

Arbeitsrechtsreform - Ein Paket mit Sprengkraft

In Paris und anderen französischen Großstädten gab es in den vergangenen Wochen und Monaten massive Proteste. Die Demonstranten setzten damit ein deutliches Zeichen gegen die geplanten Arbeitsrechtsreformen. Ob es den Gewerkschaften gelingt, das Paket mit einer Reihe von Einschnitten in Arbeitnehmerrechte zu verhindern, ist ungewiss.

Französische Gewerkschaften können mächtig politischen Wirbel machen. Das zeigen die aktuellen Auseinandersetzungen um die geplanten Arbeitsrechtsreformen. Doch sind sie deshalb auch durchsetzungsstark?

In Frankreich sind, anders als in Deutschland, politische Streiks möglich. Sie richten sich dann gegen die Regierung, nicht gegen die Arbeitgeber. Davon aber auf die politische Stärke der französischen Gewerkschaften zu schließen, wäre falsch. Denn gemessen am Organisationsgrad steht Deutschland besser da. 18 Prozent der Beschäftigten sind hierzulande Mitglied in einer Gewerkschaft. In Frankreich sind nur 8 Prozent der Arbeitnehmer organisiert. Gleichwohl wird dort häufiger gestreikt. Die Proteste sind oft politischer und branchenübergreifender Natur. In Deutschland gibt es anders als in Frankreich die Mitbestimmung und das Betriebsverfassungsgesetz. Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber können eher auf der Verhandlungsebene ausgetragen werden, bevor das das Mittel des Streiks zum Einsatz kommt.

Worum geht es in der Reform?

Geplant ist unter anderem eine Lockerung des Kündigungsschutzes. Mit dem Hinweis auf wirtschaftliche Gründe soll es Unternehmen erleichtert werden, Beschäftigte zu entlassen. Abhängig von der Größe des Unternehmens werden Fristen gesetzt, wie lange die Auftragslage und Umsatz negativ sein müssen, um Entlassungen zu rechtfertigen. Bei einem kleinen Betrieb bis zehn Beschäftigte sollen Entlassungen schon nach drei Monaten möglich sein. Bei Großbetrieben ab 300 Beschäftigte sollen nach 12 Monaten Kündigungen möglich sein. Auch die Umorganisation eines Unternehmens soll Kündigungen künftig möglich machen.

Was ist mit der täglichen Arbeitszeit?

Eine Verlängerung der der täglichen Arbeitszeit ist bisher durch Tarifvertrag möglich. Eine Verlängerung aus betrieblichen Gründen etwa bei Saisonarbeit oder Auftragspitzen muss durch das Gewerbeaufsichtsamt genehmigt werden. Zuvor muss der Betriebsausschuss bestehend aus Vertretern der Beschäftigten angehört werden. Künftig soll eine nicht näher definierte Behörde die Genehmigung erteilen, sofern nicht auf betrieblicher oder Branchenebene ein Tarifvertrag vereinbart wurde.

Was wird aus der 35-Stunden-Woche?

Eine Behörde kann im Fall von außerordentlichen Umständen schon heute die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf maximal 60 Stunden genehmigen. Dabei soll auch künftig bleiben. Aufgrund einer Tarifvereinbarung kann die Arbeitszeit im Durchschnitt maximal 44 Stunden/Woche in einem Zeitraum von 12 Wochen betragen. Die Reform sieht eine mögliche Verlängerung der Arbeitszeit auf 46 Stunden/Woche im Zeitraum von 12 Wochen vor. Dafür wird ein betrieblicher oder Branchentarifvertrag benötigt. Ohne Tarifvereinbarung können maximal 44 Stunden/Woche gearbeitet werden.

Wie werden Überstunden vergütet?

Bisher wird Mehrarbeit mit einem Aufschlag von 25 Prozent (die ersten 8 Stunden) bzw. einem Aufschlag von 50 Prozent (ab der 9. Stunde) vergütet (finanziell oder durch Zeitausgleich). Per betrieblicher Tarifvereinbarung kann die Bezahlung auf 10 Prozent gesenkt werden. Bisher hatte die Branchenvereinbarung Vorrang vor der betrieblichen Vereinbarung. Abgerechnet wird Mehrarbeit bisher wöchentlich oder spätestens nach einem Jahr. Nach dem Reformvorhaben soll die Branchenvereinbarung nur noch dann Vorrang haben, wenn es keine Betriebsvereinbarung gibt. Die Beschäftigten und Gewerkschaften befürchten daher, dass die Mehrarbeitszuschläge künftig in der Regel auf 10 Prozent abgesenkt werden, weil die Arbeitnehmerseite – insbesondere in KMU – im Betrieb nicht stark aufgestellt ist. Für die Abrechnung soll künftig bis zu drei Jahre Zeit sein, wenn eine Branchenvereinbarung es erlaubt.

Wofür ist eine Abstimmung im Betrieb (référéndum) geplant?

Bisher ist eine betriebliche Tarifvereinbarung gültig, wenn sie von Gewerkschaften abgeschlossen wurde, die mindestens 30 Prozent der abgegebenen Stimmen bei der letzten Wahl zur betrieblichen Interessenvertretung erhalten haben und unter der Bedingung, dass diese Vereinbarung nicht von den Gewerkschaften angefochten wird, die bei der letzten Wahl zur betrieblichen Interessenvertretung mindestens 50 Prozent der Stimmen erhalten haben. Neu kann eine Tarifvereinbarung nur von Gewerkschaften abgeschlossen werden, die 50 Prozent der Stimmen erhalten haben. Wird diese Schwelle nicht erreicht, so können Gewerkschaften, die nur 30 - 50 Prozent der Stimmen erhielten, eine Abstimmung über die Vereinbarungsinhalte unter den Beschäftigten durchführen. Solche Vereinbarungen per Referendum sollen zunächst nur auf die Verlängerung der Arbeitszeit anwendbar sein, bevor sie in der Zukunft auf die anderen Regelungsbereiche des Arbeitsgesetzes ausgeweitet werden.

Knackpunkt betriebliche Vereinbarungen

Knackpunkt für die CGT und FO ist vor allem Artikel 2 des geplanten Reformpakets. Darin ist vorgesehen, dass betriebliche Vereinbarungen zu Themen wie Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung, Höhe der Aufschläge für Mehrarbeit oder Freizeitausgleich Tarifverträge aushebeln können. Die bisher geltende Normhierarchie würde dadurch umgekehrt. Viele befürchten, dass vor allem Beschäftigte von kleinen und mittleren Betrieben das Nachsehen hätten, wenn die Geschäftsleitung durch betriebliche Vereinbarungen schlechtere Bedingungen als im Tarifvertrag festgelegt durchsetzen wollten.

Wie ist der weitere Zeitplan?

Die Arbeitsmarktreform hat die erste Lesung im Parlament genommen. Die Gewerkschaften planen für den 14. Juni weitere Proteste und Kundgebungen. Präsident Hollande und Premierminister Valls halten unbeindruckt an dem Maßnahmenpaket fest, obwohl es immer mehr Kritiker gibt, die sagen, die Reformen nützen vor allem den Unternehmen, ohne neue Jobs im von Arbeitslosigkeit gebeutelten Frankreich zu schaffen. Auch die Sozialisten sind hinsichtlich der geplanten Reform gespalten. Ähnlich verhält es sich bei den französischen Gewerkschaften. Die reformorientierte CFDT hat sich auf den Dialog mit der Regierung eingelassen, weil die betrieblichen Arbeitnehmervertreter mehr Verhandlungskompetenz erhalten sollen. Die Gewerkschaftsbünde CGT und FO stehen dagegen für den breiten Widerstand im linken politischen Lager. Die CGT fordert, das zurückzunehmen, "was nicht gut ist", so Generalsekretär Martinez.