
Was machen die Experten in den französischen Arbeitsbeziehungen?

Ergebnisse einer qualitativen Studie

- ❖ Zunehmende **Bedeutung der Expertise** im Auftrag des *Comité d'entreprise* seit den *Auroux*-Gesetzen von 1982 (jährliche Wirtschaftsprüfung & in betrieblichen Krisensituationen); Herausbildung einer Industrie für CE-Expertise;
- ❖ Aber: **Kaum sozialwissenschaftliches Interesse** am Gegenstand;
- ❖ **Untersuchung** im Auftrag des Arbeitsministeriums zum **Einfluss des „Gesetzes zur Beschäftigungssicherung“** von 14. Juni 2013 auf die Arbeit der CE (IRES 2016).
- ❖ Dabei wurden 30 explorative **Interviews mit CE-Experten** geführt. Dieses Material haben wir sekundäranalytisch ausgewertet.

Die Rolle der ExpertInnen in den französischen Arbeitsbeziehungen

- ❖ **Fragen:** Wie verändert sich die Tätigkeit der CE-WirtschaftsexpertInnen? Wie entwickeln sich dabei die Beziehungen zu den Interessenvertretungen?
- ❖ These:
 - ❖ Die gesetzlichen Neuerungen bestätigen den seit längerer Zeit zu beobachtenden **Bedeutungsverlust der klassischen Wirtschaftsanalyse** zugunsten
 - (1) der **strategischen Wirtschaftsanalyse** und
 - (2) einer wachsenden **operativen Einbindung** der ExpertInnen in die Vertretungsarbeit.

1. Expertise im Auftrag des Comité d'entreprise
2. Analytischer Rahmen
3. Erhebung, Methoden
4. Empirische Analyse
5. Schlussfolgerungen

1.1. Das *Comité d'entreprise* (CE)

- ❖ *Comité d'entreprise* Teil eines (komplexen) **dualen Systems** der betrieblichen Interessenvertretung;
- ❖ Anhörungs- und Unterrichtungs-, aber **keine Veto- oder Mitbestimmungsrechte** (außerdem: Verwaltung des Sozialbudgets); Einführungspflicht ab 50 Beschäftigte;
- ❖ Stärkere **gewerkschaftliche Kontrolle** qua Gesetz (Vorrecht auf Kollektivverhandlungen; gewerkschaftliche Präsenz im CE ...). Aber: Seit 2008 gewerkschaftliche Repräsentativität festgestellt in CE-Wahlen;
- ❖ Dient dem „kollektiven Ausdruck der Beschäftigten“, soll die „fortwährende Berücksichtigung ihrer Interessen in Unternehmensentscheidungen sicherstellen“ (Art L.2323-1 AGB);
- ❖ Vergleichsweise hohe Deckungsraten (je nach Betriebsgrößenklasse zwischen 38 und 91 % der Betriebe).

1.2. Das Recht des CE auf Expertise

- ❖ Das Arbeitsrecht definiert die Wirtschaftsexpertise als Unterstützungsleistung zur Erfüllung der Aufgaben des CE;
 - ❖ **Ausweitung der investigativen Rechte** der CE-Experten und **der Themenfelder** seit den frühen 80er Jahren:
 - ❖ **Drei jährliche Expertisen** im Rahmen der **verpflichtenden Unterrichtung-Anhörung** (seit 2015):
 - Strategische Orientierungen;
 - Wirtschaftliche & finanzielle Situation;
 - Sozialpolitik, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungspolitik.
 - ❖ Drei **betriebliche Krisensituationen**, die CE-Expertise rechtfertigen (u.a. Sozialplan);
 - ❖ Betriebliche Gesundheitsschutzkomitees (CHSCT) haben ebenfalls Recht auf Expertise im Krisenfall (2 Szenarios: Risiko bzw. Reorganisation);
 - ❖ **Kaum belastbare Daten zur Verbreitung der CE-Expertise**. Korreliert mit Betriebsgröße und „Vergewerkschaftlichung“ des CE (DARES 2014);
- => In **größeren Unternehmen sind die Experten ständig präsent** und produzieren Berichte.

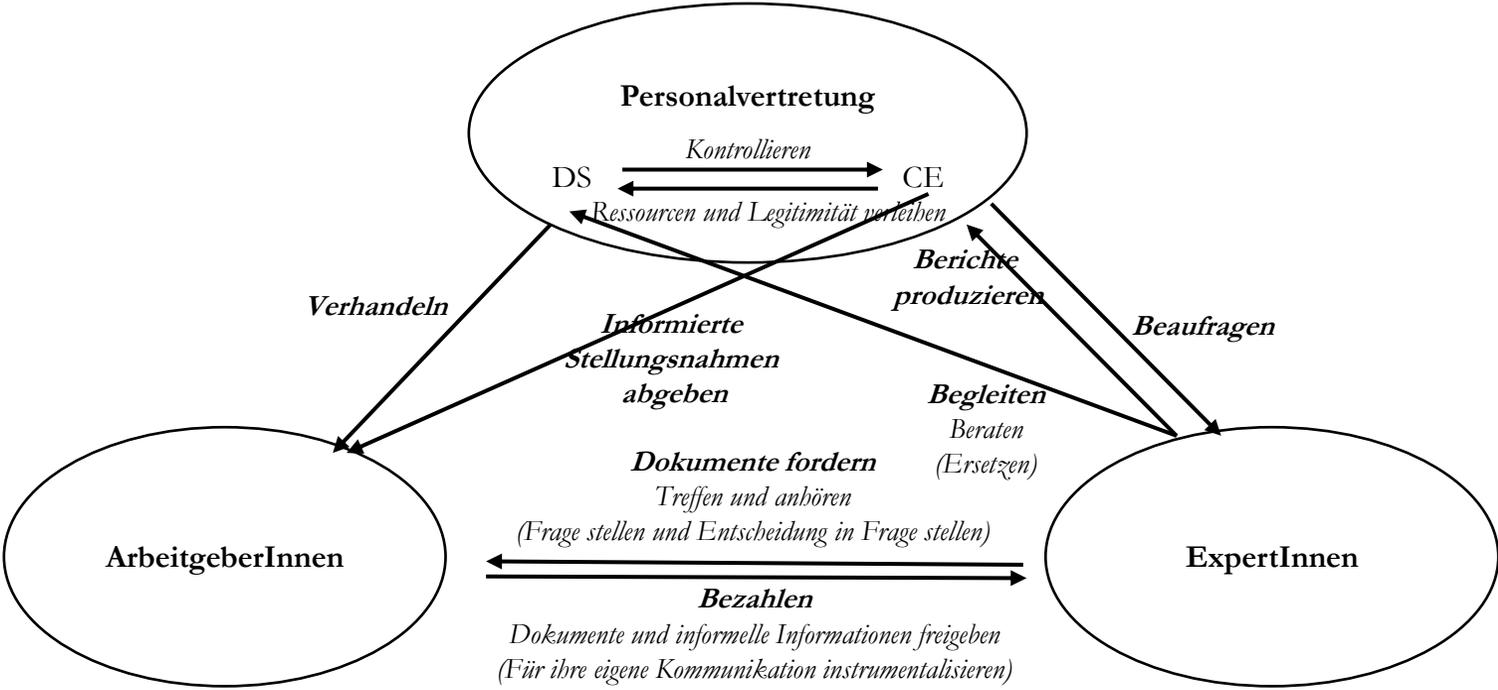
2.1. Sechs Handlungsregister der ExpertInnen

❖ ExpertInnen unterstützen die Interessenvertretungen, indem sie:

- helfen, **Informationen** zu **verstehen** und Unternehmensentscheidungen in ihrem Lichte zu interpretieren;
- sie in die Lage versetzen, bestimmte **Informationen nachzufragen**;
- **Schulungsmaßnahmen** organisieren (kognitive Dimension);
- gemeinsam wirtschaftlich & organisatorisch tragfähige **Gegenvorschläge** erarbeiten;
- offiziell oder inoffiziell in **Verhandlungen** mit dem Unternehmen auftreten (Handlungsdimension);
- **Verbindungen** zu **internen** (Aufsichtsrat; zwischen Ebenen der IV und Gewerkschaften) und **externen Akteuren** & Institutionen (Gerichte, Anwälte, Arbeitsverwaltung, Gewerkschaftsverbände) herstellen (Koordinationsdimension);

2.2. ExpertInnen als eigenständige Akteure der betrieblichen Arbeitsbeziehungen

- ❖ Die Einflussmöglichkeiten der ExpertInnen sind wesentlich durch das Dreiecksverhältnis bestimmt, das sie mit Betriebsleitung und Interessenvertretungen bilden;
- ❖ In diesen Beziehungsgeflecht besitzen sie **Autonomie**:
 - gegenüber Interessenvertretungen und Gewerkschaften (investigatives Monopol; verfügen über nachgefragtes Wissen);
 - gegenüber dem Arbeitgeber (weitreichende Investigationsrechte; bestellt durch CE; Finanzierungsverpflichtung);
- ❖ Es existieren aber auch **Abhängigkeiten** (v.a. wirtschaftlicher und praktischer Art);
- ❖ Die Ausübung der Expertentätigkeit ist konfliktgeladen; das Verhältnis der Arbeitgeber zu ihr ist nicht eindeutig;
- ❖ Hypothese: Diese Handlungsspielräume sind so relevant, dass wir die ExpertInnen als **eigenständiger Akteur** der betrieblichen Sozialbeziehungen analysieren.



2.3. CE-Experten unter Veränderungsdruck: Drei Dimensionen

- Die Beziehungsstruktur zwischen Experten, Unternehmensleitungen & Interessenvertretungen ist unter Veränderungsdruck:
 - Rückgang des betrieblichen CE-Deckungsgrads (DARES 2013), fragile Beziehung CE-externe Gewerkschaften (Dufour/Hege 2009);
 - Verschärfte Konkurrenz auf dem **Markt für Expertise** -> Rationalisierungs- und Diversifizierungsdruck;
 - **Gesetzliche Entwicklungen:** Das Beschäftigungssicherungsgesetz von 2013 schafft 2 neue Einsatzfelder für ExpertInnen:
 - ✓ Jährliche **Unterrichtung-Anhörung zur Unternehmensstrategie**; Datenbank mit retro- und prospektiven Wirtschaftsdaten (BDES); Kofinanzierung der Expertise;
 - ✓ Zeitliche Begrenzung des **Sozialplanverfahrens**. Neue Mission: Begleitung der Gewerkschaftsdelegierten für die Dauer der Sozialplanverhandlungen.

- ❖ **Empirische Grundlage:** 30 leitfadengestützte, **offen angelegte Interviews mit ExpertInnen** aus den drei marktführenden CE-Consulting-Kabinetten (SECAFI, ORSEU, SYNDEX); Interviews geführt im Rahmen einer betriebsfallstudienbasierten Untersuchung zum Einfluss des Beschäftigungssicherungsgesetzes auf die Arbeit der CE (IRES 2016).
- ❖ Für diese Untersuchung: **Sekundäranalytische Analyse von 9 Experteninterviews**, die in Hinblick auf die Fragestellung relevantes „Betriebswissen“ (Meuser/Nagel 1991) beinhalten; Triangulierung mit Betriebsfallstudien.

4.1. Bedeutungsverlust der klassischen Wirtschaftsprüfung

- ❖ Klassische jährliche Wirtschaftsprüfung befasst sich mit dem **Ist- und Vergangenheitszustand** des Unternehmens
- ❖ Sie ist unter Druck geraten durch
 - Die **zunehmende Verbreitung strategischer Bilanzprüfung**
 - Technologische Entwicklungen (BDES)
- ❖ Einige Kabinette haben auf diese Entwertung reagiert, indem sie die Wirtschaftsanalyse ins **Backoffice** verlagert haben
- ❖ Die neue „Unterrichtung und Anhörung zu den strategischen Orientierungen“ bestätigt den **Trend zur antizipierenden Wirtschaftsprüfung** als Königsweg zur Vermeidung „heißer Restrukturierung“
- ❖ Aber
 - Wirtschaftsprüfung ist aufwendiger und muss zum Teil vom CE bezahlt werden → eher **billigere und kürzere Unterstützungsleistungen**
 - Unternehmen und Belegschaften spielen – aus unterschiedlichen Gründen – nur zum Teil bei dieser neuen Anhörung mit

4.2. Aufstieg des Verhandlungsmandats der Experten im Rahmen des neuen Sozialverfahren

- ❖ Obgleich die ExpertInnen ihr Mandat vom CE erhalten und das CE keine Verhandlungsrecht besitzt, sind die ExpertInnen schon lange **in Verhandlungstätigkeiten involviert** gewesen
 - Das Sozialplanverfahren: Über die Blockade des Verfahrens erlangte das CE Verhandlungsmacht über den Inhalt des Sozialplans
- ❖ Das neue Sozialplanverfahren bestätigt den Verlust der Blockademacht des Paares CE-Expert. Macht wird nunmehr mobilisiert durch
 - ❖ Koordinierung der verschiedenen Gewerkschaften im Sinne einer gemeinsamen Strategie;
 - ❖ Experte als Ko-Verhandler;
- ❖ Durch **Gleichzeitigkeit von Analyse und Verhandlung** zu den Sozialplanmaßnahmen im neuen Sozialplanverfahren wird die Dimension Analyse/Gegenvorschlag im entwertet → **Entwertung der Rolle des CE**
- ❖ Die Arbeit der Experten ändert sich: **gezieltere und koordinierte Expertisen**
- ❖ Die Expertise **verlängert sich in beide Richtungen**
 - Praxis der R0 (Treffen vor dem Beginn des offiziellen Verfahrens) → Experten sind im Kontakt mit den Vertretern vor Auftragsbeginn; dieser Teil ihrer Arbeit wird nicht bezahlt
 - Die „Begleitung“ dauert bis zum Unterzeichnen des Abkommens (länger als die 21 Tage der Expertise für das CE)

4.3. Eine Verstetigung und Ausweitung der Unterstützungsleistungen der Experten für die betrieblichen Interessenvertretung

- ❖ Hinweise auf einen langfristigeren, von den gesetzlichen Änderungen unabhängigen Trend? → die **wachsende Bedeutung von Unterstützungsleistungen** verschiedener Art durch die Experten
 - Bereitsstellung von spezifischen **Bildungsangeboten** (typisch: Gesetzänderungen), die man eigentlich von den Gewerkschaften erwarten würden;
 - **Hotline-Funktion**: Missionen verstetigen sich → andere Finanzierungsanforderungen
 - Das **Verfassen von Stellungnahmen** im Rahmen der Anhörungen ;
 - **Koordinierungsrolle** (zwischen den Unterrichtungen/Anhörungen und den Kollektivverhandlungen, zwischen den Ebenen der Interessenvertretung).
- ❖ Verbreitete Auffassung der Experten: **zunehmende Defizienz der Mitglieder** der CE (mangelndes Engagement bzw. Verständnis) → Notwendigkeit, als „Pädagoge“ aufzutreten
- ❖ Die Linie zwischen **Ermächtigung** und **Paternalismus** schwierig zu ziehen → manchmal: Erwartung an die Experten?
 - Unser Eindruck: wachsende **Abhängigkeit von den Experten** (weniger der Expertise)
- ❖ The elephant in the room: die **Schwäche der Verbindung zwischen Gewerkschaften und Betrieb**

5. Schlussfolgerungen

- ❖ Bedeutung der Rolle der Experten in den betrieblichen Arbeitsbeziehung in Frankreich:
 - Ein **eigenständiger Akteur** aufgrund seiner **autonomen Handlungsressourcen** gegenüber Arbeitgeber und Interessenvertretungen
 - **Kognitive Vermittlung** der Entscheidungsgrundlagen unternehmerischen Handels und **Erarbeitung auf dieses Wissen bezogener Praxis**
- ❖ Expertise untrennbar mit dem Funktionieren der Arbeitsbeziehungen verknüpft, in den Augen der Gewerkschaften und v.a. des Gesetzgebers
 - Aufwertung 2013; 60 mal erwähnt in den Macron-Verordnungen
 - Aber nunmehr: **Wille, seine Kosten zu beschränken** → neue Herausforderungen für die Kabinette: **weiter zuungunsten der klassischen Wirtschaftsprüfung ?**