

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALER DIALOG

Frankreichs Erfahrungen während der Pandemie

Dominique Andolfatto
Juni 2021



Zu Beginn der Pandemie hatten die Sozialpartner in Frankreich unausgesprochen eine Art sozialen Burgfrieden geschlossen. Die Gewerkschaften bemühten sich über den sozialen Dialog, Einfluss auf die Politik auszuüben.



Die Regierung zeigte sich offen dafür, die Sozialpartner regelmäßig anzuhören, doch waren diese bald mit diesem Austausch unzufrieden, da die Regierung letztlich stets im Alleingang entschied.



Auch wenn es zwischenzeitlich zu einer Wiederbelebung von überbetrieblichen Verhandlungen kam, verfielen die Sozialpartner bald wieder in ihre traditionellen Verhaltensmuster zurück, die einem Stillstand des sozialen Dialogs gleichkommen.

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALER DIALOG

Frankreichs Erfahrungen während der Pandemie

Im Laufe der Corona-Pandemie durchliefen die Gewerkschaften und der soziale Dialog in Frankreich drei verschiedene, sich aber teils überschneidende Phasen: zunächst einen scheinbaren Burgfrieden, dann – nach einigen rechtlichen Veränderungen – einen wirkungsvollen sozialen Dialog, insbesondere auf Unternehmensebene, und schließlich die Rückkehr zu den traditionellen Haltungen, die in einem gewissen Stillstand des sozialen Dialogs mündete. Die Gewerkschaftslandschaft in Frankreich ist komplex. Gleich fünf Gewerkschaftsverbände (und drei Arbeitgeberverbände) sind landesweit anerkannt. Zur Gestaltung der Politik sind sie regelmäßig Gesprächspartner der Regierung. Obwohl die Gewerkschaften nach wie vor gewissen Einfluss besitzen, sind sie aufgrund ihrer Uneinigkeit oft nicht in der Lage, belastbare Gegenvorschläge zu den notwendigen Veränderungen zu machen.

ZUSAMMENARBEIT MIT DEM STAAT ODER ANTAGONISMUS?

Anfänglich führte der Schock angesichts der Pandemie dazu, dass die Gewerkschaften unausgesprochen eine Art Burgfrieden schlossen – ähnlich dem von Präsident Emmanuel Macron zur Ankündigung des ersten Lockdowns am 12. März 2020 verwendeten Aufrufs zu einer »*Union sacrée*« (etwa: geheiligter Bund). Dieser Begriff geht auf den Ausbruch des Ersten Weltkriegs zurück, als der damalige französische Präsident Raymond Poincaré zu einem Bündnis aller politischen und gewerkschaftlichen Kräfte aufrief. Zu Beginn der Pandemie schienen die Gewerkschaften von einer solchen Strategie überzeugt. In ihren Verlautbarungen, insbesondere einer gemeinsamen Presseerklärung vom 19. März 2020, demonstrierten sie Einigkeit, zeigten sich verantwortungsbewusst, bemüht um den sozialen Dialog und äußerten die Absicht, ihren Einfluss auf die Politik gemeinsam auszuüben.

Wie schon 1914 kann in der Anfangsphase der Pandemie durchaus von einer Art Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit dem Staat gesprochen werden. Die Regierung organisierte vermehrt Treffen mit den Sozialpartnern (Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern), meist in Form von

Videokonferenzen. »Wir wurden aufgefordert, zu schildern, welche Probleme es vor Ort gab; Informationen, an welche die Regierung nur schwer herankam«, berichtete ein Gewerkschaftsführer. In offiziellem Rahmen wurden im Juli und Oktober 2020 sowie im März 2021 drei »Konferenzen für den sozialen Dialog« veranstaltet, um auf höchster Ebene unter anderem Beschäftigungs- und Lohnfragen sowie die Krisenbewältigungsstrategie zu erörtern. Derartige Treffen waren in Frankreich längst üblich geworden, die Pandemie intensivierte die Gespräche jedoch. Allerdings zeigten sich die Gewerkschaften – wie auch die Arbeitgeberorganisationen – mit diesem Austausch oft unzufrieden, da es sich nur um Anhörungen handelte und der Staat letztlich stets im Alleingang entschied.

Die Gräben zwischen den einzelnen Gewerkschaften verhindern dabei oft, dass bei solchen Treffen gemeinsame Gegenvorschläge vorgebracht werden. Die Gewerkschaften nehmen in diesem Kontext meist eine ablehnende, oft sehr kritische Rolle ein und verhalten sich eher wie politische Gegner der Regierung. So zum Beispiel Ende März 2020, als die Regierung – nach den üblichen Konsultationen – das Arbeitsrecht einseitig mittels Verordnungen an den von ihr verhängten Gesundheitsnotstand anpasste und Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, Entlohnung, Arbeitslosengeld, sozialem Dialog etc. änderte. Finanziert über die Arbeitslosenversicherung und zusätzliche staatliche Mittel weitete die Regierung mit dem Beginn der Krise auch den Einsatz von Kurzarbeit für die Mitarbeiter_innen der vom Lockdown betroffenen Unternehmen aus. Diese erhielten dadurch weiterhin 84 Prozent ihres Nettoehalts.

Im Wesentlichen verhinderten die engen Grenzen, in denen sich der soziale Dialog in Frankreich bewegt, und die übermäßige Zentralisierung des Staates, dass die sozioökonomischen Aspekte der Krise einvernehmlich und mit innovativen Mitteln bewältigt werden konnten. In einigen symbolträchtigen Unternehmen (Amazon, Renault usw.) kam es sogar zu Differenzen, die vor Gericht beigelegt werden mussten. Einige Gewerkschaften – die zweitgrößte französische Gewerkschaft CGT und die der extremen Linken nahestehende Gewerkschaft SUD – hätten es am liebsten gesehen, wenn aus Gründen des Gesundheitsschutzes jegliche wirtschaftliche

Tätigkeit eingestellt worden wäre, um so – das gilt zumindest für SUD – mit dem Coronavirus und dem Kapitalismus »gleich zwei Seuchen« zu bekämpfen. So kam die Pandemie einigen Gewerkschaften durchaus gelegen, um ihren revolutionären Mythos wieder aufleben zu lassen. Diese Haltung stieß jedoch auf wenig Anklang in der durch die Pandemie verunsicherten Bevölkerung. Für diese sind die Gewerkschaften ohnehin weitgehend bedeutungslos geworden. Der Grad gewerkschaftlicher Organisierung liegt in Frankreich je nach Quelle nur noch zwischen sieben und elf Prozent. Wenig ist in der Öffentlichkeit auch über die Mechanismen von Tarifverhandlungen bekannt.

Andere, eher reformorientierte Gewerkschaften – wie die größte Gewerkschaft im Privatsektor, die CFDT, und die stärker im öffentlichen Dienst verankerte FO – maßen der »Sicherheit und Gesundheit aller«, wie die FO es ausdrückte, Priorität zu, ohne dabei auf rechtliche Schritte gegen die Fortsetzung wirtschaftlicher Aktivitäten zurückzugreifen. Stattdessen appellierten sie an die Schutzfunktion des Staates und forderten rasche und gezielte Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Diese Gewerkschaften setzten sich für die Aushandlung von Protokollen und Leitfäden für bewährte Praktiken in verschiedenen Branchen (u. a. im Bauwesen, der Lebensmittelindustrie, dem Transportwesen) bzw. in Unternehmen ein, um »Gesundheit, Sicherheit und den Weiterbetrieb der Unternehmen in Einklang zu bringen«, wie es die CFDT ausdrückte. Dennoch kam es zu Spannungen mit den Regierungsbehörden: Die Gewerkschaften kritisierten die während der Krise unternommenen Eingriffe des Staates in den tarifpolitischen Raum in Form von einseitig durchgesetzten Ausnahmeregelungen im Arbeitsrecht, die schnellere Entscheidungen bei den Themen Arbeitszeit, Urlaub oder Entlohnung ermöglichen sollten – ein Ausdruck der in Frankreich stark ausgeprägten Spannungen zwischen gesetzgeberischer und tarifpolitischer Regulierung.

Die rechtlichen Klagen der mehr protestorientierten Gewerkschaften und die anschließenden Gerichtsbeschlüsse führten tatsächlich zu einer Stärkung der Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer_innen. Bei aller Kritik machte sich die Regierung zudem daran, die starren Vorgaben für betriebliche Tarifverhandlungen zu lockern. Dadurch konnten trotz der wirtschaftlichen Schwierigkeiten schließlich zahlreiche Vereinbarungen, Protokolle und Leitfäden über die Rahmenbedingungen für die Aufrechterhaltung der Wirtschaftstätigkeit, die Telearbeit oder den Arbeitsplatzverlust beschlossen werden. Dazu gehörten auch neue Op-out-Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung in Form von sogenannten »leistungsorientierten Tarifverträgen« – ein neues Rechtsinstrument, das im Rahmen der 2017 beschlossenen Arbeitsrechtsreform geschaffen worden war und auf Unternehmensebene eine Anpassung der Arbeitszeiten und Löhne erlaubt. Der größte Arbeitgeberverband MEDEF hat seit Anfang der Krise etwa 600 Opt-out-Regelungen und 10.000 Verträge zur Regelung der Kurzarbeit erfasst. Vor diesem Hintergrund begannen mühsame Verhandlungen auf auf Branchen- und branchenübergreifender Ebene.

DIE WIEDERAUFNAHME VON BRANCHEN- UND BRANCHENÜBERGREIFENDEN VERHANDLUNGEN

Die Situation des Personals im Gesundheitswesen, insbesondere in den Krankenhäusern, ist seit vielen Jahren höchst problematisch und war Ursache für wiederholte Arbeitskämpfe. Neben den üblichen Lohnforderungen spiegeln diese nach mehreren Krankenhausreformen in den 2000er-Jahren auch eine große Unzufriedenheit der Mitarbeiter_innen über mangelnde Anerkennung und den rein kostenorientierten Klinikbetrieb wider. Dies erscheint zunächst paradox, da die Ausgaben für Krankenhäuser in Frankreich zu den höchsten in der OECD und die Gehälter der Klinikärzt_innen zu den höchsten im öffentlichen Sektor zählen. Die Gehälter der Pflegekräfte sind jedoch sehr niedrig. Um diesem Missstand entgegenzuwirken, rief die Regierung im Mai 2020 ein besonderes Beratungsgremium ins Leben, das nach dem Sitz des Gesundheitsministeriums in der Avenue de Ségur in Paris »*Séгур de la santé*« genannt wurde. Zehn Gewerkschaften (fünf Gewerkschaften für Staatsbedienstete und fünf Ärzt_innengewerkschaften) nahmen von Mai bis Juli 2020 an diesen Beratungen mit Regierungsvertreter_innen teil, die unter dem Vorsitz einer ehemaligen Generalsekretärin der CFDT, stattfanden. Eine mehrheitlich verabschiedete Vereinbarung (unterzeichnet von CFDT, FO und UNSA) sieht nun die schrittweise Erhöhung der Gehälter des Krankenhauspersonals (das sind immerhin mehr als eine Million Staatsbedienstete), aber auch neue Investitionen in die Gesundheitsinfrastruktur, die Bereitstellung zusätzlicher Betten und eine Umstrukturierung der Krankenhäuser vor.

Für den Privatsektor schlossen die Sozialpartner (außer der CGT) am 26. November 2020 eine neue landesweite und branchenübergreifende Vereinbarung »für eine erfolgreiche Umsetzung der Telearbeit« ab, da die Pandemie zu einem starken Anstieg der Telearbeit geführt hat – sie betraf im April 2021 fast ein Drittel der Arbeitnehmer_innen. Der Arbeitgeberverband MEDEF stellte sich einer solchen Vereinbarung zunächst entgegen, da diese zwangsläufig die rechtlichen Auflagen für Unternehmen erhöht. Die Vereinbarung wird sicherlich nicht ohne rechtliche Auswirkungen bleiben, auch wenn sie in erster Linie als Sammlung bewährter Praktiken gedacht ist und seine Anwendung einigermaßen flexibel sein soll. Sie definiert Telearbeit als »jede Beschäftigung, die freiwillig und regelmäßig, gelegentlich oder aufgrund von außergewöhnlichen Umständen oder höherer Gewalt mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien (...) außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens ausgeführt wird, obwohl sie vor Ort ausgeführt werden könnte.« Die Anwendung von Telearbeit muss entweder Ergebnis einer Verhandlung innerhalb des Unternehmens sein, oder auf Basis einer vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin (nach Anhörung des betrieblichen Sozial- und Wirtschaftsausschusses, CSE) vorgeschlagenen Charta erfolgen oder einfach auf »beiderseitigem Einverständnis« zwischen Arbeitgeber_in und dem bzw. der betroffenen Arbeitnehmer_in beruhen. Die ausgehandelte Vereinbarung oder Charta legt dann Schulungsmaßnahmen sowie die Übernahme der mit der Telearbeit verbundenen Kosten fest. Während Telearbeit

normalerweise für beide Parteien freiwillig ist, kann sie unter außergewöhnlichen Umständen (z. B. bei einer Pandemie) auch angeordnet werden. Der Einsatz von Telearbeit darf jedoch nicht zulasten der Mitarbeiter_innen gehen.

Am 10. Dezember 2020 verabschiedeten die Sozialpartner (auf Gewerkschaftsseite auch hier ohne die CGT) eine weitere landesweite branchenübergreifende Vereinbarung »über den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen«. Die Verhandlungen darüber hatten sich bereits über zwei Jahre hingezogen, die Pandemie beschleunigte dann ihren Abschluss. Wie viele aktuelle Texte ist die Vereinbarung allerdings lang und wortreich und bietet kaum Neuerungen. Sie enthält Themen, die bereits auf Unternehmens- und Branchenebene verhandelt worden sind und die nun herausgestellt und besser vermittelt werden sollen. So sollen Risikoprävention sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz künftig in einen umfassenden Ansatz gegossen werden, der die »Lebensqualität am Arbeitsplatz« und letztlich die »Leistungsfähigkeit des Unternehmens« fördern soll. Konkret sieht die Vereinbarung die Möglichkeit vor, im Falle einer Pandemie ein Ferngutachten einzuholen bzw. jegliche Form von Fernuntersuchungen einzusetzen. Zudem wird das Risikomerkmals der »beruflichen Ausgrenzung« neu eingeführt, also die Gefahr der Arbeitsunfähigkeit und damit des Arbeitsplatzverlustes, die es im Interesse der Arbeitnehmer_innen zu verhindern gilt. Die CGT lehnte auch diese Vereinbarung ab, in der sie im Gegensatz zu den anderen Gewerkschaften eine »Beeinträchtigung der Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer_innen bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen« sieht.

2020 wurden aufgrund der Pandemie in rund zwanzig Branchen auch Vereinbarungen über die »reduzierte Tätigkeit zum Erhalt von Arbeitsplätzen« bzw. »langfristige Kurzarbeit« ausgehandelt. Mit ihrer Vereinbarung vom 30. Juli 2020 bahnte, wie so oft, die Metallbranche den Weg. Schon zu Beginn der Krise waren hier konkrete Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen ergriffen worden, da der »schwere wirtschaftliche Schock« ein Fünftel der Arbeitsplätze in diesem Sektor zu vernichten drohte, wie es in der Vereinbarung heißt. Diese Maßnahmen bestehen hauptsächlich aus einer deutlichen Reduzierung der Arbeitszeit (bis zu 50 Prozent) und aus Schulungen, um eine Wiederaufnahme des Vollbetriebs zu erleichtern. Sie werden durch staatliche Fördermittel finanziert. Jedes Unternehmen muss die Umsetzung der Vereinbarung in einem Dokument festhalten, das dem Sozial- und Wirtschaftsausschuss (CSE) zur Information und Stellungnahme vorgelegt wird. Drei repräsentative Gewerkschaften der Branche (CFDT, FO, CGC) stimmten der Vereinbarung zu. Die CGT lehnte sie mit der Begründung ab, es sei nicht garantiert, dass alle Arbeitsplätze erhalten blieben.

Schließlich beschloss die Regierung im April 2020, den Beschäftigten, die während der Krise an »vorderster Front« stehen – vor allem das Krankenhauspersonal –, einen Bonus von 1.000 Euro zu gewähren. Die Auszahlung dieser Zulage wurde im März 2021 auf Mitarbeiter_innen der »zweiten Reihe« (Supermarktkassierer_innen, Bauarbeiter_innen,

Transportarbeiter_innen usw.) ausgeweitet. Sie kann auf 2.000 Euro erhöht und von der Steuer befreit werden, wenn von den Gewerkschaften eine Branchen- oder Betriebsvereinbarung zur Gewinnbeteiligung ausgehandelt wird. Die Auszahlung dieses Bonus soll die Anerkennung für das Engagement der Beschäftigten in der Pandemie zum Ausdruck bringen und gleichzeitig auf die bereits im Frühjahr 2020 von mehreren Gewerkschaften, insbesondere der CGT und der FO, formulierten Forderungen nach einer Lohnerhöhung reagieren bzw. diese entschärfen.

Parallel zu diesen Entwicklungen haben das Arbeitsministerium und die Sozialpartner die Branchen sowie die zugehörigen Tarifverträge neu geordnet. Historisch und auch rechtlich waren diese stark fragmentiert; im Jahr 2009 etwa gab es 371 Branchen. Durch die seit 2015 andauernden Verhandlungen zur Vereinheitlichung und Vereinfachung ist es gelungen, diese Zahl mit Stand 2020 auf unter 200 zu senken. Die Aufteilung bleibt aber komplex, zumal die Struktur der Branchenorganisationen der Gewerkschaften nicht mit der aktuellen Branchengliederung übereinstimmt. Dies wirft strukturelle Schwierigkeiten für Tarifverhandlungen auf.

DIE GEWERKSCHAFTEN BEZIEHEN IHRE GEWOHNTE POSITIONEN

Da sie die Entscheidungen der Politik nicht beeinflussen konnten, auch nicht in arbeitsrechtlichen Fragen, hatten die Gewerkschaften seit Beginn der Krise vornehmlich sehr allgemeine Forderungen gestellt – Vorrang für die Gesundheit, notwendige Reformen im Krankenhauswesen oder die Aussetzung von Dividendenzahlungen –, um den wirtschaftlichen Wiederaufschwung zu unterstützen. Sie hatten zwar viele gute Absichten, doch waren diese in der Praxis für den sozialen Dialog vor Ort kaum praktikabel.

Die Gewerkschaften sind nicht nur zerstritten, sondern aufgrund ihrer nur sehr niedrigen Mitgliederzahlen auch von staatlichen Subventionen abhängig geworden. Mit dem Gesetz zur sozialen Demokratie wurde 2015 sogar die Finanzierung von Gewerkschaften – aber auch von Arbeitgeberverbänden – durch eine Steuer auf alle Gehälter im Privatsektor eingeführt. So sind die Beziehungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat in Frankreich heute stark von einer Art Neokorporatismus (oder »Kartellisierung«) geprägt und entsprechen so gar nicht dem immer noch vorherrschenden Bild einer sozialen Bewegung.

Aufgrund der Asymmetrie der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Staat werden diese wohl stets schwierig bleiben. Im Fall von Konflikten – an denen es nicht mangelt – nutzen die Gewerkschaften immer häufiger den Rechtsweg statt Verhandlungen oder Streiks. So auch zu Beginn der Pandemie, als sie bestimmte Unternehmensentscheidungen gerichtlich anfochten. Auch gegen die letzte Reform der Arbeitslosenversicherung, die wie vorherige Reformen Arbeitslose zur schnellen Rückkehr in ein Beschäftigungsverhältnis motivieren soll, wählten die Gewerkschaften den Rechtsweg. Die Gewerkschaften waren von der Reform nicht über-

zeugt, schlugen allerdings auch keine Alternativen vor, sondern riefen stattdessen – jede für sich – im April 2021 den *Conseil d'Etat* (die höchste verwaltungsgerichtliche Instanz Frankreichs) an, um die Reform für nichtig erklären zu lassen. Diese Verrechtlichung der sozialpolitischen Beziehungen macht deutlich, dass der soziale Dialog in einer tiefen Krise steckt. Vor mehr als einem halben Jahrhundert war die Arbeitslosenversicherung noch aus fruchtbaren Tarifverhandlungen hervorgegangen und anfangs sogar von den Sozialpartnern verwaltet worden, bevor der Staat sie übernahm.

Zwar scheint der soziale Dialog auf Branchen- und Unternehmensebene besser zu funktionieren, aber auch dort ist er stark rechtlich reglementiert. Trotz erheblicher Widerstände seitens der Gewerkschaften wurde 2020 ein neues Organ der Arbeitnehmer_innenvertretung in Unternehmen eingeführt, der sogenannte Sozial- und Wirtschaftsausschuss (CSE), der in mancherlei Hinsicht an die deutschen Betriebsräte angelehnt ist. Der CSE übernimmt nun alle Funktionen, die zuvor auf mehrere Personalgremien verteilt waren, wodurch sich die Zahl der gewählten Mandatsträger_innen verringert hat. Die tatsächliche Rolle dieser Ausschüsse kann jedoch noch nicht abschließend bewertet werden.

Um einen Neuanfang nach dem Ende der durch die Pandemie ausgelösten Krise einzuleiten, schlug der Arbeitgeberverband MEDEF den Sozialpartnern schließlich im Februar 2021 vor, mit einer eigenen Gesprächsagenda die Initiative zu ergreifen und einen branchenübergreifenden sozialen Dialog zu führen. Damit wollte der MEDEF die durch die Pandemie diktierten Diskussionen hinter sich lassen, um längerfristige und grundlegendere Themen aufzugreifen, etwa die Berufsausbildung, die Arbeitsgerichte (*conseils de prud'hommes*), den Umgang mit der wachsenden Zahl an Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und dem Staat (in Frankreich wird dieses tripartitische System, deren Funktionsweise nicht genügend transparent erscheint, »Paritarismus« genannt), die Auswirkungen des digitalen Wandels und des Klimawandels auf die Unternehmen etc. Die Mehrzahl der Gewerkschaften befürwortet diese Gespräche, die CGT lehnt sie wiederum ab, da die Lohnfrage ausgeschlossen sei. Ein Grundproblem ist auch die »Eigenständigkeit« dieser Gespräche, also die Ausklammerung des Staates, die bei vielen Gewerkschafter_innen die Sorge nährt, dass sich am Ende neoliberale Positionen der Unternehmenseite durchsetzen werden. Diese Angst – zusammen mit den bereits erwähnten organisatorischen Schwächen der Gewerkschaften – erklärt schließlich, warum es für sie schwer vorstellbar ist, sich vom Staat unabhängig zu machen – selbst wenn dies bedeutet, eine Aushöhlung der tarifpolitischen Autonomie und des sozialpartnerschaftlichen Dialogs in Kauf zu nehmen.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Letztlich hat die Coronakrise das komplizierte Wirkungsgeflecht der französischen Sozialpartner, in dem der Staat, die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände eng miteinander verwoben sind, nicht tiefgreifend verändert. Vor allem aus wirtschaftlichen Gründen stand und steht die Regierung bei der sozialen Bewältigung der Krise an erster Stelle: Sie beschloss und finanzierte die Kurzarbeit für alle Arbeitnehmer_innen, deren Unternehmen sie den Betrieb während des Lockdowns untersagte. Auch bei der Frage der Gehälter intervenierte sie. Nicht zuletzt erleichterte sie die Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog, um Vereinbarungen und Beschlüsse auf allen Ebenen zu unterstützen, mit denen die Wirtschaftstätigkeit aufrechterhalten und die Telearbeit ausgeweitet werden konnte.

Die Regierung bemühte sich zwar, bei all diesen Schritten die Sozialpartner regelmäßig anzuhören. Allerdings beklagten diese, sie seien nicht ausreichend in Entscheidungen einbezogen worden. Ebenso engagierten sich die Gewerkschaften für die Umsetzung dieser Entscheidungen in Form von Betriebs- und Branchenvereinbarungen, wobei CGT und SUD allerdings gleichzeitig juristische Schritte einleiteten, um unter Berufung auf das Vorsorgeprinzip bessere Schutzmaßnahmen der Unternehmen für die Gesundheit der Mitarbeiter_innen oder andernfalls sogar die Schließung der Unternehmen zu fordern. Diese Härte lässt sich nicht zuletzt daraus erklären, dass soziale Bewegungen und Streiks während der Pandemie fast vollkommen verschwunden sind, wohingegen die Sozialpolitik bis zum Beginn der Pandemie durch Demonstrationen gegen die Rentenreform beherrscht war. Nach einigen Monaten wurden zwar wieder einzelne Protestaktionen organisiert, die insbesondere im öffentlichen Dienst das Fehlen eines sozialen Dialogs beklagten. Abgesehen davon hat sich aber entgegen allen Vorurteilen die seit den 1990er-Jahren rückläufige Tendenz der Zahl von Streiks in Frankreich fortgesetzt.

Zu erwähnen ist schließlich noch, dass die französischen Gewerkschaften bei Ausbruch der Pandemie mit Anspielung auf den berühmten Filmtitel des deutschen Regisseurs Roland Emmerich einen »*day after tomorrow*« forderten, einen Bruch mit der bisherigen Art des Wirtschaftens und Lebens. So verabschiedeten CGT, SUD und ein Dutzend NGOs im April 2020 ein Manifest, das einen Ausweg aus der »gesundheitlichen, aber auch sozialen und klimabezogenen Sackgasse« aufzeigen soll. Im Juni 2020 veröffentlichte die CFDT nach einer Umfrage zu den Sorgen und Bedürfnissen der Beschäftigten ein Papier mit dem Titel *Die Krise und die Zeit danach: für einen sozialen und ökologischen Aufschwung durch neue demokratische Verfahren*. Die Corona-Pandemie hat viele Organisationen dazu gebracht, anders über die Zukunft nachzudenken. Einige Monate nach dem Lancieren dieser Manifeste scheinen diese jedoch in der gewerkschaftlichen Praxis wieder in den Hintergrund getreten zu sein; dagegen haben die alten Routinen, d. h. Tarifverhandlungen mit starker Abhängigkeit vom Staat, erneut die Oberhand gewonnen.

LITERATURHINWEISE

Andolfatto, Dominique (Hrsg.) (2019): *La démocratie sociale en tension*, Lille, Presses universitaires du Septentrion.

Andolfatto, Dominique / Labbé, Dominique (2021): *Anatomie du syndicalisme*, Presses universitaires de Grenoble (erscheint in Kürze).

IFOP-Institut (2021): *Etude sur les relations sociales en entreprise*, Januar 2021

Weitere Publikationen des Pariser Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung:

Maaß, Gero

Rolle vorwärts nach Corona

Können die europäischen Wiederaufbauprogramme in eine Fortschrittskultur münden?

Paris, April 2021

Kollektiv OPD2020

Deliberative Demokratie und Ökologie

Eine Bestandsaufnahme des französischen Bürger_innenkonvents zum Klimaschutz

Paris, April 2021

Schreiber, Benjamin

Gewerkschaftsmonitor Frankreich

Paris, März 2021

Caroline Roussy

Frankreich im Sahel

Warten auf die Europäische Union?

Paris, März 2021

Stern, Verena

Die Profiteure der Angst?

Rechtspopulismus und die COVID-19-Krise in Europa; Ein Überblick

Berlin, Februar 2021

IPSOS-Studie für die Jean-Jaurès-Stiftung und die Friedrich-Ebert-Stiftung

Europäische Souveränität: Fokus Frankreich

Paris, Februar 2021

Nicolas Leron

Regionale Ungleichheit in Frankreich

Debatten und politische Empfehlungen

Paris, Januar 2021

Bruno Ducoudré, Mathieu Plane, Raul Sampognaro und Xavier Timbeau

Frankreichs Recovery-Strategie

Auf dem Weg in eine klimaneutrale und digitale Zukunft?

Paris, Dezember 2020

Borgnäs, Kajsa; Kellermann, Christian

Deutschlands Recovery-Strategie

Auf dem Weg in eine klimaneutrale und digitale Zukunft?

Paris, Dezember 2020

Hadrien Clouet und Catherine Vincent

Home Office in Frankreich

Erfahrungen während der Pandemie

Paris, November 2020

Camus, Jean-Yves

Die Profiteure der Angst? Frankreich

Paris, November 2020

Simon, Edouard

Die deutsch-französischen Beziehungen

Eine Wiederbelebung in schwierigen Zeiten

Paris, November 2020

Finchelstein, Gilles

Sozial-ökologischer Block in Frankreich

Neue Perspektiven für die Präsidentschaftswahl

Paris, Oktober 2020

Maulny, Jean-Pierre

Nach dem Brexit

Europäische Sicherheitspolitik aus französischer Perspektive

Paris, September 2020

Morin, Chloé; Perron, Daniel

Für einen neuen Blick auf das Älterwerden

Überlegungen im Nachgang der Covid-Krise in Frankreich

Paris, August 2020

Bellais, Renaud

Dienstpflicht statt Wehrpflicht

Der Service national universel in Frankreich

Paris, Juli 2020

Le Bras, Hervé und Warnant, Achille

Ungleiches Frankreich

Radiografie der sozioökonomischen und regionalen Disparitäten

Paris, Mai 2020

Laurent, Éloi

Kommunen und sozial-ökologische Wende

Erfahrungen aus Frankreich

Paris, März 2020

Bréchon, Pierre

Die Werte der Franzosen

Entwicklungen, die Anlass zu Optimismus geben

Paris, Februar 2020

Rosignol, Laurence; Fourtic, Yseline

Politische Parität in Frankreich

Was ein Gesetz kann – und was nicht

Paris, Februar 2020

Guillou, Antoine

Eine wirksame und gerechte CO₂-Steuer

Paris, Januar 2020

Gliniasty, Jean de

Die Russlandpolitik Präsident Macrons

Paris, Januar 2020

ÜBER DEN AUTOR

Dominique Andolfatto ist Professor für Politikwissenschaften an der Université de Bourgogne (Dijon), Forschungszentrum für Rechts- und Politikwissenschaften (Credespo).

Das Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Frankreich wurde 1985 in Paris eröffnet. Seine Tätigkeit zielt darauf ab, unterhalb der Ebene des Austauschs und der Zusammenarbeit zwischen den Regierungen Deutschlands und Frankreichs eine Vermittlerfunktion im deutsch-französischen Verhältnis zu erfüllen. Dabei steht im Mittelpunkt, Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung sowie Akteuren der Zivilgesellschaft Gelegenheit zu geben, sich zu Themen von beiderseitigem Belang auszutauschen und die Probleme und Herausforderungen, die die jeweils andere Seite zu bewältigen hat, kennenzulernen. Deutsche und französische Partner der FES können dadurch zu gemeinsamen Positionen insbesondere zur europäischen Integration gelangen und bei der Formulierung von Lösungen für die jeweils eigenen Probleme auf vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen des Nachbarlandes zurückgreifen. Langjährige Veranstaltungsreihen sind die Deutsch-französischen Strategiegespräche (»Cercle stratégique«) über aktuelle außen- und sicherheitspolitischen Themen, Jahreskonferenzen zu aktuellen wirtschaftspolitischen Fragen (»Deutsch-Französischer Wirtschaftsdialog«) und das Deutsch-französische Gewerkschaftsforum.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung Paris
41 bis, bd. de la Tour-Maubourg | 75007 Paris | France

www.fesparis.org

Kontakt:

fes@fesparis.org

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfszwecke verwendet werden.

GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALER DIALOG

Frankreichs Erfahrungen während der Pandemie



Zu Beginn der Pandemie hatten die Sozialpartner in Frankreich unausgesprochen eine Art sozialen Burgfrieden geschlossen. Auch die Gewerkschaften waren anfangs von einer solchen Strategie überzeugt, zeigten sich verantwortungsbewusst und bemühten sich über den sozialen Dialog, gemeinsam Einfluss auf die Politik auszuüben.



Die Regierung zeigte sich offen dafür, bei der Gestaltung ihrer Politik die Sozialpartner regelmäßig anzuhören, doch waren diese bald mit diesem Austausch unzufrieden, da es sich nur um Anhörungen handelte und die Regierung letztlich stets im Alleingang entschied. In dieser Phase zeigten sich die französischen Gewerkschaften aufgrund ihrer ideologischen und strategischen Differenzen unfähig, bei den sozialen Konsultationen gemeinsame Gegenvorschläge zu den Regierungsinitiativen zu formulieren und in die Verhandlungen einzubringen.



Auch wenn es zwischenzeitlich zu einer Wiederbelebung von überbetrieblichen Verhandlungen kam, verfielen die Sozialpartner bald wieder in ihre traditionellen Verhaltensmuster zurück, die einem Stillstand des sozialen Dialogs gleichkommt. Zwar hat die Corona-Pandemie die Gewerkschaftsorganisationen dazu gebracht, anders über die Zukunft nachzudenken. Doch nach einigen Monaten der Krise scheinen wieder die alten Routinen, d. h. Tarifverhandlungen mit starker Abhängigkeit vom Staat, die Oberhand zu gewinnen. Letztlich hat die Coronakrise das komplizierte Wirkungsgeflecht der französischen Sozialpartner nicht wesentlich verändert.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier:

www.fesparis.org