

Frankreich: Arbeitszeitgesetz unerwartet erfolgreich (Lex de Robien)

Das Mitte vergangenen Jahres von der Nationalversammlung verabschiedete und im Oktober in Kraft getretene Gesetz zur Flexibilisierung und Reduzierung der Arbeitszeit hat seither einen unerwarteten Erfolg. Angesichts erheblicher Kosten für die Allgemeinheit wächst aber auch die Kritik. Das Gesetz sieht vor, den Arbeitgebern mit Hilfe der Gewährung von Teilbefreiungen von ihren Anteilen an den Sozialbeiträgen einen Anreiz zu bieten, damit sie durch Arbeitszeitverkürzungen in ihren Unternehmen Neueinstellungen ermöglichen bzw. Arbeitsplätze erhalten.

Das Gesetz hat zwei Stoßrichtungen: Mit dem sog. „offensiven Teil“ soll die Schaffung neuer Arbeitsplätze bewirkt werden. Mit dem „defensiven Teil“ sollen betriebsbedingte Kündigungen in Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten vermieden werden. Ein Unternehmer, der in den Genuß von Erleichterungen bei den Sozialabgaben gelangen möchte, muss mehrere Voraussetzungen erfüllen („offensiver Teil“).

- Er muss die Gesamtarbeitszeit in seinem Unternehmen um mindestens 10 % reduzieren und gleichzeitig den Personalbestand um mindestens 10 % erhöhen. Hält er diese Personaldecke zwei Jahre lang aufrecht, kommt er sieben Jahre lang in den Genuss reduzierter Sozialbeiträge für seine gesamte Arbeitnehmerschaft. Die Reduktion beträgt im ersten Jahr 40 %, in den folgenden sechs Jahren 30 %. Sie betrifft die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Mutterschaft, Krankheit, Invalidität, Todesfall, Alter), zur Arbeitsunfallversicherung sowie zum Familiengeld. Reduziert ein Arbeitgeber die Gesamtarbeitszeit um 15 %, bei einer 15prozentigen Erhöhung des Personalbestands und bei Beibehaltung dieser Personaldecke über zwei Jahre, betragen die Beitragserleichterungen im ersten Jahr 50 %, in den sechs Folgejahren 40 %
- Der Arbeitgeber muss die nötige Umorganisation seines Betriebs in einen Flächentarifvertrag oder eine innerbetriebliche Kollektivvereinbarung einbetten. Darin müssen alle wesentlichen Faktoren, also Ausmaß der Arbeitszeitverkürzungen, die Modalitäten der einhergehenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten, sowie ein Anfangsdatum für den Beginn der Maßnahmen festgelegt werden. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat bzw. die Gewerkschaften in die Planung einbeziehen.
- Der Unternehmen muss außerdem mit dem Staat einen förmlichen Vertrag über die Flexibilisierung und Reduzierung der Arbeitszeit abschließen.
- Die Kontrolle über die Durchführung und Aufrechterhaltung der Maßnahmen obliegt den Arbeits- und Ausbildungsdirektionen der Departements (DDTEFP) und dem jeweiligen Betriebsrat. Hält ein Arbeitgeber sich nicht an die getroffenen Vereinbarungen, können die ihm gewährten Vergünstigungen unterbrochen werden, die Laufzeit des abgeschlossenen Vertrages wird dadurch nicht verlängert.

Der defensive Teil soll Entlassungen in Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten, die zur Aufstellung eines Sozialplans verpflichtet sind, verhindern helfen. Wenn in einem solchen Fall der Arbeitgeber die Arbeitszeit in seinem Unternehmen reduziert und damit Arbeitsplätze rettet, erhält er ähnliche Vergünstigungen bei den Sozialabgaben wie bei der „offensiven Anwendungsweise“: Bei einer Verkürzung der Gesamtarbeitszeit um 10 bzw. 15 % und Aufrechterhaltung des Personalbestands über zwei Jahre betragen die Vergünstigungen im Bereich der Arbeitgeberanteile – wie oben erläutert – im ersten Jahr 40 bzw. 50 %, in den Folgejahren 30 bzw. 40 %

Die Kosten, die das neue Gesetz für die Allgemeinheit verursachen wird, sind nur sehr schwer abzuschätzen. Sie hängen davon ab, wie viele Betriebe entsprechende Kollektivvereinbarungen abschließen und wie hoch ihr Lohnniveau ist. Je höher das Lohnniveau eines Betriebes ist, desto mehr spart der Arbeitgeber durch die Vergünstigungen bei den Sozialabgaben und desto stärker belasten die Kosten die Allgemeinheit. Arbeitsminister Barrot rechnet mit Kosten von 50 000 bis 66 000 Franc pro



geschaffenem Arbeitsplatz. Andere Berechnungen gehen von einer Spannbreite der Kosten zwischen 104 000 und 323 000 Franc pro Jahr und geschaffenem Arbeitsplatz aus.

In den ersten Monaten nach Inkrafttreten hat das Gesetz einen überraschenden Erfolg gehabt. Bis Ende Januar 1997 sind bereits 103 entsprechende Vereinbarungen geschlossen worden, die mehrere zehntausend Arbeitnehmer betreffen. Namhafte Unternehmen wie der Crédit Lyonnais (7 000 Arbeitnehmer), VVF (1 900 Arbeitnehmer), Yves Rocher (2 000 Arbeitnehmer) und Moulinex sind am Abschluß interessiert. Auch Unternehmen aus dem öffentlichen Sektor - wie z.B. städtische Verkehrsbetriebe – zeigen inzwischen verstärktes Interesse, an den Vergünstigungen teilzuhaben.

Diesem Plan tritt die Regierung energisch entgegen. Arbeitsminister Barrot sprach sich bei einem Interview gegen eine Anwendung im öffentlichen oder halböffentlichen Sektor aus. Für diesen Bereich müssten andere Wege der Flexibilisierung und Reduzierung der Arbeitszeit gefunden werden. Die gleichen Rezepte wie in der Privatwirtschaft könnten nicht angewendet werden.

Kritisch diskutiert wird weiterhin über Missbrauchsmöglichkeiten, denen der Gesetzestext keinen eindeutigen Riegel vorschiebt. So ist beispielsweise einem Arbeitgeber möglich, im Rahmen des offensiven Anwendungsbereichs lediglich Arbeitsplätze mit geringem Einkommen nahe am Mindestlohn (SMIC) zu schaffen, aber die Vorteile auch für die übrigen hochbezahlten Arbeitskräfte zu nutzen. Bemängelt wird auch, dass die Vergünstigungen sieben Jahre lang gewährt werden, während der Arbeitgeber seine Maßnahmen nur zwei Jahre lang aufrechterhalten muss, und es ihm im Prinzip möglich ist, die eingestellten Arbeitnehmer nach dieser Zeit wieder zu entlassen.

Nach: Bundesarbeitsblatt 5/1997, S. 20.

