

FRANKREICH

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2019

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Zwei Jahre nach der Wahl Emmanuel Macrons zum Staatspräsidenten wirken die daraus resultierenden Umwälzungen in Politik und Gesellschaft Frankreichs nach. Die politische Landschaft wird von den Parteien der Kandidaten der Stichwahl 2017 – Emmanuel Macrons *La République en Marche* (LRM) und Marine Le Pens *Rassemblement National* (RN) – dominiert. Während der RN die (rechts)populistischen Wähler weiter anzieht, macht sich LRM in der Mitte breit und drängt die etablierten Parteien an die politischen Ränder. Links steht die sozialistische Partei (PS) in Konkurrenz zu den Grünen, weiteren Mitte-Links-Parteien und Jean-Luc Mélenchons LFI. Zur Mitte hin kann sie nur langsam enttäuschte Macron-Wähler zurückgewinnen. In der Folge hat sie ihren traditionellen Führungsanspruch im heute äußerst zersplitterten linken Lager verloren und muss sogar um ihr Überleben bangen. Auf der anderen Seite wird den konservativen Republikanern (LR) gleichzeitig von der LRM und der rechtsradikalen RN das Wasser abgegraben.

Dies alles geschieht vor dem Hintergrund einer allgemeinen Unzufriedenheit und Enttäuschung der Bevölkerung gegenüber den politischen Institutionen und der Repräsentativität des politischen Systems. Der enorme Vertrauensverlust in die politische Handlungsfähigkeit der etablierten Parteien erklärt nicht nur die Wahl Emmanuel Macrons, sondern auch seine bisherige Strategie der Umgehung intermediärer Institutionen (Gewerkschaften, Vereine, lokale Amtsträger, Medien) und der direkten Ansprache des Volkes. Diese Umgehung intermediärer Organisationen erwies sich für Macron jedoch als Bumerang, der in Form von massiven, sich über Wochen hinziehenden und ohne Beteiligung intermediärer Institutionen sich organisierenden Protesten der sog. »Gelbwesten« auf ihn und seine Politik zurückfiel. Die Gelbwesten fordern als Reaktion auf die von ihnen beklagten Repräsentativitätsdefizite unter anderem die Einführung von Instrumenten direkter Demokratie und einen wirtschafts- und sozialpolitischen Kurswechsel

der Regierung. Die von ihnen ausgelöste politische Krise hat die tiefen sozialen Verwerfungen in der französischen Gesellschaft wieder offen zu Tage treten lassen.

Dabei hat die technokratische Modernisierungspolitik von Präsident Macron und seiner Regierung sowohl den Nährboden bereitet als auch mit der sozial nicht abgedeckten Erhöhung der CO₂-Steuer den Anlass geliefert für diesen vehementen Ausbruch seit Jahren schwelender Unzufriedenheit. Im Mittelpunkt der Kritik steht vor allem Macrons Haushalts- und Steuerpolitik, die durch die Abschaffung der Vermögenssteuer und die Einführung eines einheitlichen Satzes bei der Abgeltungssteuer zu einer einseitigen Entlastung des reichen Teils der Gesellschaft um mehrere Milliarden Euro geführt hat. Weniger umstritten ist dagegen seine liberale Arbeitsmarktpolitik (Flexibilisierung des Arbeitsrechts, Streichung von subventionierten Arbeitsplätzen und Einsparung bei der Arbeitslosenversicherung), deren Folgen in einigen Bereichen durch sozial- und bildungspolitische Gegenmaßnahmen ausbalanciert, jedoch in anderen Bereichen durch Kürzungen beim Sozialstaat verschärft werden.

Als Reaktion auf die Gelbwesten-Bewegung versuchte die Regierung, einerseits mit der Organisation einer landweiten Bürgerdebatte über Reformen und andererseits der Einführung eines milliardenschweren Programms zur Steuerentlastung der Bürger und zur Stärkung der Daseinsvorsorge diesem Negativtrend entgegen zu steuern.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Für das Jahr 2019 wird eine Wachstumsrate von 1,3 % prognostiziert. Dies ist weniger als in 2018 (1,7 %) und vor allem in 2017 (2,4 %). Damit wird die globale Abkühlung der Wirtschaftslage in Frankreich bestätigt, wobei das Wachstum immerhin deutlich höher als in den Flautejahren von 2012 bis 2016 ist und für 2019 auch leicht über den Prognosen für den Euroraum-Durchschnitt (1,3 %) liegt. Ironischerweise ist diese vergleichsweise etwas bessere Prognose teilweise auf einen Schub der Binnennachfrage zurückzuführen, der vom im Zuge

der Gelbwesten-Proteste beschlossenen Paket ausgelöst wurde. Um aus der Krise herauszukommen, hat die Regierung ein Konjunkturprogramm in Höhe von etwa 20 Mrd. Euro auf den Weg gebracht, das unter anderem eine Senkung der Einkommensteuer der Gering- und Mittelverdiener (5 Mrd. Euro), die Steuer- und Abgabebefreiung von Überstunden und die Wiedereinführung des Inflationsausgleichs für alle Renten vorsieht.

Die Kaufkraft soll 2019 um 2,3 % (höchste Zahl seit zwölf Jahren) und das Durchschnittseinkommen um 3,4 % wachsen (2,7 % 2018). Dies steht im Zusammenhang mit einer erwarteten stärkeren Erhöhung der Reallöhne. Diese Entwicklung muss aber vor dem Hintergrund der Stagnation der Löhne 2018 und der Einkommensentwicklung im letzten Jahrzehnt gesehen werden: das Mittlere Einkommen der Franzosen hat erst 2018 wieder das Vorkrisenniveau erreicht, wobei gleichzeitig die Wohnkosten und die Höhe von unvermeidlichen Ausgaben für Haushalte aus der Unter- und Mittelschicht extrem zugenommen haben.

Die Tendenz zur leichten Senkung der Arbeitslosigkeit hat sich in den Jahren 2018 und 2019 weiter fortgesetzt. Im ersten Quartal 2019 liegt die Arbeitslosenrate mit 2,441 Mio. Erwerbslosen gemäß ILO-Standard bei 8,7 % (–0,5 % zum Vorjahr). Dies ist der niedrigste Stand seit Anfang 2009 (2015 hatte die Arbeitslosigkeit mit 10,5 % ihren Höhepunkt erreicht). Die Senkung der Arbeitslosigkeit dürfte sich langsam fortsetzen, aber noch lange auf einem hohen Niveau bleiben. Heute liegt sie immer noch deutlich über dem Euroraum-Durchschnitt (6,4 %); Frankreich weist damit die vierthöchste Arbeitslosenquote in Europa auf. Die Unterbeschäftigung (5,3 %) und die Langzeitarbeitslosigkeit (3,8 %) nehmen auch weiter ab. Die Jugendarbeitslosigkeit ist Ende 2018 mit etwa 18,8 % zum ersten Mal seit 2008 unter die 20-Prozent-Marke gefallen.

Ein Blick auf die prekäre Beschäftigung zeichnet allerdings ein düsteres Bild der Beschäftigungslage. Während der Anteil der unbefristeten Beschäftigung noch bei 75 % der abhängig Beschäftigten liegt, sind aber 83 % aller Neueinstellungen befristet (vor 20 Jahren war es nur 57 %). Zudem ist dabei die Dauer der befristeten Verträge dramatisch gefallen: ein Viertel dieser Verträge läuft jetzt nicht länger als einen Tag, über 80 % nicht länger als einen Monat. Insgesamt arbeiten 3,7 Mio. Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen (Befristung/Zeitarbeit). Dies entspricht 13,5 % der abhängig Beschäftigten.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

In dem derzeitigen politisch instabilen Kontext werden auch Stimmen lauter, die nicht nur das Ende der traditionellen Parteien, sondern auch das Ende der Gewerkschaften heraufziehen sehen, sollten diese sich als unfähig erweisen, ihre Strukturen und Praktiken grundlegend zu reformieren. Dabei legten gerade die Proteste der »Gelbwesten« die Schwäche der Gewerkschaften offen. Als etablierte Institutionen haben sie weitgehend abseits der Proteste gestanden. Sie waren nicht nur gelähmt angesichts des eigenständigen und effektiven Handlungs- und Organisationsvermögens der Gelbwesten, sondern auch erschüttert über deren bisweilen populistische und ver-

schwörungstheoretische Orientierung. Die gesellschaftliche Kernaufgabe der Gewerkschaften, die sozialen Sorgen der Arbeitnehmerschaft aufzugreifen und in geordnete, demokratisch artikulierten Forderungen zu überführen, wurde damit in Frage gestellt.

So war es, anders als den Gelbwesten, den Gewerkschaften bis dato nicht gelungen, die Regierung Macron von ihrem technologischen und oftmals sozial unsensiblen Kurs abzubringen. So organisierten insbesondere protestorientierten Gewerkschaftsbünde über Monate Demonstrationen und Streiks gegen die Reformpolitik der Regierung, ohne nennenswerte Zugeständnisse erreichen zu können. Doch auch die reformistischen Verbände erwiesen sich als nicht in der Lage, durch Verhandlungen einen entscheidenden Einfluss auf die Politik Macrons ausüben zu können. Diese Mobilisierungsschwäche legte nicht nur bloß, dass das traditionelle Protestmodell Frankreichs in eine schwere Krise geraten ist, sie ist auch darüber hinaus ein Warnzeichen für die Entfremdung zwischen den Arbeitnehmerorganisationen und breiten Schichten der Arbeitnehmerschaft.

Die traditionelle Kluft zwischen dialog- und konfliktorientierten Gewerkschaften ist nach wie vor sehr groß. Der große Gewerkschaftsverband CGT wurde von der Gelbwesten-Krise besonders hart getroffen, weil seine Rolle als traditionell größte soziale Protestkraft in Abrede gestellt wurde. Strategisch und ideologisch hin- und hergerissen ist die CGT stark mit sich selbst beschäftigt, bleibt gleichwohl in den Betrieben eine aktive Gesprächspartnerin. Der Vorstand will die Strukturen und Strategien der Organisation reformieren, steht aber stark unter Druck des radikalen Flügels. Dies hat die CGT als gewerkschaftliche Organisation geschwächt. Die reformistische, ideologisch homogenere CFDT hat der CGT so den Rang als größte Gewerkschaft Frankreichs abgelaufen. Gemeinsam mit der christlichen CFTC und der kleinen UNSA ruft die CFDT – bislang allerdings ohne nennenswerten Erfolg – die Regierung dazu auf, die Vermittlungskanäle der Sozialpartnerschaft mit neuem Leben zu füllen. Der drittgrößten Gewerkschaft FO, die zwischen sozialpartnerschaftlichen und konfliktorientierten Positionen schwankt, steckte über Wochen in einer Führungskrise, die sie unvorbereitet zur Organisation der Wahl eines neuen Vorsitzenden zwang. Ihr Handlungskraft ist deshalb gegenwärtig begrenzt.

GEWERKSCHAFTEN IN FRANKREICH – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die französische Gewerkschaftsbewegung hat in den letzten Jahrzehnten eine widersprüchliche Entwicklung erlebt: zum einen hat sie in den öffentlichen Institutionen und in den Unternehmen einen immer größeren Platz eingenommen, zum anderen ist die Zahl ihrer Mitglieder aber stark zurückgegangen. Mitte der 1970er lag der Organisationsgrad noch über 20 %, dieser hat sich seither im Zuge der Desindustrialisierungs- und Privatisierungsprozesse jedoch halbiert. Dennoch spielen die Gewerk-

schaften (gemeinsam mit den Arbeitgebern) weiterhin eine große Rolle als Aufsichtsorganisationen in unterschiedlichen Einrichtungen des Sozialstaates (Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung) ebenso wie im betrieblichen Tarifvertragssystem. Nachdem die gewerkschaftliche Präsenz in den Unternehmen 1968 anerkannt und die Rolle der Branchen für Tarifverhandlungen gestärkt wurden, wurden in den 1980er Jahren das System der betrieblichen Interessenvertretung und Tarifverhandlungen ausgebaut. Die Dezentralisierung der Tarifpolitik gewann an Bedeutung. 2008 trat eine Reform in Kraft, die die Regeln zur Anerkennung der Gewerkschaften auf eine neue Grundlage stellte. Früher waren die fünf großen Gewerkschaften in jedem Unternehmen ohne Berücksichtigung ihrer betrieblichen Verankerung als Verhandlungspartner anerkannt. Jetzt sind die Ergebnisse bei den Wahlen zur Arbeitnehmervertretung entscheidend für ihre Verhandlungsfähigkeit. Die Gewerkschaftsorganisationen müssen mindestens 10 % der Stimmen im Unternehmen gewinnen, um dort mit dem Arbeitgeber Haustarifverträge aushandeln zu können (der Tarifvertrag ist gültig, wenn die Zustimmung von Gewerkschaften erreicht wird, die mindestens 50 % der Wählerstimmen vertreten). Diese Regelung gilt auch für die Branchen und für die nationale, branchenübergreifende Ebene. Mit dieser Reform soll die Legitimation der Gewerkschaften gestärkt und das Kräfteverhältnis zwischen den unterschiedlichen Organisationen geklärt werden.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die französische Gewerkschaftslandschaft ist gekennzeichnet durch eine Zersplitterung in acht konkurrierende Dachverbände unterschiedlicher Größe, die sowohl ideologisch als auch strategisch unterschiedliche Positionen vertreten. Nach eigen

en Angaben haben sie zusammen knapp drei Millionen Mitglieder (Arbeitnehmer_innen und Rentner_innen). Laut Arbeitsministerium sind 11 % der abhängig Beschäftigten organisiert (8,5 % in der Privatwirtschaft, 19,4 % im öffentlichen Dienst und in den staatlichen Unternehmen). Damit weist Frankreich einen der niedrigsten Organisationsgrade in Europa auf. Fünf große Dachverbände sind als verhandlungsfähige Organisationen anerkannt, mit denen der Staat und die Arbeitgeberverbände auf nationaler, berufs- und branchenübergreifender Ebene Vereinbarungen schließen können: CFTD, CGT, FO, CFE-CGC und CFTC. Diese Organisationen sind auch in den meisten Branchen vertreten und erzielen bei den Arbeitnehmervertreterwahlen in den Betrieben die besten Ergebnisse.

Jedem gewerkschaftlichen Dachverband gehören berufsgruppenübergreifende Lokal- und Regionalverbände sowie Branchenorganisationen an. Diese Branchenorganisationen sind zuständig für Tarifverhandlungen in allen Berufsgruppensektoren und Branchen, in denen sie vertreten sind. Die organisatorische Besonderheit des französischen Systems liegt darin, dass die Zahl der Branchenorganisationen in jedem einzelnen Dachverband extrem hoch ist und deren Zuständigkeitsbereich nicht immer deckungsgleich mit der Struktur der Wirtschaft ist. Die Zersplitterung besteht also nicht nur zwischen den Dachverbänden, sondern auch innerhalb derselben. Da die Dachverbände auf branchenübergreifender Ebene an der Verhandlung von wichtigen Bereichen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik beteiligt sind, ist der Gestaltungsspielraum ihrer Branchenorganisationen geringer als in anderen europäischen Ländern. Die wichtigsten Branchenorganisationen findet man im öffentlichen Sektor (Daseinsvorsorge, Gesundheit, Soziales). Die mehrheitlich aus dem Lehrpersonal bestehende FSU ist im Bereich Bildungs- und Erziehung besonders einflussreich. In der

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände des Landes

Dachgewerkschaft	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Confédération française démocratique du travail – CFTD (French Democratic Confederation of Labour)	Vorsitzender: Laurent Berger Vizevorsitzende: Marylise Léon	621.274 (2018)	ETUC, ITUC
Confédération générale du travail – CGT (General Confederation of Labour)	Vorsitzender: Philippe Martinez	653.222 (2017)	ETUC, ITUC
Force ouvrière – FO (Workers’ Force)	Vorsitzender: Yves Verrier	612.000 (2004)	ETUC, ITUC
Confédération française de l’encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (French Confederation of Management – General Confederation of Executives)	Vorsitzender: François Hommeril Generalsekretär: Alain Giffard	160.000 (2018)	CEC Euro Managers, European Confederation of Independent Trade Unions (CESI)
Confédération française des travailleurs chrétiens – CFTC (French Confederation of Christian Workers)	Vorsitzender: Philippe Louis Generalsekretär: Bernard Sagez	135.000	ETUC, ITUC
Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (National Union of Autonomous Trade Unions)	Vorsitzender: Laurent Escure	200.000 (2018)	ETUC

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften des Landes

Gewerkschaft	Mitgliedschaft in Dachgewerkschaft	Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Fédération syndicale unitaire – FSU (Joint Trade Union Federation) Öffentlicher Dienst, insb. Erziehung		Vorsitzende: Bernadette Groison	160.000	European Trade Union Committee for Education (ETUCE), Education International (EI)
Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM-CGT) (French Metalworkers’ Federation)	CGT	Vorsitzender: Frédéric Sanchez	65.000 (2012)	IndustriALL European Trade Union, IndustriALL Global Union
Fédération des services publics et de santé FO (SPS-FO) (French Public Services and Health Care Federation)	FO	Vorsitzender: Yves Kottelat	135.000 (2002)	European Federation of Public Service Unions (EPSU), Public Services International (PSI)
Fédération CFDT Banques et Assurances (CFDT Bank Assurances Federation)	CFDT	Vorsitzender: Luc Mathieu	30.000	UNI global union
Fédération CGT des cheminots (CGT Railway Workers’ Federation)	CGT	Vorsitzender: Laurent Brun	42.000 (2016)	European Transport Workers’ Fédération (ETF)

Privatwirtschaft sind die bedeutenden Organisationen in der Metallbranche (FTM-CGT, FGMM-CFDT...) und im Transportwesen (FGTE-CFDT, CGT Cheminots, CGT Transports...). In diesen Sektoren sind jeweils 12 % und 18 % der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglied. In dem ebenfalls relativ gut organisierten Versicherungs- und Finanzsektor ist die *Fédération CFDT Banques et Assurances* die wichtigste Organisation.

Dagegen haben die Gewerkschaften große Mühe, im Handel (5,5 %), Gastgewerbe (4 %) oder Bauwesen (4 %) Fuß zu fassen. Je grösser die Betriebe sind, desto höher ist die gewerkschaftliche Verankerung bei den Beschäftigten und in den betrieblichen Interessenvertretungsorganen. In den Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten liegt der Organisationsgrad bei 7 %, in den Unternehmen mit über 200 Beschäftigten bei 14 %. Die Leiharbeit, die befristete Beschäftigung und die Plattform-Ökonomie sind immer noch weiße Flecken für die Gewerkschaftsarbeit.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Organisations- und Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften wird von der französischen Verfassung (Präambel von 1946 und 1958) garantiert. Auf nationaler Ebene werden die Gewerkschaften als Verhandlungspartner vom Staat anerkannt und müssen zumindest förmlich in Gespräche über sozialpolitische Regierungsreformen eingebunden werden. Rechte und Pflichten der Gewerkschaften in Unternehmen und den Bran-

chen sind gesetzlich geregelt und können sozialpartnerschaftlich weiter entwickelt werden. Gewerkschaftsvertreter_innen und Arbeitnehmervertreter_innen in Unternehmen sind vor Entlassung besser geschützt (die Kündigung ist theoretisch möglich, kann aber nur nach Anhörung des französischen Betriebsrats von der örtlichen Gewerbeaufsicht – »Arbeitsinspektion« – genehmigt werden). Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter_innen haben Anspruch auf Freistellung unter Fortbezahlung der Bezüge für ihre Interessenvertretungstätigkeit; Räume und Mittel für die betriebliche Interessenvertretung müssen vom Arbeitgeber sichergestellt werden. Darüber hinaus genießen die Gewerkschaften Vorrecht für betriebliche Arbeitnehmervertreterwahlen, bei denen die Kandidatenaufstellung im ersten Wahlgang ihnen vorbehalten werden. In Frankreich gilt der Streik als weitgehendes, individuelles Menschenrecht, das mit keiner gewerkschaftlich organisierten Friedenspflicht verbunden ist (kollektive Arbeitsniederlegung, aber kein Lohnausgleich für den Arbeitsausfall). Auch im öffentlichen Dienst (außer Militär, Polizei, Richter) darf gestreikt werden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Die Arbeitsbeziehungen in Frankreich werden vom institutionellen Rahmen des Zentralstaates eingengt. Das Arbeitsgesetz (»code du travail«) legt Bestimmungen für bedeutende Bereiche der Arbeitsbeziehungen fest, wie zum Beispiel den flächendeckenden Mindestlohn, die reguläre Arbeitszeit (35 Stundenwoche), die Urlaubsmindestdauer (5 Wochen) und die

Arbeitsicherheit. Bei diesen Themen haben die gesetzlichen Bestimmungen Vorrang vor zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Regelungen.

Auf nationaler, branchenübergreifender Ebene können die Sozialpartner mit dem Staat und den Arbeitgeberverbänden über Fragen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik verhandeln. Der soziale Dialog wird aber zum Teil von der politischen Agenda bestimmt, insofern der Staat durch Reformen die Gestaltung der Arbeitsnormen selbst in die Hand nimmt oder die Sozialpartner auffordert, über ein von ihm vorgegebenes Thema zu verhandeln. Darüber hinaus haben die Sozialpartner die Aufgabe, sich in nationalen paritätischen Ausschüssen bzgl. der Organisation und Finanzierung der Arbeitslosenversicherung, der zusätzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, der Familienzulage und der beruflichen Ausbildung ins Benehmen zu setzen. Die Ziele und die Agenda der Reformen unterliegen der Federführung des Staates. Beim Scheitern der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen zieht die Regierung das Verfahren an sich, was in der Tendenz immer häufiger der Fall ist.

Auf der anderen Seite sind die Sozialpartner auf Branchen- und Unternehmensebene gefordert, im Rahmen dieser gesetzlichen Vorgaben weitreichendere Regelungen auszuhandeln, als dies früher der Fall war. In klar definierten Bereichen wurde die Rolle der tarifpolitischen Regulierung gegenüber der Gesetzgebung gestärkt, d. h. den Sozialpartnern wird jetzt ein größeres Gewicht bei der Festlegung von Arbeitsnormen zugewiesen. Auf Branchenebene können die Sozialpartner nicht nur Lohnuntergrenzen, Berufsklassifizierungen oder Bestimmungen zur Gleichstellung aushandeln, sondern auch bei den Themen wie Probezeit oder Befristung der Arbeitsverträge von nationalen, gesetzlichen Normen positiv oder negativ abweichen. Da die meisten Tarifverträge vom Arbeitsministerium als allgemeinverbindlich erklärt werden, ist die tarifvertragliche Abdeckung hoch: 93 % der französischen Arbeitnehmer fallen unter den Geltungsbereich eines Branchentarifvertrags – dabei sind deren Regelungstiefe allerdings eingengt durch die nationalen Normen und auf Betriebsebene ausgehandelten Regelungen.

Die betriebliche Ebene gilt als der zentrale Verhandlungsraum, der bei den meisten Themen Vorrang vor gesetzlichen Regelungen und Branchentarifverträgen hat. Es besteht zum einen bei einigen Themen die Möglichkeit, in Unternehmenstarifverträgen Abweichungen von Branchentarifverträgen in solchen Bereichen zu vereinbaren, für die dies im Branchentarifvertrag nicht ausdrücklich verboten ist (z. B. Prävention der Arbeitsbelastung). Zum anderen können die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter_innen und Arbeitgeber auch bei anderen Themen, von den gesetzlichen Normen abweichende Regelungen vereinbaren (Gehaltszulagen, Organisation der Arbeitszeit, Kündigungsfrist, Arbeitnehmermobilität etc.). Schließlich gibt es auch Opt-out-Regeln zum Erhalt von Arbeitsplätzen in Betrieben, deren Wettbewerbsfähigkeit bedroht ist.

Das effiziente Mitwirken in diesem Tarifvertragssystem fordert den Gewerkschaften eine hohe Organisations- und Mobilisierungskraft sowie Legitimationsbasis ab, über die sie derzeit nur

bedingt verfügen. So weist die französische Gewerkschaftsbewegung einen nur sehr niedrigen Organisationsgrad auf, ist in konkurrierende Organisationen aufgespalten und auf die finanzielle Unterstützung des Staates und der Wirtschaft angewiesen. Ihre Durchsetzungskraft ist deswegen niedrig bzw. nach Branchen und Unternehmen sehr unterschiedlich. Die Anzahl von Betriebs- und Branchenvereinbarungen ist zwar im Laufe der Zeit stetig (auf nunmehr etwa 40.000) angewachsen, doch ist die Reichweite der Abkommen oft begrenzt, zumal die Arbeitgeberseite in Unternehmen und vielen Branchen zwar verpflichtet ist, mit den Gewerkschaften zu verhandeln, gleichwohl kein Einigungszwang besteht. Schließlich gibt es mehrere hundert Branchen, in denen keine Verhandlungen stattfinden. Lediglich in 10 % der französischen Unternehmen mit über 10 Beschäftigten werden Haustarifverträge abgeschlossen. Dazu kommt das traditionell konfliktträchtige Verhältnis der Sozialpartner, das im Konsens herbeigeführte Entscheidungen erschwert. Es bleibt deshalb abzuwarten, ob die Gewerkschaften angesichts ihrer ohnehin schwachen Verhandlungsposition in der Lage sein werden, die gesetzlich mögliche Erweiterung ihrer Gestaltungsmöglichkeit faktisch auch zu nutzen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die französischen Gewerkschaften sind mit einem starken Legitimationsdefizit belastet. In der Öffentlichkeit werden sie mit politischen, ungeliebten Institutionen auf eine Stufe gestellt. Laut unterschiedlichen Umfragen vertrauen ihnen nur 27 % bis 38 % der Franzosen (bei den Gewerkschaftsmitgliedern sind es etwa 60 %). Die große Mehrheit der befragten Franzosen ist der Meinung, dass der sozialpartnerschaftliche Dialog nicht gut funktioniert. Es herrscht der Eindruck vor, dass die Gewerkschaften zu sehr in ideologischen Positionen verharren und unter sich gespalten seien, als dass sie wirksam Arbeitnehmerinteressen vertreten könnten. Solche Entfremdungstendenzen führen dazu, dass viele Arbeitnehmer_innen bei Problemen sich lieber unmittelbar mit den Kollegen und der Unternehmensleitung absprechen, als sich an die Gewerkschaften zu wenden.

Das schlechte Image hängt zum Teil mit der strukturell schwache Verhandlungsposition der Gewerkschaften Frankreichs zusammen. Da die Zersplitterung der Organisationen auf die gewerkschaftliche Geschichte des Landes zurückgeht, ist es schwer vorstellbar, dass sie kurzfristig behoben werden kann. Zudem treibt die Frage, welche Mittel für die Erreichung von Ergebnissen für die Arbeitnehmer_innen am Effizientesten sind, einen immer tieferen Riss zwischen reform- und konfliktorientierten Verbänden. Die beiden Pole dieser Polarisierung, die CFDT und CGT, müssen deshalb versuchen, neue Wege der Zusammenarbeit zu finden, zumal bei Themen, bei denen ein Mindestmaß an Übereinstimmung besteht. Auf der anderen Seite bemüht sich die CFDT verstärkt, mit UNSA und CFTC gemeinsame Handlungsansätze herauszuarbeiten, um zumindest im reformistischen Gewerkschaftslager die Reihen zu schließen.

Eine weitere Herausforderung für die Gewerkschaften ist, ihre soziale Basis breiter aufzustellen. Die Eingliederung der Organi-

sationen in Strukturen des Sozialstaates und der Unternehmen haben zu einem starken Prozess der Institutionalisierung und Professionalisierung geführt: das ist insofern positiv, als der Verantwortungsbereich der Gewerkschaften als Sozialpartner in fast allen Segmenten des Wirtschafts- und Sozialsystems Frankreichs grösser geworden ist. Die Schattenseite ist aber, dass sie sich bei niedriger Mitgliederzahl allzu sehr vom Arbeitsplatz und konkreten Alltagsleben der Arbeitnehmer_innen entfernt haben. Vor diesem Hintergrund erkennen die Gewerkschaften die Notwendigkeit, mit einer Fokussierung auf die Betriebspolitik die Bindung zu den Arbeitnehmer_innen zu festigen, wie dies die CGT bspw. explizit zum strategischen Ziel hob. Gewerkschaften wollen und müssen Mitglieder zurückgewinnen – ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Lage in Mittel- und Kleinbetrieben, Online-Plattformen, im Zuliefersektor oder in der Leiharbeit. Dies ist umso wichtiger, als sie mangels genügender Mitgliederbeiträge in hohem Maße von finanzieller Unterstützung der Wirtschaft und des Staates abhängig sind. Mit Blick auf nordeuropäische Gewerkschaften will auch ein Teil der französischen Verbände (CFDT zum Beispiel) für ihre Mitglieder persönliche Angebote gewerkschaftlicher Dienstleistungen (juristische Beratung, Bildung, Streikfonds) weiterentwickeln.

Die französischen Gewerkschaften müssen für sich auch klären, welche Rolle sie grundsätzlich in der modernen, sich rasch verändernden Gesellschaft spielen wollen bzw. können. Angesichts des tiefen Misstrauens der Öffentlichkeit gegenüber allen Mittlerorganisationen steht viel auf dem Spiel. Viele Gewerkschaften haben den Anspruch darauf, nicht nur Tarifverträge auszuhandeln, sondern auch als Vertreter der Zivilgesellschaft einen Teil der nationalen Politik mitzugestalten. Dies ist aber eine Gratwanderung, da die Gewerkschaften sich der französischen Tradition entsprechend als politisch unabhängig sehen und keinerlei institutionellen Beziehungen zu politischen Parteien pflegen (Ende der neunziger Jahre hat sich auch die CGT von der kommunistischen Partei distanziert). Dieser politische Anspruch wird heute von der aktuellen Regierung infrage gestellt. Die Gewerkschafter werden als zu schwach angesehen, um bei politischen Großprojekten diese Partnerrolle zu behalten. Im Gegenteil sehen die Gewerkschaften einen Bestandteil ihrer gesellschaftlichen Aufgabe darin, negative Auswirkungen der Regierungspolitik abzufedern, indem sie im Vorfeld Maßnahmen der Regierung durch branchenübergreifende Verhandlungen (oder landesweite Proteste) an die Interessen der Arbeitnehmerschaft anzupassen versuchen. Vor diesem Hintergrund müssen sie einen Weg finden, um ihre Legitimation in der Bevölkerung wieder zu stärken und so für die Regierung als Verhandlungspartner wieder unverzichtbar zu werden. Sollte es nicht gelingen, könnte die Politik diesen Wandel beschleunigen. Um dies zu verhindern, versuchen die Gewerkschaftsbünde verstärkt, den Schulterschluss mit weiteren zivilgesellschaftlichen Organisationen wie Wohlfahrtsverbänden, NGOs, Migrantenorganisationen und Umweltschutzorganisationen zu suchen: Gemeinsam werden Diskussionsplattformen organisiert, politische Forderungen erhoben oder Proteste bzw. Werbekampagnen durchgeführt.

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
marc.meinardus@fes.de
www.fes.de/internationale-politikanalyse

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