

einem Anliegen Rechnung zu tragen, dessen Verwirklichung durch die ökonomischen Zwänge des kapitalistischen Ausbeutungsverhältnisses unüberbrückbare Grenzen gesetzt sind. Vielmehr zeigen die Maßnahmen der Regierung, daß vor allem beabsichtigt ist, die Verfügungsmöglichkeiten der Unternehmerleitungen über die Arbeitskraft der Werkstätigen in einem Maße zu erweitern, daß sie bei der Verwertung des Kapitals auf den inneren und äußeren Märkten keine ernsthaften Rücksichten mehr auf soziale Belange zu nehmen brauchen.

Die Realisierung der Pläne der Monopole stößt auf den harten Widerstand der organisierten Arbeiterklasse, die ihre Rechtspositionen verteidigt und zugleich bestrebt ist, bestimmte dieser Positionen weiter auszubauen. Ihr Kampf wird derzeit allerdings durch eine Reihe von Faktoren beeinträchtigt, insbesondere durch die Massenarbeitslosigkeit und die damit zusammenhängende relative Schwäche der Gewerkschaftsbewegung.

Stärkung der betrieblichen Direktionsgewalt der Unternehmer

Das französische Arbeitsrecht zeichnet sich seit jeher durch eine stark ausgeprägte Herrschaftsmacht der Unternehmer über die betrieblichen Arbeitsverhältnisse aus. Rechtsprechung und bürgerliche Rechtslehre betonen den Grundsatz, daß in die betriebliche Direktionsgewalt des Unternehmers in aller Regel nicht eingegriffen werden darf. Von der Rechtslehre wird in diesem Zusammenhang zumeist darauf hingewiesen, daß der Unternehmer den wirtschaftlichen Fortschritt seines Unternehmens nur dann gewährleisten könne, wenn er über allein seiner Verantwortung unterliegende Direktionskompetenzen verfügt; außerdem sei zu beachten, daß er nicht nur als Unternehmensleiter, sondern zugleich als Leiter einer „Betriebsgemeinschaft“ fungiere, was ihn verpflichte, neben den Interessen des Unternehmens auch die Belange der Belegschaft wahrzunehmen.⁶ Die „Betriebsgemeinschafts“-Konzeption diene dem französischen Monopolkapital stets als ideologische Rechtfertigung dafür, den Werkstätigen effektive Mitwirkungsrechte an der Unternehmensführung zu versagen.

Der Arbeiterklasse gelang es zwar, in den Jahren nach dem Sieg über den Faschismus institutionalisierte Formen zur Vertretung ihrer Interessen in den kapitalistischen Unternehmen durchzusetzen, die im Ergebnis der Klassenauseinandersetzungen des Jahres 1968 und unter der sozialistisch-kommunistischen Regierung zu Beginn der 80er Jahre weiter ausgebaut wurden. Die damit geschaffenen Beteiligungsmöglichkeiten erreichten jedoch nicht das Niveau der — wenn auch begrenzten — Mitentscheidungskompetenzen der Arbeitervertretungen, wie sie in einer Reihe anderer imperialistischer Länder (z. B. in Italien und der BRD) realisiert werden konnten.

Die Regelungen des französischen Arbeitsrechts sind so gestaltet, daß die Tätigkeit der betrieblichen Vertretungsorgane der Werkstätigen hauptsächlich von den Unternehmern bestimmt wird. So hat das wichtigste dieser Organe, das Betriebskomitee (comité d'entreprise), lediglich das Recht, „die kollektive Meinungsäußerung der Beschäftigten“ zu den Entscheidungen des Unternehmers zu sichern (Art. L 431 — 4 Code du Travail); der Unternehmer, der selbst den Vorsitz im Betriebskomitee innehat, ist jedoch an dessen Beschlüsse nicht gebunden. Von der französischen Bourgeoisie, die ihr Alleinverfügungsrecht über die Produktionsmittel zugleich als Alleinverfügungsrecht über die betrieblichen Arbeitsbedingungen versteht, wird dieser Rechtsanspruch besonders hartnäckig verteidigt.

Deutlich zeigte sich das z. B. in den zu Beginn der 80er Jahre geführten Auseinandersetzungen um eine Beteiligung der Arbeitervertretungen an der Ausgestaltung und Anwendung der Betriebsordnungen. Diese Ordnungen, deren Vorschriften von den Gerichten als Rechtsnormen anerkannt sind, zeichnen sich traditionell durch eine betont autoritäre Regelung der Unternehmermacht aus. Die nachdrücklichen Forderungen der Gewerkschaften nach einer Begrenzung der Macht der Unternehmer veranlaßte die Linksparteien, anläßlich ihrer Regierungsübernahme im Jahre 1981 die gesetzliche

Einführung wirksamer Mitentscheidungsrechte der Werkstätigen in den Betrieben zu einem zentralen Anliegen zu machen.

Die mit den Gesetzen vom 4. August 1982, 28. Oktober 1982 und 23. Dezember 1982 durchgeführte Reform der französischen Betriebsverfassung hat entgegen den Bekundungen der Sozialistischen Partei allerdings keine „Demokratisierung der Unternehmen“ gebracht, sondern das Alleinentscheidungsrecht des Unternehmers lediglich in einigen Fragen modifiziert. So bleibt die Erarbeitung der Betriebsordnung in seiner alleinigen Kompetenz; ihm wird nur auf gegeben, dazu eine (für ihn unverbindliche) Stellungnahme des Betriebskomitees einzuholen und die allgemeinen Grundsätze des französischen Arbeitsrechts (z. B. das Verbot der Diskriminierung von Werkstätigen wegen ihres Geschlechts oder ihrer Nationalität) zu berücksichtigen, was durch die Arbeitsinspektion nachgeprüft werden kann. Damit ist es auch nach wie vor den Unternehmern überlassen, wie sie ihre Disziplinargewalt über die Werkstätigen ausgestalten. Letztere haben nunmehr jedoch die Möglichkeit, gegen Disziplinarmaßnahmen beim Arbeitsgericht vorzugehen, das diese bei Verletzung grundlegender Verfahrensanforderungen (wie z. B. Nichtanhörung des betroffenen Werkstätigen) aufheben kann. Verbessert wurde die Position der Werkstätigen auch durch die Einführung eines Rechts zur Meinungsäußerung über die betrieblichen Arbeitsbedingungen, dessen Wahrnehmung der Unternehmer nicht durch Sanktionen einschränken darf. Dieses Recht, das die Unternehmer für eine ökonomisch effektivere Arbeitsorganisation zu nutzen versuchen, ist seither Gegenstand vielfältiger Auseinandersetzungen zwischen Unternehmensleitungen und Werkstätigen.⁷

Insgesamt zeichnete sich die Reform des Betriebsverfassungsrechts nicht so sehr durch eine Erweiterung der Beteiligungsrechte der Werkstätigen und ihrer Vertretungsorgane, sondern hauptsächlich dadurch aus, daß die betriebliche Herrschaftsmacht der Unternehmer rechtlich exakter bestimmt und die Formen „kooperativen Zusammenwirkens zwischen Kapital und Arbeit“ differenzierter ausgestaltet wurden. Selbst bürgerliche Autoren gelangen zu dem Schluß, daß „die Ordnungsfunktion des Arbeitgebers jetzt als notwendig und rechtmäßig angesehen werden muß“.⁸ Nur unter dieser Voraussetzung wird die Vertretung von Interessen der Werkstätigen durch die von ihnen gewählten Organe zugelassen.

Die Versuche, den Handlungsspielraum der Unternehmer auszuweiten, gehen vor allem in zwei Richtungen: *Erstens* werden die Schutz- bzw. Beteiligungsrechte der Werkstätigen durch Gesetze beschnitten oder in einem den Interessen des Kapitals Rechnung tragenden Sinne umgestaltet. *Zweitens* erhalten die Unternehmer in bestimmtem Maße die Möglichkeit, soziale Rechte zu mißachten, ohne daß sie dafür von den Arbeitsbehörden oder den Gerichten zur Verantwortung gezogen werden. Besonders die letztgenannte Form sozialreaktionärer Politik, die darauf hinausläuft, normierten Rechtspositionen die staatliche Garantie zu versagen, wird nicht nur von der Arbeiterklasse, sondern auch von progressiven Kräften in den Arbeitsinspektionen, Arbeitsgerichten und in der bürgerlichen Rechtswissenschaft bekämpft.^{6 7 8}

6 Vgl. J.-C. Javillier, *Droit du travail*, Paris 1978, S. 192 ff.

Premierminister Chirac bezeichnete die kapitalistischen Unternehmen daher auch als eine „Interessengemeinschaft“ zwischen Unternehmer und Belegschaft (vgl. *Le Monde* vom 7./8. Februar 1988).

7 Ein anschauliches Beispiel hierfür bildet der Fall des Dunlop-Arbeiters Alain Clavaud, der in einem Interview für die „L'Humanité“ die schlechten Arbeitsbedingungen während der Nachtschicht gebrandmarkt hatte und deswegen von der Firmenleitung fristlos entlassen worden war. Nachdem das Arbeitsgericht von Montlignon die Klage des Arbeiters, seine Entlassung für unwirksam zu erklären und das Unternehmen zur Weiterbeschäftigung zu verpflichten, zunächst zurückgewiesen hatte, konnte durch eine mächtige Protestbewegung erreicht werden, daß die Angelegenheit nochmals verhandelt und mit dem (später durch das Appellationsgericht von Riom bestätigten) Urteil vom 24. November 1986 entschieden wurde, daß die Entlassung als nichtig zu betrachten und Clavaud wieder einzustellen ist.

Vgl. dazu: „Französisches Gericht untersagt freie Meinungsäußerung im Betrieb“, NJ 1986, Heft 9, S. 370; B. Weiß, „Frankreichs Kommunisten im Kampf für die Grundrechte der Werkstätigen“, NJ 1987, Heft 7, S. 281.

8 J. Daugareilh/F. Kessler, „Die Betriebsordnung in Frankreich vor und nach dem Gesetz vom 4. August 1982“, *Recht der Arbeit* (München) 1985, Heft 2, S. 101.