

A decorative background consisting of a grid of grey dots of varying sizes, with several dots highlighted in red. The dots are arranged in a pattern that roughly outlines the map of France.

Die Gewerkschaften in Frankreich

Geschichte, Organisation, Herausforderungen

JEAN-MARIE PERNOT
Oktober 2010

- Die Gewerkschaftsbewegung in Frankreich ist in acht Dachverbände unterschiedlicher Größe aufgesplittert, die zusammen knapp zwei Millionen Mitglieder haben. Dies entspricht acht Prozent der abhängig Beschäftigten (1975: 20 Prozent). Der Organisationsgrad im öffentlichen Dienst und in den staatlichen bzw. vor einigen Jahren privatisierten Unternehmen beträgt knapp über 15 Prozent gegenüber fünf Prozent in der Privatwirtschaft. Arbeiter und Angestellte sind die gewerkschaftlich am schwächsten organisierte soziale Schicht.
- Infolge sinkender Mitgliederzahlen und heftiger ideologischer Auseinandersetzungen haben sich die Gewerkschaften in den letzten zwanzig Jahren zunehmend in die vom Gesetzgeber eingerichteten unternehmensinternen Gremien (Betriebsräte und Personaldelegierte, Ausschüsse für Hygiene, für Sicherheit am Arbeitsplatz, für Arbeitsbedingungen, für Weiterbildung u.a.) zurückgezogen. Dies führte zu einer »Überinstitutionalisierung« der Gewerkschaftsvertreter, die kaum noch zu autonomen Verhandlungspraktiken fähig sind. Dabei sind die Gewerkschaften durchaus in der Lage, außerhalb der Betriebe erfolgreich zu Massendemonstrationen aufzurufen. Doch sind diese nur kurzlebig und nicht geeignet, ihre Verhandlungsfähigkeit im täglichen Dialog mit den Arbeitgebern und der Regierung zu stärken.
- Die französischen Gewerkschaften stehen heute vor drei entscheidenden Herausforderungen: Sie müssen eine eigene Agenda für Verhandlungen und kollektives Handeln zurückgewinnen; sie müssen ihre gesellschaftliche Basis erneuern und hier insbesondere junge Beschäftigte und Frauen gewinnen; und sie müssen sich zusammenschließen, um zu überleben und um Vereinbarungen im Interesse ihrer Mitglieder durchzusetzen.



Inhalt

Die französische Gewerkschaftsbewegung – Entwicklung und Besonderheiten	3
Eine zerstückelte Gewerkschaftsbewegung	4
Eine Gewerkschaftsbewegung für Aktivisten	5
Sozialpartnerschaft auf Sparflamme	6
Ein besonderer interner Organisationsmodus	8
Macht und Legitimität – die Herausforderungen einer gewerkschaftlichen Neuordnung	9
Die Wiedererlangung einer gewissen Autonomie	9
Die Erneuerung der soziologischen Basis der Gewerkschaftsbewegung	11
Neue Repräsentationsregeln	11
Für weitere Informationen	16

Die französische Gewerkschaftsbewegung – Entwicklung und Besonderheiten

Wie überall in Europa entsprang die französische Gewerkschaftsbewegung gegen Ende des 19. Jahrhundert dem Arbeitermilieu, um sich von dort auf andere Berufsgruppen auszubreiten. Heute vertritt sie mit Ausnahme einiger weniger Berufe (die staatliche Autorität verkörpern und denen die gewerkschaftliche Organisation deshalb untersagt ist, wie das Militär oder Präfekten) fast alle Erwerbskategorien. Die Gewerkschaftsbewegung ist jedoch nicht nur ein Akteur, sondern auch ein Produkt der Geschichte: Ihre Struktur und ihre wichtigsten soziologischen und ideologischen Charakteristika spiegeln die Besonderheiten der historischen Entwicklung Frankreichs wider.

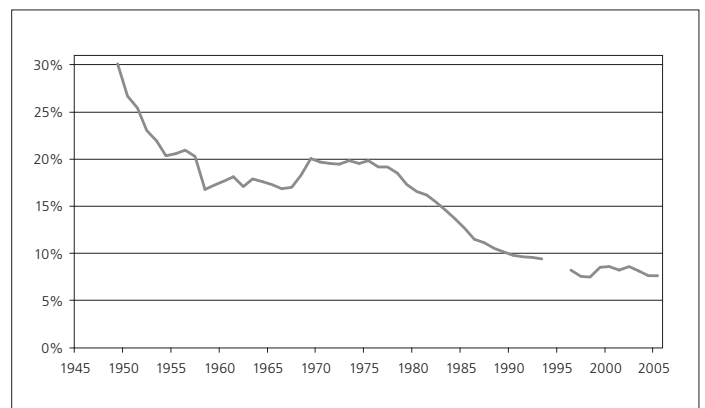
Die Gewerkschaftsbewegung (ohne die Gewerkschaften der Landwirte und der Freiberufler) besteht aus acht Organisationen unterschiedlicher Größe sowie einigen unabhängigen Gewerkschaften (mehrheitlich im Privatsektor). Es gibt zwei große Gewerkschaftsverbände, die Confédération générale du travail (CGT) und die Confédération Démocratique du Travail (CFDT); einen mittelgroßen, die CGT-Force ouvrière (CGT-FO); zwei kleinere Gewerkschaftsverbände, die Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) und die Union nationale des syndicats autonomes (UNSA); einen Gewerkschaftsverband für leitende Angestellte, der ebenfalls eine beschränkte Mitgliederzahl aufweist; die Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC); sowie einen relativ neuen Verband von bescheidener Größe, Union syndicale Solidaires (US Solidaires), der Gewerkschaften unter dem Banner »Solidaires« versammelt. Und schließlich der mehrheitlich aus Lehrpersonal bestehende Gewerkschaftsbund Fédération syndicale Unitaire (FSU), der am Rande auch in anderen Erwerbskategorien des Staates und der Gebietskörperschaften vertreten ist. Zusammen zählen diese Organisationen knapp zwei Millionen Mitglieder, was ca. acht Prozent der französischen Gehaltsempfänger entspricht.

Knapp über 15 Prozent der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind gewerkschaftlich organisiert (Staat, Gebietskörperschaften und Gesundheitssektor), knapp 15 Prozent derjenigen der großen staatlichen Unternehmen (oder solchen, die es bis vor kurzem waren) und ungefähr fünf Prozent der Beschäftigten im Privatsektor. Besonders die Industrie, die von 1945 bis 1980 eine wesent-

liche Komponente der Gewerkschaftslandschaft bildete, ist heute in dieser Hinsicht sehr geschwächt, auch wenn gewisse traditionelle kollektive Aktionen mit geringer Beteiligung weitergeführt werden.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad betrug in der Mitte der 1970er Jahre 20 Prozent. Seitdem sind die Zahlen stark eingebrochen.

Grafik 1: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Privatsektor in den letzten 50 Jahren



Quellen: DARES, Französisches Arbeitsministerium (2007)

Tabelle 1: Die wichtigsten französischen Gewerkschaftsverbände, geschätzte Mitgliederzahlen

CGT	Confédération générale du travail	ca. 700 000
CFDT	Confédération française démocratique du travail	ca. 700 000
CGT-FO	CGT – Force ouvrière	ca. 300 000
CFTC	Confédération des travailleurs chrétiens	ca. 30 000
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres	ca. 80 000
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes	ca. 120 000
US Solidaires	Union syndicale Solidaires	ca. 80 000
FSU	Fédération syndicale unitaire	ca. 120 000

Quelle: Andolfatto, Labbé (2007)

Allerdings darf von der geringen Mitgliederzahl nicht auf die Präsenz der Gewerkschaften in den Betrieben und am Arbeitsplatz geschlossen werden: Während Frank-

reich beim gewerkschaftlichen Organisationsgrad das Schlusslicht der EU bildet, so liegt das Land in Hinblick auf die gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz auf dem zehnten Rang innerhalb der EU. Die Untersuchung »REPNONSE« des französischen Arbeitsministeriums weist außerdem auf eine Verstärkung dieser Präsenz zwischen dem Ende der Neunziger und der Mitte der 2000er Jahre hin. In den Jahren 2004–2005 zählten 38 Prozent aller Betriebe mit mehr als 20 Angestellten mindestens einen Gewerkschaftsvertreter, verglichen mit 33 Prozent in den Jahren 1998–1999. Die Tatsache, dass die Präsenz zugenommen hat, während die Mitgliederzahlen auf niedrigem Niveau stagnieren, wirft jedoch Fragen hinsichtlich der Qualität und der Dichte dieser Präsenz auf.

Tabelle 2: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Privatsektor, alle Gewerkschaften (in Prozent)

Industrie	6,1
Baugewerbe	2,2
Handel	2,8
Transport, Telekommunikation	5,6
Banken und Versicherungen	8,9
Dienstleistungen für Unternehmen	4,2
Bildung, Gesundheitssektor, Sozialhilfe (Privatsektor)	7,0
Gastgewerbe, private Dienstleistungen	4,6
Gesamt	5,0

Quelle: EPCV, INSEE (2001–2005)

Die geringe Mitgliederzahl hat jedoch nicht zu einem völligen Verlust der Legitimität der Gewerkschaften geführt, da diese sich heute stärker auf regelmäßige betriebsinterne Wahlen stützt. Dabei werden die Mitglieder der Betriebsräte, die Personaldelegierten oder die Vertreter der paritätischen Kommissionen im öffentlichen Sektor über gewerkschaftliche Listen gewählt – zumindest im ersten Wahlgang. Die Wahlbeteiligung wird somit zum Indikator für die Unterstützung der Gewerkschaften, während die Wahlergebnisse der verschiedenen Gewerkschaften ihren jeweiligen repräsentativen Charakter widerspiegeln:

■ Bei den Betriebsratswahlen 2005–2006 erreichte die CGT 22,9 Prozent, die CFDT 20,3 Prozent, die CFTC 6,8 Prozent, die CGT-FO 12,7 Prozent und die CFE-CGC 6,5 Prozent.

■ Bei den Wahlen zum Arbeitsgericht 2008 erreichte die CGT 33,8 Prozent, die CFDT 22,1 Prozent, FO 15,9 Prozent, die CFTC 8,9 Prozent und die CGC 8,2 Prozent der Stimmen.

■ Bei den Wahlen zur Paritätischen Verwaltungskommissionen der staatlichen Beamtenschaft 2006/07/08 erreichten die CGT 15,6 Prozent, die CFDT 11,3 Prozent, FO 13,0 Prozent, die CFTC 2,2 Prozent, CFE-CGC 4,2 Prozent, die UNSA 16,8 Prozent und Solidaires 9,9 Prozent der Stimmen (zur langfristigeren Entwicklung der Ergebnisse siehe die Daten im Anhang).

In den Jahren 1980–1982 betrug die Wahlbeteiligung um die 80 Prozent. Seitdem ist sie langsam zurückgegangen und lag in jüngeren Jahren bei 70 Prozent.

Quellen: DARES, DGAFP

Eine zerstückelte Gewerkschaftsbewegung

Diese Zerstückelung der gewerkschaftlichen Organisationen in Frankreich geht zurück auf Brüche in den zwei Bewegungen, welche die Gewerkschaften hervorgebracht haben: die säkulare Gewerkschaftsbewegung des Arbeitermilieus (mehrheitlich sozialistisch) und die christliche Gewerkschaftsbewegung. Erstere wird von der CGT vertreten, dem ältesten Gewerkschaftsverband Frankreichs (gegründet 1895).

Nach dem Zweiten Weltkrieg gab der seit der Befreiung vorherrschende kommunistische Flügel in der CGT den Ton an. Zwischen 1946 und 1948 kam es zu einer regelrechten Zersplitterung der Zentrale und mehrere neue Organisationen wurden gegründet: die CGT-Force ouvrière (reformistisch), die FEN (*Fédération de l'éducation nationale*), der ehemalige Lehrerverband der CGT, der sich von der Mutterorganisation trennte, und schließlich eine ganze Reihe kleinerer Gewerkschaften, die sich für die Unabhängigkeit entschieden (insbesondere in der Beamtenschaft). Innerhalb der Lehrgewerkschaft FEN kam es 1993 zu einem weiteren Bruch: eine Hälfte gründete die UNSA, die andere Hälfte schuf die kämpferischere FSU.

Parallel zu dieser Zerstückelung der laizistischen Gewerkschaften kam es auch in der christlichen Gewerkschaftsbewegung zu einem Bruch. Der Französische Bund christ-

licher Arbeiter (*Confédération française des travailleurs chrétiens* – CFTC) wurde im Jahr 1919 gegründet. Nach dem Zweiten Weltkrieg erfuhr er einen soziologischen und ideologischen Wandel. 1964 wurde er in CFDT (*Confédération française démocratique du travail*) umbenannt, mit einer linksreformistischen Programmatik. Ein traditionalistischer Flügel lehnte die Säkularisierung ab und hielt die Werte der ursprünglichen CFTC aufrecht. Seit seiner gesetzlichen Anerkennung im Jahr 1966 ist dieser rechtsorientierte Ableger marginal geblieben, hat sich aber in der französischen Gewerkschaftslandschaft halten können.

In der Folge der Studentenbewegung vom Mai 1968 radikalisierte die CFDT ihre Positionen und zog damit eine militante Generation an sich heran, die die Hoffnungen der 1968er Jahre verkörperte. Nach der Wirtschaftskrise der 1970er Jahre mäßigte sie im Laufe der Achtziger ihre Politik und ging von einem radikalen Diskurs zu einem moderaten Reformismus über, der auf Kompromissuche und Verhandlungen setzte. In den Neunzigern und den Jahren 2000 verließ der kämpferische Flügel nach und nach die CFDT und schuf eine Reihe von Gewerkschaften unter der Bezeichnung SUD (*Solidaires unitaires et démocratiques*), die sich 2004 mit anderen zusammenschlossen und die *Union Syndicale Solidaires* gründeten. Dieser Verband, der stark von der im kollektiven Handeln in Frankreich immer noch sehr präsenten anarchistischen Tradition geprägt ist, hat die französische Gewerkschaftslandschaft weiter zersplittert.

Mit der Gründung der Angestelltengewerkschaft CGC im Jahre 1944 kam noch eine berufsgruppenbedingte Spaltung dazu. Im Laufe der Jahre sah sich die CGC zunehmend mit der Konkurrenz der innerhalb der Arbeiterverbände entstehenden Managementvereinigungen (*unions des cadres*) konfrontiert, und ihre Mitgliederzahlen gingen langsam zurück. Dies veranlasste sie dazu, ihre Basis auf technische Angestellte (*agents de maîtrise*) auszuweiten (1981 änderte sie ihren Namen von CGC zu CFE-CGC, *Confédération française de l'encadrement*). Trotz dieser Entwicklung konnte sie den Mitgliederschwund nicht stoppen und ist heute in ihrer Existenz bedroht.

Während in anderen Ländern Spaltungen und Zusammenschlüsse in der Regel alternierten, hielt in Frankreich seit 1947 der Prozess der Zersplitterung an, auf den zu keiner Zeit ein Ruf nach mehr Einheit folgte. Das fran-

zösische System der Anerkennung der Repräsentativität und die nach dem Kriegsende eingeführte Methode der Sozialverhandlungen haben diesen Trend zusätzlich verstärkt. Die im August 2008 verabschiedeten Gesetzesrevisionen (Gesetz vom 20. August 2008) haben hier eine Reihe von Änderungen bewirkt – unter anderem höhere Anforderungen an die betriebliche Repräsentativität – die zweifellos die größten Herausforderungen der kommenden Jahre darstellen werden (siehe auch Tabelle 6 im Anhang).

Eine Gewerkschaftsbewegung für Aktivisten

Viele Organisationen, wenige Mitglieder – das scheint die Gewerkschaftsbewegung Frankreichs auf den Punkt zu bringen. Hinzu kommen äußerst konfliktgeladene Beziehungen zwischen den verschiedenen Komponenten der Bewegung. Diese Fragmentierung wird manchmal für den schwachen gewerkschaftlichen Organisationsgrad mitverantwortlich gemacht, doch ist sie bei weitem nicht der einzige Grund. Die soziologische Struktur der Belegschaften und der Gewerkschaftsbewegung selbst sowie die Instabilität des Systems der beruflichen Beziehungen sind weitere tragende Faktoren.

Im Unterschied zu ihren wichtigsten Nachbarn ist die französische Gewerkschaftsbewegung nicht aus einer großen konzentrierten Arbeiterklasse hervorgegangen. Bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts war Frankreich durch eine große Bauernschaft und eine entsprechend starke landwirtschaftliche Produktion geprägt. Das ländliche Frankreich wurde erst relativ spät (in den 1960er und 1970er Jahren) in die Lohnarbeit der Industrie und des Dienstleistungssektors integriert und hat somit zur Heterogenität einer zerstückelten und soziologisch betrachtet uneinheitlichen Arbeiterklasse beigetragen. Der Mangel an Arbeitskräften für die Industrie wurde durch das aktive Anwerben ausländischer Arbeitnehmer sowie eine stetig steigende Einwandererpopulation kompensiert. Aufgrund dieser heterogenen Zusammensetzung der Lohnarbeiterschaft gelang es der Gewerkschaftsbewegung nie, den Beschäftigten in soziologischer Hinsicht ein repräsentatives Muster oder in ethischer Hinsicht eine gemeinsame Werteorientierung zu bieten, für die sie sich hätte stark machen können. Das Verhältnis der französischen Gewerkschaften zur Arbeiterklasse ist somit fragil – eine Schwäche, die in den 1980er Jahren besonders deutlich wurde, als die Arbeiter in großer Zahl



Tabelle 3: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad nach Berufsklassen (in Prozent)

	Alle Sektoren		Staat und öffentliche Unternehmen		Privatbetriebe	
	2001–2005	1996–2000	2001–2005	1996–2000	2001–2005	1996–2000
Kader	14,9	14,0	26,7	25,2	7,7	6,9
Mittlere Berufe	9,6	10,2	14,5	16,9	6,7	5,8
Angestellte	5,3	5,3	9,4	8,6	2,9	3,2
Arbeiter	5,9	6,0	17,6	11,7	4,6	5,4

Quelle: EPCV, INSEE (2001–2005). Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den Kaderberufen rührt nicht zuletzt daher, dass die zahlenstarke und gewerkschaftlich sehr aktive Berufsgruppe der Lehrer dieser Kategorie zugeschrieben wird.

aus den Gewerkschaften austraten. Bis heute bilden die Arbeiter, zusammen mit den Angestellten, die gewerkschaftlich am schwächsten organisierte soziale Gruppe in Frankreich.

Gegen Ende der 1970er Jahre lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad insgesamt bei über 20 Prozent. Rund zehn Jahre später hatten sämtliche Gewerkschaften die Hälfte ihrer Mitglieder verloren (die CGT sogar noch mehr). Mitte der 1990er Jahre wurde der vorläufige Tiefpunkt erreicht. Nur im öffentlichen Dienst und den staatlichen Unternehmen konnte eine signifikante Präsenz aufrechterhalten werden. Seitdem tun sich die Gewerkschaften schwer, durch Steigerung der Mitgliederzahlen Einfluss und Legitimität zurückzugewinnen. Die Beschäftigten haben sich an das System der Gewerkschaftsdelegierten gewöhnt, das auf einer beschränkten Zahl gewerkschaftlich aktiver Mitarbeiter in den dafür bestimmten unternehmensinternen Gremien beruht: Betriebsräte (*comités d'entreprise/CE*), Personaldelegierte (*délégués du personnel/DP*) und Ausschüsse für Hygiene, Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen (*comités d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail/CHS-CT*) sind heute für einen Großteil der gewerkschaftlichen Aktivität verantwortlich. Wenn bedeutende soziale Probleme auftreten, bringen die Berufstätigen ihren Protest durch Demonstrationen in den Straßen zum Ausdruck – eine punktuelle und durchaus nicht immer ineffiziente Weise, das Kräfteverhältnis deutlich zu machen. So sind die Gewerkschaften zwar in der Lage, diese großen, aber kurzlebigen Protestbewegungen ins Leben zu rufen, doch im täglichen Dialog mit den Arbeitgebern und der Regierung verleiht ihnen diese Protestpräsenz nicht mehr Handlungskapazität.

Sozialpartnerschaft auf Sparflamme

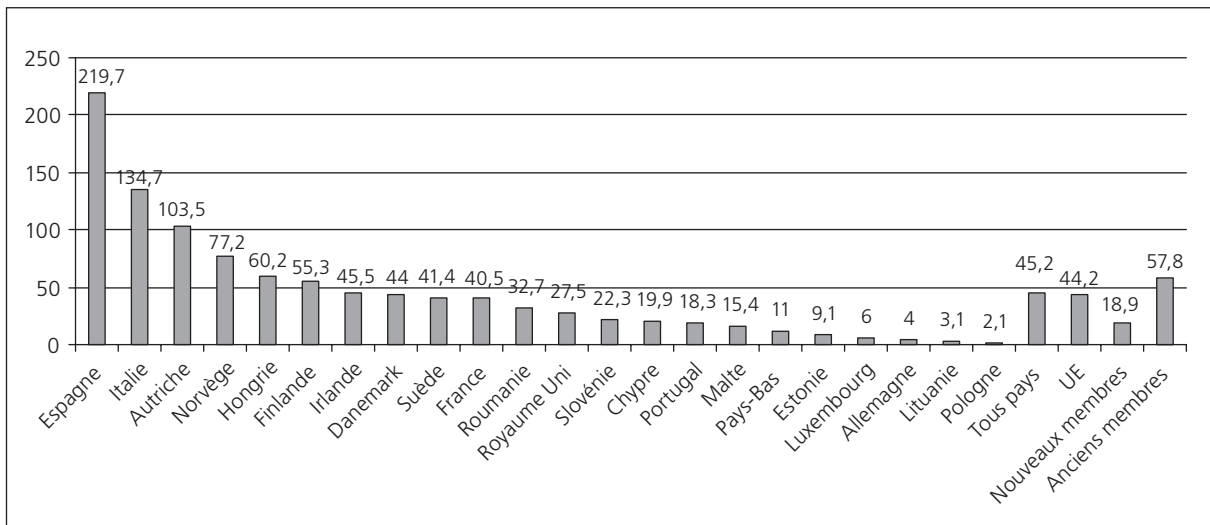
Der Staat spielt in der Triade »Staat-Arbeitgeber-Arbeitnehmer« eine zentrale Rolle. Dies geht teilweise auf die lange zentralistische Tradition Frankreichs zurück, doch spielen auch andere Charakteristika des französischen Kapitalismus eine maßgebliche Rolle.

Der Mangel an Verhandlungskultur, der den französischen Gewerkschaften häufig vorgeworfen wird, ist in Wirklichkeit ein nationales Kulturgut, weitgehend geteilt und genährt von einer Arbeitgeberschaft, die ihr Verhältnis zur Gewerkschaftsbewegung stets nur als ein Instrument betrachtete. Die Geschichte der französischen Arbeitgebervereinigung ist eine endlose Chronik von Mobilisierungen gegen die Arbeitnehmer und gegen jegliche staatliche Einmischung in die Angelegenheiten der Unternehmen.

Auch die Tarifverträge haben eine bewegte Geschichte. Nach zwei fruchtlosen Versuchen (1919, 1936) begannen sie erst ab Mitte der 1950er Jahre, sich in den wichtigsten Wirtschaftszweigen auszubreiten. Die Arbeitgeberschaft entschloss sich damals zu Verhandlungen, gab jedoch den kulantesten gewerkschaftlichen Gesprächspartnern deutlich den Vorzug. Zu Beginn der 1950er Jahre wurden paritätische Verwaltungsmodelle für die Zusatzrenten (und die gesundheitlichen Zusatzversicherungen) eingeführt, die später auf die Arbeitslosenversicherung ausgeweitet wurden. Allerdings waren in diesen paritätischen Modellen lange Zeit nur die am wenigsten repräsentativen Gewerkschaften vertreten (FO, CFTC, CFE-CGC).



Grafik 2: Streiktage für 1000 Beschäftigte, 2000–2004, EU-Staaten



Quelle: M. Carley, OERI (2005).

In Frankreich wurden nur wenige soziale Fortschritte auf dem Verhandlungsweg erzielt. Stattdessen kam es wiederholt zu Brüchen, die unter dem Druck der sozialen Mobilisierung in den Phasen gesellschaftlichen Aufbruchs erzwungen wurden: die Personaldelegierten, die 40-Stunden-Woche, der bezahlte Urlaub im Jahr 1936, die Betriebsräte, die Sozialversicherung, die Tarifverträge bei Kriegsende, die Anerkennung der Gewerkschaften in den Unternehmen, der Monatslohn, das Recht auf berufliche Weiterbildung.

Diese Tradition einer verhandlungsunwilligen Arbeitgeberschaft geht nicht auf eine charakterliche Eigenheit der französischen Arbeitgeber zurück, sondern auf die Struktur des Kapitals: Der französische Kapitalismus ist bis heute immer auch ein Familienkapitalismus gewesen, in dem der Besitzer die Angelegenheiten des Betriebs direkt verwaltet. Wie man in Frankreich zu sagen pflegte: Die Fabrik liegt nicht weit vom Schloss. Diese Besitzstruktur ist Verhandlungen nicht förderlich. Sie schuf de facto eine Arbeitgeberschaft von Gottes Gnaden, die noch im 20. Jahrhundert aus der Nostalgie des *ancien régime* einen eingefleischten sozialen Konservatismus schöpfte. Letzterer vermengte sich häufig mit einem im gesellschaftlichen Katholizismus entsprungenen Paternalismus. Besonders ausgeprägt war er im Norden Frankreichs (Textilindustrie), im Osten, in der Region Champagne und im Stahlindustriebecken. Dies konnte bis zum Einsatz von antigewerkschaftlichen Milizen führen, wie

sie im Konzern Peugeot Citroën S. A. noch zu Beginn dieses Jahrzehnts anzutreffen waren.

So wurde letztendlich der Staat zum zentralen Erzeuger sozialer Normen. Durch seine Kontrolle über die Gehälter des umfangreichen öffentlichen Dienstes und den Mindestlohn im Privatsektor mit der Schaffung des *salair minimum interprofessionnel garanti* (SMIG/Garantierter Berufsgruppenübergreifender Mindestlohn), geschaffen 1950, im Jahr 1968 umgewandelt in *salair minimum interprofessionnel de croissance* (SMIC/Berufsgruppenübergreifender Wachstumsorientierter Mindestlohn) sowie durch sein großzügig genutztes Recht, Tarifverträge auszuweiten, hat der Staat in der Festlegung der Lohn- und Gehaltsnormen eine enorme Macht aufgebaut. Für die Gewerkschaften wurde er somit zum wichtigsten Gesprächspartner, was es doch in erster Linie durch Druck auf die Regierungen, dass den Arbeitgebern verpflichtende Normen aufgezwungen werden konnten – zumindest solange sich der Staat als sozialer Regulator verstand. Als er sich in den 1980er Jahren zurückziehen begann, fanden sich die Gewerkschaften, die bereits durch schrumpfende Mitgliederzahlen geschwächt waren, in einer äußerst ungünstigen Zweierkonstellation mit den Arbeitgebern wieder.

Nachdem Frankreich bis in die 1980er Jahre zu den führenden Streiknationen gehört hatte, folgte auch das französische System dem internationalen Trend und die

Konflikte zwischen Sozialpartnern nahmen ab. Entgegen dem Mythos des »Streiklandes Frankreich« ist die Anzahl jährlicher Streiktage in Frankreich eher niedriger als bei seinen großen Nachbarn.

Tatsächlich war das Streikvolumen in Frankreich in jüngster Zeit verhältnismäßig gering. Allerdings weisen die französischen Streiks gewisse Besonderheiten auf: Seit rund zwanzig Jahren sind sie sehr stark auf den Dienstleistungssektor und öffentliche Unternehmen konzentriert, insbesondere das Transportwesen. So sind Streiks allgemein betrachtet zwar eher seltener als in vielen anderen europäischen Ländern, doch die »sichtbaren« Streiks halten das zählebige falsche Image eines »übertrieben« streikanfälligen Landes aufrecht. Die Arbeitskonflikte äußern sich auf unterschiedlichste Art, am Arbeitsplatz wie auch außerhalb (Demonstrationen, Arbeitsniederlegungen, Überstundenverweigerung usw.), und weisen ein sehr fragmentiertes Muster auf. Streiks sind zwar seltener geworden, doch mobilisieren sie in der Regel weitaus mehr Beschäftigte als früher. Die französische Streikpraxis illustriert die starke Atomisierung der Sozialbeziehungen in Frankreich. Sowohl bei Verhandlungen wie auch bei Konflikten sind die Streitgegenstände immer mehr dezentralisiert und die Haltung ist zunehmend defensiv.

Ein besonderer interner Organisationsmodus

Die Organisationsmodi der Gewerkschaften sind stark historisch geprägt und nur bedingt auf Anpassungen an eine stetig sich wandelnde Wirtschaftsstruktur zurückzuführen. Zwei Besonderheiten sind hervorzuheben: erstens der hohe Anteil berufsgruppenübergreifender Strukturen im internen Betrieb der Gewerkschaftszentralen, und zweitens die extreme Fragmentierung der Berufsfelder innerhalb der Organisationen.

Der Organisationsmodus der CGT in ihren Anfängen (1895 bis 1914) hat die französische Gewerkschaftsbewegung nachhaltig geprägt. Die Verbände, die nach der CGT entstanden – sei es durch Abspaltung, sei es aus einer anderen Tradition heraus – übernahmen ihre Organisationsweise. Diese weist die Besonderheit auf, dass sie in der internen Struktur der Gewerkschaftsbünde das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Regionalverbänden (*unions départementales*) aufrechterhält, d. h. dass sie die berufliche und die berufsübergreifende gewerkschaftliche Intervention legitimiert.

Diese duale Struktur hat zu einer bürokratischen Verdoppelung geführt und Spannungen zwischen den beiden Polen erzeugt, da die Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht die gleichen sind und die Beziehungen zu den Basisgewerkschaften und den täglichen gewerkschaftlichen Aktivitäten recht unterschiedliche Gesellschaftsvisionen hervorgebracht haben. Gleichzeitig hat dieser Dualismus etwas Künstliches, denn das Gewicht der Berufsverbände übersteigt das der Regionalorganisationen bei weitem. Er verleiht der Zentrale größeres Gewicht, da diese nicht nur die verschiedenen Modalitäten der Arbeit der Berufsverbände koordinieren, sondern auch die Kohärenz zwischen dieser und den lokalen, berufsübergreifenden Ansätzen sicherstellen muss. In der CGT und der FO wird diese symbolische Verbandsbildung durch eine starke interne föderalistische Verfasstheit ausbalanciert. Unter Föderalismus verstehen diese Organisationen eine hohe Betriebs- und Entscheidungsautonomie der Einzelkomponenten der Zentrale, insbesondere der Berufsorganisationen. Die Verbände, die Departementalunionen und die Basisgewerkschaften verfügen über einen breiten Entscheidungsspielraum. Diese Tradition relativer Dezentralisierung war in der CGT lange Zeit kaum sichtbar, weil ihre Mitglieder der sehr zentralistisch organisierten kommunistischen Partei angehörten. Erst als in jüngeren Jahren die Kontrolle der kommunistischen Partei über die CGT nachließ, trat die Dezentralisierung erneut in den Vordergrund. Im Gegensatz dazu funktionieren die CFDT und die CFTC mehrheitlich nach dem Subsidiaritätsprinzip: Jede Organisationsebene hat ihren eigenen Zuständigkeitsbereich, aber die Zentrale bleibt tonangebend. So ist die CFDT entgegen überkommener Vorstellung viel stärker zentralisiert als die CGT oder die Force Ouvrière. Bei Letzteren liegt die Macht der Verbandszentrale eher darin, Initiativen anzustoßen und Vorschläge zu machen, als eine verbindliche Richtung vorzugeben.

Der strukturelle Dualismus hat auch zur umfassenderen Politisierung der Gewerkschaftsbewegung beigetragen, denn die lokale Ebene nötigt sie zum gesellschaftlichen Brückenschlag und zwingt die Gewerkschaft – im Prinzip – aus der Dimension des Betriebs herauszutreten und den berufsübergreifenden Aspekten der gewerkschaftlichen Aktion Rechnung zu tragen. Die Zentrale ihrerseits muss die Lebensbedingungen sämtlicher Beschäftigten berücksichtigen, umfassende gesellschaftliche Ziele festlegen und die Werte der Solidarität und des Zusammenhalts fördern.

Die zweite organisatorische Besonderheit der französischen Gewerkschaftsverbände ist die extreme Streuung der Berufsverbände, die anders als in den meisten Gewerkschaftsbewegungen Europas keine Fusionsprozesse durchlaufen haben: die CFDT zählt 15 Verbände, die CGT 33, die FO 26 und die CFTC 14. Das Gewicht der Geschichte und die institutionalisierten Korporatismen haben in den föderalen Organisationen zu Parzellierungen geführt, die mit der wirtschaftlichen Realität nur noch wenig zu tun haben. Auch die verbandsinternen Beziehungen wurden im Laufe der Zeit schwächer, je mehr die wichtigen Tarifverhandlungen vom Verband ins Unternehmen transferiert wurden. Die Zersplitterung existiert nicht nur zwischen den Gewerkschaftsorganisationen, sondern noch häufiger innerhalb derselben, in einer Fragmentierung der Aktionsfelder und der Komponenten der Verbände selbst.

Macht und Legitimität – die Herausforderungen einer gewerkschaftlichen Neuordnung

Die französische Gewerkschaftsbewegung steht heute vor drei zentralen Herausforderungen: Wiedererlangung einer gewissen Autonomie (vertraglich und organisatorisch), Erneuerung ihrer gesellschaftlichen Basis und strategische Neuordnung nach der Reform der gesetzlichen Bestimmungen zur Anerkennung und Repräsentativität.

Die Wiedererlangung einer gewissen Autonomie

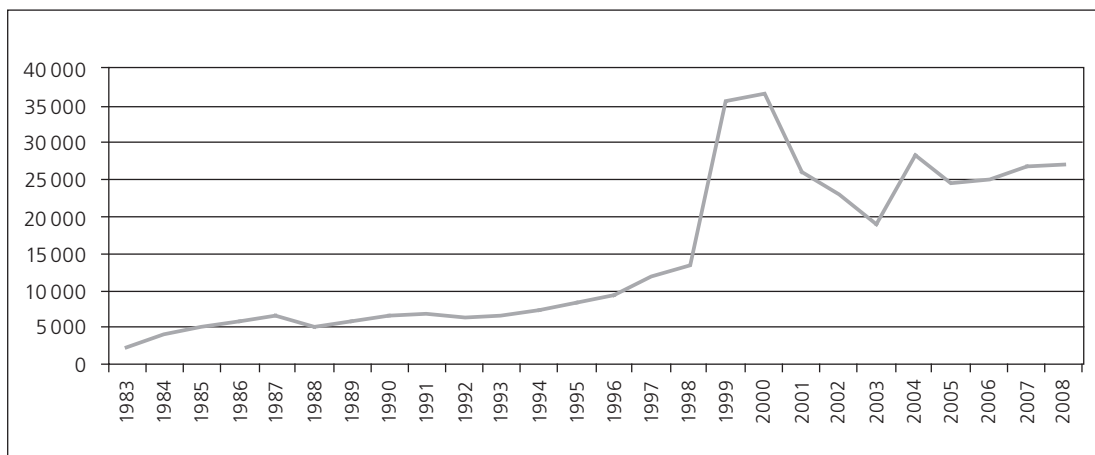
Der Mitgliedermangel hat zu einem Rückgang der gewerkschaftlichen Ressourcen und damit zu einer starken Abhängigkeit von externen Finanzierungsquellen geführt, die nicht immer sehr transparent sind. Bedeutende Mittel kommen vom Staat, mit der Bereitstellung von Funktionären und der Finanzierung der Weiterbildungsprogramme der Organisationen. Die paritätische Verwaltung gewisser Gremien (insbesondere die für berufliche Weiterbildung) ist eine weitere, weniger bekannte Geldquelle für die gewerkschaftlichen Budgets. Auch private, ja gar undurchsichtige Finanzierungen werden regelmäßig genannt, was dem Ruf der gesamten Gewerkschaftsbewegung schadet. Die Wiedererlangung der gewerkschaftlichen Autonomie wird größtenteils über die Finanzierung ihrer Aktivitäten erreicht werden, doch ist dies nicht der einzige Bereich: Die Tarifverhandlungen sind ein weiterer Abhängigkeitsfaktor.

Der französische Sozialdialog scheint auf den ersten Blick rege und mannigfaltig zu sein. Erst bei näherem Hinschauen werden seine Fragilität und die geringe Initiativfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung sichtbar. Auf Ebene der Zentrale beschränkt sich diese im Wesentlichen auf eine Begleitung der Entscheidungen des Staates; auf Unternehmensebene gleichen die Verhandlungen einer gesetzlichen Pflichtübung und sind oft fest in den Händen der Arbeitgeber.

Die vom französischen Arbeitsministerium veröffentlichte Jahresbilanz der Sozialverhandlungen präsentiert auf dem Feld der berufsübergreifenden Vereinbarungen in den Branchen und Unternehmen eindruckliche Zahlen. Tatsächlich werden zahlreiche Themen besprochen, doch die wenigsten Gespräche führen zu handfesten Verträgen. So wurden im Jahr 2008 zwei neue nationale Vereinbarungen unterzeichnet: die erste ist eine Umsetzung einer EU-Vereinbarung (Stress am Arbeitsplatz, Vereinbarung vom 2. Juli 2008), die zweite ist eine Neuformulierung der Arbeitsmarktregeln gemäß den Wahlversprechen des französischen Präsidenten (Vereinbarung vom 11. Januar 2008). Weitere Themen, wie die »Beschwerlichkeit der Arbeit«, kamen ebenfalls zur Sprache, jedoch ohne Resultate zu zeitigen. Die Frage der »Beschwerlichkeit der Arbeit« ist für den berufsübergreifenden Sozialdialog in Frankreich emblematisch: Das 2003 verabschiedete Rentengesetz sah Verhandlungen zur Berücksichtigung der »Beschwerlichkeit der Arbeit« als Faktor bei der Rentenberechnung vor. Doch die beiden Arbeitgeberverbände MEDEF und CGPME zeigten sich unnachgiebig, und so stecken die Verhandlungen seit sieben Jahren in einer Sackgasse. Nun warten die Arbeitgeberverbände auf einen Regierungsbeschluss, von dem sie annehmen, dass er für sie günstiger ausfallen wird als ein Kompromiss mit den Gewerkschaftsverbänden.

Auf Branchenebene wurden im Jahr 2008 mehr als 1 100 Texte unterzeichnet – zu Löhnen und Gehältern (mehrheitlich), zur beruflichen Weiterbildung, zur Zusatzrente, zu den Lohnklassen, zur Gleichstellung von Mann und Frau, usw. Die Lohnverhandlungen betreffen überwiegend die gesetzlichen Erhöhungen des SMIC, denn der Mindestlohn vieler Branchen liegt unter dem SMIC. Ein weiteres Problem ist die extreme Streuung der Tarifverträge: Zurzeit zählt Frankreich nicht weniger als 276 Branchen mit mehr als 5 000 Beschäftigten, und rund 400 Branchen mit teilweise sehr geringen Beschäftigtenzahlen. Nachdem die Arbeitgeberschaft sich jahrzehnte-

Grafik 3: Betriebliche Vereinbarungen, 1983–2008



lang gegen Verhandlungen auf Branchenebene sträubte, wusste sie sie in jüngeren Jahren in vielen Fällen zu ihren Gunsten zu wenden, indem sie die Berufsgruppen nach ihren Bedürfnissen aufteilte und die Beschäftigten untereinander »spaltete«. Die Gewerkschaften haben sich kaum gegen diesen Prozess zur Wehr gesetzt und ihn teilweise sogar begleitet.

Auf Betriebsebene werden jährlich mehr als 25 000 Vereinbarungen geschlossen, in rund zehn Prozent der Unternehmen mit mehr als zehn Angestellten. Dies betrifft ungefähr sieben Millionen Beschäftigte (von den insgesamt 16 Millionen im Privatsektor). 80 Prozent dieser Vereinbarungen werden heutzutage von Gewerkschaftsvertretern oder von Gewerkschaften beauftragten Beschäftigten unterzeichnet. Die restlichen 20 Prozent der Vereinbarungen werden direkt mit den Betriebsräten geschlossen – ein Anteil, der stetig zunimmt.

In den Unternehmen sind jährliche Verhandlungen über Löhne und Gehälter, Arbeitszeit, Integration von Beschäftigten mit Behinderungen, berufliche Gleichstellung von Mann und Frau gesetzlich vorgeschrieben. Alle drei Jahre müssen zudem Verhandlungen über Stellenplanung und betriebliche Sparpläne stattfinden. Im Jahre 2008 machten Vereinbarungen zu Löhnen und Gehältern 36 Prozent der unterzeichneten Verträge aus. 29 Prozent betrafen die Arbeitszeitregelung im Anschluss an die Revisionen der 35-Stunden-Woche, welche die Regierung durch das Gesetz vom 20. August 2008 eingeführt hatte. So kam es im letzten Quartal zu intensiven Neuverhandlungen über die bestehenden Arbeitszeitvereinbarungen –

auf Initiative der Arbeitgeber, versteht sich – nachdem der 35-Stunden-Woche durch die Gesetzesrevision ein neuer Schlag versetzt worden war.

Die große Anzahl dieser »Vereinbarungen« sagt wenig aus über ihren qualitativen Beitrag zur Entstehung von sozialen Kompromissen. Die Themen sind aufschlussreich: Löhne und Prämien, Arbeitszeit und betriebliche Sparpläne machen 83 Prozent der unterzeichneten Verträge aus. Arbeitsbedingungen wurden in 1,5 Prozent der Fälle behandelt, berufliche Gleichstellung zwischen Mann und Frau in 5,6 Prozent. Letztere Themen gewannen in jüngerer Zeit infolge einschlägiger staatlicher Politiken an Gewicht. Sie stellen ernsthafte Herausforderungen dar, stehen aber bei den Gewerkschaften nicht oben auf der Tagesordnung.

Die Bereitschaft der Gewerkschaftsorganisationen zur Unterzeichnung der vorgelegten Verträge ist ebenfalls aufschlussreich.

Tabelle 4: Bereitschaft der wichtigsten Gewerkschaften, die betrieblichen Vereinbarungen zu unterzeichnen – Prozentsatz der unterzeichneten Verträge, sofern die Gewerkschaft präsent ist (in Prozent)

	CGT	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
2008	82,9	91,4	87,5	87,9	89,9
2007	82,8	91,7	86,7	88,9	91,2
2006	83,1	91,7	87,7	89,9	91,8

Diese hohe Bereitschaft bedeutet entweder, dass das Betriebsleben in französischen Unternehmen von einem bemerkenswerten Konsens geprägt ist, oder aber dass die Gewerkschaften einen Teil ihrer vertraglichen Autonomie verloren haben. Das Schrumpfen des Mitgliedernetzwerks, seine Eingliederung in die Betriebsräte und die Hygieneausschüsse (CHS-CT) haben zu einer fortschreitend stärkeren institutionellen Bindung der Gewerkschaftsvertreter geführt. Aufgrund der hohen Anzahl von Verhandlungen sind sie zu professionellen Aktivisten geworden, abgeschnitten vom Alltag ihrer Wähler und kaum noch zu autonomen Vertretungspraktiken fähig.

Die Rückeroberung einer eigenen Agenda für Verhandlungen und kollektives Handeln ist für die heutige Gewerkschaftsbewegung eine entscheidende Herausforderung, sowohl in ihrem Verhältnis zu den Arbeitgebern als auch in ihrer Beziehung zum Staat.

Die Erneuerung der soziologischen Basis der Gewerkschaftsbewegung

Die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes und die Beamtenschaft haben seit der Nachkriegszeit in der französischen Gewerkschaftsbewegung eine zentrale Rolle gespielt. In den 1980er und 1990er Jahren nahm ihre Bedeutung noch zu, da der Einbruch der Mitgliederzahlen zuerst den Privatsektor betraf. Auch heute wird das aktive Herzstück der Gewerkschaften (mit Ausnahme der CFTC und der CFE-CGC) aus den Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes (Staat, Gebietskörperschaften, Gesundheitswesen) und der staatlichen (oder ehemals staatlichen) Unternehmen wie EDF-GDF, SNCF, RATP, Air France, La Poste, France Telecom usw. gebildet. Auch die neuen Organisationen, UNSA und Solidaires, sind diesbezüglich keine Ausnahme – sie sind sogar mehr noch als die anderen Gewerkschaften von Beamten dominiert. In der Beamtenschaft schufen die Gewerkschaften einst die zentralen Hebel ihrer Macht, und daran hat sich trotz Privatisierungen und geschrumpfter Mitgliederzahlen seither wenig geändert. Der öffentliche und verstaatlichte Sektor zählte im Jahr 1982 2,2 Millionen Beschäftigte, 2007 waren es nur noch 710 000. Die besonders stark von Beschäftigten mit Beamtenstatus geprägte CGT zählt immer noch ein Fünftel ihrer Mitglieder in fünf Unternehmen des öffentlichen Dienstes, die insgesamt nicht mehr als 3,3 Prozent der französischen Berufstätigen beschäftigen: SNCF, RATP, EDF, GDF und La Poste.

Im Privatsektor sind die Gewerkschaften mehrheitlich in den großen Unternehmen oder zumindest bei den Auftraggebern konzentriert, während sie im Zuliefersektor kaum präsent sind. Dabei weist genau jener Sektor die meisten unsicheren Arbeitsstellen auf (Zeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, unfreiwillige Teilzeit). Diese bilden heutzutage einen wachsenden Anteil der Beschäftigung in der Industrie und im Dienstleistungssektor. Im Jahr 2007 machten die befristeten Arbeitsverträge 14,4 Prozent der Gesamtbeschäftigung und 75 Prozent der Neueinstellungen aus. Der Zuliefersektor beschäftigt auch viele junge Berufstätige – eine Gruppe, die in der Gewerkschaftslandschaft ebenfalls unterrepräsentiert ist. Die meisten Gewerkschaften werden in absehbarer Zukunft ein Drittel, manche sogar die Hälfte ihrer Mitglieder in den Ruhestand verabschieden. Die Generationenerneuerung fällt ihnen schwer, da sie in den Branchen, in denen der Nachwuchs am zahlreichsten ist, kaum vertreten sind. Im Handel, besonders in den großen Handelsketten, ist die gewerkschaftliche Präsenz fragil. Trotz Fortschritten in den letzten Jahren sind auch die Frauen in den Gewerkschaften immer noch untervertreten. Viele von ihnen betrachten die Gewerkschaftsbewegung als Männersache.

Die Erneuerung der gesellschaftlichen Basis der Gewerkschaftsbewegung ist heute eine absolute Notwendigkeit geworden, nicht nur aus demographischen Gründen, sondern auch, weil die soziale Zusammensetzung der Gewerkschaften der tatsächlichen der Arbeitnehmerschaft nicht entspricht. Die Gewerkschaften spielen weiterhin eine aktive Rolle in den Unternehmen und öffentlichen Diensten, in denen sie präsent sind. Doch sind sie nicht länger der bindende Kitt der Arbeitnehmerschaft, sondern spiegeln vielmehr deren Zersplitterung wider. Sie haben sich in gewisse Nischen der Arbeitswelt zurückgezogen und sind nicht mehr wie früher der soziale Akteur, der die Strategien der Unternehmen und der staatlichen Politiken beeinflussen kann.

Neue Repräsentationsregeln

Im Anschluss an eine vom MEDEF, der CGPME, der CGT und der CFDT ausgearbeitete »gemeinsame Stellungnahme« ließ die Regierung im August 2008 ein Gesetz verabschieden, das die Regeln zur Anerkennung und Repräsentativität der Gewerkschaften sowie die Validierungsbestimmungen der Sozialverträge revidierte. Die


neuen Bestimmungen sind komplex und sollen hier nicht im Detail behandelt werden. Wir beschränken uns auf einen allgemeinen Überblick über die Herausforderungen, die diese Neuerungen mit sich bringen.

Im herkömmlichen System konnten Sozialverträge (Unternehmen, Branche, berufsübergreifend) durch eine Gewerkschaft oder eine Gewerkschaftsvereinigung validiert werden, die – unabhängig von den absoluten Mitgliederzahlen – den betriebsinternen Wahlen (Betriebsräte, Personaldelegierte) zufolge eine Minderheit vertrat. Die einzige Bedingung war, dass die Gewerkschaft(en) Verbänden angehörte(n), die als repräsentativ galten, d. h. die auf einer vom Staat durch Erlass aktualisierten Liste standen. Diese staatliche Anerkennung erfolgte nach Regeln, die in der Nachkriegszeit aufgestellt worden waren und die *erga omnes* fünf Organisationen als repräsentativ zuließen: die CGT, die CFDT, Force ouvrière, die CFTC sowie die CFE-CGC für Vereinbarungen, die leitende Angestellte betreffen. Wollten zwei Beschäftigte in einem Betrieb eine Gewerkschaft oder eine Gewerkschaftsabteilung gründen, so reichte es aus, eine Bescheinigung einer Departementalunion oder einer Vereinigung, die einer der fünf großen Verbände angehörte, vorzuweisen, um im Unternehmen gewerkschaftliche Rechte zu erhalten, an Tarifverhandlungen teilzunehmen und sogar Vereinbarungen zu ratifizieren. Dieses System sollte die Verhandlungen zwischen Sozialpartnern fördern zu einer Zeit, als die weitaus größte Gewerkschaft (die CGT) zu Sozialgesprächen kaum bereit war und die Unterzeichnung von Vereinbarungen mied.

Die Logik hinter diesem in der Regel auch funktionierenden System war somit vorwiegend pragmatisch. Die Tarifverhandlungen konnten sich etablieren, zuerst in den Branchen und dann in den Unternehmen. Doch als die Verhandlungen zunehmend komplexer wurden und die Gewohnheit der minoritären Gewerkschaften, gewisse soziale Errungenschaften gegen andere auszutauschen, immer mehr in Frage gestellt wurde, verlor dieses System an Attraktivität. So wurde im Jahr 2008 nach zahlreichen Verhandlungen das neue System eingeführt. Es legte Grenzwerte fest, welche die Zusprechung gewerkschaftlicher Rechte und die Legitimität als Verhandlungspartner bestimmen. Die Repräsentativität *a priori* wurde abgeschafft. Eine Gewerkschaft muss nun zehn Prozent der Stimmen in einem gegebenen Betrieb erhalten, um als repräsentativ zu gelten, und acht Prozent der Stimmen der Branche, um anerkannter Verhandlungspartner

zu sein. Es gibt somit keine ein für allemal gültige Liste mehr – die Gewerkschaften müssen durch Wahlergebnisse ihre Repräsentativität unter Beweis stellen. Auch beim Abschluss von Sozialverträgen sind die Vorschriften strenger geworden: Ein Vertrag muss von Gewerkschaften, die in den vorhergehenden betriebsinternen Wahlen zusammen mindestens 30 Prozent der Stimmen erhalten haben, getragen werden, wobei keine Gewerkschaft oder Gewerkschaftsvereinigung, die mehr als 50 Prozent der Stimmen repräsentiert, sich widersetzen darf. Das entspricht einer gänzlich neuen Logik, deren Auswirkungen noch nicht vollständig ermesselt werden können. Die Gewerkschaften stehen vor dem Lackmустest: Für einige, die bislang gesetzlich als repräsentativ anerkannt waren, geht es ums Überleben (CFTC, CFE-CGC); für diejenigen, die es noch nicht waren, aber es zu werden hofften (UNSA, Solidaires), schließt sich eine Tür auf unbestimmte Zeit. Die anderen (CGT, CFDT, FO) sehen sich durch das neue System prinzipiell gestärkt, doch bringt es ihnen auch neue Verantwortung. Die Frage des Organisationsgrades regelt es nicht (das war auch nicht vorgesehen) und es führt auch nicht automatisch zu einer Konzentrierung der Gewerkschaftsbewegung. Die großen Organisationen können keineswegs sicher sein, dass ihnen Mitglieder aus jenen Gewerkschaften zulaufen werden, die ihre gesetzlich verankerte Repräsentativität verloren haben – auch wenn sie diesbezüglich Hoffnungen hegen. Gewisse Folgen sind jedoch vorhersehbar: Während das bisherige System durch das Prinzip der Spaltung gekennzeichnet war, beruht das neue auf der Idee des Zusammenschlusses: sich zusammenschließen, um zu überleben, oder um Vereinbarungen auszuhandeln. Die einzige Konsequenz des neuen Systems, die mehr oder weniger feststeht, ist, dass es stärker einigend wirken wird als das vorhergehende. Doch Regeln sind nicht alles. Die gewerkschaftliche Dynamik hängt auch von der Strategie ihrer Akteure ab, und erst zukünftig wird sich herausstellen, ob die größten Verbände eine Achse der Kohäsion bilden oder wie bislang streng ihr traditionelles Territorium verteidigen werden.

Dabei steht Einiges auf dem Spiel. Die wahre Frage ist nicht so sehr, unter wie vielen repräsentativen Zentralen sich die acht Prozent der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in Zukunft aufteilen werden, als vielmehr, ob und wie die neue Realität der Gewerkschaftsbewegung Auftrieb verleihen und sie – in welcher Konfiguration auch immer – aus der Beinahe-Marginalität, in der sie sich heute befindet, herausholen kann.



In der Folge interner Krisen haben sich die Gewerkschaften in den letzten zwanzig Jahren in die Unternehmen zurückgezogen und sich in Konfrontationen festgefahren, in denen sie ihre Autonomie und ihre Koordinationsfähigkeit eingebüßt haben. Die in den 1980er Jahren verabschiedeten Gesetze, welche die Gewerkschaften durch eine Erweiterung der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen in den Unternehmen stärken sollten, haben sie in diesem Kurs bekräftigt. Die zu Beginn sehr feindlich eingestellte Arbeitgeberschaft bemerkte die Schwächung der Gewerkschaften und wusste die betriebsinternen Gespräche zu ihren Gunsten zu wenden. Diese Entwicklung war von einer Schrumpfung der Mitgliederzahlen begleitet und fiel zusammen mit einer kollektiven Desillusionierung über die linken Parteien (nach 1984), auf welche die wichtigsten Gewerkschaften einst große Hoffnungen gesetzt hatten.

Zu Beginn der 1990er Jahre begannen die Gewerkschaften, sich von den politischen Parteien zu distanzieren. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, haben sich die Bande zwischen der CGT und der kommunistischen Partei gelöst. Die CFDT hat sich stark von den Sozialisten distanziert, die ihre Erwartungen enttäuschten. Force ouvrière, deren Leitung traditionell der sozialistischen Partei nahesteht, hat gegenüber der Politik stets eine sichere Distanz gewahrt. In dieser Hinsicht folgten die französischen Gewerkschaften einem europaweiten Trend, der die Gewerkschaften und die politischen Parteien auf Distanz gehen sah. In anderen Aspekten, die wir hier untersucht haben, unterscheiden sie sich von ihren europäischen Mitstreitern – so z. B. durch die schwache gewerkschaftliche Organisation der Arbeiter und Angestellten, die sie eigentlich vertreten sollten. Zu den drei erläuterten Herausforderungen kommen zahlreiche weitere hinzu, die sie mit allen europäischen Gewerkschaften teilen: die Globalisierung, die Europäisierung und nicht zuletzt die Auswirkungen der Krise seit 2009, in deren Folge der Sozialstaat der Nachkriegsordnung erneut stark angegriffen worden ist.

Alles in allem haben Einfluss und Effizienz der französischen Gewerkschaften heute einen Tiefpunkt erreicht. Die starke, offen zur Schau gestellte Fragmentierung hält die Beschäftigten von den Gewerkschaften fern. Eine Neuordnung der zwischengewerkschaftlichen Beziehungen hin zu mehr Einigung scheint im Anschluss an die Gesetzesrevision von 2008 wahrscheinlich. Stärkere Einigung ist eine notwendige Bedingung für einen Wan-

del, doch allein wird sie die weit verbreitete Haltung des »blinden Passagiers«, welche die Mehrheit der Beschäftigten den Gewerkschaften gegenüber eingenommen hat, nicht ändern können.

Tabelle 5: Stimmenanteil der Gewerkschaften bei Betriebswahlen (in Prozent)

Betriebsratswahlen nach Jahren

	1966	1976	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005
	1967	1977	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
Wahlbeteiligung	72,1	71,2	65,1	65,4	66,4	66,2	65,7	64,5	64,8	64,8	63,8
CGT	48,9	39,8	25	22,5	22,3	20,7	22,5	23	23,5	23,4	22,9
CFDT	18,6	19,6	20,5	20,4	20,9	21,1	21,3	22,9	22,7	21,2	20,3
CFTC	2,3	2,9	4,1	4,4	4,7	4,8	5,0	5,5	5,8	6,4	6,8
CGT-FO	7,9	9,2	12,0	11,9	11,9	12,2	12,1	12,3	12,7	12,6	12,7
CFE-CGC	4,1	5,4	6,0	6,0	5,7	6,1	6,1	6,0	5,8	6,3	6,5
Andere Gewerkschaften	3,6	6,4	5,7	5,9	6,4	5,9	6,4	6,5	7,0	7,3	8,2
Nicht gewerkschaftlich organisiert	14,6	16,5	27,7	28,9	28,2	27,3	26,6	23,8	22,5	22,8	22,6

Wahlen zum Arbeitsgericht

Alle Beschäftigten

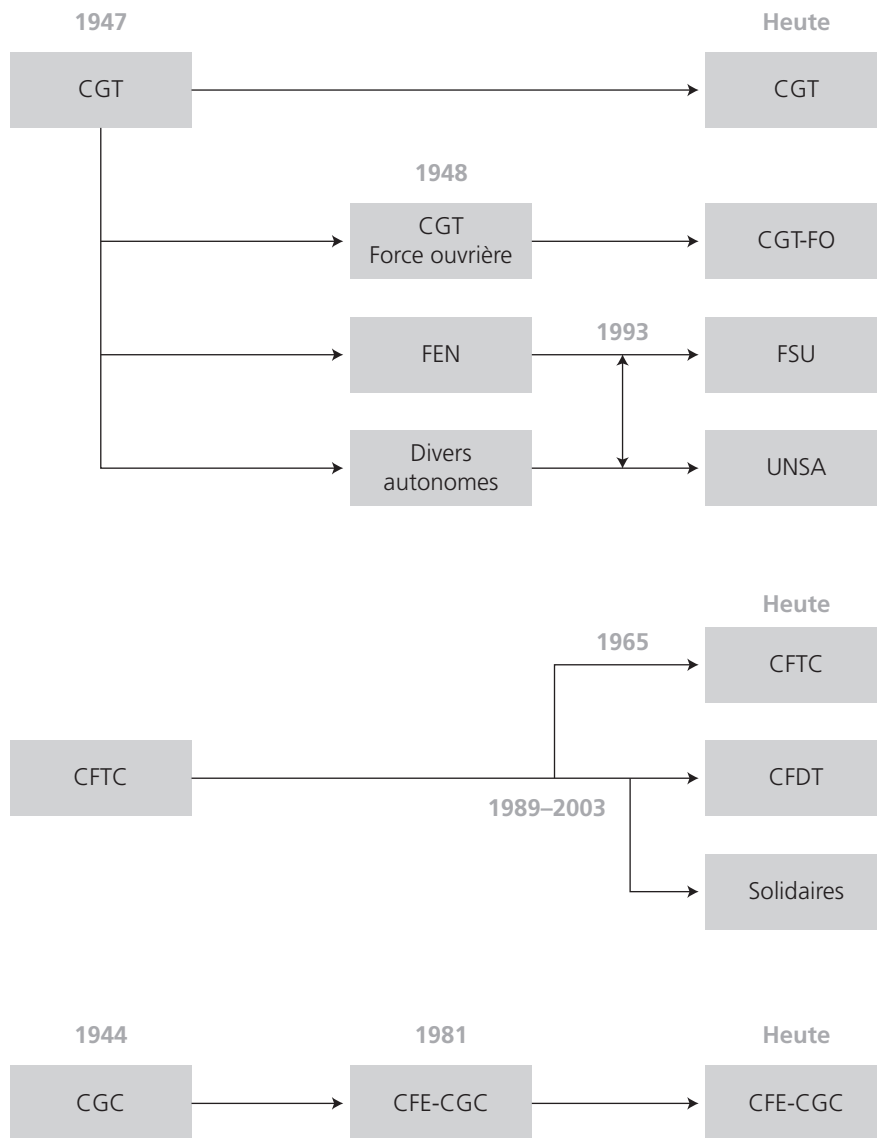
	1979	1982	1987	1992	1997	2002	2008
Wahlbeteiligung	73,2	58,7	47,6	40,4	34,5	31,5	25,5
CGT	42,4	36,8	36,3	33,4	33,2	32,1	33,8
CFDT	23,1	23,5	23,0	23,7	25,5	25,2	22,1
FO	17,4	17,8	20,5	20,4	20,6	18,3	15,9
CFTC	6,9	8,4	8,3	8,5	7,6	9,6	8,9
CGC	5,2	9,6	7,4	6,9	5,9	7,0	8,2
UNSA	–	–	–	–	0,7	5,0	6,2
Solidaires	–	–	–	–	0,3	1,5	3,8
Verschiedene	4,8	3,8	4,3	4,3	6,3	1	1,0

Paritätische Verwaltungskommissionen der staatlichen Beamtenschaft

	1980–81–82	1989–90–91	1992–93–94	1995–96–97	1997–98–99	2000–01–02	2003–04–05	2005–06–07	2006–07–08
CGT	19,5	17,4	16,6	16,1	16,2	15,8	16,9	16	15,6
CFDT	17,5	17,6	17	14,4	14,4	13,9	11,6	11,3	11,3
FO	15,3	16,6	16,2	13,8	14,1	14,0	13,6	13,1	13,0
CFTC	3,0	3,3	3,1	2,4	2,3	2,2	2,1	2,2	2,2
CFE-CGC	2,5	2,2	2,9	1,9	2,7	3,1	3,4	4,1	4,2
FEN (UNSA)	29,2	27,3	19,5*	16,4	14,6	15,9	16,0	17,2	16,8
Solidaires								9,3	9,9
Verschiedene	13,0	15,4	11,1	16,9	16,8	16,6	17,1	6,7	6,8
FSU	–	–	13,5	18	19	18,5	19,2	19,9	20,2



Tabelle 6: Die Spaltungen der französischen Gewerkschaftsbewegung





Für weitere Informationen

- Amossé T./Bloch-London C./Wolff L. (2008):** *Les relations sociales en entreprise*, Paris, La Découverte.
- Andolfatto D. (dir) (2004):** *Les syndicats en France*, Paris, La documentation française, nouvelle édition 2007.
- Bévort A./Jobert A. (2008):** *Sociologie du travail: les relations professionnelles*, Paris, éditions A. Colin.
- Denis J. M. (dir) (2005):** *Le conflit en grève?*, Paris, La Dispute.
- Groux G./Pernot J. M. (2008):** *La grève*, Paris, Presses de sciences po.
- IRES (2009):** *La France du travail*, Paris, éditions de l'Atelier.
- Karila-Cohen P./Wilfert B. (1998):** *Leçons d'histoire sur le syndicalisme en France*, Paris, PUF.
- Mouriaux R. (1998):** *Crises du syndicalisme français*, Paris, Monchrestien.
- Pernot J. M. (2005):** *Syndicats, lendemains de crise?* Paris, Gallimard, collection Folio-Actuel, nouvelle édition 2010.



Über den Autor

Dr. Jean-Marie Pernot, Doktor der politischen Wissenschaften, Forschungsbeauftragter für politische Wissenschaften am IRES (Institut de recherches économiques et sociales).

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung
Internationale Politikanalyse | Abteilung Internationaler Dialog
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Dr. Gero Maaß, Leiter Internationale Politikanalyse

Tel.: ++49-30-269-35-7745 | Fax: ++49-30-269-35-9248
www.fes.de/ipa

Bestellungen/Kontakt hier:
info.ipa@fes.de

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

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

ISBN 978-3-86872-452-3