



Interessenvertretung
in Frankreich

Vive la Fra

Frankreich ist zwar wichtigster Handelspartner Deutschlands, seine Interessenvertretung steht jedoch auf völlig anderen Beinen. So tagt der „Betriebsrat“ unter dem Vorsitz des Arbeitgebers, und der „Patron“ entscheidet im Unternehmen kraft seiner Autorität allein. Gestreikt wird hingegen reichlich, denn Streik gilt als Menschenrecht. Über die Situation von Gewerkschaften und „Betriebsräten“ in Frankreich berichten Dr. Werner Altmeyer und Christian Dufour.

Frankreich ist mit 61 Mio. Einwohnern (Deutschland: 83 Mio.) und einem Anteil von 16 % (Deutschland: 21 %) das zweitstärkste Mitgliedsland der Europäischen Union (EU) und wichtigster Handelspartner Deutschlands. In Mentalität, Unternehmenskultur und Interessenvertretung unterscheiden sich beide Länder jedoch sehr stark.

In Frankreich begann eine durchgreifende Industrialisierung erst nach dem

Zweiten Weltkrieg, und damit rund 50 Jahre später als in Deutschland. Der Aufstieg zur viertgrößten Industrienation der Welt nach USA, Japan und Deutschland wäre ohne eine führende Rolle des Staates und eine Nationalisierung wichtiger Unternehmen der Energieversorgung, des Transportwesens, der Großbanken, Versicherungen und einiger Industriebetriebe (wie Renault oder EdF) kaum vorstellbar gewesen.



Dr. Werner Altmeyer
ist Trainer und Berater
für Europäische Betriebs-
räte in Hamburg
www.euro-betriebsrat.de



Christian Dufour
ist Forschungsleiter
am Institut de Recher-
ches Economiques
et Sociales (IRES)
in Noisy-le-Grand
bei Paris



nice?

Seit den 60er Jahren konzentriert sich der Staat auf die Förderung von Hochtechnologie. Französische Unternehmen sind daher in Nuklearindustrie, Elektronik, Flugzeugbau (Airbus) oder bei Hochgeschwindigkeitszügen (TGV) weltweit führend. Trotz der Privatisierungen ist bis heute eine enge personale Verflechtung zwischen Top-Management und Regierung unübersehbar.

Arbeitssituation

Karrierechancen beruhen in Frankreich auf schulischer Vorbildung, die Berufspraxis wird eher unterbewertet. Folglich gibt es nur einen geringen Anteil qualifizierter Facharbeiter und nur wenige innerbetriebliche Weiterbildungsangebote. Viele Firmen beschäftigen in erster Linie angelernte Arbeitskräfte. Französische Industriearbeiter sind im europäischen Vergleich schlechter und Führungskräfte besser bezahlt, so dass die Einkommensspreizung deutlich größer ausfällt als etwa in Deutschland.

Ein Blick auf die Landkarte zeigt: Alle Wege führen nach Paris. Dieser Ballungsraum erwirtschaftet mit 11 Mio. Einwohnern ein Viertel des französischen Sozialprodukts. Hier haben die meisten Unternehmen ihre Hauptverwaltung. Die Produktionsstätten sind dagegen über das ganze Land verteilt.

Unternehmenskultur

Auch die französische Unternehmenskultur ist von der Auffassung geprägt, dass Verantwortung in einer einzigen Person an der Spitze konzentriert sein müsse und weder mit anderen Führungskräften noch mit den Gewerkschaften geteilt werden könne. Der Arbeitgeber – er wird auch in großen Unternehmen als „Patron“ bezeichnet – entscheidet kraft seiner Autorität allein und übernimmt gleichzeitig eine gewisse Fürsorgefunktion gegenüber seinen Untergebenen. Französische Top-Manager suchen stärker als deutsche Firmenchefs die Kommunikation, keineswegs aber den Konsens.

Französische Gewerkschaften

Frankreich ist innerhalb der EU das Land mit der größten Anzahl an Gewerkschaften und der niedrigsten Zahl an Mitgliedern. Der Organisationsgrad liegt unter 10 %. Während der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) etwa 6,5 Mio. und der Deutsche Beamtenbund (DBB) etwa 1,2 Mio. Mitglieder vorweisen kann, organisieren die fünf französischen Gewerkschaftsbünde lediglich 2 Mio. Menschen. Für viele Beschäftigte ersetzt der Gang zur Wahlurne bei den „Betriebsratswahlen“ den Gewerkschaftsbeitrag.

Die französischen Dachverbände (z.B. CGT, CFDT) betrachten sich selbst als Einheitsgewerkschaft. Sie wurden von der Regierung als „repräsentativ“ anerkannt und können rechtsverbindlich Tarifverträge abschließen. Sie sind an der Verwaltung der Sozialversicherung und an Arbeitsschiedsgerichten beteiligt.

Die Mitgliedsbeiträge sind relativ niedrig, Streikkassen gibt es nicht. Die Teilnahme an einem Arbeitskampf bedeutet immer vollen Lohnverlust. Französische Gewerkschaften verfügen nur über wenig hauptamtliches Personal, das von ihnen selbst entlohnt wird. Viele Gewerkschaftssekretäre sind entweder vom Staat bezahlt oder kommen aus Großbetrieben, wo sie ihre Freistellungszeit für außerbetriebliche Tätigkeiten nutzen.

Von einer Tarifautonomie im deutschen Sinne kann nicht gesprochen werden. Die Arbeitgeber versuchen oft, Tarifverhandlungen zu vermeiden. Streiks gelten deshalb nicht als letztes Mittel (Stichwort: ultima ratio), sondern sind Teil des Verhandlungsprozesses. Flächentarifverträge existieren zwar, sie legen aber nur Mindeststandards fest, während den Haustarifverträgen ein viel größeres Gewicht zukommt (sofern eine Gewerkschaft im Betrieb vertreten ist). Der französische Staat greift durch Gesetze, Verordnungen und als Schlichter in das Tarifgeschehen ein. Er setzt den Mindestlohn (seit 1950) sowie die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und des Jahresurlaubs fest. Wichtigste Maßnahme der jüngsten Zeit war die Einführung der 35-Stunden-Woche im Jahre 2000. Der Mindestlohn beträgt seit dem 01.07.2006 monatlich 1.254,28 € bezogen auf die 35-Stunden-Woche (bzw. 8,27 € pro Stunde).

Die Gewerkschaften können innerhalb des Betriebes eine Gewerkschaftssektion gründen, die Haustarifverhandlungen führt und die Tätigkeit der verschiedenen Vertretungsorgane des Betriebes koordiniert. In Betrieben ab 200 Beschäftigten muss der Arbeitgeber den Gewerkschaften einen gemeinsamen Raum, in Betrieben ab 1.000 Beschäftigten jeder Gewerkschaftssektion einen eigenen Raum (Gewerkschaftslokal) auf dem Betriebsgelände zur Verfügung stellen.

Streikrecht

Das Streikrecht gilt in Frankreich als individuelles Menschenrecht. Lediglich drei Teilnehmer genügen, um einen rechtmäßigen Streik durchzuführen, wobei eine Gewerkschaft niemals Auftraggeberin sein kann und dafür auch nicht haftet. Daher gibt es keine „wilden“ oder „politischen“ Streiks. Sie sind immer rechtmäßig, wenn ihr Ziel mit der Ausübung des Berufes in Zusammenhang steht. Eine gewerkschaftlich garantierte Friedenspflicht ist in der Praxis nicht realisierbar.

Fotos: Fotolia/Riviere

Vergleich der Arbeitskämpfe im Jahr 2004

	Deutschland	Frankreich
Verlorene Arbeitstage pro 1.000 Arbeitnehmer	1,3 Tage	31,85 Tage
Streikteilnehmer insgesamt	101.000	226.000

Der Arbeitgeber als Vorsitzender des „Betriebsrats“

In Frankreich tagt der „Betriebsrat“ (comité d'entreprise = CE) unter dem Vorsitz des Arbeitgebers, der ihn in sozialen Angelegenheiten sowie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen konsultiert und laufend über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens informiert. Wollen sich die Arbeitnehmervertreter ohne den Arbeitgeber treffen, berufen sie eine interne „Vorbesprechung“ ein, die am ehesten mit der deutschen Betriebsratsitzung vergleichbar ist.

Eine weitere Aufgabe des CE ist die Verwaltung aller sozialen und kulturellen Aktivitäten des Betriebes (Kantine, Sport, Ferienmaßnahmen, Kultur und, falls vorhanden, auch die Betriebskrankenkasse). Dazu erhält er ein eigenes Budget, durchschnittlich etwa 0,9 % der betrieblichen Lohnsumme plus 0,2 % für seine eigenen Verwaltungskosten. Betriebsräte können einmal jährlich einen

Frankreich und Deutschland im Vergleich			
	Frankreich	Deutschland	EU
Einwohner	61 Mio.	83 Mio.	459 Mio.
Fläche in 1.000 km ²	544	357	3.975
Einwohner pro km ²	111	232	173
Arbeitslosigkeit (Stand: September 2006)	8,9 %	8,7 %	8,0 %

Quelle: Eurostat

betriebswirtschaftlichen Sachverständigen hinzuziehen, der in erheblichem Umfang Zugriff auf Geschäftsunterlagen hat. Eine Betriebsversammlung kennt das französische System nicht.

Fazit

Eine intensive Nutzung der Informations- und Konsultationsrechte kann einiges bewirken. So haben beispielsweise die Betriebsräte von Gaz de France im November 2006 durch einstweilige Verfügung verhindert, dass der Verwaltungsrat des Unternehmens die ge-

plante Fusion mit dem Versorgungskonzern SUEZ beschließt. Die Richter sahen es als erwiesen an, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Unterlagen zu spät vorgelegt und die Belegschaftsvertreter keine ausreichende Zeit zur Meinungsbildung gehabt hätten. Diese Begründung ist typisch für viele Rechtsstreitigkeiten. Obwohl es in Frankreich keine Mitbestimmung gibt, kann dadurch ein erheblicher Druck auf den Arbeitgeber entstehen, vernünftige Restrukturierungsabkommen mit den Arbeitnehmervertretern zu schließen. ■

Interview mit Holger Kammer, EBR-Mitglied der französischen Telekom

Mitbestimmung ist eher ein Fremdwort

Herr Kammer, Sie gehören dem Europäischen Betriebsrat, kurz EBR, der France Télécom an. Welche Beobachtungen haben Sie bei den Sitzungen in Paris gemacht?

Holger Kammer: Wir sind vielleicht nicht in jeder Hinsicht ein typisches Unternehmen, weil unsere Konzernmutter lange Zeit in Staatsbesitz war. Aber ich beobachte in den zwei bis vier Sitzungen, an denen ich jährlich teilnehme und die meist vier Tage dauern, dass die französischen Betriebsratskollegen etwas härter, um nicht zu sagen militanter mit ihrer Geschäftsleitung umgehen, als wir es hierzulande gewohnt sind.

Und welchen Eindruck vermittelt das französische Management im EBR?

Holger Kammer: Sie suchen mehr Kontakt zu den Arbeitnehmervertretern anderer Länder als zu ihren eigenen Gewerkschaften. In den EBR-Sitzungen diskutieren sie grundsätzlich nur über Themen, auf die sie sich vorbereitet haben. Alles hat seinen Plan und der wird abgearbeitet. Überraschenderweise stehen die mittleren Führungsebenen der deutschen Mitbestimmung positiv gegenüber, aber der oberste Geschäftsführer nicht. Der ist eben der Patron – und da gilt im zentralistischen

Frankreich: Chef ist Chef, der hat das Sagen und Mitbestimmung ist für ihn eher ein Fremdwort.

Welche Ratschläge würden Sie einem deutschen Betriebsrat geben, der Kontakte nach Frankreich aufbaut?

Holger Kammer: Meine Erfahrung: Es wird viel mehr diskutiert als bei uns, und Ergebnisse brauchen manchmal etwas länger.

Man sollte die Dinge zunächst anstoßen, aber nicht auf ein sofortiges Ergebnis hoffen. Mir hat es sehr geholfen die Landessprache zu verstehen, denn Englisch ist viel weniger verbreitet als bei uns.

Was sind positive Aspekte am französischen „Betriebsratssystem“?

Holger Kammer: Wir haben im EBR regelmäßig einen betriebswirtschaftlichen Sachverständigen einer

Beratungsgesellschaft. In Frankreich ist das auch bei kleineren „Betriebsräten“ vor Ort üblich, während dies in Deutschland weniger intensiv genutzt wird. Hierzulande warten die Betriebsräte meist, bis eine Restrukturierung vor der Tür steht und holen dann erst einen Berater. ■ (WA)



Holger Kammer ist seit 1998 bei der Equant Deutschland GmbH in Eschborn (bei Frankfurt) im Betriebsrat und der einzige deutsche Delegierte im Europäischen Betriebsrat (EBR). Er ist nicht freigestellt und arbeitet als Customer Service Manager in der Tochtergesellschaft Orange Business Services von France Télécom, die mit ca. 385 Beschäftigten in mehreren deutschen Niederlassungen Netzwerklösungen für Geschäftskunden anbietet.