

Mai 2008

DIE REFORM ZUR MODERNISIERUNG DES ARBEITSMARKTES

DER ARBEITSVERTRAG UND DESSEN KÜNDIGUNG

PROBEZEIT (ARTIKEL L. 1221-19 BIS L. 1221-25 DES FRANZÖSISCHEN ARBEITSGESETZBUCHS)

Die gesetzliche Dauer der Probezeit

Die Dauer der Probezeit beträgt:

- maximal 2 Monate für Arbeiter und Angestellte,
- maximal 3 Monate für Vorarbeiter und technische Aufsichtspersonen,
- maximal 4 Monate für Führungskräfte.

Die Probezeit kann einmal erneuert werden, falls der anwendbare Tarifvertrag dies erlaubt. Die Erneuerungsmöglichkeit muss jedoch auch im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorgesehen sein.

Die Dauer der Probezeit einschließlich deren Erneuerung kann in keinem Fall jeweils 4, 6 bzw. 8 Monate überschreiten.

Zu beachten: Es handelt sich jeweils um Höchstdauern der Probezeit. Der Arbeitsvertrag oder eine Tarif- oder Betriebsvereinbarung können im Einzelfall eine kürzere Probezeit vorsehen.

Weiter müssen diese Bestimmungen vor dem Hintergrund der Bestimmungen der anwendbaren Tarifvereinbarung ausgelegt werden.

Soweit hieraus kürzere Probezeiten resultieren, sind die Bestimmungen aus den vor Inkrafttreten des Gesetzes geltenden Tarifverträgen bis zum 30. Juni 2009 weiter zu berücksichtigen.

In Ermangelung einer Anpassung der tarifvertraglichen Bestimmungen an die gesetzlichen Vorgaben ist ab dem 1. Juli 2009 die vom Gesetz vorgesehene Höchstdauer anwendbar.

Bestimmungen aus den vor Inkrafttreten des Gesetzes geltenden Tarifverträgen, die eine längere Probezeit als die des neuen Gesetzes vorsehen, bleiben anwendbar.

Bestimmte Tarifverträge, wie zum Beispiel die der „Pharmaindustrie“ oder „Syntec“ haben die Aufteilung der Arbeitnehmer in die drei Kategorien „Arbeiter/Angestellte“, „Vorarbeiter/technische Aufsichtspersonen“ und „Führungskräfte“ nicht übernommen.

Für die Bestimmung der Dauer der Probezeit muss die Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers einer der obigen Kategorien zugeordnet werden. Im Zweifelsfall gilt die günstigste, d.h. die kürzeste Probezeit.

Einzuhaltende Fristen bei vorzeitiger Beendigung der Probezeit

Zur vorzeitigen Beendigung der Probezeit hat **der Arbeitgeber** folgende Vorankündigungsfristen zu beachten: bis zu 8 Tagen Anwesenheit im Unternehmen: 24 Stunden, nach 8 Tagen Anwesenheit: 48 Stunden, nach einem Monat Anwesenheit: 2 Wochen, nach drei Monaten Anwesenheit: 1 Monat.

Zu beachten: Diese Fristen gelten ab dem Inkrafttreten des entsprechenden Gesetzes vorbehaltlich für den Arbeitnehmer günstigerer Bestimmungen des Tarifvertrags in der Gestalt längerer Vorankündigungsfristen.

Im Gegensatz zur aktuellen Rechtsprechung kann die Probezeit nicht um die Dauer der Vorankündigungsfrist verlängert werden.

So müsste zum Beispiel bei einer Führungskraft mit einer Probezeit von 4 Monaten die vorzeitige Beendigung dieser Probezeit spätestens am Ende des dritten Monats bekannt gegeben werden.

Falls **der Arbeitnehmer** die Probezeit beenden will, hat er seinerseits eine Vorankündigungsfrist von 24 Stunden bei bis zu 8 Tagen Anwesenheit im Unternehmen und von 48 Stunden ab 8 Tagen Anwesenheit einzuhalten.

KÜNDIGUNGSENTSCHÄDIGUNG BEI UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN (ARTIKEL L. 1234-9 DES FRANZÖSISCHEN ARBEITSGESETZBUCHS)

Die Kündigungsentschädigung wird jedem Arbeitnehmer fortan bereits nach einjähriger Betriebszugehörigkeit bezahlt (bisher war die Kündigungsentschädigung erst nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit geschuldet). Die Kündigungsentschädigung beträgt 1/5 des Monatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit, egal ob die Kündigung persönlicher oder betriebsbedingter Natur ist.

BESTÄTIGUNG DES EMPFANGS DER ENDABRECHNUNG (ARTIKEL L. 1234-20 DES FRANZÖSISCHEN ARBEITS-

GESETZBUCHS)

Die Bestätigung des Empfangs der Endabrechnung, die zur Zeit auf freiwilliger Basis erfolgt, wird in der Zukunft zwingend vorgeschrieben.

Die Endabrechnung kann in Zukunft schriftlich binnen einer sechsmonatigen Frist ab Unterzeichnung der Empfangsbestätigung beanstandet werden. Nach Ablauf dieser Frist kommt der Endabrechnung bindende Wirkung zu. Ab diesem Zeitpunkt ist der Arbeitgeber von weiteren Zahlungspflichten befreit.

Zu beachten: Die sechsmonatige Frist betrifft nur die Endabrechnung als solche, nicht aber die Kündigungsgründe.

DAS NEUE VERFAHREN ZUR AUFLÖSUNG UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRÄGE (ARTIKEL L. 1237-11 BIS L. 1237-16 DES FRANZÖSISCHEN ARBEITSGESETZBUCHS)

Der Gesetzesentwurf sieht ein neues, einvernehmliches Verfahren zur Auflösung von unbefristeten Arbeitsverträgen vor, die „vertragliche Auflösung“ („rupture conventionnelle“). Bislang bestand für den Arbeitnehmer ein Anrecht auf den Bezug von Arbeitslosengeld nur insoweit, als ihm durch den Arbeitgeber einseitig gekündigt wurde, das Anrecht auf solche Bezüge soll nun auch bei dieser „vertraglichen Auflösung“ entstehen.

Es ist vorgesehen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer anlässlich eines oder mehrerer Gespräche über das Prinzip der „vertraglichen Auflösung“ einigen. Während dieser Verhandlungen können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber Beistand in Anspruch nehmen.

Dem Arbeitgeber kann bei solchen Gesprächen beistehen:

- ein Mitglied der Belegschaft des Unternehmens,
- oder, in Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern, ein Mitglied des Arbeitgeberverbands oder auch ein anderer Arbeitgeber.

Die durch die Parteien zu schließende Aufhebungsvereinbarung muss folgenden Inhalt haben:

- Datum der Auflösung des Arbeitsvertrags, welches nicht vor dem Ablauf der nachstehend erörterten Widerrufs- und Anerkennungsfristen liegen darf;

- Auflösungsbedingungen und insbesondere Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden Kündigungsentschädigung: Die Kündigungsentschädigung darf nicht unter der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehenen Kündigungsentschädigung liegen. Im Übrigen gelten die bei Vergleichsabfindungen anwendbaren steuerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vorschriften entsprechend.

Zu beachten: Das Gesetz fordert, dass sichergestellt wird, dass beide Parteien den Entschluss zur vertraglichen Auflösung aus freien Stücken gefasst haben. Deshalb ist es notwendig alle Elemente anzuführen, die dies unterstreichen (Anzahl der geführten Gespräche, Präsenz von Anwälten, Kontaktaufnahme des Arbeitnehmers mit dem Arbeitsamt zwecks Bestimmung des weiteren beruflichen Werdegangs...).

Ab Unterschriftsleistung verfügt jede Partei über eine 15-tägige Frist, um von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch zu machen.

Zu beachten: Wir empfehlen, am Tag der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung den Arbeitnehmer mittels Einschreibens mit Rückschein auf den Zeitpunkt hinzuweisen, an dem die 15-tägige Widerrufsfrist abläuft.

Nach dem Ablauf der Widerrufsfrist haben die Parteien der DDTEFP, d.h. der im „Département“ für Stellenvermittlung und Berufsausbildung zuständigen Behörde einen ausgefüllten Vordruck samt Kopie des Aufhebungsvertrags zwecks Anerkenntnis („homologation“) zukommen zu lassen.

Die DDTEFP verfügt über eine 15-tägige Untersuchungsfrist. Mangels Entscheidung innerhalb obiger Frist gilt der Aufhebungsvertrag als anerkannt.

Zu beachten: Für die unter besonderem Kündigungsschutz stehenden Arbeitnehmer kann von der „vertraglichen Auflösung“ des Arbeitsvertrags Gebrauch gemacht werden, diese bedarf jedoch zuzätzlich der ausdrücklichen Genehmigung der Arbeitsaufsichtsbehörde.

DER NEUE ZWECKGEBUNDENE ARBEITSVERTRAG

Die Sozialpartner haben sich dazu entschlossen, diesen neu geschaffenen „zweckgebundenen Arbeitsvertrag“ als befristeten Arbeitsvertrag über einen Zeitraum von 5 Jahren zu testen.

Mit solchen Verträgen können Ingenieure und Führungskräfte bei vorübergehend gesteigertem Ar-

Mit solchen Verträgen können Ingenieure und Führungskräfte bei vorübergehend gesteigertem Arbeitsaufkommen für die Durchführung bestimmter Aufgaben für einen Zeitraum von mindestens 18 Monaten und höchstens 36 Monaten eingestellt werden.

Der zweckgebundene Arbeitsvertrag erfordert das Vorliegen eines entsprechenden Tarif- oder Betriebsvertrags, welcher die Abschlussvoraussetzungen regelt.

Dieser Vertrag kann auf zweierlei Art und Weise beendet werden:

- Mit der Erfüllung des Zwecks, für den er abgeschlossen wurde. Eine Vorankündigungsfrist von mindestens 2 Monaten muss eingehalten werden.
- Am Ende des 18. Monats oder am Jahrestag des Vertragsabschlusses kann jede Partei den Vertrag aus wichtigem Grund kündigen.

In beiden Fällen steht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 10 % des insgesamt erzielten Bruttogehalts sowie Anspruch auf Arbeitslosengeld zu.