

Frankreich: Macrons Reformvorschlag für das Arbeitsrecht

Eckdaten Frankreich

Arbeitslosenquote: 9,5 %

KV-Abdeckung: 98 % (auf Ebene der Branche und Unternehmen – Unternehmen-KV dürfen nicht schlechter sein als der nationale Branchen-KV)

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad: 8 %

Nationale Gewerkschaftsbünde – stehen in betrieblichem und politischem Konkurrenzverhältnis; die größten:

- CFDT (ehemals sozialdemokratisch) 26 % der Mitglieder
- CGT (ehemals kommunistisch) 25 % der Mitglieder
- FO (gemäßigte Linke) 16 % der Mitglieder
- CFE-CGC (Fach- und Führungskräfte) 11 % der Mitglieder

Inhalt des Reformvorschlags des Arbeitsrechts

Mit der Zielsetzung, die Wirtschaft anzukurbeln und die Arbeitslosigkeit zu senken, legte Macrons Arbeitsministerin Muriel Pénicaud Ende Juni einen Reformvorschlag des Arbeitsrechts vor. Dieser geht zum einen den Weg der Flexibilisierung (Lockerung Kündigungsschutz, ...), untergräbt zum anderen die nationalen Kollektivverträge und greift gleichzeitig die betrieblichen Vertretungsstrukturen und Gewerkschaften an. Diesem Vorschlag sind in den letzten zwanzig Jahren bereits mehrere Gesetzesänderungen voran gegangen, die negative Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften/betrieblichen Vertretungsstrukturen hatten.

Das Paket umfasst in erster Linie Punkte, die der französische Arbeitgeberverband Medef bereits seit Jahren fordert. Begleitet wird es von anderen unternehmensfreundlichen Maßnahmen wie die Senkung der Unternehmenssteuer von 33 % auf 25 %.

Derzeit sind viele der Vorschläge noch Überschriften, die konkrete Ausgestaltung bleibt offen, weswegen konkrete Maßnahmen/Formulierungen unbekannt sind und die Auswirkungen noch nicht gänzlich abschätzbar sind. Dementsprechend bauen einige Gewerkschaften noch auf die Verhandlungen in den nächsten Wochen.

Die Eckpunkte des Macron'schen Reformvorschlags des Arbeitsrechts:

1. Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor nationalen/Branchen-Kollektivverträgen

- Auf betrieblicher Ebene können schlechtere Bedingungen vereinbart werden als im Flächentarif (z.B. höhere Arbeitszeit, Regelungen für Kündigungen) – Aushebelung Günstigkeitsprinzip
- Wenn die Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene mit den Gewerkschaften scheitern, kann der Arbeitgeber seine Vorschläge der Belegschaft in einem **Referendum** vorlegen
- **Arbeitszeit** bleibt gesetzlich bei 35-Stunden-Woche, kann im Betrieb aber erhöht werden

2. Zusammenlegung der betrieblichen Vertretungsstrukturen

- Betrieblichen Strukturen der Personalvertretung – die Belegschaftsvertretung, der Betriebsrat und der Ausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz – werden zu einer einheitlichen Struktur zusammengelegt
- Details: siehe Anhang
- Auswirkungen derzeit nicht vollends abschätzbar, jedenfalls Verlust von Macht und Legitimation der Gewerkschaften

3. Lockerung Kündigungsschutz

- Kosten für Kündigung (Abfindungen) werden gesenkt – Senkung der Deckelung von Entschädigungen nach einer ungerechtfertigten Entlassung – Ziel: für Unternehmen transparenter und kalkulierbar machen, was Kündigungen kosten
- Verkürzung der Einspruchsfrist nach Kündigung (derzeit zwei Jahre)
- Kündigungsgründe werden ausgeweitet: bspw.
 - Bisher: Kündigungen möglich, wenn der ganze Konzern Verluste zu verzeichnen hat
 - Vorschlag Macron: Umsatz- und Gewinnschwäche von Tochterunternehmen internationaler Konzerne ausreichend

4. Arbeitsverträge

- Derzeit zwei Kategorien: unbefristete Verträge (hoher Schutz) vs. Kurzzeitverträge (durchschnittlich 5 Wochen; machen derzeit rund 90 % der Neueinstellungen aus)
- Mögliche breitere Einführung von Projektverträgen (keine zeitliche Begrenzung festzuschreiben; bestimmte Ersatzleistungszahlungen ausgenommen)

5. Ausweitung der Sonntagsöffnung (in Tourismus- und Geschäftszonen)

Legislativer Prozess:

- 28. Juni 2017: Präsentation im Ministerrat
- 24.-28. Juli 2017: Parlament
Aber: nicht inhaltlich über die Details der neuen Regelungen, sondern über die Vollmacht an die Regierung, die Änderungen als Verordnungen zu erlassen; nach dem Beschluss der Regierung wird Parlament darüber abstimmen, ob sie die Reform als Gesamtpaket anerkennt und in Gesetzesrang erhebt; aufgrund der absoluten Mehrheit von Macrons Partei im Parlament ist davon auszugehen, dass dieser Beschluss durchgeht.
- 28. August 2017: Ende Konsultation Gewerkschaften
- 20. September 2017: Beschluss im Ministerrat
- Januar 2018: Inkrafttreten der neuen Bestimmungen

Anhang: Fusionierung betrieblicher Vertretungsstrukturen

Aktuelle betriebliche Struktur	Änderungen durch Reform
<p>Gewerkschaftssektionen: = Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft in einem Betrieb Rechte: MG-Beiträge während Arbeitszeit einsammeln, Anschlagtafeln benutzen, gewerkschaftliches Informationsmaterial verteilen und Sitzungen organisieren</p> <p>In Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten und wenn Gewerkschaft „repräsentativ“ (mind. 10 % der Belegschaft Mitglied, Transparenz, Unabhängigkeit, ...):</p> <p>Gewerkschaftsdelegierte (DS – Délégués Syndicaux): Ernennung durch die Gewerkschaft (nicht von Belegschaft/Mitgliedern) Aufgaben: gewerkschaftliche Aufgaben & Interessenvertretung aller Beschäftigten; Verhandlungsmandat (Löhne und Gehälter, langfristige Personalplanung) Kündigungsschutz Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge (Ausmaß abh. von Unternehmensgröße) Wenn in Unternehmen keine Gewerkschaftsdelegierte vorhanden, dann Belegschaftsvertretung und Betriebsrat eingeschränkt verhandlungsberechtigt</p>	
<p>Belegschaftsvertretung (DP – Délégués du Personnel): Ab mindestens 11 Beschäftigten im Unternehmen Ausschließlich AN – gewählt von Belegschaft Aufgabe: Überwachung der Einhaltung geltender Vorschriften und Vereinbarungen; Erörterung individueller und kollektiver Anliegen der AN mit AG Mindestens einmal pro Monat Sitzung AG und Belegschaftsvertretung Kündigungsschutz Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge im Ausmaß von 15 Stunden pro Monat</p>	<p>Einheitliche Personaldelegation DUP:</p> <p>Belegschaftsvertretung, Betriebsrat und Ausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz werden abgeschafft, Aufgaben übernimmt DUP Vorsitz: AG</p>
<p>Betriebsrat (CE – Comité d’Entreprise): Ab mindestens 50 Beschäftigten im Unternehmen AN-VertreterInnen – gewählt Gemeinsames Gremium von AG und AN – AG führt Vorsitz, AN-VertreterIn übernimmt SekretärIn; Unterausschüsse: Berufsbildung, Betriebswohnungen, wirtschaftliche Angelegenheiten, ... Aufgabe: Unterrichtung über soziale, wirtschaftliche und finanzielle Angelegenheiten, eingeschränkt Anhörung Mindestens einmal pro Monat Sitzung Kündigungsschutz Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge im Ausmaß von 20 Stunden pro Monat</p>	<p>Betriebsparteien können durch Betriebsvereinbarung festlegen, davon abzuweichen bzw. bei alter Struktur zu bleiben</p> <p>Einschätzung: unklar, ob / wie sich dies auf Mandate / Freistellungen / betriebliche Gewerkschaften auswirkt</p>
<p>Gemeinsame Vertretungsstruktur (DUP – Délégation Unique du Personnel): Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten: AG kann Belegschaftsvertretung und Betriebsrat zu gemeinsamer Vertretungsstruktur DUP zusammenlegen</p>	
<p>Ausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (CHSCT – Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail): Alle AN haben das Recht, ihre Meinung über ihre Arbeitsbedingungen zu äußern Konkrete Form des CHSCT zwischen AG und betrieblichen Gewerkschaften zu verhandeln</p>	
<p>Zentralbetriebsrat (CCE – Comité Central d’Entreprise): In Unternehmen, die aus mehreren Betrieben mit eigenen Betriebsräten besteht</p>	
<p>Konzernbetriebsrat In Unternehmensgruppen aus mehreren Unternehmen</p>	

Anmerkung: Tabelle enthält eine Zusammenfassung, mehr Details finden sich auf [worker-participation](#) oder [Reforms Watch](#) des Europäischen Gewerkschaftsinstituts.