiedereinstellung führt, sondern zur Zahlung von Schadensersatz, ist diese Maßnahme aus Sicht der Arbeitgeber sehr zu begrüßen.

Nach bisheriger Rechtslage sind die Arbeitnehmer nämlich bei der Bemessung ihrer Schadensersatzforderungen frei und so kann es durchaus vorkommen, dass Entschädigungen von 2 oder mehr Jahren gefordert und auch zugesprochen werden: Die Höhe der Schadensersatzansprüche hängt nicht nur von der Betriebszugehörigkeit oder der Anzahl der Mitarbeiter, sondern vor allem vom Ermessen der Richter ab. Je nach Region und zuständigem Gericht lassen sich die finanziellen Folgen einer eventuellen Verurteilung des Arbeitgebers somit nur sehr schwer einschätzen. Dieses unberechenbare finanzielle Risiko stellt insbesondere mittelständische Unternehmen vor große Schwierigkeiten und wirkt für viele ausländische Investoren abschreckend.

Der Gesetzentwurf soll dieser Unberechenbarkeit ein Ende setzen, in dem er die Entschädigungen wie folgt festlegt:

| | | Belegschaft ab 20 Mitarbeiter | Belegschaft bis 20 Mitarbeiter |
|-----------------------|--------------------------|---|---|
| Betriebszugehörigkeit | 1 Jahr | 2 Monatsgehälter | 1 Monatsgehalt |
| | 2 Jahre | 4 Monatsgehälter | 2 Monatsgehälter |
| | Zwischen 2 und 14 Jahren | Mindesten 4 und maximal 10 Monatsgehälter | Mindesten 2 und maximal 6 Monatsgehälter |
| | Ab 15 Jahren | Mindesten 4 und maximal 20 Monatsgehälter | Mindesten 2 und maximal 12 Monatsgehälter |

Außer in den Fällen, in denen ein grober Verstoß gegen arbeitsrechtliche Vorschriften festgestellt wird (z.B. Kündigung einer schwangeren Mitarbeiterin oder eines arbeitsunfähigen Mitarbeiters ohne Einhaltung der besonderen Schutzvorgaben, Mobbing, Diskriminierung, usw.) und die von der Deckelung des Schadensersatzes ausgenommen bleiben sollen, sollte ein Unternehmen mit diesem Gesetzentwurf also nun in der Lage sein, die Folgekosten einer Kündigung genau zu berechnen.

Auch in der Aushandlung von gütlichen Lösungen wird seine Verhandlungsposition dadurch eine viel bessere sein.

Praxistipp:

Durch die Reform wären alle nach dem Inkrafttreten des Gesetzes ausgesprochenen Kündigungen betroffen. Keine Auswirkungen hätte die Reform auf ältere Kündigungen. Die Reform lässt sich indes bereits jetzt durch die Unternehmen nutzen, die sich überzogenen Schadensersatzforderungen ausgesetzt sehen. Im Streitfall könnten sie gegenüber dem Gericht argumentieren, dass die Forderungen verglichen mit den gesetzgeberischen Vorgaben, unangemessen hoch sind.

Für Unternehmen, die Arbeitsverträge erst noch kündigen möchten, dürfte ein Zuwarten bis zum 14. Juli 2015 sinnvoll sein, da begründete Hoffnung auf die Verabschiedung der Reform und damit eine drastische Reduzierung der Entschädigungszahlungen besteht.

[PDF Download](#)



La Kanzlei

17.06.2015

**Qivive
Rechtsanwalts GmbH**

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0 F +
49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58 F + 33
(0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

10 – 12 boulevard Vivier Merle
F – 69003 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50 F + 33
(0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com