

---

# 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:

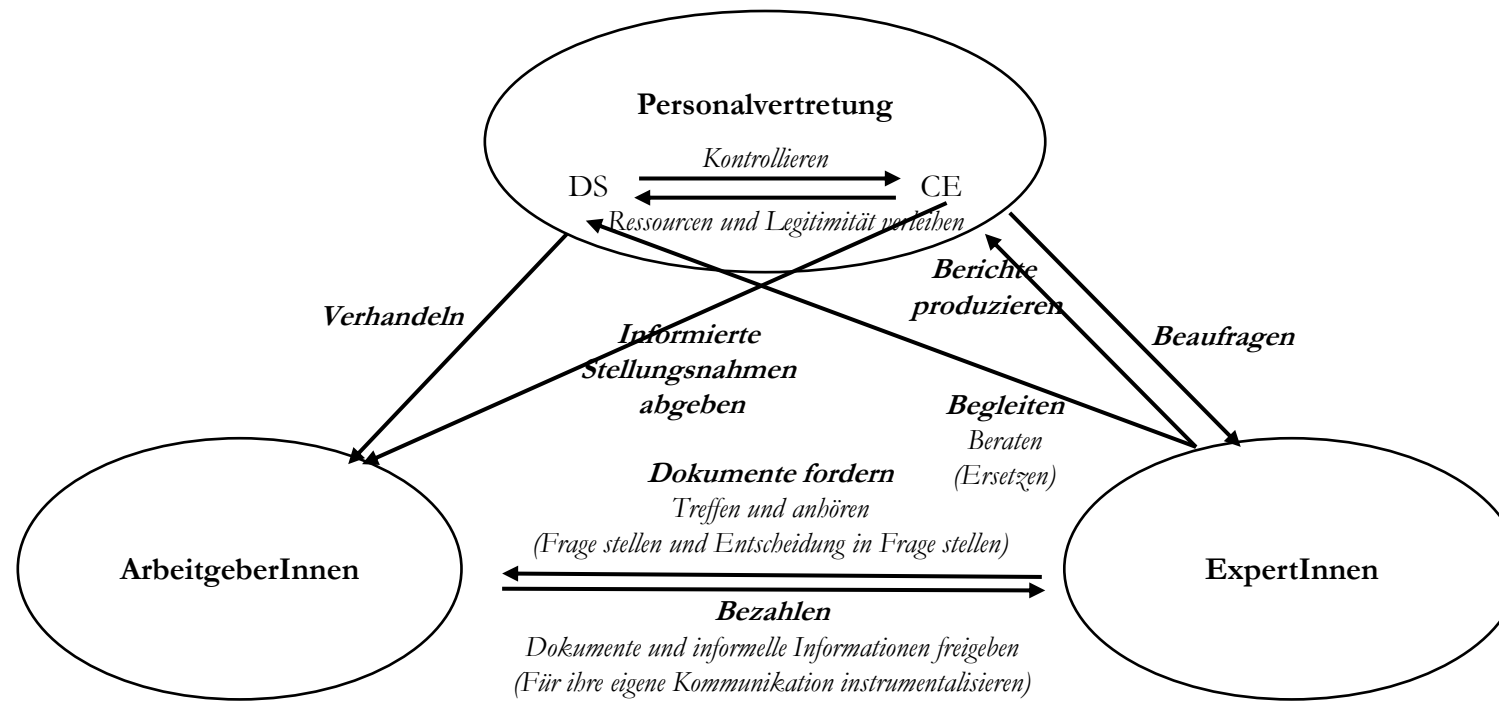
- helfen, **Informationen** zu **verstehen** und Unternehmensentscheidungen in ihrem Lichte zu interpretieren;
- sie in die Lage versetzen, bestimmte **Informationen nachzufragen**;
- **Schulungsmaßnahmen** organisieren (kognitive Dimension);
- gemeinsam wirtschaftlich & organisatorisch tragfähige **Gegenvorschläge** 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: **gezielte 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 ?**