

Arbeitsbeziehungen in Frankreich und in Deutschland

Ein Vergleich unter besonderer Berücksichtigung
der betrieblichen Interessenvertretung

Präsentation bei WMF, Geislingen, 18. Mai 2017
Marcus Kahmann, IRES, Noisy-le-Grand, Frankreich

Ablauf der Präsentation

1. Was sind Arbeitsbeziehungen?
2. Fokus: Institutionen der betrieblichen Interessenvertretung
 - 2.1. Der Betriebsrat (D)
 - 2.2. Betriebsausschuss und betriebliche Gewerkschaftsdelegierte (F)
3. Unternehmensmitbestimmung
4. Überbetriebliche Tarifbeziehungen
5. Vergleichendes Fazit

Arbeitsbeziehungen – eine Definition

- Arbeitsbeziehungen bezeichnen das Geflecht von Akteuren, Normen und Institutionen, das sich um die Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen herausgebildet hat.
- Akteure und Regelungsebenen
 - Management und Arbeitskollektive (und ihre Repräsentanten) im Betrieb (betriebliche Mitbestimmung);
 - Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsgremien (Unternehmensmitbestimmung);
 - Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf sektoraler Ebene (Tarifbeziehungen);
- Regulierungsinstrumente
 - Arbeits- und Sozialgesetze;
 - Branchen- und betriebsbezogene Kollektivverträge;
- Arbeitsbeziehungen sind Ergebnis historischer Modernisierungsprozesse, die bis in die Frühzeit der Industrialisierung zurückreichen; Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den nationalen Entwicklungspfaden.

Betriebliche Mitbestimmung: Der deutsche Betriebsrat

- Einrichtung ab einer Betriebsgröße von 5 Beschäftigten **möglich**;
- **Formale Unabhängigkeit** von Management und Gewerkschaft;
- Drei **Handlungsmaximen** nach BetrVG:
 - Vertrauen (§2);
 - Betriebsfrieden (§ 74 Abs. 2);
 - Diskretion (§ 79);
- Aber: die Aushandlung „harter“ Themen (Lohnhöhe, Arbeitszeitdauer) wird gewöhnlich von den Gewerkschaften in den **Branchentarifverhandlungen** übernommen;

Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach BetrVG

- Die Beteiligungsrechte des BR unterscheiden sich nach sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten;
- Bei der Intensität der Teilhaberechte wird unterschieden nach:
 - Informationsrechten;
 - Anhörungs- und Beratungsrechten;
 - Widerspruchsrechten;
 - erzwingbaren **Mitbestimmungsrechten** (insbesondere betriebliche Arbeitszeit- und Lohngestaltung).

Betriebliche Mitbestimmung: Die französischen Vertretungsgremien

- In Frankreich existiert ein wesentlich komplexeres **Set an betrieblichen Vertretungsgremien**. Hierzu gehören:
 - Personaldelegierte (*Délégués du personnel*; DP; > 10 Beschäftigte);
 - Arbeitssicherheits- und Gesundheitsausschuss (CHSCT; > 49 Beschäftigte);
 - Betriebsausschuss (*Comité d'entreprise*; > 49 Beschäftigte);
 - Gewerkschaftsdelegierte (*Délégués syndicaux*; >49 Beschäftigte);
- Sie sind einer Einrichtungspflicht durch den Arbeitgeber unterworfen (reale Verbreitung?);

Der Betriebsausschuss (*Comité d'entreprise*)

- Direkte Wahl durch die Beschäftigten eines Betriebs (Mandatsdauer: 4 Jahre);
- Arbeitgeber stellt den Präsidenten des CE;
- **Weitreichende Informations- und Konsultationsrechte** in wirtschaftlichen und sozialen Belangen. Jährliche Sitzungen
 - Strategische Orientierung des Betriebs;
 - Wirtschaftliche und finanzielle Situation des Betriebs;
 - Betriebliche Sozialpolitik sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen;
- CE gibt **Stellungnahmen** ab und kann sich durch **Experten** beraten lassen;
- Besitzt **keine echten Mitbestimmungsrechte**;
- Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten, dann muss ein zentraler Betriebsausschuss eingerichtet werden (*Comité central d'entreprise*);
- In Großunternehmen mit Filialen ist ein zentraler Betriebsausschuss einzurichten (*Comité central de groupe*).

Betriebliche Gewerkschaftsdelegierte (*Délégués syndicaux*)

- Eine Gewerkschaftsliste kann Gewerkschaftsdelegierte stellen, sofern diese in den **Wahlen zum Betriebsausschuss (CE)** mindestens 10% der abgegebenen Stimmen erzielt hat;
- Gewerkschaftsdelegierte besitzen das **Alleinverhandlungsrecht** in betrieblichen Tarifverhandlungen;
- Eine betriebliche **Tarifvereinbarung** ist **gültig**, sofern der oder die unterzeichnende(n) Gewerkschaftsdelegierte(n) mindestens 50% der Stimmen in den CE-Wahlen auf sich vereinigt;
- Gewerkschaftsdelegierte verfügen über **Freistellungszeiten** (mind. 12 Stunden im Monat), Mobilitäts- und Kommunikationsrechte.
- Ihre Rolle hat sich aufgrund der seit 1982 **obligatorischen betrieblichen Tarifverhandlungen** gewandelt. Hierzu zählen:
 - Löhne, Arbeitszeiten, Gewinnbeteiligung (jährlich);
 - Geschlechtergleichheit & Arbeitsplatzqualität (jährlich);
 - Antizipierendes Personal- und Qualifikationsmanagement (>300 Beschäftigte) (alle 3 Jahre).
- In der Praxis: Gewerkschaftsdelegierte als zentrale Koordinatoren.

Unternehmensmitbestimmung in Aufsichtsgremien

- **Rechtsquellen** der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland:
 - Montanmitbestimmung (1951);
 - Mitbestimmungsgesetz (1976);
 - Drittelbeteiligungsgesetz (2004);
- **Unternehmensmitbestimmung** in Frankreich ist **schwächer**:
 - Ausweitung auf private Unternehmen erst 2013;
 - Obligatorisch in börsennotierten Unternehmen (SA) mit weltweit mindestens 5k Beschäftigten oder mindestens 1k Beschäftigten in Frankreich;
 - 1 AN-Vertreter bei 12 Aufsichtsratsmitgliedern; 2 bei mehr als 12 Aufsichtsratsmitgliedern, unabhängig von der Art des Aufsichtsgremiums (*conseil d'administration* oder *conseil de surveillance*);
 - Vertreter dürfen nicht gleichzeitig ein anderes Amt bekleiden (Gewerkschaftsvertreter; BR-Mitglied); 4 Verfahrensmöglichkeiten.

Die überbetrieblichen Tarifbeziehungen

- D & F: Bedeutung **betriebsübergreifender Tarifverhandlungen** mit Vorrangs-Regel für die übergeordneten Regelungsebenen. Aber: Allgemeinverbindlichkeit für fast alle Tarifverträge in F (tarifvertragliche Deckungsrate von > 90%);
- D & F: Die zentralen Akteure der überbetrieblichen Tarifbeziehungen sind die **Verbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern** (Gewerkschaften). Die zentrale räumliche Bezugsebene ist die **Branche**. Aber: In Frankreich verhandeln die Tarifparteien auch branchenübergreifend sowie zu arbeitsmarktrelevanten Gesetzesinitiativen;
- Der Grad der **organisatorischen Zersplitterung der Arbeitgeber und Gewerkschaften** ist in Frankreich höher, der Organisationsgrad der Beschäftigten geringer (11%). Auf Gewerkschaftsseite gibt es 5 Organisationen, die national verhandlungsberechtigt sind.

Vergleichendes Fazit

- Beide Länder verfügen über **ausgebaute betriebliche und überbetriebliche Arbeitsbeziehungen**, die über breite gesellschaftliche Akzeptanz verfügen;
- Rechtlich betrachtet sind die französischen betrieblichen Vertretungsgremien mit weniger Ressourcen ausgestattet als der deutsche Betriebsrat. Dies können sie teilweise durch das **starke individuelle Streikrecht** kompensieren;
- Betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung sind **eingebettet in ein System von (Branchen-) Tarifverträgen**, die von den zuständigen Gewerkschaften verhandelt werden. Sie bilden in beiden Ländern die Grundlage der Regelung von Entlohnung und ihrer Bedingungen;
- **Der französische Staat eine stärkere Rolle in den Arbeitsbeziehungen** (Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge, Kollektivverhandlungspflicht und staatlicher Mindestlohn). Er kompensiert so die Schwächen der kollektiven Akteure;
- Damit die Arbeitsbeziehungen funktionieren – d.h. Arbeitnehmer an den Entscheidungen und am Reichtum ihres Unternehmens partizipieren – ist die Beteiligung der Beschäftigten weiterhin entscheidend.

Vielen Dank für ihre
Aufmerksamkeit!