

FRANKREICH

Gewerkschaftsmonitor

August 2024

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Nach den Wahlen 2022 hat der Umbruch, den das politische System Frankreichs seit 2017 erfährt, eine neue Dimension erreicht. Der Rechtsextremismus setzt seinen Vormarsch unbeeinträchtigt fort, während die sich verschärfende Polarisierung die Regierung an den Rand der Handlungsunfähigkeit gebracht hat. Nachdem der amtierende Präsident Emmanuel Macron die Stichwahl gegen die rechtspopulistische Spitzenkandidatin Marine Le Pen für sich entscheiden konnte, verfehlte die Präsidentenpartei *Renaissance* und ihre Verbündeten bei den darauffolgenden Parlamentswahlen die absolute Mehrheit der Sitze in der Nationalversammlung. So musste Macron eine Minderheitsregierung bilden, die zur Verabschiedung ihrer Gesetzentwürfe auf die Unterstützung von über 40 Stimmen aus dem Oppositionslager angewiesen ist. Der Grund für diese historische Wahlschlappe liegt darin, dass die Wähler_innen eine absolute Machtkonzentration in den Händen des Präsidenten verhindern wollten. Aber auch die umstrittene Entscheidung von *Renaissance*, den bisherigen Parteienzusammenschluss gegen den rechtspopulistischen *Rassemblement National* (RN), den »front républicain«, aufzukündigen, erwies sich als Eigentor. Denn in diesem einerseits von Verbitterung über das politische System und andererseits von Sorglosigkeit gegenüber den politischen Gefahren geprägten Kontext erreichte die Wahlbeteiligung einen historischen Tiefstand (46 Prozent). Dies ermöglichte, dass der RN mit 89 (mittlerweile 87) Abgeordneten die stärkste Oppositionsfraktion wurde. Dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für die *classe politique* in Frankreich, sondern auch ein weiteres Alarmsignal für die demokratische Zukunft des Landes.

Gleich zu Beginn von Macrons zweiter Amtszeit ist die politische Legitimität der Exekutive dermaßen geschwächt, dass die politisch-institutionelle Blockade aktuell unüberwindbar erscheint. In der Konsequenz haben autoritäre Tendenzen in der Exekutive zugenommen, sei es beim Umgang mit Demonstrationsrechten und unabhängigen Verbänden oder im

Gesetzgebungsprozess. Auch wenn die konservativ-bürgerliche Fraktion *Les Républicains* (LR) Teile des wirtschaftsliberalen Regierungsprogramms (wie z. B. das Kaufkraftpaket und die Reform des Arbeitslosensystems) zeitweilig mittrug, hat sie das Angebot des Präsidenten, in eine Regierungskoalition einzugehen, bislang rundweg abgelehnt. In der Nationalversammlung verhinderten Schaukämpfe zwischen den politischen Lagern Kompromisslösungen zur Verabschiedung wichtiger Gesetzespakete, während Provokationen, hauptsächlich ausgehend von der linkspopulistischen *La France Insoumise* (LFI), und die Abwertung der jeweils anderen Position ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen haben. Der Streit um die Rentenreform verleitete die Minderheitsregierung dazu, auf eine noch massivere Einschränkung von parlamentarischen Einwirkungsmöglichkeiten zu setzen. Dass die Regierung 17 Misstrauensanträge gewinnen konnte, täuscht nicht darüber hinweg, dass die Legitimität der Verfassungsorgane Frankreichs – und der von ihnen verabschiedeten Maßnahmen wie die Rentenreform – innerhalb von nur einem Jahr einen massiven Schaden genommen hat.

Gleichwohl setzt der politisch isolierte Präsident darauf, sich durch Inszenierungsgeschick, neue Formate der Bürgerbeteiligung und die Nutzung von Verordnungen neuen Handlungsspielraum zu verschaffen. Reformen in den Bereichen Schulwesen, industrielle Souveränität, Klimapolitik und Sozialstaat stehen auf der Agenda. Gefangen in einem endlosen Radikalisierungsprozess, sehen die planlosen *Republikaner* im von der Regierung geplanten, restriktiven Zuwanderungsgesetz die Gelegenheit, den Präsidenten vor sich herzutreiben. Der rechtspopulistische RN hingegen setzt in der Nationalversammlung seine Strategie der Selbstverharmlosung geräuschlos und erfolgreich fort, welche die LR- und Regierungsfractionen einerseits sowie die LFI-Fraktion andererseits mit gefördert haben.

Bestenfalls gemischt fällt die Bilanz für das neue linke Wahlbündnis aus der radikalen Linken von *La France Insoumise*, den Sozialisten, der ökologischen Partei EELV und den Kommunisten aus: Zwar hat die Koalitionsbildung dazu beigetragen, dass die Fraktionsstärke der vier Parteien mit insgesamt

131 Abgeordneten deutlich größer geworden ist. Doch inhaltliche wie strategische Divergenzen verhindern derzeit, dass dieses Wahlbündnis zu einer realen Machtoption wird. So konnte die linke Opposition vom Streit um die Rentenreform politisch nicht profitieren. Denn dort hat sich die Machttektonik zugunsten der in der Nationalversammlung entsprechend stark gewordenen LFI verschoben, die auf eine auf Empörung und Protest angelegte Frontalopposition setzt. Besonders die ehemals dominante, linksreformistische *Parti Socialiste* (PS) tut sich schwer mit ihrer neuen Rolle als kleinerer Partner im linken Bündnis. Obgleich seit den letzten Wahlen heftige Flügelkämpfe das Leben in der Partei und ihrem Umfeld prägen, hofft die PS darauf, ihren Anspruch, langfristig eine realistische Machtalternative links von der Mitte zu verkörpern, wieder geltend machen zu können.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Mit einem Plus von 2,6 Prozent im Jahre 2022 war das Wachstum in Frankreich trotz der hohen Inflation (im Durchschnitt +5,2 Prozent) kräftiger als erwartet. Die Aussichten verdüstern sich aber seit dem letzten Semester 2022 wieder. Im ersten Quartal 2023 ist die Wirtschaftsleistung lediglich um 0,2 Prozent gestiegen. Auch verharrt die Inflation im ersten Halbjahr weiterhin auf hohem Niveau (im April +5,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Insbesondere die Preissteigerung bei Nahrungsmitteln (+14,9 Prozent) sorgt zunehmend für gesellschaftliche Spannungen, die sich in direkten Forderungen an die Politik niederschlagen. Es bleibt abzuwarten, welche Folgen das gleichzeitige Auslaufen der krisenpolitischen Maßnahmen der Regierung (Energieprämien für Sprit und Heizung, Deckelung der Preise für Strom und Gas) haben werden. Für 2023 prognostiziert die *Banque de France* ein Wachstum von nur 0,7 Prozent.

Düster sieht auch die Bilanz des Außenhandels aus, die sich mit einem Rekorddefizit von 163,6 Mrd. Euro im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt hat. Grund hierfür waren vor allem horrenden Energiekosten und die Abwertung des Euro gegenüber dem Dollar. Die industrielle Landschaft ist darüber hinaus immer noch zu sehr geprägt von der Dichotomie zwischen wenig exportorientierten mittelständischen Unternehmen einerseits und großen Konzernen andererseits, die in den letzten Jahrzehnten einen großen Teil ihrer Produktion ins Ausland verlagert haben. Langfristig sind zudem die zu niedrigen Ausgaben für Forschung und Entwicklung der französischen Unternehmen ein starker Bremsfaktor.

Überraschend setzt sich – wenn auch inzwischen etwas abgebremst – der positive Trend am Arbeitsmarkt fort. Im ersten Quartal 2023 lag die Arbeitslosenquote mit 2,2 Mio. Erwerbslosen gemäß ILO-Standard bei 7,1 Prozent (–0,3 Prozent zum Vorjahr). Dies ist die niedrigste Arbeitslosenquote seit 1982. Mit 68,6 Prozent hat auch die Beschäftigungsquote (15-68 Jahre) einen historischen Höchststand erreicht, bei gleichzeitigem Abbau der Unterbeschäftigung (4,4 Prozent; das entspricht 1,5 Prozent weniger im Vergleich zum Vorkrisenniveau) und einem leichten Anstieg von unbefristeten Arbeitsplätzen. Diese positiven Zahlen schlagen sich in

der Schaffung von insgesamt 271 000 Arbeitsplätzen im privatwirtschaftlichen Sektor (+1,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, +5,8 Prozent im Vergleich zum Vorkrisenniveau) nieder. Besonders erfreulich ist die Entwicklung bei der Arbeitslosenquote unter Jugendlichen; sie ist im Vergleich zum Vorkrisenniveau um 5,2 Prozent auf 16,6 Prozent gesunken. Dass trotz Konjunkturabschwächung viele Indikatoren der wirtschaftlichen Entwicklung derzeit noch positiv sind, erklärt sich – zumindest zum Teil – aus dem Nachwirken von krisenpolitischen Maßnahmen von Staat und Unternehmen sowie den Effekten der Regierungsoffensive zur Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung. Großen Grund zur Sorge bereitet allerdings der Rückgang der Produktivität (–3 Prozent im Vergleich zum Vorkrisenstand).

Das Haushaltsdefizit lag Ende 2022 bei etwa 4,7 Prozent des BIP (6,5 Prozent 2021); die in diesem Jahr sprudelnden Steuereinnahmen konnten eine noch höhere Verschuldung der öffentlichen Hand verhindern. Die Staatsverschuldung belief sich auf 111,6 Prozent des BIP (112,9 Prozent im Vorjahr). Vor der Krise betrug sie 97,4 Prozent und das Haushaltsdefizit lag bei etwa 3,1 Prozent. Nun hat die Regierung angekündigt, die in den vorangegangenen Krisenjahren betriebene expansive Ausgabenpolitik (»Koste es, was es wolle«) zu beenden. Bis 2024 will sie 10 bis 12 Milliarden Euro bei Gesundheit, Wohnen und Förderung fossiler Brennstoffe einsparen. Da Präsident Macron gleichzeitig seine rigorose Absage an jegliche Steuererhöhungen bekräftigt hat, bleibt das Ziel, bis zum Ende seiner Amtszeit das Defizit auf 2,7 Prozent und damit unter die für Neuverschuldung geltende Drei-Prozent-Grenze der EU herunterzubringen, noch in weiter Ferne.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Der Streit um die Rentenreform hat die sozialpolitische Landschaft Frankreichs stark verändert. Das über den Verfassungsparagraph 49.3. ohne Abstimmung des Parlaments durchgeboxte Gesetz sieht eine Anhebung des normalen Renteneintrittsalters von 62 auf 64 Jahre sowie ein Vorziehen der bereits von François Hollande eingeleiteten Erhöhung der Mindestbeitragsdauer von 42 auf 43 Jahre vor. Auch wenn Schutzgarantien für Bezieher_innen von Niedrigrenten oder für langjährig Versicherte geplant sind, gehen progressive Expert_innen davon aus, dass die Reform angesichts der Arbeitsmarktlage in Frankreich eine ungerechte Verteilung der Lasten mit sich bringen wird. Insbesondere bei älteren Arbeitnehmer_innen dürfte die beschlossene Verlängerung der Arbeitszeit zu einer Verlängerung des prekären Lebensabschnitts zwischen Ende der Beschäftigung und Renteneintritt führen. Vor diesem Hintergrund traf das Regierungsprojekt auf den Widerstand der Gewerkschaften und eines Großteils der Bürger_innen, der in monatelangen Protesten und Blockaden mündete. Dabei haben die gewerkschaftlichen Organisationen, deren Rolle als Vertreterinnen der Arbeitsgesellschaft in den letzten Jahren sowohl von der Regierung als auch von alternativen Protestformen relativiert wurde, ein wahrhaftiges Comeback erlebt. Sie konnten die Reform zwar nicht stoppen, doch gelang es ihnen mit einem geschlossenen Auftreten über Monate hinweg die massivsten, und

(weitestgehend) friedlichen sozialen Proteste zu organisieren, die Frankreich seit Jahrzehnten erlebt hat. An den größten der insgesamt 14 Protesttage nahmen laut Polizeiangaben knapp 1,3 Millionen Menschen teil. Die Mobilisierungskraft der Gewerkschaften, gepaart mit einem medienwirksamen Auftreten, hat ihnen einen deutlichen Mitgliederzuwachs sowie zunehmende Zustimmungswerte in der Bevölkerung beschert. Ob aus diesem Momentum heraus ein stabiler Zukunftstrend entstehen wird, muss sich aber noch zeigen. Denn die Hürden zur Erreichung von gewerkschaftlichen Zielen bleiben in der französischen Arbeitswelt weiterhin unverändert hoch.

In diesem Kontext gilt die anhaltend hohe Inflation als Weckruf, der die Gewerkschaften an die großen Herausforderungen in Unternehmen und Branchen erinnert. Im Vergleich zum Vorjahr sind die durchschnittlichen Tariflöhne im März 2023 um 4,7 Prozent gestiegen. Im selben Zeitraum hat aber die Preisentwicklung (+5,7 Prozent) für einen deutlichen Rückgang der Reallöhne um etwa 1 Prozent gesorgt. Da der flächendeckende Mindestlohn in Frankreich automatisch an die Inflation gekoppelt ist, führte dies zu weiterführenden Problemen in den untersten tariflichen Entgeltgruppen, da der Abstand zum Mindestlohn immer geringer wird oder diesen gar unterschreitet. Inzwischen gibt es in über einem Drittel der Branchen tarifliche Grundvergütungen, die unter dem Mindestlohn liegen. Vor diesem Hintergrund haben es viele Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nicht geschafft, neue, der Preisentwicklung angepasste Tarifabschlüsse auszuhandeln.

Auf branchenübergreifender Ebene versuchten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften durch ein sozialpartnerschaftliches Abkommen, ihre eigene Agenda gegen weitere Eingriffe des Staates in die ihnen zustehenden Politikbereiche zu behaupten. Insbesondere die von der Regierung durchgesetzte Verschärfung der Bezugsvoraussetzungen für Arbeitslosengeldempfänger_innen war den Gewerkschaften ein Dorn im Auge. Für sie ist es ein wichtiges positives Zeichen, dass sie im sozialpartnerschaftlichen Dialog innerhalb von wenigen Monaten drei Vereinbarungen abschließen konnten (Ausweitung der Gewinnbeteiligung für Arbeitnehmer_innen, Prävention von Arbeitsunfällen und klimaneutrale Transformation). Nach dem heftigen Konflikt um die Rentenreform bemüht sich die Regierung zudem, die Gewerkschaften an den Verhandlungstisch zurückzuholen. Diskutiert werden sollen arbeitspolitische Themen, die mit der beschlossenen Rentenreform im direkten Zusammenhang stehen: Leben am Arbeitsplatz, Arbeitsbelastung, Weiterbildung und Arbeitsorganisation. Dennoch ist durch den Rentenstreit das Verhältnis zu den Gewerkschaften derart zerrüttet, dass die politischen Kosten für die Regierung langfristig hoch sein werden.

Mit Blick auf diese Herausforderungen haben sich zahlreiche gewerkschaftliche Dachverbände (CFDT, CGT, FO und UNSA) in ihren jeweiligen Kongressen neu aufgestellt. Dabei sind zwei Frauen an die Spitze der größten Organisationen gerückt: die stellvertretende CFDT-Vorsitzende Marylise Léon, die die Nachfolge von Laurent Berger angetreten hat, steht als neue Vorsitzende nun vor der schwierigen Aufgabe, sowohl die nach dem Rentenstreit gestärkte Position der CFDT

auszubauen als auch den Gesprächsfaden mit dem Präsidenten wieder aufzunehmen. Anders als bei der CFDT war der Führungswechsel bei der CGT von chaotischen Umständen geprägt, die auf die Wahl einer Kompromiss-Kandidatin, der Vorsitzenden des Verbands für Führungskräfte, Sophie Binet, hinausliefen. Bislang ist es ihr zumindest gelungen, nach innen die Reihen zwischen Fundis und Pragmatikern in der CGT wieder zu schließen.

GEWERKSCHAFTEN IN FRANKREICH – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die französische Gewerkschaftsbewegung hat in den letzten Jahrzehnten eine widersprüchliche Entwicklung erlebt: Zum einen hat sie in den öffentlichen Institutionen und in den Unternehmen einen immer größeren Platz eingenommen, zum anderen ist die Zahl ihrer Mitglieder aber stark zurückgegangen. Mitte der 1970er Jahre lag der Organisationsgrad noch bei über 20 Prozent, dieser hat sich seither im Zuge der Deindustrialisierungs- und Privatisierungsprozesse jedoch halbiert. Dennoch spielen die Gewerkschaften (gemeinsam mit den Arbeitgebern) weiterhin eine große Rolle als Aufsichtsorganisationen in unterschiedlichen Einrichtungen des Sozialstaates (Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung) ebenso wie im betrieblichen Tarifvertragssystem. Nachdem die gewerkschaftliche Präsenz in den Unternehmen 1968 anerkannt und die Rolle der Branchen für Tarifverhandlungen gestärkt wurde, wurde in den 1980er Jahren das System der betrieblichen Interessenvertretung und Tarifverhandlungen ausgebaut. Die Dezentralisierung der Tarifpolitik gewann an Bedeutung. 2008 trat eine Reform in Kraft, die die Regeln zur Anerkennung der Gewerkschaften auf eine neue Grundlage stellte. Früher waren die fünf größten Gewerkschaften in jedem Unternehmen ohne Berücksichtigung ihrer betrieblichen Verankerung als Verhandlungspartner anerkannt. Jetzt sind die Ergebnisse bei den Wahlen zur Arbeitnehmer_innenvertretung entscheidend für ihre Verhandlungsfähigkeit. Die Gewerkschaftsorganisationen müssen mindestens 10 Prozent der Stimmen im Unternehmen für sich verbuchen, um dort mit dem Arbeitgeber Haustarifverträge auszuhandeln zu können (der Tarifvertrag ist gültig, wenn die Zustimmung von Gewerkschaften erreicht wird, die mindestens 50 Prozent der Wähler_innenstimmen vertreten). Eine ähnliche Regelung gilt auch für die Branchen und für die nationale, branchenübergreifende Ebene (in dem Fall müssen die Organisationen mindestens 8 Prozent der Stimmen erlangen). Mit dieser Reform soll die Legitimation der Gewerkschaften gestärkt und das Kräfteverhältnis zwischen den unterschiedlichen Organisationen geklärt werden.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

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

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Frankreich

Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Confédération française démocratique du travail, CFDT (Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Marylise Léon Stv. Vorsitz: Yvan Ricordeau	634 278 (2023)	EGB, IGB
Confédération générale du travail, CGT (Allgemeiner Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Sophie Binet	592 967 (2023)	EGB, IGB
Force ouvrière, FO (Kraft der Arbeiter_innen)	Vorsitz: Frédéric Souillot	325 000 (2023)	EGB, IGB
Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres, CFE-CGC (Gewerkschaftsverband für professionelle Angestellte in Management- oder Führungspositionen)	Vorsitz: François Hommeril Generalsekretär: Jean-Philippe Tanghe	148 000 (2021)	CEC European Managers, CESI
Confédération française des travailleurs chrétiens, CFTC (Französischer Bund christlicher Arbeiter_innen)	Vorsitz: Cyril Chabanier Generalsekretär: Eric Heitz	145 000 (2023)	EGB, IGB
Union nationale des syndicats autonomes, UNSA (Nationaler Verband der autonomen Gewerkschaften)	Vorsitz: Laurent Escure	200 000 (2018)	EGB

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Frankreich

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Fédération syndicale unitaire, FSU (Einheitlicher Gewerkschafts- bund; Öffentlicher Dienst, insb. Erziehung)	–	Vorsitz: Benoît Teste	160 000	ETUCE, EI
Fédération des services publics et de santé FO, SPS-FO (FO Gewerkschaftsbund Öffentlicher Dienst und Gesundheit)	FO	Vorsitz: Didier Birig	135 000 (2002)	EPSU, PSI
Fédération de la santé et des services sociaux, CFDT Santé Sociaux (Gewerkschaftsbund der Gesundheits- und Sozialdienste)	CFDT	Vorsitz: Ève Rescanières	86 000 (2018)	EPSU, PSI
Fédération des services, CFDT Services (Gewerkschaftsbund im Dienstleistungssektor, insb. Handel, Tourismus, Gastgewerbe)	CFDT	Vorsitz: Véronique Revillod	81 094	UNI Europa, UNI Global Union
Fédération CGT des services publics (Gewerkschaftsbund im öffentlichen Dienst)	CGT	Vorsitz: Natacha Pommet	80 717	EPSU, PSI
Fédération de la santé et de l'action sociale, CGT Santé (CGT Gewerkschaftsbund der Gesundheits- und Sozialdienste)	CGT	Vorsitz: Mireille Stivala	74 725	EPSU, PSI

Nach eigenen Angaben haben sie zusammen knapp drei Millionen Mitglieder (Arbeitnehmer_innen und Rentner_innen). Laut Arbeitsministerium sind 10,3 Prozent der abhängig Beschäftigten im Jahre 2019 organisiert (7,8 Prozent in der Privatwirtschaft, 18,4 Prozent im öffentlichen Dienst und in den staatlichen Unternehmen). Dies ist 0,7 Prozentpunkte weniger als 2016. Damit weist Frankreich einen der niedrigsten Organisationsgrade in Europa auf. Fünf große Dachverbände sind als verhandlungsfähige Organisationen anerkannt, mit

denen der Staat und die Arbeitgeberverbände auf nationaler, berufs- und branchenübergreifender Ebene Vereinbarungen schließen können: CFDT, CGT, FO, CFE-CGC und CFTC. Diese Organisationen sind auch in den meisten Branchen vertreten und erzielen bei den Wahlen zur Arbeitnehmer_innenvertretung in den Betrieben die besten Ergebnisse. Jedem gewerkschaftlichen Dachverband gehören berufsgruppenübergreifende Lokal- und Regionalverbände sowie Branchenorganisationen an. Diese Branchenorganisationen sind zuständig für

Tarifverhandlungen in allen Berufsgruppensektoren und Branchen, in denen sie vertreten sind. Die organisatorische Besonderheit des französischen Systems liegt darin, dass die Zahl der Branchenorganisationen in jedem einzelnen Dachverband extrem hoch ist und deren Zuständigkeitsbereich nicht immer deckungsgleich mit der Struktur der Wirtschaft ist. Die Zersplitterung besteht also nicht nur zwischen den Dachverbänden, sondern auch innerhalb derselben.

Da die Dachverbände auf branchenübergreifender Ebene an der Verhandlung von wichtigen Bereichen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik beteiligt sind, ist der Gestaltungsspielraum ihrer Branchenorganisationen geringer als in anderen europäischen Ländern. Die wichtigsten Branchenorganisationen findet man im öffentlichen Sektor (Daseinsvorsorge, Gesundheit, Soziales). Die mehrheitlich aus dem Lehrpersonal bestehende FSU ist im Bereich Bildungs- und Erziehung besonders einflussreich. In der Privatwirtschaft sind die bedeutenden Organisationen in der Metallbranche (FTM-CGT, FGMM-CFDT) und im Transportwesen (FGTE-CFDT, CGT Cheminots, CGT Transports) angesiedelt. In diesen Sektoren sind jeweils 12 Prozent und 18 Prozent der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder. In dem ebenfalls relativ gut organisierten Versicherungs- und Finanzsektor ist die Fédération CFDT Banques et Assurances die wichtigste Organisation. Dagegen haben die Gewerkschaften große Mühe, im Handel (5,5 Prozent), Gastgewerbe (4 Prozent) oder Bauwesen (4 Prozent) Fuß zu fassen. Je größer die Betriebe sind, desto tiefer ist die gewerkschaftliche Verankerung bei den Beschäftigten und in den betrieblichen Interessenvertretungsorganen. In den Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten liegt der Organisationsgrad bei 7 Prozent, in den Unternehmen mit über 200 Beschäftigten bei 14 Prozent. Die Leiharbeit, die befristete Beschäftigung und die Plattform-Ökonomie sind immer noch weiße Flecken für die Gewerkschaftsarbeit.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Organisations- und Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften wird von der französischen Verfassung (Präambel von 1946 und 1958) garantiert. Auf nationaler Ebene werden die Gewerkschaften als Verhandlungspartner vom Staat anerkannt und müssen zumindest förmlich in Gespräche über sozialpolitische Regierungsreformen eingebunden werden. Rechte und Pflichten der Gewerkschaften in Unternehmen und den Branchen sind gesetzlich geregelt und können sozialpartnerschaftlich weiterentwickelt werden. Gewerkschaftsvertreter_innen und Arbeitnehmervertreter_innen in Unternehmen sind vor Entlassung besser geschützt (die Kündigung ist theoretisch möglich, kann aber nur nach Anhörung des französischen Betriebsrats von der örtlichen Gewerbeaufsicht – »Arbeitsinspektion« – genehmigt werden). Arbeitnehmer_innen- und Gewerkschaftsvertreter_innen haben Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge für ihre Interessenvertretungstätigkeit; Räume und Mittel für die betriebliche Interessenvertretung müssen vom Arbeitgeber sichergestellt werden. Darüber hinaus genießen die Gewerkschaften Vorrecht für betriebliche Wahlen zur Arbeitneh-

mer_innenvertretung, bei denen die Aufstellung der Kandidat_innen im ersten Wahlgang ihnen vorbehalten ist. In Frankreich gilt der Streik als weitgehendes, individuelles Menschenrecht, das mit keiner gewerkschaftlich organisierten Friedenspflicht verbunden ist (kollektive Arbeitsniederlegung, aber kein Lohnausgleich für den Arbeitsausfall). Auch im öffentlichen Dienst (Ausnahmen: Militär, Polizei, Richter) darf gestreikt werden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE KERNAUFGABEN

Die Arbeitsbeziehungen in Frankreich werden vom institutionellen Rahmen des Zentralstaates eingeeignet. Das Arbeitsgesetz (»code du travail«) legt Bestimmungen für bedeutende Bereiche der Arbeitsbeziehungen fest, wie zum Beispiel den flächendeckenden Mindestlohn, die reguläre Arbeitszeit (35-Stunden-Woche), die Urlaubsmindestdauer (fünf Wochen) und die Arbeitssicherheit. Bei diesen Themen haben die gesetzlichen Bestimmungen Vorrang vor zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Regelungen. Auf nationaler, branchenübergreifender Ebene können die Sozialpartner über Fragen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik verhandeln. Der soziale Dialog wird aber zum Teil von der politischen Agenda bestimmt, insofern der Staat durch Reformen die Gestaltung der Arbeitsnormen selbst in die Hand nimmt oder die Sozialpartner auffordert, über ein von ihm vorgegebenes Thema zu verhandeln. Darüber hinaus haben die Sozialpartner die Aufgabe, sich in nationalen paritätischen Ausschüssen bzgl. der Organisation und Finanzierung der Arbeitslosenversicherung, der zusätzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, der Familienzulage und der beruflichen Ausbildung ins Benehmen zu setzen.

Die Ziele und die Agenda der Reformen unterliegen der Federführung des Staates. Beim Scheitern der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen zieht die Regierung das Verfahren an sich, was in der Tendenz immer häufiger der Fall ist. Auf der anderen Seite sind die Sozialpartner auf Branchen- und Unternehmensebene gefordert, im Rahmen dieser gesetzlichen Vorgaben weitreichendere Regelungen auszuhandeln, als dies früher der Fall war. In klar definierten Bereichen wurde die Rolle der tarifpolitischen Regulierung gegenüber der Gesetzgebung gestärkt, d. h. den Sozialpartnern wird jetzt ein größeres Gewicht bei der Festlegung von Arbeitsnormen zugewiesen. Auf Branchenebene können die Sozialpartner nicht nur Lohnuntergrenzen, Berufsklassifizierungen oder Bestimmungen zur Gleichstellung aushandeln, sondern auch bei Themen wie Probezeit oder Befristung der Arbeitsverträge von nationalen, gesetzlichen Normen positiv oder negativ abweichen. Da die meisten Tarifverträge vom Arbeitsministerium als allgemeinverbindlich erklärt werden, ist die tarifvertragliche Abdeckung hoch: 93 Prozent der französischen Arbeitnehmer_innen fallen unter den Geltungsbereich eines Branchentarifvertrags – dabei ist dessen Regelungstiefe allerdings eingeeignet durch nationale Normen und auf Betriebsebene ausgehandelte Regelungen. Die betriebliche Ebene gilt als der zentrale Verhandlungsraum, der bei den meisten Themen Vorrang vor gesetzlichen

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

Das effiziente Mitwirken in diesem Tarifvertragssystem fordert den Gewerkschaften eine hohe Organisations- und Mobilisierungskraft sowie Legitimationsbasis ab, über die sie derzeit nur bedingt verfügen. So weist die französische Gewerkschaftsbewegung einen nur sehr niedrigen Organisationsgrad auf, ist in konkurrierende Organisationen gespalten und auf die finanzielle Unterstützung des Staates und der Wirtschaft angewiesen. Ihre Durchsetzungskraft ist deswegen niedrig bzw. je nach Branche und Unternehmen sehr unterschiedlich. Die Anzahl von Betriebs- und Branchenvereinbarungen ist zwar im Laufe der Zeit stetig angewachsen (2022 auf nunmehr etwa 1494 in den Branchen und 88 570 in den Unternehmen), doch ist die Reichweite der Abkommen oft begrenzt, zumal die Arbeitgeberseite in Unternehmen und vielen Branchen zwar verpflichtet ist, mit den Gewerkschaften zu verhandeln, gleichwohl aber kein Einigungszwang besteht. Schließlich gibt es zahlreiche Branchen, in denen keine Verhandlungen stattfinden. Lediglich in 10 Prozent der französischen Unternehmen mit über zehn Beschäftigten werden Haustarifverträge abgeschlossen. Dazu kommt das traditionell konfliktträchtige Verhältnis der Sozialpartner, das im Konsens herbeigeführte Entscheidungen erschwert. Es bleibt deshalb abzuwarten, ob die Gewerkschaften angesichts ihrer ohnehin schwachen Verhandlungsposition in der Lage sein werden, die gesetzlich mögliche Erweiterung ihrer Gestaltungsmöglichkeit faktisch auch zu nutzen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die französischen Gewerkschaften sind traditionell mit einem starken Legitimationsdefizit belastet. In der Öffentlichkeit wurden sie bis vor Kurzem mit politischen, ungeliebten Institutionen auf eine Stufe gestellt. Im Zuge des Rentenstreites 2023 hat sich das Ansehen aber etwas verbessert. Laut Umfragen vertrauen ihnen jetzt 40 Prozent der Bürger_innen (2018 war es nur 27 Prozent). Die große Mehrheit der befragten Französ_innen (67 Prozent) ist jedoch der Meinung, dass der sozialpartnerschaftliche Dialog nicht gut funktioniert. Es herrscht der Eindruck vor, dass die Gewerkschaften zu sehr in ideologischen Positionen verharren und unter sich gespalten seien, als dass sie wirksam die Interessen der Arbeitnehmer_innen vertreten könnten. Solche Entfremdungstendenzen führen dazu, dass sich die Mehrheit der Arbeitnehmer_innen bei Problemen lieber unmittelbar

mit Kolleg_innen und der Unternehmensleitung absprechen, als sich an die Gewerkschaften zu wenden. Das schlechte Image hängt zum Teil mit der strukturell schwachen Verhandlungsposition der französischen Gewerkschaften zusammen. Da die Zersplitterung der Organisationen auf die gewerkschaftliche Geschichte des Landes zurückgeht, ist es schwer vorstellbar, dass sie kurzfristig behoben werden kann. Nicht nur die Digitalisierung der Arbeitswelt, sondern auch die in den letzten Jahren von der Regierung eingeführten Maßnahmen zur Verschlankung der Interessenvertretung in Unternehmen drohen zudem, die ohnehin starke Entfremdung zwischen den Gewerkschaften und breiten Schichten einer zunehmend atomisierten Arbeitnehmer_innenschaft noch weiter zu vertiefen. Schließlich treibt die Frage, welche Mittel für die Erreichung von Ergebnissen für die Arbeitnehmer_innen am effizientesten sind, einen immer tieferen Riss zwischen reform- und konfliktorientierte Verbände.

Die beiden Pole dieser unterschiedlichen Lager, die CFDT und CGT, müssen deshalb versuchen, neue Wege der Zusammenarbeit zu finden, zumindest bei Themen, bei denen ein Mindestmaß an Übereinstimmung besteht. Der gemeinsame Widerstand gegen die 2023 von der Regierung durchgesetzte Rentenreform sowie der Kampf gegen Rechtsextremismus sind dabei erfolgreiche Beispiele. Auf der anderen Seite bemüht sich die CFDT verstärkt, mit UNSA und CFTC gemeinsame Handlungsansätze herauszuarbeiten, um zumindest im reformistischen Gewerkschaftslager die Reihen zu schließen. Eine weitere Herausforderung für die Gewerkschaften ist es, ihre soziale Basis breiter aufzustellen. Die Eingliederung der Organisationen in Strukturen von Sozialstaat und Unternehmen hat zu einem starken Prozess der Institutionalisierung und Professionalisierung geführt. Das ist insofern positiv, als der Verantwortungsbereich der Gewerkschaften als Sozialpartner in fast allen Segmenten des Wirtschafts- und Sozialsystems Frankreichs größer geworden ist. Die Schattenseite ist aber, dass sie sich bei niedriger Mitgliederzahl allzu sehr vom konkreten Alltagsleben der Arbeitnehmer_innen entfernt haben.

Vor diesem Hintergrund erkennen die Gewerkschaften die Notwendigkeit, mit einer Fokussierung auf die Betriebspolitik die Bindung zu den Arbeitnehmer_innen zu festigen, wie dies beispielsweise die CGT explizit zum strategischen Ziel erklärte. Gewerkschaften wollen und müssen Mitglieder zurückgewinnen – ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf Mittel- und Kleinbetrieben, Online-Plattformen, im Zuliefersektor oder in der Leiharbeit. Dies ist umso wichtiger, da sie mangels ausreichender Mitgliedsbeiträge in hohem Maße von finanzieller Unterstützung der Wirtschaft und des Staates abhängig sind. Nach dem Vorbild der nordeuropäischen Gewerkschaften will auch ein Teil der französischen Verbände (z.B. CFDT) für Mitglieder persönliche Angebote gewerkschaftlicher Dienstleistungen (juristische Beratung, Bildung, Streikfonds) weiterentwickeln. Mit der Herstellung von Online-Communities sollen darüber hinaus neue Formen der gewerkschaftlichen Vermittlung geschaffen werden, sei es bei Plattform-Arbeitern, Uber-Fahrern oder weiteren im zunehmenden Maße digitalisierten Sektoren.

Die französischen Gewerkschaften müssen für sich auch klären, welche Rolle sie grundsätzlich in der modernen, sich rasch verändernden Gesellschaft spielen wollen bzw. können. Angesichts des tiefen Misstrauens der Öffentlichkeit gegenüber allen Mittlerorganisationen steht viel auf dem Spiel. Viele Gewerkschaften haben Anspruch darauf, nicht nur Tarifverträge auszuhandeln, sondern auch als Vertretung der Zivilgesellschaft einen Teil der nationalen Politik mitzugestalten. Dies ist aber eine Gratwanderung, da die Gewerkschaften sich der französischen Tradition entsprechend als politisch unabhängig sehen und keinerlei institutionelle Beziehungen zu politischen Parteien pflegen (Ende der 1990er Jahre hat sich auch die CGT von der kommunistischen Partei distanziert). Dieser politische Anspruch wird heute von der aktuellen Regierung infrage gestellt. Doch in diese Lücke tritt der Rechtsextremismus schon seit vielen Jahren. Angesichts des wachsenden Einflusses des Rechtsextremismus im Betrieb und Arbeitermilieu kommt den Gewerkschaften als Bollwerk gegen autoritäre und menschenfeindliche Kräfte deshalb eine wichtige demokratische Rolle zu.

Die Gewerkschaften wurde lange als zu schwach angesehen, um bei politischen Großprojekten eine Partnerrolle beizubehalten. Dagegen sehen die Gewerkschaften einen Bestandteil ihrer gesellschaftlichen Aufgabe gerade darin, negative Auswirkungen der Regierungspolitik abzufedern, indem sie im Vorfeld Maßnahmen der Regierung durch branchenübergreifende Verhandlungen (oder landesweite Proteste) an die Interessen der Arbeitnehmer_innenschaft anzupassen versuchen. Dies gilt insbesondere für die Sozialpolitik, die Digitalisierung der Arbeitswelt und die grüne Transformation der Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund müssen sie einen Weg finden, um ihre Legitimation in der Bevölkerung wieder zu stärken und so für die Regierung als Verhandlungspartner unverzichtbar zu werden. Um dies zu verhindern, versuchen die Gewerkschaftsbünde verstärkt, den Schulterschluss mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen wie Wohlfahrtsverbänden, NGOs, Organisationen von Migrant_innen, Umweltschutzorganisationen u. a. zu suchen. Gemeinsam werden Diskussionsplattformen organisiert, politische Forderungen erhoben oder Proteste bzw. Werbekampagnen durchgeführt.

Benjamin Schreiber, *Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Paris*

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale und Europäische Politik | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Matthias Weber
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
matthias.weber@fes.de

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

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