

## Das Arbeitsrecht

### Besonderheiten des französischen Arbeitsrechts nach dessen Reform

Mit den «Bertrand»-Gesetzen wurde das französische Arbeitsrecht umfassend verändert. Das neue Arbeitsgesetzbuch ist am 1. Mai 2008 in Kraft getreten und soll das Arbeitsrecht grundlegend modernisieren. Die Reform soll es Unternehmen künftig erleichtern, befristete Verträge abzuschließen oder Beschäftigte zu entlassen. Im Gegenzug dürfen gekündigte Mitarbeiter höhere Abfindungen erwarten, zudem werden sie bis zur Aufnahme eines neuen Jobs sozial besser abgesichert sein.

Seit dem «Gesetz über die Modernisierung des Arbeitsmarktes » im Juni 2008 erhält der Arbeitnehmer schneller gewisse Rechte: Gesetzliche Abfindung ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit, bezahlter Urlaub nach den ersten zehn Arbeitstagen anstatt vier Wochen und verallgemeinerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit. Durch eine neue Form des befristeten Arbeitsvertrages – den so genannten Projektvertrag – sollen Angestellte und Ingenieure künftig bis zu drei Jahre lang mit einer «klar definierten Aufgabe» beschäftigt werden können. Die Probezeiten für Arbeiter können bis zu vier Monate betragen, für Angestellte sechs Monate und für höhere Angestellte acht Monate. Neu in Frankreich ist auch die vereinbarte Beendigung des Arbeitsvertrages – Rupture conventionnelle du contrat de travail – mit Zahlung einer Abfindung.

Deren Höhe liegt bei mindestens 1/5 Monatsgehalt für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit (dies ist auch die Mindestabfindung bei Kündigungen). Nach notwendiger Genehmigung durch die DDTE (regionale Arbeitsagentur) fällt für die Unternehmen damit das Risiko einer späteren und kostspieligen Auseinandersetzung vor Gericht weg. Jedoch wurde das Gesetz vollständig neu strukturiert und formalisiert. Dies birgt Risiken: Bereits der kleinste Verfahrensfehler, sei es nur die Nennung eines falschen Artikels im Kündigungsschreiben oder die falsche Berechnung der gesetzlichen Mindestansprüche, lassen alle Vereinbarungen oder Kündigungen unwirksam werden und können erhebliche Schadensersatzansprüche nach sich ziehen. Es empfiehlt sich daher, sich genau mit den (neuen) Vorschriften zu befassen und präventive Beratung einzuholen.