

## **Frankreich: Arbeitsmarktreform zu einem hohen Preis**

**Am 22. September 2017 hat das französische Kabinett die Verordnungen zur Stärkung des sozialen Dialogs verabschiedet. Die damit verbundene Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hat einen hohen Preis und erhöht die Risiken für Beschäftigte. Die Gewerkschaften kritisieren die Regelungen als sozialen Rückschritt.**

Die Reform wird von allen Gewerkschaften kritisch beurteilt, jedoch ziehen nicht alle die gleichen Schlussfolgerungen. Die CFDT hätte sich gewünscht, dass Informations- und Konsultationsrechte ausgeweitet und mehr Arbeitnehmervertreter in die Leitungsgremien französischer Unternehmen gewählt werden können. Sie sieht die Reform als verpasste Chance zur Modernisierung der Arbeitsbeziehungen. Die FO wertet wesentliche Elemente der Reform als sozialen Rückschritt.

Klar ablehnend steht die CGT der Reform gegenüber. Sie kritisiert Verhandlungen auf Betriebsebene ohne Gewerkschaftsbeteiligung und Abstimmung der Belegschaft, die dem Druck der Arbeitgeber schutzlos gegenüber stehen. Die Folge wird nach Einschätzung der CGT sein, dass französische Firmen den Wettbewerb über sinkende Arbeitskosten führen. Auch dem „Projektarbeitsvertrag“ und der Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse stellt sie sich entgegen. Die Aushebelung des individuellen Arbeitsvertrags durch Beschäftigungssicherungsverträge wird sehr negativ beurteilt, ebenso wie die Deckelung der Zahlungen bei grundloser Kündigung und die erleichterte Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen.

### **Das ändert sich durch die Arbeitsmarktreform in Frankreich**

- Ein wichtiges Anliegen der Regierung Macron ist es, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu erleichtern und Kosten für die Arbeitgeber kalkulierbar zu machen. Abfindungen bei grundloser Kündigung werden künftig gedeckelt. Den Arbeitsrichtern bleibt im Einzelfall nur noch geringer Spielraum. Der Arbeitgeber geht für sein widerrechtliches Verhalten kein Risiko ein.
- Die Frist zur Anfechtung einer Kündigung wird von zwei auf ein Jahr verkürzt. Betriebsbedingte Kündigungen werden erleichtert, weil zur Beurteilung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens nur noch die Lage in Frankreich und nicht weltweit herangezogen wird.
- Schließlich gibt es künftig die Möglichkeit, auf Grundlage einer Kollektivvereinbarung Entlassungen vorzunehmen, die als einvernehmliche Kündigung gewertet werden. Der Arbeitgeber hat den entlassenen Beschäftigten gegenüber weniger Pflichten, um ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern, als bei betriebsbedingten Kündigungen. Und er kann sofort wieder Neueinstellungen vornehmen, während das früher ein Jahr lang nicht möglich war.
- In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten kann der Arbeitgeber geänderte Arbeitsbedingungen verlangen und eine Abstimmung darüber durchführen. Die Zustimmung der Beschäftigten – oder der Interessenvertretung, sofern vorhanden - reicht aus, damit die neuen Bedingungen angewandt werden können. Sechs Millionen Beschäftigte sind potentiell betroffen - etwa ein Drittel aller Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft.
- Über die Höhe von Zulagen wie Überstundenzuschlägen kann künftig der Betrieb bestimmen. Auch ob bestimmte Prämien z. B. für die Betriebszugehörigkeit oder das 13. Monatsgehalt überhaupt gezahlt werden,

kann betrieblich festgelegt werden. Das wird spürbare Auswirkungen auf die Höhe der Löhne haben.

- Auch die - grundsätzlich weiter gültige 35-Stunden-Woche - kann über drei Jahre verteilt und die Arbeitszeit so extrem flexibilisiert werden.
- Während bisher für den Abschluss eines Beschäftigungssicherungsvertrags die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Bedingung war, genügt es künftig, betriebliche Erfordernisse dafür anzuführen. Der Fantasie des Arbeitgebers werden hier keine Grenzen gesetzt.
- Auch bei der betrieblichen Interessenvertretung gibt es gravierende Änderungen. Von den vier Gremien, die die Interessen der Beschäftigten vertreten, werden drei zum Wirtschafts- und Sozialausschuss verschmolzen. Nur die Gewerkschaftsdelegation, die im Betrieb verhandlungsberechtigt ist, bleibt eigenständig.

Fazit: Die Arbeitsmarktreform macht zwar den Arbeitsmarkt flexibler, aber um einen hohen Preis. Die Beschäftigten sind bei Kündigung oder Arbeitslosigkeit schlechter abgesichert. Die Schutzwirkung von Sozialtarifverträgen wird geschwächt. Arbeitsbedingungen werden vermehrt auf betrieblicher Ebene festgelegt. Dass durch die Maßnahmen die Arbeitslosigkeit im Land gesenkt wird, glaubt kaum jemand. Als besondere Gewinner der Reform werden kleine Unternehmen angesehen. Dort können Arbeitsbedingungen in Zukunft leichter den Wünschen des Arbeitgebers gemäß angepasst werden. Die Regierung plant weitere Reformen bei der Arbeitslosenversicherung und der beruflichen Bildung. Ob sie den Beschäftigten einen Ausgleich für die beschlossene Flexibilisierung bringt und wie sich die Gewerkschaften dazu aufstellen, bleibt abzuwarten.