

Fuldaer Zeitung

Gegründet 1874

Ausgabe vom: 16. März 2020

Wie Frankreich uns überholen konnte

Lüder Gerken

analysiert die Reformen von Präsident Emanuel Macron und ihre Resultate: eine niedrige Arbeitslosenquote und steigendes Wirtschaftswachstum.

Seit Jahren gilt Frankreich als eines der Problemländer in der Eurozone. Die gewalttätigen Proteste und Streiks, zuerst der Gelbwesten gegen die Erhöhung der Mineralölsteuer und jüngst der Gewerkschaften gegen die geplante Rentenreform, bestärken diesen Eindruck. Die Erhöhung der Mineralölsteuer wurde zurückgenommen. Was aus der Rentenreform wird, ist offen.

Umso erstaunlicher ist, dass Präsident Emanuel Macron seine Arbeitsmarktreform, obwohl mit ihr heilige Kühe geschlachtet wurden, beinahe lautlos durchsetzen konnte. Greifen wir nur einen der diversen Reformbausteine heraus:

In Frankreich gibt es für nahezu jeden Wirtschaftszweig eine spezielle Branchenvereinbarung. Diese Vereinbarungen werden zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften geschlossen. Sie regeln für die gesamte Branche die Arbeitsbedingungen wie Lohn, Überstundenvergütung und Arbeitszeiten. Bis zur Reform waren sie für die gesamte Branche verbindlich: Zum Nachteil der Beschäftigten durfte von ihnen grundsätzlich nicht abgewichen werden. Nicht einmal Unternehmen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit verloren hatten und deshalb kurz vor der Pleite standen, durften mit ihren Arbeitnehmern einen vorübergehenden Lohnverzicht oder Sonntagsarbeit vereinbaren, um das Unternehmen und damit die Arbeitsplätze zu retten.

Das hat Macron geändert. Zur



Der Autor ist Vorsitzender der Stiftung Ordnungspolitik und des Centrums für Europäische Politik in Freiburg im Breisgau.

Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit dürfen Unternehmen jetzt Betriebsvereinbarungen schließen, die die Arbeitnehmer schlechter stellen. Möglich sind insbesondere Lohnverzicht, eine Senkung der Überstundenzuschläge, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie längere Tages- und Wochenarbeitszeiten auch dann, wenn die Branchenvereinbarung all dies nicht zulässt. Dies verschafft den Unternehmen erheblich mehr Flexibilität, um auf den Weltmärkten zu bestehen.

Diese Öffnung wurde durch einen zweiten Reformbaustein flankiert. Dabei geht es um die Frage, wer bei Betriebsvereinbarungen Verhandlungspartei auf der Arbeitnehmerseite ist. Hier hatte man vor allem die unzähligen kleineren Unternehmen im Auge, die ganz besonders auf Flexibilität angewiesen sind:

Vor der Reform durften nur Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern Betriebsvereinbarungen di-

rekt mit der Belegschaft schließen. Unternehmen mit 11 bis 20 Mitarbeitern mussten sie mit den zuständigen betrieblichen Belegschaftsvertretungen aushandeln. Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern waren sogar gezwungen, sie mit einer zuständigen Gewerkschaft auszuhandeln. Viele Unternehmen hat dies davon abgehalten, einen einundzwanzigten oder auch nur elften Mitarbeiter einzustellen, weil dies die Fähigkeit verringert hätte, auf wirtschaftliche Einbrüche flexibel zu reagieren. Die alte Regelung hätte die Möglichkeit, Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitnehmer zu treffen, mehr oder weniger ins Leere laufen lassen. Denn bekanntlich sind die französischen Gewerkschaften oftmals nicht sehr kooperativ.

Beide Schwellen wurden deshalb angehoben: Jetzt dürfen Unternehmen mit bis zu 20 (statt 10) Mitarbeitern Betriebsvereinbarungen direkt mit der Belegschaft schließen. Und Unternehmen mit bis zu 49 (statt 20) Mitarbeitern dürfen Betriebsvereinbarungen mit der betrieblichen Belegschaftsvertretung schließen. Erst ab 50 (statt 21) Mitarbeitern sind Gewerkschaften ins Boot zu holen. Deren Einfluss wurde also zurückgedrängt.

Die Früchte dieser Reformpolitik sind bereits zu sehen: Die Arbeitslosenquote Frankreichs ist mit 8,4 Prozent die niedrigste seit zehn Jahren. Das Wirtschaftswachstum ist inzwischen doppelt so hoch wie das deutsche.