

Marc Maurice/François Sellier

Aktuelle Tendenzen der französischen Gewerkschaftsbewegung

Dr. Marc Maurice, geb. 1924 in Valence (Frankreich), ist als Soziologe am französischen Nationalen Zentrum für wissenschaftliche Forschung (CNRS) tätig. Er ist Mitglied des Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail in Aix-en-Provence.

Prof. François Sellier, geb. 1918 in Saumur (Frankreich), lehrt Wirtschaftswissenschaft in Paris. Er ist Mitglied des Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail in Aix-en-Provence.

Die Grundzüge der französischen Gewerkschaftsbewegung haben sich seit 1947, dem Datum der Spaltung zwischen dem der Kommunistischen Partei zugeneigten Flügel der CGT (die gestärkt aus dem 2. Weltkrieg hervorging) und dem Flügel „Force Ouvrière“, nicht wesentlich geändert. Der einzige bedeutende Wandel seit dieser Zeit betraf die Christliche Gewerkschaft, die sich im Jahr 1963 in zwei ungleiche Teile trennte, wobei der größere sich von der katholischen Kirche und ihrer Soziallehre löste. Es gibt also heute vier Bünde von „Arbeiter“-Gewerkschaften, die in Wirklichkeit aber Arbeiter und Angestellte — und teilweise, wenn auch selten, Ingenieure oder gewisse leitende Angestellte — umfassen. Darüber hinaus besteht aber auch eine eigene gewerkschaftliche Organisation der technischen und Führungskräfte, die sich wiederum in zwei Gruppen aufteilt (CGC und UCT)¹; die letztere, schwächere zielt stärker auf die leitenden Angestellten im engeren Sinne ab. So teilen sich also insgesamt sechs Gewerk-

¹ Confédération Generale des Cadres und Union des Cadres et Techniciens (zum Kaderbegriff vgl. Anmerkung 4). Im Augenblick der Abfassung dieses Artikels (Juni 1976) spricht man von einer möglichen Fusion dieser Organisationen.

Schaftsorganisationen die etwa 25 Prozent der organisierten Erwerbstätigen untereinander auf. Zu erwähnen ist schließlich ein rechtsgerichteter, insgesamt sehr schwacher Bund, der von den übrigen Gewerkschaften als faschistisch bezeichnet wird, jedoch in einigen Unternehmungen, wie z. B. der Firma Fiat-Chrysler relativ stark vertreten ist. Darüber hinaus existieren gewisse berufständische gewerkschaftsähnliche Zusammenschlüsse wie etwa im Hochschulbereich oder im öffentlichen Transportwesen. In den Gewerkschaftsbünden selbst findet man wiederum gewerkschaftliche Berufsgruppenorganisationen, die zwar juristisch an die Mutterorganisation angegliedert, nichtsdestoweniger aber relativ unabhängig sind (Presse, Handelsschiffahrt usw.).

Einen groben Überblick über die Bedeutung dieser verschiedenen Organisationen im Jahre 1972 vermittelt die folgende Übersicht.

Tabelle 1: Überblick über die französische Gewerkschaftsorganisation

Abkürzung a)	Politische Richtung	Internationale Mitgliedschaft b)	Zahl der Mitglieder (geschätzt)	Vorzugsweise Verbreitung in den Sektoren
CGT	kommunistisch	WGB	2 000 000 c)	Metallindustrie Chemische Industrie Montanindustrie
CFDT	sozialistisch	WVA	800 000 c)	Metallindustrie Textilindustrie Gesundheitswesen
FO	sozialdemokratisch	IBFG	500 000 bis 600 000	Öffentlicher Dienst
CFT	gaullistisch	—	50 000	Automobilindustrie
CFTC	christlich	WVA	150 000	Montanindustrie
CGC	—	—	250 000	Ingenieure, leitende Angestellte und Handelsvertreter
UCT	—	—	—	Ingenieure, leitende Angestellte und Handelsvertreter
FEN	sozialistisch und kommunistisch	—	450 000	Erziehungswesen

a) In der Reihenfolge:

- Confédération Générale du Travail
- Confédération Française Démocratique du Travail
- Force Ouvrière
- Confédération Française du Travail
- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
- Confédération Générale des Cadres
- Union des Cadres et Techniciens
- Fédération de l'Éducation Nationale.

b) In der Reihenfolge: WGB — Weltgewerkschaftsbund; WVA — Weltverband der Arbeitnehmer (christl.); IBFG — Internationaler Bund Freier Gewerkschaften.

c) Die Zahlen entstammen Angaben der Gewerkschaften und beziehen sich nur auf Erwerbstätige.

Quelle: J. D. Reynaud (Titel wie Anm. 2), Bd. 2, S. 124.

Diese weitgehende Spaltung sollte jedoch nicht zu einem vorschnellen Urteil im Sinne einer möglichen Ineffektivität verleiten. Das Paradox der französischen Gewerkschaftsbewegung, das wir hier näher begründen wollen, ist nämlich, daß diese Teilung der Erfüllung der wirtschaftlichen und berufsbezogenen Funktionen keineswegs im Wege steht, die jede Gewerkschaft leisten muß, um Mitglieder zu gewinnen und zu halten. Da die Gewerkschaften lange kämpfen mußten — und es auch heute noch müssen —, um in ihren ureigenen Funktionen anerkannt zu werden, und zwar besonders im Unternehmen, ist es schwierig zu beurteilen, ob ihr Radikalismus Ursache oder Wirkung dieses Kampfes ist.

Beurteilung der quantitativen Bedeutung

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Frankreich ist auch im Vergleich mit der deutschen Situation nicht unbeträchtlich. Im Jahr 1972 schätzte man die Zahl der organisierten Arbeitnehmer auf vier von insgesamt 16 Millionen Beschäftigten außerhalb des Agrarsektors, das sind 25 Prozent. In Deutschland betrug die Vergleichszahl nach der offiziellen Statistik im Jahr 1970 31 Prozent. Es besteht gewiß ein Unterschied, der es aber keineswegs rechtfertigt, etwa von starken Gewerkschaften in Deutschland und schwachen in Frankreich zu sprechen. Die Ursachen dürften wohl eher in unterschiedlichen industriellen Strukturen, wie dem Stand der Unternehmenskonzentration, als bei den Gewerkschaften selbst zu suchen sein. Denn in Frankreich ist ebenso wie in Deutschland der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Großbetrieben am ausgeprägtesten. In der Bundesrepublik gibt es aber vergleichsweise eine weit höhere Beschäftigungskonzentration in den Großbetrieben (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Vergleichende Übersicht über den Anteil der Beschäftigten in Industriebetrieben nach Größenklassen (in vH).

Betriebe mit Beschäftigten von . . .	Frankreich 1962	Bundesrepublik Deutschland 1961
10 bis 49	21	16
50 bis 99	12	10
100 bis 499	34	29
500 bis 999	12	12
1000 und mehr	21	33
	100	100

Ein Drittel der abhängig Erwerbstätigen arbeitete in der Bundesrepublik Deutschland (1961) in Betrieben über 1000 Beschäftigten, in Frankreich (1962) jedoch nur ein Fünftel. In der Zwischenzeit dürfte sich an diesem Zahlenverhältnis wenig geändert haben. Es sei hinzugefügt, daß in Frankreich ähnlich wie in der Bundesrepublik der zahlenmäßig stärkste gewerkschaftliche Zusammenschluß in der metallverarbeitenden Industrie besteht. Aber eine Berufsgenossen-

schaft von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die von den großen Bündeln der Arbeiterbewegung unabhängig ist, die Nationale Gewerkschaft Erziehung (*Fédération de l'Education Nationale*) ist doppelt so stark wie die stärkste Industriegewerkschaft². Allgemein gesehen weisen der öffentliche Sektor (Angestellte) und der nationalisierte, nicht privatwirtschaftliche Sektor (Eisenbahnen, Elektrizität, Kohlengruben) einen hohen Organisationsgrad auf. Da in bestimmten Fällen die Gewerkschaften in gewissem Maße in paritätischen Kommissionen der Personalverwaltung und -planung mitwirken, resultiert daraus bei den Beschäftigten ein zum Teil starker Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt. In diesen Fällen scheint der Gewerkschaftspluralismus keine allzu große negative Wirkung auf die Höhe des Organisationsgrades zu haben.

Die „Schwäche“ der französischen Gewerkschaftsbewegung sollte also nicht übertrieben dargestellt werden, selbst nicht im privatwirtschaftlichen Sektor. Dort werden häufig auch in vielen Kleinbetrieben Vertreter der Arbeiter in die „Betriebsräte“³ oder als gesetzliche „Vertrauensleute“ gewählt. Diese Funktionsträger sind — wie in der Bundesrepublik — meist Gewerkschaftsmitglieder, aber von einer Mitbestimmung über die betriebliche Personalpolitik, etwa im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (1972), ausgeschlossen. Die französischen Arbeitnehmer haben also unter diesem Blickwinkel einen geringeren Anreiz als ihre deutschen Kollegen, sich zu organisieren.

Ursprung und Grundlage des französischen Gewerkschaftssystems

Der französische Syndikalismus räumt in seiner Programmatik und in seiner Aktion der politischen Ideologie einen bedeutenden Platz ein, die auf die Gesamtstruktur der Gesellschaft bezogen ist. Die Wechselbeziehungen zu den politischen Parteien sind eng. Die Neigung zu politischem Radikalismus ist kennzeichnend für die Gewerkschaftsbewegung und darüber hinaus sind die politischen Spannungen auch innerhalb der einzelnen großen Konföderationen sehr ausgeprägt. Es ist jedoch kaum zu bestimmen, ob der politische Radikalismus der französischen Gewerkschaften Ursache oder Konsequenz eines anderen ebenfalls bekannten Zuges des französischen Systems der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen ist: des Widerstandes der Arbeitgeberseite gegenüber der Fortentwicklung tariflicher Vereinbarungen, insbesondere auf der Ebene des Unternehmens und im Hinblick auf die dort zu vertretenden Gewerkschaften.

Die Erläuterung der gegenwärtigen Situation verlangt unter diesem Gesichtspunkt einen Rückblick auf die Zeit vor dem 1. Weltkrieg. In Deutschland waren im Jahr 1913 Tarifverträge schon verbreitet, während sie in Frankreich noch nahezu unbekannt waren. Auch war der marxistische Einfluß in dieser Zeit

2 Vgl. Reynaud, J. D., *Les syndicats en France*. Bd. 1, Paris 1975, S. 105.

3 Eigentlich „Betriebskomitees“, in denen im Unterschied zu den westdeutschen Betriebsräten stets der Unternehmensleiter den Vorsitz führt (Anmerkung des Übersetzers).

in der französischen Gewerkschaftsbewegung zweifellos schwächer als in der deutschen, die anarcho-syndikalistischen Traditionen hingegen stärker mit ihrem Schwergewicht auf dem Streik an Stelle von Tarifverhandlungen. Andererseits hatte die französische Arbeitgeberschaft, die schlechter als die deutsche organisiert war, einen nicht ausreichenden Zusammenhalt, um eine Politik tarifvertraglicher Verhandlungen durchzustehen, wie dies vergleichsweise bei der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände der Fall war. Schließlich und letztlich verlor die industrielle Dynamik dem deutschen Unternehmen ein großes Verhandlungsprestige und dem Staat eine schiedsrichterliche Vermittlungsautorität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In Frankreich beschränkte sich der Staat hingegen auf Interventionen, sofern Konflikte die öffentliche Ordnung berührten. Erst im Jahre 1936 wurden gewerkschaftliche „Vertrauensleute“ und im Jahre 1945 „Betriebsräte“ eingeführt, die übrigens nur beratende Organe sind. Das Fehlen kollektiver Verhandlungen und einer Vertretung der Beschäftigten im Unternehmen ließ im Syndikalismus jene Funktion verkümmern, durch die er naturgemäß erst seine Anerkennung als Institution erhält. Infolgedessen ist es ganz normal, daß radikale Tendenzen sich erhalten oder weiterentwickeln.

Die Bedeutung des politischen Faktors im Leben der Arbeiterbewegung zeigt sich andererseits auch, wenn man eine Bilanz der großen sozialen Errungenschaften zieht: Die gesetzliche Festsetzung des Acht-Stunden-Tages im Jahre 1919, die Einführung der Kranken- und Altersversicherung sowie des Kindergeldes durch Gesetz im Jahre 1930, des bezahlten zweiwöchigen Urlaubs 1936 und dessen schließliche Ausweitung auf drei Wochen 1963. Es ist die Regierung, die das nationale Mindesteinkommen festlegt. Die schwache Position tarifvertraglicher Verhandlungen und Vereinbarungen, die aus der Vorrangigkeit des Gesetzes resultiert, geht einher mit einer schwachen Kontrolle der Ausübung des Streikrechtes, das — mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes — ganz und gar liberal gehandhabt wird. Die Existenz eines Tarifvertrages in der Industrie legt dem keinerlei Hindernisse in den Weg. Das Betriebskomitee, dem im übrigen der Unternehmer vorsitzt, ist keinerlei Friedenspflicht unterworfen.

Es sei schließlich erwähnt, daß die Gewerbeaufsicht eine bedeutende Ordnungsmacht im Unternehmen darstellt, da sie mit der Kontrolle der Anwendung von Gesetz und Tarifverträgen beauftragt ist. Die Rolle der Gewerkschaft ist infolgedessen eingeschränkt. Gewiß hatte die Einführung der „Vertrauensleute“ und der „Betriebsräte“ als direkte Repräsentanten der Beschäftigten — wenngleich sie über Gewerkschaftslisten gewählt werden — auch zum Zweck, den Gewerkschaften als solchen Konkurrenz zu bieten. Diese Konkurrenz äußert sich nicht nur in der Tatsache, daß die „Vertrauensleute“ und „Betriebsräte“ eine Kompetenz besitzen, berufsbezogene Fragen — unabhängig von den Gewerkschaften — zu behandeln, sondern auch darin, daß die Betriebskomitees soziale Einrichtungen verwalten — insbesondere für Urlaubszwecke —, die eigentlich von den Gewerkschaften organisiert und verwaltet werden könnten.

Wirtschaftliche und berufsbezogene Aufgaben der Gewerkschaften

Wären die Gewerkschaften jedoch, wie man behauptet, in erster Linie politische Organisationen und spielten sie infolgedessen eine relativ schwache Rolle in der wirtschaftlichen und beruflichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, ließe sich schlecht erklären, daß ihre Mitgliedschaft eine dennoch nicht zu übersehende Größenordnung erreicht hat. Zweifellos gehören den Gewerkschaften oft die politisch Aktivsten an und diese engagieren sich aus primär politischen Motiven; aber wie die militanten Kerne in allen Organisationen sind sie nur eine Minderheit. Leisteten sie ihren Kollegen nicht wichtige arbeitsbezogene Dienste, erklärten auch die niedrigen Gewerkschaftsbeiträge nicht die beachtliche Mitgliederzahl. Die französischen Gewerkschaften erfüllen nämlich zweifellos weit mehr „berufliche“ Aufgaben, als es auf den ersten Blick erscheinen mag, jedoch mit den ihrer Situation angepaßten Mitteln. Um dies einschätzen zu können, wenden wir unsere Aufmerksamkeit zunächst den bisher erzielten Erfolgen zu.

a) Lohnpolitik

Auf dem Gebiet der Einkommensverteilung unterscheiden sich die französischen von den stets auf die Tarifautonomie pochenden deutschen Gewerkschaften vor allem dadurch, daß für sie die Arbeitgeberseite und der Staat zwei gleichermaßen wichtige Partner darstellen. Die Tarifverträge fixieren im einzelnen die Basisvertragslöhne, bezogen auf Beruf und Region, und enthalten allgemeine Klauseln der periodischen Laufdauer. Es ist andererseits Aufgabe des Staates, das Mindesteinkommen für alle Berufszweige festzusetzen. Dieses Mindesteinkommen pro Stunde steigt automatisch an, wenn der Preisindex einen gewissen Stand überschreitet. Darüber hinaus wird einmal jährlich das fixierte Mindesteinkommen der statistisch festgestellten Entwicklung des Durchschnittseinkommens sämtlicher Berufe angepaßt. Dieser Anpassungsprozeß entspricht im Ergebnis dem Wachstum des Volkseinkommens. Er war von den Gewerkschaften und seit langem besonders von der „Force Ouvrière“ gefordert worden. In den Unternehmen wiederum stellen die Steigerungen der tariflich vereinbarten Minima ebenso wie die Steigerung des nationalen Mindesteinkommens Druckmittel der Gewerkschaften gegenüber dem Arbeitgeber hinsichtlich der Veränderung der Spielräume zwischen dem tariflichen Minimal- und dem Effektivemkommen dar. Dieser letztere Tatbestand hat jedoch einen mehr informellen Charakter, da es generell keine betrieblichen Lohnabkommen gibt. Viele Streiks gehen von Lohnabschlüssen in einem bestimmten Unternehmen aus, die tatsächlich Ergebnis gewerkschaftlichen Drucks sind, obwohl sie formal als einseitige Entscheidungen der Unternehmensleitungen gelten und begründen damit im wesentlichen die Lohndynamik im privaten Sektor.

Im öffentlichen Sektor und in den nationalisierten Industrien üben die Gewerkschaften eine verteilungspolitisch weit unmittelbarere Rolle aus. Juristisch

gesehen ist der theoretische Widerspruch zwischen ausgehandeltem Vertrag und aufgezwungenem Statut in der Auseinandersetzung um Einkommen und Arbeitsbedingungen in diesem Wirtschaftsbereich entstanden. Die Gewerkschaften hatten hier immer schon eine bedeutende Verhandlungsbasis. Ihre Stärke wuchs in der Folge eines langen Bergarbeiterstreiks im Jahre 1963 sprunghaft an. Die Bergarbeiter hatten einen gewissen Lohnrückstand nachweisen können. Selbst die einschlägigen Experten mußten zugeben, daß die Entlohnung im nationalisierten Sektor äußerst komplex und ihre jeweilige Festsetzung willkürlich sei. Dies mache eine genaue Aufnahme der jeweils bestimmenden Faktoren (bezüglich Lohngruppen, Lohnhöhe, Prämien usw.) auf bilateralem Wege notwendig. Diese Entwicklung ergriff sodann den gesamten öffentlichen Sektor. Jährlich finden Verhandlungen statt, sofern der vorausgehende Abschluß nicht verlängert wird. Eine einstimmige Unterzeichnung des Vertrages durch alle Gewerkschaften ist natürlich sehr selten. Noch seltener allerdings ist ein formeller Streikverzicht. Die rechtliche Betrachtung gibt jedoch die tatsächliche Einflußnahme nur unvollkommen wieder. Die Tarifverträge beruhen auf einem weithin akzeptierten Kompromiß, und die Gewerkschaften ihrerseits sind bestrebt, daß ihre Mitglieder an der Basis diesen auch akzeptieren. Ihre Aufgabe wird erleichtert durch den jeweiligen Grad der Anerkennung, den sie in ihrem Bereich genießen. Im öffentlichen Sektor beruht die Personalplanung oft auf Beratungen in gemischten Kommissionen, in denen die Gewerkschaftsmeinung nicht überhört werden kann. Die Personalpolitik ist in einer Form organisiert, die nicht weit von der einer „Mitbestimmung“ auf Betriebsebene entfernt ist, und die Gewerkschaften selbst sind daran beteiligt. Paradoxiertweise hat man sich in der Führungsorganisation dem amerikanischen System der „industrial relations“ ziemlich angenähert. Die Höhe des Organisationsgrades und die starke Autorität der Gewerkschaften in diesem Sektor können deshalb kaum verwundern.

b) Die übrige Tarifpolitik

Es gibt gegenwärtig noch einen ziemlich großen Unterschied zwischen den Verhandlungen im privaten und im öffentlichen Sektor, in dem man schon viel weiter vorangekommen ist. Dabei zeigt sich im übrigen, daß gewerkschaftliche Anerkennung und Verhandlungsmacht zwei sehr eng miteinander verbundene Begriffe sind.

Im privaten Sektor läßt sich nichtsdestoweniger eine wichtige Entwicklung seit Beginn 1960 verfolgen. Die verschiedenen Gewerkschaftsbünde haben in den sechziger Jahren eine Kampagne für die offizielle Anerkennung der einzelnen gewerkschaftlichen Sektionen ihrer „Vertrauensleute“ in den Unternehmen gestartet (hinsichtlich Verfügbarkeit von Räumen, Freistellungen, Recht auf eigene Mitteilungen durch Anschläge im Betrieb). Die Unternehmen setzten diesen Forderungen starken Widerstand entgegen; aber im Verlauf der Streiks von 1968 wurde eine Vereinbarung über diesen Gegenstand getroffen und schließlich auch

in ein Gesetz umgewandelt. Seit diesem Datum hat sich die Verankerung der Gewerkschaften in den Betrieben mit über fünfzig Beschäftigten stark ausgeweitet. Darüber hinaus eröffnet ein Gesetz von 1971 die Möglichkeit, eine gewerkschaftliche Vereinbarung nicht nur auf der Ebene des Wirtschaftssektors oder des Berufszweiges abzuschließen, sondern auch im Rahmen von Betriebsvereinbarungen. Die Kombination dieser beiden Faktoren — das Vorhandensein gewerkschaftlicher Funktionsträger in den Betrieben sowie die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen — kann eine bedeutsame Entwicklung im System der Sozialparteien in Gang setzen. Dies ist zunächst natürlich nur eine mögliche Entwicklung. Damit sie Wirklichkeit wird, bedarf es gesellschaftlichen Drucks sowohl auf die Unternehmer als auch die Gewerkschaften selbst. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten können im Einzelfall die Basis solcher Zwänge darstellen.

Wir möchten ein Beispiel anführen zur Erläuterung dessen, wie eine wesentliche und einstimmige Vereinbarung getroffen werden kann trotz der Spaltung der Gewerkschaftsbewegung und der Radikalität ihrer jeweiligen Ideologien. Im Jahre 1966 legten die öffentliche Hand und die Arbeitgeber der Stahlindustrie einen Plan von Betriebsänderungen für die nächsten 15 Jahre vor (Betriebs-schließungen einerseits und Neuansiedlungen andererseits). Dieser Plan war mit einem großen öffentlichen Kredit zu niedrigem Zinssatz verbunden. Unter dem Druck des Planungskommissariats wurde jedoch die Vergabe dieses Kredits von der Vereinbarung eines Sozialplans zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften abhängig gemacht. Die Verhandlungen waren teilweise schwierig und von Streiks begleitet. Das Ergebnis war aber ein Sozialplan, der die Übernahme der entlassenen Arbeitnehmer in andere Firmen der Stahlbranche oder außerhalb der Stahlbranche vorsah, mit der Gewährung erforderlicher Unterstützungsgelder für berufliche Umschulung oder, soweit dies nicht möglich war, von erheblich verbesserten Abfindungen. Der somit vereinbarte Sozialplan wurde schließlich zur Grundlage eines auf nationaler Ebene zwischen der Vereinigung der Arbeitgeberverbände und den Gewerkschaften im Jahre 1969 abgeschlossenen Tarifvertrages über die Beschäftigungspolitik in allen Industriezweigen und im Handel.

1975 wurde ein weiterer Vertrag im Bereich der Lohngruppeneinteilung der Arbeiter und Angestellten in der Metallbranche unterzeichnet. Die Gewerkschaften bildeten weitgehend eine gemeinsame Front gegenüber den Arbeitgebern und erreichten bessere Möglichkeiten des Übergangs von einer Lohngruppe zur anderen, ebenso eine bessere Anerkennung der beruflichen Abschlüsse. Wie im Fall der Beschäftigungssicherung hängt das Resultat dieser Verträge weitgehend von ihrer praktischen Umsetzung in den Unternehmen ab. Die Gewerkschaften müssen ihnen daher Nachdruck verleihen durch Mobilisierung ihrer Mitglieder und das Offenhalten von Streikmöglichkeiten.

Diese Beispiele zeigen, daß im Bereich der Lohnpolitik und der Lohngruppeneinteilung die politische Spaltung der Gewerkschaften geringe praktische Aus-

Wirkungen hat. Man kann sogar feststellen, daß sich stillschweigend so etwas wie eine Arbeitsteilung zwischen ihnen vollzieht. Die am wenigsten radikalen Gewerkschaften handeln der Gegenseite die nötigen Konzessionen ab, damit ein Vertrag unterzeichnet werden kann; dieser wiederum verpflichtet mit seiner Rechtskraft alle angeschlossenen Arbeitgeber zu seiner Einhaltung, was sehr wesentlich ist in einem Land, wo die Berufsorganisationen wenig Autorität auf ihre Mitglieder ausüben können. Die übrigen erzwingen ebenfalls ein Entgegenkommen, gelegentlich ohne einen abschließenden Vertrag, aber mit der stillschweigenden Übereinkunft, keinen Streik vom Zaun zu brechen, solange die Übereinkunft korrekt in den Unternehmen eingehalten wird.

Es ist gewiß unumstritten, daß die Streiks in Frankreich zahlreich sind (übrigens weniger zahlreich als in Großbritannien) und daß der Begriff der unbedingten Vertragserfüllung im gesellschaftlichen Bereich nicht akzeptiert wird. Die Spaltung der Arbeiterbewegung, die sich in England vorwiegend zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmergruppen in den Betrieben zeigt, erscheint in Frankreich vielmehr zwischen Gewerkschaften verschiedener Richtungen (obgleich es hier den undisziplinierten Einzelkampf von Berufsgruppen ebenfalls gibt). Ist aber diese politische Spaltung nicht ihrerseits Ausdruck der sozialen Heterogenität der Arbeitswelt und der Schwierigkeit für jegliche Organisation, die es in Frankreich schon immer gegeben hat, starke Autorität auf ihre Mitglieder auszuüben?

Die Beziehungen zu Parteien und zum Staat a)

Politisierung und Verhandlung

Die französischen Gewerkschaften sind durch politische Spaltung nicht nur in ihrer Grundausrichtung hinsichtlich ihres Verhältnisses zu den Parteien gekennzeichnet. Bei der CGT schreibt man der Kommunistischen Partei die wesentliche Rolle für den Fortschritt der Arbeiterklasse nicht nur unter der Perspektive der — gezwungenermaßen begrenzten — Veränderung der Gesellschaft zu, sondern auch unter dem Aspekt der praktischen Schritte, die realisiert werden können. Es sei bei dieser Gelegenheit festgehalten, daß in den entwickelten industriellen Gesellschaften eine Linksregierung von den Gewerkschaften allgemein als zuträglicher für die Arbeitnehmerschaft angesehen wird als ein rechtes Regime; dennoch ist es angesichts der unterschiedlichen politischen Positionen der Arbeiterklasse, darunter auch der Mehrheit der Mitglieder der CGT, nicht gewiß, ob eine Gewerkschaft etwa ein restriktives Lohnstillhalteabkommen mit einer Linksregierung, selbst unter kommunistischer Beteiligung, eingehen und unterstützen könnte.

Bei der CFDT unterstreicht man wie auch bei der FO die eindeutige Unabhängigkeit zwischen gewerkschaftlicher und parteipolitischer Funktion und erhebt den Anspruch, daß die Gewerkschaft gegenüber jeder Regierung frei, ja sogar

mißtrauisch bleiben müsse. Man begegnet hier wieder den anarcho-syndikalistischen Wurzeln der französischen Arbeiterbewegung. Weder die CFDT noch die FO haben sich im Gegensatz zu der CGT bereitgefunden, ohne Vorbehalt das „gemeinsame Linksprogramm“ anzuerkennen, das den Akzent auf weitere Vergesellschaftung gelegt hat. Für die CFDT ist dieses Programm nicht genügend auf die Dezentralisierung der ökonomischen Macht zugunsten der Arbeiter und ihrer Repräsentanten (Prinzip „Selbstverwaltung“) ausgerichtet. Für die FO wiederum kommt einer Gewerkschaft keinerlei Verantwortung für politische Wahlen zu.

Die CFDT wünscht indessen eine sozialistische Regierung. Die FO ihrerseits schreibt bei aller Betonung der Bedeutung von Tarifverträgen Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Schaffung neuer positiver Rechte für die Gesamtheit der Lohnabhängigen zu (möglicherweise also auch durch Gesetz). Darüber hinaus hat diese Gewerkschaft zugestimmt, in den Kommissionen des VII. Plans mitzuarbeiten, während die CGT und die CFDT aus diesen ausgeschlossen sind.

Die Beziehungen zu Parteien und Regierung verbleiben also ziemlich unbestimmt und abhängig von der jeweiligen Ideologie der Gewerkschaft. Eine bedingungslose Unterstützung ist jedenfalls ausgeschlossen. Eine Nutzung der Beziehungen zur Verbesserung der Rechte und Errungenschaften dürfte jedoch nie abgelehnt werden.

Wie könnte es auch anders sein, da — wie man oben gesehen hat — die großen Fortschritte der Arbeiterklasse der letzten vierzig Jahre (Vierzig-Stunden-Woche — trotz des Fehlschlags dieser Maßnahme —, Vertrauensleute und Betriebsräte, bezahlter Urlaub zwischen zwei und drei Wochen, gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb) immer durch Gesetz realisiert wurden, sobald sich die politische Macht der Linken verstärkte? Man kann sagen, daß die Arbeitnehmerziele in Frankreich oft erst durch den Einsatz politischer Waffen erreicht wurden.

Gewiß läßt sich in den vergangenen zehn Jahren auch eine differenzierte Entwicklung feststellen, die durch einen vielleicht bedeutsamen Wandel gekennzeichnet ist. In den Jahren nach 1967 (d. h. zur Zeit der Regierung von *Pompidou* und *Chaban-Delmas*, der sich in der Gesellschaftspolitik durch ein ehemaliges Mitglied der CFDT, *Jacques Delors*, beraten ließ) hat sich der Staat in seiner praktischen Sozialpolitik auf die Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer orientiert, indem er die Unternehmer sehr nachdrücklich drängte, mit den Gewerkschaften auf nationaler Ebene Verhandlungen zu führen. So wurden Verträge abgeschlossen über die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten (Monatslohn), die schrittweise Arbeitszeitverkürzung, Bildungsurlaub, Arbeitslosengeld sowie Sozialpläne bei rückläufiger Beschäftigung. Die große politische Innovation ist dabei die „kühle“ Verhandlung, d. h. eine Verhandlung ohne politischen Druck von links auf die Gewerkschaftsaktion und die stärkere Nutzung des Manteltarifvertrages als des Gesetzes.

Der Staat erscheint demnach derzeit mehr als Schiedsrichter und als anregendes Element denn als direkter Schöpfer neuer Arbeitsbeziehungen. Das Ziel ist, das System der Beziehungen in der Arbeitswelt auf ein Zweiparteienmodell Arbeitgeber/Arbeitnehmer hin zu verändern und es vom politischen System zu lösen. Die Entwicklung der Beziehungen der Sozialparteien im oben dargestellten öffentlichen Sektor folgte der gleichen Zielsetzung. Es ging darum, die öffentliche Hand als Arbeitgeber in die Verhandlungen einzubeziehen und sie nicht länger als politische Agentur erscheinen zu lassen, die autoritär die Arbeitsbedingungen dekretiert. Im privaten Sektor ging es ebenso wie im öffentlichen oder nationalisierten darum, auf dem Wege der Verhandlungen die gewerkschaftliche Anerkennung durchzusetzen. Man meinte im privaten Sektor einen Prozeß der Anerkennung von oben (von der überbetrieblichen Ebene) nach unten (zur Unternehmung) starten zu können. Das Gesetz von 1971 mit der Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen ist demnach eine logische Folge der Regierungspolitik. Hat dieser Versuch allerdings zum Erfolg geführt? Konnte der Prozeß gewerkschaftlicher Anerkennung im Betrieb tatsächlich in Gang gesetzt werden?

Diese Fragestellung verweist uns auf das bereits oben angesprochene Problem der Wechselbeziehungen zwischen gewerkschaftlichem Radikalismus und der Anerkennung der Gewerkschaften durch die Arbeitgeberseite.

Radikalismus und Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern

Dieses Problem ist jedoch als kein spezifisch französisches zu bezeichnen; denn in Ländern, in denen die Gewerkschaften im großen und ganzen als Tarifpartner anerkannt sind, oder wo sie allgemein als alleinige Verhandlungspartner gelten, müssen die Gewerkschaften für die jeweiligen Mitglieder eine Autorität darstellen, damit spontan-radikale Tendenzen ausgeschlossen werden und die Gewerkschaften selbst in den wesentlichen Fällen Herr der Entscheidung über den Einsatz der Streikwaffe bleiben. (Keine Gewerkschaft auf der Welt kontrolliert vollkommen die kleinen Streiks am Rande.)

Auf Arbeitgeberseite ist ebenso eine einzige Organisation notwendig, die das Handeln ihrer Mitglieder effektiv zu kontrollieren vermag, um diese gegebenenfalls zu unterstützen oder auch zur Ordnung zu rufen. In Deutschland wurde beispielsweise diese Verbandsautorität auf dem Umweg über die Kontrolle der Arbeitgebervereinigungen auf den kartellierten Märkten erreicht. Die Anerkennung der Gewerkschaften durch die Arbeitgeber wächst wiederum in dem Maße, in dem sie Autorität auf ihre Mitglieder ausüben und insoweit der Einfluß radikaler Elemente von ihnen kontrolliert wird. Die Anerkennung der Gewerkschaften hat dies gelegentlich sogar zum Ziel.

Diese Entwicklung kann verglichen werden mit dem in Schweden 1906 abgeschlossenen Kompromiß, der den Gewerkschaften ein Verhandlungsmonopol zugestanden hat zum Ausgleich für die gewerkschaftliche Anerkennung der Vorrechte der Arbeitgeberseite bei der Einstellung von Beschäftigten. Der Arbeit-

geberverband vermied damit einesteils Zugeständnisse seiner Mitglieder gegenüber einem „closed shop“. Andererseits erleichterte er durch die Schaffung des gewerkschaftlichen Verhandlungsmonopols indirekt die Neutralisierung anarcho-syndikalistischer Tendenzen. Unter diesen Gesichtspunkten ist die Fähigkeit der Gewerkschaften, wilde Streiks zu kontrollieren, nur die Konsequenz dieser Alleinanerkennung im Betrieb, die wiederum ihren Zusammenhalt verstärkt und die es ihr gestattet, Druck auf ihre Mitglieder auszuüben. In Frankreich sind demgegenüber Einheitlichkeit und die Fähigkeit, Autorität auszuüben, schwach entwickelt — in den Gewerkschaften der Arbeiter ebenso wie in der Organisation der Arbeitgeber. In der Arbeiterbewegung wurden, mit Ausnahme vielleicht bei der CGT, die radikalen Elemente niemals unterdrückt und deren Einfluß hat sich nach 1968 sogar beträchtlich erhöht, vor allem bei der CFDT, aber auch bei der FO.

Andererseits ist aber auch die Arbeitgeberorganisation nie in der Lage gewesen, sich in einer geschlossenen Front zu formieren. Noch 1971 mußte der Versuch eines Teils der Verbandsspitze, einen Lohnrahmentarif für die Effektivlöhne und nicht für theoretische Minimallöhne einzuführen, infolge des Widerstandes der kleineren und mittleren Unternehmen, die in ihrer Lohnpolitik ungebunden bleiben wollten, abgeblasen werden. Man findet des öfteren in den Veröffentlichungen der Arbeitgebervereinigungen die Furcht des Ausscherens jener Unternehmen, die bereit sind, in bestimmten Fragen Konzessionen einzugehen, die wiederum Ausgangspunkt zukünftiger gewerkschaftlicher Forderungen sein könnten.

Die gewerkschaftliche Anerkennung in den Betrieben ist sowohl das Ergebnis der Politik der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeberorganisationen, soweit sie darauf abzielen, die Kontrolle über die Unorganisierten auf beiden Seiten zu verstärken: für die Gewerkschaften einerseits, um betriebsegoistischen Korporatismus auszuschalten und die Kontrolle über widerspenstige Gruppen zu verstärken; für die Arbeitgeber andererseits, um Abweichungen „sozialer“ Unternehmer in den Griff zu bekommen und um zu erreichen, daß allzu harte Unternehmer den tarifvertraglichen Vereinbarungen Folge leisten.

Es ist also kein Zufall, wenn der einzige bedeutsame Wandel zugunsten der Tarifverhandlungen in Frankreich sich in jenem Sektor vollzogen hat, in dem es einen einzigen Arbeitgeber gibt, nämlich den Staat! Bis heute wurde dieser Wandel im privaten Sektor kaum unterhalb der zentralen Ebene der überbetrieblichen Tarifverhandlungen nachvollzogen. In diesen Fällen war im übrigen aber die politische Spaltung der Gewerkschaften kein Hindernis bei der Verhandlungsführung.

Die Gewerkschaftsbewegung und Angestellte in „leitender“ Stellung

Der Überblick über die französischen Gewerkschaften und ihre neuere Entwicklung wäre unvollständig, verschwiege man eine ihrer Besonderheiten: die

Existenz einer nicht unbedeutenden gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten, die unter anderem auch „Kader“ in Führungspositionen, sowohl in industriellen und Handelsunternehmungen als auch bei der öffentlichen Hand umfaßt⁴. Der Unterschied zur Situation in Deutschland scheint ziemlich wesentlich zu sein. Einerseits sind die organisierten Angestellten in der Gesamtheit der großen Arbeitergewerkschaften (CGT, CFDT, CFTC, FO) vertreten, selbst wenn sie darin in eigenen Berufsgruppen aufgenommen sind (z. B. in Zusammenschlüssen der Bankangestellten, der Versicherungen oder des Handels); es gab also in diesen Fällen keine Gründung einer Gewerkschaftsorganisation speziell für Angestellte wie in anderen Ländern. Aber der gewerkschaftliche Zusammenschluß der „Kader“, also des technischen und kaufmännischen Managements, muß Aufmerksamkeit erwecken. Zwar führt sein Ursprung auf die soziale Krise des Jahres 1936 zurück (die Kader fühlten sich damals bei den Tarifvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitergewerkschaften, die nach ihrer Meinung auf ihre Kosten abgeschlossen wurden, vergessen oder benachteiligt). Der gewerkschaftliche Standpunkt der Kader wurde jedoch nach dem Ende des letzten Weltkrieges mit der Gründung der CGC (*Confederation Generale des Cadres*) im Jahre 1944 deutlich, einer gegenüber den klassischen Arbeitergewerkschaften autonomen Organisation neuen Typs, da sie in sich Ingenieure und Unternehmensmanager, Techniker und Meister sowie auch Handelsvertreter vereinigt. Seit ihrer Gründung unterstreicht diese Gewerkschaft ihre besondere Stellung gegenüber den anderen Organisationen, insbesondere ihre unpolitische Haltung, ihre Ablehnung des Klassenkampfes und ihren Willen zur Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite. Ihre Forderungen haben sich seit ihrer Gründung kaum verändert: Verteidigung der Einkommenshierarchie (und damit auch der hierarchischen Formen im Unternehmen), Einrichtung einer zusätzlichen Altersversorgung sowie Kampf gegen die Steuerbehörden, die diese Kader sorgfältiger als die übrigen Beschäftigungsgruppen beobachten.

Wenn aber die CGC unmittelbar nach dem Krieg die Angestellten in Führungspositionen auch leicht binden konnte, die in ihr das Mittel der Verteidigung ihres Status und ihrer eigenen Interessen unter Wahrung der Distanz gegenüber dem Arbeitssyndikalismus gesichert glaubten, so verstärkt sich neuerdings der Einfluß der übrigen Organisationen gerade bei jener Beschäftigtengruppe, die die höchsten Steigerungsraten ihrer Einkommen zwischen 1962 und 1968 erfahren hat.

Die jüngste Tendenz der Kader, ihre Gewerkschaftsbindungen zu verbreitern⁵,

4 Das Wort Kader ist schwer übersetzbar. Es kommt dem amerikanischen Begriff „Management“ nahe, bezieht sich aber sowohl auf leitende Angestellte (im Verwaltungsbereich) oder auf Ingenieure in den Stäben, höhere Beamte im öffentlichen Dienst als auch auf das mittlere und untere Management bis zur Meister- und Vorarbeiterebene. Der Ausdruck „höhere Kader“ umschreibt im allgemeinen die sogenannte nationale Elite („Establishment“).

5 Jede Gewerkschaftszentrale hat gegenwärtig eigene Organisationsformen zur Aufnahme der Kader geschaffen: UGICT (CGT), UCC (CFDT), FNIC (FO).

fällt mit zwei bedeutsamen, aber zweifelsohne miteinander verbundenen Erscheinungen zusammen: dem „Aufstieg“ der Kader und dem „Elend“ der Kader. Das relative und absolute Wachstum der Beschäftigten dieser Arbeitnehmergruppe hat ausschließlich die Differenzierung ihrer Stellung im Unternehmen zur Folge. Man findet dort eine große Zahl von Ingenieuren, Technikern oder Spezialisten ohne irgendwelche Leitungsbefugnisse. Diese neuen Kader, die weniger in die Leitung des Unternehmens integriert sind, neigen stärker dazu, sich als abhängig Beschäftigte in der gleichen Stellung wie die übrigen zu sehen und gewisse Forderungen gemeinsam vorzubringen (wie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Verkürzung der Arbeitszeit, bessere Kenntnis der betrieblichen Verwaltung), d. h. also, sich mit der Gesamtbelegschaft in gewissen Konflikten zu solidarisieren.

Diese Entwicklungstendenzen haben in Frankreich eine Debatte über die „neue Arbeiterklasse“ um die sechziger Jahre herum ausgelöst⁶: Können die Techniker, die Ingenieure und Spezialisten als Verbündete der Arbeiterklasse angesehen werden und führen ihre Forderungen nach Mitbestimmung nicht dazu, den Inhalt und Stil gewerkschaftlichen Handelns zu erneuern? Diese Fragestellungen ließen möglicherweise in einem Augenblick, als andere die Verbürgerlichung der traditionellen Arbeiterklasse verkündeten, zu schnell den Glauben an eine dauerhafte Veränderung der Arbeiterklasse und des Unternehmens selbst entstehen. Es sei jedoch bemerkt, daß die Forderung nach Selbstverwaltung, die immer in der Arbeiterbewegung latent vorhanden war, während dieser Debatte neu belebt wurde und im Jahre 1968 und danach wieder deutlichere Umrisse erhielt.

Zwar hat ein Teil der Kader — vor allem die jüngeren Angestellten in den Forschungsabteilungen — sich an den Ereignissen, vor allem des Jahres 1968, beteiligt, am häufigsten bei den Diskussionsversammlungen, aber auch am aktiven Streik; dennoch hat diese Sozial- und Kulturkrise die gesellschaftlichen Strukturen im Unternehmen nur wenig erschüttert: Weder die Leitungshierarchie noch die Formen der Arbeitsteilung zwischen Leitenden und Geleiteten, zwischen Kadern und Nichtkadern wurden wirklich verändert.

Hat sich nach 1968 auch die Bandbreite der Löhne und Gehälter geringfügig verringert — eine neuere Untersuchung macht deutlich, daß diese Skala ausgeprägter als in Deutschland ist: 1 zu 11,7 zwischen dem Werksleiter und dem ungelerten Arbeiter, 1 zu 3,9 zwischen dem letzteren und einem Angestellten mit Führungsaufgaben — so haben die Kader nach wie vor eine privilegierte Stellung in der Hierarchie der Einkommen inne. Von daher ist ihre besondere Sensibilität gegenüber den Finanzbehörden zu verstehen. Die Einkommensteuer tendiert indirekt, obwohl ihre Progression in Frankreich weniger stark

⁶ Der Debatte dieses Themas ist vor allem das Buch von Serge Mallet, *La nouvelle classe ouvrière* (Die neue Arbeiterklasse), 1963, gewidmet.

als in anderen Ländern ausgeprägt ist, zu einem Abbau des breiten hierarchischen Einkommensfächers. An der Spitze der Einkommenshierarchie angesiedelt, tragen die Kader eine im Vergleich zu anderen Einkommensgruppen, die die Möglichkeit besitzen, einen Teil ihrer Einkommen dem Fiskus zu entziehen, schwere Abgabenlast. Die Kadergewerkschaften beschäftigen sich — jede auf ihre Weise — mit dieser entscheidenden Frage: Die CFDT wünscht dagegen einen Abbau der Ungleichheiten (und demnach der Hierarchie), indem sie einer Erhöhung der unteren Einkommen das Wort redet; die UGICT (CGT) nähert sich in dieser Hinsicht in der Verteidigung einer gewissen Einkommenshierarchie eher der CGC an, da der Abbau der Ungleichheiten dadurch erreicht werden sollte, daß den kapitalistischen Unternehmungen und den oberen Einkommensgruppen höhere Steuern auferlegt werden sollten.

Ohne Zweifel sind die Kader den Sozialparteien einen beträchtlichen Einsatz wert. Die Arbeitgeber beunruhigt seit einigen Jahren die Härte des Widerstandes, der von einem Teil von ihnen ausgeht. Sie versuchen daher, diese stärker in die Unternehmung durch neue Führungssysteme (z. B. Delegation von Führungsaufgaben durch *management by objectives*) zu integrieren. Die Gewerkschaften ihrerseits sehen in ihnen mögliche Verbündete. Zwar begründet die Ausweitung des Kaderbegriffs (von der Meisterebene bis zu leitenden Angestellten) und das Fehlen einer präzisen Definition ihres Status derartige Hoffnungen ebenso wie diese Situation umgekehrt eine Ausweitung des Unternehmereinflusses von oben nach unten mittels der aufstiegsorientierten Managerideologie erlaubt. Die Forderung gewisser Gewerkschaften, eine einheitliche Stufenleiter der Klassifizierungen vom Hilfsarbeiter über den Ingenieur bis zum leitenden Angestellten zu erstellen, kann sich in das Arbeitgeberargument des idyllischen Bildes vom Aufstieg des Arbeiters zum Vorstandsmitglied verwandeln.

Der Begriff des Kadern selbst ist sehr charakteristisch für das französische System: sehr extensiv, ohne genaue Abgrenzung und damit eine demokratische Durchlässigkeit vortäuschend (keine sichtbaren Hindernisse für beruflichen Aufstieg). Dies verbirgt aber in der Tat den Prozeß informeller und tatsächlicher Auswahl, wodurch eine tiefe Kluft zwischen den Kadern geschaffen wird, die ihrerseits die vorgebliche Homogenität dieser Beschäftigtengruppe in Frage stellt. Sie verdankt ihre Einheit mehr der sie unterstützenden Ideologie, die ihrerseits das größte Handikap gewerkschaftlicher Organisation darstellt.*

* Aus dem Französischen übersetzt von H. Kohl.