

Frankreich | 07.03.2013 | Lesezeit 2 Min.

28 Schritte zu mehr Arbeit

Eine Reform des rigiden Arbeitsrechts soll die hohe Arbeitslosigkeit im Nachbarland abbauen und der lahmenden Wirtschaft einen Schub geben.

Die zweitgrößte Volkswirtschaft der Eurozone verzeichnet seit Jahren große Außenhandelsdefizite und eine bedrohlich hohe Erwerbslosigkeit (Grafik):

Im vergangenen Jahr betrug die Arbeitslosenquote in Frankreich fast 9 Prozent - so hoch war die Quote zuletzt im Jahr 1999. Aktuell sind 10,3 Prozent der Erwerbspersonen ohne Job.



Für die 15- bis 24-Jährigen wäre solch eine Arbeitslosenquote sogar ein Grund zur Freude – denn von den jungen Franzosen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen, hatte im vergangenen Jahr fast jeder Vierte keine Arbeit.

An diesem Zustand sind nicht zuletzt die starren französischen Arbeitsmarktvorschriften schuld, die unter anderem dazu geführt haben, dass Frankreichs Wirtschaft mit besonders hohen Lohnkosten und den europaweit

kürzesten Arbeitszeiten zurecht kommen muss.

Daran könnte sich allerdings schon bald etwas ändern. Präsident François Hollande hat die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu seinem wichtigsten Ziel in diesem Jahr erklärt und eine Arbeitsmarktreform auf den Weg gebracht, die das rigide französische Arbeitsrecht gehörig aufmischt: Nach dreimonatigen Verhandlungen einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften Anfang Januar auf insgesamt 28 Einzelvereinbarungen. Derzeit wird die Neuregelung in Gesetzesform gegossen, um dann in den parlamentarischen Beratungsprozess zu gehen, der im Mai abgeschlossen sein soll. Die wichtigsten Eckpunkte der geplanten Arbeitsmarktreform:

1. **„Bündnis für Arbeit“.** In konjunkturell schwierigen Zeiten können Unternehmen mit der im jeweiligen Betrieb führenden Gewerkschaft ein maximal zweijähriges „Bündnis für Arbeit“ aushandeln, das die Verlängerung der Arbeitszeit und gegebenenfalls Lohn- und Gehaltskürzungen vorsieht – auch für Chefs. Diese von den Tarif- und Arbeitsverträgen abweichenden Bestimmungen sollen verbindlich sein. Zwar können sich einzelne Arbeitnehmer einer Lohnkürzung oder Arbeitszeitverlängerung widersetzen, wenn ihr Arbeitsvertrag anderslautende Bestimmungen beinhaltet, doch damit riskieren sie ihre Entlassung.
1. **Restrukturierung.** Unternehmen dürfen künftig Entlassungen im Rahmen einer Restrukturierung ohne Sozialplan umsetzen. Entweder einigt sich das Unternehmen direkt mit dem Betriebsrat oder – für den Fall, dass keine Einigung erzielt werden kann – die Unternehmensleitung legt der staatlichen Arbeitsverwaltung einen Plan vor, den diese nur unter bestimmten Voraussetzungen ablehnen kann.

Bereits während dieses Verfahrens kann das Unternehmen Arbeitnehmer intern versetzen, solange sich der neue Arbeitsplatz in einem Umkreis von 50 Kilometern befindet oder er innerhalb von 45 Minuten Fahrtzeit erreicht werden kann.

Damit entfallen monatelange Vorgespräche und langwierige gerichtliche Auseinandersetzungen, die bisher vielfach mit den Sozialplanverfahren verbunden waren.

1. **Jugendarbeitslosigkeit.** Firmen, die mit Jugendlichen unbefristete Arbeitsverträge abschließen, sollen – gestaffelt nach der Mitarbeiterzahl – für drei oder vier Monate von den Sozialabgaben befreit werden. Finanziert wird das aus den steigenden Beitragszahlungen der Arbeitgeber zur Arbeitslosenversicherung.

Kernaussagen in Kürze:

- Eine Reform des rigiden Arbeitsrechts soll die hohe Arbeitslosigkeit im Nachbarland abbauen und der lahmenen Wirtschaft einen Schub geben.
- Aktuell sind in Frankreich 10,3 Prozent der Erwerbspersonen ohne Job.
- Im vergangenen Jahr hatte fast jeder Vierte Jugendliche keine Arbeit.