



2017/32 Ausland

<https://ads.jungle.world/artikel/2017/32/flexibler-ausbeuten>

In Frankreich hat die umstrittene Reform des Arbeitsgesetzes die nächste Hürde genommen

Flexibler ausbeuten

Von **Bernhard Schmid**

Vergangene Woche hat das französische Parlament dem nächsten Schritt für die Reform des Arbeitsgesetzes zugestimmt. Gewerkschaften fürchten ihre Schwächung und Verschlechterungen für die Beschäftigten.

Die »Entzauberung« des politischen Phänomens Emmanuel Macron hat bereits zum Großteil stattgefunden. Der französische Präsident war am 7. Mai nach einer stark personalisierten Wahlkampagne gewählt worden und präsentiert sich seitdem als Wirtschaftsliberalen mit autoritären Zügen, als brauche es im Grunde nur den »Reformwillen« eines Individuums an der Spitze, um das Land aus seiner wirtschaftlichen »Blockadesituation« zu befreien und zugleich politische Gegensätze zu versöhnen.

In einer am 3. August publizierten Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Yougov kommt Macron jedoch nur noch auf 36 Prozent Zustimmung. Die Zahl der Unzufriedenen wächst unter Rechten wie Linken. Seine Amtsvorgänger, der konservative Präsident Nicolas Sarkozy und der Sozialdemokrat François Hollande, hatten im selben Zeitraum nach ihrer Wahl 2007 beziehungsweise 2012 noch 43 Prozent beziehungsweise 59 Prozent Zustimmung erreicht. Beide galten nach jeweils rund zwölf Monaten Amtszeit als Rekordhalter in Sachen Unbeliebtheit. Sarkozy wurden unter anderem ein autoritärer Führungsstil und neureiches Protzgehabe vorgeworfen, Hollande politische Feigheit und dass er es während seines gesamten politischen Wirkens immer allen recht machen wollte.

Macron versuchte, sich von beiden abzuheben, sein Vorgehen wirkte in den vergangenen Wochen aber fast noch autoritärer als das Sarkozys. Zumal seine erst 2016 gegründete Partei »La République en marche« nach wie vor ein zusammengewürfelter und amateurhaft agierender Haufen bleibt. Derzeit gibt es zum ersten Mal heftigen innerparteilichen Streit, und zwar um die künftigen Statuten. Bisher sehen diese weder eine Wahl des Vorstands durch die Mitglieder vor – der bisherige »Aufsichtsrat« ist von oben eingesetzt – noch eigene Finanzmittel für die lokalen Gliederungen.

In den Reihen der Regierungspartei gibt es eine erhebliche Faszination für die »Effizienzkultur« im Management von Wirtschaftsunternehmen. Es ist weder ein nostalgischer Rückbezug auf frühere Monarchien noch ein Interesse an Demokratie, das die aktiven Mitglieder dieses Wahlvereins umtreibt, sondern eher das Ideal eines »schlanken Staatsmanagements«, das der

politischen Klasse ihre Pfründe nimmt und sich nicht mit sozialstaatlichem Schnickschnack oder demokratischem Prozedere aufhält.

Dies dürfte sich bei der nächsten Reform des französischen Arbeitsrechts deutlich bemerkbar machen; die letzte trat am 8. August 2016 unter Hollande in Kraft, bekannt als loi travail (Arbeitsgesetz). Das eingesetzte Rechtsinstrument, sogenannte ordonnances, von der Exekutive erlassene Verordnungen mit Gesetzeskraft, erfordert keine vorherige Debatte im Parlament. Wohl aber muss die Exekutive durch ein loi d'habilitation (Befähigungsgesetz) pauschal dazu ermächtigt werden und im Nachhinein muss das Parlament den einmal erlassenen ordonnances im Gesamtpaket zustimmen. Der Zeitrahmen ist mittlerweile genau abgesteckt: Am 3. August hat das französische Parlament in letzter Lesung in beiden Kammern das Befähigungsgesetz angenommen, in erster Lesung war dies am 13. Juli erfolgt. Der Inhalt der Verordnungen soll nun bis zum 31. August bekannt werden. Am 25. September sollen sie in Kraft treten.

Im ersten Kapitel der Reform soll das Verhältnis von Gesetzen, Branchen- und Unternehmensvereinbarungen neu bestimmt werden. Insbesondere die Arbeitszeitpolitik, aber mutmaßlich auch Themen wie Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, sollen wesentlich stärker als bisher in die einzelnen Unternehmen ausgelagert werden. Der Schutz durch allgemeinverbindliche Gesetze oder Branchenkollektivverträge würde geschwächt oder entfallen. Allerdings öffnet die Regierung auch neue Verhandlungsfelder für den Branchenkollektivvertrag, die Entsprechung zum deutschen Flächentarif. Dieser soll etwa über Befristungsgründe für Arbeitsverträge entscheiden dürfen, die über die bisher bestehenden gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten hinausgehen. Das bedeutet künftig zwar einen geringeren Schutz der Beschäftigten auf Kosten des Spielraums der Gesetzgebung. Allerdings nutzt die Regierung dies als Argument gegenüber den Gewerkschaften, da sie den Branchenkollektivvertrag nicht schwäche, sondern vielmehr neue Möglichkeiten auf dieser Ebene eröffne. Der Gewerkschaftsdachverband FO (Force Ouvrière), der drittstärkste nach der CGT und der CFDT, hat genau dies auch gleich begrüßt.

Das zweite Kapitel betrifft den »sozialen Dialog im Unternehmen«. Darunter fällt insbesondere die geplante Zusammenlegung der verschiedenen Instanzen, die in französischen Unternehmen das Personal vertreten. Die délégués du personnel, gewählte betriebliche Vertrauensleute, und die comités d'entreprise (Unternehmensausschüsse) – die deutschen Betriebsräten nur entfernt ähneln – sollen demnach mit den Ausschüssen für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen (CHSCT) zusammengelegt werden; eventuell gar mit den délégués syndicaux, durch die Verbände ernannten Gewerkschaftsvertretern im Unternehmen. Oppositionelle Gewerkschaften wie Teile der CGT und die linke Union syndicale Solidaires fürchten, dass Themen wie Gesundheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz endgültig marginalisiert werden, wenn dieselbe Instanz auch über die »Rettung bedrohter Arbeitsplätze« zu verhandeln hat.

Weitere Änderungen betreffen Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten. In diesen dürfen keine Gewerkschaftsvertreter mit einer Teilfreistellung für ihre Aufgaben ernannt werden. Um dem Arbeitgeber Verhandlungspartner zu stellen, dürfen die Gewerkschaften allerdings bislang einzelnen Beschäftigten ein befristetes Mandat erteilen, das bis zum Ende der konkreten Verhandlung gilt. Die Regierung plant nun, außergewerkschaftliche Akteure als Verhandlungspartner des Arbeitgebers zuzulassen, etwa auf gewerkschaftsfreien Listen gewählte betriebliche Vertrauensleute. Dadurch befürchten alle Verbände – den derzeit

ansonsten regierungsfreundlich auftretenden Dachverband FO eingeschlossen – eine weitere Verdrängung der Gewerkschaften aus kleineren und mittleren Unternehmen. Eine Alternative hätte darin bestanden, die Grenze von 50 Beschäftigten aufzuheben, um über teilfreigestellte Gewerkschaftsvertreter verfügen zu können. Dies kam jedoch für Regierung und Arbeitgeber nicht in Frage.

Das dritte und letzte Kapitel betrifft die »Modernisierung des Arbeitsmarkts«. Dazu zählt insbesondere das Vorhaben, einen neuen Vertragstypus einzuführen, den *contrat de projet* (Projektvertrag). Dabei handelt es sich um einen Arbeitsvertrag ohne formale Befristung, der jedoch mit der Erreichung eines bestimmten Ziels automatisch ausläuft, etwa der Fertigstellung eines Computerprogramms oder der Beendigung eines Exportauftrags.

Arbeitsministerin Muriel Pénicaud wirbt damit, dass dadurch »unbefristete« Arbeitsverträge gegenüber »befristeten« wieder zunehmen, was von Vorteil für die Beschäftigten sei, wenn diese etwa einen Mietvertrag oder Wohnungskredit aushandeln möchten. In Wirklichkeit führt diese Maßnahme einen Selbstzerstörungsmechanismus in die »unbefristeten« Arbeitsverträge ein, die bislang mit »befristeten« Verträgen verknüpfte Regelungen zugunsten der Beschäftigten umgeht; dazu zählen eine erheblich erschwerte Kündigung vor Ablauf der gesetzten Frist sowie eine »Prekaritätsentschädigung« bei Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses in Höhe von zehn Prozent der gesamten Lohnsumme.

Auch sollen Abfindungszahlungen bei ungerechtfertigten, also illegalen Kündigungen auf für die Arbeitsgerichte verbindliche Weise begrenzt werden. Das Arbeitsgesetz von 2016 sieht bereits eine unverbindliche Begrenzung vor, die überdies nun gesenkt wird. Derzeit ist die Rede von einem Monatslohn Abfindung pro Jahr Betriebszugehörigkeit, wobei ab spätestens 20 Jahren eine zusätzliche Obergrenze gezogen werden soll. Gerechtfertigt wird dies mit der »Rechtssicherheit« für sonst gerne als »risikofreudige Unternehmer« gelobte Kapitaleigentümer, die sich bitter über die Möglichkeit beklagten, bei rechtswidrigen Kündigungen zu Abfindungszahlungen verurteilt zu werden, die sie vorab nicht genau zu kalkulieren vermochten.