

Arbeitsmarktreform in Frankreich: Worauf man bei der französischen Probezeit achten sollte

Arbeitsrecht



Emilie Wider

Mit dem Gesetz vom 25. Juni 2008 wollte der französische Gesetzgeber den Arbeitgebern entgegenkommen und die in Frankreich recht kurzen Probezeiten verlängern.

So wurde die für die Arbeiter und Angestellte geltende Probezeit auf 2 bis 3 Monate verlängert (bis dahin 1 bis 2 Monate), die für die leitende Angestellte auf 4 Monate (bis dahin nur 3).

Allerdings hat der Gesetzgeber gleichzeitig eine Neuigkeit eingeführt, die leider genau den gegenteiligen Effekt hat: Die Beendigung der Probezeit kann nämlich nicht mehr mit sofortiger Wirkung ausgesprochen werden. Vielmehr muss auch zur Beendigung der Probezeit eine bestimmte Kündigungsfrist eingehalten werden, was praktisch dazu führt, dass sich der Arbeitgeber viel früher als bisher entscheiden muss, ob er die Zusammenarbeit weiterführen möchte oder nicht.

Die Dauer dieser Frist verlängert sich mit der Beschäftigungsdauer. Für eine Beschäftigungsdauer von unter einer Woche beträgt die Kündigungsfrist lediglich 24 Stunden, nach einem Monat Betriebszugehörigkeit beträgt sie aber schon 2 Wochen und erreicht einen Monat nach einer dreimonatigen Beschäftigung.

Somit muss zum Beispiel ein leitender Angestellter, der nach bisherigem Recht noch am letzten Tag der drei Monate Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen werden konnte, nun bereits nach 2,5 Monaten richtig eingeschätzt worden sein, denn spätestens dann kann sein Arbeitsverhältnis beendet werden ohne das in Frankreich allgemein anwendbares Kündigungsverfahren einhalten zu müssen.

Immerhin kann die Probezeit einmal um dieselbe Dauer verlängert werden, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht. Dies erhöht die Chancen für den Arbeitgeber, sich über den Mitarbeiter rechtzeitig

eine ausführliche Meinung zu machen.

Allerdings ist bei der Verlängerung der Probezeit ebenfalls einiges zu beachten: Der französische Kassationshof hat am 25. November 2009 entschieden, dass die Verlängerung der Probezeit zwischen den Parteien ausdrücklich vereinbart werden und aufgrund einer klaren und eindeutigen Willenserklärung des Arbeitnehmers erfolgen muss.

In diesem Fall hatte der Arbeitgeber kurz vor dem Ablauf des ursprünglichen Zeitraums den Betroffenen ein Schreiben unterzeichnen lassen, in dem die „eilvernehmliche“ Entscheidung zur Verlängerung der Probezeit um drei Monate bestätigt wurde. Der Arbeitnehmer hatte dieses Schreiben gegengezeichnet.

Der Arbeitnehmer reichte Klage gegen den Arbeitgeber ein, weil der Arbeitgeber die Probezeit während deren Verlängerung beendet hatte und gewann, da nach Auffassung der obersten französischen Richter die bloße Tatsache, dass der Arbeitnehmer das Schreiben des Arbeitgebers gegengezeichnet hat, nicht ausreichte, um die Willenserklärung als klar und eindeutig zu bezeichnen.

In letzter Konsequenz bedeutet dies, dass sich ein Arbeitgeber, der sich mit einem Arbeitnehmer über die Verlängerung der Probezeit geeinigt hat, letzteren diese Vereinbarung mit eigenen Worten – am besten handschriftlich – niederschreiben lassen sollte. Es dürfte nach dieser Rechtsprechung davon abzuraten sein, mit einem Arbeitnehmer ein vorformuliertes Schreiben unterschreiben zu lassen.

2010-01-14

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