
Lohnverhandlungen und gesetzlicher Mindestlohn in Frankreich

Michael Mesch

1. Einleitung

Seit 2007 erfolgte in Frankreich eine Reihe von tiefgreifenden Reformen der Arbeitsbeziehungen, wobei die Initiative teils von den Sozialpartnern selbst, teils von der Regierung ausging. Das „Gesetz über die Modernisierung des sozialen Dialogs“ aus 2007 verpflichtete die Regierung, beabsichtigte Reformen in den Bereichen Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und berufliche Bildung zunächst im Rahmen des nationalen sozialen Dialogs zu beraten und den Sozialpartnern die Möglichkeit zu geben, eine entsprechende Vereinbarung zu treffen, die in Folge Grundlage eines einschlägigen Gesetzes werden könnte.

Schon im folgenden Jahr wurde bezüglich der lange überfälligen Neuregelung der Repräsentativität von Gewerkschaften nach dieser Prozedur verfahren. Die beiden mitgliederstärksten Gewerkschaftsdachverbände und die beiden größten Arbeitgeberdachverbände einigten sich auf eine Neudefinition der Repräsentativität von Gewerkschaften auf der Basis der Ergebnisse der betrieblichen Vertretungswahlen und auf neue Regeln hinsichtlich der Voraussetzungen für die Gültigkeit von Kollektivverträgen auf allen Ebenen. Das in der Folge verabschiedete „Gesetz über die Erneuerung der sozialen Demokratie“ orientierte sich in wichtigen Punkten an der Übereinkunft der Sozialpartner.

Die prozeduralen und institutionellen Neuerungen seit 2007 sind im Kontext der grundlegenden Änderungen der französischen Arbeitsbeziehungen ab Mitte der 1990er-Jahre zu sehen.

Aus der Perspektive der konservativen Regierungen bestand das Ziel der initiierten Reformen darin, den Unternehmen erweiterte Flexibilitäts-spielräume zu bieten, die allerdings in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen festgelegt werden mussten, um den sozialen Frieden zu gewährleisten. Der über Jahrzehnte praktizierte staatliche Interventionismus in der Arbeitspolitik, der sich nicht auf institutionelle Rahmenbedingungen und prozedurale Regeln beschränkte, sondern auch substanzielle Details betraf, sollte teilweise zurückgenommen werden. In vielen arbeitspolitischen Feldern würde gemäß diesem arbeitspolitischen Konzept die

Steuerungsfunktion auf die Sozialpartner übergehen. Abkommen zwischen den Sozialpartnern sollten den Rahmen abstecken und einschlägige Gesetzesnovellen anleiten. Die Gestaltung der jeweiligen betrieblichen Bedingungen entsprechend der Rahmenvereinbarung bzw. dem Gesetz obläge den Kollektivvertragsverhandlungen auf Unternehmensebene.

Ein Hauptproblem für die Umsetzung dieser arbeitspolitischen Konzeption bestand in der Schwäche der Gewerkschaften, ihrer Zersplitterung und Rivalität. Die mittlerweile eingeleiteten institutionellen Reformen im Bereich des sozialen Dialogs zielen darauf ab, diesem Problem entgegenzutreten bzw. es zu umgehen.

Diejenigen französischen Gewerkschaften, die sich traditionell in erster Linie als politische Kampforganisation gesehen hatten, wandelten sich in den 1980er- und 1990er-Jahren zu pragmatischen Arbeitsmarktverbänden, für die nicht mehr der Systemwechsel, sondern die Verteidigung sozialer Rechte der Beschäftigten im Vordergrund stand. Angesichts der fehlenden internen Ressourcen und des ungünstigen politischen und ökonomischen Umfelds stellen für die Gewerkschaften die institutionellen Regelungen des sozialen Dialogs wesentliche externe Ressourcen dar.

Kapitel 2 bietet einen kurzen Überblick über wichtige externe (ökonomische, politische, institutionelle) und interne (organisatorische) Ressourcen der französischen Gewerkschaften, welche deren Einflussmöglichkeiten maßgeblich bestimmten. Die Arbeitgeber (Kapitel 3) sind unter Berücksichtigung der Schwäche der Gewerkschaften in erstaunlich hohem Maße verbandlich organisiert, die wesentlichen Akteure auf der Arbeitgeberseite sind aber die großen transnationalen Konzerne.

Kapitel 4 analysiert die Hintergründe der Reformen des sozialen Dialogs seit Mitte der 1990er-Jahre. Die verschiedenen Konzepte und Initiativen zur Modernisierung der französischen Wirtschaft identifizierten die patriarchalische Unternehmensführung und den exzessiven staatlichen Dirigismus als wesentliche Hindernisse für das erfolgreiche Bestehen der französischen Unternehmen auf den zunehmend internationalisierten Produktmärkten.

Einem effektiven sozialen Dialog standen freilich neben der ideologischen Kluft zwischen konfliktorientierten Gewerkschaften und autoritären Arbeitgebern organisatorische Strukturen auf beiden Seiten entgegen, welche kollektivvertragliche Vereinbarungen be- oder verhinderten, sowie organisatorische und institutionelle Bedingungen, die schwerwiegende Durchsetzungsprobleme bedingten. Den zur Überwindung dieser Hindernisse notwendigen institutionellen Umbau vermag nur der Staat zu bewerkstelligen.

In der Folge werden die wesentlichen gesetzlich bzw. kollektivvertraglich fundierten Reformen des sozialen Dialogs seit 2007 ausführlich dargelegt.

Kapitel 5 befasst sich mit der Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns

und der Relation zwischen SMIC und den kollektivvertraglichen Branchenmindestlöhnen.

In Kapitel 6 schließlich werden einige abschließende Überlegungen zu den Reformen des sozialen Dialogs und ihren Auswirkungen angestellt, auch im Hinblick auf den europäischen Kontext.

2. Die Gewerkschaften

Die französische Gewerkschaftsbewegung zeichnete sich im letzten Jahrzehnt durch fortdauernden Pluralismus von Richtungsgewerkschaften, zunehmende organisatorische Zersplitterung infolge des Trends zu Berufs- und Branchengewerkschaften, den Willen der einzelnen Verbände zur Autonomie, die Rivalität derselben um Mitglieder und Ressourcen, einen sehr niedrigen Organisationsgrad und abnehmende Legitimation durch Vertretungswahlen aus. Der sinkende Einfluss der Gewerkschaften kam in der Rezession 2008/09 zu Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich zum Ausdruck: Der Aktionismus der Arbeitnehmerverbände erwies sich als Zeichen der Schwäche.

Aufgrund des Regierungsdekrets vom 31.3.1966 hatten die fünf großen Gewerkschaftsdachverbände

- Confédération générale du travail (CGT, Allgemeiner Gewerkschaftsbund): gegr. 1895, ehemals kommunistisch, Bruch mit der KPF Mitte der 90er-Jahre; 2007 ca. 530.000 Mitglieder;
- Confédération française démocratique du travail (CFDT, Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund): gegr. 1964, als sich die große Mehrheit des christlichen Gewerkschaftsverbands CFTC für die Säkularisierung der Organisation entschied; bis in die 1980er-Jahre Naheverhältnis zur Sozialistischen Partei, seither unabhängig links; 2007 rd. 450.000 Mitglieder;
- Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO, Allgemeiner Gewerkschaftsbund – Arbeitermacht): gegr. 1948 von CGT-Dissidenten, parteipolitisch ungebunden, sozialdemokratisch-reformistisch; 2007 etwa 310.000 Mitglieder;
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC, Französischer Bund christlicher Arbeiter): gegr. 1919, christlich; 2007 ca. 110.000 Mitglieder;
- Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC, Französischer Bund der Führungskräfte): gegr. 1944, parteiunabhängige Berufsgewerkschaft; 2007 rd. 80.000 Mitglieder;¹

den Status der Repräsentativität gehabt, was sie – unabhängig vom jeweiligen Organisationsgrad und von der jeweiligen Mitgliederzahl – zum

Abschluss von Kollektivverträgen auf allen Ebenen, zur Nominierung von KandidatInnen für die Wahlen zu betrieblichen Vertretungsorganen und zu sozialpolitischen Ausschüssen sowie zu Sitzen in den Verwaltungsräten der Sozialversicherungsfonds berechnete.² Seit 2008 beruht die Repräsentativität von Gewerkschaften auf den Ergebnissen der betrieblichen Vertretungswahlen (siehe unten Abschnitt 4.3).

Neben diesen traditionellen Konföderationen mit Mitgliedern in allen Wirtschaftsbereichen bestehen einige bedeutende „autonome“ Dachverbände mit einem Schwerpunkt in einzelnen Branchen bzw. Berufen: SUD (v. a. im öffentlichen Sektor, insbesondere Bahn und Post), UNSA (v. a. in der öffentlichen Verwaltung) und FSU (v. a. im Bildungswesen).

Ein Großteil der Gewerkschaftsmitglieder ist im öffentlichen Sektor beschäftigt. Starke Gewerkschaftspräsenz im privaten Sektor besteht nur noch in Großunternehmen der Automobil-, Luftfahrt-, Chemie- und Mineralölindustrie sowie der Bank- und der Versicherungsbranche.³ In den kleinen und mittleren Unternehmungen (KMU) sind die Gewerkschaften kaum vertreten.

Differenziert man nach Berufsgruppen, so weisen überraschenderweise die beiden höchstqualifizierten Angestelltengruppen (Führungskräfte, akademische Berufe) die höchsten Organisationsgrade auf (Daten aus 2007): 27% bzw. 21% (gegenüber einem Stichprobendurchschnitt von 13%). Etwas überdurchschnittlich organisiert sind Büroangestellte (15%) und FacharbeiterInnen (16%). Am geringsten vertreten sind die Gewerkschaften unter den niedrig qualifizierten Angestellten und ArbeiterInnen: personenbezogene Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen (10%), Maschinenbediener, Monteure, Hilfsarbeitskräfte (11%).⁴ Die besonders schwache Präsenz in jenen Beschäftigtengruppen, die Schutz und Unterstützung am meisten benötigen, stellt für die Gewerkschaften ein schwerwiegendes Problem dar.

Der Organisationsgrad der französischen Gewerkschaften fiel von 22,3% im Jahre 1970 auf 19% 1980, 11% 1990 und 8% 2009.⁵ Letztgenannter Wert liegt sehr weit unter jenen der anderen westeuropäischen Länder und auch weit unter dem Mittel der EU-27 von 23,4% (2008).⁶ Der stärkste Rückgang des Organisationsgrades erfolgte also bereits in den 1980er-Jahren.

Bis Anfang der 80er-Jahre verfolgte der französische Staat eine interventionistische Arbeitspolitik, zum einen via Gesetz, zum anderen durch die Steuerung des damals noch sehr umfangreichen verstaatlichten Wirtschaftsbereichs. Staatliche Eingriffe ersetzten funktional den fehlenden sozialen Dialog: Konfliktorientierte, sich als politische Kampforganisationen, nicht als pragmatische, reformorientierte Arbeitsmarktverbände begreifende Gewerkschaften standen patriarchalischen, autoritären, auf ungeteilte Entscheidungsmacht in ihrem Betrieb pochenden Unternehmern

gegenüber. Der Einfluss der Gewerkschaften auf die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen beruhte auf ihren Beziehungen zu den politischen Parteien und auf ihrer organisatorischen Stärke in den verstaatlichten Wirtschaftsbereichen, strahlten doch die dort abgeschlossenen kollektivvertraglichen Musterabkommen auf den privaten Sektor aus. In Bezug auf den Modus der Steuerung der Arbeitsbedingungen bestand somit zwischen Staat und Gewerkschaften weitgehende Übereinstimmung.⁷

Letztere endete jedoch spätestens Mitte der 1980er-Jahre, als die konservative Regierung Chirac (1986-1988) auf Privatisierung und die Rücknahme direkter staatlicher Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen umschwenkte. Der soziale Dialog, gefördert durch institutionelle Änderungen via Gesetz, staatliche Organisationshilfen und finanzielle Unterstützungen für die Sozialpartner, sollte in vielerlei Hinsicht an die Stelle interventionistischer Arbeitspolitik treten. Doch mit den Privatisierungen und dem Teilrückzug des Staates aus der Arbeitsmarktregulierung kollabierten die Einflusskanäle der Gewerkschaften. Die strukturelle Wirtschaftskrise Frankreichs in den 1980er-Jahren und die zunehmend neoliberal ausgerichtete Wirtschaftspolitik ließen die Arbeitslosigkeit steigen. All dies bedeutete für die Gewerkschaften Macht- und Einflussverlust. Die daraus resultierenden Mitgliedereinbußen verstärkten diese Tendenz zusätzlich. Die Gewerkschaften waren folglich nicht in der Lage, die sich ihnen durch die Gestaltung von Kollektivverträgen prinzipiell offenstehenden Möglichkeiten, auf Unternehmen und die Gesellschaft einigen Einfluss zu nehmen, zu nützen.⁸

In Frankreich, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad schon immer relativ niedrig war – sieht man von dem durch Vollbeschäftigung und hohes Wirtschaftswachstum gekennzeichneten „Goldenen Zeitalter“ zwischen den 1950er-Jahren und Mitte der 70er-Jahre ab –, wird die Legitimität des Vertretungsanspruchs der Gewerkschaften freilich eher an den Ergebnissen der Wahlen zu den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat, Betriebsdelegierte) gemessen. Die Beteiligung bei diesen Vertretungswahlen lag in den 2000er-Jahren bei rd. 60%, und die GewerkschaftskandidatInnen erhielten insgesamt rd. drei Viertel der abgegebenen Stimmen. Die Tendenz ist in Bezug auf beide Indikatoren allerdings ungünstig: Die Wahlbeteiligung hatte 1966/67 noch rd. 72% betragen, und der Stimmenanteil der nicht-gewerkschaftlichen KandidatInnen erhöhte sich deutlich; 1976 hatte er sich erst auf 16,5% belaufen.⁹

Im Ausland gilt Frankreich immer noch als ein Land mit hoher Streikintensität und mit Gewerkschaften, die zu eindrucksvollen und effektiven Massenmobilisierungen fähig sind. Aber die Realität sieht anders aus. Wie die Großstreiks, Aktionstage und Massendemonstrationen in den Jahren 1995, 2006, 2007 und zuletzt während der tiefen Rezession im ersten Halbjahr 2009 zeigten, sind die Gewerkschaften nach wie vor in der Lage,

Massen zu mobilisieren und die Räder in Teilen der Wirtschaft stillstehen zu lassen. Doch trotz des hohen Mobilisierungsgrades waren die Ergebnisse durchwegs mager, oder sie fehlten überhaupt. Die Ereignisse des Jahres 2009 sind besonders aufschlussreich. Der Großstreik und die landesweiten Demonstrationen am 29.1.2009 und der Aktionstag 19.3.2009 bewiesen die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften. Angesichts der turbulenten Zeiten, der eigenen Schwäche und der Zerbrechlichkeit des temporären Bündnisses aller acht großen Dachverbände schreckten die Gewerkschaften indes vor einer Kraftprobe mit der Regierung in Form eines Generalstreiks zurück, hätte ein solcher doch bedeutet, die Rolle des Dialogpartners der Regierung aufzukündigen zugunsten einer Basismobilisierung mit sehr unsicherem Ausgang.¹⁰ Erfolge zeitigte die Massenmobilisierung keine, der Aufruf zu einem weiteren Aktionstag am 7.6. 2009 erwies sich als völliger Fehlschlag.

Der Aktionismus der Gewerkschaften ist somit alles in allem als Zeichen der Schwäche zu interpretieren, die Mobilisierungen standen durchwegs im Zeichen der Defensive.¹¹ Die im Frühjahr und Herbst 2009 erfolgten Fabrikbesetzungen und temporären Festsetzungen von leitenden Angestellten waren dann nur noch Ausbrüche der Frustration und hilflosen Protests.

Die konstatierte Krise der Gewerkschaften nach innen (Organisationskrise) und nach außen (Erosion gewerkschaftlicher Macht, ausgeübt etwa via Beeinflussung der Gesetzgebungsprozesse bzw. über Kollektivverträge) bedeutet verstärkte Abhängigkeit dieser Verbände von staatlichen Organisationshilfen und ebensolcher finanzieller Unterstützung, von der Beteiligung am sozialen Dialog mit der Regierung (Anerkennung als soziale Mediatoren und Ordnungskräfte) und vom staatlichen Druck auf die Arbeitgeber im Hinblick auf die Fortführung und Intensivierung des sozialen Dialogs zwischen den Arbeitsmarktparteien.

3. Arbeitgeberverbände

Im Gegensatz zu den unselbstständig Beschäftigten sind die Arbeitgeber in Frankreich hochgradig organisiert. Drei Unternehmersdachverbände mit freiwilliger Mitgliedschaft – MEDEF, CGPME und UPA – sind vom Staat als repräsentativ anerkannt worden, wodurch sie privilegierten Zugang zu politischen Entscheidungsprozessen und insbesondere zum sozialen Dialog besitzen und an der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung und anderer Sozialfonds teilnehmen. In der „Konföderation französischer Unternehmen“ (MEDEF), deren Mitglieder domäne alle Unternehmen außerhalb der Landwirtschaft umfasst, überwiegen die Interessen der Großunternehmen.¹² Die „Allgemeine Konföderation von kleinen und

mittleren Unternehmen“ (CGPME) nimmt Unternehmen unter fünfhundert Beschäftigten auf,¹³ und die „Handwerksunion“ (UPA) vertritt die Interessen von Mikrounternehmen. Alle drei Dachorganisationen fungieren jeweils sowohl als Arbeitgeber- als auch als Produzentenverband. Einzelne Unternehmen sind nicht Mitglied bei einer Dachorganisation, sondern bei einem Branchen- oder Industrieverband derselben. Zwischen den beiden größten und konkurrierenden Dachverbänden MEDEF und CGPME besteht eine Art informelle Arbeitsteilung: Während sich die MEDEF auf die Interessenvertretung konzentriert, liegt der Schwerpunkt der CGPME-Aktivitäten bei den Dienstleistungen für die Mitglieder.¹⁴

Mit rd. 75% liegt der Organisationsgrad der Unternehmerverbände in Frankreich deutlich über dem (gewichteten) Mittel der EU-27 (58%).¹⁵ Dennoch sind die Arbeitgeberdachverbände nicht die einflussreichsten Akteure auf der Arbeitgeberseite. Die Hauptakteure in der Wirtschafts- und Sozialpolitik sind der Staat und die großen multinationalen Konzerne französischen Ursprungs. Diese Großunternehmen sind Teil des Systems der Elitenkooperation. Zur Durchsetzung und Wahrung ihrer Interessen wenden sie sich direkt an die staatlichen Entscheidungsträger, wobei informelle persönliche Verbindungen und klientelistische Strukturen eine große Rolle spielen. Die Interessenvertretungsfunktionen der MEDEF haben für die Großunternehmen daher nur eine ergänzende Rolle. Die Steuerungskapazitäten der Arbeitgeberdachverbände sind gering, da sie kaum Möglichkeiten haben, ihre Mitglieder zu verpflichten: Großunternehmen und wichtige Branchenverbände fühlen sich durch Entscheidungen der Dachorganisation nicht gebunden.¹⁶ Großunternehmen haben Steuerungsfunktionen übernommen, die ursprünglich den Unternehmerdachverbänden zugedacht gewesen waren.

Wie ist der in Relation zur Schwäche der Gewerkschaften überraschend hohe Organisationsgrad der Unternehmerverbände zu erklären? Erstens besteht infolge der Praxis, viele Kollektivverträge allgemeinverbindlich zu erklären, für Unternehmen ein Anreiz, dem Arbeitgeberverband beizutreten, um auf diese Weise Einfluss auf die Aushandlung der Regelungen auszuüben, denen es in jedem Fall unterliegt (*voice-Option*). Zweitens vertreten die Unternehmerverbände wie erwähnt nicht nur die Arbeitsmarkt-, sondern auch die Produktmarktinteressen ihrer Mitglieder. Und drittens sind die Mitgliedsbeiträge dank der öffentlichen Unterstützungen, die an die Arbeitgeberverbände fließen, weil diese diverse öffentliche Aufgaben übernehmen, relativ niedrig.¹⁷

Die französischen Arbeitgeberverbände zeichnen sich somit durch die erstaunliche Koinzidenz von vergleichsweise hohem Organisationsgrad, bedeutenden staatlichen Unterstützungen, beschränkter Steuerungskapazität und – in Relation zu den Großunternehmen – geringem politischen Einfluss aus.¹⁸

4. Kollektivverträge

4.1 Etatistisch geprägte Arbeitspolitik bis in die 1980er-Jahre

Weil wichtige institutionelle, organisatorische und ideologische Voraussetzungen für effektive Kollektivverträge fehlten, bestand in Frankreich bis Anfang der 1980er-Jahre eine etatistisch geprägte Arbeitspolitik, gekennzeichnet durch massive staatliche Interventionen in Arbeitsbedingungen und -beziehungen, die sich keineswegs auf die Festlegung der Spielregeln und von sozialen Mindeststandards beschränkten. Mit anderen Worten: Staatliche Eingriffe ersetzten Regelungen, die durch bilaterale oder trilaterale Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zustande kamen, wie sie für stärker neokorporatistisch geprägte westeuropäische Länder jener Zeit typisch waren.

Einem kontinuierlichen und effektiven sozialen Dialog standen neben ideologischen Vorbehalten und Misstrauen auf beiden Seiten organisatorische Besonderheiten (Pluralismus und Rivalität sowie Schwäche der Gewerkschaften, eingeschränkte Verhandlungsmandate der Arbeitgeberverbände) entgegen, welche das Zustandekommen von Vereinbarungen behinderten oder sogar verhinderten, sowie organisatorische und institutionelle Bedingungen, die gravierende Durchsetzungsprobleme zur Folge hatten (keine Friedenspflicht, mangelnde Kontrolle der Verbände über ihre Mitglieder):

- Gewerkschaftsideologien, Haltung zum sozialen Dialog: In den 1970er-Jahren bestimmte noch die Tradition der Ideologie des Klassenkampfes das Handeln der radikalen Gewerkschaftsdachverbände CGT und CFDT. Gewerkschaften waren demnach in erster Linie politische Kampforganisationen, nicht pragmatisch orientierte Arbeitsmarktverbände. Der Abschluss von Kollektivverträgen galt als Paktieren mit der bestehenden, abgelehnten Gesellschaftsordnung. Kollektivverträge wurden allerdings nicht prinzipiell abgelehnt. Die radikalen Gewerkschaften betrachteten sie als ein dem Konflikt nachgeordnetes Instrument: Die Aufgabe der Gewerkschaften bestand demgemäß darin, durch Streiks geschaffene Kräfteverhältnisse auszunützen und die solcherart erzielten Ergebnisse in Form von Kollektivverträgen festzuschreiben.¹⁹ Aus der Sicht von CGT und CFDT war die Funktion des sozialen Dialogs somit eine eng begrenzte. Kollektivverträge waren ein temporär anzuwendendes Mittel, solange es den kurzfristigen Interessen der Gewerkschaften entsprach. Prinzipiell trachtete jede Gewerkschaft danach, Handlungsfreiheit zu behalten, um jederzeit Kampfmaßnahmen treffen zu können. Auch die gemäßigten Dachverbände FO und CFTC, die eine weitaus größere Kooperationsbereitschaft zeigten, lehnten damals eine verpflichtende Institutionalisierung der Zusammenarbeit mit den Arbeit-

gebern ab, wobei sie sich auf das Grundprinzip gewerkschaftlicher Autonomie beriefen.

Die Veränderungen der ökonomischen Rahmenbedingungen ab den 1980er-Jahren, insbesondere der Verlust der Vollbeschäftigung, das Umschwenken der Linksregierung und der folgenden Rechtsregierungen auf eine restriktive Fiskalpolitik, die zunehmend neoliberal ausgerichtete wirtschaftspolitische Strategie des Kabinetts Chirac und seiner Nachfolger und nicht zuletzt der Zusammenbruch des Kommunismus in Osteuropa ließen die Gewerkschaften, letztendlich auch die CGT, auf einen reformistischen, pragmatischen Kurs einschwenken. Vorrang hatte nun nicht mehr der Systemwandel, sondern die Verteidigung sozialer Rechte der Beschäftigten und die Wahrung der Besitzstände der Mitglieder. Die Möglichkeiten des sozialen Dialogs und der Konzertierung sollten ausgenützt werden, um die Interessen der ArbeitnehmerInnen durchzusetzen.

- Gewerkschaftsstruktur: Auch nach der ideologischen Wende der Gewerkschaften standen die organisatorischen Charakteristika des Gewerkschaftssystems – Pluralismus, zunehmende Zersplitterung, Rivalität, Wille zur Autonomie – der Institutionalisierung eines kontinuierlichen und effektiven sozialen Dialogs entgegen. Die Kompromissfindung schon zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften war äußerst schwierig.

- Durchsetzungsprobleme (1): Hinzu kommt das Problem der Streikfreiheit. Diese ist verfassungsmäßig gewährleistet. Streiks sind – abgesehen von detaillierten Prozeduren der Konfliktbeilegung – rechtlich kaum geregelt. Letztere werden allerdings wenig angewandt.²⁰ Die Gewerkschaften haben keine Monopolstellung bei Auslösung, Durchführung und Beendigung von Streiks. Sie haben kaum Möglichkeiten, die eigene Mitgliederbasis zu kontrollieren, von den nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten ganz zu schweigen.²¹

Die Friedenspflicht in einem Kollektivvertrag ist ein wichtiger Indikator für die Verpflichtungsfähigkeit der Verbände und somit auch für die Stabilität der erreichten Kompromisse. In Frankreich gibt es keine rechtlichen Verpflichtungshilfen für Kollektivverträge, und die Aufnahme der Friedenspflicht in einen Kollektivvertrag kommt so gut wie nie vor.²² Die Gewerkschaften lehnten eine gesetzliche Verankerung der Friedenspflicht während der Geltung eines Kollektivvertrags oder entsprechende Klauseln im Kollektivvertrag selbst ab, hätte das doch ihre Autonomie und Handlungsfreiheit eingeschränkt.

Kollektivverträge, die ein Unternehmen oder ein Arbeitgeberverband mit einer der repräsentativen Gewerkschaften abgeschlossen hatte, unterlagen wegen des Fehlens einer Friedensverpflichtung und der Streikfreiheit der ständigen Gefahr, durch Arbeitsniederlegungen der eigenen Mitglieder, über welche die Gewerkschaftsführungen kaum Kontrolle hatten, unterminiert zu werden, oder durch konkurrierende, nicht unterzeichnende

Gewerkschaften, welche ihre Handlungsfreiheit zu wahren wünschten, um zum gegebenen Zeitpunkt die Initiative zu Kampfmaßnahmen zu ergreifen und dabei neue, höhere Forderungen zu stellen.

- **Schwäche der Gewerkschaften:** Ob ein Kollektivvertrag in einem Unternehmen zustandekam (und -kommt), hing (und hängt nach wie vor) letztlich von der jeweiligen Stärke der Gewerkschaften ab. In den 1980er-Jahren fiel – wie erwähnt – der bereits geringe Organisationsgrad der Gewerkschaften weiter. Dies bedeutete, dass die Gewerkschaften in weiten Bereichen des privaten Sektors – insbesondere in KMU – nicht mehr oder kaum noch präsent waren.

Auch die Rivalität unter den Gewerkschaften, die erhebliche Ressourcen band, ist in diesem Zusammenhang ein nicht zu unterschätzender Faktor.

- **Arbeitgeberideologien, Positionen zum sozialen Dialog:** Auf Arbeitgeberseite wirkten insbesondere im Bereich der KMU die Traditionen des Familienbetriebs, des ausgeprägt individualistischen, patriarchalischen, autoritären Arbeitgebers fort, der auf ungeteilter Entscheidungsmacht in seinem Betrieb beharrt.²³

Die Großunternehmen wiederum bevorzugten eine eigenständige betriebliche Sozialpolitik, einschließlich der Arbeitnehmermitwirkung über unternehmensspezifische Einrichtungen wie Qualitätszirkel, Projektgruppen etc. Sie forderten die Deregulierung des Arbeitsmarktes als Voraussetzung für betriebliche Flexibilisierungsmaßnahmen und befürworteten die Dezentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen auf die Unternehmens- bzw. Betriebsebene.

- **Durchsetzungsprobleme (2):** Auch abgesehen von etwaigen ideologischen Vorbehalten gegenüber Kollektivverträgen waren die Anreize für Unternehmen, einen Kollektivvertrag abzuschließen, gering, da aus den oben bereits genannten Gründen die Einhaltung nicht gewährleistet war.

Durchsetzungsprobleme bestanden freilich nicht nur auf der Gewerkschafts-, sondern auch auf der Arbeitgeberseite: Ebenso wie die Gewerkschaften hatten auch die Arbeitgeber kaum Möglichkeiten, ihre Mitglieder zu verpflichten. Insbesondere Großunternehmen fühlten sich durch die Arbeitgeberverbände nicht gebunden.

Der Staat reagierte auf diese Hindernisse, die einem regelmäßigen, nachhaltigen und effektiven sozialen Dialog entgegenstanden, lange Zeit durch ein umfassendes und extrem detailliertes Arbeitsrecht, das den Kollektivverträgen eine untergeordnete Rolle zuwies, sowie durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und -beziehungen im verstaatlichten Sektor der Wirtschaft, welche auf den privaten Sektor ausstrahlten.

4.2 Intensivierung des sozialen Dialogs seit den 1980er-Jahren

Die verschiedenen, bis in die 1960er-Jahre zurückreichenden Konzepte und politischen Initiativen zur Modernisierung der französischen Wirtschaft betonten durchwegs die Intensivierung des sozialen Dialogs als eine der notwendigen Voraussetzungen der Ersteren. Die überkommenen Methoden der autoritär-patriarchalischen Unternehmensführung und der staatliche Dirigismus wurden als unvereinbar mit den Erfordernissen der zunehmend internationalisierten Produktmärkte gesehen. Der Ausbau der Kollektivverträge auf allen Ebenen und die Erweiterung der Mitwirkung betrieblicher Arbeitnehmervertreter sollten bis zu einem gewissen Grad an die Stelle der regulierenden und kodifizierenden Interventionen des Staates im Bereich der Arbeitspolitik treten.²⁴

Die im Grenelle-Abkommen vom Juni 1968 enthaltene Verpflichtung der Regierung, die betrieblichen Rechte der Gewerkschaften gesetzlich zu verankern, ist – auch – in diesem Kontext zu sehen. Die sozialen Unruhen des Frühjahrs 1968 hatten im Generalstreik Ende Mai/Anfang Juni kulminiert. Das Grenelle-Abkommen zwischen Regierung, Gewerkschaften und dem dominanten Arbeitgeberdachverband CNPF beendete den Generalstreik. Im Gefolge wurde im Dezember 1968 das Gesetz über Gewerkschaftsrechte im Betrieb beschlossen. Dieses gab den repräsentativen Gewerkschaften in Unternehmen ab fünfzig Beschäftigten das Recht zur Ernennung von Delegierten (*délégués syndicaux*).²⁵

Langfristig war mit dieser Strategie der Institutionalisierung das Ziel verbunden, die notorische Instabilität der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsmarktes zu reduzieren. Unausgesprochen stand dahinter die Annahme, dass sich die Gewerkschaften durch die fortschreitende Institutionalisierung des sozialen Dialogs nach und nach zu pragmatischen Arbeitsmarktverbänden wandeln würden, mit denen die Regierung explizit oder implizit über Einkommenspolitik, Industriepolitik und Arbeitsmarktpolitik verhandeln können würde.²⁶

4.2.1 Die Auroux-Gesetze 1982

Eine wesentliche Intensivierung der Kollektivvertragsverhandlungen resultierte aus der Novellierung des Kollektivvertragsrechts durch das Gesetz vom 13.11.1982, einem der vier sog. Auroux-Gesetze,²⁷ benannt nach dem Sozialminister der Linksregierung. Seitdem sind Betriebsdelegierte eines repräsentativen Gewerkschaftsdachverbands zum Abschluss eines gültigen Unternehmenskollektivvertrags berechtigt, unabhängig vom Organisationsgrad und von der Mitgliederzahl der betreffenden Gewerkschaft im jeweiligen Unternehmen. Verpflichtend wurden sowohl auf Branchen- als auch auf Unternehmensebene jährliche Verhandlungen über Löhne und Arbeitszeit, wenngleich nicht der Abschluss eines Kollektivvertrags.

Ein anderes der Auroux-Gesetze, jenes vom 28.10.1982 über den Ausbau der betrieblichen Vertretungsorgane der Belegschaften, erweiterte die Mitwirkungsrechte (d. h. Informations- und Konsultationsrechte) der Belegschaftsdelegierten²⁸ (*délégués du personnel*) und des Betriebsausschusses²⁹ (*comité d'entreprise*), brachte diesen Vertretungsorganen allerdings keine echten Mitbestimmungsrechte.

Das Ziel, welches die Linksregierung, die 1981 an die Macht gekommen war, mit den arbeitspolitischen Reformgesetzen verfolgte, war die Stärkung des Einflusses der ArbeitnehmervertreterInnen auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, und zwar durch eine Erweiterung der individuellen Arbeitnehmerrechte (Gesetz vom 4.8.1982), durch die Stärkung der Mitwirkungsrechte der betrieblichen Vertretungsgremien und die Intensivierung des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene.

Das Auroux-Gesetz zum Kollektivvertragsrecht zeitigte deutliche Auswirkungen auf die Kollektivvertragslandschaft: Zum einen nahm die Zahl der Unternehmenskollektivverträge Mitte der 1980er-Jahre stark zu.³⁰ Mit besagtem Auroux-Gesetz begann somit eine langfristige Tendenz der Dezentralisierung der Lohnkollektivverträge von der Branchen- auf die Unternehmensebene. In den 1980er-Jahren war allerdings die Branchenebene noch die dominante Lohnverhandlungsebene, auch deshalb, weil an diese Flächenkollektivverträge die im Hinblick auf den gesamtwirtschaftlichen Deckungsgrad sehr bedeutenden Allgemeinverbindlichkeitsdekrete des Arbeitsministers anknüpften. Den Unternehmen kam die Dezentralisierung der Vertragsverhandlungen entgegen, entsprach sie doch ihrem Bestreben nach eigenständiger und flexibler Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Zudem bedeutete sie eine weitere Schwächung der Gewerkschaften.

Zum anderen erfolgte in KMU mit weniger als fünfzig Beschäftigten, wo Gewerkschaftsdelegierte nicht gesetzlich verankert waren, und in mittelgroßen Unternehmen, wo die Gewerkschaften meist nur schwach präsent waren, eine starke Zunahme der sog. „atypischen“ Verträge zwischen Unternehmensleitung und Betriebsausschuss bzw. Betriebsdelegierten, die nicht selten vom Arbeitsgesetz oder Branchenkollektivvertrag abwichen und dem Unternehmen mehr Flexibilität einräumten. Diese Verträge hatten rechtlich nicht denselben Stellenwert wie Kollektivverträge, konnten sie vom Arbeitgeber doch bei Einhaltung einer Vorankündigungsfrist einseitig aufgekündigt werden.³¹ Atypische Verträge über Löhne waren daher auch sehr selten.

4.2.2 Das intersektorale Sozialpartnerabkommen 1995

Im Oktober 1995 trafen einige der repräsentativen Gewerkschafts- und Arbeitgeberdachverbände ein intersektorales Abkommen über Unterneh-

menskollektivverträge. Ziel dieser Vereinbarung war im Allgemeinen größere Autonomie der Sozialpartner vom Staat und im Besonderen das Zurückdrängen der atypischen Verträge. Im Rahmen dieses dreijährigen Experiments sollte in jenen Firmen, in denen es keine Gewerkschaftsdelegierten gab, Unternehmenskollektivverträge entweder durch gewählte Belegschaftsvertretungen (Belegschaftsdelegierte, Betriebsausschuss) oder aber durch eine von einer repräsentativen Gewerkschaft bevollmächtigte Person ausgehandelt und abgeschlossen werden können.³² Damit erhielten erstmals nichtgewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungsorgane die Berechtigung zum Kollektivvertragsabschluss.

Ferner sah das intersektorale Abkommen vor, dass Unternehmenskollektivverträge auch Vereinbarungen enthalten konnten, die für die Beschäftigten ungünstiger waren als jene im Branchenkollektivvertrag oder intersektoralen Kollektivvertrag. Für Löhne wurde die Möglichkeit zur Derogation allerdings ausgeschlossen, womit in diesem Bereich das 1950 gesetzlich festgelegte Günstigkeitsprinzip gewahrt blieb.

Mit diesem intersektoralen Abkommen erhielt die seit dem einschlägigen Auroux-Gesetz v. a. im KMU-Bereich weitverbreitete vertragliche Praxis (Abschluss von Unternehmensverträgen durch nichtgewerkschaftliche Belegschaftsvertretungen, Abweichung vom Branchenkollektivvertrag) verspätete Anerkennung und sozialpartnerschaftliche Legitimität.

Als Folge dieses Sozialpartnerabkommens erhöhte sich die Zahl der Unternehmenskollektivverträge Mitte der 1990er-Jahre sehr stark. Ein weiterer diesbezüglicher Schub erfolgte nach Verabschiedung des sog. Aubry-Gesetzes über die Einführung der 35-Stunden-Woche 1998, enthielt dieses doch die Möglichkeit zum Abschluss von einschlägigen Unternehmenskollektivverträgen durch von den Gewerkschaften mandatierte Beschäftigte, wie vom intersektoralen Abkommen eingeführt. Im Jahr 2001 wurden nicht weniger als 70% der Unternehmenskollektivverträge über Arbeitszeitverkürzung von bevollmächtigten Belegschaftsmitgliedern unterzeichnet.³³

Das intersektorale Abkommen von 1995 trieb mithin die Dezentralisierung der Kollektivverträge weiter voran. Es bewirkte eine Transformation der Arbeitsbeziehungen durch Schaffung neuer Institutionen auf Unternehmensebene (mandatierte Belegschaftsmitglieder, ungünstige Kollektivverträge) und mittels Aufwertung bestehender Institutionen durch die Übernahme neuer Funktionen (Abschluss von Kollektivverträgen durch Belegschaftsdelegierte und Betriebsausschüsse).

Infolge gestiegener Arbeitslosigkeit, der umfangreichen Privatisierungen, der zunehmend neoliberal ausgerichteten Wirtschaftspolitik der konservativen Regierungen und der starken Mitgliedereinbußen der Gewerkschaften verschob sich im Machtdreieck Staat – Unternehmungen – Gewerkschaftsdachverbände der Schwerpunkt seit den 1980er-Jahren

zulasten der Letzteren und vor allem zugunsten der Großunternehmen.³⁴ Der Einfluss der Großunternehmen auf die Gestaltung der Wirtschafts- und Sozialpolitik, der in der Nachkriegszeit durchwegs hoch war, verstärkte sich weiter, die unausgesprochene politische Achse zwischen Staat und Großunternehmen verfestigte sich.

„The consensus forged by big business and the state is characterized by a recognition of the need for both parties to collaborate in the pursuit of economic growth. In the context of economic globalization, this means that the state has to re-define the rules of the ‘economic competition game’ in a way that suits French business.“³⁵

Die arbeitspolitischen Konzepte der Regierungen zielten seit Mitte der 1980er-Jahre auf größere Flexibilitätsspielräume für die Unternehmen ab, die allerdings in Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zu konkretisieren waren, um den sozialen Frieden zu gewährleisten.³⁶ Die Kollektivvertragsparteien sollten in vielen arbeitspolitischen Feldern die Aufgabe der Steuerung vom Staat übernehmen. Die Relation zwischen Gesetz und Kollektivvertrag würde sich in diesen Bereichen demzufolge also umkehren: Erfolgt in der Vergangenheit prozedurale und substanzielle Änderungen arbeitspolitischer Regulierungen zumeist durch Gesetzesinitiativen der Regierungen, so sollten in Zukunft die Sozialpartner die Initiative für Reformen ergreifen bzw. arbeitspolitische Gesetze ihre konkrete Umsetzung den Kollektivvertragsparteien übertragen (so geschehen bereits 1986 im Falle des Delabarre-Gesetzes über die Arbeitszeit).³⁷ Sozialpartnerabkommen auf intersektoraler Ebene sollten den Rahmen abstecken, an dem sich einschlägige Novellen arbeitspolitischer Gesetze orientieren könnten, und die Gestaltung der jeweiligen betrieblichen Bedingungen entsprechend der Rahmenvereinbarung obläge den Kollektivvertragsverhandlungen auf Unternehmensebene.

Diese arbeitspolitische Konzeption, die auf effektiven Kollektivverträgen beruht, setzt freilich die Existenz von verpflichtungswilligen und -fähigen, als legitim anerkannten Arbeitnehmerorganisationen voraus. Die Schwäche der Gewerkschaften, ihre zunehmende Zersplitterung und anhaltende Rivalität, ihr Fehlen in weiten Teilen des KMU-Sektors standen der Realisierung des Konzepts mithin entgegen. Den zur Überwindung dieses Hindernisses erforderlichen institutionellen Umbau, die Schaffung neuer Institutionen und die Ausstattung derselben mit Legitimität konnte letztlich nur der Staat bewerkstelligen.

Das seit den 1980er-Jahren verfolgte staatliche arbeitspolitische Konzept beabsichtigte also, die Autonomie der Kollektivvertragsparteien zu stärken und die staatlichen Interventionen in vielen arbeitspolitischen Feldern zurückzunehmen. Die Verwirklichung dieses Konzepts setzte freilich die Schaffung institutioneller Grundlagen durch staatliche Normsetzung voraus.

Vor diesem Hintergrund sind die arbeitspolitischen Initiativen der Regierungen und der Sozialpartner in den 2000er-Jahren zu beurteilen.

4.2.3 Das Fillon-Gesetz 2004

Das sog. Fillon-Gesetz vom 7.4.2004 über die Reform der Kollektivvertragsverhandlungen hatte vier Hauptinhalte:³⁸

1.) In KMU ohne Gewerkschaftsdelegierte wurde der Betriebsausschuss (bzw. wurden die Belegschaftsdelegierten) zum Abschluss von Unternehmenskollektivverträgen berechtigt (Voraussetzung: Zustimmung des tripartistischen Kollektivvertragskomitees der betreffenden Branche), in Kleinunternehmen ohne Belegschaftsvertretung ein mit Gewerkschaftsmandat ausgestattetes Belegschaftsmitglied (Voraussetzung: Zustimmung der Belegschaft).

2.) Die Möglichkeit, in einem Unternehmenskollektivvertrag (bzw. Branchenkollektivvertrag) von der Bestimmung des Branchenkollektivvertrags (bzw. des intersektoralen nationalen Kollektivvertrags) zuungunsten der Beschäftigten abzuweichen, wurde legalisiert, außer der Vertrag auf höherer Ebene schloss das ausdrücklich aus. Damit war das Günstigkeitsprinzip aufgehoben, Bestimmungen von Branchenkollektivverträgen stellten keine Mindeststandards mehr dar. Explizit untersagt wurde die Derogation allerdings für die Bereiche Lohn, Berufsklassifizierung, Ausbildungsfonds und Arbeitsschutz.

Somit legalisierte das Fillon-Gesetz die wesentlichen Inhalte des intersektoralen Sozialpartnerabkommens von 1995 sowie jene „atypischen Verträge“, die schon davor weite Verbreitung erlangt hatten, und trug solcherart dem Rechnung, was seit den Auroux-Gesetzen praktiziert worden war.

3.) Bezüglich der Voraussetzungen für die Gültigkeit von Kollektivverträgen verankerte das Fillon-Gesetz für alle Ebenen das (positive oder negative) Mehrheitsprinzip. Branchen- und Unternehmenskollektivverträge mussten die Unterstützung von repräsentativen Gewerkschaften haben, die bei den letzten Vertretungswahlen die Mehrheit der Stimmen erlangt hatten. Damit sollten die großen Gewerkschaften Unterstützung erhalten, der Zersplitterung der Gewerkschaften entgegengewirkt und instabile Kollektivverträge, die von Minderheitsgewerkschaften abgeschlossen worden waren, unterbunden werden.

4.) Letztlich etablierte das Gesetz zwei neue Verhandlungsebenen: jene auf Betriebsebene und jene für eine Gruppe von Unternehmen.

Eine Auswertung der Auswirkungen des Fillon-Gesetzes im Jahre 2007 stellte bereits eine beträchtliche Zahl von Betriebs- und Gruppenkollektivverträgen fest, bei weitgehend unveränderter Gesamtzahl der Kollektivverträge. Der explizite Ausschluss der Derogationsmöglichkeit für die

tieferer Verhandlungsebene kam nur selten vor. Diese Ergebnisse bestätigten, dass das intersektorale Abkommen und später das Fillon-Gesetz überwiegend das festschrieben bzw. legalisierten, was ohnehin bereits Praxis gewesen war.

4.2.4 Das Gesetz über die Modernisierung des sozialen Dialogs 2007

Das am 17.1.2007 beschlossene „Gesetz über die Modernisierung des sozialen Dialogs“ entsprach dem von den staatlichen arbeitspolitischen Konzepten immer wieder betonten Subsidiaritätsprinzip. Demgemäß wurde die Regierung verpflichtet, vorgeschlagene Reformen in den Bereichen Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und berufliche Bildung zunächst zum Gegenstand des nationalen sozialen Dialogs, also von Beratungen mit den repräsentativen Gewerkschaftsdachverbänden und den großen Arbeitgeberdachverbänden zu machen. Die Sozialpartner erhielten so dann die Möglichkeit, über das jeweilige Thema auf intersektoraler Ebene Kollektivvertragsverhandlungen zu führen. Die Regierung hatte in der Folge den entsprechenden Gesetzesentwurf, der sich an einer eventuellen sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung orientieren konnte oder auch nicht, dem einschlägigen tripartiten Konsultationsgremium vorzulegen, d. h. im Falle der Arbeitsbeziehungen der Nationalen Kollektivverhandlungskommission.³⁹

Schon im folgenden Jahr entfaltete das „Gesetz über die Modernisierung des sozialen Dialogs“ im Zusammenhang mit der von der Regierung angestrebten Reform der Repräsentativität der Gewerkschaften und der Kollektivvertragsregeln seine Wirksamkeit: Die Sozialpartner verhandelten über diese heiklen Themen, und am 10.4.2008 veröffentlichten die beiden mitgliederstärksten Gewerkschaftsdachverbände CGT und CFDT sowie die beiden größten Arbeitgeberdachverbände MEDEF und CGPME die sog. „Gemeinsame Position über den sozialen Dialog“, wonach die Repräsentativität von Gewerkschaften künftig auf den Resultaten der betrieblichen Vertretungswahlen beruhen sollte.⁴⁰ Voraussetzung für die Teilnahme einer Gewerkschaft an Verhandlungen über einen Unternehmenskollektivvertrag sollte ein Stimmenanteil bei der jeweils letzten Vertretungswahl (Wahl zum Betriebsausschuss bzw. der Belegschaftsdelegierten) von mindestens 10% sein, im Falle der Branchen- und gesamtwirtschaftlichen Kollektivverhandlungen eine (aggregierte) Quote von wenigstens 8%.

Zur Erinnerung: Bis dahin galten jene fünf Gewerkschaftsdachverbände als repräsentativ, die durch ein Regierungsdekret 1966 diesen Status erhalten hatten, welcher ihnen – unabhängig von der jeweiligen Mitgliederzahl und vom jeweiligen Organisationsgrad – das Kollektivvertragsrecht auf allen Ebenen, die Ernennung von KandidatInnen für die Wahlen zu

betrieblichen Vertretungsorganen und zu sozialpolitischen Gremien sowie Sitze in den Verwaltungsräten der Sozialversicherungsfonds sicherte.

Ein Kollektivvertrag – gleichgültig, auf welcher Ebene – sollte gemäß „Gemeinsamer Position“ dann Gültigkeit erlangen, wenn er von einer oder mehreren Gewerkschaften, die bei den letzten betrieblichen Vertretungswahlen mindestens dreißig Prozent der Stimmen erreicht hatten, unterzeichnet wurde und die Gewerkschaft(en) mit Stimmenmehrheit keinen Einspruch erhob(en). Auf Branchen- und nationaler Ebene würde diese Regelung 2014 in Kraft treten.

Es kam nicht überraschend, dass die beiden größten Gewerkschaftsdachverbände dieses Abkommen über die Neuordnung des sozialen Dialogs unterzeichneten, stimmten doch ihre Interessen in dieser Sache weitgehend mit jenen von Staat und Arbeitgeberdachverbänden überein: Ein effektiver sozialer Dialog setzt verpflichtungsfähige Partner und damit die Eindämmung der Zersplitterung und der damit einhergehenden Rivalität auf Gewerkschaftsseite voraus.

4.3 Tiefgreifende Reformen der Arbeitsbeziehungen seit 2008

Das „Gesetz über die Erneuerung der sozialen Demokratie“ vom 20.8.2008, das sich teilweise an der „Gemeinsamen Position“ der größten Sozialpartnervverbände zum sozialen Dialog orientierte, beinhaltete einige grundlegende Reformen der französischen Arbeitsbeziehungen: erstens eine Neudefinition der Repräsentativität von Gewerkschaften auf der Grundlage der Ergebnisse der betrieblichen Vertretungswahlen, zweitens neue Regeln bezüglich der Voraussetzungen für die Gültigkeit von Kollektivverträgen und drittens eine Novellierung der Bestimmungen über die Kollektivvertragsfähigkeit von nichtgewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen in KMU ohne Gewerkschaftsdelegierte.⁴¹

Ad 1.) In Bezug auf die Neudefinition der Repräsentativität der Gewerkschaften übernahm das Gesetz die Schwellenwerte aus der „Gemeinsamen Position“: 10% Stimmenanteil bei den letzten Wahlen zu betrieblichen Vertretungsgremien (Betriebsausschuss bzw. Belegschaftsdelegierte) als Voraussetzung für die Ernennung von Gewerkschaftsdelegierten und die Teilnahme an Verhandlungen über einen Unternehmenskollektivvertrag, 8% Stimmenquote (aggregiert) auf Branchen- bzw. nationaler Ebene.

Diese grundlegende Reform der Repräsentativität der Gewerkschaften trat für die Unternehmensebene bereits am 1.1.2009 in Kraft. 2012 werden die Ergebnisse aller betrieblichen Vertretungswahlen auf Branchen- und nationaler Ebene aggregiert werden, um auch auf diesen Ebenen die Frage der Repräsentativität zu klären.

Ad 2.) Kollektivverträge sind – wie in der „Gemeinsamen Position“ – nur dann gültig, wenn die abschließende(n) Gewerkschaft(en) bei den jeweili-

gen Vertretungswahlen mindestens 30% der Stimmen erhielt(en) und die Gewerkschaft(en) mit der Stimmenmehrheit keinen Einspruch erhob(en). Durch kleine Minderheitengewerkschaften abgeschlossene Kollektivverträge, die sich häufig als instabil erwiesen, gehören damit der Vergangenheit an.

Ad 3.) In Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten, in denen es keine Gewerkschaftsdelegierten gibt, kann der Arbeitgeber mit einer nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung (Belegschaftsdelegierten bzw. dem Betriebsausschuss) einen Unternehmenskollektivvertrag abschließen. Damit trägt der Gesetzgeber der Tatsache Rechnung, dass in der Mehrheit der KMU keine Gewerkschaftsdelegierten vorhanden sind.

Die erste Vertretungswahl nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes, nämlich jene bei der Nationalen Französischen Eisenbahngesellschaft (SNCF), brachte die erwarteten Tendenzen zutage: Statt bisher acht sind nur noch vier Gewerkschaften repräsentativ, mehrere Allianzen wurden eingegangen, um die normierte Anteilshürde zu nehmen.⁴²

Die Reform der Repräsentativitätsvoraussetzungen und der Kriterien für rechtskräftige Kollektivverträge dürften also die beiden großen Gewerkschaftsdachverbände CGT und CFDT stärken, Fusionen der kleineren begünstigen und diese zu je nach Bereich unterschiedlichen Bündnissen zwingen, um vertragsberechtigt zu sein. Alle Gewerkschaften werden ihre Basisorientierung und ihre Bemühungen, neue Mitglieder zu gewinnen, verstärken müssen.⁴³ Inwieweit eine Konsolidierung der Gewerkschaftsstruktur stattfindet, wird sich freilich erst in einigen Jahren beurteilen lassen.

Zwei Bereiche wurden von der Reform des sozialen Dialogs vom August 2008 nicht hinsichtlich aller Aspekte erfasst: die Mikrounternehmen und der öffentliche Sektor.

Im April 2010 legte die Regierung einen Gesetzesentwurf über den „Sozialen Dialog in Mikrounternehmen“ vor. In Kleinstunternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten finden keine Belegschaftsvertretungswahlen statt – die gesetzliche Verpflichtung zur Wahl von Belegschaftsdelegierten besteht wie erwähnt nur in KMU mit elf oder mehr Beschäftigten. Um die Ermittlung der Repräsentativität von Gewerkschaften auf Branchen- und nationaler Ebene auf noch breitere Basis stellen zu können, sah die Regierungsvorlage als Ausweg die Abhaltung von „Repräsentativitätswahlen“ in Mikrounternehmen alle vier Jahre auf regionaler Ebene vor, zu denen die Gewerkschaften unter bestimmten Voraussetzungen KandidatInnen nominieren können. Die Folge wird sein, dass in Zukunft die Repräsentativität von Gewerkschaften auf Branchen- und nationaler Ebene nicht nur von den aggregierten Resultaten der betrieblichen Vertretungswahlen, sondern auch von jenen der Repräsentativitätswahlen in den Mikrounternehmen abhängen wird.⁴⁴

Das am 5.7.2010 beschlossene „Gesetz über die Erneuerung des sozialen Dialogs im öffentlichen Sektor“ definiert – ähnlich wie im privaten Sektor – die Repräsentativität von Gewerkschaften auf der Grundlage der Resultate der betrieblichen Vertretungswahlen, regelt die Voraussetzungen für die Gültigkeit von Kollektivverträgen⁴⁵ (Stimmenanteil der abschließenden Gewerkschaften von mindestens 50%) und erweitert die Bandbreite von Materien, mit welchen sich Kollektivverträge im öffentlichen Sektor befassen können.⁴⁶

4.4 Kollektivverträge: Zur aktuellen Lage

Kollektivverträge, die von repräsentativen Gewerkschaften abgeschlossen wurden, gelten für alle Beschäftigten des jeweiligen Bereichs, nicht nur für die Mitglieder der betreffenden Gewerkschaften, haben also Außenseiterwirkung, und besitzen normativen Charakter, d. h. bei Anwendung genießen Kollektivverträge den gleichen rechtlichen Status wie gesetzliche Regelungen.⁴⁷ Meist werden Kollektivverträge zeitlich unbefristet abgeschlossen. Die Beendigung eines Kollektivvertrags erfolgt durch Abschluss einer neuen Vereinbarung oder durch Kündigung von Seiten einer Vertragspartei.⁴⁸

Bedeutung und Funktion der drei Kollektivvertragsebenen haben sich, wie der Überblick der Reformen zeigt, in den letzten drei Jahrzehnten z. T. erheblich gewandelt.

Auf nationaler Ebene verhandeln die Sozialpartner über grundlegende, also institutionelle und prozedurale Aspekte des sozialen Dialogs, wie an den Beispielen des intersektoralen Abkommens aus 1995 und der Gemeinsamen Position aus 2008 deutlich wird, sowie über Rahmenabkommen zu sozialpolitischen Themen (z. B. berufliche Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeitverkürzung, beschäftigungspolitische Maßnahmen).⁴⁹

Die Branchenkollektivvertragsverhandlungen haben – wie ausgeführt – ihre Funktion als wichtigste Lohnverhandlungsebene im Zuge der seit den 1980er-Jahren wirksamen Dezentralisierungstendenz an die Unternehmensebene verloren. In lohnpolitischer Hinsicht wird auf Branchenebene meist nur über spezifische Mindestlöhne verhandelt, wobei sich diese oft am gesetzlichen Mindestlohn orientieren.⁵⁰ Neben Lohnkollektivvertragsverhandlungen über Branchenmindestlöhne werden auf dieser Ebene auch – gemäß dem einschlägigen Aurox-Gesetz zumindest alle fünf Jahre – Verhandlungen über Klassifikationsabkommen geführt, d. h. über die Festlegung der Lohnstufen nach Qualifikationen.⁵¹

Die für die Lohnentwicklung entscheidende Kollektivvertragsebene ist die Unternehmensebene.⁵² Gemäß dem Günstigkeitsprinzip dürfen Unternehmenskollektivverträge die Mindestlöhne aus Branchenkollektivverträgen nicht unterschreiten. Die Unterschiede zwischen den Kollektivver-

tragslöhnen verschiedener Betriebsgrößenklassen einer Branche sind sehr groß.⁵³

Neben Löhnen befassen sich Unternehmenskollektivverträge mit einer breiten Themenpalette: Urlaub, Arbeitszeit, berufliche Fortbildung etc.⁵⁴

Gemäß der vom Arbeitsministerium jährlich veröffentlichten Kollektivvertragsstatistik bestanden 2008 22.145 Unternehmenskollektivverträge, wovon 36% Lohnverträge und 29% Arbeitszeitverträge waren, und 1.143 Branchen- und nationale Kollektivverträge (davon 44% Lohnverträge).⁵⁵

Große Bedeutung haben in Frankreich die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Branchenkollektivverträgen durch den Arbeitsminister. Dieser hat auf der Grundlage eines Gesetzes aus 1950 die Möglichkeit, Branchenkollektivverträge, die Lohnbestimmungen enthalten, auch für jene Unternehmen der betreffenden Branche verbindlich zu erklären, die nicht den unterzeichnenden Arbeitgeberverbänden angehören. Vor einem derartigen Dekret muss der Arbeitsminister die tripartite Nationale Kommission für Kollektivvertragsverhandlungen konsultieren und die Zustimmung des jeweiligen – ebenfalls dreiseitig besetzten – Branchenkollektivverhandlungskomitees haben. Ansuchen für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Branchenkollektivvertrags können durch eine der unterzeichnenden Parteien gestellt werden (meist der Fall), oder der Arbeitsminister ergreift die Initiative (selten).⁵⁶

In den 2000er-Jahren wurden meist mehr als die Hälfte der Branchenkollektivverträge für allgemeinverbindlich erklärt.⁵⁷ Vor allem aufgrund der häufigen und sehr weite Wirtschaftsbereiche betreffenden Allgemeinverbindlichkeitsverordnungen liegt der kollektivvertragliche Deckungsgrad in Frankreich sehr hoch, nämlich bei rd. 90%,⁵⁸ und damit deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 von 66% (2008).⁵⁹

Ohne diese Praxis der Allgemeinverbindlichkeitserklärung bestünde in Frankreich aufgrund der Schwäche der Gewerkschaften die Gefahr einer raschen und weitgehenden Erosion der Kollektivverträge: Die Spaltung in einen gewerkschaftlich organisierten, von Kollektivverträgen erfassten Sektor und eine gewerkschaftsfreie, kollektivvertragsfreie Zone würde einen Deregulierungs- und Lohnsenkungswettbewerb auslösen, und die Anreize für Unternehmen, sich der kollektiven Regelung zu entziehen, würden stark steigen.

5. Der gesetzliche Mindestlohn

Der per Regierungsdekret vom 23.8.1950 eingeführte „berufsübergreifende garantierte Mindestlohn“ (SMIG) hatte lediglich bezweckt, ein soziales Existenzminimum abzusichern. Der gegenwärtig geltende „wachstumsorientierte berufsübergreifende Mindestlohn“ (SMIC), der den alten

SMIG ersetzt, beruht auf dem Mindestlohngesetz vom 2.1.1970. Gemäß diesem Gesetz hat die Mindestlohnregelung nicht nur die Aufgabe, das soziale Existenzminimum zu gewährleisten, sondern darüber hinaus auch eine Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen.⁶⁰

Konkret beinhaltet das Mindestlohngesetz zwei Regeln, die bei der jährlichen Anpassung des SMIC jedenfalls einzuhalten sind: Erstens wird der SMIC automatisch an jede Veränderung des VPI (ohne Tabakwaren) angepasst, sobald diese 2% überschreitet. Und zweitens muss die reale Erhöhung des SMIC mindestens 50% der realen Erhöhung des durchschnittlichen Grundlohns der manuellen ArbeiterInnen ausmachen.⁶¹

Anhebungen des SMIC, die über diese gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanpassungen hinausgehen, werden seit den 1980er-Jahren als „außergewöhnliche“ Mindestloohnerhöhungen bezeichnet („*coups de pouce*“). Derartige zusätzliche Anhebungen erfolgten in unregelmäßigen Abständen – eben dann, wenn eine Regierung es als wünschenswert erachtete, die Kluft zwischen Durchschnittslohn und SMIC nicht zu groß werden zu lassen. Eine jährliche Mindestlohnanpassung, die sich lediglich auf die Mindestvorschriften (Inflationsausgleich plus die Hälfte der durchschnittlichen Realloohnerhöhung) beschränkt, handelt der ursprünglichen Intention des Gesetzes zuwider, den NiedriglohnempfängerInnen die Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung zu sichern.

Der SMIC bildet – abgesehen von wenigen Ausnahmen (v. a. Jugendliche) – für alle unselbstständig Beschäftigten jene Lohnmarke, die nicht unterschritten werden darf.

Die Novelle vom 3.12.2008 verschob den Zeitpunkt der alljährlichen, per Regierungsdekret erfolgenden SMIC-Anhebung vom 1. Juli auf den 1. Jänner. Im Vorfeld konsultiert die Regierung jeweils die tripartite „Nationale Kommission für Kollektivvertragsverhandlungen“. Kann sich diese Kommission nicht auf eine gemeinsame Empfehlung zur SMIC-Anpassung einigen, legt die Regierung den Anstieg nach eigenem Gutdünken fest.

Die Gewerkschaften haben nicht nur durch ihre Mitwirkung in der Nationalen Kollektivverhandlungskommission die Möglichkeit, die Mindestlohngestaltung zu beeinflussen, sondern auch – noch wichtiger – durch die öffentliche und breit geführte Debatte über Angemessenheit und Erhöhung des SMIC. Die Festlegung des Mindestlohns ist somit nicht alleinige Angelegenheit des Staates und der Sozialpartner, sondern Gegenstand einer breiteren gesellschaftlichen Auseinandersetzung.⁶²

Mit 1.1.2010 stieg der SMIC um 0,5% auf 8,86 € pro Stunde. Das vierte Jahr in Folge beschränkte sich die Mindestlohnanhebung auf das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß.⁶³ Die Gewerkschaften bezeichneten das Ausmaß der Erhöhung als unzureichend, vergrößerte sich doch damit die Kluft zwischen Durchschnittslohn und Mindestlohn ein weiteres Jahr.

Am 1.1.2011 erfolgte eine Anhebung des SMIC um 1,6% auf 9,00 € pro Stunde.⁶⁴

Wegen der unterdurchschnittlichen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns fiel der Anteil der MindestlohnbezieherInnen an der Gesamtzahl der unselbstständig Beschäftigten in den letzten Jahren, nämlich von 15,6% im Jahre 2004⁶⁵ auf 12,9% 2007 (2,01 Mio. Beschäftigte, davon 870.000 Teilzeitbeschäftigte)⁶⁶ und rd. 10% Anfang 2010.⁶⁷

Dennoch liegt die Quote der MindestlohnempfängerInnen weiterhin deutlich höher als in den meisten anderen europäischen Ländern. Dafür sind zwei Hauptgründe zu nennen:

Erstens ist das relative Niveau des SMIC im internationalen Vergleich sehr hoch: Gemäß OECD betrug der gesetzliche Mindestlohn 2009 60,1% des stündlichen Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten bzw. 48,0% des entsprechenden stündlichen Durchschnittslohns. Mit diesen Werten lag Frankreich jeweils mit großem Abstand an der Spitze der EU-Länder.⁶⁸

Zweitens werden Unternehmen, die Mindest- und NiedriglohnempfängerInnen beschäftigen, seit 1993 – z. T. erhebliche – Abschläge bei den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung gewährt. Konkret handelt es sich um – mit zunehmender Lohnhöhe degressive – Reduktionen der Sozialversicherungsabgaben für Beschäftigte mit einem Lohn zwischen 100% und 160% des SMIC.⁶⁹ Die großzügigen Lohnsubventionen für NiedriglohnempfängerInnen stellen für die Unternehmen einen starken Anreiz dar, ArbeitnehmerInnen mit SMIC-Entlohnung bzw. mit Löhnen im genannten Bereich einzustellen bzw. zu beschäftigen. Nicht weniger als rd. die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten befindet sich im betreffenden Abschnitt der Lohnskala.⁷⁰

Besonders hohe Anteile von SMIC-BezieherInnen weisen der Fremdenverkehr (rd. 1/2), die personenbezogenen Dienstleistungen, der Einzelhandel und die Landwirtschaft (jeweils ca. 1/3) auf. In Mikrounternehmen (bis 9 Beschäftigte) liegt ihre Quote bei etwa 1/3, ebenso bei den Teilzeitbeschäftigten und bei den jungen Beschäftigten (unter 26 J.).⁷¹

Von der Mindestlohnfestsetzung gehen erhebliche direkte und indirekte Einflüsse auf die Entwicklung des allgemeinen Lohnniveaus aus: Erstens sind rd. 10% der Beschäftigten SMIC-EmpfängerInnen. Zweitens werden in Reaktion auf eine – signifikante – Erhöhung des Mindestlohns auch die Lohngruppen unmittelbar oberhalb davon angepasst, um eine bestimmte Lohnhierarchie mit ihren je spezifischen Abständen aufrechtzuerhalten. Schätzungen gehen davon aus, dass von diesem indirekten Effekt zwischen 15% und 25% der Beschäftigten betroffen sind.⁷² Drittens hat die SMIC-Anpassung für die Lohnkollektivvertragsverhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene eine wichtige Orientierungsfunktion.⁷³ Mit zunehmender Dezentralisierung der Lohnkollektivvertragsverhandlungen hat die Bedeutung der makroökonomischen Koordinierungsfunktion des

SMIC noch zugenommen. Für die Unternehmen begrenzt der SMIC den Lohnwettbewerb nach unten und begünstigt damit eher produktivitätsfördernde Firmenstrategien.⁷⁴

Die staatliche Einflussnahme auf die Arbeitskosten- bzw. Lohnentwicklung geht noch weit über diese direkten und indirekten Effekte der Mindestlohnfestsetzung hinaus:

- Der Staat ist selbst der größte Arbeitgeber.
- In die kollektive Lohnfestsetzung greift der Staat insofern grundlegend ein, indem er via Gesetz die rechtlichen Rahmenbedingungen (einschließlich Definition der Akteure, die zum Abschluss von Kollektivverträgen berechtigt sind) festlegt. Die gesetzlich verankerte Verhandlungspflicht bedeutet, dass die Kollektivverhandlungspartner auf Branchen- und Unternehmensebene alljährlich an den Verhandlungstisch zu kommen haben.
- Durch die häufigen und weite Wirtschaftsbereiche betreffenden Verordnungen der Allgemeinverbindlichkeit von Branchenkollektivverträgen sichert der Arbeitsminister branchenspezifische Mindestlöhne gegen Unterbietungswettbewerb ab. Dieselbe Funktion hat das Festhalten am arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzip für die Kollektivvertragslöhne, d. h. das Verbot der Abweichung der Lohnbestimmungen in Unternehmenskollektivverträgen von jenen in Branchenkollektivverträgen zuungunsten der Beschäftigten.

5.1 Die Relation Kollektivvertragslöhne – Mindestlohn

Die lohnpolitische Bedeutung der Branchenkollektivverträge hat sich im Zuge der seit den 1980er-Jahren bestehenden Dezentralisierungstendenz zumeist darauf reduziert, je branchenspezifische Mindestlöhne festzulegen (Lohnkollektivverträge) und die Lohnstruktur nach Qualifikationen zu definieren (sog. Klassifikationsabkommen, über deren Anpassung alle fünf Jahre verhandelt werden muss).⁷⁵

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass zwar seit 1982 (Auroux-Gesetz) für die Verhandlungspartner die Verpflichtung besteht, alljährlich über die Anpassung der Branchenlohnkollektivverträge zu verhandeln, jedoch kein Zwang zu einer Vereinbarung. In der Praxis zeigt sich, dass Branchenkollektivverträge, die ja in der Regel unbefristet abgeschlossen werden, häufig über viele Jahre nicht erneuert werden.⁷⁶ Als Gründe für die Abneigung der Arbeitgeberverbände gegen die regelmäßige Anpassung der Branchenlohnkollektivverträge werden zum einen der Widerstand der KMU genannt, unter denen marginale Betriebe häufiger vertreten sind, zum anderen die Tatsache, dass sich das Ausmaß verschiedener Lohnzuschläge (z. B. für Überstunden und Sonntagsarbeit) an der Höhe der Branchenkollektivvertragslöhne bemisst.⁷⁷

Die unregelmäßige Anpassung von Branchenlohnkollektivverträgen führt dazu, dass viele kollektivvertragliche Branchenmindestlöhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen und daher obsolet sind. In rund der Hälfte der 74 Branchen des privaten Sektors ist dies gegenwärtig der Fall.⁷⁸ In den betreffenden Wirtschaftszweigen bildet der SMIC die untere Lohngrenze. Dort kompensiert die staatliche Lohnregelung die mangelnde gewerkschaftliche Durchsetzungskraft insbesondere im Bereich der NiedriglohnbezieherInnen.⁷⁹

Der lohnpolitische Stellenwert der sehr hohen Deckungsrate der Kollektivverträge in Frankreich, der v. a. aus den viele Wirtschaftszweige betreffenden Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Branchenkollektivverträgen durch den Arbeitsminister resultiert, ist aus obigen Gründen zu relativieren:

- In Branchenlohnkollektivverträgen werden zumeist nur Mindestlöhne und die qualifikationsbezogenen Lohnstufen festgelegt.
- Die kollektivvertraglichen Mindestlohnregelungen vieler Branchen sind obsolet, weil die betreffenden Lohnsätze unter dem SMIC liegen.

Die Unterbindung eines Lohnsenkungswettbewerbs erfolgt somit nicht in erster Linie durch Branchenkollektivverträge und die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen derselben, sondern durch den gesetzlichen Mindestlohn. Während die Lohnentwicklung in den Großunternehmen maßgeblich durch die Unternehmenskollektivverträge bestimmt wird, ist für die Lohnentwicklung in den KMU, wo die Gewerkschaften nur schwach vertreten sind, die SMIC-Anhebung von entscheidender Bedeutung.

6. Abschließende Bemerkungen

6.1 Gewerkschaften unter Zugzwang

In den 1980er- und 1990er-Jahren wandelten sich die beiden größten Gewerkschaftsdachverbände, CGT und CFDT, in ihrem Selbstverständnis und in ihrem konkreten Handeln von politischen Kampforganisationen zu pragmatischen, reformorientierten Arbeitsmarktverbänden. Die französische Gewerkschaftsbewegung in ihrer Gesamtheit war in den 2000er-Jahren weiterhin charakterisiert durch einen sehr niedrigen Organisationsgrad, den Pluralismus rivalisierender Richtungsgewerkschaften, zunehmende organisatorische Zersplitterung aufgrund der Entstehung neuer Berufs- und Branchengewerkschaften, abnehmende Legitimation durch die betrieblichen Vertretungswahlen und sinkenden Einfluss auf Politik und Gesellschaft. Wichtigste Kollektivverhandlungsebene ist nun nicht mehr die Branchen-, sondern die Unternehmensebene. Für eine nationale und transnationale Koordinierung der Lohnpolitik fehlt somit eine wesentliche institutionelle Voraussetzung (siehe Abschnitt 6.2).

Gemäß der Ressourcentheorie der Gewerkschaften⁸⁰ hängt die Effektivität dieser Organisationen von der Verfügbarkeit externer und interner Ressourcen ab. Externe Ressourcen sind zum einen das ökonomische und politische Umfeld, in welchem die Gewerkschaften agieren, zum anderen Institutionen (wie Kollektivverträge, betriebliche Vertretungsgremien usw.), die externe Quellen der Unterstützung darstellen. Interne Ressourcen sind die Organisationsstruktur mit all ihren Dimensionen (materiellen Ressourcen, Organisations- und Entscheidungsstrukturen, Dienstleistungen für Mitglieder usw.), das Mobilisierungspotenzial und das Vorhandensein einer kollektiven Identität. Die internen Ressourcen stehen in Wechselwirkung zueinander (bspw. fördert eine Gewerkschaftsidentität die Bereitschaft, Verpflichtungen für die Organisation einzugehen, und bildet eine wichtige Voraussetzung für die Mobilisierung), ebenso wie interne und externe Ressourcen interagieren (so ist Mobilisierung für Streiks in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit wesentlich einfacher).

Betrachtet man die französischen Gewerkschaften durch das Prisma dieser Theorie gewerkschaftlicher Effektivität, so konstatiert man einen Mangel an organisationsinternen Ressourcen. Und diejenigen organisatorischen Ressourcen, über die sie verfügen, nämlich kollektive Identität vieler Mitglieder und Mobilisierungskapazität, werden durch das Fehlen externer Ressourcen (ungünstige Arbeitsmarktlage, ungünstiges politisches Umfeld) und organisationsstruktureller Ressourcen (geringe Kooperationsbereitschaft der rivalisierenden Gewerkschaften) neutralisiert. Wie die Ereignisse im ersten Halbjahr 2009 zeigten, verpuffte die erfolgreiche Massenmobilisierung, weil die Gewerkschaften nicht andere wichtige Ressourcen riskieren wollten: die Einbindung in den sozialen Dialog und andere öffentliche Institutionen (externe Ressourcen) sowie die noch wenig tragfähigen Ansätze der Zusammenarbeit zwischen den Dachverbänden.

Der Einfluss der Gewerkschaften in Frankreich auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten stützt sich heute in hohem Maße auf externe Quellen der Unterstützung, nämlich Institutionen wie den sozialen Dialog auf allen Ebenen, die Kollektivverträge, die Allgemeinverbindlichkeitsverordnungen, die Übertragung von öffentlichen Aufgaben im Bereich der Sozialversicherung usw. Zwischen internen und externen Ressourcen der Gewerkschaften besteht ein erhebliches Ungleichgewicht, was sie gegenüber ungünstigen Veränderungen im politischen Umfeld sehr verwundbar macht. Dies zeigte sich bereits in aller Deutlichkeit in den 1980er-Jahren.⁸¹

Die jüngsten Reformen im Bereich des sozialen Dialogs zwingen die Gewerkschaften, ihre Bemühungen um die Schaffung interner Ressourcen – Werbung von Mitgliedern, verstärkte betriebliche Präsenz, organisatorische Konsolidierung durch Zusammenschlüsse und Zusammenarbeit etc. – massiv zu verstärken.

6.2 Der europäische Kontext

Die Veränderungen in den französischen Arbeitsbeziehungen – insbesondere die Dezentralisierung der Lohnkollektivvertragsverhandlungen auf die Unternehmensebene – sind bei einer möglichen Neugestaltung der europäischen Wirtschaftspolitik im Sinne einer nachhaltigen und lohngetriebenen Wachstumsstrategie zu beachten.

Eine der wesentlichsten Ursachen der Wirtschafts- und Finanzkrise im Euroraum sind die massiven außenwirtschaftlichen Ungleichgewichte innerhalb desselben. Diese wiederum stellen eine Konsequenz der in den letzten zwei Jahrzehnten erfolgten Entwicklung unterschiedlicher, zueinander komplementärer Wachstumsmodelle dar.⁸² Den exportgetriebenen Ökonomien mit Leistungsbilanzüberschüssen⁸³ (Deutschland, Österreich, Belgien, Niederlande), in denen die mittelfristige Nominallohnentwicklung – zum Teil sehr deutlich – hinter dem mittelfristigen Trend von gesamtwirtschaftlichem Arbeitsproduktivitätszuwachs und Teuerung (EZB-Inflationsziel) zurückblieb, stehen die kreditgetriebenen Ökonomien (z. B. Spanien, Griechenland) mit hohem Leistungsbilanzdefizit⁸⁴ gegenüber, wo mittelfristig die Lohnstückkosten erheblich stärker stiegen und die Nominallohnentwicklung in einigen Fällen (Griechenland, Italien) über den genannten Spielraum hinausging.⁸⁵ Selbstverständlich sind Leistungsbilanzüberschüsse bzw. -defizite nicht nur auf unterschiedliche Lohnstückkostenentwicklungen zurückzuführen. Letztere stellen aber unbestritten einen der wichtigsten Gründe der Ersteren dar. In Deutschland, wo die „*beggar-thy-neighbour*“-Ausrichtung der Wirtschaftspolitik am ausgeprägtesten war,⁸⁶ fielen die Lohnstückkosten zwischen 1999 und 2010 um 18,0%, in Österreich um 7,6%, in Belgien und den Niederlanden stiegen sie leicht, nämlich um 2,4% bzw. 4,1%. In den südeuropäischen Ländern verschlechterte sich die preisliche Wettbewerbsfähigkeit im genannten Zeitraum deutlich: In Italien erhöhten sich die Lohnstückkosten um 6,9%, in Spanien um 7,4%, in Portugal um 9,1% und in Griechenland um 13,1%. Frankreich nimmt mit einer Lohnstückkostenzunahme um 1,2% eine Mittelposition ein.⁸⁷

Eine nachhaltige wirtschaftspolitische Strategie für die EU in ihrer Gesamtheit darf aus postkeynesianischer Sicht weder dem kreditgetriebenen noch dem neomerkantilistischen Modell folgen, sondern kann nur lohngetrieben sein.⁸⁸ Ein derartiger Kurs beinhaltete insbesondere die Zurückdrängung bzw. Beseitigung der wesentlichen Ursachen für die Umverteilung von unten nach oben, die für den finanzdominierten Kapitalismus charakteristisch ist. Wichtige Elemente dieser Strategie müssten Maßnahmen zur Stärkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften – insbesondere auch im institutionellen Bereich,⁸⁹ wie das französische Beispiel vor Augen führt – und zugunsten ihrer transnationalen Koordinationskapazität sowie eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik sein.⁹⁰

Eine funktionierende Währungsunion bedarf gemäß den obigen Überlegungen der grenzüberschreitenden Koordination der Lohnpolitik.⁹¹ Unilaterale und branchenbezogene Ansätze dazu bestehen:⁹² In mehreren Wirtschaftsbereichen kooperieren nationale Branchengewerkschaften in transnationalen Koordinationsgemeinschaften und/oder im Rahmen des jeweiligen europäischen Branchengewerkschaftsverbands mit dem Ziel, die Lohnkollektivvertragspolitik und andere Materien zu koordinieren.

Institutionelle Voraussetzung dafür ist allerdings – zumindest in den großen Volkswirtschaften – die Existenz von Branchenkollektivverträgen, in denen relevante Lohnparameter (Ist-Löhne, Mindestlöhne in allen Lohngruppen etc.) festgeschrieben werden.⁹³ In kleinen Volkswirtschaften kann die grenzüberschreitende Koordination auch an Unternehmenskollektivverträgen für Schlüsselunternehmen in der jeweiligen Branche anknüpfen, fungieren derartige Vereinbarungen doch als Orientierungspunkt für Kollektivverträge von Zulieferern und überhaupt von Unternehmen derselben Branche.

Fehlen in großen Volkswirtschaften (wie in Frankreich) relevante Branchenlohnkollektivverträge, so bleibt als Ansatzpunkt für transnationale Lohnkoordination noch der gesamtwirtschaftliche soziale Dialog. Diese Möglichkeit ist allerdings sehr voraussetzungsreich, bedarf es hier doch neben der horizontalen Koordination zwischen den Branchen sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Gewerkschaftsseite einer effektiven vertikalen Koordinierung, d. h. der organisatorischen Voraussetzungen, Beschlüsse auf nationaler Ebene in den dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen auf Unternehmensebene durchzusetzen. In Frankreich wären diese Voraussetzungen nur rudimentär gegeben: So verfügen die Gewerkschaftsdachverbände nicht über hinreichende Steuerungsfähigkeit.

Anmerkungen

¹ Mitgliederzahlen siehe Groux (2009) 54.

² Vgl. Benoît (2010a) 4f.

³ Artus (2010) 466.

⁴ Siehe Scheuer (2011) 65.

⁵ Traxler, Blaschke, Kittel (2001) 82; Benoît (2010a) 3.

⁶ Vgl. European Commission (2011) 25.

⁷ Vgl. Groux (2009) 45.

⁸ Ebendort 46ff.

⁹ Vgl. Centrepais (2007) 161; Groux (2009) 55f.

¹⁰ Siehe dazu insbesondere Artus (2010) 467ff.

¹¹ Vgl. Groux (2009) 56ff.

¹² Die 1998 etablierte MEDEF folgte dem vormaligen „Nationalen Rat französischer Arbeitgeber“ (CNPF) nach.

¹³ „Die CGPME wurde 1944 gegründet und bildet das Forum des konservativen, traditionellen *patronat*.“ (Helmberger [2002] 134).

- ¹⁴ Saurugger (2007) 139.
- ¹⁵ Vgl. European Commission (2011) 33.
- ¹⁶ Vgl. Saurugger (2007) 124.
- ¹⁷ Vgl. Traxler, Blaschke, Kittel (2001) 95.
- ¹⁸ Saurugger (2007) 139.
- ¹⁹ Lasserre et al. (1997) 209.
- ²⁰ Benoît (2010a) 7.
- ²¹ Ebendort 214.
- ²² Helmberger (2002) 138f.
- ²³ Vgl. Lasserre et al. (1997) 218ff.
- ²⁴ Vgl. Ebendort 227.
- ²⁵ Siehe Flanagan, Soskice, Ulman (1983) 612.
- ²⁶ Ebendort 616.
- ²⁷ Siehe dazu im Einzelnen Lasserre et al. (1997) 229.
- ²⁸ Die Belegschaftsdelegierten existieren seit 1936 (Novelle 1946). Sie werden in Unternehmen ab elf Beschäftigten von der jeweiligen Belegschaft gewählt. Ihre Aufgabe besteht darin, die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und kollektivvertraglicher Regelungen zu kontrollieren und dem Arbeitgeber diesbezügliche Beschwerden vorzutragen sowie weitere individuelle und kollektive Forderungen und Interessen zu kommunizieren.
- ²⁹ Der Betriebsausschuss (Gesetz 1945), der in allen Unternehmen ab 50 Beschäftigten einzurichten ist, stellt keine Arbeitnehmervertretung i. e. S. dar, sondern ist eigentlich ein Organ des sozialen Dialogs, wird sein Vorsitz doch vom Arbeitgeber eingenommen. Er setzt sich zusammen aus gewählten Vertretern der Belegschaft (Wahlen alle 2 Jahre) und aus ernannten Vertretern der im Unternehmen präsenten Gewerkschaften. Nur repräsentative Gewerkschaften haben das Recht, für die erste Runde der Vertretungswahlen (Betriebsausschuss und Belegschaftsdelegierte) KandidatInnen aufzustellen. Die Gewerkschaften betrachten den Betriebsausschuss als Instrument der Gegenmacht. Seine Informationsrechte beziehen sich auf wirtschaftliche und soziale Entwicklungen im Unternehmen und neue Techniken. Konsultiert werden muss der Betriebsausschuss im Zusammenhang mit Kündigungen und Aus- und Weiterbildungsfragen. In Bezug auf soziale betriebliche Einrichtungen hat der Betriebsausschuss Mitwirkungsrechte. In Konzernen können Konzern-Betriebsausschüsse (*comité central d'entreprise*) mit entsprechenden Mitwirkungsrechten formiert werden. Meistens existieren Betriebsdelegierte und Betriebsausschuss Seite an Seite, unter bestimmten Bedingungen können sie (seit 1994) in Betrieben zwischen 50 und 200 Beschäftigten jedoch fusionieren und die sog. „Einzigste Vertretung“ (*délégation unique du personnel*) bilden (Benoît [2010] 10).
- ³⁰ Howell, Kolins Givan (2011) 244.
- ³¹ Vigneau, Sobczak (2005) 34.
- ³² Howell, Kolins Givan (2011) 243.
- ³³ Siehe Saurugger (2007) 126; Howell, Kolins Givan (2011) 244.
- ³⁴ Vgl. Saurugger (2007) 123.
- ³⁵ Ebendort.
- ³⁶ Howell, Kolins Givan (2011) 242.
- ³⁷ Siehe dazu Groux (2009) 48f.
- ³⁸ Siehe dazu im Einzelnen Rehfeldt (2004), Dufour (2008).
- ³⁹ Vgl. dazu im Detail Rehfeldt (2007).
- ⁴⁰ Siehe dazu im Einzelnen Rehfeldt (2008a), Rehfeldt (2010) 2.
- ⁴¹ Vgl. hierzu ausführlich Benoît (2008b) 1 f, Rehfeldt (2011) 4.
- ⁴² Pernot (2009) 1.
- ⁴³ Vgl. Artus (2010) 467.

⁴⁴ Tissandier (2010) 1.

⁴⁵ Rechtliche Grundlage von kollektiven Gehaltsverhandlungen im öffentlichen Sektor ist ein Gesetz aus dem Jahre 1983. Seit dieser Zeit sind alljährlich Gehaltsverhandlungen zwischen den Gewerkschaften der öffentlichen Bediensteten und dem Beamtenminister geführt worden, die allerdings oft zu keinem Ergebnis geführt haben. Rein rechtlich lag (und liegt) die Entscheidung über die Gehaltszuwächse der öffentlich Bediensteten weiterhin unilateral auf der Regierungsseite. Schon seit 1989 sind immer wieder Verhandlungen nicht mehr nur über Gehälter, sondern auch über berufliche Aus- und Weiterbildung, Pensionen und andere Materien geführt und Vereinbarungen getroffen worden, ohne dass dafür eine gesetzliche Grundlage bestanden hat. Siehe dazu Vincent (2008) 6ff.

⁴⁶ Diesem Gesetz ging eine Konsultation der Gewerkschaften der öffentlichen Bediensteten durch den Budget- und Beamtenminister voraus, welche am 2.6.2008 in das sog. Bercy-Abkommen mündete.

An den Wahlen zu den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen im öffentlichen Dienst können entsprechend dem neuen Gesetz nun – unter bestimmten Voraussetzungen – alle Gewerkschaften öffentlicher Bediensteter teilnehmen. Auf der Grundlage der betrieblichen Vertretungswahlen werden proportional die Belegschaftsmandate in den bilateralen Konsultationsgremien des öffentlichen Dienstes vergeben: in Technischen Ausschüssen, Verwaltungsausschüssen, Beratungsgremien für bestimmte Materien. Den Status der Repräsentativität und damit das Recht, an den Kollektivvertragsverhandlungen über eine bestimmte Materie teilzunehmen, erlangt eine Gewerkschaft, wenn sie in dem für die betreffende Materie zuständigen Beratungsgremium einen Sitz (von bspw. 15 Belegschaftssitzen in den Technischen Ausschüssen) erreicht hat.

Ab 2014 wird ein Kollektivvertrag nur dann Gültigkeit erlangen, wenn er von Gewerkschaften unterzeichnet worden sein wird, die bei den letzten betrieblichen Vertretungswahlen mindestens 50% der Stimmen erreicht haben werden.

Das Gesetz über die Erneuerung des sozialen Dialogs im öffentlichen Sektor erweitert zudem die thematische Bandbreite von Kollektivverträgen ebendort. Repräsentative Gewerkschaften der öffentlichen Bediensteten können nun mit dem Beamtenminister über die kollektivvertragliche Regelung von Gehältern, Arbeitsbedingungen und -organisation, berufliche Karriereverläufe, berufliche Aus- und Weiterbildung, Arbeitnehmerschutz und Fragen der Geschlechtergleichbehandlung verhandeln.

Was das neue Gesetz nicht änderte, ist der grundlegende rechtliche Stellenwert von Kollektivverträgen im öffentlichen Dienst. Anders als Kollektivverträgen im privaten Sektor kommt kollektiven Vereinbarungen im öffentlichen Dienst kein normativer Status zu. Das bedeutet letzten Endes, dass der öffentliche Arbeitgeber einseitig entscheiden kann, ob er eine Vereinbarung honoriert oder nicht.

Kollektivvertragsverhandlungen im Bereich des Zentralstaats finden auf zentraler Ebene statt, es gibt also keine Dezentralisierung etwa nach Ministerien (vgl. Vincent [2008] 8). Der Arbeitgeber wird in diesen Verhandlungen durch den Budget- und Beamtenminister vertreten. Gehaltskollektivverträge gelten für jeweils ein Jahr.

⁴⁷ Vigneau, Sobczak (2005) 32, 35.

⁴⁸ Kommt nach einer Kündigung kein neuer Kollektivvertrag zustande, behalten die Beschäftigten die Vorteile des bisherigen Kollektivvertrags als individuell erworbene Anrechte. Vgl. Vigneau, Sobczak (2005) 36.

⁴⁹ Saurugger (2007) 128.

⁵⁰ Vgl. ebendort 127.

⁵¹ Vigneau, Sobczak (2005) 40.

⁵² Vgl. Husson (2009) 2.

⁵³ Ebendort.

- ⁵⁴ Siehe Saurugger (2007) 126.
- ⁵⁵ Rehfeldt (2011) 1.
- ⁵⁶ Siehe dazu Vigneau, Sobczak (2005) 35f.
- ⁵⁷ Schmid, Schulten (2006) 118.
- ⁵⁸ Benoît (2010a) 6.
- ⁵⁹ Vgl. European Commission (2011) 36. 1985 betrug die Deckungsquote 86,4% und 1995 93,4%; Vigneau, Sobczak (2005) 42.
- ⁶⁰ Siehe hierzu und zum Folgenden v. a. Schmid, Schulten (2006).
- ⁶¹ Concialdi (2010) 1.
- ⁶² Vgl. Schmid, Schulten (2006) 121.
- ⁶³ Concialdi (2010) 1.
- ⁶⁴ Schulten (2011a) 132f.
- ⁶⁵ Schmid, Schulten (2006) 112.
- ⁶⁶ Husson (2009) 5.
- ⁶⁷ Concialdi (2010) 1.
- ⁶⁸ Schulten (2011a) 135. Frankreich entspricht damit den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta von 1961 (siehe ebendort). Aber auch in Frankreich liegt der Mindestlohn unter der Niedriglohn- und unter der Armutsschwelle (vgl. ebd. 134).
- ⁶⁹ Benoît (2010a) 12; vgl. auch Schmid, Schulten (2006) 111.
- ⁷⁰ Benoît (2010a) 12.
- ⁷¹ Schmid, Schulten (2006) 112f.
- ⁷² Vgl. ebendort 121.
- ⁷³ Vgl. Concialdi (2010) 1; Schmid, Schulten (2006) 117, 121.
- ⁷⁴ Die Lohnsubventionen für die Beschäftigung von NiedriglohneempfängerInnen haben freilich den gegenteiligen Effekt.
- ⁷⁵ Vigneau, Sobczak (2005) 40.
- ⁷⁶ Kommt keine Einigung über einen Branchenlohnkollektivvertrag zustande, sprechen die Arbeitgeberverbände Empfehlungen über Lohnerhöhungen an ihre Mitglieder aus. Seit einer höchstgerichtlichen Entscheidung aus dem Jahre 1999 haben derartige Empfehlungen für die Mitglieder bindende Wirkung. Siehe Vigneau, Sobczak (2005) 40.
- ⁷⁷ Schmid, Schulten (2006) 120.
- ⁷⁸ Benoît (2010a) 11.
- ⁷⁹ Vgl. Schmid, Schulten (2006) 121.
- ⁸⁰ Siehe dazu v. a. Visser (1995) 53ff., aber auch Frege (2002) 60ff.
- ⁸¹ Vgl. Visser (1995) 54, 65.
- ⁸² Zu den komplexen Ursachen der Entstehung der zwei Wachstumsmodelle siehe Stockhammer (2011), Hein (2011), Hein und Truger (2010).
- ⁸³ Im Durchschnitt über den jeweiligen Konjunkturzyklus der frühen 2000er-Jahre bis 2008 betrug der Finanzierungssaldo des externen Sektors in Deutschland –5,6%, in den Niederlanden –7,2%, in Belgien –3,9% und in Österreich –2,3%; Hein (2011) 576.
- ⁸⁴ Im Durchschnitt über den jeweiligen Konjunkturzyklus der frühen 2000er-Jahre bis 2008 betrug der Finanzierungssaldo des externen Sektors in Griechenland 12,5% und in Spanien 7,1%; Hein (2011) 575.
- ⁸⁵ Die Theorie optimaler Lohnräume stellt die Frage, unter welchen Bedingungen eine Währungsunion mit regionalen bzw. nationalen Leistungsbilanzproblemen fertig werden kann. Derartige Voraussetzungen wären hohe Arbeitskräftemobilität, realwirtschaftliche Konvergenz, Homogenität der Arbeitsmarkt- und Lohnverhandlungsinstitutionen, hohe Kooperationskapazität und -bereitschaft der Arbeitsmarktverbände (vgl. Heise [2002] 374ff.). Die in der Realität bestehende beschränkte Arbeitskräftemobilität, die starken realwirtschaftlichen Divergenzen (sehr unterschiedliche Produktivitätsniveaus und -trends), die Heterogenität der Kollektivverhandlungssysteme und die schwachen

Ansätze zur transnationalen Koordination der Tarifpolitik führen zu der Schlussfolgerung, dass der Euroraum keinen optimalen Lohnraum darstellt.

- ⁸⁶ Zu den makroökonomischen Risiken des neomerkantilistischen deutschen Wachstumsmodells siehe Hein (2011): Die Fortsetzung des exportgetriebenen deutschen Modells steht einem Abbau der Ungleichgewichte im Euroraum im Wege und trägt damit zu einer Perpetuierung der Eurokrise bei. Zu einer negativen Bewertung einer derartigen wirtschaftspolitischen Strategie der realen Abwertung gelangt auch Boltho: „*Beggar-thy-neighbour policies of this kind, however, invite retaliation and their ultimate result is likely to be not a zero- but a negative-sum game.*“ Zitiert aus: Boltho, Andrea, The Assessment: International Competitiveness, in: Oxford Review of Economic Policy 12/2 (1996) 4.
- ⁸⁷ Siehe Schulten (2011b) 361.
- ⁸⁸ Siehe dazu insbesondere Hein, Truger (2010) und Hein (2011).
- ⁸⁹ Vgl. Glassner, Pochet (2011) 23f.
- ⁹⁰ „*A productivity-oriented wage policy pursued by trade unions could indeed steer unit labour cost growth and thus contribute to avoiding imbalances in international competitiveness between member countries*“ (Glassner, Pochet [2011] 7).
- ⁹¹ Die Notwendigkeit der europaweiten Koordinierung der Lohnpolitik lässt sich selbstverständlich nicht nur makroökonomisch begründen, sondern auch aus der Logik gewerkschaftlichen Einflusses: Markt und gewerkschaftliche Organisationsdomäne bzw. Koordinationsbereich sollten übereinstimmen, sonst besteht die Gefahr, dass die ArbeitnehmerInnen bzw. deren Gewerkschaften gegeneinander ausgespielt werden. Vgl. Visser (1995) 40f.
- ⁹² Siehe dazu im Einzelnen den Beitrag von Glassner in diesem Heft sowie Glassner, Pochet (2011) und Pusch (2011). Zur Entstehung der unilateralen und transnationalen Koordinationsansätze der Tarifpolitik siehe Mesch (1999 und 2000).
- ⁹³ Vgl. Glassner, Pochet (2011) 20.

Literatur

- Artus, Ingrid, Die französischen Gewerkschaften in der Wirtschaftskrise: Zwischen Dialogue Social und Basismilitanz, in: WSI Mitteilungen 9 (2010) 465-472.
- Benoît, Robin, Social partners agree representativeness and collective bargaining rules; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/06/articles/fr0806039i.htm> (veröffentlicht am 10.7.2008a; Einsicht genommen am 10.10.2011).
- Benoît, Robin, New rules for union representativeness and working time; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/08/articles/fr0808039i.htm> (veröffentlicht am 20.10.2008b; Einsicht genommen am 21.7.2011).
- Benoît, Robin, France. Industrial relations profile; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france.pdf> (veröffentlicht am 21.10.2010a; Einsicht genommen am 4.5.2011).
- Benoît, Robin, Representativeness of the European social partner organisations: Metal sector – France; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0911017s/fr0911019q.htm> (veröffentlicht am 23.12.2010b; Einsicht genommen am 4.5.2011).
- Concialdi, Pierre, Fourth year without a boost in statutory minimum pay; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/01/articles/fr1001039i.htm> (veröffentlicht am 16.2.2010; Einsicht genommen am 21.9.2010).
- Contrepois, Sylvie, Shifting Patterns in French Trade Unionism, in: Phelan, Craig (Hrsg.), Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries (Bern u. a. 2007) 159-172.
- Daley, Anthony, The Hollowing Out of French Unions: Politics and Industrial Relations After 1981, in: Martin, Andrew; Ross, George (Hrsg.), The Brave New World of European Labour. European Trade Unions at the Millenium (Oxford, New York 1999) 167-216.

- Dufour, Christian, Gewerkschaften und politische Parteien in Frankreich, in: Füreder, Heinz; Berndt, Andreas; Greif, Wolfgang; Wall-Strasser, Sepp (Hrsg.), Gewerkschaften, Kammern, Sozialpartnerschaft und Parteien nach der Wende mit Erfahrungen aus Schweden, Großbritannien, Frankreich und Deutschland (Wien 2000) 153-164.
- Dufour, Christian, Impact of collective bargaining law assessed; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/04/articles/fr080469i.htm> (veröffentlicht am 29.5.2008; Einsicht genommen am 4.5.2011).
- Dufour, Christian, France: EIRO annual review 2007; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803029s/fr0803029q.htm> (veröffentlicht am 11.3.2009; Einsicht genommen am 21.9.2010).
- Dufour, Christian; Hege, Adelheid, Frankreich: Tarifverhandlungen in der Metallindustrie, in: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard (Hrsg.), Tarifpolitik unter dem EURO. Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel Metallindustrie (Hamburg 1999) 117-139.
- EIRR, France: Social partners' views on collective bargaining, in: European Industrial Relations Review (EIRR) (April 2006) 16-20.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Industrial Relations in Europe 2010 (Luxemburg 2011).
- Flanagan, Robert J.; Soskice, David; Ulman, Lloyd, Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies: European Experience (Brookings Institution, Washington, D.C., 1983).
- Frege, Carola, Understanding Union Effectiveness in Central Eastern Europe, in: European Journal of Industrial Relations 8/1 (2002) 53-76.
- Glassner, Vera, Gewerkschaftsansätze zur lohnpolitischen Koordinierung in der Eurozone: Befunde aus der Metallbranche in Belgien, den Niederlanden und Deutschland, in: Wirtschaft und Gesellschaft 37/4 (2012).
- Glassner, Vera; Pochet, Philippe, Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone: past developments and future prospects (= Europäisches Gewerkschaftsinstitut [EGI], Working Paper 2011.03, Brüssel 2011).
- Goetschy, Janine, France: The Limits of Reform, in: Ferner, Anthony; Hyman, Richard (Hrsg.), Changing Industrial Relations in Europe (Oxford 1998) 357-394.
- Groux, Guy, France: The State, Trade Unions, and Collective Bargaining – Reform or Impasse?, in: Phelan, Craig (Hrsg.), Trade Unionism since 1945. Towards a Global History. Volume 1: Western Europe, Eastern Europe, Africa and the Middle East (Bern u. a. 2009) 37-64.
- Hein, Eckhard, Makroökonomische Risiken des deutschen Wachstumsmodells im internationalen Kontext, in: WSI Mitteilungen 11 (2011) 571-579.
- Hein, Eckhard; Truger, Achim, Krise des finanzdominierten Kapitalismus – Plädoyer für einen keynesianischen New Deal für Europa und die Weltwirtschaft, in: Wirtschaft und Gesellschaft 36/4 (2010) 481-517.
- Heise, Arne, Theorie optimaler Lohnräume – Zur Tarifpolitik in der Europäischen Währungsraum, in: DIW Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 71/3 (2002) 368-383.
- Helmberger, Thomas Georg, Arbeitnehmer – Arbeitgeber – Beziehungen in Österreich und Frankreich. Gesellschaftlicher Kontext, Akteure und Arenen im Vergleich (Linz 2002).
- Howell, Chris; Kolins Givan, Rebecca, Rethinking Institutions and Institutional Change in European Industrial Relations, in: British Journal of Industrial Relations 49/2 (2011) 231-255.
- Husson, Michel, France: Wage formation; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/fr0808019q.htm> (veröffentlicht am 31.3.2009; Einsicht genommen am 21.9.2010).

- Jolivet, Annie; Benoît, Robin, France: Wage flexibility and collective bargaining; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/fr0803019q.htm> (veröffentlicht am 28.4.2009; Einsicht genommen am 21.9.2010).
- Lasserre, René; Schild, Joachim; Uterwedde, Henrik, Frankreich – Politik, Wirtschaft, Gesellschaft (Opladen 1997).
- Mesch, Michael, Einkommenspolitik in Frankreich, Großbritannien, Norwegen, Schweden, den Niederlanden, Deutschland, in: Chaloupek, Günther; Teufelsbauer, Werner, Gesamtwirtschaftliche Planung in Westeuropa. Theoretische Entwicklungen und praktische Erfahrungen seit 1970 (Frankfurt 1987) 241-298.
- Mesch, Michael, Vom Wettbewerbskorporatismus zur transnationalen Koordination der Lohnpolitik in der EU?, Teil 1, in: Wirtschaft und Gesellschaft 25/4 (1999) 387-422; Teil 2, in: Wirtschaft und Gesellschaft 26/1 (2000) 7-63.
- Pernot, Jean-Marie, Workplace elections test new system of representation; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/04/articles/fr0904019i.htm> (veröffentlicht am 11.5.2009; Einsicht genommen am 4.5.2011).
- Pusch, Toralf, Lohnpolitische Koordinierung in der Eurozone. Ein belastbares Konzept für mehr makroökonomische Stabilität? (Friedrich Ebert-Stiftung, Berlin 2011).
- Rehfeldt, Udo, Collective bargaining reform law passed; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/04/feature/fr0404105f.htm> (veröffentlicht am 1.5.2004; Einsicht genommen am 26.7.2011).
- Rehfeldt, Udo, New law obliges government to consult with social partners prior to labour reforms; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/04/articles/fr0704039i.htm> (veröffentlicht am 4.6.2007; Einsicht genommen am 4.5.2011).
- Rehfeldt, Udo, Record abstention of employees in industrial tribunal elections; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/01/articles/fr0901019i.htm> (veröffentlicht am 4.2.2009; Einsicht genommen am 21.9.2010).
- Rehfeldt, Udo, France: Multinational companies and collective bargaining; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/fr0904049q.htm> (veröffentlicht am 2.7.2009; Einsicht genommen am 21.9.2010).
- Rehfeldt, Udo, France: EIRO Annual Review – 2008; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/fr0903029q.htm> (veröffentlicht am 19.2.2010; Einsicht genommen am 21.9.2010).
- Rehfeldt, Udo, France: EIRO Annual Review – 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004019s/fr1004019q.htm> (veröffentlicht am 11.1.2011; Einsicht genommen am 4.5.2011).
- Saurugger, Sabine, France, in: Traxler, Franz; Huemer, Gerhard (Hrsg.), Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A comparative analytical approach (London, New York 2007) 122-140.
- Scheuer, Steen, Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis, in: European Journal of Industrial Relations 17/1 (2011) 57-73.
- Schmid, Bernard; Schulten, Thorsten, Der französische Mindestlohn SMIC, in: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Schäfer, Claus (Hrsg.), Mindestlöhne in Europa (Hamburg 2006) 102-126.
- Schulten, Thorsten, WSI-Mindestlohnbericht 2011 – Mindestlöhne unter Krisendruck, in: WSI Mitteilungen 3 (2011a) 131-137.
- Schulten, Thorsten, Europäischer Tarifbericht des WSI 2010/2011, in: WSI Mitteilungen 7 (2011b) 355-362.
- Stockhammer, Engelbert, Polarisierung der Einkommensverteilung als strukturelle Ursache der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise, in: Wirtschaft und Gesellschaft 37/3 (2011).

- ## Zusammenfassung

Die prozeduralen und institutionellen Neuerungen seit 2007 werden im Kontext der grundlegenden Änderungen der französischen Arbeitsbeziehungen ab den 1980er-Jahren analysiert.