

# Konfrontation oder Kooperation?

## Die Arbeitsbeziehungen in Frankreich und Deutschland

---

Prof. Dr. Heinz Markmann, geb. 1926 in Heidelberg, Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Neueren Geschichte, Öffentliches Recht und Sozialpsychologie in Heidelberg, war von 1967 bis 1989 Geschäftsführer des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB.

Nach der Bundestagswahl vom 16. Oktober 1994, die knapp zu ihren Gunsten ausgefallen ist, fassen die deutschen Arbeitgeber sofort nach und setzen mit ihren maximalistischen Forderungen zum weiteren Abbau des Sozialstaates den bisher bewährten sozialen Grundkonsens zugunsten kurzfristigen Gewinnstrebens aufs Spiel. Daß sie mit ihren Forderungen doch nur Arbeitsplätze schaffen und sichern wollten, ist pure Heuchelei, denn die Fakten der letzten zehn Jahre sprechen eine andere und sehr deutliche Sprache. Die Kompromißbereitschaft, die der Konsens den Unternehmern abverlangt, wird von diesen als eine Last betrachtet, die sie jetzt schleunigst loswerden wollen. Angesichts dieser einseitigen Aufkündigung des Sozialkonsenses ist es nützlich, das deutsche System der Sozial- und Arbeitsbeziehungen mit dem unseres französischen Nachbarn und Partners zu vergleichen. Um es gleich klarzumachen: Weder für Frankreich noch für Deutschland kann das Absenken der Sozialleistungen und der Arbeitskosten auf das Niveau von China, Taiwan, Rußland oder Tschechien eine realistische Alternative zu ihrem gegenwärtigen Status sein.

Die traditionelle Volks- und Betriebswirtschaftslehre hat die Arbeitsbeziehungen als Forschungs- und Lehrgegenstand lange Zeit hindurch vernachlässigt. Nur die Ergebnisse der tarif- und sozialpolitischen Aktivitäten der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gingen als Kosten und Einkommen in ihre Kreislauf- und Kostenrechnungen ein. Zwar haben die akademischen Ökonomen inzwischen gelernt, daß das wirtschaftliche Geschehen zur Hälfte von der Psychologie der Akteure bestimmt wird. Aber die Bedeutung des sozialen Klimas und der sozialen Infrastruktur für die Gesellschaft, für die Unternehmen und Betriebe und für den einzelnen Arbeitsplatz und damit für die Leistungskraft einer Volkswirtschaft nehmen sie nur zögerlich in ihre Modellvorstellungen auf. Das ist nun wiederum auch nicht allzu verwunderlich, denn der Zustand von Arbeitsbeziehungen oder Relationsindustrielles läßt sich, wenn überhaupt, dann nur sehr schwer in Francs oder Mark messen und bewerten.

Der Vergleich von Systemen, die so bodenständig und kompliziert sind wie die Arbeitsbeziehungen, also das Beziehungsgeflecht zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat, ist ein riskantes Unterfangen. Es wird fast

zum Abenteuer, wenn es in den engen Rahmen eines Zeitschriftenaufsatzes gespannt sein muß. Aber ich werde den Versuch wagen. Der Beitrag stützt sich dabei auf die Erfahrungen des Verfassers mit und in den französischen und deutschen Gewerkschaften und mit der Verbändepolitik im nationalen und europäischen Bereich, aber auch auf vergleichende Studien, die der Autor mit initiiert hat. Er erstreckt sich zudem nicht auf die ganze Fülle der Arbeitsbeziehungen, sondern muß sich auf einige zentrale Aktionsfelder konzentrieren. Aber auch dies läßt sich nur machen, wenn wir die nationalen Erscheinungsformen komplexer Systeme als Idealtypen begreifen.

In einer Periode der Umorientierung der Weltwirtschaft gewinnen nationale Standortfaktoren neues Gewicht. In gewissem Sinne gilt dies auch für den integrierten Binnenmarkt der Europäischen Union und damit für die Nachbarn Frankreich und Deutschland. Die alten nationalstaatlichen Machtfaktoren, in deren Rahmen der Einsatz militärischer Waffen nur die „Fortsetzung der Politik mit anderen Mitteln“ war, haben - zumal in West- und Nordeuropa - ihre traditionelle Bedeutung gottlob verloren. Der Machtkampf hat sich auf das Terrain der Wirtschaft verlagert. Die strategischen Waffen im ökonomischen Wettbewerb sind die Qualifikation der Arbeitskräfte, die technische und organisatorische Ausstattung der Betriebe, die Rolle des Staates, aber auch die Sozialordnung mit den Grundwerten Gerechtigkeit, Humanität und Solidarität. Auch zwischen Frankreich und Deutschland gibt es eine intensive Rivalität um Wettbewerbsvorteile auf den Märkten. Unsere Nachbarn schauen noch immer mit der schon traditionellen Mischung von Bewunderung und Furcht über den Rhein.

Ich will mich im folgenden weniger mit den Systemen der sozialen Sicherung befassen. Zwischen diesen gibt es in beiden Ländern keine fundamentalen Unterschiede. Ich werde aber die Strukturen und das Funktionieren der Arbeitsbeziehungen etwas genauer unter die Lupe nehmen. Man muß kein Marxist sein, um die Feststellung richtig zu finden, daß das materielle Sein das Bewußtsein der Menschen weitgehend bestimmt. Deshalb darf ein Ländervergleich die wirtschaftliche Lage der betrachteten Länder nicht außer acht lassen. Die Arbeitsbeziehungen sind aber auch Produkte der jeweiligen politischen und Sozialgeschichte, der Rechtsordnungen, der Schichtung der Bevölkerungen, des Umgangs der Repräsentanten dieser Schichten miteinander - kurz, alles dessen, was man die politische und soziale Kultur eines Landes nennt.

Auf manchen Gebieten sind sich Frankreich und Deutschland nach dem Kriege nähergekommen, aber bei den Arbeitsbeziehungen gibt es noch gravierende Unterschiede, die auf ganz unterschiedlichen historischen Erfahrungen und Entwicklungen beruhen. Es geht um die Struktur und Ideologie der Gewerkschaften: hier um mindestens fünf rivalisierende nationale Organisationen, unter denen die kommunistische CGT bis heute eine dominierende Rolle spielt, dort um die Einheitsgewerkschaften im DGB, für den es keine ernsthafte Konkurrenz gibt; hier um Arbeitgeber, die sich „patrons“

nennen und sich als Herren im Hause verstehen und benehmen, dort um Arbeitgeber, die sich trotz aller Anfechtungen als Partner der Gewerkschaften und Arbeitnehmer verstehen; hier ein Staat, der den Tarifvertragsparteien viel Arbeit abnimmt und der selbst als Eigentümer großer Unternehmen Partei ist, dort ein Staat, der die Regelung der Arbeitseinkommen und der Arbeitsbedingungen den autonomen Verbänden übertragen hat, und der nur über die Einhaltung der Spielregeln wacht; hier Nähe oder Bindung der Gewerkschaften an politische Parteien, dort parteipolitische Offenheit - allerdings nicht die politische Abstinenz; dort eine Atmosphäre der Konfrontation, hier ein Klima der Kooperation.

Es gibt in Frankreich nicht das Dreiecksverhältnis zwischen Staat, Notenbank und Tarifparteien, wie wir es haben, weil die Gewerkschaften schwach und deshalb kaum dialog- und kompromißfähig sind, weil das Patronat den Dialog zumal mit Kommunisten oder Linkssozialisten verweigert, weil die Banque de France nicht die Autonomie der Deutschen Bundesbank besitzt, und weil der Staat seine Kompetenzen nicht mit anderen teilen will. Noch immer bestimmen die berühmten „200 Familien“ über die französische Politik und Wirtschaft, ergänzt durch Absolventen der „Grandes Ecoles“, auch wenn diese ursprünglich nicht der Oberschicht entstammen. Das ist bei uns anders: die gesellschaftliche Schichtung ist infolge der Demokratisierung der Gesellschaft durchlässiger geworden, aber auch infolge des Naziterrors, der die alten Eliten dezimierte. Die Folgewirkungen von 1968 etwa im Erziehungssystem, die Regionalisierung, das Aufkommen neuer sozialer Bewegungen wie der Grünen, sind in beiden Ländern sehr unterschiedlich. In Deutschland wird generell mehr verhandelt als in Frankreich, wo, gestützt im wesentlichen auf Rechtsprechung und Richterrecht, die Arbeitgeber ihre Positionen durchsetzen können, und wo der Staat mehr als Schlichter von sozialen Konflikten auftritt, dabei aber seine politische Autorität immer mehr aushöhlt. In Frankreich wirkt der Staat dadurch, daß er bis ins Detail soziale Regeln setzt, zu Lasten der Tarifautonomie und der gewerkschaftlichen Aktivitäten eher repressiv. Die gesetzliche Regelung des Mindestlohnes, der Arbeitszeit und des Jahresurlaubs sind eklatante Beispiele. Die Re- und Denationalisierungen seit Beginn der achtziger Jahre haben an der Dominanz des Staates in Schlüsselbereichen der Wirtschaft nicht viel geändert, zumal das Führungspersonal von der jeweiligen Regierung eingesetzt wird. Man sagt den Franzosen eine ausgeprägte Staatskepsis nach; um so paradoxer dann aber der Interventionismus im ökonomischen und sozialen Bereich. Die angebliche Staatsnähe der Deutschen verträgt sich aber durchaus mit der starken Autonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer hat bei uns eine duale Struktur: Die Gewerkschaften handeln mit den Arbeitgebern und deren Verbänden die Tarifverträge aus und sind Partei im Arbeitskampf. Die von den Belegschaften gewählten Betriebsräte verhandeln mit der Firmenleitung über die Umsetzung der Tarifverträge und wachen über deren Einhaltung.

Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern. Sie kanalisieren und lösen die Konflikte am Arbeitsplatz. Auch wenn die Belegschaftsvertretungen durchaus nicht die verlängerten Arme der Gewerkschaften sind, so reicht deren Einfluß doch weit und kräftig in sie hinein, sind doch die meisten Betriebs- und Personalratsmitglieder und vor allem deren Vorsitzende Mitglieder von Gewerkschaften. Diese Form der Interessenvertretung gibt es in Frankreich nicht. Die Arbeitgeber lehnen jede Art von Mitbestimmung strikt ab, aber auch die Gewerkschaften halten nicht viel davon, zumal die CGT, die bis heute eher die Idee des Klassenkampfes hochhält und Sozialpartnerschaft als Verrat an der Arbeiterklasse brandmarkt.

In Deutschland sind „Krisenkartelle“ zwischen Unternehmern, Gewerkschaften und staatlichen Verwaltungen in gefährdeten Branchen und Regionen nichts Außergewöhnliches. In Frankreich sind solche Fälle seltener, weil dort der Staat in der Regel bei der Krisenbewältigung in Absprache mit dem Patronat die aktive Rolle spielt. Den Gewerkschaften bleibt häufig nur der ohnmächtige Protest auf der Straße. Was uns allerdings fehlt, ist eine Institution wie der französische „Conseil économique et social“ als pluralistisches Konsultativorgan, das allerdings nicht allzuviel Einfluß auf die staatlichen Entscheidungen hat. Der Vorschlag des DGB aus den siebziger Jahren, die überbetriebliche Mitbestimmung in Wirtschafts- und Sozialräten zu insitutionalisieren, ist allerdings sang- und klanglos gescheitert.

#### Ein Blick auf die ökonomischen Fakten

Im Jahre 1993 erwirtschaftete Frankreich ein Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 1110 Milliarden ECU, die Bundesrepublik brachte es auf 1458 Milliarden ECU. Die absoluten Zahlen sagen allerdings weniger aus als das BIP je Einwohner. Setzt man für diese Meßzahl den Durchschnitt der 12 EU-Länder gleich 100, so stand der Index für Frankreich bei 118 und für Deutschland bei 136 Punkten. Das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit, also in etwa die Summe der Löhne und Gehälter, belief sich in Frankreich auf 576, in Deutschland auf 798 Milliarden ECU. Bezogen auf den Durchschnitt der Arbeitnehmer lagen die jährlichen Bruttoeinkommen mit 30200 bzw. 30 500 ECU sehr nah beieinander. Auch die Lohnquote, d. h. der Anteil der Brutto-Arbeitseinkommen am BIP, wies mit 68,6 bzw. 69,5 Prozent keinen großen Unterschied auf. Dieser Indikator erreichte in beiden Ländern Anfang der achtziger Jahre mit 77 bzw. 75 Prozent seinen Höhepunkt. Setzt man die Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde in der Verarbeitenden Industrie der Bundesrepublik im Jahre 1993 gleich 100, so liegt Frankreich mit 97 nur drei Prozent zurück. Die Stundenlöhne in der Verarbeitenden Industrie sind, gerechnet auf DM-Basis, in der Bundesrepublik/West im Durchschnitt der Jahre 1970 bis 1992 um 6,0 Prozent, die Personal-Nebenkosten um 8,5 Prozent gestiegen. Die Vergleichswerte für Frankreich betragen 6,2 bzw. 7,8 Prozent. Die französischen Lohnstückkosten lagen im Jahre 1993 13 Prozent niedriger als in Deutschland. Sie stiegen zwischen 1980 und 1993 in der Bun-

desrepublik, gerechnet auf DM-Basis, um 47,3 Prozent, in Frankreich um nur 14,5 Prozent. Die Firma Robert Bosch, die in beiden Ländern produziert, kam nach einer Studie für die baden-württembergische Kommission Wirtschaft 2000 in Frankreich auf ein Viertel mehr geleistete Arbeitsstunden als in dem vergleichbaren deutschen Betrieb; die Arbeitskosten lagen in Frankreich um 35 Prozent niedriger.

Das Verhältnis Arbeitnehmer zu Rentnern lag im Jahre 1991 in Frankreich bei 4,5; es wird sich bis zum Jahre 2025 auf 2,8 verringern. Die Vergleichszahlen für Deutschland sind 4,3 und 2,5. Die Zahl der über 65jährigen wird sich im gleichen Zeitraum in Frankreich um 62 Prozent, in der Bundesrepublik dagegen um 72 Prozent erhöhen. Dies wird dramatische Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und auf die Sozialversicherung haben.

Der Anteil der staatlichen Ausgaben für Erziehung, Gesundheit und Wohnen am BIP ist in der Bundesrepublik von 12,3 Prozent im Jahre 1979 auf Prozent im Jahre 1989 zurückgegangen, für Renten und andere Sozialleistungen von 20,2 auf 18,5 Prozent. Einen ähnlichen Rückgang gab es in Frankreich nicht. Sehr unterschiedlich ist die Finanzierungsstruktur der Sozialleistungen: Im Jahre 1992 waren in der Bundesrepublik der Staat mit Prozent, die Arbeitnehmer mit 30,5 Prozent und die Arbeitgeber mit 40,4 Prozent beteiligt. In Frankreich lagen die Anteile bei 19,6,28,7 und 51,7 Prozent, d. h. die Arbeitgeber werden dort weit stärker belastet als bei uns. Im Jahre 1991 lagen die Anteile der Sozialleistungen am BIP in Frankreich bei 28,7 Prozent, bei uns bei 26,6 Prozent.

Die Arbeitslosenquote liegt mit etwa 12 Prozent in Frankreich deutlich höher als in der Bundesrepublik mit ca. 9 Prozent. Frankreich hat aber für den Arbeitsmarkt nur 2,82 Prozent des Bruttosozialprodukts ausgegeben gegenüber 3,46 Prozent in Deutschland. Bei uns ist auch der Anteil an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit fast 41 Prozent deutlich höher als die knapp 27 Prozent in Frankreich, wo der Anteil der „passiven“ Arbeitslosenunterstützung entsprechend höher ist. Das probateste Mittel zur Steigerung der Arbeitsproduktivität als wesentliche Quelle der Rentabilität der Unternehmen ist die Entlassung von Arbeitnehmern bei gleichzeitiger Modernisierung der verbleibenden Arbeitsplätze und Verstärkung des Leistungsdrucks auf die Belegschaft. Dieser Prozeß der „Verschlankung“, wie er beschönigend genannt wird, ist in Frankreich weiter vorangekommen als bei uns. Dies liegt im wesentlichen daran, daß dort Entlassungen leichter möglich sind, weil der Kündigungsschutz und die soziale Mitbestimmung der Belegschaftsvertretungen schwächer sind. Abfindungen und die Möglichkeit der bevorzugten Wiedereinstellung sind in Deutschland wesentlich besser geregelt.

#### Die Lage der Gewerkschaften

Anfang der neunziger Jahre (1991) zählten die deutschen Arbeitnehmerorganisationen noch insgesamt 13,8 Millionen Mitglieder. Davon waren in

den Gewerkschaften des DGB 11,8 Millionen, in der DAG 580000, im Deutschen Beamtenbund 1,05 Millionen und im CGB 300 000 Personen organisiert. Den höchsten Organisationsgrad wiesen mit 64 Prozent die Beamten auf, gefolgt von den Arbeitern mit 49 Prozent und den Angestellten mit gut 22 Prozent. Der Anteil der Frauen betrug 32 Prozent. Seither sind die Mitgliederzahlen deutlich zurückgegangen, so allein bei den DGB-Gewerkschaften um rund sieben Prozent auf 9,8 Millionen (Ende 1994), und der Trend weist weiter nach unten. Die Gründe für diese negative Entwicklung liegen in der Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit, im allgemeinen Strukturwandel, vor allem in den östlichen Bundesländern, aber auch in der zunehmenden Abneigung und Skepsis der Menschen gegen alle großen Organisationen, die Kirchen eingeschlossen. Dennoch hegt der Organisationsgrad insgesamt noch über 40 Prozent aller Arbeitnehmer.

Demgegenüber liegt der Organisationsgrad in Frankreich bei zehn Prozent, womöglich schon darunter. Im privaten Sektor der Wirtschaft sind nur fünf, im öffentlichen Dienst 17 und in den nationalisierten Unternehmen 21 Prozent der Beschäftigten organisiert. Am dramatischsten vollzog sich der Absturz bei der militanten CGT und bei der sozialistischen CFDT. Knapp gehalten haben sich die eher gemäßigten FO und CGC. Die Mitgliederzahl der CGT hat sich in zehn Jahren auf vermutlich weniger als eine halbe Million mehr als halbiert. Insgesamt gehören nur noch etwa zwei Millionen Arbeitnehmer den Gewerkschaften an, und es spricht vieles dafür, daß die Talfahrt weitergehen wird. Manche Organisationen veröffentlichen keine Mitgliederzahlen mehr. Die geringen Mitgliederzahlen erklären sich zu einem guten Teil aus der zutreffenden Beobachtung der Arbeitnehmer, daß es eigentlich nicht nötig sei, Gewerkschaftsbeiträge zu zahlen und sich in den Organisationen zu engagieren, da der Staat als Gesetzgeber, als Administrator und sogar als Unternehmer ohnehin die Arbeitsbedingungen regelt. Die Rivalität zwischen den Gewerkschaften schwächt zudem deren Durchsetzungskraft und hinterläßt bei vielen Arbeitnehmern den Eindruck, daß die Führungscliquen nicht viel mehr zu bieten hätten als Zänkereien, und daß sie als abgehobene Oligarchien den Bezug zu den Problemen der Arbeitswelt verloren hätten.<sup>1</sup>

Unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit, unter dem wachsenden Widerstand der Unternehmer gegen gewerkschaftliche Forderungen, unter der staatlichen Deregulierungspolitik und unter der rigiden Geld- und Zinspolitik hat die Militanz der Gewerkschaften in beiden Ländern deutlich nachgelassen. Im Jahre 1977 wurden in Frankreich 3 300 Streiks in 20 300 Unternehmen mit ungefähr zwei Millionen beteiligten Arbeitnehmern registriert, während derer 3,7 Millionen Arbeitstage verlorengingen. Im Jahre 1990 waren es noch 1560 Arbeitsniederlegungen in 1900 Unternehmen, an denen sich 278000 Arbeitnehmer beteiligten und bei denen knapp 0,7 Millionen

---

<sup>1</sup> Zur Entwicklung der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften in Frankreich sowie zu den Arbeitsniederlegungen siehe auch den Beitrag von Rene Mouriaux im gleichen Heft.

Arbeitstage ausfielen. Nach einer anderen Rechnung gingen von 1980 bis 1986 in Frankreich je 1 000 Arbeitnehmer 518 Arbeitstage, in Deutschland dagegen nur 277 Arbeitstage verloren. Rechnet man für die Bundesrepublik den langen und erbitterten Arbeitskampf im Jahre 1984 um den Durchbruch zur 35-Stunden-Woche heraus, so werden die Zahlen noch niedriger. In Frankreich hat der einzelne Arbeitnehmer das Recht zu streiken, in der Bundesrepublik dürfen nur anerkannte Arbeitnehmerorganisationen zum Streik aufrufen. Während der Laufzeit der Tarifverträge herrscht Friedenspflicht, die in Frankreich unbekannt ist. Arbeitskämpfe, zu denen in der Bundesrepublik auch das Recht der Aussperrung von Arbeitnehmern durch die Arbeitgeber gehört, dauern in der Regel bei uns viel länger und werden mit größerer Härte ausgetragen als in Frankreich. Das hängt damit zusammen, daß in Deutschland der Arbeitskampf als ultima ratio gilt, nachdem alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, und daß die Gewerkschaften ihren streikenden oder ausgesperrten Mitgliedern - und häufig nicht nur diesen - beachtliche Unterstützungen zahlen. Dies gibt es in Frankreich nicht, wodurch die Streiks in aller Regel nicht lange dauern. Wilde Streiks sind in der Bundesrepublik illegal, und sie bedeuten, wenn sie einmal ausgebrochen sind, einen schlimmen Gesichtsverlust für die Gewerkschaftsführungen. Auch das ist in Frankreich anders: dort haben beispielsweise die „wild“ streikenden Eisenbahner 1986/1987 die zögernden Gewerkschaftsführungen zum Mitmachen gezwungen.

Sowohl in Frankreich als auch in der Bundesrepublik werden die Tarifverträge überwiegend auf Branchenebene ausgehandelt. In Frankreich kommen dazu die Vereinbarungen über die effektiv gezahlten Löhne und Gehälter in den Unternehmen oder Betrieben, und dies mit steigender Tendenz. Tarifverträge haben in Frankreich weniger Gewicht als bei uns. Dort gibt es auch keinen Zwang zum Abschluß von Kollektivverträgen, so wenig wie zum Einhalten der Vertragsbestimmungen. Die Tarifverträge binden faktisch nur die französischen Arbeitgeber, für die Arbeitnehmer sind sie nicht unbedingt verbindlich. Im Gegensatz zu Deutschland werden in Frankreich viel mehr Tarifverträge von den Behörden als allgemeinverbindlich erklärt.

#### Arbeitnehmervertretung und Mitbestimmung

Ein Viertel der französischen Arbeitnehmer sind in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten tätig, drei Viertel in kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Deren Zahl nimmt zu. Sie können nicht gezwungen werden, Belegschaftsvertretungen einzurichten oder zuzulassen. Sie gehören meist privaten Eigentümern und sind seit jeher die Stützen des Patriarchalismus. Nach unserem Betriebsverfassungsgesetz muß, wenn die Arbeitnehmer dies fordern, in jedem Unternehmen mit mehr als fünf Beschäftigten eine Belegschaftsvertretung eingerichtet werden.

Das französische Arbeitsgesetzbuch enthielt schon seit längerem einige Vorschriften, die so etwas wie soziale Partnerschaft fördern sollen. Da diese

jedoch weitgehend nur auf dem Papier standen, gab es in der Vergangenheit immer wieder Versuche, den Geist und die Praxis der Partnerschaft zu beleben. Den letzten Versuch tiefgreifender Reformen der Arbeitsbeziehungen unternahm 1982 die sozialistisch-kommunistische Regierung. Sie brachte ein Bündel von Gesetzen durch die Nationalversammlung, die mit dem Namen des damaligen Arbeitsministers Jean Auroux verknüpft sind, und die etwa ein Drittel des im Arbeitsgesetzbuch verankerten Rechtes novellierte. Uns interessieren vor allem das Gesetz über die Freiheiten der Arbeitnehmer im Betrieb und das Gesetz über Kollektivverträge. Der Auroux-Reform lagen im wesentlichen drei Zielvorstellungen zugrunde: 1. der Ausgleich des Übergewichtes der Kapitalseite durch Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften im Betrieb; 2. die Definition der Kompetenzen der Akteure im System der Arbeitsbeziehungen und 3. die Systematisierung der Arbeitsbeziehungen durch Kollektivverhandlungen und Tarifverträge.

Unternehmer und Gewerkschaften werden durch das Vertragsgesetz zu periodischen Verhandlungen verpflichtet. Lohnverhandlungen müssen alljährlich und Manteltarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen alle fünf Jahre stattfinden, und zwar auf Branchen- wie auf Unternehmensebene. Wenn auch das Gesetz den Abschluß von Tarifverträgen nicht erzwingt, so daß sein Buchstabe schon erfüllt ist, wenn die Tarifparteien sich zu Gesprächen zusammensetzen, so werden doch die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch gezwungen, was auch die Anerkennung der Gewerkschaften als Vertragspartner bedeutet - für französische Verhältnisse ein bedeutender Fortschritt. Doch geht die Reform nicht so weit, die Struktur des nach wie vor defizitären Verhandlungssystems zu verbessern. Noch immer hängt es vom guten Willen der Kontrahenten ab, ob es überhaupt zum Abschluß von Verträgen kommt. Die Regierung will also sozusagen Arbeitgeber und Gewerkschaften „zum Jagen tragen“, damit diese von ihrer Autonomie endlich Gebrauch machen. Das Gesetz über die Freiheiten der Arbeitnehmer schuf zudem den Rahmen für eine Art französische Betriebsverfassung. Es verpflichtet die Arbeitgeber und die betrieblichen Gewerkschaftsaktionen, über die Einführung sogenannter Arbeitnehmer-Mitsprachegruppen zu verhandeln, mittels derer die Belegschaften ein direktes Mitspracherecht bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen ausüben können. Auch hier geht es um die Schaffung eines Gleichgewichtes der Kontrahenten im Betrieb.

Aus heutiger - und aus deutscher - Sicht fällt das Fazit der Auroux-Reformen eher ernüchternd aus. Der soziale Dialog mit dem Ziel, möglichst überall Tarifverträge zwischen autonomen Verhandlungspartnern zustande zu bringen, ist allenfalls in einigen Großunternehmen und in den verstaatlichten Unternehmen zustande gekommen. Das Angebot der Reformgesetze ist an der mangelnden Dialogbereitschaft und an der Konfliktorientierung beider Parteien so gut wie gescheitert. Sozialpartnerschaft läßt sich eben von



Staats wegen nicht verordnen. Nachdem sich mit der Wahl von 1986 das politische Pendel wieder nach rechts bewegt hatte, zogen sich wichtige Teile des Patronats aus der ohnehin ungeliebten Vertragspraxis wieder zurück, und die alten Verhältnisse der Konfrontation prägten wieder die Arbeitsbeziehungen. Der Staat, der sich auch unter der sozialistischen Regierung keineswegs aus den Arbeitsbeziehungen herausgehalten hatte, nahm seinen Interventionismus wieder auf, diesmal angesichts der fortschreitenden Schwäche der Gewerkschaften sogar noch ein Stück entschlossener als zuvor. Von Tarifautonomie oder gar von Mitbestimmung, wie sie bei uns praktiziert werden, ist Frankreich also noch immer weit entfernt.

Verglichen mit der Vielfalt der französischen Arbeitnehmervertretungen ist das deutsche System von fast klassischer Formstrenge: das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 regelt im Detail die Wahl und die Kompetenzen der Betriebsräte sowie die drittelparitätische Besetzung der Aufsichtsräte in den Kapitalgesellschaften mit bis zu 1000 Arbeitnehmern; die Personalvertretungsgesetze setzen die Normen für den öffentlichen Dienst. Nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 werden die Sitze in den Aufsichtsräten der größeren Unternehmen vergeben und die Funktion des Arbeitsdirektors im Unternehmensvorstand definiert. Das Gesetz über die Mitbestimmung im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie von 1951 samt seinen Novellierungen und Ergänzungen schreibt die volle Parität bei den Sitzen in den Aufsichtsräten und die Einsetzung eines von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Arbeitsdirektors vor. Wenn es auch eine Menge Streit über die Anwendung der Gesetze gibt, und wenn auch die Arbeitgeber eine Politik der Nadelstiche gegen die Vertreter der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen betreiben, so hat sich das System durchaus bewährt. Nicht einmal die rabiatesten Vertreter unter den Wirtschaftsliberalen gehen so weit, die Mitbestimmung als solche in Frage zu stellen. Es gibt keine Belege dafür, daß die Mitwirkung der Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter an den wirtschaftlichen Entscheidungen den Unternehmen geschadet hätten, und die Mitbestimmung im sozialen Bereich hat zur Effizienz der Betriebe durch die Versachlichung der unvermeidlichen Konflikte beigetragen. Der tiefgreifende wirtschaftliche Strukturwandel mit seinen einschneidenden Folgen für Millionen von Beschäftigten hätte ohne die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Umstrukturierung ohne Zweifel zu schweren sozialen Eruptionen geführt.

In Frankreich gibt es fünf Institutionen der Arbeitnehmervertretung: direkt von den Belegschaftern gewählt werden die Personaldelegierten und die Betriebsausschüsse; indirekt legitimiert sind die Arbeitssicherheits-Ausschüsse, die Gewerkschaftsdelegierten und die Äußerungs- und Mitsprachegruppen. Alle diese Gremien verfügen über nur geringe Verhandlungs- oder gar Entscheidungskompetenz. Das zuletzt genannte Organ war ursprünglich gedacht als Korrektiv für die ins Kraut schießenden Qualitätszirkel. Allerdings soll es in nur etwa zehn Prozent aller Betriebe derartige Mitsprachegruppen geben.

Im Jahre 1991 wurden rund 108 000 Belegschaftsvertreter in die Betriebsausschüsse gewählt. Von diesen gehörten 15 Prozent der kommunistischen CGT an, 16 Prozent der sozialistischen CFDT, 3 Prozent der christlichen CFTC, 9 Prozent der gemäßigten FO, die vor allem im öffentlichen Dienst verwurzelt ist, 5 Prozent der CGC, die die leitenden Angestellten (Cadres) vertritt und 4 Prozent anderen Gruppierungen an. Nicht weniger als 48 Prozent der Sitze werden allerdings von Nicht-Gewerkschaftern eingenommen. Von 1981 bis 1991 hat die CGT 10 Prozent ihrer Mandate verloren. Die anderen Gewerkschaften konnten sich einigermaßen behaupten, während die Zahl der Nichtorganisierten um 9 Prozent zugenommen hat. Inzwischen haben die Nichtorganisierten nach der Zahl der Stimmen und der Mandate in den Betriebsausschüssen die großen Gewerkschaften überflügelt. Diese halten ihre Positionen nur noch in den Großunternehmen, die traditionellerweise ihre „Erbhöfe“ sind. An den Wahlen zu den Betriebsausschüssen beteiligen sich die Arbeitnehmer immer weniger: waren es im Jahre 1968 noch 74 Prozent, so ging der Anteil der Wähler im Jahre 1992 auf 66 Prozent zurück.

Im Jahre 1989 wurden in 36800 französischen Betrieben etwa 41000 Gewerkschaftsdelegierte gewählt. In den meisten kleinen und mittleren Betrieben gibt es überhaupt keine gewählten Gewerkschaftsvertreter. Angesichts der geringen Mitgliederzahlen und des mangelnden Engagements der Mitglieder haben die Gewerkschaften große Mühe, Kandidaten für die vielen Vertretungsgremien zu finden. Trotz der Präsenz rivalisierender Gewerkschaften in den Unternehmen und Betrieben kommt es zwischen diesen nur selten zur direkten Konfrontation, aber auch nur selten zu eindeutigen Aktionseinheiten. Die natürliche Folge der abnehmenden Bedeutung der Gewerkschaften sind verstärkte Autonomiebestrebungen vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. Betriebsvereinbarungen ersetzen mehr und mehr die Tarifverträge mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen im Sinne der Patrons zu „flexibilisieren“.

Ein kurzer Blick nur auf die Betriebsratswahlen in der Bundesrepublik: Die Wahlbeteiligung liegt stets nahe bei 80 Prozent, ein Zeichen dafür, daß die Arbeitnehmer die Bedeutung ihrer Repräsentanten hoch einschätzen. Die von den Gewerkschaften im DGB präsentierten Kandidaten erhalten seit 20 Jahren unverändert etwa zwei Drittel der Mandate. Die Stimmenanteile der DAG gingen von mehr als zehn Prozent im Jahre 1975 auf etwas mehr als vier Prozent in diesem Jahre zurück. Allerdings hat sich auch bei uns der Anteil der Nicht-Organisierten von 17,5 auf 26,5 Prozent erhöht.

Experten des französischen Gewerkschaftsinstituts IRES und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung haben in 29 Betrieben beider Länder die Struktur und Effizienz der Arbeitnehmervertretungen empirisch verglichen. Die Ergebnisse der sorgfältigen „Über-Kreuz-Erhebung“ bestätigen den Augenschein, daß die deutschen Betriebsräte auf Grund ihrer Mitbestimmungsrechte und der Rückbindung an ihre Gewerkschaften besser informiert und qualifiziert sind. Auch die

demokratische Legitimation ist stärker; sie kommt der Durchsetzungsfähigkeit und der Anerkennung durch die Arbeitgeber zugute. Bleiben die betrieblichen Interessenvertretungen auf sich selbst gestellt, wie dies in Frankreich die Regel ist, so leidet ihre Verhandlungskompetenz und Effizienz. Das Legitimitätsdefizit der französischen Gewerkschaften spiegelt sich auch in den Wahlen der Arbeitnehmervertreter in den Organen der Sozialversicherung und der Beisitzer bei den Arbeitsgerichten wider. In Frankreich lag die Wahlbeteiligung hierzu unter 50 Prozent, und der Anteil der unabhängigen Delegierten nahm ständig zu. Angesichts dieser blamablen Ergebnisse hat die Regierung die Sozialwahlen vorläufig eingestellt.

Die zersplitterte französische Gewerkschaftsbewegung und die fragmentierte Belegschaftsvertretung stecken seit einem Jahrzehnt in einer existentiellen Krise. Darunter leidet natürlich das ganze System der Arbeitsbeziehungen in unserem Nachbarland. Es funktioniert nur noch partiell. Die Ursachen für diesen schlechten Zustand sind eigentlich in allen westlichen Industrieländern die gleichen: Umbrüche in der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur in Richtung Tertiarisierung und Hochtechnologie; Wachstumsschwäche, und wenn es zu Konjunkturbelebungen kommt, so ist es „Jobless Growth“; Wertewandel und Individualisierung als allgemeines gesellschaftliches Phänomen; Polarisierung und Segmentierung der Belegschaften durch den technischen Wandel an den Arbeitsplätzen; Stärkung der Position der Arbeitgeber und Unternehmer durch konservative Regierungen; neue Methoden der unternehmerischen Personalführung; schwerfällige Reaktion der oligarchischen gewerkschaftlichen Apparate auf den Wandel der Beschäftigungsstrukturen und der Mentalitäten; Enttäuschung über die Hilflosigkeit angesichts der Massenarbeitslosigkeit und des Statusverlustes der Arbeitnehmer; Verlust an Glaubwürdigkeit.

Die französischen Gewerkschaften stehen vor der Alternative, ihren traditionellen Forderungs- und Konfrontationskurs fortzusetzen oder sich mit den Arbeitgebern und dem Staat zu einer Art von Modernisierungskompromiß durchzuringen. Nicht zuletzt durch das Zusammenwirken im Prozeß der europäischen Integration haben die Franzosen das deutsche System der Arbeitsbeziehungen mehr und mehr aus der Nähe beobachten können. Dieses durch starke partizipatorische Elemente gekennzeichnete System wird für unsere Nachbarn offensichtlich zunehmend attraktiv. Angesichts der Gewerkschaftsmisere läge es eigentlich nahe, die Bildung einer einheitlichen Arbeitnehmerorganisation zu betreiben. Alle bisherigen Versuche sind allerdings gescheitert. Zu stark sind immer noch die ideologisch fixierten Positionen und die Bindung an „Erbhöfe“. Selbst Ansätze zu einer Koordinierung der Strategien etwa in der Europa-Politik kamen nicht zustande. Diese Haltung versetzt die Arbeitgeber und die bürgerliche Regierung in die komfortable Position des „divide et impera“ oder zumindest des Ignorierens selbst berechtigter sozialer Ansprüche.