

**Béatrice-Anne Raine**
LL.M.*Avocat au Barreau de Paris*

raine[at]avocat.de

10.08.2015: ARBEITSRECHT FRANKREICH

Die Kündigung wegen medizinisch festgestellter Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters wird als unbegründet angesehen, wenn der Arbeitgeber seine Pflicht, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu suchen, nicht glaubwürdig erfüllt

Wir hatten bereits Anfang 2015 darauf hingewiesen, dass die Kündigung wegen medizinisch festgestellter Arbeitsunfähigkeit oder beschränkter Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters nach einer Krankschreibung und bei der Rückkehr im Unternehmen, sowohl von dem Mitarbeiter als auch von dem Arbeitgeber bestritten werden kann (siehe hierzu unser [Newsletter Nr. 2/2015](#)).

Nun hat der französische Kassationshof am 13. Mai 2015 ([Nr. 13-27.774](#)) erläutert, inwiefern der Arbeitgeber seine Pflichten zu erfüllen hat, wenn er einem arbeitsunfähigen Mitarbeiter kündigen möchte.

Zur Erinnerung: Die Arbeitsunfähigkeit, die nach einer Krankheit oder einem Arbeitsunfall aus einer bestehenden körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung resultieren kann, kann unter Beachtung genauer formeller Schritte eine Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit und unzumutbaren Weiterbeschäftigung begründen.

Büro Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln**Ihr Ansprechpartner:**
Herr Dr. Christophe Kühl
Kuehl[at]avocat.de
Tel. 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 0
Fax 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 69
www.avocat.de**Hinweis auf kommende
Veranstaltungen:**

- 18. August 2015 – Webinar**
Fit für Frankreich – in 30 Min.:
Kündigung eines Mitarbeiters in
Frankreich – Worauf ist zu achten?
 - 26. August 2015 – Webinar**
Fit für Frankreich – in 30 Min.:
Effektives Forderungsmanagement im
Frankreichgeschäft
 - 2. September 2015 – Webinar**
Fit für Frankreich – in 30 Min. :
Geschäftsführer im Frankreichgeschäft
 - 8. September 2015 – Webinar**
Fit für Frankreich – in 30 Min.:
Arbeitsrecht und Gesundheit – worauf
Sie unbedingt achten sollten!
 - 15. September 2015 – Köln**
Die Rechtsabteilung im Frankreichge-
schäft – Fit für die zentralen Rechtsfra-
gen
- Weitere Informationen zu unseren
Veranstaltungen finden Sie [hier](#).



Praktisch lässt sich das Verfahren wie folgt einleiten:

1. Der Mitarbeiter muss sich, je nach Fall, nach oder bereits vor seiner Rückkehr im Unternehmen einer medizinischen Untersuchung unterziehen.

Bei dieser Untersuchung -bzw. nach 2 Treffen mit dem Arbeitsarzt- kann festgestellt werden, dass der Mitarbeiter entweder arbeitsfähig, arbeitsunfähig oder beschränkt arbeitsfähig ist.

2. Ist der Mitarbeiter arbeitsunfähig, so muss der Arbeitgeber auf Ebene des Konzerns (und nicht etwa lediglich im Unternehmen oder in der Niederlassung) nach einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit suchen. Das ist die „*recherche de reclassement*“.

Gibt es keine andere Stelle, so muss auch geprüft werden, ob die vom Mitarbeiter bereits besetzte Stelle nicht angepasst werden kann (z.B. mit anderen Arbeitszeiten, anderen Arbeitsmitteln, usw.).

Der Arbeitgeber kann auch in weiteren Unternehmen, die nicht seinem Konzern angehören, nach einer Weiterbeschäftigungsstelle suchen. Dies kann aber nur subsidiär zu der Suche im eigenen Unternehmen und im eigenen Konzern erfolgen.

Im vorliegenden Fall ist genau dies dem Arbeitgeber vorgeworfen worden, was die Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers begründet hat: Die loyale, glaubwürdige Suche nach einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kann nicht vorab und/oder lediglich im Unternehmen eines Dritten stattfinden. In diesem Fall verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten und die Kündigung ist somit als unbegründet anzusehen.

3. Da die Arbeitsunfähigkeit bzw. die ursprüngliche Krankschreibung gegebenenfalls einen beruflichen Ursprung haben könnte, ist es in den meisten Fällen außerdem ratsam die Personalvertretung -soweit vorhanden- über das Verfahren zu informieren und anzuhören und zwar noch bevor die Kündigung *per se* eingeleitet wird.
4. Wenn feststeht, dass keine Weiterbeschäftigung -weder an der gleichen angepassten noch an einer weiteren Stelle- möglich bzw. zumutbar ist, so kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einem sog. Vorgespräch formgerecht einladen (*convocation à un entretien préalable*).
5. Unter strenger Einhaltung der gesetzlichen Fristen zwischen der Einladung zum Vorgespräch und dem Gespräch und zwischen dem Gespräch und dem Ausspruch der Kündigung, kann der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit und unzumutbaren Weiterbeschäftigung gekündigt werden.

Es ist notwendig, diesen genauen Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben ausdrücklich zu erwähnen (*licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement*).



6. Aufgepasst! Die Regeln zur Dauer der Kündigungsfrist und zur Berechnung der Endabrechnung des Mitarbeiters weichen im Falle der Arbeitsunfähigkeit von den üblichen Vorschriften ab. Bei Bedarf können wir dies gerne mit Ihnen besprechen.

PRAXISTIPP:

Setzen Sie sich bei Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig mit dem HR-Service Ihres Unternehmens und Ihres Konzerns in Verbindung und seien Sie stets in der Lage die Schritte der Suche nach einer betriebs- bzw. konzerninterne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit oder Anpassung der Arbeitsstelle nachweisen zu können.

Diese Information wird Ihnen zur Verfügung gestellt von:

Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-AllemandKühl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Konrad-Adenauer-Ufer 71, 50668 Köln
www.avocat.de

KÖLN PARIS LYON STRASBOURG BADEN-BADEN SARREGUEMINES BORDEAUX

Der Artikel dient ausschließlich der generellen Information und ersetzt kein individuelles Beratungsgespräch.