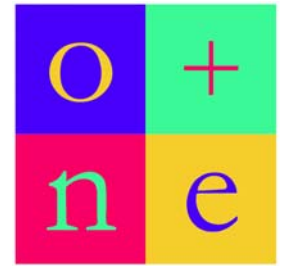


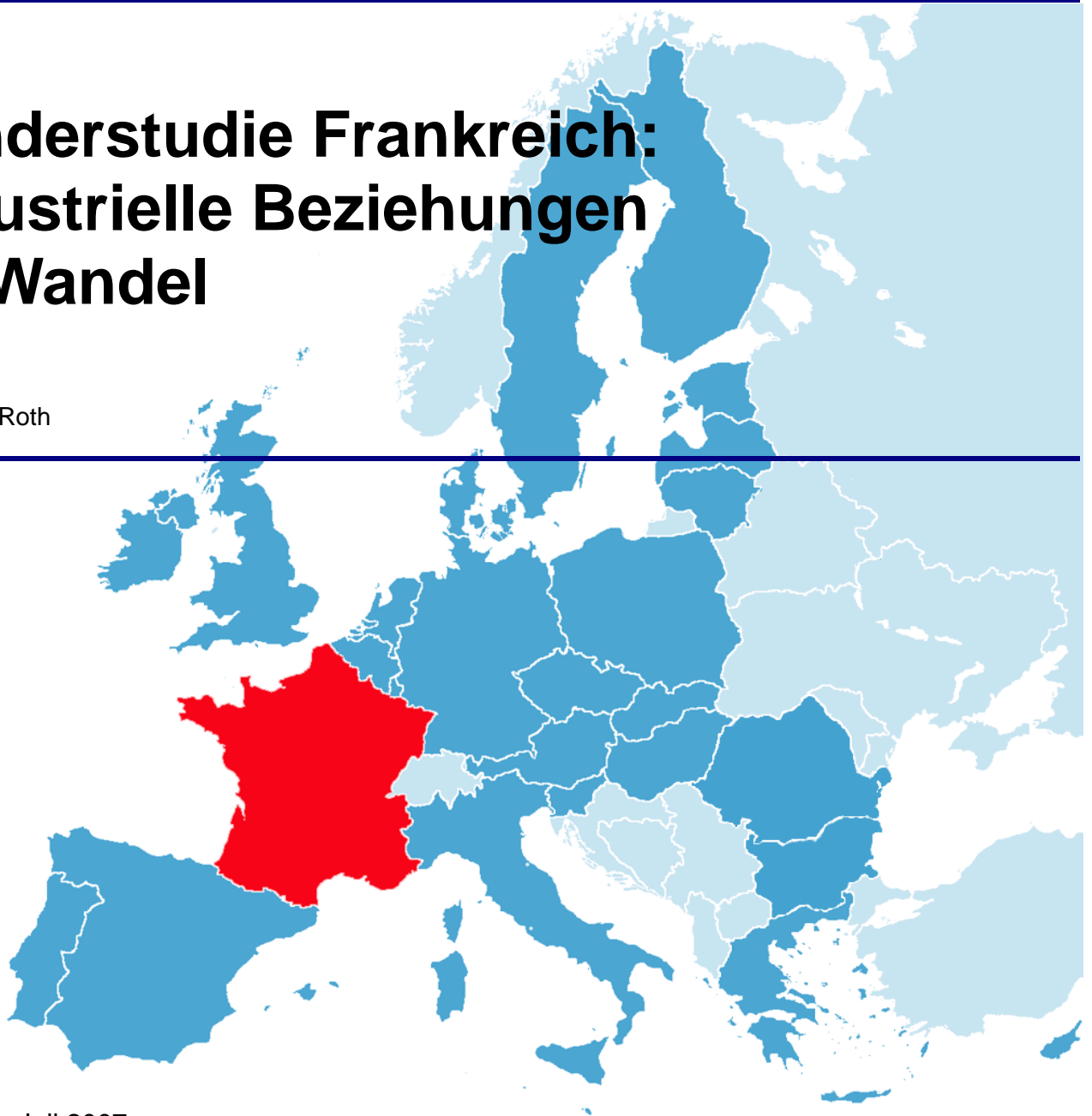
Altes und neues Europa

Neue Formen der Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsstandards als soziale
Herausforderung in einem erweiterten
Europa



Länderstudie Frankreich: Industrielle Beziehungen im Wandel

Christian Roth



Tübingen im Juli 2007

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	4
2.	Rahmenbedingungen der Industriellen Beziehungen.....	5
2.1	Politische Lage	5
2.2	Sozioökonomische Umfeldfaktoren	8
3.	Industrielle Beziehungen in Frankreich	12
3.1	Historische Entwicklung.....	12
3.2	Der Staat als Akteur in den Industriellen Beziehungen	14
3.3	Die Gewerkschaftsverbände.....	15
3.4	Die Arbeitgeberverbände.....	21
3.5	Betriebliche Interessenvertretung	23
3.6	Überbetriebliche Interessenvertretung.....	27
3.7	Fazit: Sozialbeziehungen in Frankreich und die Ordnungsfunktion des Staates....	29
4.	Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik	31
4.1	Neue Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse	31
4.1.1	Die neue Unterschichtdebatte: Prekariat und Prekarisierung.....	31
4.1.2	Atypische Beschäftigungsformen	33
4.1.3	Fallbeispiel: Contrat première embauche	35
4.1.4	Die Akteure der Arbeitsbeziehungen und die Flexibilisierung der Arbeit	38
4.2	Formen der finanziellen Mindestabsicherung	39
4.2.1	Die Geschichte des gesetzlichen Mindestlohns	40
4.2.2	Der gesetzliche Mindestlohn SMIC.....	40
4.2.3	Mindestlohnempfänger	43
4.2.4	Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns	45
4.2.5	Die Akteure der Arbeitsbeziehungen und der gesetzliche Mindestlohn.....	46
4.3	Berufliche Bildung.....	47
4.3.1	Die Geschichte der beruflichen Bildung.....	48
4.3.2	Das Stufenmodell der beruflichen Erstausbildung.....	50
4.3.3	Instrumente der beruflichen Weiterbildung	53
4.3.4	Die Akteure der Arbeitsbeziehungen und das berufliche Bildungssystem.....	56
5.	Entwicklungstendenzen und Zukunftsperspektiven der Arbeitsbeziehungen.....	58
6.	Literatur und Links	61
	Quellen	68
	Abbildungsverzeichnis.....	73

Das Land im Überblick

FRANKREICH

Bevölkerung (Eurostat, 2007)	63,4 Mio
Arbeitslosigkeit (Eurostat, 2006)	9,5%
Beschäftigungsrate (Eurostat, 2005)	63,1%
Beschäftigungsstruktur (Statistisches Bundesamt (2006)	
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3,8%
- Industrie, Produzierendes Gewerbe	23,1%
- Dienstleistungen	73,1%
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (EIROnline, 2007)	8%
Bruttoinlandsprodukt, Euro (Mrd) (Eurostat, 2007)	1710 €
Inflationsrate (Eurostat, 2006)	1,9%
Mindestlohn (Eurostat, 2007)	1254 €



1. Einleitung

Das Besondere an den französischen Arbeitsbeziehungen liegt in der Dominanz staatlicher Regulierung im Verhältnis zu sozialpartnerschaftlicher Konsensbildung. Der französische Staat interveniert häufiger und weitreichender in die Gestaltung der Industriellen Beziehungen, als in jedem anderen westeuropäischen Land. Dies liegt in dem Umstand begründet, dass die Kooperationswilligkeit, Organisations- und Vertragsfähigkeit der Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände in der französischen sozialen Wirklichkeit nur teilweise gewährleistet ist. Sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeber stehen einer konstruktiven Zusammenarbeit mit der Gegenseite immer noch weitgehend misstrauisch gegenüber. Hinzu kommt, dass auf beiden Seiten mehrere miteinander konkurrierende Organisationen bestehen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Rolle der Verbände und ihre Fähigkeit zur autonomen vertraglichen Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen (vgl. dazu Schild/Uterwedde 2006).

Anliegen dieser Studie ist es, erstens einen Überblick über die Industriellen Beziehungen zu geben; zweitens ausgewählte Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik in Frankreich zu analysieren; drittens schließlich die Modernisierungspolitik des Staates in Bezug auf die Stärkung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern und Wandlungstendenzen des Systems der Industriellen Beziehungen in Frankreich generell zu reflektieren.

Im Mittelpunkt des folgenden Kapitels stehen zunächst einmal die Bestimmungsfaktoren aktueller gewerkschaftlicher Politik. Es beinhaltet eine Analyse der Präsidentschafts- und Parlamentswahlen und identifiziert mögliche Konsequenzen im Hinblick auf die zukünftige Ausgestaltung der Sozialbeziehungen. Des Weiteren werden die sozioökonomischen Umfeldfaktoren sowie die wirtschafts- und sozialpolitische Performanz Frankreichs dargestellt.

Kapitel 3 beschäftigt sich mit dem System der Industriellen Beziehungen in Frankreich. Dabei werden die großen historischen Entwicklungslinien nachgezeichnet, die Rolle des Staates und die Beziehungen der Sozialpartner zueinander analysiert sowie die unterschiedlichen Ebenen des Tarifverhandlungssystems dargestellt.

Im vierten Kapitel geht es um Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik. In den Bereichen atypische Beschäftigungsformen, gesetzlicher Mindestlohn und berufliche Bildung werden die wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen und Vereinbarungen der Sozialpartner vorgestellt und die Rolle der verschiedenen Akteure näher beleuchtet. Ferner sollen an diesen Beispielen noch einmal charakteristische Merkmale der Arbeitsbeziehungen in Frankreich illustriert werden.

Das letzte Kapitel gibt neben einer kurzen Zusammenfassung zentraler Ergebnisse dieser Studie einen Überblick über die Modernisierungspolitik des Staates in den Sozialbeziehungen und beleuchtet die Chancen für eine Reform in diesem Bereich.

2. Rahmenbedingungen der Industriellen Beziehungen

2.1 Politische Lage

Nicolas Sarkozy ist am 6. Mai 2007 zum sechsten Präsidenten der fünften Republik in Frankreich gewählt worden. Mit 53,06 Prozent der Stimmen bei einer sehr hohen Wahlbeteiligung von 85 Prozent ist sein Sieg über die sozialistische Kandidatin Ségolène Royal (46,94 Prozent) deutlicher ausgefallen, als von vielen erwartet. Das liegt vor allem daran, dass trotz der Wahlenthaltungssparole von Jean-Marie Le Pen zwei Drittel der rechtsextremen Wähler für Sarkozy stimmten und es ihm auch gelang, mit 40 Prozent ebenso viele Stimmen des zentristischen Kandidaten François Bayrou auf sich zu ziehen wie Royal. Letztlich aber ist Sarkozys Sieg die logische Folge eines langfristigen Trends: die französische Gesellschaft ist in den letzten Jahren nach rechts gerückt, die von Sarkozy offen propagierten Werte „Arbeit, Autorität, Moral, Ehre der Nation und nationale Identität“ stoßen auf Resonanz (Veit 2007: 1).

Schaubild 1: Ergebnis der Präsidentschaftswahl am 22. April und 6. Mai 2007

	Erster Wahlgang 22. April 2007		Zweiter Wahlgang 6. Mai 2007	
	Stimmen	Anteil in %	Stimmen	Anteil in %
Wahlberechtigte	44.472.834	100,00 %	44.472.733	100,00 %
Nichtwähler	7.218.592	16,23 %	7.130.729	16,03%
Wähler	37.254.242	83,77 %	37.342.004	83,97%
Davon	Stimmen	Anteil in %	Stimmen	Anteil in %
Ungültige und Enthaltungen	534.846	1,44 %	1.568.426	4,20 %
Für Kandidaten abgegebene	36.719.396	98,56 %	35.773.578	95,80 %
Davon für Kandidat/in	Stimmen	Anteil in %	Stimmen	Anteil in %
Nicolas Sarkozy	11.448.663	31,18 %	18.983.138	53,06 %
Ségolène Royal	9.500.112	25,87 %	16.790.440	46,94 %
François Bayrou	6.820.119	18,57 %		
Jean-Marie Le Pen	3.834.530	10,44 %		
Olivier Besancenot	1.498.581	4,08 %		
Philippe de Villiers	818.407	2,23 %		
Marie-George Buffet	707.268	1,93 %		
Dominique Voynet	576.666	1,57 %		
Arlette Laguiller	487.857	1,33 %		
José Bové	483.008	1,32 %		
Frédéric Nihous	420.645	1,15 %		
Gérard Schivardi	123.540	0,34 %		
Summe	36.719.396	100,00 %	35.774.019	100,00 %

Amthches Endergebnis (Quelle: Ministère de l'Intérieur)

Eine von vielen befürchtete „konservative Revolution“ erhielt durch das Ergebnis der Parlamentswahlen vom Juni 2007 weiteren Auftrieb. Bei einer insgesamt schwachen Wahlbeteiligung von etwas mehr als 60 Prozent konnte die Partei UMP (Union pour un mouvement populaire) von Staatspräsident Nicolas Sarkozy die erste Runde der Parlamentswahl mit gut 41

Prozent der Stimmen triumphal gewinnen. Allerdings verfehlte die konservative französische Regierungspartei die gewünschte Zweidrittelmehrheit im zweiten Wahlgang der Parlamentswahlen. Sie erhält jedoch die absolute Mehrheit (314 Sitze), um das Reformprogramm von Nicolas Sarkozy und seines Regierungschefs François Fillon durchführen zu können, muss dabei allerdings auch mit einer gestärkten Opposition rechnen.

Schaubild 2: Ergebnisse des 2. Wahlgangs der Parlamentswahlen (17. Juni 2007)

	Anzahl	% der eingeschriebenen Wähler
Eingeschriebene	35 223 911	100,00
Enthaltungen	14 093 565	40,01
Abgegebene Stimmen	21 130 346	59,99

	Anzahl	% der abgegebenen Stimmen
Ungültige Stimmen	723 561	3,42
Gültige Stimmen	26 026 466	96,58

Parteien	Anzahl der gewonnenen Sitze
Communiste	15
Socialiste	185
Radical de gauche	7
Divers gauche	15
Les Verts	4
Écologiste	0
Régionaliste	1
Divers	1
UDF - Mouvement Démocrate	4
Majorité présidentielle	22
Union pour un Mouvement Populaire	314
Mouvement pour la France	1
Divers droite	9
Front national	0

Schaubild 3: Ergebnisse des 1. Wahlgangs der Parlamentswahlen (10. Juni 2007)

	Anzahl	% der eingeschriebenen Wähler
Eingeschriebene	43 888 483	100,00
Enthaltungen	17 363 336	39,56
Abgegebene Stimmen	26 525 147	60,44

	Anzahl	% der abgegebenen Stimmen
Ungültige Stimmen	502 357	1,89
Gültige Stimmen	26 022 790	98,11

Parteien	Anzahl	% der gültigen Stimmen
Extrême gauche	887 886	3,41
Communiste	1 115 717	4,29
Socialiste	6 436 156	24,73
Radical de gauche	343 580	1,32
Divers gauche	513 197	1,97
Les Verts	845 874	3,25
Écologiste	208 465	0,80
Régionaliste	131 585	0,51
Chasse Pêche Nature Traditions	213 449	0,82
Divers	267 987	1,03
UDF - Mouvement Démocrate	1 981 119	7,61
Majorité présidentielle	616 444	2,37
Union pour un Mouvement Populaire	10 289 019	39,54
Mouvement pour la France	312 604	1,20
Divers droite	641 592	2,47
Front national	1 116 006	4,29
Extrême droite	102 110	0,39

Sarkozy präsentiert sich gerne als liberaler Reformier, der den „Bruch mit der erfolglosen Wirtschaftspolitik der vergangenen 30 Jahre, die zu hoher Arbeitslosigkeit und ausufernder Staatsverschuldung geführt hat“, sucht. Er plädiert für einschneidende Maßnahmen: Der Einfluss des Staates soll zurückgedrängt, die Steuern sollen stark gesenkt, das wirtschaftliche Umfeld für Unternehmen durch den Abbau von Regulierungen verbessert und der Arbeitsmarkt liberalisiert werden (Daß 2006: 11). Gleichzeitig verfiht Sarkozy einen „ökonomischen Patriotismus“ mit den klassischen Instrumenten staatlicher Industriepolitik bis hin zum Protektionismus (Veit 2007: 3). Seiner Politik als Wirtschafts- und Finanzminister von März bis November 2004 (zuvor war er zwei Jahre Innenminister gewesen) hat die Wirtschaftszeitung *Les Echos* das Etikett „liberaler Interventionismus“ verpasst (Veit 2005: 5).

Um das Wirtschaftswachstum dauerhaft zu steigern, haben Sarkozys Berater ein Programm entwickelt, das an ein Sammelsurium aus liberalen und dirigistischen Baukästen erinnert (Braunberger 2007): Die Steuern und Abgaben sollen sinken (darunter vor allem die Besteuerung der Arbeit), Überstunden sollen steuerlich attraktiver werden, die Löhne sollen steigen, die 35-Stunden-Woche soll gelockert werden. Für Arbeitslose sollen strengere Auflagen eingeführt werden, Arbeit anzunehmen; Rentner sollen zur Teilzeitarbeit ermuntert werden. Hinzu kommen eine aktive Industriepolitik in zehn als strategisch bedeutend angesehenen Branchen sowie mehr öffentliche Investitionen in Eisenbahnen und Autobahnen, in Forschung und Entwicklung und in die Universitäten¹.

Reformansätze in der Wirtschafts- und Sozialpolitik bzw. dem Arbeitsrecht stoßen auf erbitterten Widerstand in Teilen der französischen Bevölkerung, die der Marktwirtschaft traditionell eher kritisch gegenübersteht. Dabei kanalisiert sich der Protest weniger über die gewerkschaftliche Verbandsarbeit, sondern vielmehr über die Mobilisierung des sozialen Protests auf der Straße. Im Jahre 2005 führte der breite Widerstand gegen die Pläne zur Abschaffung der 35-Stunden-Woche, verbunden mit Protesten gegen die Umsetzung der Gesundheitsreform, Sparmaßnahmen im öffentlichen Dienst, Privatisierungsvorhaben und Tarifkonflikten, zu mehreren Wellen der größten sozialen Mobilisierung in Frankreich seit Mitte der 1990er Jahre (Fischer-Weltalmanach 2006).

Die große politische Mehrheit Sarkozys im Parlament sowie die gleichzeitige Schwäche der politischen Linken und der gewerkschaftlichen Organisationsmacht erweisen sich vor diesem Hintergrund als mögliche Achillesferse für die Reformpolitik des französischen Staatspräsidenten: „In Wirklichkeit ist unser Problem nicht, dass wir zu mächtige Gewerkschaften ha-

¹ Nach Ansicht des Pariser Wirtschaftsforschungsinstituts Rexecode könnte Sarkozys Programm das BIP-Wachstum um 1,1 bis 1,3 Prozentpunkte erhöhen und eventuell bis zu 200.000 Arbeitsplätze schaffen. Bisher war die Regierung von einem Wachstum von zwei bis 2,5 Prozent ausgegangen (nach 2,1 für 2006). Eines ist hingegen schon offiziell: Beim Abbau der öffentlichen Schulden (1200 Mrd. Euro) wird ein Moratorium dekretiert. Im Klartext heißt dies: Alle Steuersenkungen werden auf Pump gemacht. Sarkozys Wahlversprechen werden nach eigenen Schätzungen mindestens 35 Mrd. Euro (rund zwei Prozent des französischen BIP) kosten (Huber 2007).

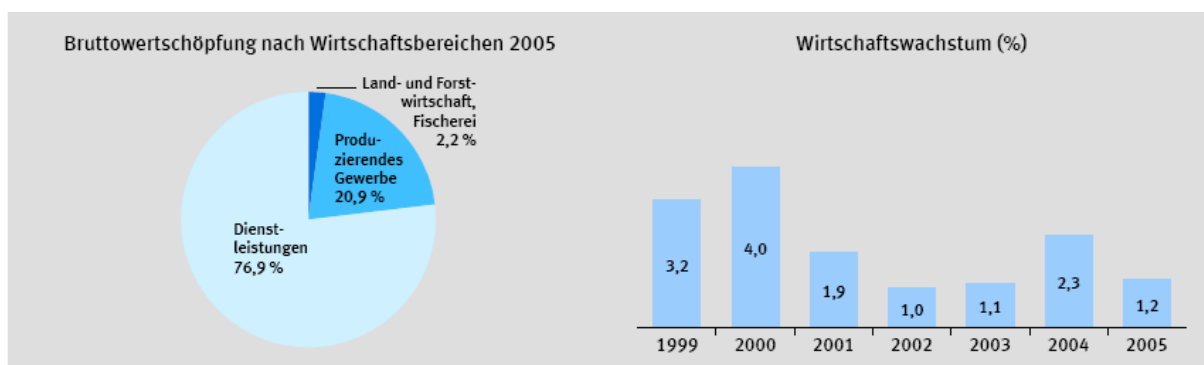
ben, sondern dass sie zersplittert sind und klein.“ Sarkozy wünscht sich sehnlichst deutsche Verhältnisse, größere und repräsentativere Gewerkschaften: Sie hätten eher das gesamtwirtschaftliche Wohlergehen des Landes im Blick, würden sich weniger als Interessenvertreter verstehen, und seien deshalb reformbereiter (Binswanger 2006: 5). Sarkozy möchte daher auch den sozialen Dialog auf nationaler Ebene wiederbeleben. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind bereits für nationale Konferenzen im Herbst aufgeboden, bei denen es um die Lohngleichheit von Frauen und Männern, die Kaufkraft, die Arbeitsbedingungen (mehr Flexibilität bei größerer Sicherheit) und um einheitliche Arbeitsverträge gehen wird (Huber 2007).

Es mag ein kluger Schachzug Sarkozys sein, die Linke durch die Ernennung des Sozialisten Bernard Kouchner zum Außen- und Europaminister in der Regierung Fillon einzubinden und den Dialog mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu suchen. Doch letztendlich muss auch Sarkozy die typisch französischen Widerstände überwinden, die noch jedes Reformvorhaben französischer Regierungen gleich wedel Couleur erschwert haben: die Gewerkschaften haben schon einen heißen Herbst angekündigt, in den banlieues brodet es und wenn es um Besitzstandswahrung geht, lässt sich die Straße leicht mobilisieren (Veit 2007: 4).

2.2 Sozioökonomische Umfeldfaktoren

Gemessen an seinem Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist Frankreich die viertgrößte Wirtschaftsnation der Welt. Seine internationale Spitzenstellung verdankt das Land sowohl seinen starken Industrien als auch seiner Position als größter westeuropäischer Produzent landwirtschaftlicher Erzeugnisse. Die wichtigsten Industriezweige sind Hoch- und Tiefbau, Landwirtschaft und Nahrungsmittelindustrie, Chemie-, Gummi- und Kunststoffindustrie, Pharmaindustrie, Automobilindustrie, Metall- und metallverarbeitende Industrie, Post und Telekommunikation sowie Verkehrswesen.

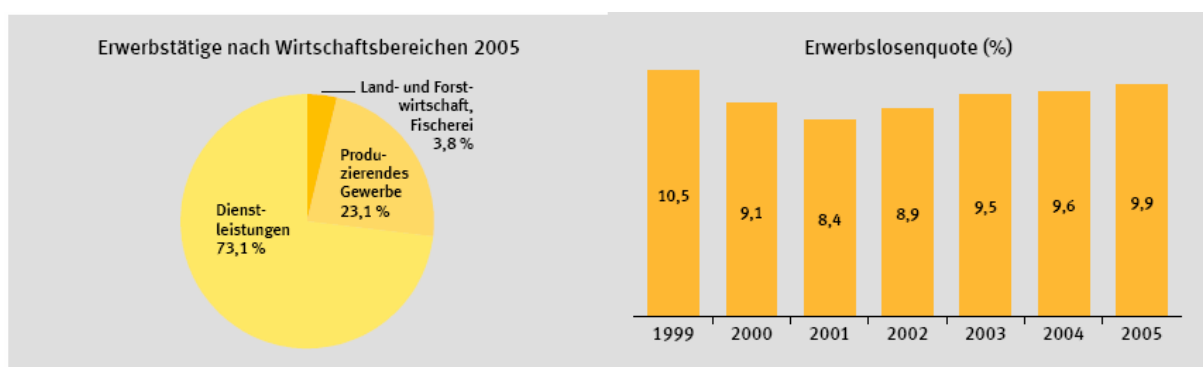
Schaubild 4: Bruttowertschöpfung und Wirtschaftswachstum



Quelle: Statistisches Bundesamt (2006)

In den letzten zehn Jahren hat Frankreich im Vergleich zu Deutschland durchweg ein höheres Wirtschaftswachstum vorweisen können. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stieg im Durchschnitt der Jahre 1995 bis 2005 um 2,1 Prozent jährlich und erreichte 2005 den Wert von 1.689,4 Milliarden Euro. Im Jahr 2006 erreichte Frankreich ein Wirtschaftswachstum von rund 2,0 Prozent. Damit gehörte die französische Wirtschaft zu den Wachstumslokomotiven unter den Euro-Ländern. Im Vergleich mit dem BIP der EU ausgedrückt in Kaufkraftstandards erreicht Frankreich im Jahr 2003 einen Index von 111,4 (EU-25 = 100) (Eurostat 2006). Wachstumsimpulse kamen vor allem von der Binnennachfrage, die durch fiskalische Einzelmaßnahmen stimuliert wurde.

Schaubild 5: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen und Erwerbslosenquote



Quelle: Statistisches Bundesamt (2006)

Die Erwerbstätigenstruktur hat sich gegenüber früher grundlegend gewandelt. So arbeiteten 2005 nur mehr 3,8 Prozent der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, in der Industrie waren es rund 23 Prozent, wohingegen ca. 73 Prozent im Dienstleistungsbereich tätig waren. Im Dienstleistungssektor spielt neben den Finanzdienstleistungen vor allem die Tourismusbranche eine bedeutende Rolle.

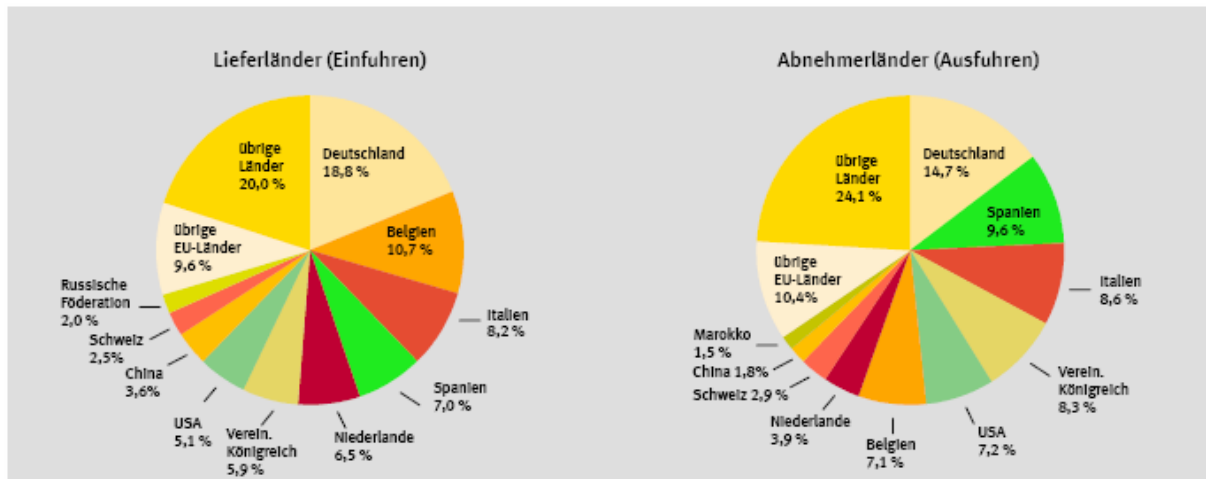
Für die Arbeitslosigkeit hat die Regierung im Jahr 2006 einen Rückgang von rund 10 Prozent auf 8,6 Prozent gemeldet; ein schwer lösbares strukturelles Problem in Frankreich ist die mit 21,5 Prozent sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit.

Mit einer Inflation von rund 1,9 Prozent im Jahre 2006 hält sich diese im Rahmen der Euro-Zone. Auch bei der Schuldenaufnahme bewegte man sich mit 2,7 Prozent des BIP wieder im Rahmen des Maastricht-Kriteriums; dies gilt auch für die staatliche Gesamtverschuldung von offiziell 1,152 Mrd. Euro, das heißt etwas mehr als 64% des BIP.

Das Wachstum der Gesamtwirtschaft in den letzten Jahren wird durch den negativen Außenbeitrag etwas geschmälert. Im Außenhandel verzeichnete Frankreich im Jahre 2006 ein Defizit von über 29 Mrd. Euro vor allem wegen der gestiegenen Energieeinfuhrrechnung. Die Exportschwäche ist aber auch eine Folge des starken Euros. Darüber hinaus sind französische Produkte noch wenig in den wachstumsstarken Regionen der Welt, in China und In-

dien, vertreten. Eine weitere Schwäche der französischen Wirtschaft im internationalen Gütertausch ist schließlich das branchenmäßig begrenzte Angebot an wettbewerbsfähigen Erzeugnissen; die stärksten Exportbranchen sind die Hochtechnologie, die Metall- sowie pharmazeutische Industrie, Luxusgüter (Textilien, Accessoires), Kosmetik, Agrarprodukte. Die EU-25 waren 2006 Abnehmer von 71,6 Prozent der französischen Ausfuhren und Lieferanten von 62,4 Prozent der Einfuhren.

Schaubild 6: Handelspartner



Quelle: Statistisches Bundesamt (2006)

Auch wenn sich die französische Wirtschaft in den letzten Jahren gut entwickelte, hinkt sie im internationalen Vergleich deutlich hinterher. Auf einer Liste der wettbewerbsfähigsten Staaten kam Frankreich nur auf Rang 27, weit hinter den USA (2.), Großbritannien (11.) und auch Deutschland (13.). Auch bei den einzelnen Indikatoren sieht es – im Vergleich zu den USA – nicht gut aus. Und was sind die Gründe? An erster Stelle steht die große Differenz bei den Informations- und Kommunikationstechnologien (IT), den eigentlichen Trägern der modernen ökonomischen Entwicklung und damit von Wachstum und Beschäftigung. Und dies begründet wiederum die niedrigere Produktivität und hängt zusammen mit den unzureichenden Ausgaben für Forschung, Entwicklung und Bildung, den reglementierten Märkten für Arbeit, Güter und Dienstleistungen, dem zu geringen Beschäftigungsgrad und der Überalterung der Gesellschaft (Veit 2005: 4).

Schaubild 7: Frankreich: Aktuelle Wirtschaftsindikatoren im Vergleich

Indikatoren	F	D	GB	USA	Euro-Zone
Pro-Kopf-Einkommen in €	24743	24623	24814	33439	23805
Wirtschaftliches Wachstum in %					
2004	2,0	1,1	3,1	4,7	1,6
2005	2,5	1,7	2,7	3,7	2,4
Arbeitslosigkeit in %	9,9	10,4	3,0	5,6	8,8
Arbeitskosten pro Stunde in €	20,15	27,09	18,72	17,8 (2001)	22,1 (2001)
Durchschnittliche. Jahresarbeitszeit in Stunden	1545	1444	1707	1815	1697 (EU+ Norwegen)
Beschäftigungsquote in %					
15-64 Jahre	61,1	65,3	72,7	71,9	64,3 (EU)
55-64 Jahre	34,2	38,4	53,3	59,5	40,6
Produktivität (USA= 100)					
Pro Arbeitsstunde	103	101	79	100	91
Pro Beschäftigtem	88	80	74	100	80

Quelle: Analyses économiques n° 4/2004, hg. vom Conseil d'analyse économique.

Dass der Sozialstaat angesichts dieses Befundes sowie einer unvermindert hohen Staatsverschuldung sich unter großem Anpassungsdruck befindet, kann niemanden überraschen. Wie kann man in ein paar groben Zügen, das französische Sozialmodell skizzieren? Zunächst einmal durch zwei Rekorde: Frankreich hat die höchste Sozialausgabenquote und prozentual den höchsten Beamtenstand der Welt. Die Sozialversicherungen werden vornehmlich durch die hohe Arbeitslosigkeit – die zwar momentan etwas am sinken ist, aber immer noch um 9 Prozent liegt –, das defizitäre Rentensystem und das hervorragende, aber ebenfalls zu teure Gesundheitssystem belastet. Der Beamtenstand beläuft sich je nach Zählart bis auf 4,5 Millionen. Besonders das staatliche Erziehungssystem erweist sich als unglaublich personalintensiv. Es umfasst fast ein Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Sektor, und zwar ohne dass damit übergroße Erfolge erzielt würden. Trotz der gigantischen Mittel ist Frankreichs Pisa-Ranking nur mittelmäßig (Binswanger 2006:2).

Begleitet wird diese wirtschaftliche und sozialpolitische Entwicklung durch eine sich seit Jahren zunehmend verschärfende soziale Krise und deren Symptome in Frankreich. Da ist zu allererst die Arbeitslosigkeit zu nennen, die seit 1986 etwa drei Millionen Menschen, das heißt durchschnittlich rund 10 Prozent der Erwerbstätigen betrifft; jeder dritte Beschäftigte hat sich in den vergangenen Jahren mit der Erwerbslosigkeit konfrontiert gesehen. Zieht man den Kreis weiter, so leben circa sechs Millionen Franzosen in einem Zustand der Armut und der Abhängigkeit von Sozialtransfers. Dazu kommt das diffuse – aber nicht unberechtigte – Gefühl, dass die Globalisierung, die EU-Erweiterung, aber auch Initiativen wie die „Bol-

kestein-Richtlinie“ zur Dienstleistungsfreiheit im EU-Binnenmarkt weitere Arbeitsplätze gefährden könnten. Jede angekündigte Produktionsverlagerung trägt zu dieser Bedrohungsangst bei. Schließlich ist auch die Prekarisierung zu nennen, die soziale Gefährdung jener großen Zahl von Personen, die sich mit ungesicherten, befristeten Arbeitsverträgen über Wasser halten und deren Angst vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg ihr Leben bestimmt. Dass diese Angst nunmehr auch zunehmend die Mittelschichten erfasst hat, muss als alarmierendes Zeichen gewertet werden (Uterwedde 2005: 21).

3. Industrielle Beziehungen in Frankreich

3.1 Historische Entwicklung

Das System der Industriellen Beziehungen jakobinisch-republikanischer Prägung, wie es durch die französische Geschichte ausgeformt wurde, ist gekennzeichnet durch einen im westeuropäischen Vergleich einmaligen Etatismus, einem Primat des Staates und in der Folge dessen auch ein Primat des Politischen (vgl. Binswanger 2006: 1). Die französische politische Kultur ist traditionell durch vier Hauptmerkmale gekennzeichnet, die untereinander eng zusammenhängen, sich teilweise gegenseitig bedingen (Schild 1997: 20; Kempf 2003) und die Staat-Verbände-Beziehungen in Frankreich im Wesentlichen bestimmen:

1. die Koexistenz einer misstrauischen Haltung zahlreicher Bürger gegenüber dem Staat und seinen Eingriffen in Wirtschaft und Gesellschaft einerseits, mit einem Glauben an die umfassende Zuständigkeit des (Zentral-)Staates für die Lösung sozialer und politischer Probleme andererseits;
2. eine große Meinungsvielfalt verbunden mit einer fragmentierten Konfliktstruktur und hoher Konfliktintensität;
3. eine ausgeprägte Schwäche der Bindeglieder zwischen Bürgern und Staat und eine Kluft zwischen Bürgern und ihren politischen Eliten (der „classe politique“);
4. eine gesellschaftsintegrierende Rolle der Nation als Identitäts- und Einheitsstifter.

Aus der Perspektive der ländervergleichenden Politikforschung kann die Konfliktstruktur Frankreichs als „sempiplural“ bezeichnet werden (Lijphart 1984: 43). Weder gibt es eine einzige dominante Konfliktachse, wie etwa das sozioökonomische cleavage in Großbritannien, noch ist die Konfliktstruktur von derselben Komplexität oder die gesellschaftlichen (ethnischen, sprachlichen oder religiösen) Spaltungen von ähnlicher Tiefe wie etwa in Belgien oder Kanada (Schild 1997: 25). Traditionell wurden daher die aus dieser Konfliktstruktur resultierenden sozialen und politischen Auseinandersetzungen mit besonderer Härte ausgetragen. Es besteht keine institutionalisierte und verrechtlichte Austragungsform gesellschaftlicher Interessenkonflikte als vielmehr abrupt ausbrechende, auf nationaler Ebene stark politisierte und teilweise mit militanten Mitteln ausgetragene soziale Konflikte.

Geprägt durch die Erfahrungen der vorrevolutionären Ära, setzte sich in den Köpfen der Franzosen ein typischer Idealismus fest, der auf den Rousseau'schen Gedanken und die Jakobiner Ideologie zurückzuführen ist. Demnach seien Interessenverbände Bastionen Privilegierter, also überflüssige Teilgesellschaften, da der Staat den *volonté générale* autonom bestimme. Dieser politische Individualismus lehnte prinzipiell alle intermediären Gruppen zwischen Regierung und Staatsbürgern ab (Haensch/Tümmers 1991: 288).

Der außerordentlich schlechte Ruf von Verbänden, der sich zudem noch in den Vereinigungsgesetzen niederschlug, verursachte die generell niedrige Bereitschaft der Franzosen, sich zu organisieren. Der sozioökonomische Entwicklungsrückstand, sowie die spärlichen, lokalen Selbstverwaltungskörperschaften im Nationalstaat Frankreich trugen ihr Übriges zu diesem Phänomen bei. All diese Faktoren erklären demnach die von Natur aus geringe Partizipationsbereitschaft der Franzosen und ebnet somit den Weg und das Verständnis für die späte Verbandsentwicklung in Frankreich (Lengelsen 2003).

Die Anfänge der französischen Gewerkschaftsbewegung reichen zwar bis in die Französische Revolution zurück. Es entsprach aber dem Zeitgeist der französischen Revolution, dass alle Vereinigungen, welche die bürgerliche Freiheitsbewegung u.a. auch durch Druck über Koalitionen oder Streiks einschränken wollten, verboten wurden. Das *Loi Le Chapelier* von 1791 verbot alle Arbeiterorganisationen, die eine kollektive Interessenvertretung zum Ziel hatten, und es behinderte nahezu 100 Jahre lang die Entwicklung der Gewerkschaften. Im Untergrund entstanden mehr oder weniger tolerierte Solidaritäts- und Bruderschaftsbewegungen. Ab 1860 bildeten sich genossenschaftliche Kammern, und 1864 wurde ein Gesetz erlassen, das Arbeiterkoalitionen zuließ. Erst im Jahr 1884 wurde den Arbeitern das Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss zuerkannt (Koalitionsfreiheit). In der Folge entstand eine Vielzahl von Verbänden: berufsbezogene, politische und überberuflich orientierte (Greif 2002: 24). Die Bildung von Interessenverbänden war damit aus der Illegalität herausgetreten, sie sah sich aber noch lange Zeit dem Verdacht ausgesetzt, die Fragmentierung der Gesellschaft zu fördern und die Verwirklichung der *Egalité* zu behindern (Tümmers 2006: 158).

Die Geschichte der Unternehmerverbände in Frankreich reicht in das frühe 19. Jahrhundert zurück. Erste Absprachen des entstehenden Großbürgertums hatte es schon während der Französischen Revolution innerhalb des Dritten Standes gegeben. Damals wurde nicht nur der bürgerliche Eigentumsbegriff festgeschrieben, sondern auch über die Neuverteilung konfiszierter Güter eine neue Klasse gefestigt, die über Produktionsmittel verfügte. Das Koalitionsverbot der *Loi Le Chapelier* von 1791 richtete sich zwar gegen die restriktive Zunftpolitik im *Ancien Régime*, traf aber zuvorderst die neu entstehende Arbeiterschaft. Denn trotz des Weiterbestehens des Gesetzes während der Restauration schlossen sich die Spinnereien in Lille bereits 1824 zusammen, die Seidenfabrikanten in Lyon 1826. Zwischen 1850 und 1860

entstanden 240 Chambres syndicales, d.h. lokale oder regionale, zumeist nach Branchen organisierte Unternehmerverbände. 1864 schloss sich die Schwerindustrie mit 350 Hochöfen im Comité des forges zusammen und sollte für fast 100 Jahre federführend für die französische Arbeitgeberschaft werden (Schmidt/Loewe 2005: 618f.).

3.2 Der Staat als Akteur in den Industriellen Beziehungen

In Frankreich hat der Staat neben seiner Funktion als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst eine viel größere Ordnungsfunktion innerhalb der Industriellen Beziehungen als dies beispielsweise in Deutschland der Fall ist. Der Staat schaltet sich als regulierende und reglementierende Ordnungsmacht häufig in Konflikte ein, wenn es zwischen Arbeitgeber- und -nehmerseite nicht zum Konsens kommt. Dabei übernimmt er nicht selten die Funktion eines öffentlichen Vollzugsorgans, was nicht zuletzt auch häufig zu einer politischen Überdeterminierung sozialer Konflikte in Frankreich führt (Binswanger 2006: 4).

Der größte Teil des französischen Arbeitsrechtes ist nicht in Tarifverträgen sondern in Gesetzen geregelt. Primäre Quelle des französischen Arbeitsvertragsrechts ist das Arbeitsgesetzbuch (Code du travail), ergänzt durch viele Sondergesetze und Tarifverträge. Die grundsätzlich der Privatautonomie der Parteien unterliegenden Verträge werden stark durch öffentlichrechtliche und vor allem durch kollektivrechtliche Elemente beeinflusst (Daß 2006: 16).

Die Aufgabe des Staates ist es dabei nicht nur, die Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog festzulegen, sondern mit Hilfe von Gesetzen und Verordnungen das Arbeitsleben umfassend zu regeln. Das gilt nicht nur für Mindeststandards wie Mindestarbeitsbedingungen, Kündigungsschutz und Arbeitsschutz, sondern auch für die Festsetzung der Arbeitszeit. Der Staat versucht, diese Aufgabe im Konsens mit beiden Tarifparteien zu übernehmen, scheut sich aber auch nicht davor, bestimmte Regelungen den Tarifparteien zu diktieren. Als Arbeitgeber entscheidet der Staat im öffentlichen Dienst über die Gehälter von einem Fünftel der französischen Erwerbsbevölkerung. Die in diesem Sektor gewährten Gehaltserhöhungen haben Signalfunktion für den privaten Sektor.

Seit den frühen 1980er Jahren wird von staatlicher Seite versucht, die Kollektivvertragspartner bei der Gestaltung der Industriellen Beziehungen stärker mit einzubeziehen. Per Gesetz vom 14. November 1982 – dem dritten „Auroux-Gesetz“ – sollten Tarifverhandlungen auf Branchen-, Unternehmens- und Betriebsebene sowie branchenübergreifend gefördert werden. Ferner besteht seit Inkrafttreten dieses Gesetzes die Pflicht, jährlich neu über Löhne, Arbeitszeit, berufliche Weiterbildung und Arbeitsorganisation zu verhandeln, sofern mindestens eine Gewerkschaftsvertretung vorhanden ist (jedoch ohne die Pflicht, eine Einigung zu erzielen) (Burgess/Usher 2003: 53). Indem der Staat die Tarifparteien über eine gesetzlich geregelte jährliche Verhandlungspflicht zu Tarifverhandlungen zwingt, kann er in die Tarifpolitik eingreifen. Zudem hat der Staat das Recht, die wichtigsten Tarifverträge für allgemein-

verbindlich zu erklären. Von diesem Recht macht der französische Staat regelmäßig Gebrauch, um den fehlenden Kooperationswillen der Tarifpartner auszugleichen.

Die verschiedenen staatlichen Initiativen der stärkeren Einbeziehung der Kollektivvertragspartner in die Industriellen Beziehungen scheiterten in den letzten 25 Jahren regelmäßig an der Unfähigkeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf Branchenebene eine Einigung zustande zu bringen. So auch im Falle des Accord Interprofessionell vom 17. Juli 1981, wo sich die Sozialpartner auf branchenübergreifender Ebene darauf einigten, die Arbeitszeit auf 39 Wochenstunden zu verkürzen, die Verhandlungen auf Branchenebene dann aber im Sand verliefen. Die Reaktion der Regierung war die Verabschiedung eines Gesetzes zur Einführung der 39-Stunden-Woche im Jahre 1982. Diese Vorgehensweise sollte sich in den kommenden Jahren mehrfach wiederholen und wurde auch im Fall der Aubry-Gesetze zur Einführung der 35-Stunden-Woche im Jahre 2002/2003 angewendet (Flecker et al. 2001: 19).

Bislang eher selten hat der Staat auf ein weiteres tarifpolitisches Instrument zurückgegriffen: die Aufhebung der Tarifautonomie aus Gründen der gesamtwirtschaftlichen Stabilität. Wird die Tarifautonomie aufgehoben, kann der Staat einen Lohnstopp für einen bestimmten Zeitraum festschreiben. Nur fünfmal hat der Staat seit 1950 zu diesem Instrument gegriffen. Das letzte Mal von Juni 1982 bis März 1983.

Die Besonderheit des französischen Systems industrieller Beziehungen liegt letztendlich im Übergewicht staatlicher Regulation im Verhältnis zu kollektiv-partnerschaftlicher Konsensbildung. Die Ursachen dafür sind komplex, mindestens drei Gründe lassen sich dabei herausfiltern: erstens besitzt Frankreich generell eine ausgeprägte etatistische Tradition; zweitens sind die französischen Kollektivvertragspartner insbesondere auf Branchenebene wenig konsensfähig, weshalb sich die Industriellen Beziehungen traditionell sehr konfliktreich gestalten; drittens ist die französische Gewerkschaftsbewegung zersplittert (Taddei 1998: 22f.).

3.3 Die Gewerkschaftsverbände

Die französische Gewerkschaftsbewegung zeichnet sich durch ihre antikapitalistische und gesellschaftskritische Tradition, eine starke Aufspaltung in politisch unterschiedliche Richtungsgewerkschaften und ihren geringen Organisationsgrad aus. Insofern war gewerkschaftliches Handeln in Frankreich in der Vergangenheit stärker geprägt durch den Konflikt als den Dialog mit der Arbeitgeberseite und dem Staat oder gar sozialpartnerschaftlichen Arrangements. Die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften definierte sich daher auch mehr über ihre Mobilisierungsfähigkeit gesellschaftlicher Gruppen für den sozialen Protest als ihrer eigentlichen Organisationsstärke.

Eine antikapitalistische und gesellschaftskritische Einstellung hat bis in die 1980er Jahre die wichtigsten Gewerkschaftsverbände Frankreichs gekennzeichnet. Daneben galten die freie Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte und die Autonomie der Gewerkschaften als hohes

Gut. Beides begründet die restriktive Haltung der Gewerkschaften in Bezug auf den sozialen Dialog mit der Arbeitgeberseite. Er sollte ein Mittel zum Zweck sein, d.h. dem Konflikt nachgeordnet bleiben. Vor sozialpartnerschaftlichen Arrangements stand – und steht auch heute oftmals – der Konflikt, ein Streik, um die Arbeitgeberseite an den Verhandlungstisch zu zwingen und/oder um ein günstiges Kräfteverhältnis für anschließende Verhandlungen zu schaffen.

Etwa seit den 1980er Jahren ist allerdings ein Wandel in Selbstverständnis und Praxis der Gewerkschaftsverbände zu beobachten. Die Antikapitalismuskritik und der Maximalismus der Forderungen machten schrittweise einer pragmatischeren, an der Verteidigung sozialer Besitzstände gegenüber dem Strukturwandel orientierten Sichtweise Platz; auch die Haltung zu Verhandlungen und Konzertierungen mit Staat und Arbeitgeberverbänden änderte sich. Heute ist ein Teil der Gewerkschaften, angeführt von der CFDT, sogar ein ausgesprochener Befürworter des sozialen Dialogs und der dazu notwendigen Kompromissfähigkeit, während ein anderer, vor allem von der CGT und CGT-FO repräsentierter Flügel stärker auf einem kämpferischen Kurs beharrt (Schild/Uterwedde 2006: 244f.). Zwischen der kommunistisch orientierten CGT und der eher sozialdemokratisch orientierten CFDT herrschte lange Zeit eine Aufgabenteilung, in der die CGT die Rolle des Protestierers und die CFDT jene des Verhandlers wahrnahm (Flecker et al. 2001: 19).

In Frankreich gibt es keinen dominierenden Gewerkschaftsbund. Die Arbeitnehmerseite wird heute von sechs großen Gewerkschaftsverbänden beherrscht, die auf nationaler Ebene agieren. Dazu zählen neben der ältesten Gewerkschaft, der CGT, auch CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC und UNSA. Sie besitzen die notwendigen Mitgliederzahlen und Organisation, um die Gewerkschaftsrechte voll ausschöpfen zu können. Und nur die ersten fünf genannten Organisationen (confédérations) vertreten Arbeitnehmer aller Kategorien, da sie mit ihren Fachverbänden (meist fédérations) in allen Industriezweigen vertreten sind. Sie fungieren somit als nationale, branchenübergreifende Dachverbände. Sie sind berechtigt, nationale (interprofessionelle) und Branchenkollektivabkommen zu verhandeln und zu unterzeichnen. Durch die Bescheinigung repräsentativ zu sein, haben diese Gewerkschaften auch das Recht, Kandidatenlisten bei den Sozialwahlen aufzustellen und Vertreter in eine Anzahl öffentlicher Organe der sozialen Konzertierung zu entsenden.

Daneben gibt es eine Vielzahl von Organisationen, die die Kriterien zur Anerkennung nationaler Repräsentativität nicht erfüllen. Andere „autonome“ Dachverbände sind beispielsweise die CAT (Confédération autonome du travail), CNSF (Confédération nationale des salariés de France), CSL (confédération des syndicats libres), UFT (Union française du travail) und die anarcho-syndikalistische CNT (Confédération nationale du travail). Kennzeichnend für diese sind eine relativ geringe Mitgliederzahl und eine punktuelle Repräsentativität. Es besteht aber die Möglichkeit, dass diesen Organisationen eine betriebliche Repräsentativität

zuerkannt wird. Somit sind sie nur von Fall zu Fall tariffähig und unter erschwerten Bedingungen, doch können sie zum Teil in Unternehmen, in denen sie gut verankert sind, bessere Ergebnisse erzielen als die majoritären Gewerkschaften. Schließlich existieren noch 1.500-2.000 Betriebsgewerkschaften, die keinem nationalen Dachverband angeschlossen sind. Im Arbeitsgesetzbuch sind die Kriterien für Repräsentativität, Verbandszweck, Aktionsformen und Aufgabenbereiche der Gewerkschaften festgelegt.

Schaubild 8: Französische Gewerkschaften im Überblick

Organisation	Gründungsjahr	Mitglieder 2003* (in 1.000)	Politische Tendenz	Schwerpunkte nach Branchen	Berufsgruppen
CFDT	1964 (Abspaltung von der CFTC)	889 (670-740)	sozialistisch, demokratisch	Metall, Nahrungsmittel, Gesundheitswesen, privates Bildungswesen	Arbeiter, Angestellte
CFTC	1919	128 (100)	christlich-reformistisch	Energie, Verwaltung, Banken, Versicherungen	Arbeiter, Angestellte, Beamte des einfachen Dienstes
CGC	1944	135 (100)	liberal-reformistisch	Metall, Energie, Chemie, Banken, Versicherungen, Handel, Verwaltung	Mittlere und leitende Angestellte, Handelsvertreter, Beamte des gehobenen Dienstes
CGT	1895	685 (600-650)	kommunistisch	Metall, Energie, Tiefbau, Baugewerbe, Verkehr, Telekommunikation, Chemie, Graphisches Gewerbe	Arbeiter, Angestellte
CGT-FO	1948 (Abspaltung von der CGT)	950 (250-300)	sozialdemokratisch/reformistisch	Öffentlicher Dienst, Verwaltung, Post, Telekommunikation, Banken, Versicherungen, Handel, Metall	Arbeiter, Angestellte, Beamte des einfachen Dienstes
FSU	1992 (Abspaltung von der FEN)	165 (100-150)	kommunistisch	Öffentliches Bildungswesen	Lehrer, Professoren, Angestellte im Bildungswesen
SUD-Groupe des Dix	1988 (Abspaltung von der CFDT)	80 (70-80)	sozialistisch	Öffentlicher Dienst, Post, Telekommunikation, Banken, Versicherungen, Handel, Metall	Arbeiter, Angestellte, Beamte des einfachen Dienstes
UNSA FEN	1948 ab 2000 UNSA	360 (100-150)	sozialdemokratisch	Öffentliches Bildungswesen	Lehrer, Professoren, Angestellte im Bildungswesen

* Mitgliederzahlen nach (teilweise erheblich überhöhten) Angaben der Organisationen; Zahlen in Klammern: Schätzungen

Quelle: Schild/Uterwedde 2006: 252

Die französischen Gewerkschaften grob zu unterscheiden, bedeutet, sie in die Traditionslinien ihrer Herkunft aufzuteilen: einerseits in die im weitesten Sinne antikapitalistischen Gewerkschaften (CGT, CGT-FO); andererseits in die von ihrer Herkunft her an der christlichen Soziallehre orientierten Gewerkschaften (CFDT und CFTC). Dieser gewerkschaftliche Pluralismus, dem eine tiefe Spaltung hinsichtlich der Mittel und Ziele der Gewerkschaftspolitik entspricht, hat einen heftigen Konkurrenzkampf zwischen den Gewerkschaftsorganisationen zur Folge. Als Bedingung der organisatorischen Bestandssicherung ist dieser ein strukturelles Merkmal des gewerkschaftlichen Pluralismus in Frankreich und stellt ein großes Problem für eine intensivere Institutionalisierung des sozialen Dialogs dar. Denn dieser Pluralismus führt zu Abgrenzungen zwischen den Gewerkschaftsverbänden und sich gegenseitig überbietenden Maximalforderungen, die die Suche nach Kompromisslösungen mit der Arbeitgeberseite zu einem besonders schwierigen Problem macht (Schild/Uterwedde 2006: 251).

Die Koexistenz und Konkurrenz der sechs großen Dachverbände und der vielen kleinen bedeutet nicht nur einen Pluralismus im spezifisch gewerkschaftlichen, sondern eben auch im politischen Bereich (Haensch/Tümmers 1991: 294). Somit kann man von den französischen Gewerkschaften auch von Richtungsgewerkschaften sprechen, obwohl ihr Selbstverständnis als Einheitsgewerkschaften – deren Mitglieder einem breiten parteipolitischen Spektrum entsprechen – jede einfache Etikettierung problematisch macht. Dieses Selbstverständnis lässt sich auf die Charte d'Amiens aus dem Jahre 1906 zurückführen, welche die strikte Trennung von Gewerkschaften und Parteien fordert und auf die sich alle Gewerkschaften außer der christlich orientierten CFTC beziehen. Dadurch wird das zwiespältige Verhältnis zu politischen Parteien und zur Politik allgemein begründet.

Die Charte d'Amiens hatte auch Einfluss auf den Organisationsaufbau: In den Confédérations sind vertikal die nationalen und lokalen Industriegewerkschaften sowie die betrieblichen Gewerkschaftssektionen organisiert (fédérations, syndicats und sections syndicales d'entreprises); horizontal sind die regionalen, departementalen und lokalen Verbände organisiert (unions régionales/départementales, unions locales). Sie weisen also hinsichtlich ihrer Organisationsstruktur eine Doppelstruktur von Industrie- und Regionalverbandsprinzip auf.

Ein weiteres Strukturmerkmal der französischen Gewerkschaftsbewegung ist der niedrigste verbandliche Organisationsgrad aller Industrieländer². Dieser liegt seit Mitte der 1990er Jahre bei nur noch ca. 7-10 Prozent (1906: 4%; 1921-34: ca. 10%; 1950er und 1960er Jahre: 25-30%; 1970: 21,5%), im Vergleich zu 44,1 Prozent, 32,9 Prozent in Großbritannien, 28,9 Prozent in Deutschland und 18,6 Prozent in Spanien (Fekl 2005: 919f.). Dabei gibt es große

² Die statistische Analyse des Mitgliederbestandes der französischen Gewerkschaften ist problematisch. Die Organisationen liefern keine regelmäßigen und verlässlichen Angaben über ihre Mitgliederzahlen. Ihre „offiziellen“ Angaben sind nicht nur fragmentarisch, sie sind auch aus propagandistiskosmetischen Gründen überbewertet (Schild/Uterwedde 2006: 246).

Unterschiede zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor: Während im staatlichen Sektor immerhin 25 Prozent der Angestellten Gewerkschaftsmitglieder sind, fällt die Rate in der Privatwirtschaft auf verschwindende 5 Prozent (Binswanger 2006: 5). Zwei Drittel der Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten verfügen über keinen Gewerkschaftsdelegierten (Flecker et al. 2001: 19).

Schaubild 9: Organisationsgrad der Gewerkschaften in den Jahren 2001/2002

Gewerkschaftsmitgliedschaft (Arbeitnehmerprozentsatz)	
Schweden	78,0
Dänemark	73,8
Finnland	71,2
Zypern	70,0
Malta	62,8
Belgien	55,8
Slowenien	41,0
Irland	35,9
Österreich	35,4
Slowakei	35,4
Italien	34,0
Luxemburg	33,5
Vereinigtes Königreich	30,4
Portugal	30,0
Griechenland	26,7
Tschechische Republik	25,1
Deutschland	23,2
Niederlande	22,1
Lettland	20,0
Ungarn	19,9
Estland	16,6
Litauen	16,0
Spanien	15,0
Polen	14,7
Frankreich	9,7

Quelle: Keune 2006: 14

Ein deutliches Zeichen für die anhaltende Legitimationsschwäche der Gewerkschaftsbewegung in Frankreich ist ebenfalls die rückläufige Wahlbeteiligung bei den Berufswahlen, also einerseits bei den Betriebsratswahlen und, besonders deutlich bei den Wahlen zu den Arbeitsgerichten, an denen sich 1997 und 2002 lediglich ein Drittel der Berechtigten beteiligte, während es in den 1960er und 1970er Jahren noch zwei Drittel waren (Fekl 2005: 920). Auch der Anteil der Nicht-Organisierten bei den gewählten Belegschaftsvertretern ist angestiegen. Seit 1990 bekommen die Nicht-Organisierten sogar mehr Stimmen als die stärkste Gewerkschaft, die CGT, deren Einfluss seit zwanzig Jahren kontinuierlich zurückgeht, ohne dass die anderen reformistischen Gewerkschaften von ihrem Abstieg profitieren konnten.

Schaubild 10: Ergebnisse der Betriebsausschusswahlen (in Prozent)

	1966	1980	1990	2000	2002	2003
CGT	50,8	36,5	24,9	24,4	24,3	22,1
CFDT	19,1	21,3	19,9	22,9	22,1	22,6
FO	8,0	11,0	12,8	12,4	12,4	12,6
CFTC	2,4	2,9	3,6	5,3	5,5	6,7
CGC	4,2	6,0	5,6	5,7	5,6	6,6
Andere	3,5	5,0	6,0	7,4	8,4	6,1
Nichtorganisierte	12,0	16,8	23,9	21,9	21,7	23,2

Quelle: Tümmers 2006: 171

Die Ursachen der Organisations- und Legitimationsschwäche der französischen Gewerkschaften liegen vor allem in ihrem organisatorischen und ideologischen Konservatismus, d.h. in ihrer Unfähigkeit, ihre Zersplitterung und ihre klassischen Konfliktmuster zu überwinden (Schild/Uterwedde 2006:247); ferner in der mit der Mitgliederschwäche verbundenen finanziellen Schwäche der Verbände; in der generellen Abneigung der Franzosen gegen intermediäre Organisationen und dem vielzitierten französischen Individualismus; schließlich in der parzellierten Struktur des französischen Kapitalismus mit einer Vielzahl von KMU.

Diese Defizite machen die französischen Gewerkschaften allerdings zumindest zum Teil durch eine ausgeprägte Protest- und Streitkultur sowie durch ein beträchtliches außerbetriebliches Mobilisierungspotential wett. Noch immer zählen die französischen Arbeitnehmerorganisationen zu den aggressivsten in ganz Europa – die durchschnittliche Anzahl an Streiktagen ist hoch, gelingende Verhandlungen eher die Ausnahme. Trotz der wachsenden Distanzierung zum Parteiensystem hat auch die Politisierung der Gewerkschaften nicht abgenommen: Es ist der Druck, den sie über die Straße jederzeit auf die Regierung ausüben können, der sie zu einem wirklichen sozialpolitischen Faktor macht (Binswanger 2006: 4f.).

Schaubild 11: Arbeitskämpfe in Deutschland und Frankreich im Jahr 2005

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

Quelle: Altmeyer/ Dufour 2007: 19

Die organisatorische Schwäche der französischen Gewerkschaften und ihre wachsenden Legitimationsprobleme haben eine doppelte Konsequenz: Erstens verstärken sich betriebliche Autonomiebestrebungen, besonders in den sehr patriarchal geführten Klein- und Mittelunternehmen. Parallel zum Bedeutungsverlust überbetrieblicher Tarifabkommen nimmt die Bedeutung reiner Betriebsvereinbarungen zu. Diese lassen wegen der komplizierten betrieb-

lichen Vertretungsstrukturen der Arbeitnehmer viel Raum für unternehmensbezogene „Flexibilität“. Zweitens gerät der Staat durch den Verfall der zentralen gewerkschaftlichen Verhandlungsebenen wieder stärker in die Verantwortung, obwohl er mit den Auroux-Gesetzen Anfang der achtziger Jahre gerade versucht hatte, sich zugunsten der Tarifparteien von seiner Verantwortung in der Arbeitspolitik zu entlasten (vgl. Lecher 1993: 423).

3.4 Die Arbeitgeberverbände

Für die französische Unternehmenskultur hat sich in der Vergangenheit der Begriff „Patronat“ etabliert. Die Bezeichnung „patron“ leitet sich aus dem Lateinischen (pater = Vater; patronus = Schutzheiliger) ab und soll auf die doppelte Funktion des Unternehmers als fürsorglicher Arbeitgeber (employeur) und Unternehmer (entrépreneur) hinweisen. Die deutsche Unterteilung in Unternehmer und Arbeitgeber existiert daher in Frankreich sowohl beim jeweiligen Unternehmer als auch auf Verbandsebene nicht³. Dem Bedeutungsgehalt des Begriffs „Patronat“ entspricht auch die doppelte Funktion des Unternehmerverbandes in Frankreich: er ist Wirtschaftsverband und Arbeitgeberverband (Haensch/ Tümmers 1991: 285).

Die Unternehmenslandschaft in Frankreich gestaltet sich sehr heterogen. Zum traditionellen Gegensatz zwischen Klein- und Großunternehmen bildete sich im Zuge des wirtschaftlichen Modernisierungsprozesses seit 1945 eine Kluft zwischen einer kleinen Anzahl moderner, dynamischer (Groß-)Unternehmen und der großen Masse von Familienunternehmen, wobei man bei den Großunternehmen zwischen staatlichen und privaten unterscheiden sollte. Nach den Statistiken des INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques – Tableaux de l'économie française 2005) waren Anfang 2004 von den 2,568 Millionen Unternehmen (ohne landwirtschaftliche Betriebe und Finanzinstitute) 56 Prozent Familienunternehmen ohne abhängig Beschäftigte, 93 Prozent hatten weniger als 10 Beschäftigte und nur 0,2 Prozent, also 5.060 Betriebe, mehr als 250 Beschäftigte (Tümmers 2006: 174).

Das MEDEF (Mouvement des entreprises de France) ist der größte und am besten organisierte Unternehmensverband Frankreichs. Er hat mehr als 750.000 Mitgliedsfirmen, davon 35 Prozent Kleinunternehmen bis zu 10 Beschäftigten, 70 Prozent Firmen bis zu 50 Beschäftigten und 5 Prozent mittlere und große Unternehmen mit über 50 Beschäftigten

³ Das Begriffspaar „Unternehmer“ und „Patron“ bezeichnet unterschiedliche Vorstellungswelten, die auf die unterschiedliche Wirtschafts- und Sozialgeschichte Deutschlands und Frankreichs zurückzuführen sind. Die französische Sprache verfügt wie die deutsche über mehrere Bezeichnungen für die Eigentümer von Produktionsmitteln. Während aber in der deutschen Sprache zwischen dem „Unternehmer“ und dem „Arbeitgeber“ im sozial- und tarifpolitischen Kontext unterschieden wird, werden in Frankreich die beiden Funktionen im „patron“ zusammengefasst. Dies erinnert an die bis heute bestehende Dominanz des Familienbetriebes und die damit verbundenen Wertvorstellungen des unternehmerischen Paternalismus als Ideologie der sozialen Fürsorge (liberaler oder autoritärer Art) gegenüber den Arbeitern. Im Unterschied zum (deutschen) Unternehmer definiert sich also der „patron“ nicht primär über seine ökonomische Funktion, sondern über sein Autoritätsverhältnis, eben als „Chef“ – und dies nicht nur in Familienbetrieben, sondern auch in Großunternehmen (Tümmers 2006: 172f.).

(Schild/Uterwedde 2006: 254). Der Verband ist die Dachorganisation von 85 Fachverbänden, die nach Branchen bzw. Tätigkeiten organisiert sind. Daneben bestehen 155 Vertretungen auf regionaler oder lokaler Ebene. Jedes Unternehmen ist einmal über seine Branche und einmal über seinen Regionalverband vertreten. Seit 2005 wird der Verband mit Laurence Parisot erstmalig von einer Frau geleitet (Tümmers 2006: 173).

Neben dem MEDEF existiert auch eine eigenständige Interessenvertretung der kleinen und mittleren Unternehmen: die CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises). Sie kennt drei Unterverbände jeweils für Handel, Industrie und Dienstleistungen. In der von Kleinunternehmen geprägten Wirtschaft Frankreichs spielt der Verband eine große Rolle, vertritt er doch 1,675 Millionen Unternehmen, die etwa 88 Prozent der Beschäftigten der Privatwirtschaft repräsentieren (Tümmers 2006: 173f.).

Das MEDEF steht mit dem CPPME in Konkurrenz, ist zugleich aber auch mit ihm und der Vertretung des Handels und des Handwerks (Chambres de commerce, UPA) vielfach verflochten. Dasselbe gilt für die relativ unabhängigen Verbände der Jungunternehmer (CJD), der leitenden Geschäftsfrauen (AFCE), der christlichen Unternehmerschaft (CFPC) oder der Exklusivvertretung der 81 größten französischen Unternehmen, der Association française des entreprises privées (AFEP).

7.000 Unternehmer bringen sich nach Angaben des MEDEF in die so genannten Groupes de propositions et d'actions (GPA) ein, die Vorschläge für die Wirtschafts- und Sozialpolitik erarbeiten. Doch bewirkt der traditionelle Individualismus des französischen Patrons, dass sie im Grunde nur als Lobby für die Gesetzgebung, bei Streiks der Beschäftigten oder bei staatlichen Eingriffen in die Freiheit und das Eigentum des Unternehmers zu motivieren sind, kaum aber für andere Themen. Auch zeichnete sich die französische Unternehmerschaft in der Vergangenheit selten durch besondere Innovationsfreudigkeit aus, etwa bei fortschrittlichen Methoden der Unternehmensführung oder der Nutzung neuer Technologien. Generell macht sich das MEDEF für eine Lockerung der aus seiner Sicht rigiden französischen Arbeitsmarktregulierung stark. Ferner tritt es für massive Steuersenkungen (bes. bei der Vermögenssteuer), eine Reform des Staates und des öffentlichen Dienstes, die Beseitigung verschiedener Arbeitgeberverpflichtungen (u.a. die ungeliebte gesetzlich festgelegte Begrenzung der Überstunden und die Lois Aubry), die Ablösung der Arbeitgeber-Pflichtbeiträge bei Krankenversicherung und Familienbeihilfen durch eine Sozialversicherungssteuer sowie die Reformen der Krankenversicherung, des betrieblichen Gesundheitsschutz und eine Rentenreform ein, bei der die Unternehmer immer wieder gerne auf das deutsche „kapitalgestützte“ Vorbild verweisen (Schmidt/Loewe 2005: 618ff.).

Auch bei den Unternehmern in Frankreich ist das Misstrauen gegenüber dem sozialen Dialog tief verwurzelt. Prinzip und Praxis der Tarifverhandlung sind der Tradition der französischen Arbeitgeber weitgehend fremd. Vielmehr dominiert eine patriarchalische und autoritä-

re, mit dem Familienkapitalismus zusammenhängende Auffassung über die gesellschaftlichen Beziehungen. Diese beruht auf dem unantastbaren „Herr im Hause“-Standpunkt, aufgrund dessen jegliche Form gewerkschaftlicher Präsenz einem Fremdkörper gleicht, mit dem man auf keinen Fall diskutieren, geschweige denn wie mit seinesgleichen verhandeln will (Schild/Uterwedde 2006: 253).

In dieser Tradition wird das Verhalten des „patron“ in erster Linie durch ein Festhalten an der ungeteilten Entscheidungsmacht der Unternehmensleitung bestimmt. Der in Frankreich vorherrschende Typus des Unternehmers hat daher ein distanziertes Verhältnis zur Mitbestimmung. Er lehnt es ab, seine Allmachtsfunktion aufzugeben und seine Macht zu teilen - schon gar nicht mit seinen Untergebenen. Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Geschäftspolitik geschieht in Frankreich durch das „management participatif“.

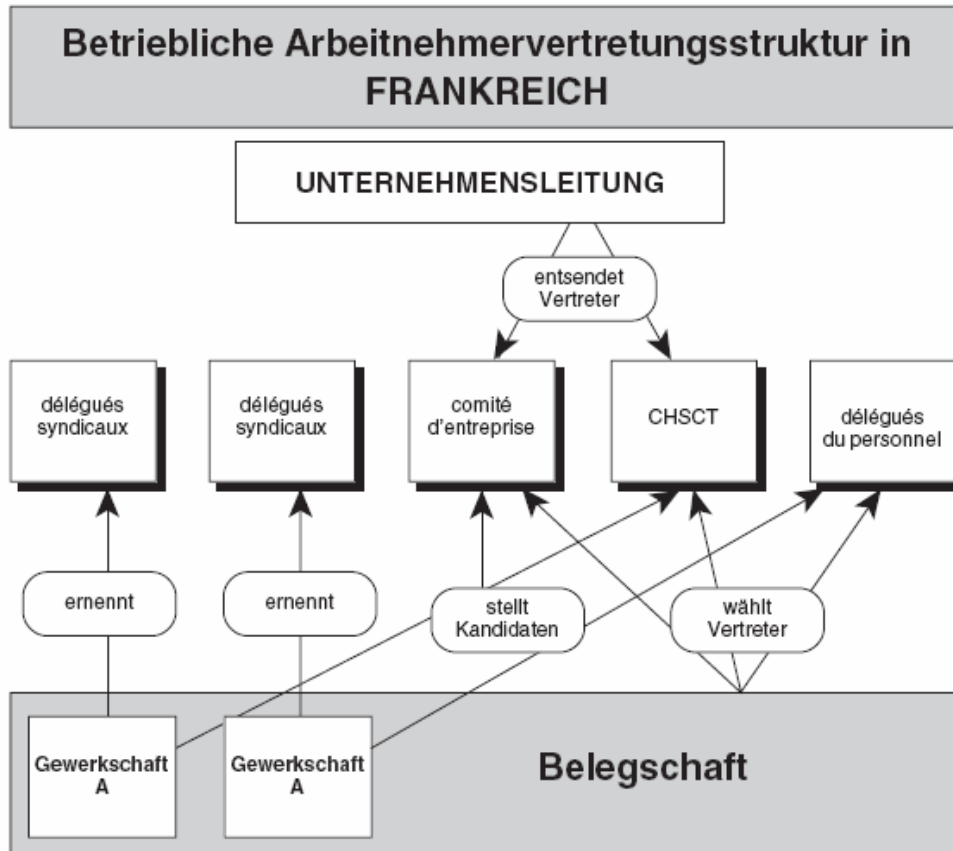
Von einem Mitarbeiter wird im Rahmen des „management participatif“ vom „patron“ verlangt, dass er sein bestes gibt und mit Ideen und Initiativen zum Fortschritt des Konzerns beiträgt. Das Unternehmen seinerseits garantiert dem Angestellten berufliches Fortkommen, angemessene Entlohnung und Respekt. In der Theorie vieler Unternehmen tragen die Mitarbeiter auch zur Festlegung der Strategien und Ziele des Unternehmens bei. Vom „patron“ werden sie über die Strategie und die Zukunft des Betriebes informiert. In der Praxis bedeutet dies jedoch häufig, dass eine wirkliche Mitsprache der Mitarbeiter gar nicht gewünscht ist. Ein traditioneller „patron“ lehnt eine Mitentscheidung seiner Mitarbeiter (wie z.B. in den deutschen Aufsichtsräten) kategorisch ab. Die französische Tradition verträgt sich nach Auffassung vieler Unternehmer einfach nicht mit einer Mitsprache der Arbeitnehmer. Um die Mitsprache seiner Untergebenen zu verhindern, hat der französische Unternehmer verschiedene Abwehrmechanismen entwickelt. Hinter der traditionellen Abwehrhaltung steckt der feste Wille, sich die Gewerkschaften „vom Hals zu halten“.

In der Praxis fechten Unternehmer ihre Mitbestimmung im Betrieb (soweit es nicht um Strategie des Unternehmens geht) mit Hilfe des Arbeitskampfes aus, da Gewerkschaften und ihre Vertreter nicht als rechtmäßige und vertrauenswürdige Gesprächspartner angesehen werden. Die Diskussion und die Suche nach Kompromissen in Verhandlungen mit den Gewerkschaften erscheinen ihnen als nicht geeignete Methode zur Behandlung sozialer Konflikte (Schild/Uterwedde 2006: 253).

3.5 Betriebliche Interessenvertretung

Die betriebliche Interessenvertretung in Frankreich ist durch seine historisch gewachsene Dreigliedrigkeit charakterisiert (im folgenden Greif 2002: 25f.). Es basiert auf den Belegschaftsdelegierten (*délégués du personnel*), den Betriebsausschüssen (*comités d'entreprise*) und den Gewerkschaftsdelegierten (*délégués syndicaux*).

Schaubild 12: Betriebliche Interessenvertretung in Frankreich



Quelle: Greif 2002: 27

Die beiden erstgenannten Organe sind gewählte Körperschaften, während die Gewerkschaftsdelegierten von den Gewerkschaftssektionen des Betriebs (sections syndicales) benannt werden. Unternehmen mit mehr als 50 Lohnabhängigen haben einen Gewerkschaftsdelegierten, ihre Zahl steigt bis auf fünf in Unternehmen mit mehr als 10.000 Beschäftigten. Die unterschiedlichen Funktionen der drei Organe betrieblicher Interessenvertretung schlagen sich auch in deren Zusammensetzung nieder.

Die *délégués du personnel* sind ausschließlich Belegschaftsdelegierte und werden als betriebliche Vertrauensleute in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten für die Dauer eines Jahres gewählt. Ihre Anzahl richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten. Die *délégués du personnel* sind eine Art betriebliches Beschwerdeorgan mit Kontrollrechten. Sie vertreten die individuellen und kollektiven Rechte und Interessen der Lohnabhängigen gegenüber der Unternehmensführung. Ihre Aufgabe besteht vor allem darin, über die Einhaltung der Regelungen des Arbeitsgesetzbuches über die Vorschriften der Sozialversicherung und die Tarifabkommen zu wachen. Da diese betrieblichen Vertretungsinstitutionen in diesen Fragen keine Entscheidungsbefugnisse und in Tariffragen keinerlei Verhandlungsrechte besitzen, sind ihre Möglichkeiten, im Interesse der Arbeitnehmer tätig zu werden, eher als gering einzuschätzen.

zen. Wichtig ist ihre informelle Funktion als „Seismographen“ des Arbeitsklimas, das sie in die anderen Organe betrieblicher Interessenvertretung hineinvermitteln können. Vor allem die Gewerkschaften sind darauf angewiesen (Lecher 1993: 423).

Das comité d'entreprise (Betriebsausschuss) ist ein gemischtes Organ, dessen Leitung der Unternehmens- bzw. Betriebsleiter ist⁴. Es soll in Betrieben ab 50 Arbeitnehmern eingerichtet werden. Seine Mitglieder werden von allen Beschäftigten eines Betriebes für zwei Jahre gewählt. Die Anzahl (3 bis 15) richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten. Jede repräsentative Gewerkschaft kann einen Représentant Syndical (Gewerkschaftsvertreter) mit beratender Stimme entsenden. Als Informations- und Konsultativorgan muss das comité d'entreprise regelmäßig über die Beschäftigungs-, Finanz- und Produktionslage sowie über die allgemeine Situation des Betriebes informiert werden. Ferner muss es vor jeder Entscheidung, die hinsichtlich der Struktur und der Aktivitäten des Unternehmens getroffen wird, konsultiert werden; ebenfalls bei der Einführung neuer Technologien und im Falle von Massenentlassungen. Es ist für die Koordination mit der Unternehmensleitung mit dem Ziel der Produktions- und Produktivitätssteigerung zuständig. In seine Kompetenzen fallen aber auch die Personalpolitik, die Arbeitsbedingungen, Abkommen über die Gewinnbeteiligung, die betriebliche Aus- und Weiterbildung und die betrieblichen Sozialleistungen. Echte Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Betriebsausschüsse jedoch nur bei der Verwaltung sozialer und kultureller Einrichtungen im Betrieb.

Neben diesen beiden Formen betrieblicher Interessenvertretung gibt es die délégués syndicaux, die ein rein gewerkschaftliches Interessenvertretungsorgan im Betrieb darstellen. Sie sind für Unternehmen ab 50 Beschäftigten vorgeschrieben. Ihre Anzahl richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten und sie können entweder durch die Mitglieder der section syndicales (die Gewerkschaftssektion im Betrieb) gewählt oder durch die lokale Industriegewerkschaftsorganisationen ernannt werden. Das Organ ist zuständig für Probleme, die in den gewerkschaftlichen Aufgabenbereich fallen, und mit der Wahrnehmung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der ganzen Belegschaft beauftragt.

Sie sind die einzig verhandlungsbefugten Vertretungsorgane auf Betriebsebene, die Tarifverträge aushandeln können. Ihre beiden wichtigsten Aufgaben sind daher die betriebliche Umsetzung von – immer häufiger auf Unternehmensebene – ausgehandelten Tarifverträgen und die Zusammenführung und Koordination der verschiedenen Interessenvertretungsorgane zu einem gemeinsam handlungsfähigen Interessenvertretungskörper. Mit der letzten Aufgabe sind sie allerdings zumindest in den schwach organisierten Betrieben meistens überfordert. Doch auch in den wenigen noch traditionell gewerkschaftlich starken Betrieben ist ihre Funktion gegenüber den Arbeitnehmern prekär, weil sie dann so etwas wie „Marionettenspieler“

⁴ Für Unternehmensgruppen ist die Einrichtung von comités d'établissements (Unternehmensausschüssen) vorgesehen.

im Hintergrund der differenzierten betrieblichen Interessensorgane darstellen: Sie versuchen mit mehr oder weniger Erfolg, die Aktivitäten der übrigen betrieblichen Interessenvertreter meist nach Maßgabe ihrer jeweiligen gewerkschaftlichen Perspektive zu koordinieren (Lecher 1993: 426).

Schaubild 13: Merkmale des französischen Modells betrieblicher Interessenvertretung

Betriebsausschuss	Gewerkschaften
Betriebsausschuss besteht aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern.	Betriebliche Gewerkschaftssektionen für jede einzelne Gewerkschaft.
Vorsitz hat der Arbeitgeber, Arbeitnehmerseite wählt einen Sprecher (Sekretär).	Gewerkschaften wählen im Betrieb ihren eigenen Vorsitzenden.
Interne Angelegenheiten werden in einer Vorbesprechung der Arbeitnehmerseite besprochen.	Interne Angelegenheiten klären die Gewerkschaften untereinander.
Arbeitgeber lädt zur Betriebsausschusssitzung ein und erstattet Bericht.	Sitzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber meist nur im Rahmen von Haustarifverhandlungen.
Betriebsausschuss erhält ein festes Jahresbudget, Freistellungsumfang pro Person gesetzlich definiert.	Kein Budget vom Arbeitgeber, Freistellungsumfang pro Person gesetzlich definiert.
Information und Konsultation im Betriebsausschuss; gewerkschaftliche Vertrauensleute nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Betriebsrats teil.	
Keine Mitbestimmung, keine Verhandlungen, keine Betriebsvereinbarungen, daher: Friedenspflicht nicht erforderlich.	Verhandlungen aufgrund der Auroux-Gesetze; keine Friedenspflicht.

Quelle: nach Altmeyer 2005: 25

In Unternehmen mit über 50 Beschäftigten ist zusätzlich ein comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT (Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen) zu bilden. Ihm gehören drei bis neun Belegschaftsvertreter und der Unternehmens- bzw. Betriebsleiter (oder Stellvertreter) als Vorsitzender an. Hinzu kommen noch mit beratender Stimme der Betriebsarzt und der Sicherheitsingenieur. Der Ausschuss kontrolliert die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen und soll zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Seine Mitglieder haben gleich wie die drei anderen Organe der betrieblichen Interessenvertretung einen besonderen Kündigungsschutz und Anspruch auf ein bestimmtes Maß an Freistellung für ihre Tätigkeit im Betrieb. Aufgrund ihrer stärkeren Sachbezogenheit sind die CHST oft Institutionen, in denen die richtungsgewerkschaftliche Konkurrenz zurücktritt, um praktische Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Daher sind sie auch bei den Beschäftigten häufig besser angesehen als Personaldelegierte und vor allem die Arbeitnehmervertreter in Betriebsausschüssen, wo sich insbesondere bei den häufig stattfindenden Wahlen das gewerkschaftliche Konkurrenzdenken massiver äußert.

Ein weiteres immer noch wenig bekanntes Vertretungsorgan der französischen Arbeitnehmerschaft sind die gleichfalls seit 1982 gesetzlich möglichen Ausdrucks- und Mitsprachegruppen. Sie sind als die französische Variante der Mitbestimmung am Arbeitsplatz anzusehen. Die genauen Bedingungen für dieses Recht der Meinungsäußerung sind zwischen der

Unternehmensleitung und den Gewerkschaftsdelegierten des Betriebs, falls diese nicht vorhanden, ersatzweise durch die Personaldelegierten auszuhandeln. Mit diesen Mitsprachegruppen sollte ein Instrument geschaffen werden, das den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die Möglichkeit gibt, die in Frankreich besonders reich sprießenden Qualitätszirkel durch ein eigenes Gremium alternativ zu beeinflussen (Lecher 1993: 425).

Im Vergleich zu Deutschland und anderen westeuropäischen Staaten hat sich in Frankreich das kollektive Vertretungsrecht im Betrieb nur spät durchgesetzt (1963) und sprunghaft entwickelt (1936, 1945, 1968, 1982). Insgesamt gewährt es den Arbeitnehmern eher Mitwirkungsrechte als Mitbestimmungsrechte (vgl. dazu Haensch/Tümmers 1991). Generell kann man sagen: je kleiner die Firma, desto höher die Wahrscheinlichkeit, keine funktionierenden Interessenvertretungen auf betrieblicher Ebene vorzufinden. Die gesetzlich vorgesehene und vor allem bei kleineren und/oder besonders gewerkschaftsschwachen Unternehmen praktizierte Möglichkeit, die genannten Mandate in einer Person zu kumulieren, zehrt zusätzlich an der Glaubwürdigkeit einer solchen Interessenvertretung. Nach wie vor sind die französischen Gewerkschaften schließlich grundsätzlich negativ gegenüber einer Kooperation mit den betrieblichen Geschäftsführungen eingestellt (Lecher 1993: 426).

Das deutsche Modell der Mitbestimmung lehnen die Sozialpartner ab. Versuche, ein solches Modell in Frankreich einzuführen, stießen auf vehementen Widerstand sowohl der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeberverbände. Geblieben ist die Einführung einer Sozialbilanz (bilan social), mit der die Unternehmensleitung dem Betriebsausschuss (comité d'entreprise) einmal jährlich alle wesentlichen Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage des Unternehmens präsentieren muss. Ausgebaut wurde 1983 auch die Arbeitnehmervertretung in den Entscheidungsgremien der staatlichen und staatlich kontrollierten Unternehmen (secteur public). Sie ist nunmehr drittelparitätisch besetzt. Neben den Vertretern des Staates sitzen in den Aufsichts- und Verwaltungsräten zu je einem Drittel Experten (Verbraucher- und gesamtgesellschaftliche Interessenvertreter) und von der Belegschaft gewählte Vertreter. Im privaten Sektor blieb es jedoch bei der Regelung, wonach bis zu vier von den Beschäftigten gewählte Vertreter an den Sitzungen des Aufsichtsrats der Aktiengesellschaften mit beratender Stimme teilnehmen (Tümmers 2006: 179).

3.6 Überbetriebliche Interessenvertretung

Die so genannten Auroux-Gesetze von 1982 regeln die überbetrieblichen Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen. Sie wurden in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften erstellt und beziehen sich auf die Modalitäten des Rechts auf freie Meinungsäußerung der Gewerkschaften im Betrieb und den Tarifverhandlungen. Das Gesetz verpflichtet die Tarifparteien, regelmäßig auf Branchen- und Unternehmensebene zu verhandeln. Eine Mitbe-

stimmung nach deutschem Vorbild ist damit nicht angestrebt, vielmehr soll die Perspektive einer Mitwirkung auf dem Verhandlungswege angestrebt werden.

Schaubild 14: Niveau und Inhalte der Verhandlungen (1983-2002)

	1983	1990	1998	1999	2002
Nationale branchenübergreifende Ebene					
Neue Verträge	4	7	0	3	1
Änderungen bestehender Verträge	43	41	37	7	40
Branchenebene					
Neue Verträge	35	28	22	57	36
Änderungen bestehender Verträge	866	877	594	709	601
Unternehmensebene					
Vereinbarungen	1955	6479	13328	30965	36000
Betroffene Arbeitnehmer (in Mio.)	2	2,7	3,5	4	4
Thematische Zuordnung der Unternehmensvereinbarungen					
Arbeitszeit	-	38	54	60	30
Entlohnung	-	58	41	36	10
Arbeitsbedingungen, Fortbildung, u.a.	-	3	23	-	14
Gewerkschaftsrechte	-	1	10	6	-
Gewinnbeteiligung, Vorsorgesparen	-	-	7	3	36

Quelle: Schild/Uterwedde 2006: 263; Andolfatto 2004: 115.

Auf branchenübergreifender bzw. nationaler Ebene (accords nationaux interprofessionnels) verhandeln die Spitzenverbände miteinander. Hier geht es um Fragen der beruflichen Bildung und Weiterbildung, aber auch Fragen der Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitregelungen, Frühverrentung, o.ä. Auch Vereinbarungen im Rahmen der paritätischen Verwaltung der Einrichtungen der Sozialversicherung zählen dazu. Derartige Abkommen stellen mehr als nur einen privaten Vertrag zwischen Verbänden dar. Sie können eine Rechtsquelle sein, die auch gesetzliche Regelungen unter bestimmten Voraussetzungen verändert. Der Staat fungiert daher nicht nur als Beobachter von Verhandlungen, sondern schafft auch Anreize und ratifiziert letztendlich die erzielten Vereinbarungen, um ihnen damit Gültigkeit zu verleihen (Schild/Uterwedde 2006: 261).

Gegenstand der Branchenvereinbarungen sind in der Regel Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Alle fünf Jahre muss über die berufliche Eingruppierung verhandelt werden. Ähnlich wie bei den branchenübergreifenden Verhandlungen genügt die Unterschrift einer einzigen repräsentativen Gewerkschaft, um gültig zu sein. In der Regel gibt es keine Bestimmungen über die Laufzeit eines Vertrages. Allerdings ist auch hier eine Allgemeingültigkeitserklärung durch das Arbeitsministerium notwendig, damit der Text obligatorisch für alle Unternehmen der Branche wird (Schild/Uterwedde 2006: 261).

Die meisten Tarifverträge wurden lange Zeit auf nationaler Ebene von Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaften abgeschlossen und danach an regionale oder betriebliche Bedingungen angepasst. Zunehmend ist jedoch eine Verlagerung der Verhandlungsebene auf den Betrieb feststellbar. Das Problem der Branchenvereinbarungen ist, dass

sie in der Regel nur wenig Bindungskraft entfalten, ihre Ergebnisse also nur wenig realen Einfluss auf die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen haben. Das liegt auch daran, dass die Umsetzung beschlossener Vereinbarungen zu wünschen übrig lässt; die Unternehmen haben hier – zwischen einer oft nicht vorhandenen gewerkschaftlichen Kontrolle und einer überlasteten Aufsicht der Arbeitsverwaltung – freie Hand, Vereinbarungen nach ihren Vorstellungen anzuwenden (Schild/Uterwedde 2006: 262).

Tarifverträge haben in Frankreich ein sehr viel geringeres Gewicht als in Deutschland, weil ihre umfassende Einhaltung rechtlich nicht erzwungen werden kann. Jederzeit kann ein Streik ausgerufen werden, wenn die Unterschrift auch nur einer repräsentativen Gewerkschaft fehlt. Des Weiteren sind Streikausschlussklauseln in Verträgen gesetzlich verboten. Die extreme Hierarchisierung und Formalisierung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen behindern gleichfalls den Abschluss von Tarifverträgen, weil die Probleme sehr bürokratisch, überkompliziert und damit sehr unflexibel angegangen werden. Schließlich besetzt der Staat wichtige Tariffelder, die in anderen Ländern von den Gewerkschaften tarifpolitisch wahrgenommen werden (z.B. Lohnindexierung, Arbeitszeit). Diese fallen somit als attraktive Verhandlungsgegenstände für gewerkschaftliche Tarifpolitik in Frankreich weitgehend aus. Zwar steht nach dem Gesetz ausschließlich der Gewerkschaft das Verhandlungs- und Abschlussrecht für Tarifverträge zu (auf betrieblicher Ebene den Gewerkschaftsdelegierten), doch faktisch werden von den anderen betrieblichen Interessenvertretungen (Personaldelegierte, Betriebsausschüsse) in wachsender Anzahl gleichfalls Verhandlungen geführt und so genannte „Nicht-Standard-Abkommen“ abgeschlossen, die faktisch Tarifabkommen gleichzusetzen sind (Lecher 1993: 428f.).

Die Verschiebung der Verhandlungstätigkeit von der Branchen- auf die Betriebsebene und die damit einhergehende Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen in Frankreich hängt eng mit der insbesondere seit den 1990er Jahren von den Unternehmen forcierten Flexibilisierung zusammen. Der Dachverband der Unternehmer MEDEF und seine Teilorganisationen favorisieren die Betriebe als Verhandlungsebenen, während Verhandlungen auf Branchenebene in der Vergangenheit eher blockiert wurden. Fehlende Regelungen auf Branchenebene werden in Frankreich traditionell durch Gesetze kompensiert, die auch in Bezug auf die Flexibilisierung den Spielraum für Betriebsvereinbarungen genau definieren. Die Entwicklung in Frankreich kann daher auch als dirigistische Flexibilisierung bezeichnet werden (Flecker et al. 2001: 20).

3.7 Fazit: Sozialbeziehungen in Frankreich und die Ordnungsfunktion des Staates

Frankreich stellt das Gegenstück zum Modell der Tarifautonomie dar, welches die weitgehende Unabhängigkeit von Arbeit und Kapital bei der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen und die Zurückhaltung des Staates hierbei betont. Charakteristisch für das französische Mo-

dell ist zunächst einmal die größere Rolle des Staates bei der Lenkung der Wirtschaft (Stichwort: planification), und – zumindest in der Vergangenheit – der hohe Anteil des verstaatlichten Sektors, bei dem der Staat ohnehin Vertragspartei war (Tümmers 2006: 174). Ferner erschweren das gegenseitige Misstrauen und die geringe Bereitschaft der Sozialpartner zur Verhandlung, ihre Organisations- und Interessenvielfalt und letztlich auch ihre fehlende Vertragsfähigkeit die Institutionalisierung des sozialen Dialogs (Schild/Uterwedde 2006: 256).

Schaubild 15: Merkmale des Französischen Modells der Arbeitsbeziehungen

	Französisches Modell
Managementform	Gewerkschaftsfeindliches Patronat
Form der Interessenvertretung	Ideologisch geprägte Gewerkschaften
Ideologie	Kräftemessen von Interessengegensätzen
Besondere Kennzeichen	Sehr spontan, für beide Seiten unberechenbar, Tarifverträge binden nur den Arbeitgeber, Streikrecht gilt als universelles Menschenrecht
Gefahren und Risiken	Gefahr, dass die Belegschaft an den Gewerkschaften vorbei aktiv wird

Quelle: nach Altmeyer 2005: 20

Das französische Modell der Arbeitsbeziehungen ist daher ein dreipoliges System, in welchem neben den kollektiven Organisationen von Arbeit und Kapital der Staat als mächtiger Akteur auftritt: als Arbeitgeber, Souverän und Schlichter. Man spricht hierbei von einem staatsinterventionistischen Kollektivvertragssystem im Gegensatz zum Tarifautonomiesystem (vgl. dazu Haensch/Tümmers 1991). Die staatlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Verhandlungs- und Vertragspolitik reichen von den verfassungsrechtlichen Möglichkeiten einer Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen auf dem Verordnungswege über die Bestimmung der Mindestlöhne, die Möglichkeit der Veränderung eines Lohn- und Preisstopps bis hin zu informellen Eingriffen, bei denen der Staat Vermittler ernennt.

Die begrenzte Fähigkeit und Bereitschaft der Tarifparteien zu kollektiven Beziehungen hat zur Folge, dass Tarifverhandlung und Tarifvertrag eine untergeordnete Rolle in den Sozialbeziehungen spielen. Dieses funktionale Defizit der autonomen Tarifverhandlung wird durch die regulierende und reglementierende Intervention des Staates ausgeglichen. Der „negative Konsens“ der Sozialpartner mündet also direkt in den staatlichen Interventionismus (Schild/Uterwedde 2006: 257), so dass der Staat eine Ordnungsfunktion in den sozialen Beziehungen wahrnimmt.

Die damit verbundene Dominanz des Staates in den Arbeitsbeziehungen weist dem Tarifsystem eine Nebenrolle zu und führen zur Betonung des Streiks (Tümmers 2006: 175f.). Dies ist ebenfalls charakteristisch für die Sozialbeziehungen der Tarifparteien in Frankreich. In der Verfassung ist das Streikrecht als individuelles Recht jedes Beschäftigten verankert. Gestreikt werden kann ohne Vorankündigung. Streikgelder werden von den Gewerkschaften

nicht gezahlt. Streikbedingte Gehaltsausfälle sind Verhandlungsgegenstand zur Beendigung des Streiks (Greif 2002: 27).

Der Streik wird als Mittel angesehen, die Kräfteverhältnisse besser einzuschätzen und die Eröffnung von Verhandlungen zu erzwingen. Damit bilden sie eher eine Vorstufe von Verhandlungen und fungieren weniger zur Unterstützung blockierter Verhandlungen. Neben den instrumentellen Streiks spielen in Frankreich politische „Demonstrationsstreiks“ meist in Form von Aktionstagen eine große Rolle. Sie sollen im Rahmen spektakulärer Massenmobilisierungen Druck auf Regierung und Parlament ausüben. Die Zahl der Streiks in Frankreich lag im internationalen Vergleich immer sehr hoch, ist aber in den letzten rund 30 Jahren drastisch gesunken. Frankreich liegt in der internationalen Streikstatistik mittlerweile nur noch im Mittelfeld (Tümmers 2006: 176f.).

Schaubild 16: Streiktage pro 1000 Beschäftigte in der Industrie und im Dienstleistungssektor

Land	1985-1989	1990-1994	1994-2003
Frankreich	57	30	97
Deutschland	2	23	4
Großbritannien	180	37	24
Italien	300	240	119
Spanien	647	492	234
Niederlande	9	16	21
USA	86	43	44
Kanada	424	231	186
Japan	5	3	1

Quelle: ILO, OECD, Institut der deutschen Wirtschaft, idw, 17.11.2005

4. Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik

4.1 Neue Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse

4.1.1 Die neue Unterschichtdebatte: Prekariat und Prekarisierung

Der Begriff Prekariat definiert ungeschützte Arbeitende und Arbeitslose als eine neue soziale Schicht. Es handelt sich dabei um keine sozial homogene Gruppe, sondern es setzt sich aus kleinen Selbständigen und Angestellten auf Zeit, aus Praktikanten, aber auch aus chronisch Kranken, Alleinerziehenden und Langzeitarbeitslosen zusammen. Umgangssprachlich und in den Massenmedien wird auch der wissenschaftlich nicht exakte Begriff „Neue Unterschicht“ als Synonym verwendet, der jedoch von vielen Soziologen als zu plakativ und zu unpräzise abgelehnt wird. Nach der Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung „Gesellschaft im Reformprozess“ gehören zum Prekariat die Untergruppen des „abgehängten Prekariats“, die „autoritätsorientierten Geringqualifizierten“, sowie ein Teil der „selbstgenügsamen Traditionalisten“. Charakterisiert wird das Prekariat durch ungeschützte, sogenannte flexibilisierte Arbeitsverhältnisse, Arbeitslosigkeit und Niedrigeinkommen, Verschuldung oder mangelnde Bildung.

Kommen mehrere Faktoren zusammen und mündet dies in langfristige Aussichtslosigkeit auf Verbesserung der Situation, häufig in Verbindung mit Resignation wird vom „abgehängten Prekariat“ gesprochen (<http://de.wikipedia.org/wiki/Prekariat>).

Der Begriff Prekarisierung bezeichnet denn auch die stetige Zunahme der Zahl von Arbeitsplätzen mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, niedrigem Lohn, Teilzeitbeschäftigung, befristeten Verträgen und mangelndem Kündigungsschutz in einer Gesellschaft. Prekarisierung beschreibt somit den Prozess der relativen Zunahme von schlecht bezahlten und unsicheren Arbeitsverhältnissen in der Erwerbsarbeit (<http://de.wikipedia.org/wiki/Prekarisierung>). Charakteristisch ist letztendlich die verschwimmende Grenze zwischen sicheren und unsicheren Arbeitsplätzen sowie die Kombination weiterer verschiedener Merkmale (Candeias 2007: 2f.):

- Arbeitsverhältnisse ohne existenzsicherndes Einkommen;
- Tätigkeiten mit geringer gesellschaftlicher Anerkennung;
- Ausgliederung aus betrieblichen und sozialen Strukturen mit der Folge der Isolierung und Zerstörung von Sozialkontakten;
- tendenziell geringerer arbeitsrechtlicher Status;
- Arbeitsverhältnisse, mit geringen oder ganz ohne Ansprüche auf Sozialleistungen;
- Erosion öffentlicher Dienstleistungen, die immer teurer oder abgebaut werden (obwohl hohe psycho-physische Beanspruchung der Arbeit das Gegenteil erfordern würden);
- längerfristig unsichere Lebensplanung;
- eine massive Verunsicherung oder Schwächung der individuellen und damit auch kollektiven Handlungsfähigkeit.

Prekarisierung beinhaltet aber auch Momente von erweiterter individueller Autonomie, von Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung, Selbstermächtigung und Möglichkeiten einer anderen Lebensführung – und selbst wenn dies nur rein subjektiv so erlebt wird. Trotz Individualisierung, Arbeitsdruck, Stress und Unsicherheit, wird der Abbau von Hierarchien, der Zugewinn an persönlicher Autonomie, flexible Arbeitsverhältnisse, usw. von vielen auch als persönlicher Zugewinn erlebt und ist verbunden mit der stetigen Hoffnung, dass sich durch persönlichen Einsatz und durch Weiterqualifizierung auch immer wieder neue Chancen auf Anstellungen oder Aufträge ergeben – wodurch ein flexibilisierter, autonom gestalteter Patchwork-Lebensstil erträglicher wird (Candeias 2007: 5).

„Neueinstellungsverträge“ („Contrats nouvelle embauche“) in Frankreich, „Projektverträge“ („Co-pro“ – „Contratti per un progetto“) in Italien, „Aktivverträge“ („Contrats activés“) in Belgien, all diese Namen – Synonyme instabiler Arbeitsverhältnisse – stehen für ganz unterschiedliche Bedingungen und Realitäten. Das französische Nationale Institut für Statistik (In-

stitut National de la Statistique, INSEE) stellt fest, dass in Frankreich zwischen 1999 und 2000 die Zahl der Zeitarbeitsstellen um 130%, der Praktika und staatlich unterstützten Verträge um 65% und die der befristeten Verträge um 60% in die Höhe geschossen ist, während feste Arbeitsverhältnisse um kaum 2% zugenommen haben. In Europa arbeiten 17,9% der Europäer in Teilzeit – 6,2% der Männer und 33,4% der Frauen – und 13,4% haben befristete Verträge. Vollzeitstellen machen gleichwohl fast 75% der neugeschaffenen Arbeitsstellen auf dem Kontinent aus (im Vergleich zu 70% im Jahr 2000) (Gérard 2005).

Prekarisierung bezeichnet also keinen Prozess der nur bestimmte Randgruppen betrifft, sondern es handelt sich um eine allgemeine gesellschaftliche Entwicklung. Atypische Beschäftigungsformen nehmen zu und auch unbefristete Arbeitsverträge begründen heutzutage keine generelle Arbeitsplatzsicherheit mehr. Kurz und gut: Nahezu jeder kann von der Prekarisierung betroffen werden. Aus Sicht der Gewerkschaften fällt es schwer, vereinzelte, befristet oder informell beschäftigte Arbeitnehmer mit geringen Löhnen, häufig in Teilzeit, oder neue Selbständige, alle mit deutlich anderen Interessen und Bedürfnissen als traditionelle Beschäftigte, zu organisieren. Flexibilisierung, In- und Outsourcing, hohe Fluktuation und häufige Arbeitsplatzwechsel erschweren stabile Kommunikations- und Organisationsstrukturen. Vor allem im Bereich des Niedriglohns gelten Beschäftigte aus Sicht der Gewerkschaften häufig als gesellschaftlich atomisiert, resigniert oder desinteressiert, letztendlich als nicht organisierbar (Candeias 2005: 9).

4.1.2 Atypische Beschäftigungsformen

Die europäischen Arbeitsmärkte haben sich in den letzten Jahren stark verändert und es kam in der Beschäftigungsstruktur zu erheblichen Umwälzungen. Beweis hierfür ist ein Rückgang unbefristeter ganztägiger und damit „typischer“ Beschäftigungsverhältnisse und ein Anstieg von Teilzeitarbeit, befristeten Arbeitsverträgen, Leiharbeit, (Schein-) Selbständigkeit und Niedriglohnjobs – mit anderen Formen betrifft dies Arbeitsformen, die häufig als „atypische“, „unsichere“ oder „nicht standardisierte“ Beschäftigung beschrieben werden. Diese flexiblen Beschäftigungsverhältnisse können somit im allgemeinen Sinne als eine Beschäftigungsform definiert werden, die nicht auf einem unbefristeten und fortlaufenden Arbeitsvertrag beruht, sondern zeitlich begrenzt ist. Jedoch ist atypische Beschäftigung nicht grundsätzlich und in allen Ausprägungen mit Prekarisierung oder Marginalisierung identisch.

Im Gegensatz dazu garantiert das „typische“ Beschäftigungsverhältnis als abgesicherter Vollzeit Arbeitsplatz von unbefristeter Dauer mit genormten Arbeitszeiten (in Bezug auf Dauer, Ort und Aufteilung) nicht nur ein regelmäßiges Einkommen zur Sicherung des Lebensunterhalts des Empfängers, sondern auch – mittels Systemen zur sozialen Sicherheit für Lohnempfänger – Rentenzahlungen und Schutz bei Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Darüber hinaus bilden die Normen dieses „typischen“ Verhältnisses die Grundlage für einen unterneh-

mensinternen Arbeitsplatz- und Gesundheitsschutz. Die Ausübung einer solch „normalen“ Erwerbstätigkeit kann die dauerhafte Integration in Arbeitswelt und Gesellschaft gewährleisten.

Die Tatsache, dass es in der allgemeinen Beschäftigungsstruktur in der EU zu starken Veränderungen gekommen ist, wird durch die Analyse der Ergebnisse der Eurostat-Erhebungen über die Arbeitsmärkte von 1988 und 1998, die vom deutschen Institut für Arbeitsmarktforschung (IAB) durchgeführt wurde (Hoffmann/Walwei 2000) sowie durch Analysen von Tálos 1999 gestützt.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass erstens atypische Beschäftigung unübersehbar im Vormarsch begriffen ist. Die Ausbreitung erfolgt allerdings mit durchaus unterschiedlichem Tempo und mit verschiedener Reichweite in den einzelnen Ländern. Zweitens ist die Veränderung in Richtung Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse eine andauernde. Drittens zeigt sich, dass atypische Beschäftigung meist mehr, bei Formen wie der Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung in weitaus höherem Maße von Frauen geleistet wird (Tálos 1999).

Schaubild 17: Teilzeitquoten in % aller Beschäftigten

Belgien	1973: 3,8	1990: 10,9	1998: 15,7
Dänemark	1973: 17,0	1990: 23,3	2000: 21,7
Deutschland	1973: 10,1	1990: 15,2	2000: 19,4
Griechenland	1983: 6,5	1990: 4,1	2000: 4,6
Spanien	1988: 5,1	1990: 4,8	2000: 8,2
Frankreich	1973: 5,9	1990: 11,9	2000: 16,9
Irland	1979: 5,1	1990: 8,1	2000: 16,6
Italien	1980: 6,0	1990: 4,9	2000: 8,8
Luxemburg	1973: 5,8	1990: 6,9	2000: 11,3
Niederlande	1979: 17,0	1990: 31,8	2000: 41,2
Österreich	1974: 6,0	1990: 8,5	2000: 17,2
Portugal	1979: 7,8	1990: 6,0	2000: 10,7
Finnland	1979: 6,7	1990: 7,2	2000: 12,2
Schweden	1979: 23,6	1991: 24,9	2000: 22,8
Vereinigtes Königreich	1973: 16,0	1990: 21,7	2000: 24,9
USA	1973: 15,6	1990: 16,9	1999: 13,3

Quelle: Zusammenstellung aus OECD- und Eurostat-Daten nach Tálos.

Betrachtet man die Teilzeitquoten, so lässt sich generell sagen, dass sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Zeitraum von 1973 bis zur Jahrtausendwende beträchtlich erhöht hat. Nach den Niederlanden verzeichneten Frankreich, Belgien, Irland und Österreich die höchsten Zuwachsraten. Betrachtet man den Anteil der befristeten Beschäftigung an der abhängigen Beschäftigung, so liegen Frankreich und die Niederlande wiederum in der Spitzengruppe bei den Zuwachsraten, übertroffen lediglich noch vom Spitzenreiter Spanien.

Schaubild 18: Anteil befristeter Beschäftigung in % der abhängigen Beschäftigung

	1983	2000
Belgien	5,4	9,0
Dänemark	12,5	10,2
Deutschland	10,0	12,7
Griechenland	16,3	13,1
Spanien	15,6	32,1
Frankreich	3,3	15,0
Irland	6,1	4,6
Italien	6,6	10,1
Luxemburg	2,3	3,4
Niederlande	5,8	14,0
Österreich	6,0	7,9
Portugal	14,4	20,4
Finnland	11,1	17,7
Schweden	12,0	14,7
Vereinigtes Königreich	5,5	6,7

Quelle: Zusammenstellung aus OECD- und Eurostat-Daten nach Tálos.

Befristete Beschäftigung weist einen im Vergleich zur Teilzeitarbeit geringeren, im Vergleich zur Leiharbeit jedoch höheren Verbreitungsgrad auf. Der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigung war im internationalen Vergleich im Jahre 1999 in den Niederlanden am höchsten, gefolgt von Frankreich und Großbritannien.

Schaubild 19: Beschäftigung bei Leiharbeitsfirmen, 1999

	Leiharbeit in % der Gesamtbeschäftigung
Belgien	1,65
Dänemark	0,20
Deutschland	0,70
Spanien	0,80
Frankreich	2,70
Irland	0,60
Niederlande	4,00
Österreich	0,70
Portugal	1,00
Schweden	0,80
Großbritannien	2,10
Schweiz	0,80
Norwegen	0,40 (1995)
Japan	0,40 (1995)
USA	1,80 (1995)

Quelle: Eurostat-Daten; nach Tálos

4.1.3 Fallbeispiel: Contrat première embauche

Soziale Ungleichheiten, also die ungleiche Verteilung von Einkommen, Vermögen, Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegschancen in der Gesellschaft, haben im sozialen und politischen Leben Frankreichs immer eine große Rolle gespielt. Geprägt wird die Diskussion um die Sozialpolitik heute insbesondere durch die Debatte um die Flexibilisierung der Arbeit

sowie die Begriffe Globalisierung, Prekarisierung und Marginalisierung – und das nicht nur in Frankreich⁵.

Frankreich machte in den letzten Jahren wiederholt durch breitere soziale Bewegungen von sich reden, die auch international relativ stark wahrgenommen wurden. Die vor allem die öffentlichen Dienste betreffende Streikwelle zur Jahreswende 1995/96 bildete eine erste Woge anti-liberaler Proteste. Sie wurde damals über die Landesgrenzen hinaus auch als Widerspruch von unten gegen den Maastricht-Prozess aufgefasst. Die Streikwelle des Frühjahrs 2003, die sich vor allem gegen den Abbau der öffentlichen Rentensysteme richtete, übertraf sogar noch jene von 1995, nimmt man die Zahl der Teilnehmenden am Konflikt als Maßstab. Doch im Gegensatz zu 1995 endete die Bewegung gegen die Rentenreform im Juli 2003 mit einer Niederlage gegenüber dem kompromisslosen Durchsetzungswillen der konservativen Regierung von Jean-Pierre Raffarin und Nicolas Sarkozy (Schmid 2004).

Seit Mitte 2004 hat sich auch in Frankreich die Reformdynamik erhöht. Im Frühjahr 2006 kam es zu neuen sozialen Protesten, die sich gegen den Contrat Première Embauche (CPE) (franz.: „Vertrag zur Ersteinstellung“) richtete. Dieser war Teil eines neuen Arbeitsgesetzes, mit welchem ein weiterer Typus von Arbeitsverträgen in Frankreich eingeführt werden sollte. Das Gesetz wurde am 10. Februar 2006 von der Nationalversammlung ratifiziert und unter dem Druck eines landesweiten Schüler- und Studentenprotestes am 7. April 2006 zurückgezogen⁶. Laut einer Umfrage des CSA-Instituts für die Zeitung Le Parisien vom 30. März 2006 war die große Mehrheit der Franzosen (83%) für eine Rücknahme des CPE (vgl. im folgenden http://de.wikipe-dia.org/wiki/Contrat_premiere_embauche).

Wie beim Contrat nouvelle embauche⁷ wird dem Unternehmer die Möglichkeit gegeben, seinen Angestellten während der Dauer einer Probezeit ohne jeglichen Grund zu kündigen. Als Ausgleich steht einem Gekündigten eine Abfindung von 8% der Summe des bis zur Kündi-

⁵ Jenseits gewerkschaftlicher Repräsentationsstrukturen, die in vielen Fällen an den Problemlagen und Interessen prekär Beschäftigter oder von Prekarisierung bedrohter Menschen vorbei gehen, organisieren sich diese auch selbst. Organisationsformen wie die living wage oder Mindestlohn-Initiativen in den USA, die grenzüberschreitenden Euromärsche gegen Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung oder die no-sweat-campaigns; aufkeimende Formen eines social movement unionism in Italien und in Frankreich; schließlich die vielen „Anti-Hartz-Bündnisse“ in Deutschland (Candeias 2005: 10).

⁶ Verschiedene Jugendorganisationen (Angestellten- und Studentengewerkschaften, politische und kulturelle Gruppierungen wie UNEF, Jeunes CGT, MJS, MJCF, UEC, Fédération SUD Étudiant, UNL, JCR, PRS jeunes, UNSA jeunes, JRG, Jeunes Verts und die Fédération Léo Lagrange) hatten sich zusammengeschlossen und zur Bildung lokaler Protestgruppen aufgerufen. Zwei Studentenorganisationen (Confédération étudiante (Cé) und FAGE) protestierten ebenfalls gegen den CPE, hatten sich dem Bündnis allerdings nicht angeschlossen. Protestaktionen, Besetzungen und Streiks fanden im März/April 2006 landesweit an 64 der 84 Universitäten statt. Auch die Präsidenten einiger Universitäten (Nantes, Toulouse) hatten sich hinter die Studenten gestellt und in offenen Briefen den Premierminister dazu aufgefordert den CPE zurückzuziehen.

⁷ Der prekären Beschäftigung wurde bereits durch den Contrat Nouvelle Embauche (CNE), den ersten von Villepin geschaffenen, auf kleine Betriebe begrenzten Arbeitsvertrag Tür und Tor geöffnet. Der CNE betrifft Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Beim CNE handelt es sich um einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag.

gung erhaltenen Gesamtlohnes zu, nach mehr als vier Monaten Betriebszugehörigkeit zusätzlich zwei Monate lang eine Beihilfe von 490 Euro pro Monat. Die Abfindung muss vom Arbeitgeber getragen werden und braucht vom Arbeitnehmer nicht versteuert zu werden, für die Beihilfe kommt der Staat auf. Anzumerken ist, dass eine Kündigung in diesem Falle juristisch gesehen eben keine Kündigung, sondern nur eine Beendigung der Probezeit darstellt. Dies erklärt den Charakter der einseitigen Kündigungsmöglichkeit ohne jegliche Begründung oder Vorwarnung. Die Kündigung bedarf allerdings einer Vorwarnung, wenn die Arbeitsverhältnisse mehr als einen Monat gedauert haben. Praktika und befristete Arbeitsverhältnisse werden auf die zweijährige Probezeit voll angerechnet, so sie in derselben Firma erfolgt sind. Auch befristete Arbeitsverhältnisse können als Contrat Première Embauche gestaltet werden. Ein Jugendlicher, welcher über einen solchen Vertrag eingestellt wurde, hat ab dem zweiten Monat Betriebszugehörigkeit das Recht auf 20 Stunden Weiterbildung pro Jahr.

Die Gewerkschaften verurteilten die Unsicherheit, welche der CPE schafft, sowie die Aushöhlung des Arbeitsrechts. Generell bemängelten sie die Behandlung von Arbeitern als „Wegwerf-Objekte“ (salarié jetable). Die CGT befürchtete die Erpressung von Beschäftigten zu Überstunden und unbezahlter Arbeit zu Zwecken der Gewinnmaximierung, wenn Arbeitgeber ihren Angestellten ohne Grund kündigen können. Und die Gewerkschaft CFDT betonte: „Einen prekären Arbeitsvertrag speziell für Jugendliche zu entwickeln, stellt eine seltsame Wahrnehmung von Generationengerechtigkeit dar. Es ist nichts anderes als eine altersabhängige Diskriminierung, die dem, was Jugendliche an sozialem Zusammenhalt erwarten dürfen vollkommen entgegensteht. Jugendliche hätten das gleiche Recht auf Berücksichtigung wie alle anderen Angestellten“⁸.

Der Arbeitgeberverband MEDEF hätte die Schaffung des CPE mit der Begründung begrüßt, dass es keine Altersbeschränkung gibt. Weiter wird ausgeführt, dass ein Unternehmen, welches zwei Jahre lang in einen Jugendlichen investiert, sich sicherlich nicht einfach so von ihm trennen würde. Der Verband mittelständischer Arbeitgeber (CGPME), beglückwünschte die Regierung dazu, die Belegung des Arbeitsmarktes zu fördern, statt der sozialen Beihilfen. Am 7. April 2006 hatte die französische Regierung nach anhaltendem Protest schließlich bekannt gegeben, sie werde das Gesetz „sofort“ zurückziehen und durch eine Neuregelung

⁸ Die Gewerkschaft CFDT wies in diesem Kontext auch auf Fälle von Missbrauch des CNE hin. Unternehmer, die sich eines Beschäftigten, der zu spät kam oder krank wurde, entledigen wollten, boten dem Betroffenen kurzerhand einen neuen Arbeitsvertrag, den CNE an, um anschließend ohne Begründung, ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung das Arbeitsverhältnis abzubrechen. Laut CFDT brauchen bereits heute die Jugendlichen 8 bis 11 Jahre, um einen stabilen Arbeitsplatz zu finden. Eine Statistik der CFDT besagt darüber hinaus, dass schon sechs Monate nach Inkrafttreten des CNE 10% der so geschlossenen Arbeitsverträge abgebrochen wurden. Eine ähnlich hohe Fluktuation hätte man auch bei CPE-Beschäftigten erwartet. Die Tatsache, dass ein Unternehmer binnen zwei Jahre ohne Motiv kündigen kann verstößt nach Ansicht der Gewerkschaft CGT zudem gegen Art. 24 der Europäischen Sozialcharta. Zudem widerspreche der faktische Verlust des Rechts auf Schutz gegen missbräuchliche Kündigungsandrohungen der Universellen Menschenrechtserklärung der UNO von 1948 (Baumann 2006).

ersetzen, an dessen Ausgestaltung Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften beteiligt würden. Villepin büßte in der Nationalversammlung zunehmend an Zustimmung ein: von Links bis Mitte-Rechts wurde die radikale Lockerung des Kündigungsschutzes kritisiert. Selbst aus den eigenen Reihen, der UMP bekam der Premierminister Gegenwind. Der ehemalige Außenminister Hervé de Charette forderte öffentlich ein Einlenken der Regierung angesichts der überwältigenden Stimmung in der Bevölkerung. Der liberale Bayrou sprach sich gegen den CPE aus, weil die Regierung eine konfrontative Methode der Normsetzung wählte.

Der Regierungschef bediente sich zur Umsetzung des CPE des Artikels 49 III der französischen Verfassung. Dank dieses Artikels konnte die Regierung die erste Lesung im Parlament unterbrechen und, um einem Änderungsantrag vorzubeugen, die Abgeordneten vor die Wahl stellen das Gesetzespaket unverändert und undiskutiert anzunehmen oder eine Auflösung der Nationalversammlung hinzunehmen. Dieses Druckmittel der Exekutive ist umso wirksamer, als die Parlamentarier den Verlust ihres Abgeordnetenstatus fürchten mussten (Baumann 2006).

4.1.4 Die Akteure der Arbeitsbeziehungen und die Flexibilisierung der Arbeit

In Frankreich beurteilen die Gewerkschaften den Anstieg flexibler Beschäftigungsverhältnisse äußerst kritisch, obwohl sie dazu tendieren, sich atypischen Beschäftigungsverhältnissen nicht mehr per se zu widersetzen, sondern eher die ihrer Meinung nach gelegentlich mit diesen Arbeitsformen verbundene Ausbeutung und „Willkür“ verurteilen. Von einigen Ausnahmen abgesehen, besteht die allgemeine Vorgehensweise darin, ein bestimmtes Maß an flexiblen Beschäftigungsverhältnissen zu akzeptieren und für die beteiligten Arbeitnehmer eine Reihe von Rechten und Schutzmöglichkeiten durchzusetzen.

Einerseits forderte beispielsweise der französische Gewerkschaftsverband CGT lange Zeit, den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit auf die Ersetzung vorübergehend abwesender Arbeitnehmer zu beschränken, und verlangte von Unternehmen, die solche Beschäftigungsformen in Anspruch nehmen, die Zahlung zusätzlicher „abschreckender“ Sozialversicherungsbeiträge, eine Erhöhung der „Unsicherheitszulage“ sowie die gleiche Bezahlung befristet und unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer (einschließlich aller Prämien). Andererseits stimmten die meisten französischen Gewerkschaften 2005 dem CNE zu, weil der Premierminister im Gegenzug versprach, die prekäre Beschäftigung nicht auf große Unternehmen auszuweiten, bevor eine Gesamtbilanz der Ergebnisse offen gelegt wurde. Erst der Bruch dieses Versprechens durch Villepins CPE-Ankündigung am 16.01.06, als noch keine offizielle Bilanz vorlag, motivierte die Gewerkschaften zur Mobilisierung (Baumann 2006).

Im Allgemeinen betrachten die französischen Arbeitgeber atypische Beschäftigungsformen als ein Mittel zur erhöhten Flexibilisierung ihrer Belegschaft, zumal sie hierbei die Anzahl der

Arbeitnehmer dem Bedarf des Unternehmens anpassen können. Im derzeitigen Wettbewerbsumfeld ist Flexibilität ein zentrales Ziel von Arbeitgebern; infolgedessen neigen Arbeitgeberverbände – wie der MEDEF – dazu, flexible Beschäftigungsverhältnisse zu fördern und sich im großen und ganzen neuen Vorschriften zu widersetzen sowie die Lockerung von in diesem Bereich bestehenden Vorschriften zu fordern. Neben dem Flexibilitätsaspekt fordert das MEDEF befristete Beschäftigungsverhältnisse auch als Mittel zur Schaffung von Arbeitsplätzen.

Der soziale Protest ist das konstituierende Merkmal gewerkschaftlicher Macht in Frankreich. Dahinter verbirgt sich ein Mechanismus sozialer Interessenvertretung, der zunächst auf gesellschaftlicher Konfrontation fußt und erst wenn le rapport de forces, also das nötige Kräfteverhältnis hergestellt ist, Verhandlungen mit dem Ziel eines Kompromisses auf Zeit einbezieht. Diese Strategie wurde auch beim Versuch der konservativen Regierung Villepin angewendet, mit dem CPE eine weitere Form prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Das Angebot der französischen Regierung, bei einer Reformulierung des Gesetzes die Sozialpartner mit einzubeziehen, kommt auch dem MEDEF zu Pass. Denn was die französischen Arbeitgeber wirklich interessiert, ist die maximale Flexibilisierung auf dem Weg der Dezentralisierung, also durch Regelungen auf einzelbetrieblichem Niveau (Schmid 2004: 41).

4.2 Formen der finanziellen Mindestabsicherung⁹

Schaubild 20: Gesetzlicher Mindestlohn in Europa

Staat	Gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn in Euro (Stand: 01/2007)		Gemessen am Big-Mac-Index
	Pro Stunde	Pro Monat	Big-Macs pro Stunde
Luxemburg	9,08	1.570	2,63
Irland	8,30	1.403	2,37
Frankreich	8,27	1.254	2,58
Niederlande	8,13	1.301	2,76
Vereinigtes Königreich	7,96 (5,52 Pfund)	1.361	2,74
Belgien	7,93	1.259	2,33
Australien	7,65 (12,75 AUD)		3,94
USA	5,39 (7,25\$)	576	2,25
Griechenland	4,22	668	1,46
Spanien	3,99	666	1,25
Israel	3,54		
Malta	3,47	585	1,22
Slowenien	3,02	522	1,37
Portugal	2,82	470	1,06
Türkei		298	
Tschechien	1,76	288	0,72
Ungarn	1,50	258	0,65
Polen	1,34	246	0,76
Estland	1,33	230	0,69
Slowakei	1,32	217	0,66
Litauen	1,00	174	0,52
Lettland	0,99	172	0,50
Rumänien	0,66	114	0,31
Bulgarien	0,53	92	0,35
Russland		32 (1100 Rubel)	
Schweden, Dänemark	Branchenregelungen		
Osterreich	über Sozialpartner (ab 2008 EUR 1000/Monat)		
Deutschland	(in der Diskussion)		
Schweiz	(in der Diskussion)		

Quelle: Eurostat 2007 (nach Wikipedia: Mindestlohn)

⁹ Das Kapitel gründet sich im Wesentlichen auf Schmid/Schulten 2006, die einen guten Überblick über den Mindestlohn in Frankreich geben sowie einer Wirkungsanalyse des Mindestlohns in Frankreich von Burgess/Usher aus dem Jahr 2003.

Die Einführung des gesetzlich garantierten Mindestlohns unter der Bezeichnung SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) erfolgte bereits 1950. Damit gehört Frankreich zu denjenigen Ländern, die innerhalb Europas über die längsten Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlohnregelungen verfügen. Mit einem Mindestlohn von 8,27 € hat Frankreich nach Luxemburg und Irland den dritthöchsten Mindestlohnstundensatz in Europa, der auf der Basis einer 35-Stunden-Woche einem Monatsverdienst von 1254 € brutto entspricht. Im Jahr 2004 erhielten etwa 15% aller Beschäftigten den gesetzlichen Mindestlohn (Schmid/Schulten 2006: 102).

4.2.1 Die Geschichte des gesetzlichen Mindestlohns

1950 wurde eine tripartistisch zusammengesetzte „Oberste Kommission für Tarifverträge“ eingerichtet, die erstmals einen nationalen Mindestlohn bestimmen sollte. Nachdem sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nicht einigen konnten, legte die französische Regierung eigenmächtig Kriterien für einen gesetzlichen Mindestlohn (SMIG) fest. Der Staat legte zunächst eine sehr enge Konzeption des Mindestlohns zugrunde, wonach dieser lediglich das soziale Existenzminimum absichern sollte. Vor dem Hintergrund relativ hoher Inflationsraten wurde 1952 ein Gesetz beschlossen, das erstmals eine automatische Anpassung des Mindestlohns an die Preisentwicklung vorsah (Schmid/Schulten 2006: 103f.). Gebunden wurde der SMIG zunächst einmal an den Index der Kosten für einen genau definierten Haushalt (1953), dann an den allgemeinen Preisindex für Kosten von Familien mit einem niedrigen Einkommen (1957) und schließlich an den Verbraucherpreisindex (1966). Kennzeichnend ist für das Mindestlohngesetz, dass die Höhe des SMIG regionalen Differenzierungen unterliegt, welche jedoch bis 1968 beseitigt wurden (vgl. Burgess/Usher 2003: 61). Anfang der 1950er Jahre, verdiente ein SMIG-Empfänger fast 67 Prozent dessen, was ein durchschnittlicher Lohnabhängiger (Arbeiter und Angestellte zusammen genommen) erhielt, im Jahr 1967 erhielt der SMIG-Empfänger nur noch knapp 41 Prozent des Durchschnittsverdiensts in Frankreich (Schmid/Schulten 2006: 107). Diese Entwicklung bildete einen der sozialen Gründe für die politische Krise von 1968, welche zu einem mehrwöchigen Streik von 8 bis 10 Mio. Beschäftigten führte, aufgrund der Kluft, die sich in den Jahren davor zwischen ärmeren, nicht am generellen Wohlstand teilhabenden Bevölkerungsteilen und anderen Teilen der Gesellschaft aufgetan hatte. Der SMIG wurde infolgedessen abgeschafft und 1970 durch den SMIC ersetzt, der bis heute Gültigkeit besitzt und als Mischmodell aus Verhandlungs- und Indexmodell bezeichnet werden kann.

4.2.2 Der gesetzliche Mindestlohn SMIC

Mit den Maiunruhen des Jahres 1968 vollzog die französische Mindestlohnpolitik eine radikale Wende. Das Gesetz über die Einführung des SMIC weist ausdrücklich daraufhin, dass der

Mindestlohn nicht länger eine simple Lohngarantie im Sinne eines „sozialen Minimums“ darstellt, sondern einen „wachstumsorientierten“ Mindestlohn (salaire minimum interprofessionnel de croissance – SMIC), der den am niedrigsten bezahlten Arbeitnehmern eine Kaufkraftgarantie und eine Garantie für die Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung der Nation bieten soll. Laut Gesetz von 1970 wird der Mindestlohn nicht nur entsprechend der Preisentwicklung, sondern auch entsprechend der Entwicklung der realen Arbeitseinkommen (Stundenlohn für Arbeiter) angepasst (Burgess/Usher 2003: 62).

Der Anpassungsmechanismus für die regelmäßige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns umfasst folgende Elemente:

- Der SMIC wird automatisch an die Inflationsrate angepasst, sobald diese 2 Prozent überschreitet. Zugrunde gelegt wird hierbei die Entwicklung des Verbraucherpreisindex.
- Unabhängig von der Inflation erfolgt jeweils zum 1. Juli eines Jahres eine Anpassung des Mindestlohns per Regierungsdekret entsprechend einer festgelegten Anpassungsformel.
- Die Regierung hat bei der regelmäßigen Anpassung des Mindestlohns dafür Sorge zu tragen, dass der Mindestlohn nicht von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt wird. Der reale Wertzuwachs des SMIC muss demnach mindestens 50% der realen Erhöhung der Durchschnittslöhne betragen. Die Berechnungsgrundlage hierfür bildet der Index zur Entwicklung der Arbeiterstundenlöhne (salaire horaire de base ouvrier, SHBO), der vom Arbeitsministerium kalkuliert wird (Schmid/Schulten 2006: 105f.)

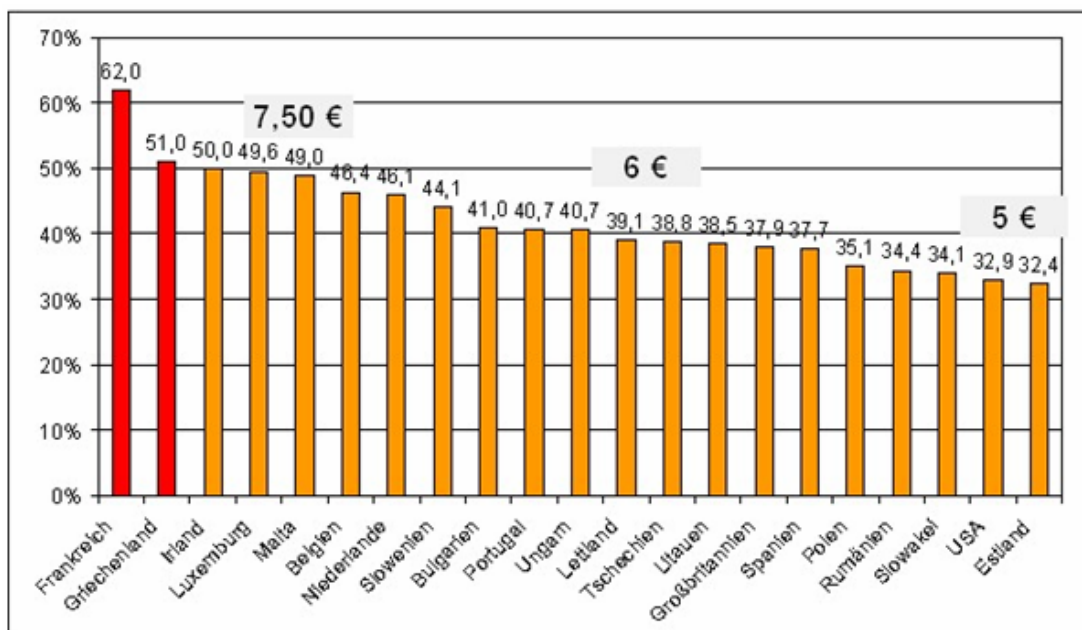
Nach Carcillo/Delozier (2004) lässt sich die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Frankreich in vier Phasen unterteilen (vgl. dazu Schmid/Schulten 2006: 107ff.):

- Die erste Phase umfasst den Zeitraum von 1950 bis 1967. Aufgrund der Konzeption des alten SMIG als simple Lohngarantie folgte, dass das Verhältnis von Mindest- und Durchschnittslohn immer mehr auseinander driftete. Während 1951 ein SMIG-Empfänger fast 67% des nationalen Durchschnittslohns verdiente, waren es 1967 nur noch knapp 41%.
- Die zweite Phase begann mit einer außerordentlich starken Erhöhung des SMIG im Jahre 1968, in deren Folge eine grundlegende Neukonzeption der Mindestlohnpolitik – der neue SMIC – eingeleitet wurde. Sie ist demnach insgesamt durch einen deutlichen Aufholprozess des SMIC gegenüber dem Durchschnittslohn gekennzeichnet. Gegenüber seinem historischen Tiefstand von unter 41% des Durchschnittslohns im Jahr 1967 hat sich der Mindestlohn bis 1983 auf über 62% erholt.
- Vor dem Hintergrund einer eingeleiteten wirtschaftspolitischen Wende weg vom Keynesianismus hin zu einer monetaristischen Geldpolitik, einer anhaltenden ökonomi-

schen Krise und steigender Massenarbeitslosigkeit geriet die Lohnpolitik insgesamt unter Druck, so dass sich die französischen Regierungen in den folgenden Jahren bei der Erhöhung des SMIC darauf beschränkten, die gesetzlichen Mindestvorschriften anzuwenden. In der zweiten Hälfte der 1980er Jahre blieb auf diese Weise die Entwicklung des Mindestlohns erneut hinter der Entwicklung der Durchschnittslöhne zurück. Zwischen 1984 und 1995 sank der Wert des SMIC von mehr als 62% auf wieder unter 59% des Durchschnittslohns.

- Schließlich lässt sich Mitte der 1990er Jahre der Beginn einer vierten Phase in der französischen Mindestlohnpolitik feststellen. Nach dem Amtsantritt von Präsident Jacques Chirac 1995 und der Regierungsübernahme von Premierminister Lionel Jospin 1997 kam es wieder zu politischen Erhöhungen des Mindestlohns, die das gesetzlich vorgesehene Maß überschreiten. Dementsprechend stieg der Wert des Mindestlohns im Verhältnis zum Durchschnittslohn wieder an und betrug im Jahr 2004 mehr als 64%.

Schaubild 21: Mindestlohn in Relation zum Durchschnittslohn (in %, 2004 bzw. 2002)



Quelle: IAT-Berechnungen auf Basis von Eurostat 2004 (Onlinedatenbank) und Europäische Kommission 2005

Von großer Bedeutung für die Entwicklung des Mindestlohns war die in der vierten Phase von der neuen Linksregierung im Jahr 1998 beschlossene 35-Stunden-Woche. Um Einkommensverluste von Mindestlohnempfängern bei der Arbeitszeitverkürzung zu vermeiden, führte die französische Regierung, zusätzlich zu dem auf Stundenbasis bestimmten SMIC, eine so genannte monatliche Einkommensgarantie (garantie mensuelle de rémunération, GMR) ein. Da der Zeitpunkt der Einführung der Arbeitszeitverkürzung je nach Unternehmen zwischen 1998 und 2002 variieren konnte, wurden entsprechend dem jeweils gültigen SMIC pro

Jahr ein neues GMR eingeführt, sodass zeitweilig fünf verschiedene Mindestlöhne nebeneinander existierten. Um die verschiedenen Mindestlöhne wieder zu vereinheitlichen, wurden die verschiedenen GMR seit 1998 deutlich geringer als der SMIC angehoben. Schließlich existiert seit Juli 2005 wieder ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn von zunächst 8,03 € (brutto), was auf der Grundlage einer 35-Stunden-Woche einem monatlichen Einkommen von 1217,88 € entsprach (Schmid/Schulten 2006: 109ff).

Der nationale Mindestlohn umfasst den Arbeitsverdienst, einschließlich

- Lohnnebenleistungen (Verpflegung, Unterkunft);
- Trinkgelder, wo diese leicht berechnet werden können (z.B. solche, die zentral über den Arbeitgeber verteilt werden);
- regelmäßige Sonderzahlungen und individuelle, leistungsorientierte Zuschläge.

Folgende Einkommensarten bleiben beim zugrunde gelegten Verdienstbegriff unberücksichtigt: Zuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit, Dienstalterszulagen, Urlaubsgeld, gewinnorientierte Löhne und Gehälter, Gefahren- und Schmutzzulagen.

In Frankreich werden von den örtlichen Aufsichtsbehörden regelmäßig entweder Unternehmen nach dem Zufallsprinzip einer Betriebsprüfung unterzogen oder auf eine Beschwerde von Arbeitnehmern hin. Wird der Tatbestand einer „Unterbezahlung“ festgestellt, so kann dem Unternehmen eine Geldstrafe auferlegt werden. Die bisherige Praxis hat jedoch gezeigt, dass die Einhaltung der SMIC-Kriterien in der formellen Wirtschaft nominell annähernd zu 100% erfüllt wird. Die Vergütung unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn wird zumeist auf Fehlzeiten oder sonstige soziale Vergünstigungen des Arbeitnehmers zurückgeführt (Burgess/Usher 2003: 67).

4.2.3 Mindestlohnempfänger

Der SMIC bildet prinzipiell für alle Beschäftigten in Frankreich die unterste Lohngrenze. Es gibt nur wenige Beschäftigtengruppen, die hiervon ausgenommen sind¹⁰. Auch finden für bestimmte Gruppen abweichende Sätze Anwendung. Hier ist insbesondere der Mindestlohnsatz für Jugendliche und Auszubildende sowie für Behinderte zu erwähnen. Im Juli 2004 erhielten insgesamt 14,8% aller Beschäftigten den SMIC. Dahinter verbergen sich in absoluten Zahlen knapp 3,3 Millionen Beschäftigte.

¹⁰ Hierzu zählen: Jugendliche unter 18 Jahren mit weniger als sechs Monaten Berufserfahrung; Auszubildende und Jugendliche, die vor der Berufsausbildung ein Praktikum absolvieren; Beschäftigte mit bestimmten Behinderungen; Gefangene, die einer Beschäftigung nachgehen.

Schaubild 22: Anteil der Mindestlohnempfänger in Frankreich im Jahre 2004

Sektor	Beschäftigte (insgesamt)	Mindestlohnempfänger	Mindestlohnempfängerquote (in %)
Privater Sektor (ohne Landwirtschaft und Zeitarbeit)	15.120.000	2.360.000	15,6
Zeitarbeit	620.000	120.000	20,0
Landwirtschaft	320.000	100.000	31,8
Private Haushalte	580.000	260.000	44,4
Öffentlicher Dienst	5.600.000	450.000	8,1
Insgesamt	22.240.000	3.290.000	14,8

Quelle: Schmid/Schulten 2006: 112

Im internationalen Vergleich ist der Anteil der Mindestlohnempfänger in Frankreich deutlich höher als in den meisten anderen europäischen Ländern. Dies liegt zum einen daran, dass der SMIC mit mehr als 50% des Durchschnittslohns relativ hoch ist. Während darüber hinaus in anderen Ländern die Lohngruppen mit 5%-10% oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns relativ stark vertreten sind, bieten die relativ großzügigen staatlichen Lohnsubventionen für SMIC-Empfänger für die Unternehmen einen starken Anreiz, nicht mehr als den SMIC zu bezahlen (Schmid/Schulten 2006: 113f.)

Die Mindestlohnempfänger in Frankreich weisen folgende Strukturmerkmale auf (Schmid/Schulten 2006: 112f.):

- Der Anteil von Mindestlohnempfängern in kleinen Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten im Jahr 2004 betrug insgesamt 32,3%, dagegen waren es in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten lediglich 6,3%.
- Von den 2,36 Millionen Mindestlohnempfängern im privaten Sektor waren im Jahr 2004 insgesamt 920.000 oder knapp 39% Teilzeitbeschäftigte. Der Anteil der Mindestlohnempfänger unter allen Teilzeitbeschäftigten betrug dabei 32,2%.
- Unter den Mindestlohnempfängern finden sich überdurchschnittlich viele weibliche Beschäftigte. Im Jahr 2001 betrug der weibliche Anteil 19,9%, während der der Männer bei 9,9% lag.
- Deutlich überrepräsentiert sind auch junge Beschäftigte. So gehörten 2001 aus der Gruppe der Beschäftigten unter 26 Jahre 31,7% zu den Mindestlohnempfängern.
- Schließlich unterliegen die Mindestlohnempfänger überdurchschnittlich häufig erschwerenden Arbeitsbedingungen. So arbeiteten z.B. Ende der 1990er Jahre 36% aller Mindestlohnempfänger an Samstagen (gegenüber 19% aller Beschäftigten) und 13% an Sonntagen (gegenüber 5% aller Beschäftigten).

4.2.4 Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Die zentrale Funktion des gesetzlichen Mindestlohns besteht darin, dass sie eine generell verbindliche untere Lohngrenze einzieht und somit die allgemeine Einkommensverteilung beeinflusst. Die aus den jüngeren Arbeitskräfteerhebungen vorliegenden Daten zeigen bei der Verteilung der Stundenverdienste aller Arbeitnehmer eine deutliche „Spitze“ in Höhe des Mindestlohnes (Burgess/Usher 2003: 69). Bazen (1999) sieht in dieser „Spitze“ den Erfolg des SMIC: Die Beschäftigten verlieren ihre Arbeitsplätze nicht und die Verteilung verschiebt sich insgesamt nicht nach oben. Eine stärkere Auswirkung des SMIC zeigt sich bei der Verteilung der Stundenverdienste in den Gruppen „Frauen“, „junge Arbeitnehmer“ und „ungelernte Beschäftigte“. Für Arbeitnehmer, die bis zu 25 Jahre alt sind, erreicht der Mindestlohn etwa Werte des durchschnittlichen Lohns, für ungelernete Arbeiter entspricht der SMIC dem typischen Lohn. Nach Bazen (1999) führt also der SMIC zu einer Reduzierung der Lohnungleichheit am unteren Ende der Lohnskala und zur Erhöhung der Einkommen bestimmter Niedriglohngruppen. Bazen (1999) bezeichnet dies als eine Situation, in der der SMIC die Lohnungleichheit am unteren Ende der Lohnskala verringert, indem er zu einer Erhöhung der Einkommen bestimmter Niedriglohngruppen beiträgt (Burgess/Usher 2003: 70). Nach Schulten (2004) hat der gesetzliche Mindestlohn entscheidend dazu beigetragen, dass es in den 1980er und 1990er Jahren nicht zu einer deutlichen Ausweitung der Lohnspreizung gekommen ist. Im europäischen Vergleich verfügt Frankreich damit zumindest in der unteren Hälfte der Lohnskala über eine relativ egalitäre Einkommensverteilung (Schmid/Schulten 2006: 115).

Zahlreiche Studien belegen, dass sich der SMIC beschäftigungshemmend auswirkt; der beschäftigungshemmende Effekt ist jedoch gering und beschränkt sich fast ausschließlich auf die Gruppe junger Arbeitnehmer (vgl. Burgess/Usher 2003: 75). Hierbei ist jedoch die Tatsache zu berücksichtigen, dass ein spezieller Mindestlohnsatz für junge Arbeitnehmer besteht, denn oftmals wird im Rahmen von Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen ein Arbeitsentgelt unterhalb des SMIC gezahlt.

Kennzeichnend für das besondere Verhältnis von gesetzlichem Mindestlohn und Tarifpolitik in Frankreich ist, dass eine Mehrzahl der Branchentarifverträge Lohngruppen enthält, die nicht mit dem SMIC konform gehen. Im Jahre 2004 existierten in 186 von insgesamt 274 erfassten Branchen Tarifverträge, in denen eine oder mehrere Lohngruppen unter dem SMIC lagen. Dies entspricht einem Anteil von 68% aller Branchen. Allerdings dürfen gemäß dem im französischen Arbeitsgesetzbuch festgeschriebenen Günstigkeitsprinzip Tarifverträge gesetzliche Bestimmungen lediglich zugunsten der Beschäftigten verändern. Tarifvertraglich vereinbarte Löhne, die unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen, sind deshalb nicht anwendbar und die betroffenen Beschäftigten müssen automatisch den SMIC erhalten. Die Gründe für diese Entwicklung liegen insbesondere im französischen Tarifvertragssystem

begründet. Für die Sozialpartner besteht zwar seit 1982 die Pflicht, auf Unternehmens- und Branchenebene jährlich über die Entwicklung der Löhne zu verhandeln. Ein Zwang zur Lohnvereinbarung existiert allerdings nicht, so dass gerade Branchentarifverträge oftmals über einen längeren Zeitraum nicht erneuert werden. Dabei kommt es nicht selten vor, dass die (stagnierenden) unteren Tariflöhne von der Entwicklung des SMIC „überholt“ werden (Schmid/Schulten 2006: 118f.).

4.2.5 Die Akteure der Arbeitsbeziehungen und der gesetzliche Mindestlohn

Die französischen Arbeitgeber halten in ihrer Mehrheit das französische Mindestlohniveau für zu hoch und wollen durch eine Veränderung des Anpassungs- und Berechnungsmechanismus sein Niveau nach unten drücken (Schmid/Schulten 2006: 122). Zudem behindert es ihrer Meinung nach das freie Spiel der Kräfte und beraubt gewissermaßen die Kollektivverhandlungen zwischen Sozialpartnern ihres Inhalts. Der SMIC vereinheitlicht auch die Mindestlöhne zwischen den verschiedenen Branchen und spiegelt daher nicht die Unterschiede in der ökonomischen Leistungsfähigkeit der Sektoren wieder. Ein weiteres Argument der Arbeitgeberseite besteht darin, dass der SMIC generell die Lohnkosten stark anhebt und zu teuer macht. Für viele Arbeitgeber ist die Anpassung der unteren Tariflöhne an den SMIC ein bedeutsamer Kostenfaktor, da verschiedene Lohnzuschläge (z.B. für Überstunden oder Sonntagsarbeit) nicht in den Mindestlohn mit eingerechnet werden und sie sich in ihrer Höhe an den Tariflöhnen orientieren (Schmid/Schulten 2006: 120).

Dagegen treten die Gewerkschaften für ein gesetzliches Verbot von nicht SMIC-konformen Tariflöhnen ein¹¹; ferner für eine angemessene Berücksichtigung der Bedürfnisse bei der Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns, und – damit einhergehend – eine Neudefinition des „Warenkorbs“, der (theoretisch) als Bemessungsgrundlage für die Fixierung des SMIC dient. Nach Meinung der CGT sind zudem im Zuge der Arbeitszeitverkürzung von 39 auf 35 Wochenstunden die Steigerungsraten des SMIC auf Monatsbasis deutlich hinter den Erhöhungen des SMIC auf Stundenbasis zurückgeblieben. Vor diesem Hintergrund fordert die CGT eine Anhebung des SMIC auf 1.400 € im Monat, was bei einer 35-Stunden-Woche einen Stundenlohn von etwa 9,24 € entsprechen würde (Schmid/Schulten 2006).

Der SMIC bietet den Gewerkschaften einen wichtigen gesellschaftspolitischen Ansatzpunkt, der es ihnen trotz ihrer organisations- und tarifpolitischen Schwäche erlaubt, auf die Entwicklung des Mindestlohns und damit indirekt auf die gesamte Lohnentwicklung Einfluss zu nehmen. Die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften auf den Mindestlohn ergeben sich nicht nur institutionell durch ihre Beteiligung an der Nationalen Kommission für Tarifverhandlungen

¹¹ Das Auseinanderfallen von gesetzlichem Mindestlohn und unteren Tariflöhnen kann auch als Schwäche der Gewerkschaften interpretiert werden, die in weiten Teilen der französischen Wirtschaft nicht in der Lage sind, angemessene tarifpolitische Mindestlöhne durchzusetzen (Schmid/Schulten 2006: 120).

gen, in der regelmäßig die Erhöhungen des SMIC beraten werden. Wichtiger ist vielmehr, dass der gesetzliche Mindestlohn einen bedeutsamen Hebel zur Politisierung der Lohnfrage darstellt. Die Frage der Angemessenheit und Erhöhung des bestehenden Mindestlohnniveaus ist gerade in Frankreich nahezu permanent Gegenstand öffentlicher Debatten, in denen sich die Gewerkschaften mit ihren Forderungen und Vorstellungen profilieren können (Schmid/Schulten 2006: 121).

Das auffälligste Merkmal für den staatlichen Interventionismus in den französischen Arbeitsbeziehungen ist letztendlich die Existenz des gesetzlichen Mindestlohns. Der SMIC hat in der Lohnpolitik eine entscheidende Leitfunktion: Die vom Staat vorgenommene Erhöhung des SMIC dient als Bemessungsgrundlage für die Revision aller tariflichen Mindestlöhne und bildet daher auch einen maßgeblichen Orientierungswert für alle übrigen Lohngruppen in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen (Schild/Uterwedde 2006: 258). Darüber hinaus verfügt der Staat mit dem SMIC auch über ein Instrument direkter Einflussnahme auf das Lohngefüge in der Wirtschaft, gerade um Lücken in den Tarifvertragsbeziehungen auszugleichen. So haben französische Regierungen im Verlauf der 1970er und zu Beginn der 1980er, aber auch Ende der 1990er Jahre den Hebel der SMIC-Erhöhungen bewusst zur Korrektur unzureichender Lohndynamik im Niedriglohnsektor eingesetzt und zu überdurchschnittlichen Kaufkraftgewinnen der Mindestlohnbezieher gegenüber den übrigen Lohnabhängigen beigetragen (Schild/Uterwedde 2006: 274f.).

4.3 Berufliche Bildung¹²

Ausbildung und (Weiter-)Qualifizierung sind seit Mitte der 1980er Jahre Gegenstand von zahlreichen politischen Reformen, die im Bildungsbereich insgesamt angestrengt worden sind. Dies hängt vor allem mit dem Strukturwandel der französischen Wirtschaft zusammen und den verstärkten Problemen der bedarfsgerechten Qualifizierung für den französischen Arbeitsmarkt.

Das französische Bildungssystem zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus. Da ist zunächst einmal auf die begriffliche Unterscheidung zwischen enseignement professionnel, das auf den unmittelbaren Einstieg ins Berufsleben vorbereiten soll, und enseignement technique, welches eher auf die Fortführung der Ausbildung (auf Hochschulebene) ausgerichtet ist, hinzuweisen. Daneben existiert der Begriff formation professionnelle (initiale), die die vollschulisch organisierte berufliche Erstausbildung und die betriebliche Lehre (apprentissage) umfasst. Letztere ist historisch gesehen die älteste Möglichkeit des Erwerbs beruflicher Qualifikationen mit der man heute aber berufsqualifizierende Abschlüsse auf allen Stufen des Bildungssystems (Schule und Hochschule) erwerben kann. Der Oberbegriff formation pro-

¹² Dieses Kapitel basiert zu großen Teilen auf Ergebnissen einer Studie des BMBF (2004) über die Wirkungen des beruflichen Bildungssystems in Frankreich.

fessionelle schließlich findet weiterhin für (Aus-)Bildungsmöglichkeiten einer beschäftigungs- oder arbeitsplatzbezogenen Nachqualifizierung und Umschulung von Jugendlichen Anwendung. Zudem umfasst er traditionell die berufliche Weiterbildung, die seit geraumer Zeit ebenfalls Gegenstand intensiver Reformbemühungen der Sozialpartner und des Staates sind (Zettelmeier 2005: 16).

4.3.1 Die Geschichte der beruflichen Bildung

Um die in der Präambel der Verfassung von 1946¹³ geforderte Chancengleichheit im Bildungsbereich zu verwirklichen, kommt dem Staat in Frankreich eine entscheidende und über lange Zeit auch ausschließliche Rolle in der Gestaltung des Bildungsangebots zu.

Der erste bedeutende Schritt hin zur Entwicklung des technischen Schulwesens in Frankreich wurde mit der Einführung erster technischer Schulen im Zuge der Schulgesetze von 1880 vollzogen. Diese Schulen mit unterschiedlichem Status und Ausbildungsdauer bildeten eine kleine Arbeiterelite (ca. 18.000 Schüler im Jahre 1914) in wenigen Wirtschaftsbereichen, vor allem der Metallindustrie, aus. Sie waren keineswegs auf die berufliche Bildung der breiten Masse ausgerichtet. Den meisten Jugendlichen verblieb lediglich die Lehre (apprentissage) als Qualifikationsmöglichkeit (Zettelmeier 2005: 18). An einer beruflichen Erstausbildung teilzunehmen, war allerdings seit der französischen Revolution und dem Verbot der Berufsverbände kaum noch üblich. Die Arbeiter erlernten die für ihre Tätigkeiten erforderlichen spezifischen Qualifikationen am Arbeitsplatz und waren wegen der geringen Transferierbarkeit dieser Qualifikationen kaum mobil (BMBF 2004: 137).

Während des gesamten 19. Jahrhunderts gab es praktisch kaum staatliche Regelungen, die die Ausbildung der Lehrlinge in den kleinen Betrieben festlegten. Erst mit einem Gesetz von 1919 wurde ein erster rechtlicher Kodifizierungsversuch unternommen. Die Gemeinden bekamen nun den Auftrag, in Ergänzung zur Ausbildung in den Betrieben einen theoretischen Unterricht zu organisieren (100 Stunden pro Jahr), an denen die Lehrlinge und Jungarbeiter unter 18 Jahren teilnehmen sollten. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass die Lehre mit einem staatlichen Diplom, dem *certificat d'aptitude professionnelle* (CAP), abgeschlossen werden soll, das damit den historisch gesehen ältesten berufsbildenden Abschluss in Frankreich darstellt.

Den Grundstein für das heute existierende, überwiegend vollschulisch organisierte System der beruflichen Bildung legte das von den Nationalsozialisten installierte Vichy-Regime. Zwischen 1941 und 1943 entstehen mehr als 850 *centres de formation professionnelle* in unterschiedlicher Trägerschaft (öffentlich, vereinsrechtlich, konfessionell), die Jugendlichen nach Ende der allgemeinen Schulpflicht (damals 14 Jahre) eine berufliche Bildung in drei Jahren

¹³ Die Bestimmungen dieser Präambel haben auch heute noch Geltung, denn die Präambel der Verfassung von 1958 beruft sich ausdrücklich darauf.

vermitteln und sie auf die Prüfungen des CAP vorbereiten sollten. Diese Einrichtungen wurden nach der Befreiung 1944 von der neuen Regierung übernommen und unter der Bezeichnung centres d'apprentissage weitergeführt. Unter dem Eindruck des stark anwachsenden Qualifikationsbedarfs insbesondere der Metall- und Elektroindustrie wurden diese centres weiter ausgebaut und ihre Ausbildungsinhalte ab 1949 dahingehend spezifiziert, dass neben der technisch-praktischen Ausbildung auch die Allgemeinbildung zukünftig eine bedeutende Rolle spielen musste (Zettelmeier 2005: 18f.).

Aus den centres d'apprentissage entstanden im Zuge einer großen Bildungsreform von 1959, die insbesondere die Schulpflicht bis zum 16. Lebensjahr verlängerte, die collèges d'enseignement technique (CET), die sich wiederum 1976 in die lycées d'enseignement professionnel (LEP) umbenannte. Mit diesen Umbenennungen wurde nicht zuletzt auch terminologisch die Eingliederung in das staatliche Schulwesen vollzogen. 1985 kam es zur Schaffung eines baccalauréat professionnel, mit dem erstmals ein Berufsausbildungsabschluss auf Abiturniveau angesiedelt und die Gleichwertigkeit von allgemeinbildenden Schulen bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten dokumentiert werden sollte. Den Absolventen des Bac pro steht grundsätzlich auch die Fortführung der Ausbildung auf Hochschulebene offen (Zettelmeier 2005: 19).

Die 2002 beschlossene schrittweise Einführung von lycées de métiers stellt eine weitere Neuerung im Modernisierungsprozess des Berufsbildungssystems dar. Hiermit soll die institutionelle Trennung von enseignement technologique und enseignement professionnel und die daraus sich ergebende Doppelung von teilweise ähnlichen Ausbildungswegen im Sinne der Erzeugung von Synergieeffekten bei Rekrutierung, Orientierung und beruflicher Eingliederung der Schüler überwunden werden. Gleichzeitig will man auf diese Weise umfassende Kompetenzzentren schaffen, die sich, was die Aus- und Fortbildung des Lehrpersonals angeht, rasch auf neue Anforderungen für bestimmte Berufe anpassen können (Zettelmeier 2005: 23).

Nach dem Zweiten Weltkrieg lag der Fokus französischer Bildungspolitik auf der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie auf Bildungsgängen einer „zweiten Chance“, Abendkurse dienten der Weiterbildung. Diese Bildungsmaßnahmen trugen wegen ihrer Betriebsferne wenig zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bei (BMBF 2004: 137). Aufgrund der ausgeprägten betriebsinternen Arbeitsmärkte und hoher Anteile an un- und angelernter Arbeitnehmer wurden allenfalls qualifizierte Fachkräfte gefördert.

Infolge der gesellschaftlichen Konflikte 1968 wurde u. a. auch die berufliche Weiterbildung als eine gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe anerkannt. Am 9. Juli 1970 kam es zu einem geschlossenen, nationalen, branchenübergreifenden Abkommen (Accord national interprofessionnel = ANI), welches die Grundlagen der späteren gesetzlichen Regelungen vom 16. Juli 1971 enthielt, wie das Recht aller Arbeitnehmer auf Freistellung, Beteiligungsrechte der

Betriebsausschüsse, sowie paritätische Beschäftigungskommissionen für Beratungen zur Verbesserung der Weiterbildung. Die gesetzliche Verpflichtung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung aufzuwenden, die Bildung von Fonds, an welche die Unternehmen ihre Beträge entrichten müssen, sowie die paritätische Verwaltung der Fonds waren ebenfalls Bestandteil der neuen Regelungen. Die Weiterentwicklung bestand in den nächsten Jahren in der Einbeziehung von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sowie in der Konkretisierung der Zugriffsrechte von Betrieben und Beschäftigten auf die Fondsmittel im Jahre 1984 (vgl. BMBF 2004: 137f.).

Ab Mitte der 1990er Jahre lag der Schwerpunkt der Diskussion auf der besseren Verbindung von Erst- und Weiterbildung, auf den leichteren Berufseinstieg sowie der Zertifizierung von im Beruf erworbenen Kompetenzen gegenüber traditionellen Abschlüssen. Einige der Vorschläge aus dem Weißbuch des Staatssekretariats für Berufsbildung „Berufsbildung – Diagnose und Herausforderungen“ und aus dem Bericht „Akteure der beruflichen Bildung“ – beide aus dem Jahre 1999 – wurden von der Regierung umgesetzt und betrafen u.a. eine klarere Aufteilung der Kompetenzen zwischen Staat und Regionen. Die Initiative des Arbeitgeberverbandes MEDEF Anfang 2001 zu nationalen, branchenübergreifenden Verhandlungen mit den Sozialpartnern mit dem Ziel einer Neugestaltung der Arbeitsverhältnisse und der Entwicklung des Weiterbildungssystems endete im Mitte 2003 von allen anerkannten Gewerkschaften und den verschiedenen Arbeitgeberverbänden unterzeichnete Abkommen, das Zugeständnisse von beiden Seiten enthielt: Die Gewerkschaften haben anerkannt, dass Beschäftigte mehr in ihr eigenes Weiterlernen investieren müssen, die Arbeitgeber haben eine Umlageerhöhung insbesondere für Kleinbetriebe akzeptiert quasi als Zwischenform zwischen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und individuellem Bildungsanspruch (vgl. BMBF 2004: 138). Das Gesetz vom 4. Mai 2004 über die lebenslange berufliche Weiterbildung hat schließlich ein individuelles Recht auf Weiterbildung für jeden abhängig Beschäftigten eingeführt, das unter bestimmten Voraussetzungen (Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, Unternehmensschließung oder -umstrukturierung) von einem Unternehmen zu einem anderen mitgenommen werden kann. Die Umsetzung dieses Rechts geschieht auf Initiative des Beschäftigten und in Absprache mit dem Arbeitgeber.

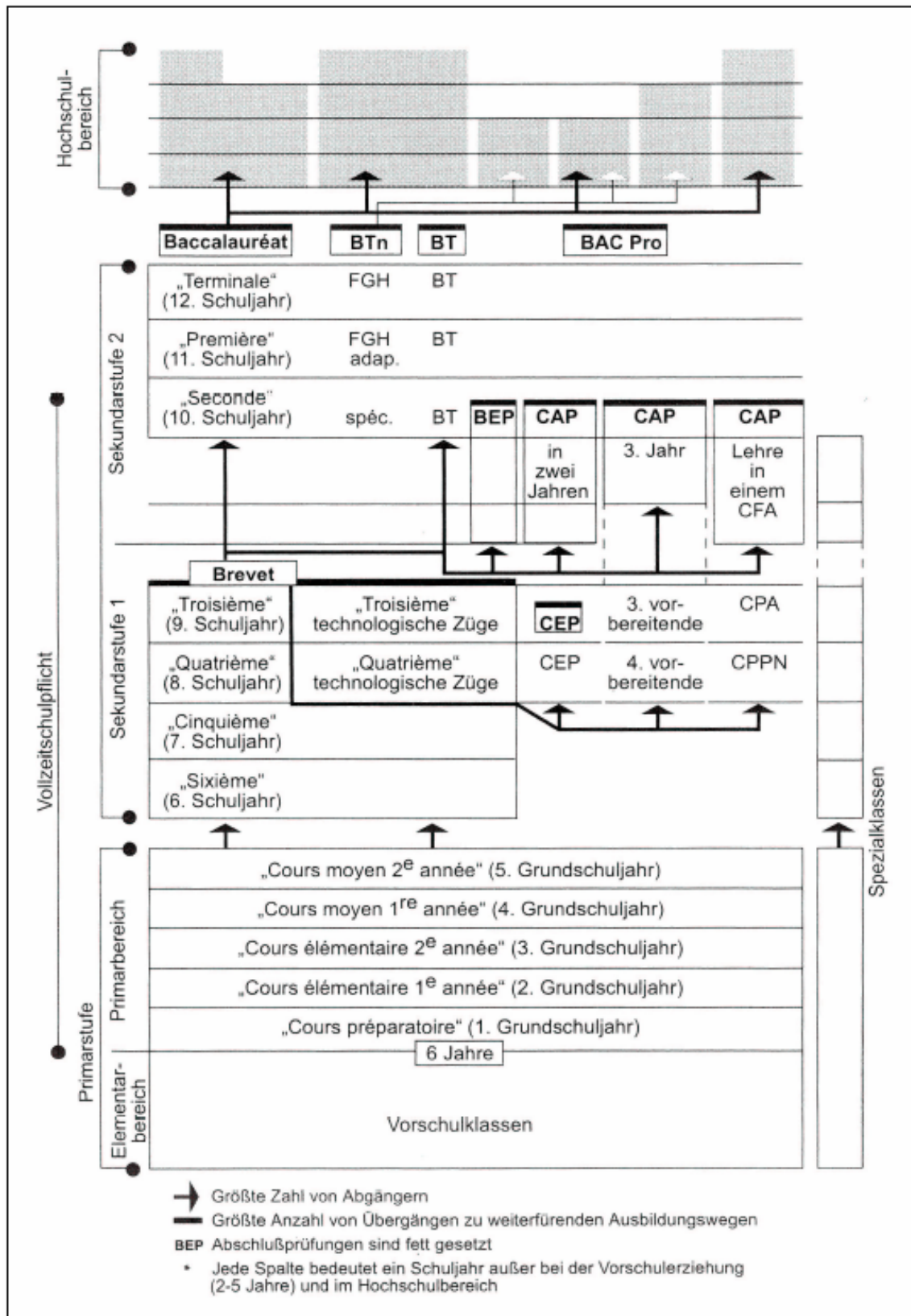
4.3.2 Das Stufenmodell der beruflichen Erstausbildung

Die Organisation der beruflichen Erstausbildung in Frankreich ist eng an die Funktionsmechanismen des allgemeinbildenden Schulwesens angelehnt, auch wenn das enseignement professionnelle bis heute eine gewisse Eigenständigkeit im Bildungssystem bewahrt hat. Ferner existiert ein weniger stark ausgeprägtes Verständnis von Beruflichkeit, obwohl der Begriff *métier* (Beruf) in den öffentlichen Debatten und in den institutionellen Bezeichnungen allge-

genwärtig ist. Kennzeichnend ist, dass sich in Frankreich seit gut 30 Jahren ein Verständnis einer beruflichen Ausbildung für unterschiedliche Qualifikationsniveaus, die meist im Verhältnis zum Abitur definiert werden, durchgesetzt hat. In der Regel werden dabei sechs Stufen unterschieden (Zettelmeier 2005: 16f.):

- Niveau VI: Beendigung der Pflichtschulzeit (16. Lebensjahr) ohne Abschluss bzw. Abbruch einer Berufsausbildung.
- Niveau V: Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), derzeit in 250 Fachrichtungen möglich und brevet d'études professionnelles (BEP), derzeit in 50 Berufsfeldern möglich. Die relativ eng profilierten CAP entsprechen einer zwei- bis dreijährigen betrieblichen Lehre, die wesentlich breiter zugeschnittenen und stärker theoriebezogenen BEP erfolgen in einer zweijährigen vollschulischen Form (lycée professionnel) und setzen die erfolgreich abgeschlossene Mittelschule (collège) voraus.
- Niveau IV: Hierzu gehören im wesentlichen das baccalauréat technologique, das in drei Jahren nach Abschluss der Sekundarstufe I an einem lycée technologique, und zwar in 8 großen Fachgruppen vorbereitet werden kann, und das 1986 geschaffene baccalauréat professionnel, das in der Regel in zwei Jahren nach einem BEP in mittlerweile 48 Fachrichtungen erworben werden kann und das auf den unmittelbaren Einstieg in das Berufsleben vorbereiten soll, aber grundsätzlich auch die Zugangsberechtigung zum Hochschulstudium umfasst.
- Niveau III: Dabei handelt es sich zum einen um spezifische praxisorientierte Kurzstudiengänge von zwei Jahren und zum anderen um den Abschluss des ersten Studienabschnitts eines universitären Langzeitstudiums. Dieser wird als berufsqualifizierender Abschluss anerkannt.
- Niveau II: Hierzu gehören die Hochschulabschlüsse auf dem Niveau einer licence (Abschluss eines mindestens dreijährigen Fachstudiums) sowie der traditionelle akademische Abschluss einer maîtrise (Abschluss eines vierjährigen Fachstudiums).
- Niveau I: Hochschuldiplome, die über dem Niveau II liegen: bac+5 Diplome bzw. im Zuge der Umsetzung des Bologna Prozesses der Master-Grad und die Promotion.

Schaubild 23: Das französische Bildungssystem



Quelle: ADAPT-Projekt COREFO, Bielefeld 1999

4.3.3 Instrumente der beruflichen Weiterbildung

In Frankreich gibt es ein inzwischen mehrfach verändertes und ergänztes Gesetz aus dem Jahre 1971, das die Unternehmen verpflichtet, sich an der Finanzierung der Weiterbildung über eine Umlagefinanzierung zu beteiligen. Die Einführung dieser Umlage hat zu einem deutlichen Anstieg der Bildungsbeteiligung geführt. Allerdings sind Beschäftigte in Kleinunternehmen und Problemgruppen des Arbeitsmarktes wie Geringqualifizierte unter den Weiterbildungsteilnehmern weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Dies scheint allerdings weniger auf das Fondssystem als auf die ausgeprägte tayloristische Arbeitsteilung in französischen Betrieben zurückgeführt werden zu können. Die gewachsene Komplexität des Weiterbildungssystems erzeugt auf Seiten der Arbeitnehmer und Unternehmen Intransparenz. Zugangungleichheiten, dominierende Anpassungsfortbildung und mangelnde Durchlässigkeit haben zu intensiven Reformdiskussionen geführt, die Ende 2003 zu einer umfassenden Reform des Systems führten, bei der u.a. die Umlage insbesondere für Kleinbetriebe erhöht wurde (BMBF 2004: 134). Im branchenübergreifenden Abkommen zur Weiterbildung wurde darüber hinaus Übereinkunft über folgende Reformschritte erzielt (BMBF 2004: 144f.):

- Jeder Beschäftigte hat alle zwei Jahre Recht auf ein individuelles „Bildungsgespräch“, in dem seine Entwicklung erörtert und vorhandener Lernbedarf festgestellt wird.
- Arbeitnehmer mit 20 Beschäftigungsjahren oder ab einem Alter von 40 Jahren haben ein Anrecht auf eine Feststellung ihrer Kompetenzen.
- Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf einen Bildungspass, in dem seine Abschlüsse und seine Kompetenzen dokumentiert werden.
- Jeder Vollzeitbeschäftigte hat einen individuellen Bildungsanspruch auf 20 Stunden Weiterbildung pro Jahr. Der Anspruch kann über fünf Jahre auf 100 Stunden akkumuliert werden. Bei Bildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit wird ein Unterhalt in Höhe von 30% des Lohnes gezahlt. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden in Absprache mit den Unternehmen festgelegt und aus Mitteln des betrieblichen Bildungsplans finanziert. Bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen kann der Bildungsanspruch auf andere Unternehmen übertragen werden.
- Auf betrieblicher Ebene werden Arbeitszeitkonten eingerichtet, in welche die Beschäftigten einen Teil ihres Urlaubs, ihrer Überstunden, Zuschläge und freien Tage einbringen können. Die Entnahme für Weiterbildung erfolgt auf Initiative des Beschäftigten.

Im Mittelpunkt der beruflichen Weiterbildung stehen der betriebliche Weiterbildungsplan, der individuelle Bildungsurlaub, die Kapital-Weiterbildungszeit und spezielle Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche.

Die Erstellung des betrieblichen Weiterbildungsplans fällt in die Verantwortung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer hat eine Teilnahmepflicht. Jedoch ist der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsausschuss rechenschaftspflichtig. Die betriebliche Weiterbildung zielt vor allem auf kurzes Anpassungslernen. Die Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des betrieblichen Bildungsplans können entweder externe oder interne Maßnahmen sein. Die Maßnahmen müssen festgelegten Qualitätsstandards entsprechen. Der Anteil der gesamten betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen an der Lohnsumme verdoppelte sich von 1,6% im Jahre 1974 auf 3,2% im Jahre 1999. Selbst die Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten liegen mit durchschnittlich 1,8% über der Mindestpflicht. Der Anteil der Teilnehmer an allen Beschäftigten erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 17,1% auf 37,4%. Dabei gibt es eine große Streuung. Die Teilnehmerquote der ungelernten Arbeiter liegt mit 19% deutlich unter derjenigen der Führungskräfte mit 53%. Die Dauer der betrieblichen Maßnahmen hat sich allerdings von 62 Stunden (1974) auf 35 Stunden (1999) verringert (BMBF 2004: 140f.).

Der individuelle Bildungsurlaub gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Wahl zu besuchen. Bedingung ist, dass der Arbeitnehmer mindestens 24 Monate lang gearbeitet hat, darunter 12 Monate im selben Unternehmen. Der Bildungsurlaub dauert so lange wie die Weiterbildungsmaßnahme, maximal jedoch ein Jahr oder 1200 Bildungsstunden. Der Fonds zahlt dem Beschäftigten während des Bildungsurlaubs je nach Einkommen und Dauer zwischen 60 und 100% des Referenzlohnes. Mit durchschnittlich 900 Stunden sind die Maßnahmen im Rahmen des Bildungsurlaubs erheblich länger als die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Im Jahr 2000 nahmen diese rund 24.000 Beschäftigte wahr. 6.000 Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen nahmen den Bildungsurlaub in Anspruch, was immerhin 77% der beantragten Maßnahmen dieser Beschäftigtengruppe betraf (gegenüber einer Bewilligungsrate von 59% im Durchschnitt aller Anträge). Weniger als 10% der Teilnehmer hatten kein Abitur oder keinen beruflichen Abschluss. Mehr als 50% der Teilnehmer waren über 35 Jahre, 10% über 50 Jahre. Die gering Qualifizierten werden auch hier kaum erreicht, allerdings bietet der Bildungsurlaub vielen eine zweite Chance in der Mitte des Erwerbslebens (BMBF 2004: 141f.).

Bei der Kapital-Weiterbildungszeit (*Capital de temps de formation*) handelt es sich um eine Mischform zwischen dem Bildungsurlaub und dem betrieblichen Weiterbildungsplan. Die Initiative liegt hier nicht beim Arbeitgeber, sondern beim Beschäftigten. Jedoch wird die Maßnahme im Rahmen eines betrieblichen Weiterbildungsplans durchgeführt. Die Nutzung dieses Instruments ist an Tarifvereinbarungen gebunden, welche die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme (Betriebs- und Branchenzugehörigkeit, Alter, Qualifizierungsgrad, Art und Dauer, Verlauf des Bildungsurlaubes) festlegen (BMBF 2004: 143).

Ein Arbeitnehmer kann sich die im Beruf angeeigneten Kompetenzen zertifizieren lassen und so einen Schul- oder Hochschulabschluss teilweise oder ganz erwerben. Die Anerkennung

kann auch den Zugang zu einem Studiengang eröffnen. Zuständig für diese Anerkennung sind die Schul- oder Hochschulbehörden, die den gewünschten Abschluss anbieten (BMBF 2004: 144).

Bei den Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche erhalten die Unternehmen, die eine der unterschiedlichen Maßnahmen (abschlussbezogene Qualifikation, Anpassungsqualifikation oder Orientierungskurse) anbieten, die Kosten für die Ausbildung auf Antrag von einem Fonds erstattet und erhalten öfters auch zusätzliche Zuschüsse vom Staat. Im Jahre 2000 wurden insgesamt 206.800 neue Eingliederungsverträge abgeschlossen, die je nach Vertrag unterschiedlich lange dauerten (BMBF 2004: 143).

Schaubild 24: Mindestaufwendungen und Fondsbeiträge in Prozent der Bruttolohnsumme für unterschiedliche Kategorien von Betrieben und der Weiterbildung

	bis zu 10 Beschäftigte			mehr als 10 Beschäftigte		Leiharbeits- unternehmen
	bis 31.3.04	ab 1.4.04	ab 1.1.05	bis 31.3.04	ab 1.4.04	
Betrieblicher Bildungsplan	0,15	Aufteilung künftig durch Branchen-Tarifvertrag		0,9	0,9	1,3
Eingliederung Jugendlicher	0,1			0,4	0,45	0,4
Bildungsurlaub	Anspruch der Beschäftigten ohne Beitrag der Betriebe			0,2	0,25	0,3
Summe	0,25	0,4	0,55	1,5	1,6	2,0
Bildungsplan für befristet Beschäftigte	1,0			1,0		

Quelle: Bosch 2003: 3

Die Umlagen für Bildungsurlaub, Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche und Kapital-Weiterbildungszeit werden an von den Sozialpartnern gegründete Sammelfonds (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) abgeführt. Soweit die Unternehmen für den betrieblichen Weiterbildungsplan nicht die entsprechenden Ausgaben nachweisen, werden auch diese Beiträge bzw. die Differenzbeträge an die Fonds eingezahlt. Die Fonds werden paritätisch verwaltet. Die Verwaltungsräte können Schwerpunkte der Arbeit (Zielgruppen, fachliche Inhalte etc.) festlegen. Die Sammelfonds verwalten sehr hohe Beträge. Gleichwohl stellen diese weniger als die Hälfte der Gesamtausgaben der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung dar, da viele Unternehmen mehr Weiterbildung betreiben als gesetzlich vorgeschrieben ist. Von den 3,8 Mrd. Euro, welche die 99 Fonds im Jahr 2001 verwaltet haben, entfielen 50% auf den Bildungsplan (überwiegend für Weiterbildung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten), 30% auf die Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche, 15% auf den Bildungsurlaub und 4% auf die Kapital-Weiterbildungszeit. Betriebe mit mehr als 10 Beschäftig-

ten müssen 1,6% ihrer Bruttolohnsumme für Weiterbildung aufwenden. Für Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten beträgt die Abgabe 0,55% (BMBF 2004: 140).

Das französische Weiterbildungssystem beruht nicht nur auf einer Fondsregelung. Man kann es eher als eine Kombination von gesetzlicher Mindestpflicht zur betrieblichen Weiterbildung und überbetrieblichen Fonds bezeichnen. Hervorzuheben ist, dass die paritätische Verwaltung des Systems und dessen Weiterentwicklung mittels Verhandlungen mit den Sozialpartnern und dem Staat die gesellschaftliche Diskussion über Lebenslanges Lernen nachhaltig gefördert hat. Problematisch erweist sich in diesem Zusammenhang, dass sich die Reformdiskussion immer nur auf Teilsysteme der Weiterbildung bezieht. Die in der Verantwortung des Bildungsministeriums liegende Allgemeinbildung, die weniger Beachtung erfährt als die Berufsbildung, sowie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wurden in der Vergangenheit selten mitdiskutiert. Die institutionelle Abschottung dieser Teilsysteme kann als große Schwäche angesehen werden. Auch konnte die hohe Ungleichheit der Bildungsteilnahme sowohl der Betriebe unterschiedlicher Größe als auch der unterschiedlichen Personengruppen trotz vielfältiger Instrumente und Reformbemühungen bislang nicht verringert werden. Ebenso wenig gelang es, alle Betriebe von der Notwendigkeit längerfristiger und nachhaltiger Bildungsmaßnahmen zu überzeugen. Diese Tatsache liegt insbesondere in der Struktur des französischen Arbeitsmarktes begründet. Es dominieren weiterhin betriebliche Arbeitsmärkte, in denen die Beschäftigten Kenntnisse über betriebliche Anlernmaßnahmen erwerben und betrieblich wenig mobil sind. Die ausgeprägte innerbetriebliche Arbeitsteilung blockiert den Aufstieg für die unteren Qualifikationsgruppen, denen mithin auch Anreize zum Weiterlernen fehlen (BMBF 2004: 145f.).

4.3.4 Die Akteure der Arbeitsbeziehungen und das berufliche Bildungssystem

In Frankreich wird seit über 30 Jahren das lebenslange Lernen mit Hilfe überbetrieblicher Fonds finanziert und institutionalisiert. Auch ist die berufliche Weiterbildung mittlerweile ein bedeutender Wirtschaftssektor, der 1,7% des französischen Bruttoinlandsprodukts ausmacht. Sie bezieht den Staat ebenso ein wie die Unternehmen, die Gebietskörperschaften, die öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, die öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen, die berufsständischen Einrichtungen, die Gewerkschaften und die Familienbildungseinrichtungen.

Das staatliche Bildungssystem untersteht größtenteils dem Ministerium für das staatliche Bildungswesen (Ministère de l'Éducation Nationale). Im Bereich der Berufsbildung erfolgte seit 1993 eine schrittweise Übertragung der Kompetenzen auf die Regionen, die heute einen bedeutenden Einfluss auf die berufliche Erstausbildung haben. Der Staat entwirft zwar die großen Leitlinien und stellt die staatlichen Zeugnisse aus, doch ist es seitdem den Regionen vorbehalten, den Bedarf auf regionaler und lokaler Ebene festzustellen und anschließend

Institutionen zu bestimmen, die dieses Angebot im Rahmen von regionalen Ausbildungsplänen am besten erfüllen können: Einrichtungen der staatlichen Bildung, *CFAs* oder andere öffentliche oder private Institutionen. Dies erfolgt mittels eines jährlich beschlossenen regionalen Programms für die berufliche Bildung.

Neben den von staatlicher Seite eingerichteten Instanzen haben die Sozialpartner weitere Regulierungs- und Verwaltungsinstanzen für den Berufsbildungsbereich geschaffen und sind dadurch bei allen die Berufsbildung betreffenden Fragen Gesprächspartner des Staates. Die Beteiligung der Unternehmen an der beruflichen Erstausbildung beschränkte sich bis zur Schaffung des *Bac Pro* im Jahre 1985 auf die Lehre. Das *Bac Pro* beinhaltet praktische Ausbildungsphasen, deren Bewertung bei der Ausstellung des Zeugnisses miteinbezogen wird. Seitdem werden immer mehr Verträge zwischen Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen abgeschlossen, die eine Bestimmung der Ziele und der Beziehungen zwischen den Lehrkräften, den Schülern und den Betreuern im Unternehmen ermöglichen. Dieses betrifft vor allem das CAP und das BEP (DIHK 2004: 9f.).

Das System der beruflichen Weiterbildung hat sich seit der Verabschiedung des Gesetzes von 1971 auf der Basis von zwischen den Sozialpartnern getroffenen Übereinkünften entwickelt. Der Dialog zwischen den Sozialpartnern findet auf allen Entscheidungsebenen statt (berufsübergreifend, Branchen, Unternehmen, *organismes paritaires collecteurs agréés* – OPCA). Viele der von den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen sind nach und nach in gesetzliche Bestimmungen überführt worden. Mit der Verrechtlichung dieser Vereinbarungen ist jedoch die Verantwortlichkeit weitgehend auf den Staat übertragen worden.

Die Rolle der Tarifparteien (im folgenden Schönfeld 1996: 17f.) beschränkt sich daher zunehmend auf beratende Funktionen so beispielsweise im Hochkomitee Bildung und Wirtschaft (*Haut-comité Education-Economie*), das eine ständige Abstimmung zwischen der staatlichen Bildungsverwaltung und den Tarifpartnern auf höchster Ebene gewährleisten soll. Auf regionaler Ebene wird die Abstimmung durch entsprechende Regionalkomitees (*comités académiques Education-Economie*) gewährleistet. Daneben bestehen noch die beratenden Berufsausschüsse, deren Aufgabe es ist, das Unterrichtsministerium bei der Konzipierung und Modernisierung der fachlich-beruflichen Schulausbildungsgänge entsprechend der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen zu beraten.

Die direkte Einflussnahme der Tarifpartner auf die Weiterbildung ist begrenzt. Sie bezieht sich vor allem auf die Sammelfonds und die intermediären Organisationen, deren Verwaltung paritätisch geführt wird. Mit der Errichtung derartiger Organisationen und mit tarifvertraglichen Festlegungen über Verpflichtungen zur Mitgliedschaft gestalten sie einen Teil der Infrastruktur.

In den letzten Jahren gibt es in Frankreich eine zunehmende Tendenz der Dezentralisierung der beruflichen Weiterbildung. Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen spielt die regi-

onale Ebene jedoch eine wichtige Rolle. Diejenigen intermediären Organisationen, die sich vorrangig an diese Unternehmen richten, sind vielfach regional organisiert; die Regionen definieren ihre eigene Weiterbildungspolitik und stellen entsprechende Fördermittel und Beratungsangebote zur Verfügung; die staatliche Weiterbildungspolitik wird über regionale Verwaltungseinheiten abgewickelt.

Schaubild 25: Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung

	Erstausbildung	Berufliche Weiterbildung
Gesetzliche Grundlagen	Gesetzliche Regelungen in allen Teilbereichen; Schulpflicht vom 6. bis zum 16. Lebensjahr	Gesetzliche Regelungen in weiten Teilbereichen, grundsätzlich keine Pflicht zur Weiterbildung
Finanzierung	Zum überwiegenden Teil öffentlich finanziert, ein geringer Anteil wird von den Unternehmen erbracht	Finanzierung über die Fonds zu über 50% durch die Unternehmen; die weiteren Anteile werden durch den Staat, die Regionen und die Arbeitsverwaltung erbracht
Bildungsanbieter	Allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, Hochschulen und Fachhochschulen, Ausbildungszentren	Unternehmen, staatliche Bildungseinrichtungen, private Bildungseinrichtungen
Bildungsziele	Vermittlung von Allgemein- und Grundlagenwissen; Berufsvorbereitung	Umschulung und Fortbildung, betriebspezifische Bildung, Anpassungsqualifizierung
Bildungsbedarfs-ermittlung	In der Verantwortung des Staates	Weitgehend in der Verantwortung des Staates mit zunehmender Tendenz von der zentralen zur regionalen Planung
Einfluss der Tarifparteien	Beratungsfunktionen auf verschiedenen Ebenen zur Bedarfsplanung und zur Gestaltung der Inhalte	Beratungsfunktionen auf verschiedenen Ebenen zur Bedarfsplanung und zur Gestaltung der Inhalte, Mitwirkung bei der Infrastruktur (intermediäre Organisationen)

Quelle: Schönfeld 1996: 21

5. Entwicklungstendenzen und Zukunftsperspektiven der Arbeitsbeziehungen

Gegenstand dieser Studie war die Darstellung der Industriellen Beziehungen in Frankreich. Drei Zielsetzungen wurden verfolgt: erstens die Herausarbeitung der Rahmenbedingungen und Charakteristika der Arbeitsbeziehungen; zweitens die Analyse unterschiedlicher gewerkschaftlicher Handlungsfelder; drittens die Identifizierung von Wandlungs- und Modernisierungstendenzen der Tarifbeziehungen. Letzterer Punkt ist Gegenstand dieses abschließenden Kapitels. Doch sollen zunächst noch einmal die zentralen Merkmale des französischen Tarifsystems zusammengefasst werden. Typisch für Frankreich sind (vgl. dazu auch Burgess/Usher 2003: 52ff.):

- Eingriffe des Staates in die Industriellen Beziehungen, einschließlich in die Tarifverhandlungen; diese Eingriffe besitzen eine starke Tradition;

- viele verschiedene Gewerkschaftsorganisationen – die Unterscheidung erfolgt weniger nach Berufsgruppen oder Sektoren, sondern vielmehr nach politischen und ideologischen Gesichtspunkten – denen auf allen Tarifverhandlungsebenen eine starke institutionelle Rolle zukommt;
- ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad (in der Privatwirtschaft etwa 6%, zusammen mit dem öffentlichen Sektor 10%), aber eine sehr hohe Tarifbindung (über 90%);
- eine komplexe Tarifverhandlungsstruktur – die Verhandlungen reichen von der nationalen, branchenübergreifenden Ebene über die regionale und die Branchenebene bis hin zur betrieblichen Ebene;
- die Möglichkeit für (repräsentative) Einzelgewerkschaften, Vereinbarungen zu treffen, die für alle Arbeitnehmer gelten;
- eine gesetzliche Pflicht, auf (nationaler) Branchen- und auf Unternehmensebene jährlich neu insbesondere über Löhne und Gehälter zu verhandeln, allerdings ohne die Pflicht, eine Einigung zu erzielen;
- eine zunehmende Dezentralisierung/Individualisierung der Lohn- und Gehaltsfestsetzung, die häufig einseitig durch die Entscheidung des Arbeitgebers auf Firmenebene erfolgt. Dabei darf das Arbeitsentgelt allerdings den nationalen Mindestlohn bzw. den tariflichen Mindestlohn der betreffenden Branche, sofern dieser verbindlich ist, nicht unterschreiten.

Seit den 1960er Jahren hatte es wiederholte Ansätze gegeben, um die Arbeitsbeziehungen in Frankreich zu modernisieren und eine Verhandlungskultur zu entwickeln (im folgenden Schild/Uterwedde 2006: 263ff.). Für die Initiatoren dieser Politik stand die ökonomische Modernisierung in einem untrennbaren Zusammenhang mit einer tief greifenden Erneuerung überalterter betrieblicher Managementstrukturen, einer Förderung des sozialen Dialogs und der „industriellen Demokratie“ mit dem Ziel einer vollen Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Produktionstätigkeit. Dies sollte einerseits durch den Ausbau der Tarifverhandlungen und der Tarifbeziehungen zwischen den Sozialpartnern erfolgen, andererseits durch die Stärkung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung und -partizipation.

Ein erster Modernisierungsansatz erfolgte nach den Unruhen vom Mai 1968. Die Gewerkschaften hatten die gesetzliche Anerkennung der gewerkschaftlichen Vertretung auf Betriebsebene erzwungen. Mit dem Regierungswechsel 1981 und den von der Linksregierung durchgesetzten Auroux-Gesetzen von 1982 begann eine zweite Phase in der Politik der Förderung der Tarifbeziehungen. Durch die Festschreibung einer jährlichen Verhandlungspflicht zwischen den Sozialpartnern sowohl auf Branchen- als auch auf Betriebsebene, versuchte die Regierung, den traditionell stark regulierenden und kodifizierenden Interventionismus des Staates einzuschränken und regelmäßige Verhandlungen auf allen Ebenen sowie in den

wichtigsten Bereichen des Arbeitslebens zu fördern. Ein weiterer Modernisierungsschwerpunkt lag in der Ausweitung der individuellen und kollektiven Arbeitnehmerrechte durch den Ausbau der betrieblichen Vertretungsinstanzen.

Der Arbeitgeberverband MEDEF war Anfang 2000 der Urheber eines weiteren Vorstoßes, der den sozialen Verhandlungen eine neue, stärkere Rolle gegenüber den staatlichen, sozialpolitischen Regelungen geben wollte. Der MEDEF verband mit der *refondation sociale* (etwa: soziale Erneuerung) ein umfassendes Gesellschaftsprojekt zur Umgestaltung der Wirtschafts- und Sozialordnung. Dem Unternehmerverband ging es erstens um eine umfassende Neudefinition der Ziele der Sozialpolitik, indem die Grenzen zwischen Solidaritäts- und Versicherungsprinzip neu gezogen, mehr Eigenverantwortung eingefordert und die Verantwortlichkeiten von Staat und Sozialpartnern in der Selbstverwaltung neu definiert werden sollte. Zweitens forderte er eine Aufwertung des sozialen Dialogs und sozialvertraglicher Lösungen gegenüber staatlicher Reglementierung, wobei nach dem Subsidiaritätsprinzip die unternehmerische Ebene privilegierter Ort der Verhandlungen sein sollte. Hinter dieser Forderung steckte letztendlich eine Neugewichtung des Verhältnisses zwischen Staat und Zivilgesellschaft und eine Infragestellung des in Frankreich stark verwurzelten Primats der Politik gegenüber dem kollektiven Verhandlungsmodell.

Die Gewerkschaften gingen zunächst, trotz mancher inhaltlicher Vorbehalte, auf das Gesprächsangebot des MEDEF ein, denn auch sie kritisierten die zunehmenden Eingriffe des Staates in die paritätische Selbstverwaltung der Sozialversicherungen und in die sozialen Verhandlungen der Tarifparteien. Allerdings waren die Reaktionen differenziert. Während die CGT und die FO aus ihrer Skepsis keinen Hehl machten, zeigte die CFDT ein aktives Interesse an einer *refondation sociale*, da sie ihrem Selbstverständnis und ihrem Leitbild einer stärker durch soziale Selbstregulierung statt durch staatliche Interventionen gekennzeichneten Gesellschaft entspricht. Die Ergebnisse der *refondation* sind jedoch bislang begrenzt¹⁴.

Die Regierung Raffarin hatte nach dem Machtwechsel 2002 ihrerseits einen neuen Anlauf genommen, um das Verhältnis zwischen Politik und Sozialpartnern zu erneuern und den sozialen Verhandlungen größere Autonomiespielräume einzuräumen. Der entsprechende vom damaligen Sozialminister Francois Fillon Ende 2003 eingebrachte und 2004 verabschiedete Gesetzentwurf beinhaltet folgende Kernpunkte:

- Die Einführung eines Mehrheitssystems: Künftig soll ein soziales Abkommen nur gültig sein, wenn es von der Mehrheit der beteiligten Gewerkschaften unterzeichnet

¹⁴ Die Reform der Arbeitslosenversicherung, von MEDEF, CFDT, CFTC und CGC ausgehandelt, wurde von der Regierung Jospin nur widerwillig und erst nach einer Verwässerung ihrer Inhalte akzeptiert und für allgemein gültig erklärt. Mehr Erfolg hatten die Verhandlungen über die berufliche Bildung, deren Ergebnisse 2003 durch die Regierung Raffarin aufgenommen wurden, und die Gespräche über neue Regeln der Sozialverhandlungen, die im Juli 2001 zu einem gemeinsamen Positionspapier aller Sozialparteien führten (Schild/Uterwedde 2006: 266).

wird. Damit soll die Legitimation und auch die Verbindlichkeit von Abkommen erhöht werden.

- Die Möglichkeit von Unternehmensvereinbarungen, die unter Umständen auch von Branchentarifverträgen abweichen können. Damit entsprach die Regierung einer Forderung des Unternehmerlagers.

Fasst man die Modernisierungspolitik der letzten vierzig Jahre zusammen, ist durchaus eine Tendenz hin zur Förderung des sozialen Dialogs und die Etablierung einer Sozialpartnerschaft zu erkennen. Die exponierte Rolle des Staates in den Tarifbeziehungen wurde jedoch kaum geschwächt, obwohl es mittlerweile nicht an Instrumenten, mit denen die Sozialpartner verbindliche Vereinbarungen treffen könnten, mangelt. Dies liegt einerseits begründet in der Dominanz einer Konfliktkultur gegenüber einer Konsenskultur, andererseits in der ideologischen Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung. Dies erschwert nach wie vor nationale, branchenübergreifende Regelungen. Gleichzeitig gibt es eine Tendenz der Dezentralisierung von Verhandlungen auf Unternehmensebene. Dort sind aber gerade die Arbeitgeber, auch aufgrund des geringen Organisationsgrades der Gewerkschaftsverbände, in der machtvolleren Position. Im tripartistischen System der Sozialbeziehungen in Frankreich bedarf es daher eines Supervisors, Vermittlers und letztendlich Regulators der Arbeitsbeziehungen. Diese Rolle ist dem Staat zu gewiesen, obwohl seit Jahren alle drei Parteien diesen Umstand beklagen. Darin liegt das Paradoxon der Industriellen Beziehungen in Frankreich begründet. Auch der neu gewählte französische Sarkozy hat bereits angekündigt eine neue Initiative zu starten zur Etablierung einer echten Sozialpartnerschaft der Tarifparteien in Frankreich. Auch die Erfolgsaussichten dieses Vorstoßes dürfen angesichts des vorliegenden Befundes als relativ gering angesehen werden.

6. Literatur und Links

Länderinformationen zu Frankreich

Literatur

Daß, J. (2006). Frankreich 2006 – Daten und Fakten. Eine Länderanalyse, hgg. von Baden-Württemberg international, Stuttgart (unveröffentlichtes Manuskript).

Elgie, R. (Hg.) (2000). The Changing French Political System, London.

Haensch, G. & Tümmers, H. J. (1991): Frankreich: Politik, Gesellschaft, Wirtschaft. München.

Kempf, U. (1997). Von de Gaulle bis Chirac. Das politische System Frankreichs. 3. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Opladen.

Kempf, U. (2003). Das politische System Frankreichs, in: Ismayr, W. (Hg.), Die politischen Systeme Westeuropas, 3. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Opladen, 301-347.

Kimmel, A. & Utterwede, H. (Hg.) (2005). Länderbericht Frankreich, Schriftenreihe Bd. 462, Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn.

- Pletsch, A. (1997). Frankreich – Geographie, Geschichte, Wirtschaft, Politik, Darmstadt.
- Schild, J. & Uterwedde, H. (2006). Frankreich. Politik, Wirtschaft, Gesellschaft. 2. aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statistisches Bundesamt (2006). Länderprofil Frankreich, Berlin.
- Tümmers, H. J. (2006). Das politische System Frankreichs. Eine Einführung, München.
- Weske, S. (2007). Vive la République, vive la France! Eine Analyse der französischen Präsidentschaftswahlen 2007. CAP Aktuell Nr. 8, vom 08.05.2007.

Links

- Thematisch gegliederte Linkliste: http://bak-information.ub.tu-berlin.de/verzeichnisse/jobseite/countrys/infos_allg/europa/westeuropa/eu_frankreich_info.htm
- EIWiS - Elektronische Fachinformation WirtschaftsStatistik, Linkliste: <http://www.wifak.uni-wuerzburg.de/elwis/econ/country.php?code=fr>

Arbeitgeberverbände

Literatur

- Schmidt, B. & Loewe, S. (2005). MEDEF, in: Frankreich-Lexikon. Schlüsselbegriffe zu Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, Geschichte, Kultur, Presse- und Bildungswesen. 2. überarb. u. erw. Auflage, Berlin, 617-621.
- Van Waarden, F. (1995). Employers and Employers' Associations, in: van Ruysseveldt, J. et al. (Hg.), Comparative Industrial and Employment Relations, London: Sage, 68-108.
- Maurice, M., Sellier, F. & Silvestre, J.-J. (1986). The Social Foundations of Industrial Power. A Comparison of France and Germany. Cambridge/Mass. und London.

Links

- Französischer Arbeitgeberverband: <http://www.medef.fr>
- Vereinigung der französischen Handelskammern im Ausland: <http://www.uccife.org>
- Vereinigung der französischen Industrie und Handelskammern: <http://www.acfci.cci.fr>
- Vereinigung mittelständischer französischer Unternehmen: <http://www.cgpme.fr>

Gewerkschaften

Literatur

- Addison, J.T. & Schnabel, C. (Hg.) (2003, 2005). International Handbook of Trade Unions, Cheltenham: Edward Elgar.
- Altmeyer, W. & Dufour, C. (2007). Vive la France? Interessenvertretung in Frankreich, in: Der Betriebsrat 1/2007: 18-20.
- D'Art, D. & Turner, T. (2007). Trade Unions and Political Participation in the European Union: Still Providing a Democratic Dividend?, in: British Journal of Industrial Relations 45(1): 103-126.

- Damesin, R. & Denis, J.-M. (2005). SUD trade unions: The new organisations trying to conquer the French trade union scene, in: *Capital & Class*, Summer 2005.
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (1999). When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995, in: *European Sociological Review* 15(2): 1-24.
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (2000). Trade Unions in Western Europe since 1945 (Handbook and CD-ROM). London: Palgrave/Macmillan. (Länderstudien zu Organisations- und Mitgliederentwicklung von Gewerkschaften)
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe, EU Paper Series, The European Union Center, University of Wisconsin, Madison.
- Greif, W. (2002). Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Ländern der EU. Erschienen in der Reihe Internationale Gewerkschaftsbewegung Nr. 6; hgg. vom ÖGB, Wien.
- Jansen, P., Kühne, P., Leggewie, P. & Seul, O. (1986). Gewerkschaften in Frankreich: Geschichte, Organisation, Programmatik, Frankfurt am Main/New York.
- Stetter, E. & Loges, M. (1998). Frankreich-Info: Gewerkschaften, Januar 1998 - Juli 1998, Paris. [http://www.fes.de/fes_paris/infogew.html]
- Streeck, W. & Hassel, A. (2003). Trade Unions as Political Actors, in: Addison, J.T. & Schnabel, C. (Hg.), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham: Edward Elgar, 335-365.

Links

Linkliste der französischen Gewerkschaften: <http://www.adminet.com/poli/#syndicats>

Betriebsräte

- Altmeyer, W. (2005). Betriebsräte in Westeuropa. Zu den Strukturen der betrieblichen Interessenvertretungen, in: *Der Betriebsrat* 4/2005: 19-25.
- Artus, I. (2006). Prekäre Mitbestimmung – ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung im niedrig qualifizierten Dienstleistungsbereich, TU München Beitrag für die GIRA-Jahrestagung am 12./13.10.06.
- Fulton, L. (2006). Die vergessene Ressource: Corporate Governance und Arbeitnehmervertretung auf der Ebene der Unternehmensleitung, die Situation in Frankreich, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich. Abschlussbericht. London, August 2006.
- Gaveau, J.-M. (2005). France Télécom. Das französische System der Arbeitnehmervertretung im Unternehmen, Vortrag auf der Tagung der Hans-Böckler-Stiftung am 2./3. Februar 2005, Berlin. [http://www.boeckler.de/pdf/v_2005020203_unmb_gaveau.pdf]
- Gohde, H. (2005). Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, Untersuchung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2005.

Industrielle Beziehungen

Literatur

- Bamber, G.J. & Lansbury, R.D. (Hg.) (2004). *International and Comparative Employment Relations. Globalisation and the developed market economies*, 4. Aufl., London: Sage. (Länderstudien zu Arbeitsbeziehungen)
- Brandl, B. & Traxler, F. (2005). *Industrial Relations, Social Pacts and Welfare Expenditures: A Cross-national Comparison*, in: *British Journal of Industrial Relations* 43(4): 635-658.
- Lecher, W. (1993). *Das französische Arbeitsbeziehungssystem – und was uns das angeht*, in: *WSI-Mitteilungen* Nr. 7/1993, 421-429.
- Mayer, M.C.J. & Whittington, R. (1999). *Strategy, structure and ‘systemness’: National institutions and corporate change in France, Germany and the UK, 1950-1993*. *Organization Studies*, 20 (6): 933-959.
- Traxler, F. & Kittel, B. (2000). *The Bargaining System and Performance. A Comparison of 18 OECD Countries*, in: *Comparative Political Studies*, 33(9): 1154-1190.
- Traxler, F. (1998). *Der Staat in den Arbeitsbeziehungen. Entwicklungstendenzen und ökonomische Effekte im internationalen Vergleich*, in: *Politische Vierteljahresschrift*, 39(2): 235-260.
- Van Ruysseveldt, J., Huiskamp, R. & Hoof, J. v. (Hg.) (1995). *Comparative Industrial and Employment Relations*, London: Sage. (vergleichende Studien)

Links

Hintergrundinformationen zu den industriellen Beziehungen in Frankreich:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/country/france.html>

Böckler Boxen, Mitbestimmung in Europa: <http://www.boeckler-boxen.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9DA58019/boxen/hs.xsl/2547.htm>

Tarifpolitik

Hermann, C. (2000). *Die 35-Stunden-Woche in Frankreich – Hintergrund, Einführung, Effekte*, FORBA-Schriftenreihe 4/2000 Projekt: „Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung“,

[http://www.forba.at/files/public/upload/FORBA_SR_00-4-22231.pdf].

Soskice, D. (1990). *Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries*, in: *Oxford Review of Economic Policy*, 6: 36-61.

Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik

Neue Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse

Bock-Schappelwein, J. (2006). *Entwicklung und Formen von Flexibilität und sozialer Absicherung in den EU-Staaten. Ein Überblick*, WIFO Working Papers, Nr. 276, Juli 2006.

- Concialdi, P. & Ponthieux, S. (1997). Bas salaires en France: quels changements depuis 15 ans?, [Low-wage Workers in France: what has changed in the last 15 years?] Premières synthèses, 97-11, n°48.1, DARES, November 1997.
- Concialdi, P. & Ponthieux, S. (1999). L'emploi à bas salaire: les femmes d'abord" [Low-wage Work: women first], Travail, genre et sociétés [Work, Gender and Societies] n°1.
- Concialdi, P. & Ponthieux, S. (2000). Niedriglöhne und arme Erwerbspersonen – Ein Vergleich zwischen Frankreich und den USA, WSI Mitteilungen, 8, August 2000, 521-533.
- Concialdi, P. (2002). Bas salaires et travailleurs pauvres : quelques éclairages croisés, ['Low-wage and Poor Workers: some cross-cutting perspectives'] in Les Travaux [research bulletin] of the Observatory on Poverty and Exclusion, January 2002.
- Dufour, C. & Hege, A. (2007). Atypische Beschäftigung, Normalarbeitsverhältnis und Gewerkschaften. Ein internationales Problem?, in: Keller, B. & Seifert H. (Hg.), Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Ed. Sigma, S. 209-228.
- European Industrial Relations Observatory (EIRO) (o.J.). EIRO comparative study on low-wage workers and the working poor – The case of France. Questionnaire.
- Fahey, T., Whelan, C.T. & Maître, B. (2005). First European Quality of Life Survey: Income inequalities and deprivation, Economic and Social Research Centre (ESRI), Dublin.
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (2000). Strukturwandel der Erwerbsarbeit. Was ist eigentlich noch normal? IAB Kurzbericht Nr. 14, 25.10.2000, Nürnberg.
- Klammer, U. & Keuzenkamp, S. in Zusammenarbeit mit Cebrián, I., Fagan, C., Klenner, C. & Moreno, G. (2005). Working time options over the life course: Changing social security structures, Centre for European Labour Market Studies HB (CELMS HB), Gothenburg, Sweden.
- L'Horty, Y. (o.J.). 'Working poor' en France, l'Université d'Evry, Val d'Essonne.
[<http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/Epee/EPEE/composition/ylhorty/workingpoor.pdf>]
- Lagarenne, C. & Legendre, N. (2000). Les travailleurs pauvres en France: facteurs individuels et familiaux, [Poor Workers in France: individual and family-related factors], Economie et statistique [Economy and Statistics] n°335.
- Lohmann, H. (2005). The working poor, low wages and mobility out of poverty: A cross-country perspective, "LoWERAnnual Conference", European Low-wage Employment Research Network, 15./16. April 2005, ZEW, Mannheim/Germany.
- Meulders, D. u.a. (1996). Atypical Work in the European Experience, in: Transfer: European Review of Labour and research, Vol. 2, No. 4: 574-599.
- Peña-Casas, R. & Latta, M. (2004). Working Poor in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eurofound.eu.int]

Pochic, S., Paugam, S. & Selz, M. (2003). Job security and precarity in Europe, Team 1 "Skills and the quality of work", WORKSHOP 1 "State of the art" on Economic change, unequal life chances and the quality of life (CHANGEQUAL), Mannheim, 10.-12. April 2003.

Ponthieux, S. et al. (2001). Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres, [Labour Market Profiles and Family Characteristics of the 'Active Poor'], Economie et Statistique, n°349-350, 2001-9/10.

Wagner, A. (2001). Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit?, in: Arbeit, Heft 3, Jg. 10(2001): 365-378.

Finanzielle Mindestabsicherung

Bazen, S. (1999). The French Minimum Wage: An Overview of its Working and its Impact. London.

Burgess, P. & Usher, A. (2003). Allgemeinverbindlichkeit und Mindestlohnregelungen in Mitgliedstaaten der EU, Düsseldorf.

Französische Botschaft in Deutschland (2007). Mindestlohn: Der SMIC.

[http://www.botschaft-frankreich.de/article.php?id_article=353]

Funk, L. & Lesch, H. (2006). Minimum Wage in Selected European Countries, in: Inter-economics, 41(2), 78-92.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hg.) (2000). Beschäftigungspolitik: Frankreich geht andere Wege und erzielt Erfolge, IAB-Kurzbericht.

[<http://doku.iab.de/kurzber/2000/kb1300.pdf>] (Stichwort: Soziale Minima)

Mönninger, M. (2005). Stütze der Wirtschaft, in: Die Zeit Nr. 16, vom 14.04.2005.

[<http://www.zeit.de/2005/16/Frankreich>]

Schmid, B. & Schulten, T. (2006). Der französische Mindestlohn SMIC, in: Schulten, T. et al., Mindestlöhne in Europa, 102-126.

Schmid, B. (2005). Der französische Mindestlohn SMIC.

[<http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/kombilohn/smic.html>]

Ausbildung und Qualifizierung

Literatur

Bechtel, M. (2007). Dokumentation von Studiengängen im Bereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Europa: Frankreich. [<http://www.die-bonn.de/doks/bechtel0602.pdf>]

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2004). Das Berufsbildungssystem in Frankreich. [http://www.extern.berlin.ihk24.de/produktmarken/aus_und_weiterbildung/anlagen/Anlagen_Duale_Berufsausbildung/BerufsbildungssystemFrankreich.doc]

Drexel, I. (1995). Die öffentliche Regulierung aufstiegsorientierter Weiterbildung und ihre Steuerungswirkung – Lektionen aus dem Vergleich der Entwicklung in Frankreich und Deutschland, in: Dobischat, R. & Husemann, R. (Hg.), Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, 297-322.

- Drexel, I. (2001). Vor einer Angleichung des deutschen und des französischen Bildungssystems? – Kontrastierende Entwicklungstendenzen und ähnliche Destabilisierungstendenzen, in: Lutz, B. (Hg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München*, DFG: Berlin, 235-266.
- Europäische Kommission (Hg.) (2002). *Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2). Detaillierte Tabellen*, Luxemburg.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004). *Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: der Weg in die Zukunft*, Bielefeld. (http://www.bmbf.de/pub/schlussberichtkommission_III.pdf)
- Hardt, F. (2003). *Regierungswechsel und Arbeitsmarktpolitik in Frankreich*. Opladen: Leske+Budrich, v.a. Kapitel 2.2.3.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1995). *Die Systeme beruflicher Qualifizierung – Frankreich und Deutschland im Vergleich*, BeitrAB, Band 190, 1995.
- Moncel, N. (1996). *La construction de l'emploi des jeunes: contexte national et modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises*, in: Friot, B. & Rose, J. (Hg.), *La construction sociale de l'emploi en France*, Paris: L'Harmattan, 49-65.
- Mazuy, Y. & Guitton, C. (1998). *Les services de l'emploi et l'insertion des jeunes dans le monde du travail: le cas de la France*. Genf: IAO, Action gouvernementale, législation du travail et administration du travail.

Links

- AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes = Nationale Vereinigung für die Berufsbildung von Erwachsenen), Ministerium für soziale Angelegenheiten, Arbeit und Solidarität: www.afpa.fr
- CNAM (Conservatoire National Des Arts et Métiers), nationale Einrichtung, ermöglicht berufliche Weiterbildung in sieben Berufsbereichen auf akademischem Niveau: www.cnam.fr
- GRETA (groupements d'établissements), Netzwerk von 300 Fort- und Weiterbildungsträgern: www.education.gouv.fr

Online Nachschlagewerke

- European industrial relations dictionary, thematisches Wörterbuch, alphanet. Index <http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm>
- European industrial relations observatory on-line, länder- bzw. sektorenspezifische Informationen <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/index.html>
- Social Science Information System der Universität Amsterdam, ausführliche Linklisten zu thematischen Schwerpunkten <http://www.sociosite.net>

Quellen

- Altmeyer, W. & Dufour, C. (2007). Vive la France? Interessenvertretung in Frankreich, in: Der Betriebsrat 1/2007: 18-20.
- Altmeyer, W. (2005). Betriebsräte in Westeuropa. Zu den Strukturen der betrieblichen Interessenvertretungen, in: Der Betriebsrat 4/2005: 19-25.
- Baumann, T. (2006). Studierendenproteste in Frankreich – was war da los?
http://www.studis-online.de/HoPo/art-438-franzoesische_proteste.php (30.06.2007).
- Bazen, S. (1999). The French Minimum Wage: An Overview of its Working and its Impact. London.
- Binswanger, D. (2006). Das französische Sozialmodell. Vortrag auf dem Bad Ischler Dialog der Österreichischen Sozialpartner, 6.-7. September 2006 (unveröffentlichtes Manuskript).
- Bispinck, R. & Lecher, W. (Hg.) (1993). Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa: ein Handbuch über 14 europäische Länder, Köln.
- Bosch, G. (2003). „Lebenslanges Lernen“ als „freiwillige Pflicht“. Fonds zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich, IAT-Report 8/2003, Wuppertal.
- Braunberger, G. (2007). Viel Patriotismus und ein wenig Marktwirtschaft, in: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung Nr. 17, 29.04.2007: 45.
- Bridgford, J. (1991). The Politics of French Trade Unionism: Party-Union Relations at the Time of Union of the Left, Leicester: Leicester UP.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2004). Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft, Berlin.
- Burgess, P. & Usher, A. (2003). Allgemeinverbindlichkeit und Mindestlohnregelungen in Mitgliedstaaten der EU, Düsseldorf.
- Candeias, M. (2005). Widersprüche der Prekarisierung und Handlungsfähigkeit. Zur Organisation der „Unorganisierbaren“, Vortrag vor der „offenen Uni Berlin“, 08.04.05.
- Candeias, M. (2007). Prekarisierung im neoliberalen Kapitalismus. Vortrag in Ravensburg am 11.01.2007.
- Carcillo, S. & Delozier, B. (2004). Le SMIC en France: Pouvoir d'Achat et Cout du Travail sur longue Période, Diagnostics Prévisions et Analyses Économiques No. 39 (hgg. Vom Ministère de L'Economie des Finances et de L'Industrie).
- Crouch, C. (1993). Industrial Relations and European State Traditions. Oxford: Clarendon Press.
- Dahrendorf, R. (1959). Class and Class Conflict in Industrial Society, London: Routledge.
- Daß, J. (2006). Frankreich 2006 – Daten und Fakten. Eine Länderanalyse, hgg. von Baden-Württemberg international, Stuttgart (unveröffentlichtes Manuskript).

- Däubler, W. & Lecher, W. (Hg.) (1991). *Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern: europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung*, Köln.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2004). *Das Berufsbildungssystem in Frankreich*, Brüssel.
- Drexel I. (2003). *Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich – Analyse und Schlussfolgerungen. Ein Gutachten im Auftrag von IG Metall und Ver.di*, München.
- Ebbinghaus, B. & Hassel, A. (1999). The role of tripartite concertation in the reform of the welfare state, in: *Transfer*, 5: 64-81.
- Ebbinghaus, B. & Hassel, A. (2000). Striking deals, in: *Journal of European Public Policy*, 7: 44-62.
- Edwards, P. & Hyman, R. (1994). Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?, in: Hyman, R. & Ferner, A. (Hg.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Cambridge: Blackwell, 250-280.
- Elgie, R. (Hg.) (2000). *The Changing French Political System*, London.
- Eurostat (Hg.) (2006). Eurostat News Release 63/2006: Regional GDP per Inhabitant in the EU, Brüssel.
- Fajertag, G. & Pochet, P. (1997). *Social Pacts in Europe*. Brussels: ETUI.
- Fajertag, G. (2000). *Social Pacts in Europe - New Dynamics*. Brussels: ETUI.
- Fekl, W. (2005). Syndicalisme; in: *Frankreich Lexikon*, Berlin, 2. Auflage, 918-923.
- Ferner, A. & Hyman, R. (Hg.) (1992). *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell.
- Ferner, A. (1994). The State as Employer, in: Hyman, R. & Ferner, A. (Hg.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford: Blackwell, 52-79.
- Flecker, J., Hermann, C. & Mairhuber, I. (2001). *Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung. FORBA Forschungsbericht 1/2001. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit*, Wien.
- Ganghoff, S. (2000). Adjusting national tax policy to economic internationalization, in: Scharpf, F.W. & Schmidt, V.A. (Hg.), *Welfare and Work in the Open Economy*, Vol II. Oxford: Oxford University Press, 597-645.
- Gérard, M. (2005). Flexibel um jeden Preis?; <http://www.cafebabel.com/de/article.asp?T=T&Id=4634> (30.06.2007).
- Gordon, M.E. & Turner, L. (2000). Going Global, in: Gordon, M.E. & Turner, L. (Hg.), *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Ithaca, NY: ILR/Cornell University Press, 3-25.
- Greif, W. (2002). *Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Ländern der EU*. Erschienen in der Reihe *Internationale Gewerkschaftsbewegung* Nr. 6, hgg. vom ÖGB, Wien.
- Gross, T. (2006). Von der Boheme zur Unterschicht, in: *Die Zeit* vom 27.04.2006. [<http://www.zeit.de/2006/18/Prekariat>]
- Haensch, G. & Tümmers, H. J. (1991). *Frankreich: Politik, Gesellschaft, Wirtschaft*. München.

- Hälker, J. & Vellay, C. (Hg.) (2006). *Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung. Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung*, Düsseldorf.
- Hassel, A. (2003). Soziale Pakte, in: Jochem, S. & Siegel, N.A. (Hg.), *Konzertierung, Verhandlungsdemokratie und Reformpolitik im Wohlfahrtsstaat*, Opladen: Leske + Budrich, 70-106.
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (2000). Strukturwandel der Erwerbsarbeit. Was ist eigentlich noch „normal“? IAB Kurzbericht, Nr. 14/2000.
- Huber, M. (2007). Sarkozy verordnet Reformen im Laufschrift, in: *Die Presse*, Print-Ausgabe, 02.06.07.
- Jansen, P., Kühne, P., Leggewie, P. & Seul, O. (1986). *Gewerkschaften in Frankreich: Geschichte, Organisation, Programmatik*, Frankfurt am Main/New York.
- Kempf, U. (1997). *Von de Gaulle bis Chirac. Das politische System Frankreichs*. 3. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Opladen.
- Kempf, U. (2003). Das politische System Frankreichs, in: Ismayr, W. (Hg.), *Die politischen Systeme Westeuropas*, 3. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Opladen, 301-347.
- Keune, M. (2006). *Tarifverhandlungssysteme in Europa: eine schematische Übersicht*, hgg. von ETUI-REHS, Brüssel.
- Kimmel, A. & Utterwede, H. (Hg.) (2005). *Länderbericht Frankreich*, Schriftenreihe Bd. 462, Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn.
- Kißler, L. (Hg.) (1985). *Industrielle Demokratie in Frankreich: die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis*, Frankfurt am Main.
- Kittel, B. (2003). Politische Ökonomie der Arbeitsbeziehungen: Akteure, Institutionen und wirtschaftliche Effekte, in: Obinger, H., Wagschal, U. & Kittel, B. (Hg.), *Politische Ökonomie*. Opladen: Leske + Budrich, 81-111.
- Lecher, W. (1993). Das französische Arbeitsbeziehungssystem – und was uns das angeht, in: *WSI-Mitteilungen* Nr. 7/1993, 421-429.
- Lengelsen, N. (2003). *Die französischen Staat-Verbände-Beziehungen unter der sozialistischen Regierung – Von strukturiertem Pluralismus zu gemäßigttem Korporatismus?*, Trier: unveröffentlichtes Manuskript.
- Martin, A. & Ross, G. (1999). In the Line of Fire. The Europeanization of Labor Representation, in: Martin, A. & Ross, G. (Hg.), *The Brave New World of European Labor. European Trade Unions at the Millenium*, New York/Oxford: Berghahn Books, 312-367.
- Mönninger, M. (2007). *Wirtschaft in Atemnot*, in: *Die Zeit* Nr. 16, 12.04.07.
- Müller-Jentsch, W. (1997). *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*, 2. Aufl., Frankfurt: Campus.
- Pletsch, A. (1997). *Frankreich – Geographie, Geschichte, Wirtschaft, Politik*, Darmstadt.
- Reday-Mulvey, G. (2005). *Working Beyond 60: Key Policies and Practices in Europe*. New York: Palgrave Macmillan.

- Rhodes, M. (2001). The Political Economy of Social Pacts: "Competitive Corporatism" and European Welfare Reform, in: Pierson, P. (Hg.), *The New Politics of the Welfare State*, New York: Oxford University Press, 165-194.
- Schild, J. & Uterwedde, H. (2006). *Frankreich. Politik, Wirtschaft, Gesellschaft*. 2. aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmid, B. (2004). Prekäre soziale Bewegungen: Der Widerstand gegen die Sozial"reformen" und neue gewerkschaftliche Ansätze in Frankreich, in: *Prekäre Bewegungen. Soziale Konflikte in Frankreich, Italien, Österreich und Dänemark*; hgg. vom Büro für angenehme Lebensweisen, Rosa-Luxemburg-Bildungswerk Hamburg e.V., Hamburg.
- Schmidt, B. & Loewe, S. (2005). MEDEF, in: *Frankreich-Lexikon. Schlüsselbegriffe zu Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, Geschichte, Kultur, Presse- und Bildungswesen*. 2. überarb. u. erw. Auflage, Berlin, 617-621.
- Schnabel, C. (2003). Determinants of the Trade Union Membership, in: Addison, J.T. & Schnabel, C. (Hg.), *International Handbook of the Trade Unions*, Cheltenham: Edward Elgar, 12-43.
- Schönfeld, M. (1996). Berufliche Weiterbildung in Frankreich. Projektbericht des Instituts für Arbeit und Technik 96/6, Gelsenkirchen.
- Schulten, T. (2004). *Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften*, Hamburg.
- Shalev, M. (1992). The Resurgence of Labor Quiescence, in: Regini, M. (Hg.), *The Future of Labour Movements*, London: Sage, 102-132.
- Statistisches Bundesamt (2006). *Länderprofil Frankreich*, Berlin.
- Streeck, W. (1998). Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft, in: Beck, U. (Hg.), *Politik der Globalisierung*, Frankfurt: Suhrkamp, 169-202.
- Taddei, D. (1998). *Arbeitszeitverkürzung (eine Literaturübersicht)*, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin.
- Tálos, E. (Hg.) (1999). *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und Sozialstaatliche Regelungen*, Wien.
- Thornley, C., Contrepois, S. & Jefferys, S. (1997). Trade Unions, Restructuring and Individualization in French and British Banks, in: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 3, No. 1, 83-105.
- Traxler, F. (1995). Farewell to labour market associations?, in: Crouch, C. & Traxler, F. (Hg.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot: Avebury, 3-19.
- Tümmers, H. J. (2006). *Das politische System Frankreichs. Eine Einführung*, München.
- Uterwedde, H. (2005). Europa und die „soziale Malaise“ der Franzosen, in: *Dokumente*, Heft 3/2005: 19-25.
- Veit, W. (2005). *Frankreich: Immer noch die Ausnahme? FES-Analyse*, hgg. von Hans Mathieu, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Berlin.

- Veit, W. (2007). *Konservative Revolution à la française*, Frankreich-Info der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 07.05.2007, Paris.
- Veneziani, B. (1999). The Intervention of the Law to regulate collective bargaining and trade union representation rights in the European Countries: recent trends and problems, in: *Transfer* 1-2/1999: 100-135.
- Visser, J. (1995). Trade Unions from a Comparative Perspective, in: van Ruysseveldt, J. et al. (Hg.), *Comparative Industrial and Employment Relations*, London: Sage, 37-67.
- Waddington, J. & Hoffmann, R. (2001). Gewerkschaften in Europa: Reformen, Organisation und Umstrukturierung, in: Waddington, J. & Hoffmann, J. (Hg.), *Zwischen Kontinuität und Modernisierung: Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa*, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 15-56.
- Waddington, J. (2005). Introduction: Charting the Dimensions of the Merger Process, in: Waddington, J. (Hg.), *Restructuring Representation. The Merger Process and Trade Union Structural Development in Ten Countries*, Brüssel: P.I.E.-Peter Lang, 11-44.
- Weske, S. (2007). *Vive la République, vive la France! Eine Analyse der französischen Präsidentschaftswahlen 2007*. CAP Aktuell Nr. 8 vom 08.05.2007.
- Wikipedia: Contrat première embauche: http://de.wikipedia.org/wiki/Contrat_premiere_embauche (30.06.2007)
- Wikipedia: Prekariat. <http://de.wikipedia.org/wiki/Prekariat> (30.06.2007).
- Wikipedia: Prekarisierung. <http://de.wikipedia.org/wiki/Prekarisierung> (30.06.2007).
- Wurm, C. (1984). Die Gewerkschaften in der französischen Politik, in: *PVS* Nr. 2/1984.
- Zeiler, R. (2005). *Managerwissen kompakt: Frankreich*, München.
- Zettelmaier, W. (2005). Berufliche Bildung in Frankreich; in: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.), *Berufliche Bildung in Deutschland und Frankreich. Dossier für die Jahrestagung des Club d'Affaires Franco-Allemand. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 74*, 16-25.

Abbildungsverzeichnis

Schaubild 1: Ergebnis der Präsidentschaftswahl am 22. April und 6. Mai 2007	5
Schaubild 2: Ergebnisse des 2. Wahlgangs der Parlamentswahlen (17. Juni 2007)	6
Schaubild 3: Ergebnisse des 1. Wahlgangs der Parlamentswahlen (10. Juni 2007)	6
Schaubild 4: Bruttowertschöpfung und Wirtschaftswachstum.....	8
Schaubild 5: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen und Erwerbslosenquote	9
Schaubild 6: Handelspartner	10
Schaubild 7: Frankreich: Aktuelle Wirtschaftsindikatoren im Vergleich.....	11
Schaubild 8: Französische Gewerkschaften im Überblick	17
Schaubild 9: Organisationsgrad der Gewerkschaften in den Jahren 2001/2002	19
Schaubild 10: Ergebnisse der Betriebsausschusswahlen (in Prozent)	20
Schaubild 11: Arbeitskämpfe in Deutschland und Frankreich im Jahr 2005.....	20
Schaubild 12: Betriebliche Interessenvertretung in Frankreich	24
Schaubild 13: Merkmale des französischen Modells betrieblicher Interessenvertretung.....	26
Schaubild 14: Niveau und Inhalte der Verhandlungen (1983-2002)	28
Schaubild 15: Merkmale des Französischen Modells der Arbeitsbeziehungen	30
Schaubild 16: Streiktage pro 1000 Beschäftigte in der Industrie und im Dienstleistungssektor	31
Schaubild 17: Teilzeitquoten in % aller Beschäftigten.....	34
Schaubild 18: Anteil befristeter Beschäftigung in % der abhängigen Beschäftigung	35
Schaubild 19: Beschäftigung bei Leiharbeitsfirmen, 1999	35
Schaubild 20: Gesetzlicher Mindestlohn in Europa.....	39
Schaubild 21: Mindestlohn in Relation zum Durchschnittslohn (in %, 2004 bzw. 2002)	42
Schaubild 22: Anteil der Mindestlohnempfänger in Frankreich im Jahre 2004	44
Schaubild 23: Das französische Bildungssystem.....	52
Schaubild 24: Mindestaufwendungen und Fondsbeiträge in Prozent der Bruttolohnsumme für unterschiedliche Kategorien von Betrieben und der Weiterbildung.....	55
Schaubild 25: Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung	58