

Mißachtung sozialer Rechte in den Unternehmen

Die gegenwärtige Klassenauseinandersetzung um die sozialen Rechte der französischen Werktätigen ist in starkem Maße auch dadurch geprägt, daß die imperialistische Staatsmacht den Unternehmen zunehmend freie Hand läßt, solche Rechte zu mißachten. Auf dem 26. Parteitag der FKP stellte Georges Marchais fest, daß rund 2,5 Millionen Werktätige einen Lohn erhalten, der unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt.¹⁸ Die Unternehmen gewähren die in den Kollektivvereinbarungen fixierten betrieblichen Leistungen vielfach nur insoweit, als sie durch gewerkschaftliche Kampfaktionen dazu gezwungen werden.

Während solche Verhaltensweisen von den staatlichen Arbeitsinspektionen oft stillschweigend geduldet werden, sind die höheren Gerichte in den letzten Jahren sogar dazu übergegangen, den unternehmerischen Praktiken juristisch den Boden zu bereiten. So wird den Unternehmern durch den Kassationshof (Cour de Cassation) — das oberste Gericht Frankreichs — die Befugnis zugestanden, auf Gewohnheitsrecht beruhende soziale Rechte der Werktätigen zu kündigen; sie haben dabei lediglich der Arbeitervertretung eine Frist einzuräumen, die Verhandlungen über die Folgen der Außerkraftsetzung der gewohnheitsrechtlichen Regelungen möglich macht.¹⁹

Die veränderte Rechtsprechung zum betrieblichen Gewohnheitsrecht hat deshalb erhebliche praktische Bedeutung, weil dem Gewohnheitsrecht in der französischen Rechtsordnung im allgemeinen und für die Rechte der Werktätigen im besonderen ein verhältnismäßig großes Gewicht zukommt. Zahlreiche Rechtsgrundsätze und -institute sind nicht ausdrücklich normiert, sondern werden aus der seit Jahrzehnten praktizierten Übung hergeleitet und dann meist in der höchstgerichtlichen Rechtsprechung als Gewohnheitsrecht anerkannt.

In vielen Unternehmen bestehen stillschweigende Übereinkommen zwischen Belegschaftsvertretungen und Unternehmensleitungen über die Gewährung bestimmter betrieblicher Sozialleistungen, die zwar nicht durch Kollektivvereinbarungen abgesichert sind, von den Unternehmern und Gerichten bisher aber in der Regel respektiert wurden. Dazu gehören z. B. übertarifliche Lohnzuschläge und finanzielle Unterstützungsleistungen für die Tätigkeit der Belegschaftsvertretungen. Der Kassationshof versetzt die Unternehmer nunmehr in die Lage, solche sozialen Rechte ohne Mitwirkung der Vertretungsorgane der Werktätigen zu demontieren.

„Flexibilisierung“ und „Individualisierung“ der Arbeitsbedingungen im Interesse der Unternehmer

Gegenwärtig werden die sozialen Rechte der Werktätigen unter der Losung einer „Flexibilisierung“ und „Individualisierung“ der Arbeitsbedingungen weiter ausgehöhlt. Die Unternehmer verfolgen vor allem den Zweck, die mit den Werktätigen arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen entsprechend den ökonomischen Erfordernissen des Unternehmens — insbesondere bei einer profitablen Umsetzung der Ergebnisse des wissenschaftlich-technischen Fortschritts — zu differenzieren. Die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die modernen Produktionserfordernisse ist zwar ein objektiv gerechtfertigtes Anliegen, wird aber durch das Kapital in einer Weise realisiert, „die von seinen Profitinteressen bestimmt und gegen die Lebensinteressen der Werktätigen gerichtet ist“.²⁰ Die Unternehmer nutzen die „Flexibilisierung“ vor allem dazu, um die Regelungen der Kollektivvereinbarungen zuungunsten der Werktätigen zu unterlaufen, die verschiedenen Gruppen von Werktätigen gegeneinander auszuspielen und diese insgesamt von ihren Interessenvertretungen zu lösen. Letzteres trifft vor allem für die betrieblichen Gewerkschaftssektionen zu, deren vorrangige Aufgabe es ist, in den Kollektivvereinbarungen möglichst günstige Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Bereits in der ersten Hälfte der 80er Jahre gingen französische Unternehmer dazu über, mit den Werktätigen in-

stabile Beschäftigungsverhältnisse — besonders durch den Abschluß von befristeten Teilzeit- und Leiharbeitsverträgen — zu begründen. Eine massive staatliche Förderung dieser Praxis setzte dann mit der Regierungsübernahme durch die konservativen Kräfte ein. Mit der Verordnung vom

11. August 1986²¹ wurden z. B. rechtliche Beschränkungen beseitigt oder aufgelockert, die der Begründung solcher Beschäftigungsverhältnisse zuvor noch entgegenstanden; so können entsprechende Arbeitsverträge statt bisher für maximal 6 Monate nunmehr bis zu einer Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Damit haben die instabilen Beschäftigungsverhältnisse ihren Ausnahmeharakter verloren und sind zu einer normalen Erscheinung des Arbeitslebens geworden.

Nach Ansicht französischer Autoren geht eine Entwicklung von großen Teilen des Arbeitsrechts zu einem „Recht der flexiblen Arbeit“ vonstatten, das die Unternehmer in die Lage versetzt, die Zahl der Beschäftigten, die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Entlohnung entsprechend den ökonomischen Bedürfnissen des Unternehmens festzulegen.^{22 23} Dabei werden die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rechte, die prinzipiell auch auf die instabil Beschäftigten Anwendung finden, von den Unternehmern vielfach ignoriert. Diese nutzen dabei den auf solchen Werk-tätigen lastenden Druck, die darauf hoffen, daß ihr Arbeitsverhältnis verlängert oder in ein Dauerarbeitsverhältnis umgewandelt wird. In einer gewerkschaftlichen Analyse heißt es: „Flexibilität der Arbeit bedeutet für die Unternehmer, ... die Rechte unbrauchbar zu machen.“^{1,23}

Die höchstrichterliche Rechtsprechung unterstützt das „Flexibilisierungs“-Konzept z. B. dadurch, daß sie den Unternehmern größere Möglichkeiten einräumt, in Arbeitsverträge einzugreifen. So durchbricht der Kassationshof den bisher im französischen Arbeitsrecht anerkannten Grundsatz, daß die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen nur im Einvernehmen zwischen Unternehmer und Werk-tätigem verändert werden dürfen.

Das Gericht unterscheidet nunmehr zwischen „grundlegenden Änderungen“, für die die Zustimmung des Werk-tätigen erforderlich ist, und „sekundären Änderungen“, die der Unternehmer allein vornehmen und im Falle der Ablehnung durch den Werk-tätigen zum Anlaß von Disziplinarmaßnahmen (einschließlich einer Kündigung ohne finanzielle Abfindung) machen kann.²⁴ Werk-tätige, die gegen „grundlegende Änderungen“ ihrer Arbeitsbedingungen nicht sofort Einspruch einlegen, werden vom Gericht so behandelt, als hätten sie den Änderungen zugestimmt. Sie sind dann verpflichtet, die vom Unternehmer verfügte Änderung zu respektieren, selbst wenn sie davon nicht ausdrücklich in Kenntnis gesetzt wurden. Das gilt z. B. für die „Individualisierung“ ihrer Entlohnung durch die Unternehmer, die vielfach mit der Herabstufung der Lohngruppe oder der Festlegung zusätzlicher Leistungskriterien verbunden ist. Darüber hinaus werden zahlreiche, für die Werk-tätigen bedeutsame Änderungen (z. B. der Dauer und der Verteilung der Arbeitszeit) als „sekundär“ behandelt.

Die Möglichkeiten der Werk-tätigen, an der Änderung ihrer Arbeitsverträge mitzuwirken, sind damit weitgehend fiktiv geworden. Das Gericht stellt das kapitalistische Unternehmensinteresse unverhüllt über Rechtsgrundsätze, die dem Schutz der Werk-tätigen dienen. Das veranlaßt einen bekannten französischen Arbeitsrechtler, von einer „Destabilisierung des Arbeitsrechts“ zu sprechen.²⁵

18 ND vom 3. Dezember 1987, S. 3.

19 Vgl. A. Jeammaud/M. LeFriant, a. a. O., S. 218.

20 I. Kissel'jow, „Der bürgerliche Arbeitsvertrag gestern und heute“, Sowjetskoje gossudarstwo i pravo 1987, Heft 6, S. 101 ff.

21 Journal Officiel vom 11./12. August 1986.

22 Vgl. A. Jeammaud, „Flexibility: le proces du droit du travail“, in: Flexibility du droit du travail: objectif ou réalité?, Paris 1986, S. 23 ff. (47 ff.).

23 Vgl. D. Vergnaud, a. a. O., S. 31.

24 Vgl. die Entscheidungen vom 9. Mai 1984, in: Bulletin des arrêts de la Cour de Cassation, Chambres civiles, Paris 1984, Teil 5, S. 139 f., und vom 9. April 1986, in: Droit social 1986, Heft 12, S. 869 f.

25 J.-J. Dupeyroux, „La destabilisation du droit du travail“. Droit social 1986, Heft 12, S. 827.