

Die deutschen und französischen Arbeitsbeziehungen im Wandel: Von der Divergenz der Modelle zur Konvergenz ?

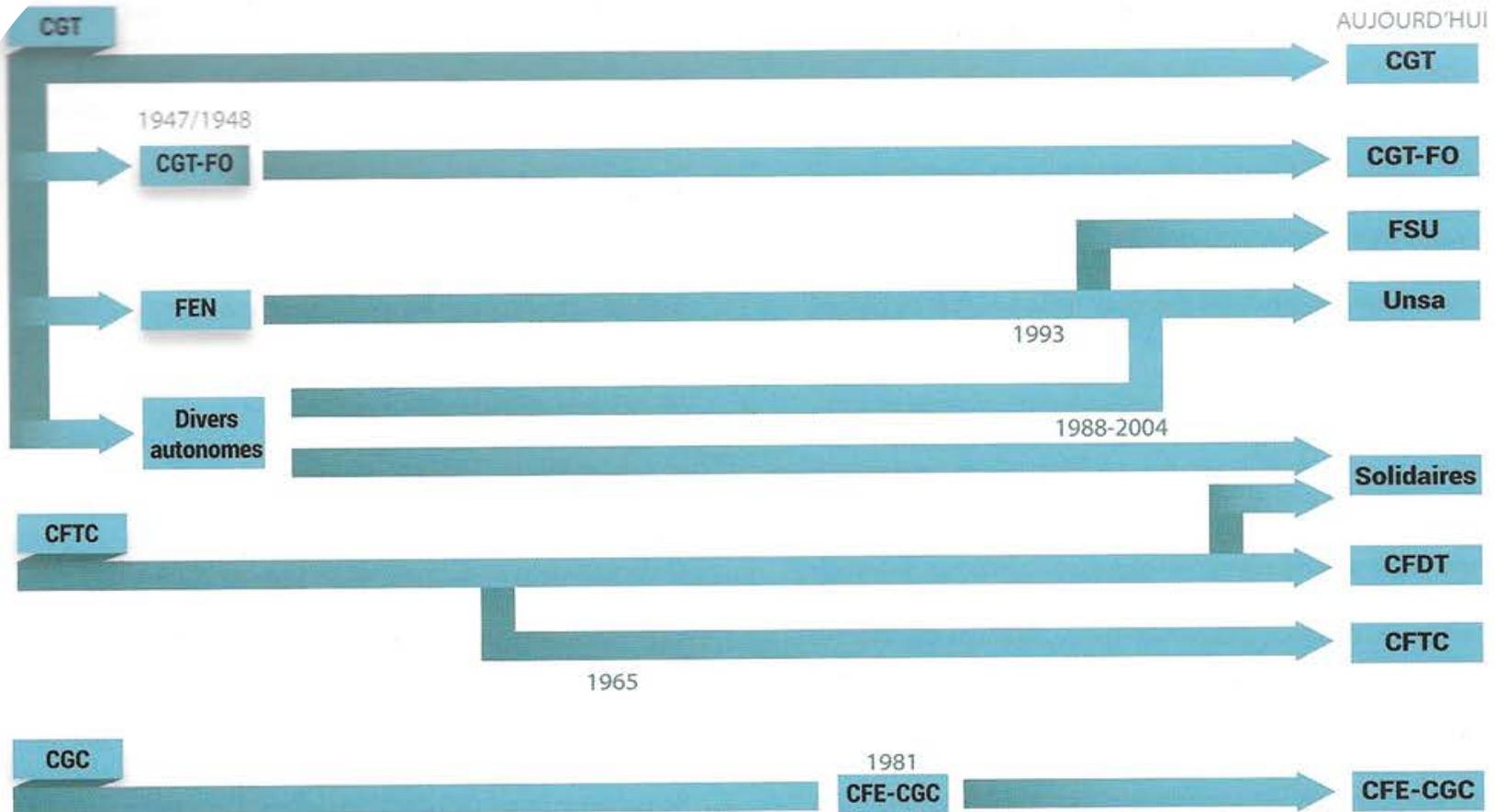
Udo Rehfeldt

Vortragsreihe „Staat, Wirtschaft und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Frankreich“
Universität Saarbrücken, 17.1.2017

Charakteristika des **französischen Modells** der Arbeitsbeziehungen

- Tarifverhandlungen auf drei Ebenen:
 - Branchenübergreifend („interprofessionnel“)
 - auch tripartische Konzertierung
 - Branche
 - Betrieb/Unternehmen
- Geringe Rechte der Betriebsausschüsse:
 - Information/Konsultation
- Verhandlungsmonopol der Gewerkschaften auf allen Ebenen
- Bescheidene wirtschaftliche Mitbestimmung
 - 1/3 in öffentlichen Unternehmen, weniger in privatisierten
 - 2013/14: 1-2 in Großunternehmen (>1000 oder >5000 weltweit)
- Traditionell geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad (8-11 %)
- Hohe Streikrate (vor allem Transport und öffentlicher Dienst)

Fragmentierte Akteure (I): Die Gewerkschaften



Themen und Deckungsgrade der Betriebsabkommen

- 33 % der Beschäftigten (>10) verfügen über ein Betriebsabkommen über Löhne
- 15 % über A-Zeit
- 12 % über A-Bedingungen
- 29 % über finanzielle Beteiligung
- 29 % über Beschäftigungssicherung
 - *Daten für 2013 (Arbeitsministerium)*

- Unterschiedliche Qualität der Abkommen
- oft nur Pseudoverhandlungen mit paternalistischen Arbeitgebern
 - *REPONSE (Survey des Arbeitsministeriums 2008)*

Fragmentierte Akteure (II): Die Arbeitgeber

- Medef (ex-CNPF)
- CPME (ex-CGPME):
 - Klein- und Mittelunternehmen
- U2P (ex-UPA):
 - Kleinunternehmen und Handwerk

- Konkurrenz
 - Repräsentativität?
 - Multiple Mitgliedschaften

Die französische „Exzeptionalität“: Späte Entwicklung kollektiver Tarifbeziehungen und Dominanz des Staates

- **Erklärungsfaktoren (I):**
- **Späte gesetzliche Anerkennung der Gewerkschaften**
- **Gewerkschaftfeindlichkeit der Arbeitgeber**
 - 1884 gesetzliche Anerkennung
 - 1892 erstes Kollektivabkommen (Kohlenbergwerke Arras)
 - 1919 1. TV-Gesetz
 - 1936 2. TV-Gesetz: Allgemeinverbindlichkeitserklärung
 - 1955 1. Betriebsabkommen bei Renault
 - 1968 gesetzl. Anerkennung der Gewerkschaftsdelegierten
 - 1982 Auroux-Gesetze: Verhandlungspflicht

Erklärungsfaktoren (II)

- **Anarchosyndikalistisches Erbe**
- **Kompensation durch Staatsintervention**
 - Gesetze über Arbeitszeit und –bedingungen
 - Gesetzlicher Mindestlohn (1955):
 - regelmäßig über dem Niveau der Branchen-TV
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung

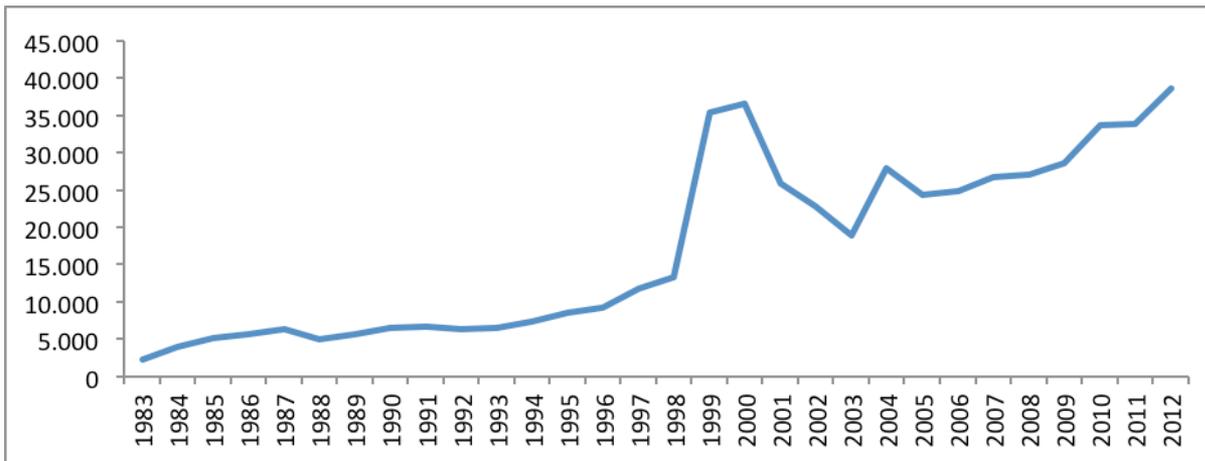
Historischer Rückblick (I)

Anzahl der Kollektivabkommen pro Jahr (1919-2014)

	national	Branchenebene	betrieblich
1919		557	
1920-35		114	
1936		2336	
1937-39		1113	
1950-59	...	420	143
1960-67	...	990	356
1968-70	...	1395	608
1971-79	...	1500	...
1980-81	...	1952	1544
1982-85	41	1118	3397
2012	29	1236	38799
2013	44	962	39000
2014	28	951	36500

Historischer Rückblick (II)

Anzahl der betrieblichen Kollektivabkommen pro Jahr
(1983-2012)



Die Entwicklung in den 1980er Jahren

Verhandlungspflicht

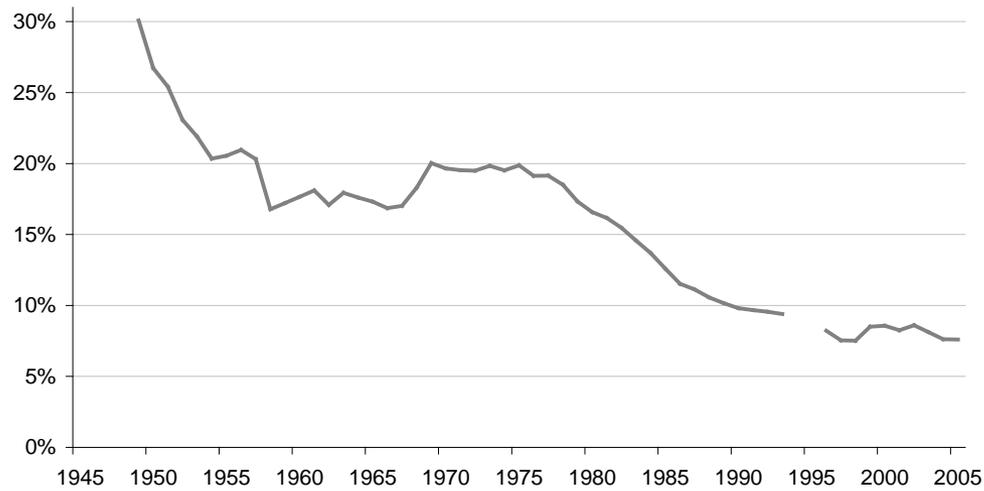
1982 **Auroux-Gesetze**: auf **Branchen-** und **Betriebsebene** (mit Gewerkschaft)

- Jährlich: Löhne, Arbeitszeit und -bedingungen
- Alle 5 Jahre: Eingruppierung
- Zusätzliche Themen auf **Betriebsebene** :
 - 1998/2000 35-Stundenwoche
 - 2005 betriebliche Sozialvorsorge
 - 2005/6 vorausschauende Personalplanung (alle 3 Jahre, Betr. >300)
 - 2006-.... Gleichbehandlung (alle 3 Jahre)
 - 2008-.... Finanzielle Beteiligung
 - 2010 Karrieren der Gewerkschaftsvertreter (<300)
 - 2010 "schwierige" Arbeiten
 - 2013 Junioren-Senioren (alle 3 Jahre, >300)
 - 2014 Information-Konsultation über Unternehmensstrategie

Arbeitgeber entdecken Vorteil der Betriebsebene:

- Gewerkschaften geschwächt

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad seit 1975 rückgängig...



...aber kompensiert durch:

- Gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz:
 - 56 % der Beschäftigten (>10) verfügen über Gewerkschaftsdelegierte (2011)
- Unterstützung durch Arbeitnehmer
 - Gewerkschaften erhalten 77 % der Stimmen bei BR-Wahlen, bei hoher Wahlbeteiligung von 64 % (2005-6)
- Mobilisierungsfähigkeit:
 - Höchste Streikrate in Europe
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung
 - TV-Deckungsgrad: 95 %

Gewerkschaftlicher Einfluss bei betrieblichen Verhandlungen

- Verhandlungen in nur 16 % der Betriebe
 - (für 63 % der Arbeitnehmer)
- in 88 % der Betriebe mit Gewerkschaftspräsenz
 - (für 97 % der dortigen Arbeitnehmer)
- Verhandlungen ohne Gewerkschaften möglich, aber:
 - tatsächlich nur in 8 % der Betriebe ohne Gewerkschaftspräsenz (für 20 % der dortigen Arbeitnehmer):
 - vor allem über finanzielle Beteiligung
- 82 % der Verhandlungen führen zu einem Abkommen
 - *Daten für 2013 (Arbeitsministerium)*

Gewerkschaftseinheit am Arbeitsplatz - Polarisierung auf nationaler Ebene

- **Betriebsabkommen** meist von allen vertretenen Gewerkschaften unterzeichnet:
 - Unterzeichnungsgrade:
 - Zwischen 84 % (CGT) und 94 % (CFDT)
- **nationale und Branchenabkommen:**
 - Zwischen 30 % (CGT) und 85 % (CFDT)
 - *Daten für 2013 (Arbeitsministerium)*
 - CFDT unterzeichnet **alle 28 nationalen** Abkommen (2008-15),
CGC **nur 9**
 - seit 1995 **Polarisierung** CGT-FO vs. CFDT-CFTC-CGT
 - reaktiviert seit 2013

Gesetzliche Regeln für Tarifverhandlungen bis 2008

- 1966: Regierung dekretiert nationale Repräsentativität von 5 Gewerkschaftsbünden:
 - CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC (für leitende Angestellte)
- Gerichte können weitere Gewerkschaften auf Branchen- und/oder Betriebsebene für repräsentativ erklären
- für die Gültigkeit der Abkommen genügt die Unterzeichnung durch nur eine “repräsentative” Gewerkschaft
- Günstigkeitsprinzip : Verbot der Abweichung nach unten
 - 2004 gesetzlich reduziert (aber Möglichkeiten nicht genutzt)

Gesetz über “soziale Demokratie” 2008: Reform der Repräsentativitätskriterien

- Voraussetzung: Abkommen CGT-CFDT-Arbeitgeber 2008
- neues Kriterium: Wahlergebnisse
 - 10 % für Teilnahme an Betriebsverhandlungen
 - 8 % für Teilnahme an Verhandlungen auf Branchenebene
 - 8 % für Teilnahme an Verhandlungen auf nationaler Ebene
 - im Privatsektor 2013: CGT 27 %, CFDT 26 %, FO 16 %, CGC 9 %, CFTC 9%.
 - Gewerkschaftsdelegierte müssen individuell 10 % erhalten haben
- Abkommen sind gültig, wenn von Gewerkschaften >30 % unterzeichnet und keine Opposition von Gewerkschaften >50 %
 - 2013: für Betriebsabkommen zur Beschäftigungssicherung mit TV-Abweichung: 50 % notwendig (aber seither nur in 10 Fällen genutzt)

El Khomri Arbeitsgesetz 2016

- Abschaffung des Günstigkeitsprinzips
 - Regelabweichung zunächst nur für Arbeitszeit möglich (Aufweichung der 35-Std-Woche)
- für alle Betriebsabkommen notwendig: 50 %-Mehrheit,
 - aber Möglichkeit: per Referendum, falls nur 30 %
- Regierungsinitiative ohne Konsultation der Sozialpartner
 - trotz gesetzlicher Verpflichtung seit 2007
- war nicht Teil von Hollandes Wahlprogramm 2012
- vorbereitet durch „Expertenkommission“ Combrexelle
- entspricht den Forderungen der Arbeitgeberverbände
 - Medef will seit 2000 Abschaffung des Günstigkeitsprinzips und Vorrang der Betriebsabkommen

Verabschiedung trotz Widerstand

- Gewerkschaftliche Opposition:
 - CGT, FO, USS, FSU und Studentengewerkschaften (Streiks und Demonstrationen),
 - CGC und UNSA (Verbesserungswünsche),
- Politische Opposition
 - linke Parteien und unorganisierter linker Flügel der PS („Frondeurs“)
 - neutralisiert durch Vertrauensfrage (Art. 49,3)
- Opposition der Mehrheit der Bevölkerung (Umfrageergebnisse)
- Befürworter:
 - CFDT
 - Arbeitgeberverbände
 - neoliberale Arbeitsrechtler und Ökonomen, „Think Tanks“
 - PS-Mehrheit und rechte Parteien

Warum? Warum jetzt?

- Offizielle Argumente:
 - Stimulierung der Tarifverhandlungen
 - Besserer Schutz der Arbeitnehmer durch “Arbeitsplatznähe”
 - Stimulierung von Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung
- Berichte von ILO und selbst OECD zeigen jedoch:
 - Kein Zusammenhang zwischen Dezentralisierung und “Performance”,
 - Negative Effekte für TV-Abdeckung, Gleichheit und Lohndynamik
- nicht thematisierter Hintergrund:
 - **EU-Empfehlungen** für Frankreich 2016:
 - TV-Abweichungen erleichtern,
 - Arbeitskosten reduzieren
- von Regierung akzeptiert, da Defizitüberwachung

Charakteristika des **deutschen Modells** der Arbeitsbeziehungen

- Tarifautonomie gesetzlich garantiert
- Gesetzlicher Vorrang der Tarifverhandlungen auf Branchenebene
 - Verbot der Abweichung nach oben und unten
- Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte
 - Aber BR nur für 48 % der Beschäftigten
- Wirtschaftliche Mitbestimmung in Großunternehmen
- Diskontinuierliche tripartistische Konzertierung:
 - In der Krise 2008 reaktiviert
- Kollektive Selbstregulierung des Streiks

Konzentration der Akteure

- DGB: Oligopol IGM-Ver.di
 - innergewerkschaftliche Konkurrenz IGM-Ver.di
 - kaum Konkurrenz von Berufsgewerkschaften
 - CGB bedeutungslos
- Konkurrenz des DBB im öffentlichen Dienst
 - aber: Tarifeinheit
- Arbeitgeberverbände: BDA, BDI, ZDH
 - Arbeitsteilung
 - wenig Konkurrenz

Gewerkschaften in der Defensive

- Mitgliederschwund (außer IGM und DBB)
- sinkender Organisationsgrad (18 %)– Hauptfaktor: Strukturwandel
- Erosion des Flächentarifs– Deckungsgrad: 1996: 70 %, 2015: 57%– Gründe: Verbandsflucht, TV-Flucht (oT-Mitglieder)
- Sinkende Reallöhne
- Mitbestimmung unter Druck

Dezentralisierung der Tarifverhandlungen durch Öffnungsklauseln

- 1984 für AZ-Verkürzung und Flexibilisierung
- 1993 Härteklauseln für Ostdeutschland
- Generalisierung der Öffnungsklauseln
- 2004 „Pforzheimer Abkommen“
 - unter Drohung gesetzlicher Einführung
- 2008: Nutzung in der Krise
 - Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit
 - TV mit Beschäftigungsgarantie in Großunternehmen
- 2010 IGM-TV „Zukunft in Arbeit“: 2 Modelle
- Öffnungsklauseln in 49 % der betroffenen Betriebe und für 60 % der Beschäftigten (Metall)

Fazit:

Partielle Konvergenz D-F

- Fragmentierung und Polarisierung
 - Gross- vs. Kleinunternehmen
 - Industrie vs. Dienstleistungen
 - Privatsektor vs. öffentlicher Dienst
- mehr Kollektivverhandlungen in F, weniger in D
- Dezentralisierung mit Tarifabweichung:
 - Aber: koordiniert in D, kontrovers und per Gesetz in F
- Übernahme von Elementen des französischen Modell:
 - gesetzlicher Mindestlohn
 - bessere Nutzung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung
- tendenziell weniger Streiks in F, mehr in D
- weiterhin hohe Arbeitslosigkeit in F, geringe in D

Vielen Dank

www.ires.fr