

Aufwertung der Arbeit durch die Arbeitsreform, eine Priorität für Frankreich

Frankreich bringt seit einem Jahr Bewegung in das französische Arbeitsrecht. Die Reformen betreffen folgende Bereiche:

- mehr Freiheit bei der Erhöhung der Arbeitszeit,
- mehr Autonomie für die Unternehmen bei der Festlegung der Arbeitszeiten,
- mehr Flexibilität für den Arbeitsmarkt,
- mehr soziale Demokratie.

Die Umstrukturierungsmaßnahmen zur besseren Begleitung von Arbeitssuchenden (Zusammenschluss von ANPE und UNEDIC, personenbezogene Begleitung von Arbeitslosen) und die künftige Reform zur beruflichen Weiterbildung bilden einen Gesamtkomplex, der als entscheidender Schritt für **gleichzeitige Flexibilität und Sicherheit („flexisécurité“)** in Frankreich sorgen soll. Mit den Reformen wurde zeitgleich auch das Arbeitsrecht geändert, um die Gesetze für die Anwender besser verständlich zu machen und die Anwendungsmöglichkeiten zu erleichtern.

Frankreich, ein Land mit sehr hoher Produktivität

Anzahl der Arbeitsstunden im Jahresdurchschnitt (2007)

Deutschland	1.433
Dänemark	1.574*
Frankreich	1.561
Italien	1.824
Japan	1.785
Niederlande	1.392

Quelle: OECD

* Daten für 2006

Anzahl der Arbeitsstunden im Wochendurchschnitt: Angestellte (2007)

Spanien	42,0
Frankreich	41,0
Italien	41,1
Großbritannien	43,0
Europa der 27	41,8
Deutschland	41,7

Quelle: Eurostat 2008

Anzahl der Arbeitsstunden im Wochendurchschnitt: Führungskräfte (2007)

Spanien	47,5
Frankreich	48
Italien	47,8
Großbritannien	44,2
Europa der 27	44
Deutschland	49,7

Quelle: Eurostat 2008

Produktivität

Bei der Produktivität pro Stunde steht Frankreich weltweit an dritter Stelle (hinter Norwegen und den USA) weit vor Großbritannien und Deutschland.

Land	BIB/Arbeitsstunde
Norwegen	37,99
USA	35,63
Frankreich	35,08
Großbritannien	30,42
Deutschland	29,49

Quelle: BIT September 2007

Anreize, noch mehr zu arbeiten

Die 35-Stunden-Woche bleibt weiterhin die rechtliche Grundlage für die Wochenarbeitszeit. Doch können Arbeitgeber und Gewerkschaften ab jetzt die Arbeitszeiten unternehmensbezogen aushandeln, ein pragmatischer Ansatz, der den Bedürfnissen der Unternehmen entgegenkommt.

Die Parteien können nun mit einfacher Zustimmung des Unternehmens die Regeln zu Überstundenkontingenten und deren Überschreitung sowie den Stundenabbau durch Freizeitausgleich der Angestellten festlegen.

Die Höchstgrenze für Überstunden, bisher per Gesetz auf 220 Stunden jährlich gedeckelt, wird nun durch den Tarifvertrag im Rahmen der in der EU geltenden Regeln (insbesondere 48 Std./Woche) festgelegt. Ohne Tarifvertrag regelt ein Dekret das festgelegte Überstundenkontingent zur freien Verfügung für den Arbeitgeber. Unternehmen können das Überstundenkontingent überschreiten, wenn sie dies mit der Arbeitnehmervertretung abstimmen. Sie benötigen nun nicht mehr die Zustimmung der Gewerbeaufsicht.

Überstundenbilanz

- Die Zahl der Unternehmen, in denen Überstunden geleistet wurden, stieg in den letzten sechs Monaten ständig an. **59 %** der Unternehmen vermelden Überstundenarbeit
- Anstieg der Anzahl der Überstunden für 2008: **+ 40 %**

Quelle: Französisches Ministerium für Wirtschaft, Industrie und Arbeit (20. Mai 2008)

560.000: Anzahl der Unternehmen, die im ersten Quartal 2008 Überstundenarbeit verzeichnen. Quelle: Pressestelle der Regierung

Zudem dürfen Unternehmen, wenn dies im Tarifvertrag festgelegt ist, die Arbeitszeit von Führungskräften und autonom arbeitenden Angestellten, die nach Tagessätzen vergütet werden (rund 40 % aus dieser Gruppe), von 218 auf 235 Tage¹ anheben (beziehungsweise bis zu einer Höchstgrenze von 282 Arbeitstagen mit einer Betriebsvereinbarung bei Samstagsarbeit).

¹ Gesetz zur Reform der Sozialdemokratie und Reform der Arbeitszeit vom 20. August 2008

Seit Oktober 2007² profitieren Angestellte darüber hinaus von einer Befreiung von der Einkommenssteuer und den Sozialabgaben für Überstunden, die über die gesetzliche Arbeitszeit hinausgehen (35 Stunden), wobei diese Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % vergütet werden. Der Arbeitgeber erhält im Gegenzug für jede Überstunde einen Pauschalabzug bei seinem Sozialversicherungsanteil. Diese neue Regelung gilt für alle Angestellten, einschließlich leitende Angestellte und Teilzeitkräfte.

Ein modernisierter Arbeitsvertrag³

- Es wurde eine **neue Möglichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses** geschaffen, die sogenannte „konventionelle Auflösung“. Diese Regelung orientiert sich am englischen Vorbild des *Compromise Agreement*, d.h. eine gütliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hierbei wird ein vereinfachtes Verfahren zugrunde gelegt. Die Bedingungen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Abfindung werden im Tarifvertrag festgelegt. Die Abfindung wird steuerfrei (Einkommenssteuer und Sozialabgaben) ausgezahlt und ist auf zwei Jahresgehälter begrenzt. Die konventionelle Auflösung begründet das Recht auf Arbeitslosengeld (Wegfall der Karenzzeit).
- Es gibt nun ein **neues Arbeitsvertragsmodell**, den sogenannten „Vertrag mit definiertem Ziel“. Ein solcher Vertrag wird für eine Dauer von 18-36 Monaten geschlossen und ist Ingenieuren und anderen Führungskräften vorbehalten. Mit Erreichung des definierten Ziels wird der Arbeitsvertrag in der Regel beendet.
- Die **Einstellungsbedingungen wurden umgestaltet**: Die maximale Dauer der Probezeit wurde um 2 Monate verlängert und beträgt nun 4 Monate für Arbeiter und Angestellte und 8 Monate für Führungskräfte. Frankreich nähert sich mit dieser Regelung Deutschland an; hier liegt die Probezeit für Führungskräfte bei 12 Monaten.

Mehr Sozialdemokratie in den Unternehmen

- Künftig müssen Gewerkschaften eine bestimmte Quote im Unternehmen erreichen, so dass sich die Vertretung einer Gewerkschaft in einem Unternehmen genau ablesen lässt. Jede Gewerkschaft muss mehr als 10 % der Stimmen erhalten, um als repräsentativ zu gelten und Tarifverträge abschließen zu können.
- Betriebsvereinbarungen müssen, damit sie gültig sind, von einer oder mehreren Gewerkschaften unterzeichnet sein, die mindestens 30 % der Stimmen auf sich vereinigen, und dürfen nicht von mehrheitlichen Arbeitnehmervertretervereinigungen abgelehnt werden.
- Der Arbeitgeber kann mit jedem Angestellten in gegenseitigem Einvernehmen einen Vertrag schließen, in dem eine höhere Maximalanzahl an Arbeitstagen definiert wird als die im Tarifvertrag festgeschriebene. Diese individuellen Vereinbarungen sind ein Jahr gültig und basieren auf dem Volontariatsprinzip.

² Gesetz zur Verbesserung der Arbeit, Beschäftigung und Kaufkraft (TEPA-Gesetz) vom 21. August 2007

³ Gesetz zur Modernisierung der Arbeit vom 25. Juni 2008 als Ergebnis der Verhandlungen der Tarifparteien

Ein überarbeitetes Arbeitsrecht

Die Regierung hat beschlossen, das Arbeitsrecht als konstant geltendes Recht zu reformieren. Sie verfolgt dabei zwei Ziele:

- ein besseres Verständnis der Bestimmungen und eine bessere Anwendbarkeit,
- Hilfestellung und die Verfolgung eines pädagogischen Ansatzes.

Im neuen Arbeitsrecht, das am 1. Mai 2008 in Kraft getreten ist, wird nur noch eine Bestimmung pro Artikel behandelt. Die Anzahl der Artikel hat sich demzufolge drastisch erhöht: 3.652 Artikel im Vergleich zu 1.891 im alten Arbeitsrecht. Zudem sind die Texte kürzer geworden (416 Zeichen im Durchschnitt je Artikel im Vergleich zu 894 im alten Arbeitsrecht).

Das Arbeitsrecht im Internet:

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080903>