

Das verstärkte Interesse der französischen Gewerkschaften am DGB*

Professor Francois Sellier, geboren 1918 in Saumur, lehrt Wirtschaftswissenschaften in Paris. Er ist Mitglied des Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail in Aix-en-Provence.

In Frankreich nimmt gegenwärtig die Kenntnis über die deutschen Gewerkschaften zu und das Verständnis für ihre Probleme wächst. Damit werden die Voraussetzungen für eine bessere Zusammenarbeit geschaffen. „Die gewerkschaftliche Aktionseinheit in Westeuropa ist eine Notwendigkeit geworden, ohne die die Gewerk-

* Vgl. den Aufsatz des Autors in Heft 9/77: Prinzipien und Programme der französischen Gewerkschaften, S. 568-578.

Schaftsbewegung nicht mehr in der Lage ist, die Verantwortung, die ihr zufällt, wahrzunehmen und die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen . . .", erklärte bereits 1975 *Georges Seguy*, Generalsekretär der CGT¹. Und bei der CFDT heißt es im Bericht der Metallarbeitergewerkschaft: „Die Unterschiede verringern sich gegenwärtig wegen der Krise, die alle Länder trifft . . . auch Gewerkschaftsorganisationen in reichen Ländern, die traditionell das System, in dem sie leben, grundsätzlich nicht in Frage gestellt haben, tun dies neuerdings und haben den Kampf aufgenommen (wie in den Vereinigten Staaten und in Deutschland)“². Und der Dachverband der Force Ouvriere (FO) erklärte im Bericht an seinen 13. Kongreß: „Dieses System hat sich als unfähig erwiesen, die Würde des Menschen und sein unauslöschliches Recht auf bezahlte Arbeit zu achten . . . Die FO will ihre Aktivitäten im Rahmen des IBFG verstärken, um zur Erarbeitung einer Entwicklungscharta zu kommen, deren Anwendung den Staaten nur durch die Solidarität der Werktätigen aufgezwungen werden kann. Der Kongreß ist der Meinung, daß eine enge Zusammenarbeit zwischen den Ländern Europas bei der Erstellung eines Programms zur sozialen Entwicklung für den Aufbau einer weniger ungerechten Welt ein unerläßliches Element ist. Die FO wird in diesem Sinne auf den EGB einwirken.“

Obwohl die nur allzu bekannten Meinungsverschiedenheiten zwischen den Gewerkschaften, auch im Hinblick auf die europäische Politik, bestehen bleiben, ist es bemerkenswert, daß überall eine deutliche Zunahme der Bemühungen um eine verstärkte Zusammenarbeit der Gewerkschaften in Europa zu verzeichnen ist. Diese Zunahme äußert sich zunächst in Form von häufigeren Kontakten. Diese Kontakte und die zuvor beschriebene neue Perspektive schaffen ein Klima des Verständnisses, das wir im folgenden zunächst im Hinblick auf die Praxis der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, sodann im Hinblick auf die Haltung zur Beteiligung an der Unternehmenslenkung untersuchen wollen.

Das Bemühen um die Verbesserung der Beziehungen zwischen den französischen und deutschen Gewerkschaften

Die CGT betreibt bekanntlich schon seit mehreren Jahren ihre Aufnahme in den EGB; der Widerstand dagegen ist wohl insbesondere in ihrer Zugehörigkeit zum Weltgewerkschaftsbund begründet. Dennoch verfolgt die CGT weiterhin das Ziel, in den EGB aufgenommen zu werden. Um sich als stärkste französische Gewerkschaft stärker zu profilieren, hat sie soeben in deutscher Sprache eine gut dokumentierte Broschüre herausgegeben, aus deren Schlußkapitel wir folgenden Auszug entnehmen: „Im Hinblick auf den Gemeinsamen Markt, die multinationalen Konzerne und die Monopole kämpft die CGT für die Errichtung der Aktionseinheit der Werk-

1 *Le Peuple*, 1-31 jufflet 1975, S. 18.

2 FGM-CFDT, *Bulletin du Militant*, No. 73, novembre 1977, S. 41.

tätigen in Europa und verteidigt in den offiziellen Organen der Europäischen Gemeinschaft die Forderungen und die Interessen der Werktätigen. Das Bemühen um die Aufnahme in den EGB entspricht diesen Anstrengungen." Die multinationalen Unternehmen sind für die Gewerkschaften Anlaß zur Begegnung und gemeinsamen Arbeit; die CGT knüpft zum Beispiel in der Metallindustrie ziemlich regelmäßig informelle Kontakte. Ihre Zugehörigkeit zum Weltgewerkschaftsbund isoliert die CGT von den Internationalen Berufssekretariaten; aber eine Industriegewerkschaft der CGT, die der Druckindustrie, ist dem Internationalen Bund der Beschäftigten des graphischen Gewerbes angeschlossen, zu dem alle europäischen Gewerkschaften gehören. Die CGT arbeitet ebenfalls in der internationalen Arbeitsorganisation mit.

Bei der CFDT finden seit mehreren Jahren häufig Kontakte zwischen den europäischen Industriegewerkschaften, besonders in der Metallindustrie, der Chemie- und der Nahrungsmittelindustrie statt. Diese Kontakte haben sich seit zwei Jahren verstärkt. Insbesondere der EGB und die Internationalen Berufssekretariate haben die Vervielfältigung dieser Kontakte ermöglicht. Das Bemühen um eine bessere Kenntnis des DGB ist hier bemerkenswert gestiegen. Vom deutsch-französischen Jugendwerk sind Begegnungen zwischen jungen Gewerkschaftern organisiert worden, und in einer Reihe von Fällen hat die CFDT junge gewerkschaftliche Funktionsträger für die Teilnahme an diesen Austauschaktionen benennen können. Auch bei der CGT ist übrigens ein besonderes Interesse für die Positionen der deutschen Gewerkschaftsjugend feststellbar. Bei der FO sind die Kontakte mit dem DGB nichts Neues, da die FO zum IBFG gehört. Zweiseitige Kontakte bestehen auch im Hinblick auf verschiedene Problembereiche; eines der letzten Treffen war den Problemen der sozialen Sicherheit, besonders der Altersversorgung, gewidmet

Überall ist also, vor allem aber vielleicht bei den französischen Gewerkschaften, die bisher am kritischsten eingestellt waren, der Wunsch festzustellen, die Gewerkschaftsbewegung im Ausland und insbesondere den DGB besser kennenzulernen. Diese neue Orientierung ist wohl bei der CFDT am deutlichsten.

Vergleich und Einschätzung der Tarifpolitik

Der Begriff „Kollektivverhandlungen“ hat in Frankreich und Deutschland nicht die gleiche Bedeutung. Dieser Begriff, durch die amerikanische Gewerkschaftspraxis zu einem Schlagwort geworden, ist trügerisch, weil er sehr verschiedene Wirklichkeiten abdeckt. Man muß befürchten, daß seine Verbreitung im Vokabular der großen internationalen Organisationen mehr Verwirrung als Klarheit schafft. Die deutsche Praxis auf diesem Gebiet beruht auf dem Prinzip der Autonomie der Tarifparteien und auf dem Abschluß von Verträgen mit fester Laufzeit. Was die Autonomie der Tarifparteien betrifft, so können die Gewerkschaften nicht daran vorbeigehen, daß in der Wirtschaftskrise die staatliche Wirtschaftspolitik für die soziale Ge-

samtsituation immer entscheidender wird. Dennoch wird das aktive Eingreifen staatlicher Stellen in die Verhandlungen und bei Tarifabschlüssen in Deutschland von Unternehmern und Gewerkschaften gleichermaßen entschieden abgelehnt.

In Frankreich sind dagegen seit zehn Jahren zahlreiche allgemeine Tarifabkommen (für die gesamte Industrie und den Handel) auf Veranlassung und unter dem Druck des Staates abgeschlossen worden, wobei der Druck im allgemeinen auf die Unternehmen ausgeübt wurde. Gegenstände solcher allgemeiner Tarifabkommen waren die Verringerung der Arbeitszeit, der Kündigungsschutz und die soziale Absicherung bei Kündigungen, die Berufsausbildung, die Angleichung der sozialen Bedingungen von Arbeitern und Angestellten (z. B. der Übergang zum Monatslohn) usw. Es ist weiterhin wichtig zu vermerken, daß es sich dabei um Abkommen über Tarifinhalte und nicht um Abkommen über Verfahren oder Einrichtungen - etwa zur Beilegung von Konflikten - handelt, ein Feld, auf dem in allen Ländern der Staat eine wichtige Rolle spielt. Bei Verhandlungen über Löhne und Gehälter müssen sich in Frankreich die Arbeitergewerkschaften³ seit 1975 zwischen den staatlichen Regelungen über höchstzulässige Erhöhungen einerseits und über die Festlegung des nationalen Mindestlohnes andererseits bewegen. Dieser Spielraum ist jedoch eng, da das System der Abschlüsse mit unbeschränkter Laufzeit es insbesondere in Zeiten der Arbeitslosigkeit, den Unternehmern erlaubt, die Abschlüsse von sich aus zu kündigen. Letztlich beruht das ganze System auf der Kraft der Gewerkschaften zur direkten Aktion und zur offenen Auseinandersetzung in den Betrieben. Ein großes Unternehmen oder eine günstig dastehende Branche mit entsprechendem Auftragspolster wird Streiks und den Rückgang der Produktion vermeiden wollen und Lohnerhöhungen zugestehen, auch wenn der Unternehmensverband selbst keinen Tarifabschluß tätigt. Nach einer gewissen Zeit zwingt die Ausbreitung von Lohnerhöhungen in den Unternehmen die Organisation der Unternehmer, diese Lohnerhöhungen allgemein durchzuführen; den Gewerkschaften wird dann der Abschluß eines entsprechenden Tarifvertrags vorgeschlagen. Dessen Unterzeichnung lehnen die Gewerkschaften jedoch im allgemeinen ab, und so verwandelt er sich in eine einseitige Empfehlung der Unternehmerorganisation an ihre Mitglieder: Den Tarifabschluß wenden dann auch die Unternehmer an, die bis dahin dem Druck der Gewerkschaften hatten widerstehen können.

Man kann sich fragen, ob diese Verhandlungstechnik nicht ausschließlich aus dem gewerkschaftlichen Pluralismus heraus zu erklären ist. Der Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften entfaltet sich in erster Linie in den großen Unternehmen, in denen meist alle drei Arbeitergewerkschaften vertreten sind. Da jede von ihnen eine oder mehrere bestimmte Gruppen von Beschäftigten organisiert, geht es ihnen

³ Gemeint sind CGT, CFDT und FO, die vor allem, aber nicht ausschließlich Arbeiter organisieren — Anm. des Übersetzers.

darum, als erste für diese Gruppe oder Gruppen eine Lohnerhöhung durchzusetzen, eventuell unterstützt durch kurze, aber wiederholte Streiks. Die Erhöhung breitet sich wie ein Ölfleck schnell auf die ganze Belegschaft des Betriebes aus. Dieses System war trotz der Krise recht erfolgreich: Bis einschließlich 1975 sind die Reallöhne um ungefähr 4 Prozent im Jahr gestiegen. Dieses System ist jedoch leider auch sehr inflationistisch. Erst ab 1976 hat die Regierung die Unternehmer aufgefordert, Kaufkraft erhöhungen zu blockieren - was auch geschah.

Es wäre natürlich ganz anders, wenn — wie in Deutschland — eine einzige Gewerkschaft Tarifverträge mit fester Laufzeit aushandeln würde. Die französischen Gewerkschaften verkennen im übrigen die große Effizienz des deutschen Systems nicht: Sie sind recht beeindruckt von den deutschen Löhnen und sind sich voll und ganz bewußt, daß dort die erzielten Ergebnisse langfristig noch besser sind als die des französischen Systems. Es ist jedoch schwierig zu sagen, ob diese Erfolge eher von der Wirksamkeit der Gewerkschaften oder von der Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft allgemein herrühren. Wie auch immer man die Leistungsfähigkeit der Systeme beurteilen mag, so gibt es doch zumindest einen Punkt, in dem die französischen Gewerkschaften, insbesondere die CGT, aber auch die CFDT, einen Vorteil ihres Systems gegenüber dem deutschen sehen: der nicht formalisierte, ein wenig anarchische Charakter der Lohnkämpfe, der sich auf die Beziehungen zwischen Führung und Basis positiv auswirkt. Das Bemühen der Gewerkschaften um die ständige Mobilisierung der Beschäftigten und die daraus zwangsläufig resultierende Abhängigkeit der Gewerkschaften vom Kampfeswillen der Arbeitnehmer schafft ihrer Meinung nach eine stärkere, dauernde Interaktion zwischen der Gewerkschaftsorganisation und der Basis. Die Gewerkschaftssektion im Betrieb muß ständig auf die Forderungen der Arbeitnehmer eingehen und bereit sein, sie zu mobilisieren. Ein stärker formalisiertes System von Tarifverhandlungen bringt die Gefahr einer gewissen Erstarrung, Bürokratisierung und Entfremdung zwischen den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften mit sich. Hier wird also noch einmal der enge Zusammenhang zwischen dieser Haltung und dem gewerkschaftlichen Pluralismus sichtbar, denn das Risiko, sich eine Gelegenheit der Mobilisierung entgehen zu lassen, liegt darin, daß die konkurrierende Gewerkschaft diese Gelegenheit für sich nutzt.

Die französischen Gewerkschaften sind sich bewußt, welche Probleme das aufwirft; es sind die Probleme der Kontrolle von Basisaktivität und der Sicherung einheitlicher gewerkschaftlicher Politik. Wie aber kann man dem abhelfen, wenn zum Pluralismus der Gewerkschaften die Tatsache kommt, daß die französischen Regierungen seit zwanzig Jahren eine Politik verfolgen, die den Unternehmern weit mehr entgegenkommt als den Gewerkschaften? Wenn es hier zu einer Tendenzwende käme, würden die Gewerkschaften zweifellos versuchen, ihre Basis fester in den Griff zu bekommen und die zu große Spontaneität gewisser Arbeitnehmergruppen einzudämmen. Wenn zusätzlich die Konkurrenz der Gewerkschaften untereinander aufhörte, was eine notwendige Voraussetzung wäre, würden sich Lage und Politik

der französischen Gewerkschaften mehr dem DGB annähern. Die französischen Gewerkschaften — zumindest einige — sind sich darüber hinaus bewußt, daß ihre Strategie einer möglichst starken Mobilisierung mit ihrer relativen Schwäche zusammenhängt. Diese wiederum ist in erheblichem Maße auf den Pluralismus der Gewerkschaften zurückzuführen. Ein Abflauen der Aktionen hat in der Tendenz immer kumulative Auswirkungen, zum Beispiel die Entmutigung der „militanten“ und die Gleichgültigkeit der anderen Mitglieder, ganz abgesehen von Gegenoffensiven der Unternehmer. Geschwindigkeit und Beweglichkeit müssen die Massenwirkung gewissermaßen ausgleichen. Seit einem halben Jahrhundert ist eines der Hauptmerkmale der französischen Gewerkschaftsbewegung der Wechsel von starker Aktionsbereitschaft unter hoher Beteiligung der Mitglieder zu Rückfällen in Stagnation und Desinteresse. Nur wenn man stark ist, kann man es sich erlauben, abzuwägen und dauerhafte Kompromisse zu erzielen. Die französischen Gewerkschaften sind also nicht gegen Verhandlungen, nur sind für sie Verhandlungen eher ein Instrument und nicht das Ziel gewerkschaftlicher Aktion. Daraus wird auch ihre Haltung zur Mitbestimmung verständlich.

Das Problem der Beteiligung an Betriebs- und Unternehmensentscheidungen

Die Haltung der deutschen Gewerkschaften zur Mitbestimmung ist in Frankreich gleichzeitig Gegenstand des Interesses und der Kritik. Die Kritik ist von der CGT bis zu FO fast einhellig. Aber man muß hier festhalten, daß nicht nur die französischen Gewerkschaften diese kritische Haltung einnehmen; die Gewerkschaften der AFL/CIO haben dazu eine ganz ähnliche Stellung. Die Kritik bezieht sich auf zwei Punkte: Erstens räumt die Mitbestimmung den Gewerkschaften selbst keinen ausreichenden Platz ein, sondern schwächt die gewerkschaftliche Interessenvertretung insofern, als die Mitbestimmungsträger aus direkten Wahlen der Belegschaft hervorgehen, bei denen gewerkschaftliche Listen neben anderen, nichtgewerkschaftlichen Listen stehen können; zweitens stößt auch der Gedanke der Beteiligung an Betriebs- und Unternehmensentscheidungen die meisten Gewerkschafter zurück. Sie sehen darin ein Mittel des Unternehmers, der Gewerkschaft Verantwortung in Bereichen aufzubürden, in denen die wirtschaftliche Entscheidung, die stets den tatsächlichen oder vermeintlichen Zwängen des Marktes unterworfen ist, der Gewerkschaft dann doch letzten Endes entzogen bleibt. Diese beiden Kritikpunkte haben etwas für sich. Den französischen Gewerkschaften wird jedoch allmählich deutlicher, daß auch die deutschen Gewerkschaften sich dieser Problemlage bewußt sind und daß sie versuchen, deren Nachteile zu vermeiden. Darüber hinaus muß das Ganze im geschichtlichen, politischen und sozialen Kontext Deutschlands von heute verstanden werden.

Insbesondere bei der CFDT ist man der Auffassung, die Frage der Beteiligung an Betriebs- und Unternehmensentscheidungen innerhalb der kapitalistischen Gesellschaft könne nur auf dem Hintergrund der Stärke der Gewerkschaften richtig gese-

hen werden. Ebenso wie bei Tarifverhandlungen der Abschluß eines Vertrages für eine schwache Gewerkschaft oft eine Falle darstellt, ist das politische Gewicht der Gewerkschaft in der Gesellschaft bei dem Problem der Beteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen ein wesentlicher Faktor. In der Tat hängt hier alles davon ab, welchen Preis die Unternehmer oder der Staat zahlen müssen, falls sie ihre Verpflichtungen nicht einhalten. Ist die Gewerkschaftsbewegung schwach, ist auch dieser Preis niedrig. Liegt in einem Unternehmen oder einer Branche der Organisationsgrad unter 50 Prozent, dann genügt eine nachhaltige Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage, um den entscheidenden Einfluß auf die Beschäftigten wieder den Unternehmern überlassen zu müssen. Es ist wenig wahrscheinlich, daß den gewerkschaftlichen Lösungsvorstellungen im Unternehmen, in der Branche oder in der Volkswirtschaft Rechnung getragen wird. Eine Berufung auf „wirtschaftliche Zwänge“ macht es den Unternehmern leicht, in einer solchen Situation ihre Verpflichtungen in Frage zu stellen, und der gewerkschaftliche Pluralismus verstärkt diese Gefahr noch zusätzlich. Im Gegenteil, man nimmt in Frankreich sehr wohl wahr, wie stark in England, Deutschland, aber auch in Italien das politische und soziale Gewicht der Gewerkschaftsführung ist: *Vetter, Jones* und *Lama* sind in vieler Hinsicht insofern die „Nummer zwei“ der Volkswirtschaften ihrer Länder, als eine Entscheidung gegen die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften eine schnelle, breite Mobilisierung aller Arbeitnehmer nach sich ziehen kann. Das trifft vielleicht mehr für Deutschland und Italien zu als für England — für diese drei Länder jedenfalls eher als für Frankreich, wo die „großen nationalen Kampftage“ ein Ritus geworden sind, der die wirtschaftlichen und politischen Machthaber auf der Rechten kaum beeindruckt. Genau in dem Maße, in dem die Regierung und die deutschen Unternehmer wirklich auf die Zustimmung der Gewerkschaften angewiesen sind, müssen sie ihre Verpflichtungen gegenüber den Gewerkschaften ernst nehmen, wenn sie nicht Gefahr laufen wollen, die notwendige Unterstützung der Gewerkschaften zu verlieren.

In Frankreich dagegen können Unternehmer und Regierung wegen der Vielzahl der Gewerkschaften und der daraus resultierenden Schwäche meistens durchaus auf die Unterstützung der Gewerkschaften verzichten. Das wiederum macht es den Gewerkschaften leicht, eine Beteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen energisch abzulehnen. Im übrigen ist es ein besonderes Merkmal des französischen Systems der industriellen Beziehungen, daß die „Mitbestimmung“ von den Unternehmern ebenso heftig abgelehnt wird wie von den Gewerkschaften. Hier nimmt jedoch die französische Regierung gelegentlich eine andere Haltung ein, indem sie die Unternehmerschaft auffordert, in gewissen Fällen die Zustimmung aller Gewerkschaften einzuholen. Ein Beispiel hierfür ist das Abkommen von 1967 über die Eisen- und Stahlindustrie Ostfrankreichs. Als die Regierung, den Stahl- und Eisen-Unternehmen sehr umfangreiche Kredite für die Neuordnung ihrer Branche gewährte, verlangte sie zugleich eine Art Sozialplan mit einer vertraglichen Absicherung hinsicht-

lieh der Beschäftigung (einschließlich Umgruppierungen, Umschulung, vorzeitiger Pensionierung usw.) für alle Beschäftigten. Zugleich bestand sie darauf, diese vertragliche Zusicherung von allen Gewerkschaften diskutieren und unterzeichnen zu lassen. Die Diskussionen erstreckten sich über einen längeren Zeitraum, und es gab sogar einen Streik. Da aber alle Beteiligten ein Interesse am Abschluß des Vertrages hatten, wurde er schließlich unterzeichnet - und zwar von allen Gewerkschaften. Dieses Beispiel zeigt, daß selbst die französischen Gewerkschaften eine Beteiligung an wirtschaftspolitischen Entscheidungen nicht rundheraus ablehnen, wenn Aussicht besteht, daß sie ihren Einfluß maßgeblich geltend machen können.

Noch klarer ist dies bei den verstaatlichten Unternehmen und der Macht der *comités d'entreprise* der Fall. Die verstaatlichten Unternehmen, die 1945 entstanden, wurden von einem drittelparitätisch besetzten Rat verwaltet, der aus Vertretern der Gewerkschaften, der Verbraucher und des Staates bestand. Sehr schnell hat sich dann der Staat faktisch, indem er selbst einen Teil der Vertreter der Verbraucher ernannte, in diesen Räten eine absolute Vormachtstellung geschaffen, und der Einfluß der Gewerkschaften ist dadurch sehr gering geworden. Es ist gegenwärtig eines der Hauptziele der Gewerkschaften, die Einflußnahme auf die verstaatlichten Unternehmen wieder auszubauen und dabei eine Beteiligung an deren Lenkung ins Auge zu fassen. Schon 1973 konnte man in einem Text der CGT über die „demokratische Lenkung der Unternehmen“ lesen: „Das Prinzip der drittelparitätischen Zusammensetzung der Räte (gewählte Vertreter der Beschäftigten, Vertreter bestimmter Konsumenten- und Abnehmergruppen, Vertreter der demokratischen Staatsgewalt⁴) bedeutet nicht, daß eine Teilung durch drei erfolgt. Die Vertretung der Beschäftigten muß ein Hauptgewicht haben. Die CGT ist der Meinung, daß die Vertreter der Konsumenten, soweit sie von der Bevölkerung legitimiert, d. h. durch demokratische Organisationen und gewählte Kollektivorgane bestimmt sind, gemeinsam mit der gewählten Vertretung der Beschäftigten die Mehrheit haben sollten“⁵. Die CGT ist also bereit, einer Beteiligung an der Lenkung der Unternehmen und Betriebe zuzustimmen — soweit staatliche Unternehmen betroffen sind und, im Fall einer Linksregierung, sogar innerhalb des kapitalistischen Systems. In diesem sehr günstigen Falle hätten die Vertreter der Beschäftigten gern die Mehrheit in diesen Räten. Sogar ein einfacher Rückgriff auf die Situation von 1945 (ein Drittel der Sitze für die Beschäftigten, zuzüglich derer, die als Vertretung der Verbraucher legitimiert sind) würde also noch als Fortschritt betrachtet. Das ist eine ständige Forderung, seitdem der Staat im Jahre 1953 die Verhältnisse zu seinen Gunsten verändert hat. Wenn einmal derartige Verwaltungsräte mit einer solchen Mehrheit der Beschäftigten das Licht der Welt erblicken würden, „würden alle wichtigen Entscheidungen“ (in wirtschaftlichen, technischen, finanziellen und kommerziellen Angelegenheiten

4 Die Verfasser meinen hier den „Staat“ und denken dabei an eine aus Wahlen hervorgegangene Linksregierung.

5 *Le Peuple*, 15.-31. Mai 1977, S. 20.

im Rahmen der Leitlinien, des „Wirtschaftsplanes“) „von den Verwaltungsräten und ohne autoritäres Eingreifen der zuständigen Fachministerien“ getroffen⁶. Das gleiche gilt selbstverständlich für den Sozialbereich, also für die Löhne und Gehälter, die Arbeitsbedingungen usw. . . . Über sie soll auf der Grundlage der gewerkschaftlichen Verhandlungsergebnisse entschieden werden. Selbst wenn man dieses Programm als ein Maximalprogramm ansehen kann, so ist doch das beträchtliche Interesse der CGT und des CFDT an neuen Verstaatlichungen abhängig vom Umfang des Einflusses, der den Gewerkschaften eingeräumt wird, selbst wenn sie sich nicht auf einer Mehrheit in den Verwaltungsräten stützen können. Ebenso hängt dieses Interesse der CGT und der CFDT mit dem zu erwartenden Organisationswachstum und der Stabilität zusammen, die sich dank dieses Einflusses in den Verwaltungsräten für sie ergeben würde. In den Branchen, die 1945 verstaatlicht worden sind, ist der Organisationsgrad nämlich deutlich höher als selbst in den größten und bestorganisierten Privatunternehmen. Schließlich stimmen alle Gewerkschaften darin überein, daß die Macht des comite d'entreprise in allen Unternehmen, seien sie staatlich oder privat, ausgebaut werden muß. Es handelt sich darum, wie ein Text der CGT von 1977 feststellt, dem comite d'entreprise „ein Vetorecht bei allen Vorhaben einzuräumen, die die Struktur des Unternehmens und seine mittel- und langfristige Gesamtentwicklung betreffen“.

Ohne Zweifel sind für die CGT diese Ziele an einen Wechsel in der Regierung, nicht jedoch an eine durchgreifende Veränderung des Wirtschaftssystems gebunden. Die CFDT ist vorsichtiger und zurückhaltender, was die Vorschläge zur Beteiligung an Betriebs- und Unternehmensentscheidungen betrifft, selbst wenn es sich um staatliche Wirtschaftszweige handelt. Sie besteht stärker als die CGT auf einer wirklichen Dezentralisierung bei der Ausübung der Kontrollmacht der Beschäftigten („autogestion“, d. h. Selbstverwaltung). Die Metallarbeitergewerkschaft in der CFDT geht sogar so weit zu erklären: „Man muß . . . jede Vermischung der verschiedenen Kräfte in verstaatlichten Unternehmen vermeiden. Die Gewerkschaft darf keine Verantwortung bei der Lenkung der Betriebe übernehmen. . . .“ Zugleich heißt es aber auch: „Die Werk tätigen müssen sicher sein, auf der Ebene des Betriebsrates in zunehmendem Maße die gesamte Lenkungs- und Entscheidungs befugnis, speziell auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation, übertragen zu bekommen und sie dezentralisiert und autonom im Rahmen von Kompetenzen ausüben zu können, die mit dem Verwaltungsrat ausgehandelt worden sind“⁷.

Die FO ist im Bereich der Beteiligung an der Unternehmenslenkung eher noch zurückhaltender als die CFDT. Sie besteht auf der Vorrangigkeit von Verhandlungen

6 Ebenda, S. 13.

7 Bulletin du Militant FGM No. 73, octobre 1977, S. 36.

gen, die von der Gewerkschaft selbst geführt werden, und auf der „Arbeiterkontrolle“. Aber auch da handelt es sich wohl um eine Position, die aus dem sozialen und gewerkschaftlichen Kontext zu erklären ist.

Paradoxerweise ist also die Gewerkschaft, die am stärksten auf einer Beteiligung der Beschäftigten an der Unternehmenslenkung besteht, die CGT. Weniger ausgeprägt ist diese Forderung bei der CFDT, während die FO sie völlig ablehnt. Die Positionen sind von der jeweiligen Stärke der Gewerkschaften abhängig: Überall, oder fast überall, hat die CGT die Mehrheit, und die Beteiligung der Beschäftigten an der Unternehmenslenkung wäre für die CGT ein großer Machtzuwachs. Deshalb sind die Gewerkschaften, die in der Minderheit sind, vorsichtiger. Man kann sich daher des Eindrucks nicht erwehren, daß ihr Widerstand gegen die Mitbestimmung sich gegen die Gefahr richtet, die sich für sie aus einer simplen Übertragung des deutschen Systems auf die französische Situation ergäbe*.