

Die Kündigung des Arbeitgebers könnte gleich aus mehreren Gründen unwirksam sein. Zunächst ist der Betriebsrat nicht angehört worden. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats erfolgte Kündigung ist aber nach deutschem Recht gem. § 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unwirksam. Eine Anhörung des Arbeitnehmers vor der Kündigung ist nach deutschem Recht nicht erforderlich²⁹. Nach französischem Recht muß hingegen die ordentliche Kündigung vorher mit dem Arbeitnehmer besprochen werden. Zur Besprechung der Kündigung muß der Arbeitnehmer unter Angabe des Kündigungsgrundes schriftlich aufgefordert werden³⁰. Bei Nichteinhaltung dieses Verfahrens ist die Kündigung nicht unwirksam. Das Gericht ordnet aber die Nachholung der Formalitäten an und billigt dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe bis zu einer Monatsvergütung zu³¹. Was die Anhörung des Arbeitnehmers vor der Kündigung betrifft, sind französisches und deutsches Recht unterschiedlich gestaltet. Wie hier die Kollision zwischen den beiden Rechtsordnungen zu lösen ist, entscheidet - wie bereits angedeutet - das internationale Arbeitsrecht, das Teil des internationalen Privatrechts ist.

Nach Art. 3 Abs. 1 Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch (EGBGB) bestimmen bei Sachverhalten mit einer Verbindung zum Recht eines ausländischen Staates die Art. 4 ff. EGBGB, welche Rechtsordnungen anzuwenden sind. Soweit allerdings Regelungen in völkerrechtlichen Vereinbarungen bestehen, die unmittelbar anwendbares innerstaatliches Recht geworden sind, gehen diese Regelungen den Regelungen des EGBGB vor. Anders formuliert: Gibt es völkerrechtliche Vereinbarungen, ist insoweit das EGBGB, also das internationale Arbeitsrecht, nicht anwendbar. Solche völkerrechtlichen Regelungen sind etwa der EG-Vertrag. Für die Lösung unseres Beispielsfalles gibt es solche Regelungen in völkerrechtlichen Verträgen allerdings nicht.

Es gilt daher Art. 27 Abs. 1 EGBGB. Danach unterliegt der Vertrag dem von den Parteien gewählten Recht. Hier haben die Parteien französisches Recht gewählt. Also unterliegt der Vertrag französischem Arbeitsrecht³². Allerdings darf nach Art. 30 Abs. 1 bei Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen die Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch zwingende Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das mangels Rechtswahl anzuwenden wäre. Es muß also jetzt die Frage gestellt werden, welches Recht anwendbar wäre, wenn in unserem Falle die Parteien nichts über das anzuwendende Recht vereinbart hätten. Darüber, welches Recht mangels Vereinbarung anzuwenden ist, gibt Art. 30 Abs. 2 EGBGB Auskunft. Danach unterliegen Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse mangels einer Rechtswahl dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist. Etwas anderes ergibt sich aller-

²⁹ Vgl. BAG, Urt.v. 15.11.1995, EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 89.

³⁰ Vgl. Hübner/Constantinesco, Einführung in das französische Recht, 3. Aufl. 1994, S. 209; Langer/Fehrmann, Praxis des französischen Arbeitsrechts, 10. Aufl. 1995, S. 38 ff.; Ranke, Arbeitsrecht in Frankreich, 1995, Rn. 263.

³¹ Langer/Fehrmann, a.a.O., S. 52; Ranke, a.a.O., Rn. 266.

³² Wegen Art. 35 Abs. 1 ist das deutsche internationale und nicht das französische internationale Privatrecht anwendbar - vgl. auch Art. 4 EGBGB.