

Studien zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsrechtsvergleichung

Band 23

Martina Büter

**Die Befristung von
Arbeitsverhältnissen
in Deutschland
und Frankreich**

Einleitung

In den vergangenen Jahren haben befristete Arbeitsverhältnisse auf dem deutschen und französischen Arbeitsmarkt an Bedeutung gewonnen. Dabei handelt es sich keineswegs um eine singuläre Entwicklung. Vielmehr zeigt ein Blick auf die Befristungsquote in der EU¹ einen Trend, der (vor)erst im Jahre 2008 gebrochen wurde.

In Deutschland hatten im Jahre 2011 14,7 % der Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag, in Frankreich 15,3 %². In beiden Ländern ist die Befristungsquote unter den jüngeren Arbeitnehmern am höchsten³. Ein Grund hierfür mag die – gerade in Zeiten angespannter Arbeitsmarktverhältnisse – erhöhte Bereitschaft der Berufsanfänger sein, befristete Arbeitsverträge zu schließen⁴. Zugeleich spielen in dieser Altersgruppe Ausbildung, Beschäftigungsförderung und Erprobung eine besondere Rolle. In diesem Kontext drängt sich die Frage auf, ob die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung längerfristig einen Wechsel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Folge hat.

In der Begründung des Entwurfs des deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) wird auf die „Alternative zur Arbeitslosigkeit“ und „Brücke zur Dauerbeschäftigung“ abgestellt⁵. Dem französischen Recht liegt die Auffassung zugrunde, dass eine Befristung des Arbeitsvertrages für den Arbeitnehmer stets nachteilig ist⁶. Eine Ausnahme hiervon machen die befristeten Verträge zur Ausbildung, Fortbildung und Beschäftigungsförderung⁷. In Deutschland ist eine befristete Beschäftigung in fast 40 % der Fälle nach einem Jahr von einer unbe-

1 European Commission, Employment and Social Developments in Europe 2012, Luxemburg 2012, S. 403.

2 European Commission, Employment and Social Developments in Europe 2012, Luxemburg 2012, S. 409, 414.

3 S. dazu Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2011, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden 2012, S. 74; INSEE, Statut et type de contrat selon l’âge en 2011, veröffentlicht unter http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03241, zuletzt abgerufen am 15.5.2013.

4 Körner, Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen, S. 12, meint, dass es „noch ungewiss, aber keineswegs unwahrscheinlich“ sei, dass sich der bei jungen Arbeitnehmern immer höher werdende Anteil befristeter Beschäftigung in deren weiterer „Erwerbsbiografie“ fortsetze.

5 BT-Drucks. 14/4374, S. 14.

6 Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 119 f. m. w. N.

7 Diese Fallgruppe nennt auch Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 104 ff.

fristeten Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber abgelöst; Übergänge aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sind erheblich häufiger als Wechsel aus der Arbeitslosigkeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis⁸. In Frankreich ist der befristete Arbeitsvertrag in etwa zwei Dritteln der Fälle „Sprungbrett“ in eine unbefristete Beschäftigung⁹. Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag haben eine dreimal so hohe Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag im Folgejahr wie Arbeitslose¹⁰. Gleichwohl ist eine Befristung aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer in beiden Ländern mitunter problematisch¹¹. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf das Risiko einer (erneuteten) Arbeitslosigkeit, das für befristet Beschäftigte deutlich höher ist als für unbefristet Beschäftigte¹². Gerade in Frankreich wird insoweit von „Prekarität“ (*précarité*)¹³, also Unsicherheit oder Ungewissheit durch die Befristung als Beendigungstatbestand gesprochen. Im Gegensatz zur deutschen Legislative verwendet der französische Gesetzgeber selbst diesen Begriff, und zwar im Hinblick auf die an den Arbeitnehmer zu leistende Beendigungsentschädigung in dem Fall, dass auf den befristeten kein unbefristeter Arbeitsvertrag folgt. Diese ist ausdrücklich als Kompensation für die „Prekarität“ der Situation des Arbeitnehmers gedacht (Art. L. 1243-8 C. trav.)¹⁴. Das Streben nach *Flexicurity* bzw. *Flexicurité* im Arbeitsverhältnis darf bei der Darstellung des Befristungsrechts in der vorliegenden Arbeit nicht unberücksichtigt bleiben.

-
- 8 Boockmann/Hagen, Befristete Beschäftigungsverhältnisse, S. 139. Vgl. zur Entwicklung des sog. Normalarbeitsverhältnisses Eichhorst/Kuhn/Thode/Zenker, Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel, S. 59.
 - 9 Junod, DARES, Document d’Études Nr. 117, Juli 2006, S. 23.
 - 10 Bunel, CEE, Document de Travail Nr. 82, März 2007, S. 13; Bunel, in: CEE, Le contrat de travail, S. 69, 71 f.
 - 11 Vgl. Giesecke/Groß, KzfSS 2002, 85, 105 f.; Hecker/Galais/Moser, Atypische Erwerbsverläufe und wahrgenommene Fehlbelastungen, S. 51 f.; Fabre/De Riccardis, DARES, Premières informations, Premières synthèses Nr. 12.3, März 2007, S. 1 f.
 - 12 Boockmann/Hagen, Befristete Beschäftigungsverhältnisse, S. 139; Giesecke/Groß, KzfSS 2002, 85, 105; Laulom/Vigneau, in: Caruso/Sciarrà, Flexibility and Security in Temporary Work, S. 10, 11. Zu den Negativeffekten der Einführung von befristeten Arbeitsverträgen Blanchard/Landier, MIT Working Paper Series 01-14, März 2001, S. 40 f.
 - 13 Pélissier/Supiot/Jeammaud, Droit du travail, Rn. 196; Fabre/De Riccardis, DARES, Premières informations, Premières synthèses Nr. 12.3, März 2007, S. 1 f.; Louït-Martinod, L’évolution contemporaine du droit, Rn. 2; Bunel, CEE, Document de Travail Nr. 82, März 2007, S. 6, stellt im Rahmen einer historischen Untersuchung fest, dass der befristete Arbeitsvertrag in Frankreich nicht von jeher als „prékar“ angesehen wurde.
 - 14 Einzelheiten zur Beendigungsentschädigung im 2. Kapitel unter E. II. 4.

Das deutsche und das französische Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse haben – zumindest zu Teilen – einen gemeinsamen europarechtlichen Hintergrund, die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999¹⁵.

In Deutschland ist das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21. Dezember 2000¹⁶ in den §§ 1 bis 5 (Allgemeine Vorschriften für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge), §§ 14 bis 21 (Befristete Arbeitsverträge) und §§ 22, 23 (Gemeinsame Vorschriften für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) geregelt. § 620 Abs. 3 BGB verweist für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, auf das TzBfG. Nach § 23 TzBfG bleiben besondere Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen nach anderen gesetzlichen Vorschriften unberührt. Diese können spezielle Sachgrunderfordernisse, abweichende Regeln für die sachgrundlose Befristung sowie Bestimmungen zur Dauer und Kündigung befristeter Arbeitsverträge enthalten¹⁷. Sind die Spezialvorschriften unvollständig, greift das TzBfG unter Umständen ergänzend ein¹⁸. In der Begründung des Entwurfs des TzBfG¹⁹ werden als Spezialregelungen – nicht abschließend – § 21 BErzGG, §§ 57 a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen, das ÄArbVtrG und § 3 Abs. 1 Nr. 3 und 5 sowie § 9 Nr. 2 AÜG aufgezählt. Mit Art. 3 Abs. 2 des Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes vom 5. Dezember 2006²⁰ ist § 21 BErzGG am 31. Dezember 2006 außer Kraft und § 21 BEEG zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten. §§ 57 a ff. HRG und das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen sind inzwischen aufgehoben worden²¹, ebenso die Befristungsregelungen des AÜG²². Nunmehr regelt das WissZeitVG die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft²³. Die Regelungen des TzBfG gelten jetzt auch für Leiharbeitsverhältnisse²⁴. Weitere Befristungsregelungen enthalten § 1 Abs. 4, Hs. 1 Arb-

15 ABl. EG Nr. L 175 v. 10.7.1999, S. 43.

16 BGBl. 2000 I S. 1966.

17 Annuß/Thüsing-Kühn, TzBfG, § 23 Rn. 3.

18 Annuß/Thüsing-Kühn, TzBfG, § 23 Rn. 3.

19 BT-Drucks. 14/4374, S. 22.

20 BGBl. 2006 I S. 2748.

21 Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 12. April 2007 (BGBl. 2007 I Nr. 13 S. 506, 507); HdaVÄndG vom 27. Dezember 2004 (BGBl. 2004 I Nr. 75 S. 3835).

22 Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (BGBl. 2002 I Nr. 87 S. 4607, 4618).

23 Zu den Modifikationen durch das WissZeitVG Löwisch, NZA 2007, 479.

24 BT-Drucks. 15/25, S. 39; Frik, NZA 2005, 386.

PlSchG, § 1 Abs. 3, Hs. 1 EignÜG, § 21 Abs. 1 BBiG, § 41 S. 2 SGB VI, § 8 Abs. 3 AltTZG und § 6 PflegeZG. § 9 Abs. 5 FPfZG verweist auf § 6 PflegeZG.

Während es in Deutschland bislang – ungeachtet der in Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 des Einigungsvertrages aus dem Jahre 1990 eingegangenen Verpflichtung des Gesetzgebers – bei dem Diskussionsentwurf eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes²⁵ geblieben ist²⁶, das Arbeitsvertragsrecht also nach wie vor in Einzelgesetzen wie dem TzBfG enthalten ist, gibt es in Frankreich längst ein Arbeitsgesetzbuch, den *Code du travail*. Bereits im Jahre 1901 trat eine Kommission zur Schaffung eines *Code du travail* zusammen, sein erstes Buch wurde 1910 verkündet²⁷. Lediglich für besondere Berufsgruppen bestehen vereinzelt arbeitsrechtliche Vorschriften außerhalb des *Code du travail*, so z. B. im Gesetzbuch über die ländlichen Angelegenheiten und die Meeresfischerei (*Code rural et de la pêche maritime*). Soweit diese Spezialregelungen unvollständig sind, bleibt es bei der Anwendung des *Code du travail*²⁸. Dieser hat einen Gesetzesteil (*Partie législative*) und einen Verordnungsteil (*Partie réglementaire*). Beide Teile enthalten Regelungen zum befristeten Arbeitsvertrag. Nach Art. 34 der Verfassung vom 4. Oktober 1958 legt das Gesetz nur die grundlegenden Prinzipien des Arbeitsrechts fest. Die Einzelheiten werden im Verordnungswege geregelt (Art. 37 der Verfassung). Allerdings wird in der Gesetzgebungspraxis nicht selten von dieser Verteilung der Zuständigkeiten abgewichen²⁹. Bei der Auslegung der Gesetze spielen ministerielle Rundschreiben (*circulaires*), obwohl sie nicht bindend sind, eine wichtige Rolle³⁰ und werden daher auch in der vorliegenden Arbeit wiederholt berücksichtigt.

-
- 25 Hessler/Preis, Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG), 3. Fassung, Stand Oktober 2007, veröffentlicht unter <http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbr/SID-7BC8B1B7-D43D3918/bst/Diskussionsentwurf%20ArbVG%20-%20DIN%20A4%20ARIAL%20Druck%20November%202007%20-%20Endfassung.pdf>, zuletzt abgerufen am 15.5.2013; dazu Wroblewski, NZA 2008, 622. Zur Befristung von Arbeitsverträgen vgl. §§ 128 bis 133 des Diskussionsentwurfs.
- 26 Zu den Bemühungen um ein Arbeitsvertragsgesetz nach der Wiedervereinigung Deutschlands Richardi, GS Heinze, S. 661 ff.
- 27 Couturier, Droit du travail, Bd. 1, Rn. 13; Pélissier/Auzero/Dockès, Droit du travail, Rn. 12; Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 28 Fn. 31; Brose, Der präventive Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen, S. 8 Fn. 28.
- 28 Pélissier/Auzero/Dockès, Droit du travail, Rn. 50.
- 29 Pélissier/Auzero/Dockès, Droit du travail, Rn. 45; Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 28 f.; Brose, Der präventive Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen, S. 8.
- 30 Brose, Der präventive Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen, S. 9; Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 30 m. w. N.

Nach Art. L. 1221-2 Abs. 1 C. trav.³¹ ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall eines Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitsvertrag kann aber auch einen Beendigungszeitpunkt enthalten. Dieser wird bei Vertragsschluss genau bestimmt oder ergibt sich aus dem Vertragszweck. Art. L. 1241-1 C. trav. bestimmt den Anwendungsbereich der Vorschriften zum befristeten Arbeitsvertrag. Der Ausbildungsvertrag (*contrat d'apprentissage*) wird, obwohl er befristet geschlossen wird, ausdrücklich ausgenommen und in Art. L. 6221-1 ff. C. trav. geregelt. Auch der Vertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen ist nicht erfasst. Für diesen gelten Art. L. 1251-1 ff. C. trav.

Art. L. 1242-1 bis L. 1242-17 C. trav. betreffen den Abschluss und die Durchführung des befristeten Arbeitsvertrages. In Art. L. 1242-1 bis L. 1242-6 C. trav. werden die Voraussetzungen eines Rückgriffs auf den befristeten Arbeitsvertrag (Anwendungsfälle, Verbote) geregelt. Art. L. 1242-7 bis L. 1242-9 C. trav. beziehen sich auf die Festlegung eines Beendigungszeitpunktes und die Vertragsdauer. Die Folgevorschriften beschäftigen sich mit einer Probezeit sowie mit Form, Inhalt und Übermittlung des befristeten Arbeitsvertrages. In Art. L. 1243-1 bis L. 1243-13 C. trav. geht es um die (vorzeitige) Beendigung und die Möglichkeiten einer Verlängerung des Vertrages. Art. L. 1244-1 bis L. 1244-4 C. trav. befassen sich weitergehend mit aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen.

Eine wichtige Rolle spielen in der Praxis Art. L. 1245-1 bis L. 1245-2 C. trav. zur Umgestaltung eines befristeten Arbeitsvertrages in einen unbefristeten Vertrag (*requalification*). Art. L. 1248-1 bis L. 1248-11 C. trav. sehen strafrechtliche Folgen bei Verstößen gegen das Befristungsrecht vor.

In Art. L. 5134-1 ff. C. trav. sind besondere Verträge zur Beschäftigungsförderung (*contrats aidés*) geregelt, die befristet abgeschlossen werden können oder sogar müssen. Art. L. 6325-1 ff. C. trav. enthalten Bestimmungen zum Vertrag zur Erlangung beruflicher Kenntnisse (*contrat de professionnalisation*).

Art. L. 2313-5, L. 2323-47 und L. 2323-51 C. trav. regeln Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmervertretern, also dem Betriebsausschuss (*comité d'entreprise*) oder den Personalvertretern (*délégués du personnel*), über die Gründe für einen (künftigen) Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeitsverträge.

Die mit einem R. gekennzeichneten Artikel im Verordnungsteil des *Code du travail* haben ihren Ursprung in einem *Décret en Conseil d'Etat*, die mit einem

31 „Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnés au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée.“

D. versehenen Artikel in einem *Décret simple*. Die Regierung kann nach Art. 37 der Verfassung im Wege des *Décret en Conseil d'Etat*, einer Verordnung, die der Anhörung des Staatsrates (*Conseil d'Etat*) bedarf, Regelungen treffen, die die gesetzlichen Bestimmungen ergänzen³². Bei einem *Décret simple* handelt es sich um eine einfache Verordnung zur Anwendung von Gesetzen³³.

Einschlägige Verordnungsbestimmungen im *Code du travail* sind Art. D. 1242-1 bis D. 1247-2 zum allgemeinen Befristungsrecht, Art. D. 5134-1 bis D. 5134-178 zu den Beschäftigungsförderungsverträgen (*contrats aidés*), Art. D. 6222-1 bis R. 6226-10 zum Ausbildungsvertrag (*contrat d'apprentissage*) und Art. D. 6325-1 bis D. 6325-28 C. trav. zum Vertrag zur Erlangung beruflicher Kenntnisse (*contrat de professionnalisation*).

Eine wichtige Rolle spielen im französischen Arbeitsrecht, insbesondere im Recht der befristeten Arbeitsverträge, sogenannte *Ordonnances*³⁴. Nach Art. 38 der französischen Verfassung kann die Regierung das Parlament um die Ermächtigung ersuchen, für bestimmte Zeit im Wege der *Ordonnance* Maßnahmen zu ergreifen, die normalerweise der Gesetzgebungszuständigkeit unterliegen. Die *Ordonnance* wird im Ministerrat (*Conseil des Ministres*) nach Anhörung des Staatsrates (*Conseil d'Etat*) erlassen. Sie tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft, wird aber nichtig, wenn der Entwurf eines Ratifizierungsgesetzes nicht bis zu dem im Ermächtigungsgesetz genannten Zeitpunkt im Parlament eingebracht wird. Nach Ablauf der im Ermächtigungsgesetz bestimmten Zeit kann die *Ordonnance* nur noch durch Gesetz geändert werden³⁵.

Die „erste wirkliche Reglementierung“³⁶ befristeter Arbeitsverhältnisse erfolgte durch eine *Ordonnance* vom 5. Februar 1982³⁷. Mit *Ordonnance* vom 11. August 1986³⁸ wurden die Befristungsmöglichkeiten erweitert³⁹. Besondere Bedeutung hat eine *Ordonnance* vom 12. März 2007⁴⁰, die auf Art. 57 des Gesetzes

32 Pélissier/Auzero/Dockès, Droit du travail, Rn. 48.

33 Pélissier/Auzero/Dockès, Droit du travail, Rn. 48.

34 Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 29; krit. zur Vielzahl der *Ordonnances* auf allen Gebieten einschließlich des Zivilrechts Olivier, Dr. soc. 2008, 681, 684 m. w. N.

35 Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 29 m. w. N.

36 Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 29.

37 Ordonnance Nr. 82-130 v. 2.2.1982, Art. 2, J.O. v. 6.2.1982, S. 482.

38 Ordonnance Nr. 86-948 v. 11.8.1986, Art. 1, J.O. v. 12.8.1986, S. 9906.

39 Frisch, RdA 1991, 163; Frik, Die missbräuchliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, S. 29.

40 Ordonnance Nr. 2007-329 v. 12.3.2007, J.O. Nr. 61 v. 13.3.2007, S. 4740, Text Nr. 5.

vom 30. Dezember 2006⁴¹ i. V. m. Art. 38 der Verfassung beruht. Art. 1 und Annex 1 der *Ordonnance* haben den Gesetzesteil (Teil L.) des *Code du travail* nach dem Prinzip des „droit constant“ neukodifiziert, d. h. das Recht als solches blieb unberührt⁴². Allein durch Neuordnung, teilweise Streichung und Neuformulierung wurde ein anwenderfreundlicher *Code du travail* geschaffen⁴³, nachdem es zuvor massive Kritik an seiner, nicht zuletzt änderungsbedingten, Unübersichtlichkeit gegeben hatte⁴⁴. Mit Gesetz vom 21. Januar 2008⁴⁵ wurde die *Ordonnance* ratifiziert. Der neue *Code du travail* ist nach Art. 2 Abs. 10 des vorgenannten Gesetzes und – was seinen Verordnungsteil angeht – zwei Verordnungen vom 7. März 2008⁴⁶ am 1. Mai 2008 in Kraft getreten.

Die Neukodifikation des *Code du travail* mit Wirkung zum 1. Mai 2008 ist das Ergebnis eines jahrelangen Prozesses⁴⁷ und verspricht insofern eine gewisse Beständigkeit. Auch haben sich Überlegungen in Frankreich, den befristeten Arbeitsvertrag zugunsten eines einheitlichen (unbefristeten) Arbeitsvertrages (*contrat de travail unique*) vollständig abzuschaffen, nicht durchgesetzt⁴⁸. Das französische Arbeitsrecht ist jedoch ein „sich dynamisch entwickelndes Rechtsgebiet“⁴⁹, so dass weiter mit Änderungen der in dieser Arbeit dargestellten Regelungen und Grundsätze und mit einer Auslegung durch die Gerichte gerechnet werden muss. In jüngerer Zeit hat das französische Befristungsrecht Neuerungen

41 Gesetz Nr. 2006-1770 v. 30.12.2006 zur Entwicklung der Beteiligung und des Aktienbesitzes von Arbeitnehmern und zur Schaffung diverser Bestimmungen wirtschaftlicher und sozialer Natur, J.O. Nr. 303 v. 31.12.2006, S. 20210.

42 Dazu statt Vieler Dockès, Dr. soc. 2007, 388, 390.

43 Combrexelle/Lanouzière, Dr. soc. 2007, 517, 518.

44 Dazu statt Vieler Jeannaud, Dr. soc. 1982, 618, 619; Pélissier, Dr. soc. 1988, 387, 394; Radé, Dr. soc. 2006, 483. Auch die Neufassung des *Code du travail* ist jedoch vielfältiger Kritik ausgesetzt. So ist in der Lehre ein Streit darüber entbrannt, ob die Neukodifizierung entgegen der Ankündigung nicht eher „à droit inconstant“ erfolgt ist: Olivier, Dr. soc. 2008, 681, 685; Teyssié, JCP S 2008, 1265 Rn. 5; Dockès, Dr. soc. 2007, 388, 390 f.; Radé, Dr. soc. 2007, 513, 515; Barthélémy, Sem. soc. Lamy Nr. 1336 v. 14.1.2008, S. 7, 11.

45 Gesetz Nr. 2008-67 v. 21.1.2008, J.O. Nr. 0018 v. 22.1.2008, S. 1122, Text Nr. 2.

46 Verordnungen Nr. 2008-243 und 2008-244 v. 7.3.2008, J.O. Nr. 0061 v. 12.3.2008, S. 4482.

47 Bereits am 15.2.2005 hatte der damalige Arbeitsminister Gérard Larcher gegenüber den Sozialpartnern die Neukodifikation eingeleitet.

48 Ausf. dazu im 2. Kapitel unter B. II. 1. a.

49 Welter/Caron, in: Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, S. 337, 340 Rn. 3. So auch Brose, Der präventive Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen, S. 8.