

01.04.2016 - Neues Arbeitsgesetz in Frankreich

Die CFDT ist wieder Steigbügelhalter

von *Bernard Schmid*

Zum zehnten Geburtstag gab es ein richtiges Ständchen: An der Party nahmen mehrere hunderttausend Menschen teil, und es werden noch weitere erwartet. Ungefähr so könnte man die Wiederkehr des Jahrestags jener Sozialproteste, die zum bislang letzten Mal in Frankreich eine Regierung zu einem Rückzieher zwingen konnten, beschreiben.

Vor zehn Jahren, im März und April 2006, hatten landesweit Demonstrationen mit bis zu 3 Millionen Teilnehmenden gegen den Ersteinstellungsvertrag (CPE ? Contrat première embauche) stattgefunden. Dabei handelte es sich um eine Vertragsform, die erlauben sollte, für unter dreißigjährige Lohnabhängige den Kündigungsschutz quasi auszuhebeln. Während der ersten beiden Beschäftigungsjahre sollte der sogenannte Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Begründung ? damit auch ohne die Möglichkeit einer gerichtlichen Überprüfung des Kündigungsgrunds ? kündigen können.

Die massenhaften, teilweise auch militanten Proteste bewogen Staatspräsident Jacques Chirac damals dazu, den betreffenden Gesetzesartikel Anfang April 2006 abzuschaffen, nachdem er formal bereits in Kraft getreten war.

Vor kurzem hat die Studierendengewerkschaft UNEF die junge Generationen in Frankreich aufgefordert, den zehnten Jahrestag dieses Erfolgs zu feiern, und zwar durch neue Demonstrationen, Kundgebungen und lautstarke Unmutsbekundungen im März dieses Jahres. Gegenstand der keineswegs musealen Zwecken dienenden, neuerlichen Proteste ist diesmal ein Gesetzentwurf, der von vielen kurz und bündig als Loi Travail («Arbeitsgesetz») bezeichnet wird. Formal trägt er den Titel Loi El Khomri, benannt nach der 37jährigen Arbeits- und Sozialministerin Myriam El Khomri.

Die junge Frau, die erst im September 2015 auf diesen Posten eingesetzt wurde, ist jedoch nicht vom Fach und kümmerte sich zuvor um die Bekämpfung von Diskriminierung und die Innere Sicherheit. Der amtierende Premierminister Manuel Valls vom rechten Flügel der Sozialdemokratie sorgte dafür, dass die in Sachen Arbeitsrecht völlig Unerfahrene, die sich in Interviews mehrere peinliche Patzer in fachlichen Fragen leistete, den Kopf hinhalten muss, damit er eine von ihm gewünschte und persönlich initiierte «Reform» durchdrücken kann.

Aus dem Haus der Unternehmerverbände

Valls ist Sozialdemokrat vom Schlage eines Gustav Noske. Als Rechtsaußenbewerber für die Präsidentschaftskandidatur der Sozialistischen Partei (PS) erhielt er bei der Urabstimmung 2011 nur knapp 6% der Stimmen. Dennoch kürte ihn der später gewählte Präsident François Hollande erst zum Innen- und später zum Premierminister. Er soll konservative Kräfte und das in Verbänden organisierte Kapital einbinden.

Die Unternehmerverbände diktierten ihm eine «Reform» des Arbeitsrechts in die Feder, die erstmals am 17. Februar dieses Jahres vorgestellt wurde. Wahrscheinlich glaubte Valls, die Franzosen seien durch die monatelangen Debatten um Notstand und Ausbürgerungspläne für «Terroristen» hinreichend abgelenkt und kümmerten sich nicht um solche Kleinigkeiten wie das Arbeitsrecht. Auch schienen Gewerkschaften und Linke, nach mittlerweile vierjähriger politisch-sozialer Depression unter Präsident Hollande, weitgehend gelähmt und handlungsunfähig.

Das änderte sich nach dem Bekanntwerden des Entwurfs. Einige der geplanten Bestimmungen reizten zahlreiche Menschen unmittelbar zum Protest. Die Feministin Caroline de Haas, die alleinige Erstunterzeichnerin, lancierte am 18. Februar eine Petition, die schon am 4. März eine Million Unterschriften überschritt. Anfänglich erhielt sie rund 100000 Unterschriften pro Tag, bei Redaktionsschluss dieses Artikels (am 16.3.) hatte sie einen Stand von 1,264 Millionen erreicht.

Einzelgewerkschaften mobilisierten an ihren zunächst noch träge wirkenden Vorständen vorbei, über Internet und soziale Medien. Und auch die Verbände der Oberschüler und der Studierenden setzten sich in Bewegung.

Die CFDT

Nach kurzer Zeit kritisierte selbst die rechtssozialdemokratisch geführte CFDT ? der zweitstärkste Gewerkschaftsdachverband in Frankreich, der seit 1995 mehrfach regressive «Reformen» von sozialdemokratischen wie konservativen Regierungen unterstützt hat ? den Entwurf. Denn die Leitung der CFDT war zwar vorab konsultiert worden, doch wurden nachträglich in den Gesetzentwurf vom Arbeitgeberverband Medef inspirierte Änderungen aufgenommen, die der CFDT nicht bekannt waren. Dazu gehört die geplante Erleichterung betriebsbedingter Kündigungen.

Bislang muss ein Konzern, der in Frankreich Massenentlassungen plant, nachweisen,

dass er in der betreffenden Sparte wirtschaftliche Schwierigkeiten hat, und zwar auf nationaler wie internationaler Ebene. Der Entwurf möchte diese Anforderung nun auf die nationale Ebene beschränken. Multinationale Unternehmen könnten damit weiter, je nach Bedarf, ungestört Gewinne und vorgebliche Verluste zwischen ihren Filialen hin- und herschieben und damit eventuell Massenkündigungen begründen.

Davon war die CFDT vorab ebensowenig unterrichtet wie von dem Vorhaben, gerichtlich zu erstreitende Abfindungen bei sozial ungerechtfertigten Kündigungen zu deckeln. Und zwar im Namen der «Rechtssicherheit» für Unternehmen, die ungerechtfertigt entlassen. Angeblich schafft dies Arbeitsplätze, weil es den Unternehmen «die Furcht vor Neueinstellungen nimmt», so lautet die Begründung.

Obergrenzen für Abfindungen

Diese beiden Bestimmungen wurden in einer Ankündigung von Premierminister Valls am 14. März relativiert. Im Grundsatz werden sie beibehalten, doch wird die Richterrolle gestärkt.

Nach bislang geltendem Recht gibt es für Abfindungen bei ungerechtfertigter Kündigung eine Untergrenze von sechs Monatslöhnen (ab zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit). Nun sollen Obergrenzen von drei Monatslöhnen (bei bis zu zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit), von sechs Monatslöhnen (bei Zugehörigkeit zwischen zwei und fünf Jahren) usw. eingeführt werden ? bis zu fünfzehn Monatslöhnen ab einer zwanzigjährigen Zugehörigkeit.

Allerdings, so die Ankündigung vom 14. März, sind diese Obergrenzen nicht rechtsverbindlich: Wünschen die Arbeitsgerichte dies, dürfen sie davon abweichen. Die Arbeitsgerichte setzen sich in Frankreich paritätisch aus «Arbeitnehmern» und «Arbeitgebern» zusammen. Dieselben Arbeitsgerichte sollen sich bei betriebsbedingten Kündigungen auf die Filiale eines Konzerns auf nationaler (französischer) Ebene konzentrieren. Allerdings soll zusätzlich eine richterliche «Missbrauchskontrolle» stattfinden.

Diese Zugeständnisse reichten aus, um die Zustimmung der CFDT einzuholen. Am Abend des 14. März erklärte die Leitung der ? mit Teilen der deutschen DGB-Gewerkschaften historisch eng verbandelten ? CFDT unter Laurent Berger, sie werde den Gesetzentwurf nunmehr unterstützen.

Das Vetorecht der Mehrheitsgewerkschaft

Dagegen rufen andere Gewerkschaften und gewerkschaftliche Dachverbände (darunter der mitgliederstärkste, die CGT, sowie Force Ouvrière und Union Solidaires) weiterhin zu Protesten und zum Rückzug des gesamten Entwurfs auf. Nach Aktionen am 17. und 24. März ist für den 31. März ein breiter angelegter Streik- und Aktionstag geplant. An ersten Demonstrationen am 9. März hatten in ganz Frankreich laut Angaben des Innenministeriums 224000, nach Angaben der Gewerkschaften 500000 Menschen teilgenommen.

Was diese Gewerkschaften ? bestimmt aber nicht die CFDT ? ebenfalls vom Tisch bekommen möchten, ist die Aufhebung des Vetorechts der Mehrheitsgewerkschaft in einem Unternehmen gegen ein schlechtes Tarifabkommen. Bislang kann in Frankreich, wo verschiedene Verbände von Richtungsgewerkschaften nebeneinander bestehen, eine Minderheitsgewerkschaft eine Vereinbarung unterzeichnen, wenn sie mindestens 30% der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten hinter sich hat.

Mehrheitsgewerkschaften, die mindestens 50% hinter sich haben, können verhindern, dass eine Bestimmung in Kraft tritt, wenn sie ihr Veto binnen einer Woche einlegt.

Doch die CFDT möchte an dieser Bestimmung unbedingt festhalten. Denn sie ist häufig in der Position einer Minderheitsgewerkschaft, die Abkommen unterzeichnet, die von den Beschäftigten «Opfer» verlangt. Die Regierung aber will die Bestimmung kippen und durch eine Urabstimmung im Betrieb ersetzen, bei der Organisierte wie Nichtorganisierte gefragt werden.

Die oppositionelle CGT moniert, dies sei nur im Einzelunternehmen, nicht auf Branchenebene vorgesehen, deswegen würde eine solche Abstimmung sich stets unter dem Druck des erpresserischen «Arbeitsplatz»arguments vollziehen. Nach der neuesten Intervention des Premierministers wird sich dieser Mechanismus auf Abstimmungen über Arbeitszeitfragen beschränken.

Arbeitszeitpauschalen

In Sachen Arbeitszeit sieht der Entwurf drastische Möglichkeiten zu ihrer Verlängerung vor. Um sich die Zustimmung der CFDT zu erkaufen, opferte die Regierung ? jedenfalls formal ? die Bestimmung, dass Arbeitgeber in kleinen und mittleren Unternehmen bis zu fünfzig Beschäftigten allein entscheiden sollen, welche Lohnabhängigen nach «Arbeitszeitpauschalen» arbeiten. Bei Arbeitszeitpauschalen werden keine Überstunden mehr abgerechnet: alle Arbeitsstunden bis zu einem gesetzlichen Maximum von 13

Stunden pro Tag gelten als mit dem Lohn abgegolten.

Auch die CFDT findet dies nicht gut, denn einseitig vom Arbeitgeber beschlossene soziale Zumutungen lehnt sie ab; sie besteht darauf, dass diese zuvor mit den Gewerkschaften ausgehandelt wurden ? dann sind sie in Ordnung.

Der überarbeitete Entwurf vom 14. März besagt nun, dass der Arbeitgeber über die Arbeitszeitpauschalen verhandeln soll. In Unternehmen unter fünfzig Beschäftigten ist jedoch eine gesetzlich anerkannte und mit Verhandlungsvollmachten ausgestattete Gewerkschaftsvertretung (délégué syndical) nicht vorgeschrieben.

In diesen Betrieben nun soll und kann der Arbeitgeber mit einem oder einer einzelnen Beschäftigten verhandeln. Er oder sie soll dafür eine besondere, auf das Verhandlungsthema beschränkte, Vollmacht einer externen Gewerkschaften erhalten können. Der oder die bevollmächtigte Beschäftigte (salarié mandaté) dürfte aber kaum in organisatorische Strukturen eingebunden sein und auch kaum ein günstiges Kräfteverhältnis gegenüber dem «eigenen Arbeitgeber» aufbauen können.

Arbeitszeitkonten

Geblichen ist im Gesetzentwurf die Bestimmung, wonach der Ausgleich für flexibilisierte Arbeitszeit innerhalb von drei Jahren stattfinden soll. Das bedeutet, dass die theoretisch geltende Regelarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche nur im dreijährigen Mittel erreicht werden muss, was innerhalb dieses Zeitraums aber sehr viel längere Arbeitszeiten zulässig sind. Bislang gilt (seit der verbindlichen Einführung der nur theoretisch geltenden 35-Stunden-Woche im Jahr 2000), dass die Regelarbeitszeit im einjährigen Mittel erreicht werden muss, wenn dies mit den Gewerkschaften so ausgehandelt wurde ? oder im Monatsmittel, wenn es sich um eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers handelt.

Die Regierung möchte dem Arbeitgeber vier Monate zugestehen und hat sich als «Kompromiss» auf neun Wochen eingelassen. Ebenfalls als «Kompromiss» akzeptierte sie am 14. März, dass der Branchenvertrag eine Öffnungsklausel für Haustarifverträge enthalten muss, vom ein- auf das dreijährige Mittel überzugehen. In der Praxis bedeutet das, dass viele Überstunden nicht mehr als solche bezahlt werden und die abhängig Beschäftigten je nach Auftragslage des Unternehmens mal länger, mal kürzer arbeiten müssen.