Übersicht über die Arbeitnehmervertreter mit Stimmberechtigung in den Leitungsorganen der französischen Unternehmen

Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 9/2006

Aline Conchon, Doktorandin für Soziologie der Arbeitsbeziehungen , LISE-CNRS[1]

Einleitung

Das Gesetz zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors vom 26. Juli 1983 (im folgenden DSP-Gesetz genannt) führt in Frankreich zum ersten Mal für die öffentlichen Unternehmen die Verpflichtung ein, im Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat ein Drittel der Sitze für die gewählten Personalvertreter vorzusehen. In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich dabei um Arbeitnehmervertreter, die von den Gewerkschaftsorganisationen[2] unterstützt werden und damit ein Stimmrecht bei wirtschaftlichen, finanziellen und strategischen Entscheidungen dieser Unternehmen haben. Die Untersuchung schließt also ganz bewusst die beiden anderen Arten von Personalvertretungen in den Leitungsorganen[3] aus, und zwar die Vertreter des Betriebsrates, die mit beratender Stimme teilnehmen, und die Vertreter von Arbeitnehmern als Aktionäre. Unsere Forschungsarbeit, die sich nur auf die gewählten Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen konzentriert, umfasst mehrere Untersuchungsbereiche: eine Unternehmensmonographie, für die mit den unterschiedlichen Akteuren Interviews geführt wurden, die Beobachtung und Teilnahme an Treffen der Arbeitnehmervertreter einzelner Gewerkschaften und die Erfassung der Daten über die Zahl der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsräten und Aufsichtsräten in Frankreich; diesen Aspekt wollen wir hier vorstellen.

Von Juli 2005 bis Juni 2006 haben wir so vollständig wie möglich die französischen Arbeitnehmervertreter in Leitungsorganen erfasst. Dabei sind wir von der Liste der Unternehmen ausgegangen, die unter das 1984[4] veröffentlichte Gesetz zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors fallen und von der Liste derjenigen Unternehmen, die die Grundlage von zwei Börsenindizes bilden, den CAC 40 und den SBF 120[5]. Ausgehend von diesen Listen haben wir die im Internet eingestellten Geschäftsberichte der Unternehmen direkt eingesehen oder uns diese Berichte über die Abteilungen für Öffentlichkeitsarbeit bei den Unternehmen beschafft, um uns über die Zusammensetzung der einzelnen Verwaltungs- oder Aufsichtsräte zu informieren. Wir haben diese Informationen dann mit den Gewerkschaftsorganisationen abgeglichen, um genau die Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- und Aufsichtsorganen zu ermitteln. Schließlich haben wir diese Aufstellung weiter vervollständigt anhand der Listen über die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, die von einigen gewerkschaftlichen Dachverbänden entsprechend dem Beispiel der CGT und CFE-CGC, erarbeitet worden sind.

Leider hat diese Methode jedoch nicht zu einem erschöpfenden Ergebnis geführt, da die Angaben über die Einzelheiten der Zusammensetzung der Verwaltungs- oder Aufsichtsräte nicht immer verfügbar oder zugänglich waren. Jedoch können wir heute davon ausgehen, dass es in Frankreich mindestens 511 Mandate von Arbeitnehmervertretern in Leitungsorganen gibt, die sich auf 156 Unternehmen verteilen. Zusätzlich zur aktuellen Darstellung des Umfangs der Arbeitnehmervertretung mit Stimmberechtigung in den Leitungsorganen der Unternehmen bietet diese Aufstellung die Möglichkeit, die einzelnen Charakteristika der Arbeitnehmervertretung näher zu untersuchen. Während die vergleichenden europäischen Studien über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer sich auf die französische Gesetzgebung stützen[6], ergänzt unsere Studie diese Untersuchungen durch Zahlenmaterial. Die Angaben betreffen den Rechtsstatus der Unternehmen, ob es sich um privates oder staatliches Unternehmenskapital handelt und die Art der Leitungsorgane, ob es sich um einen Verwaltungsrat oder einen Aufsichtsrat handelt, anteilige Zahl der Sitze für die Arbeitnehmervertreter und ihre gewerkschaftliche Zugehörigkeit; somit wird

---

[1] Kontakt: aline_conchon@hotmail.com. Internetseite : www.lise.cnrs.fr

[2] Das Gesetz zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors sieht eine andere Möglichkeit für die Bewerbung um eine Kandidatur vor. Demnach kann ein Arbeitnehmer für einen Sitz als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat kandidieren, wenn er mindestens 10% der Unterschriften der gewählten Personalvertreter des Betriebes erhalten hat. Diese Fälle sind jedoch sehr selten.

[3] Unternehmen in Frankreich haben eine Wahl zwischen einem eingliedrigen und einem zweigliedrigen System der Unternehmensleitung, l das eingliedrige System (Verwaltungsrat – Conseil d'administration) ist wesentlich häufiger als das zweigliedrige (Aufsichtsrat – Conseil de surveillance und Vorstand - Directoire) anzutreffen. Im Text werden sie mit dem Begriff Leitungsorgan zusammengefasst.

[4] Haut Conseil du secteur public, 1984, La démocratisation du secteur public. Liste des entreprises, Januar 1984, S. 87

[5] Die 40 bzw. 120 kapitalstärksten börsennotierten Unternehmen (Anm. d. Übers.)

[6] siehe zum Beispiel , EIRO, 1998, "Board-level representation in Europe", Eiro Observer n°5, Oktober 1998, pp. i-iv : Hans Böckler Foundation & European Trade Union Institute, 2004, Worker's participation at board level in the EU-15 countries.
Reports on the national systems and practices, Electronic publication, pp. 33-38.

es möglich, die Hypothese zu überprüfen und zahlenmäßig zu belegen, dass nur der öffentliche Sektor in Frankreich diese Art von Vertretung kennt, oder dass der Sitz der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat eine Randerscheinung ist.

Eine beachtliche Präsenz von Arbeitnehmervertretern im privatwirtschaftlichen Sektor in Frankreich

Die von uns durchgeführte Erhebung umfasst die privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen, anders ausgedrückt die Aktiengesellschaften, die gemischtwirtschaftlichen Unternehmen, Versicherungen auf Gegenseitigkeit und die Staatlichen Industrie- und Handelsunternehmen (EPIC).Die Rechtsform eines staatlichen Industrie- und Handelsunternehmens ist eine neuartige Rechtsform, da es sich um Unternehmen handelt, deren Mehrheitskapital vom Staat gehalten wird und der Unternehmenszweck besteht in der Verwaltung einer öffentlichen Dienstleistung. Sie ist unter dem Aspekt gegründet worden, dass die Verwaltungsorgane der öffentlichen Dienste als Rechtspersönlichkeit mit Finanzhoheit ausgestattet sind, was ihnen eine gewisse Unabhängigkeit gegenüber dem Staat verleiht. Insbesondere stellt es eine Befreiung von den Zwängen des Haushaltsrechts und dem Grundsatz der Vollständigkeit des Haushalts[7] dar. Mit diesen Eigenschaften kommen sie einem privatwirtschaftlichen Rechtsstatus sehr nahe, der sich jedoch durch die Art der Tätigkeit unterscheidet; es handelt sich um eine öffentliche Dienstleistung, der das Gemeinwohl verfolgt und nicht die Interessen Einzelner verteidigt.

Diese Definition könnte auf eine gewisse Homogenität innerhalb der EPIC schließen lassen. Die Realität ist jedoch sehr viel komplexer und die Beziehung zwischen diesem Rechtsstatus und dem Begriff „öffentliche Dienstleistung“ breiter gespannt, insbesondere da es so schwierig ist, den Begriff öffentliche Dienstleistung abzugrenzen. Was beispielsweise rechtfertigt heute die Privatisierung der Betreibergesellschaften der Autobahnen, während die Wasserstraßen in Frankreich weiterhin ihren Rechtsstatus als EPIC behalten? Gehört der Zugang, der Unterhalt und die Verwaltung des Autobahnnetzes nicht ebenso zu den öffentlichen Dienstleistungen wie die Verwaltung der Wasserstraßen? Der französische Begriff der öffentlichen Dienstleistung ist im ständigen Wandel begriffen und steht in direkter Korrelation zur politischen Konjunktur. Er wird auch schwammig durch das Gemeinschaftsrecht, das eher den Ausdruck “services d’intérêt général“ („Unternehmen der Daseinsvorsorge“) bevorzugt, die als Dienstleistungen nicht wirtschaftlicher Art zu verstehen sind[8].

Das Gesetz zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors vom 26. Juli 1983, das die Personalvertretung in den Leitungsorganen der staatlichen Unternehmen vorschreibt, gilt nur für die EPIC, die gemischtwirtschaftlichen Unternehmen und Aktiengesellschaften, deren Kapital zu mehr als 50 % vom Staat gehalten wird. Jedoch einige der Öffentlichen Verwaltungsunternehmen (EPA) und Öffentlichen Wissenschafts- und Technologieunternehmen (EPST) haben Arbeitnehmervertreter in ihrem Verwaltungsrat ohne unter das DSP-Gesetz zu fallen. Jedoch sind diese im Allgemeinen nicht mit einem Drittel der Sitze vertreten, was aus nachstehender Tabelle hervorgeht.

[7] Daher wird über das Kapital sowie die Ausgaben und Einnahmen der EPIC nicht im Rahmen der Haushaltsgesetze entschieden und infolgedessen hängen sie nicht von den politischen Entscheidungen über die Zuweisung von Hausmitteln für diese oder jene Tätigkeit des öffentlichen Dienstes ab.

[8] Da der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften bekanntlich eine wirtschaftliche Tätigkeit definiert als Tätigkeit, die darin besteht Güter und Dienstleistungen anzubieten, können die französischen EPIC nicht so betrachtet werden, dass sie auf europäischer Ebene in den Zuständigkeitsbereich der Verwaltung von öffentlichen Diensten fallen.

Tabelle 1 : Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsräten der EPA und EPST

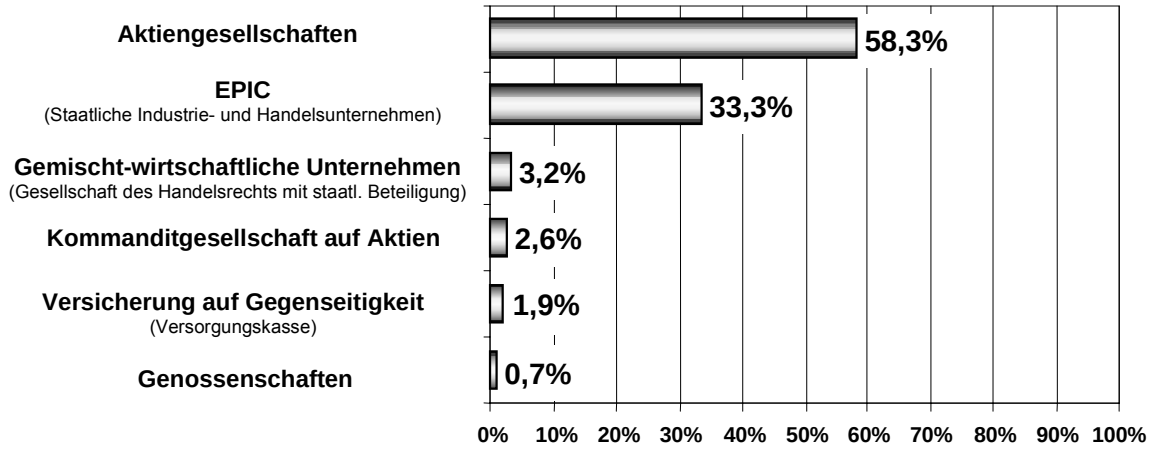
Name des Unternehmens	Tätigkeitsbereich	Gesamtzahl der Verwaltungsrats mitglieder	Anzahl der Arbeitnehmer-vertreter im Verwaltungsrat
EPA (Öffentliche Verwaltungseinrichtung)			
Agence de l'eau Loire-Bretagne (Wasserbehörde)	Aufsicht über die Geschäftstätigkeit	34	1
Agence de l'eau Rhin-Meuse (Wasserbehörde Rhein-Maas)	Aufsicht über die Geschäftstätigkeit	34	1
Agence de l'eau Rhône-Méditerranée-Corse	Aufsicht über die Geschäftstätigkeit	34	1
Agence de l'eau Seine-Normandie	Aufsicht über die Geschäftstätigkeit	34	1
CIEP (Nationales Zentrum für pädagogische Studien)	Unterrichtswesen	16	4
IGN (Nationales Institut für Geographie)	Projektbearbeitung, technische Studien	20	6
Météo France (Wetterdienst)	Projektbearbeitung, technische Studien	18	9
Musée du Quai Branly (Museum)	Kulturelles	17	2
ONCFS *(Zentralverwaltung für Jagd und Wildtiere))*	Aufsicht über die Geschäftstätigkeit	30	2
CNED *(Nationales Zentrum für Fernunterricht)*	Unterrichtswesen	18	6
EPST (Öffentliche Wissenschafts- und Technologieunternehmen)			
Cemagref	Forschung und Entwicklung	NC	3
CNRS *(Nationales Zentrum für wissenschaftliche Forschung)*	Forschung und Entwicklung	23	4
INED *(Nationales Institut für demographische Studien)*	Forschung und Entwicklung	17	4
INRA *(Nationales Institut für Agrarforschung)*	Forschung und Entwicklung	27	4
INRETS *(Nationales Institut zur Erforschung von Verkehr und Verkehrssicherheit)*	Forschung und Entwicklung	21	5
INRIA(*Nationales Forschungsinstitut für Informatik und Automation)*	Forschung und Entwicklung	20	4
INSERM (*Nationales Institut für Gesundheit und medizinische Forschung)*	Forschung und Entwicklung	27	6
IRD *(Institut für Forschung und Entwicklung)*	Forschung und Entwicklung	21	6
LCPC *(Zentrallabor des Ponts et Chaussées)*	Forschung und Entwicklung	19	2
		Gesamt	**71**

NC: Nicht mitgeteilt
Quelle : Internetseite und Kommunikationsabteilung der genannten Unternehmen.

Obwohl die von der gesamten Belegschaft auf Gewerkschaftslisten gewählten Vertreter im Verwaltungsrat einiger EPA und EPST sitzen, lassen wir diese Unternehmen im Rahmen unserer Studie unberücksichtigt, da wir der Meinung sind, dass sie nicht mit den Unternehmen wie die EPIC gleichzusetzen sind. Denn für eine EPA (öffentliche Verwaltungseinrichtung) als Verwaltungsstelle für eine Behörde gilt im Wesentlichen das Verwaltungsrecht, da das Personal dem öffentlichen Dienst angehört und die Regeln des öffentlichen Rechnungswesens für sie gelten. Das System ist identisch für die EPST (öffentlichen Wissenschafts- und Technologieunternehmen) auch wenn diese sich allmählich in Richtung eines Unternehmensstatus bewegen[9]. Im Gegensatz dazu gilt für ein EPIC (staatliches Industrie- und Handelsunternehmen) weitgehend das Privatrecht. Für das Personal gilt das Arbeitsgesetzbuch (Code de Travail) – von einigen Ausnahmen abgesehen – ebenso wie für die Beschäftigten des privatwirtschaftlichen Sektors. Ferner gilt für ein EPIC eine kaufmännische Buchführung und das gleiche Steuersystem wie für ein privatwirtschaftliches Unternehmen. Für die Geschäftstätigkeit gilt schließlich das Handelsgesetzbuch.

Unsere Bestandaufnahme hat sich infolgedessen auf das klassische Rechtsstatut von privatwirtschaftlichen Unternehmen und der EPIC (staatlichen Industrie- und Handelsunternehmen) konzentriert. Die folgende Abbildung zeigt die Aufteilung nach Rechtsstatus der 156 von uns erfassten Unternehmen.

Abbildung 1: Vertretung von Arbeitnehmern im Verwaltungsrat unterteilt nach Rechtsstatus der Unternehmen



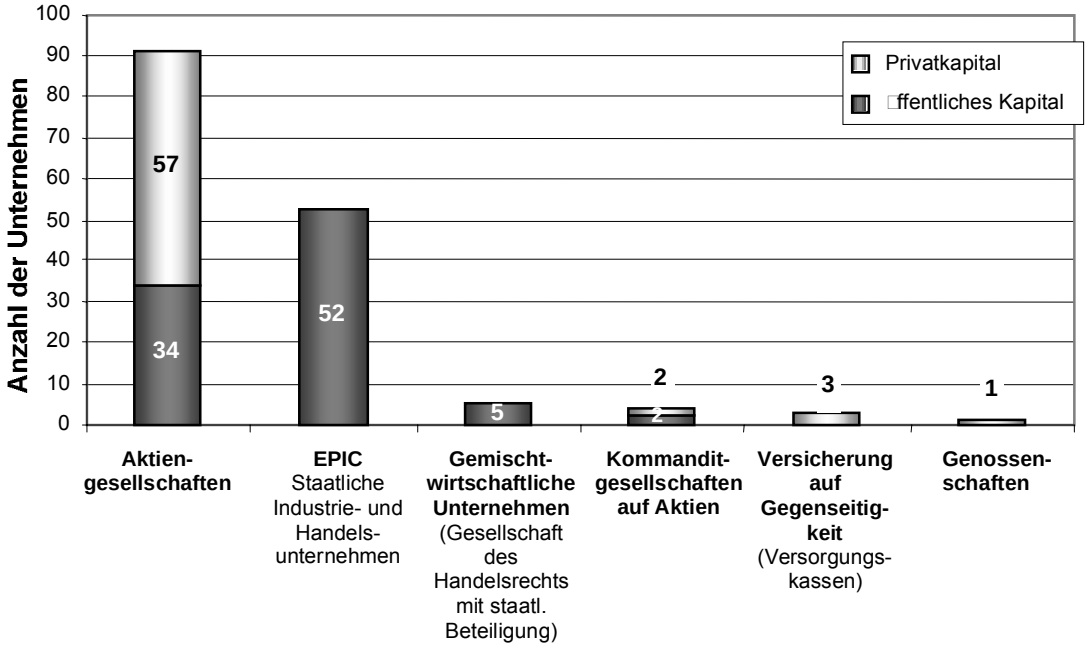
Die Aktiengesellschaften sind anteilsmäßig am stärksten vertreten mit 58,3 %; von insgesamt 156 Unternehmen sind 92 Aktiengesellschaften. Die EPIC stehen an zweiter Stelle und stellen mit 52 von 156 Unternehmen ein Drittel dar. Die anderen Rechtsformen sind sehr viel marginaler und unbedeutender vertreten. Im Zusammenhang mit diesem ersten Ergebnis können wir die Schlussfolgerung ziehen, dass die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat besonders stark im privatwirtschaftlichen Bereich vertreten sind, der durch die Rechtsform einer Aktiengesellschaft gekennzeichnet ist. Im Gegensatz zu dem gewonnenen Einruck ist nicht der öffentliche Sektor der einzige, der eine Arbeitnehmervertretung mit Stimmberechtigung in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten hat. Es wäre jedoch ein wenig überstürzt, wenn man ohne weitere Überlegungen davon ausgehen würde, dass die Rechtsform die einzige ausschlaggebende Größe für die Zugehörigkeit zum privatwirtschaftlichen oder öffentlichen Sektor ist.

In der Tat hat das Gesetz zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors den Anwendungsbereich nicht allein auf die EPIC ausgedehnt sondern auch auf die Aktiengesellschaften, bei denen mehr als 50% des Kapitals direkt vom Staat oder indirekt von anderen Unternehmen des öffentlichen Sektors gehalten wird. Daher ist es weniger die Rechtsform als die Art des Unternehmenskapitals, die wir erfasst haben und die es zu analysieren gilt. Im vorliegenden Fall ist aufgrund der besonderen Rechtsform der EPIC der Begriff

[9] Eine Verordnung vom 22. Februar 2002 stärkt tendenziell die Verwaltungsautonomie der EPST.

Gesellschaftskapital nicht sehr sinnvoll. Umso mehr als der Staat die meisten Ressourcen bezuschusst, die EPIC aber auch ihre Ausgaben durch eigene Einnahmen aus ihrer Geschäftstätigkeit finanzieren. Deshalb sind wir der Meinung, dass diese Unternehmen, die mehrheitlich den Ministerien unterstellt sind und Planverträge mit dem Staat haben, zu 100 % zum Staatsvermögen gehören. Bezüglich der Aktiengesellschaften und anderer Unternehmensformen wird auf die detaillierte Aufteilung des Aktienbesitzes verwiesen, um daraus ihre Zugehörigkeit zum staatlichen Bereich abzuleiten.

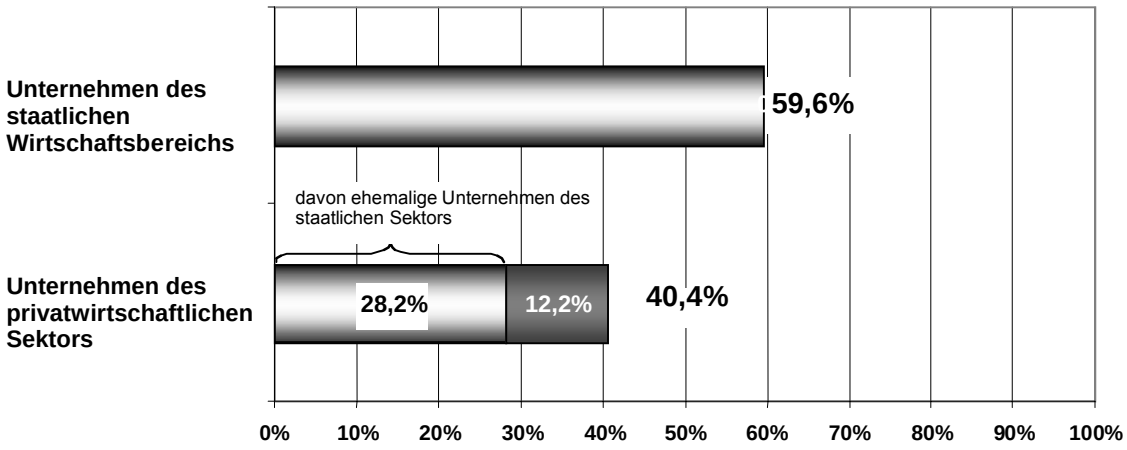
Abbildung 2: Art des Kapitals in den erfassten Unternehmen



Die obige Abbildung zeigt, dass 34 von den 92 erfassten Unternehmen und 2 von den 4 gemischtwirtschaftlichen Unternehmen dem staatlichen Wirtschaftsbereich angehören. Ihr Kapital liegt zu mehr als 50 % direkt oder indirekt in Händen des Staates. Diese Feststellung bestätigt, dass die Rechtsform der Unternehmen nicht ausschlaggebend ist für die Zugehörigkeit zum privaten oder öffentlichen Sektor. Grund dafür ist, dass die Mehrzahl der von uns erfassten Aktiengesellschaften sich als ehemals staatliche Unternehmen herausstellen, die durch die Gesetze 1986 und 1993 privatisiert wurden. Die Privatisierungen haben direkt zu einer Änderung der Rechtsform geführt, beispielsweise vom Staatlichen Industrie- und Handelsunternehmen zur Aktiengesellschaft und zur Senkung des staatlichen Anteils am Gesellschaftskapital, ohne dass dieser Anteil zwangsläufig unter die Grenze von 50 % fiel.

Werden die 156 in unserer Studie erfassten Unternehmen nach der Art ihres Kapitals unterteilt, so ergibt sich aus der Abbildung 3, dass die Mehrheit der Unternehmen, die eine Arbeitnehmervertretung mit Stimmrecht im Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat haben, dem öffentlichen Wirtschaftsbereich angehören. Diese Mehrheit ist jedoch nicht überwältigend, da sie 60 % der Unternehmen unseres Panels darstellt, während 40 % dem privatwirtschaftlichen Bereich angehören.

Abbildung 3: Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat aufgeteilt nach privatwirtschaftlichem oder öffentlichem Kapital



Die falsche Vorstellung, dass nur im öffentlichen Wirtschaftssektor die Arbeitnehmer im Verwaltungsrat vertreten seien, ist aus zwei Hauptgründen weit verbreitet. Der erste Grund dafür ist, dass das einzige Gesetz, welches die Arbeitnehmervertretung verpflichtend einführt, das DSP-Gesetz, nur den öffentlichen Sektor betrifft. Der zweite Grund dafür liegt in der gemeinsamen Einordnung der privatisierten und der Unternehmen des öffentlichen Sektors, zu denen die ersteren eine zeitlang gehörten. So beschränkt Norbert Kluge (2005)[10] bei seiner Bestandsaufnahme der Gesetzgebung der EU-Mitgliedsländer zur Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen den französischen Fall auf den öffentlichen Sektor , in den er auch die privatisierten Unternehmen mit einbezieht. Aber die frühere Zugehörigkeit dieser Unternehmen, die mehr als die Hälfte der von uns identifizierten privaten Unternehmen betrifft, mit dem öffentlichen Sektor darf nicht dazu verführen, sie mit dem letzteren gleichzusetzen. Einige dieser Unternehmen sind seit mehr als 20 Jahren privatisiert und können nicht mehr als staatlich kontrollierte Unternehmen betrachtet werden, da der Staat deutlich weniger als 50% des Kapitals hält. Ein gutes Beispiel dafür sind die 1986 privatisierten Banken, denn der Staat hält heute überhaupt keine Aktie mehr am Kapital der BNP Paribas. Darüber hinaus kann man, rein rechtlich betrachtet, die Auflagen für die öffentlichen Unternehmen nicht mit denen für privatisierten Unternehmen gleichsetzen. In der Tat verlangt das nach der Privatisierungswelle von 1993 erlassene Gesetz vom 25.7.1994, dass die Statuten der privatisierten Unternehmen die Präsenz von zwei oder drei Arbeitnehmervertretern im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat (je nach seiner Größe) vorsehen müssen. Nichts hindert jedoch diese Unternehmen, diese Statute später anlässlich einer außerordentlichen Generalversammlung oder einer Fusion wieder zu verändern. Unter diesem Gesichtspunkt stehen die privatisierten Unternehmen viel eher den privaten Unternehmen nahe, für die die Verordnung vom 21.10.1986 nur eine fakultative Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen vorsieht. Somit ist die Präsenz von Arbeitnehmervertretern in den privatisierten Unternehmen zweifellos eine direkte Folge ihrer früheren Zugehörigkeit zum öffentlichen Sektor, aber I, wie wir nachstehend noch sehen werden, nicht alle haben diese Mandate beibehalten. Da es sich unserer Ansicht nach also um reine Unternehmen des Privatsektors handelt, zu denen man noch die privaten Unternehmen ohne vergangene Zugehörigkeit zum öffentlichen Sektor hinzuzählen muss, können wir abschließend feststellen , dass die Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen der französischen Unternehmen keine Randerscheinung darstellt, sondern bedeutend ist.

Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat als Randerscheinung: diese Vorstellung ist zu relativieren

Wir wollen den Umfang der Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen in Frankreich beleuchten, indem wir einige statistische Angaben über den Prozentsatz der betroffenen Unternehmen machen. Diese Darstellung wird eingeschränkt durch die Tatsache, dass unsere Erhebung nicht erschöpfend war, aber den Vorteil hat, ein Minimalbild darüber zu vermitteln, welcher Anteil an französischen Unternehmen Arbeitnehmervertreter in ihrem Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat haben.

[10] Kluge N., 2005, « Corporate governance with co-determination – a key element of the European social model », *Transfer* vol. 11 n°2, Sommer 2005, pp. 163-177.

In unserer Erhebung stellen wir jedoch eine Verzerrung fest, die durch die Art der Datensammlung entstanden ist. So fand die Einsichtnahme in die detaillierte Zusammensetzung der Leitungsorgane von Fall zu Fall statt, je nachdem ob die Unternehmen über diese Informationen verfügten und sie auch bekannt geben wollten. Dadurch ist der Bankensektor, der sich am stärksten aufgeschlossen zeigte für die Bekanntgabe dieser Informationen und sie im Geschäftsbericht mitteilt, überrepräsentiert mit 28 Unternehmen, das sind 18 % aller erfassten Unternehmen. Dagegen gibt die Industrie weniger Einzelheiten über die Mitglieder ihres Verwaltungsrates oder Aufsichtsrates bekannt, insbesondere wenn es sich um Tochterunternehmen großer Industriekonzerne handelt.

Unter diesem Vorbehalt zeigt unsere Erhebung jedoch, dass alle Tätigkeitsbereiche vertreten sind mit einem Übergewicht der traditionell staatlichen Bereiche wie Transportunternehmen (auf unserer Unternehmensliste mit 12% vertreten) oder Ausrüstungsgüterindustrien (die 9% der gesamten erfassten Betriebe darstellen). Aber bezogen auf die Gesamtzahl der französischen Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche, ist der Anteil der Firmen, die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat haben, unbedeutend. Dies geht aus folgender Tabelle[11] hervor.

[11] Diese Tabelle wurde auf der Grundlage von Unternehmensstatistiken der INSEE erstellt, die leider die Bereiche Landwirtschschaft, Finanzen, Bauwesen, Erziehung und Verwaltung nicht einbeziehen.

Tabelle 2: Repräsentativer Charakter der französischen Unternehmen mit Arbeitnehmervertreten im Verwaltungsrat

Wirt-schafts-zweig	Teilbereich	NAF Code	Anzahl der Unternehmen mit Arbeitnehmer-vertretern	Gesamtzahl der Unternehmen	% der Unternehmen mit Arbeitnehmer-vertretern	Anzahl der Unternehmen mit Arbeitnehmer-vertretern (Beleg-schaftsstärke)	Gesamtzahl der Unternehmen (Belegschafts-stärke)]	% der Unternehmen mit Arbeitnehmer-vertretern
Verbrauchsgüterindustrie			**2**	**4578**	**0,04%**	**2 [500 und +]**	**182 [500 und +]**	**1,10%**
	Verlage, Druckereien		1	1625	0,06%	1 [500 und +]	40 [500 und +]	2,5%
		222C	1	812	0,12%	1 [500 und +]	6 [500 und +]	**16,67%**
	Geräteherstellung (Ton und Bild)		1	48	2,08%	1 [500 und +]	5 [500 und +]	**20%**
		323Z	1	48	2,08%	1 [500 und +]	5 [500 und +]	**20%**
Automobilindustrie			**1**	**542**	**0,18%**	**1 [500 und +]**	**62 [500 und +]**	**1,61%**
		341Z	1	53	1,89%	1 [500 und +]	12 [500 und +]	8,33%
Investitionsgüterindustrie			**14**	**5020**	**0,28%**	**13 [500 und +] 1 [250-499]**	**195 [500 und +] 215 [250-499]**	**6,67% 0,47%**
	Herstellung von mechanischer Ausrüstung		1	351	0,28%	1 [500 und +]	33 [500 und +]	3,03%
		291H	1	17	5,88%	1 [500 und +]	6 [500 und +]	**16,67%**
	Herstellung von Landwirtschaftsmaschinen		1	209	0,48%	1 [500 und +]	3 [500 und +]	**33,33%**
		293A	1	6	**16,66%**	1 [500 und +]	2 [500 und +]	**50%**
	Herstellung Waffen und Munition		1	17	5,88%	1 [500 und +]	3 [500 und +]	**33,33%**
		296A	1	10	10%	1 [500 und +]	3 [500 und +]	**33,33%**
	Herstellung von Büromaschinen und Informatikausrüstung		1	58	1,72%	1 [500 und +]	6 [500 und +]	**16,67%**
		300C	1	45	2,22%	1 [500 und +]	3 [500 und +]	**33,33%**
	Herstellung von Sende- und Übertragungsgeräten		2	147	1,36%	1 [500 und +]	19 [500 und +]	5,26%
		322A	2	54	3,70%	1 [500 und +] 1 [250-499]	7 [500 und +] 8 [250-499]	**14,29% 12,5%**
	Herstellung von Mess- und Kontroll - instrumenten		5	437	1,14%	5 [500 und +]	19 [500 und +]	**26,32%**
		332A	5	36	**13,89%**	5 [500 und +]	9 [500 und +]	**55,56%**
	Schiffsbau		1	120	0,83%	1 [500 und +]	5 [500 und +]	**20%**
		351A	1	4	**25%**	1 [500 und +]	1 [500 und +]	**100%**
	Flugzeugbau und Raumfahrt		2	112	1,79%	2 [500 und +]	26 [500 und +]	7,70%
		353A	1	23	4,35%	1 [500 und +]	7 [500 und +]	**14,29%**
		353B	1	82	1,23%	1 [500 und +]	15 [500 und +]	6,67%
Handel			**1**	**545 573**	**NS**	**1 [500 und +]**	**363 [500 und +]**	**0,28%**

Automobilhandel und -reparatur	1	71 180	NS	1 [500 und +]	32 [500 und +]	3,13%
501Z	1	24 184	NS	1 [500 und +]	20 [500 und +]	5%
Herstellung von Zwischenprodukten	**7**	**10 281**	**0,07%**	**4 [500 und +] 3 [250-499]**	**401 [500 und +] 573 [250-499]**	**1,00% 0,52%**
Bergbauindustrie	1	338	0,30%	1 [500 und +]	3 [500 und +]	**33,33%**
145Z	1	3	**33,33%**			
Chemische Grundstoffindustrie	2	300	0,67%	1 [500 und +]	30 [500 und +]	3,33%
				1 [250-499]	42 [250-499]	2,38%
241G	1	84	1,19%	1 [500 und +]	17 [500 und +]	5,88%
241L	1	84	1,19%	1 [250-499]	6 [250-499]	**16,67%**
Herstellung anderer chemischer Erzeugnisse	2	189	1,06%	1 [500 und +]	17 [500 und +]	5,88%
				1 [250-499]	9 [250-499]	**11,11%**
246A	2	13	**15,38%**	1 [500 und +]	4 [500 und +]	**25%**
				1 [250-499]	2 [250-499]	**50%**
Herstellung anderer elektrischer Geräte	1	145	0,69%	1 [250-499]	12 [250-499]	8,33%
316D	1	81	1,23%	1 [250-499]	5 [250-499]	**20%**
Herstellung elektronischer Bauteile	1	331	0,30%	1 [500 und +]	22 [500 und +]	4,55%
321C	1	58	1,72%	1 [500 und +]	16 [500 und +]	6,25%
Énergie	**9**	**310**	**2,90%**	**7 [500 und +] 1 [250-499]**	**38 [500 und +] 31 [250-499]**	**18,42% 3,23%**
Kokereien, Raffinerien, Kernkraftindustrien						
233Z	3	43	2,33%	3 [500 und +]	9 [500 und +]	**33,33%**
Herstellung und Versorgung mit Strom, Gas und Wärme	5	156	3,21%	4 [500 und +]	11 [500 und +]	**36,36%**
				1 [250-499]	17 [250-499]	5,88%
401A	1	27	3,70%	1 [500 und +]	2 [500 und +]	**50%**
401E	1	36	2,78%	1 [500 und +]	2 [500 und +]	**50%**
403Z	1	83	1,20%	1 [250-499]	7 [250-499]	14,29%
Immobiliengewerbe	**6**	**68 901**	**NS**	**2 [250 und +] 3 [50-249] 1 [20-49]**	**87 [250 und +] 453 [50-249] 791 [20-49]**	**2,30% 0,66% 0,13%**
701C	2	2332	0,09%	1 [20-49]	46 [20-49]	2,17%
				1 [50-249]	12 [50-249]	8,33%
702A	3	5393	0,06%	1 [50-249]	336 [50-249]	0,30%
				2 [250 und +]	70 [250 und +]	2,86%

	703D	1	1043	0,10%	1 [50-249]	24 [50-249]	4,17%
Transportwesen		**18**	**76 892**	**0,02%**	**14 [500 und +] 2 [250-499] 2 [50-249]**	**146 [500 und +] 227 [250-499] 1815 [50-249]**	**9,59% 0,88% 0,11%**
Landtransport		4	69 278	0,01%	4 [500 und +]	58 [500 und +]	6,90%
	601Z	1	11	9,09%	1 [500 und +]	1 [500 und +]	**100%**
	602A	1	237	0,42%	1 [500 und +]	24 [500 und +]	4,17%
	602B	1	1944	0,05%	1 [500 und +]	6 [500 und +]	**16,67%**
Wassertransport		1	1593	0,06%	1 [500 und +]	8 [500 und +]	**12,5%**
	611A	1	263	0,38%			
Lufttransport		3	258	0,39%	3 [500 und +]	5 [500 und +]	**60%**
	621Z	3	31	3,23%	3 [500 und +]	5 [500 und +]	**60%**
Transporthilfsdienste		10	5763	0,02%	6 [500 und +]	75 [500 und +]	8%
					2 [250-499]	100 [250-499]	2%
					2 [50-249]	463 [50-249]	0,43%
	632A	1	674	0,15%	1 [250-499]	6 [250-499]	**16,67%**
	632C	8	304	0,33%	5 [500 und +]	5 [500 und +]	**100%**
					2 [50-249]	27 [50-249]	7,41%
	632E	1	135	0,01%	1 [500 und +]	5 [500 und +]	**20%**
Dienstleistungen für Unternehmen		**19**	**341 688**	**0,01%**	**19 [250 und +]**	**1160 [250 und +]**	**1,64%**
Post und Telekommunikation		3	2500	0,12%	3 [250 und +]	29 [250 und +]	**10,34%**
	642C	2	1112	0,09%	2 [250 und +]	21 [250 und +]	9,52%
Informatikdienstleistungen		1	37 483	NS	1 [250 und +]	173 [250 und +]	0,58%
	721Z	1	13 482	0,01%	1 [250 und +]	67 [250 und +]	1,49%
Hauptsächlich für Unternehmen erbrachte Dienstleistungen		7	282 848	NS	7 [250 und +]	855 [250 und +]	0,82%
	742C	6	30 169	NS	6 [250 und +]	98 [250 und +]	6,12%
	743B	1	2197	0,05%	1 [250 und +]	23 [250 und +]	4,35%
Dienstleistungen für Privatleute		**18**	**292 806**	**NS**	**12 [250 und +] 5 [50-249]**	**182 [250 und +] 1115 [50-249]**	**6,59% 0,45%**
Freizeit-, Unterhaltungsaktivitäten		18	9616	0,01%	12 [250 und +]	22 [250 und +]	**54,55%**
					5 [50-249]	144 [50-249]	3,47%
					1 [10-19]	595 [10-19]	0,17%
	922A	2	733	0,14%			
	922D	7	9	**77,77%**	6 [250 und +]	7 [250 und +]	**85,71%**

Anm : unbedeutend

Quelle : INSEE, SUSE (Vereinheitlichtes System der Unternehmensstatistiken), SESSI (Jährliche Unternehmensumfrage in der Industrie)

Insgesamt ist die höchste Anzahl von Unternehmen, die eine Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen haben, im Energiesektor zu finden, diese beläuft sich jedoch auch nur auf 2,90 % aller französischen Unternehmen dieses Sektors. Die Arbeitnehmervertretungsquote für den Handelsbereich, das Immobiliengewerbe und die Dienstleistungen für Privatleute scheint auch statistisch nicht von Bedeutung zu sein. Man muss in die Einzelheiten der Teilbereiche der Wirtschaftstätigkeiten einsteigen, um einige aussagkräftige Angaben zu erhalten. Demnach haben ungefähr 1/6 der Hersteller von landwirtschaftlichen Maschinen, Mess- und Kontrollinstrumenten und chemischen Erzeugnissen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat. Dies ist ebenso der Fall bei einem von vier Schiffsbauunternehmen und bei einem von drei Bergbauunternehmen. Aber insbesondere im audiovisuellen Bereich (Code NAF 632C), ist der Anteil der Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat mit 77 % aller Unternehmen am größten. Diese Feststellung ist durch die Tatsache zu erklären, dass die Unternehmen im Bereich Hörfunk und Fernsehen in der Mehrzahl staatliche Unternehmen sind oder waren, für die das DSP-Gesetz gilt oder galt.

Auch wenn es in einigen wirtschaftlichen Teilbereichen einen nennenswerten Anteil von Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat gibt, so bleibt ihr repräsentativer Charakter jedoch marginal. Es empfiehlt sich, noch weiter die Einzelheiten der Analyse zu untersuchen und gleichzeitig den Wirtschaftssektor und die Größenordnung des Arbeitnehmerbestandes im Unternehmen zu berücksichtigen, um einen aussagekräftigeren repräsentativen Charakter von Firmen mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat aufzuzeigen. Demzufolge haben 100 % der Unternehmen für Hafendienstleistungen (Code NAF 632C), für Schienentransport (Code NAF 601Z) und Kriegsschiffsbau (Code NAF 351A) mit über 500 Beschäftigten eine Arbeitnehmervertretung in ihren Leitungsorganen. Es handelt sich dabei um alle französischen autonomen Häfen, um die SNCF (Anm. französische Eisenbahn) und die DCN**:** diese Unternehmen gehören alle zum staatlichen Wirtschaftssektor und für sie gilt das DSP-Gesetz. Mehr als eines von zwei Unternehmen auf dem Gebiet Herstellung von Navigationshilfsinstrumenten (Code NAF 293A) und des Lufttransports mit über 500 Beschäftigten und mit mehr als 250 Beschäftigten im Bereich Hörfunk und Fernsehen haben ebenfalls Arbeitnehmervertreter in ihren Verwaltungsräten und Aufsichtsräten. Der Anteil dieser Unternehmen beläuft sich genau auf 50 % aller Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten im Bereich der Herstellung von Landmaschinen (Code NAF 293A) und der Erzeugung und Versorgung mit Strom (Code NAF 401A und 401E) sowie auf alle Hersteller auf dem Gebiet von Sprengstoffen (246A) mit 250 bis 499 Beschäftigten. Dies ist wiederum durch die Zugehörigkeit der großen Unternehmen - wie die EDF und der SNPE Konzern - zum staatlichen Wirtschaftssektor zu erklären. Obwohl hier die 50 % Marke nicht erreicht wird, gibt es jedoch bei einem Drittel der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die im Bereich Waffen- und Munitionsherstellung (Code NAF 296A), Herstellung von Büromaschinen und Informatikausrüstung (Code NAF 300C) sowie im Bereich Bergbau- und Kernkraftwerke(Code NAF 145Z und 233Z) tätig sind, Arbeitgebervertreter im Verwaltungsrat.

Die Variable „Personalstärke des Unternehmens“ ist weitgehend ausschlaggebend für den repräsentativen Charakter von Unternehmen, die Personalvertreter in den Leitungsorganen haben. Und dies hat einen stichhaltigen Grund: die von uns erfassten Unternehmen sind mehrheitlich große Organisationen mit mehr als 500 Beschäftigten, wie auf nachstehender Tabelle dargestellt.

Tabelle 3: Personalstärke von Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat

Kategorien der Personalstärke	**Anzahl der Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat**	**Prozentsatz der Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat**
] <50]	4	**23,2%**
[50-249[	17	
[250-499[	14	
[500-1 999[	52	**76,8%**
[2 000-4 999[	21	
[5 000-9 999[	15	
[10 000-49 999[	16	
[>50 000[	12	

Somit haben ¾ der erfassten Unternehmen mehr als 500 Beschäftigte. Die Tabelle lässt jedoch erkennen, dass die Klein- und Mittelbetriebe ebenfalls an dem Ergebnis beteiligt sind. Diese Feststellung kann überraschend erscheinen, da das DSP-Gesetz eine Grenze von 200 Beschäftigten für die Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten festsetzt. Diese Zahl ist jedoch im Lichte der Aufteilung der Unternehmen in Muttergesellschaft und Tochtergesellschaften zu sehen. Tatsächlich sind 58% der erfassten Unternehmen Muttergesellschaften und die verbleibenden 42 % sind die Tochtergesellschaften dieser Stammhäuser, auf die sich dieser Grenzwert jedoch nicht zwangsläufig bezieht.

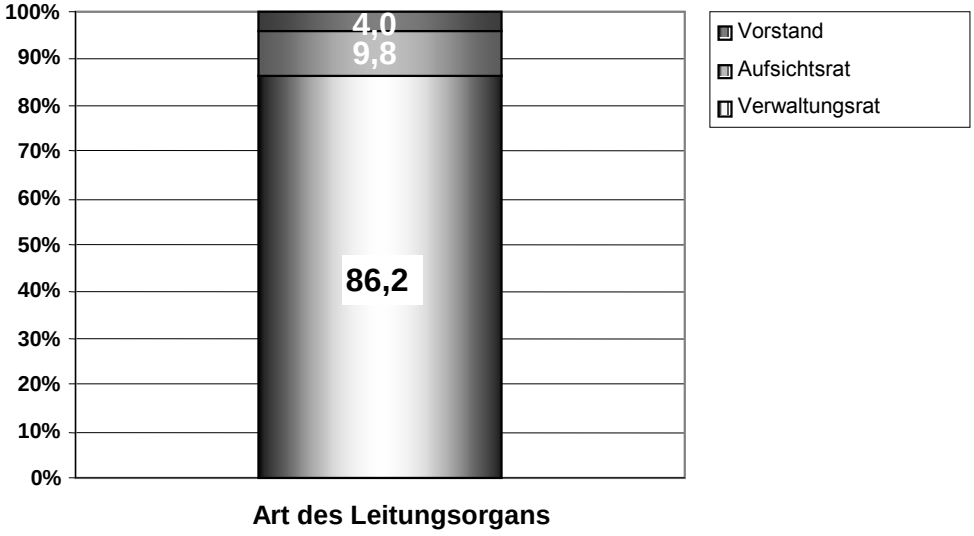
Abschließend ist zu diesem Punkt festzustellen, dass insgesamt in jedem Wirtschaftsbereich, diejenigen Unternehmen, die Personalvertreter in den Leitungsorganen haben nur eine Randerscheinung sind, wenn man die Gesamtheit betrachtet. Durch die Einzelheiten über die Teilbereiche der Wirtschaftstätigkeit ergeben sich einige wichtige Fakten, obwohl es im Wesentlichen die staatlichen Unternehmen sind, die die Statistik nach oben beeinflussen. Dagegen zeigt die Aufteilung derselben Statistik nach Zahl der Beschäftigten, dass die großen Unternehmen, wesentlich repräsentiert sind, wenn es um die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat geht. Infolgedessen ist die Beteiligung der Arbeitnehmer an der wirtschaftlichen, finanziellen und strategischen Leitung der Unternehmen, nicht so unbedeutend wie es den Anschein haben könnte.

Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsräten in der Minderheit

Nach der Betrachtung der Merkmale und des repräsentativen Charakters von Unternehmen in Frankreich, die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat haben, untersuchen wir jetzt, wie es um die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat bestellt ist. Durch unsere Erhebung können wir den Anteil von Verwaltungsratsmitgliedern eines bestimmten Typs innerhalb dieser Gremien ermitteln und es ergibt sich ebenfalls daraus, wie die Aufgliederung der Gewerkschaftsorganisationen aussieht, die diese Arbeitnehmervertreter unterstützen. Zu den berufssoziologischen und persönlichen Eigenschaften von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungsräten warten wir auf die Ergebnisse einer Fragebogen-Umfrage, die im ersten Halbjahr 2006 durchgeführt wurde.

Durch unsere aktuelle Erhebung können wir zum gegenwärtigen Zeitpunkt feststellen, dass die Arbeitnehmervertreter in der großen Mehrzahl in den Verwaltungsräten und weniger in den Aufsichtsräten vertreten sind(86 % in den erst genannten und 10% in den Aufsichtsräten).

Abbildung 4: Präsenz von Arbeitnehmervertretern nach Art des Leitungsorgans



Diese erste Feststellung ist nicht verwunderlich, wenn man weiß, dass die duale Struktur in Frankreich wenig verbreitet ist und das vorherrschende Leitungsorgan weiterhin der Verwaltungsrat ist. Der Vienot-

Bericht 2 über die Corporate Governance[12] ging davon aus, dass 1999 nur 2 bis 3 % der Unternehmen die duale Struktur eingeführt hatten. Der Anteil belief sich bei den Unternehmen des CAC 40 auf 20% mit steigender Tendenz seit Einführung des Gesetzes über die „Neuen Wirtschaftsregulierungen" vom 15. Mai 2001. Wenn dieses Gesetz auch eigentlich keine direkten Auswirkungen auf die Entscheidung zwischen dualer und monistischer Struktur hat, so fördert es doch die Trennung der Funktionen von Generaldirektor und dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates und bewirkt auf diese Art eine Funktionsweise, die einem Vorstand mit einem übergeordneten Aufsichtsrat sehr nahe kommt. Dieses Gesetz trägt seine Früchte, da seit seiner Annahme 11 der 97 von Godard und Schatt (2004)[13] untersuchten Unternehmen beschlossen haben, die Funktionen des Vorsitzenden und des Generaldirektors zu trennen.

Im Hinblick auf die durchschnittliche Zusammensetzung der Leitungsorgane bei den 156 erfassten Unternehmen, ergibt sich aus den nachstehenden Statistiken ein Durchschnitt von 16 Verwaltungsratsmitgliedern und 3 Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat. Mit anderen Worten im Schnitt stellen die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat 1/5 aller Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates. Jedoch ergibt sich aus dem Medianwert eine viel niedrigere Zahl, da in 50 % der Fälle die Arbeitnehmervertreter zwei Sitze innehaben, während sich die Gesamtzahl auf 16 Verwaltungsratsmitglieder beläuft. Die Höchstzahl von 9 Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat anzutreffen ist eine Ausnahme, insbesondere im Hinblick auf die Standardabweichung, die ungefähr plus oder minus 2 Sitze gegenüber dem Durchschnitt beträgt.

Tabelle 4: Statistik über die Zusammensetzung der Leitungsorgane

	Durchschnitt	Medianwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Gesamtzahl der Verwaltungsrats-mitglieder	15,8	15,9	10,9	8	51*
Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat	3,27	2,21	1,84	1**	9

* Die Höchstzahl von Mitgliedern in einem Leitungsorgan ist relativ zu sehen, da sie nur in Gesellschaften mit Vorstand zum Tragen kommt und diese Art von Leitungsorgan besonders selten ist.

** Die Mindestzahl von Arbeitnehmervertretern, die in einem Leitungsorgan sitzen, ist mit Vorsicht zu betrachten, da sie weniger die Realität als vielmehr die Grenzen unserer Erhebung widerspiegelt, denn viele Unternehmen haben uns nur eine Mindestanzahl angegeben.

Die folgende Tabelle bestätigt, dass die Zahl von 9 Arbeitnehmervertretern in einem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat als Ausnahme zu betrachten ist, da es sich hier nur um ein einziges Unternehmen handelt, das zudem ein staatliches Unternehmen ist, für welches das DSP-Gesetz gilt und damit die Regel, dass 1/3 der Sitze an die Arbeitnehmervertreter gehen. Diese Drittelregelung, die für die Mehrheit der Unternehmen des öffentlichen Sektors gilt, betrifft auch, jedoch in geringerem Maße, den privatwirtschaftlichen Sektor. Es handelt sich insbesondere um privatisierte Gesellschaften wie die Air France, die 6 Sitze für die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat beibehalten hat. Jedoch ist die Korrelation zwischen öffentlichem Sektor und Drittelregelung nicht sehr offensichtlich, da sie nicht immer vorhanden ist. Bei nur 27% der staatlichen Unternehmen kommt auf drei Verwaltungsratsmitglieder ein Arbeitnehmervertreter.

Jedoch erklärt die Drittelregelung einiger öffentlicher Unternehmen, dass man im Schnitt mehr Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat im öffentlichen Sektor (durchschnittlich 3,88 Sitze) als im privatwirtschaftlichen Bereich (durchschnittlich 2,39 Sitze) vorfindet. Die Tatsache, dass es bis zu 9 Arbeitnehmervertretern in den Leitungsorganen der öffentlichen Unternehmen geben kann, während die maximale Anzahl bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen 6 ist, sowie die Tatsache, das 20% der öffentlichen Unternehmen 6 Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat haben und diese Anzahl nur von 1,5% der privatwirtschaftlichen Unternehmen erreicht wird, ist ausschlaggebend dafür, dass sich der Abstand zwischen den beiden Durchschnittwerten vergrößert.

[12] AFEP und MEDEF, 1999 *Rapport du comité sur le gouvernement d'entreprise présidé par Marc Vienot* , 33 S.

[13] 11 Godard L., Schatt A. 2004 « Caractéristiques et fonctionnement des conseils d'administration français : un état des lieux » , *Cahier du FARGO* N° 1040201, Februar 2004, S. 27.

Tabelle 5: Anzahl der Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen

	Anzahl der Sitze für die Arbeitnehmer									Gesamt
	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	
Gesamtzahl der Unternehmen	20	51	34	9	14	20	5	2	1	156
Zahl der öffentlichen Unternehmen	8	26	13	6	12	19	5	2	1	92
Zahl der privatwirtschaftlichen Unternehmen	12	25	21	3	2	1				64
Zahl der öffentlichen Unternehmen, in denen die Arbeitnehmervertreter 1/3 der Sitze haben			2	3		14	4	1	1	25
Zahl der privatwirtschaftlichen Unternehmen, in denen die Arbeitnehmervertreter 1/3 der Sitze haben			2		2	1				5

Wenn der französische Fall eine Besonderheit aufweist, so ist es die große Heterogenität in der Sitzverteilung für die Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen, denn die vom DSP-Gesetz vorgesehene Drittelregelung ist nicht die Norm. Im Übrigen lässt sich aus unserer Untersuchung in der Tat keinerlei Norm ableiten. Sicherlich stellen wir eine starke Konzentration von Unternehmen mit 2 oder 3 Arbeitnehmervertretern in ihren Verwaltungs- oder Aufsichtsräten fest, aber die Entscheidung für diese Anzahl ist an keine formelle Regel gebunden. In allen Fällen bestätigt diese Sitzverteilung in der Arbeitnehmervertretung, dass in Frankreich das Konzept der paritätischen Mitbestimmung nicht angewandt wird.

Eine besondere Art der Gewerkschaftsvertretung in den Leitungsorganen

Eine weitere Besonderheit des französischen Falls ist die Tatsache, dass die Arbeitnehmervertreter für die Leitungsgremien vom gesamten Personal gewählt werden, und zwar auf der Grundlage einer Liste, die entweder von einer im Unternehmen repräsentativen Gewerkschaftsorganisation[14] aufgestellt werden kann oder durch die Unterschrift von mindestens 10% der gewählten Arbeitnehmervertreter dieses Betriebs befürwortet wird. In den meisten Fällen werden die Arbeitnehmervertreter auf der Grundlage von Gewerkschaftslisten gewählt . Die Ergebnisse unserer Untersuchung haben dies bewiesen, weil es auf 97,1 % der Fälle zutrifft. Die fünf Gewerkschaftsbünde sind in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten vertreten, ebenso die die UNSA und die SUD, Gewerkschaften jüngeren Datums[15], die jedoch signifikante Wahlergebnisse erzielen.

Unser Ziel war, eventuelle Besonderheiten der Gewerkschaftsvertretung in den Leitungsorganen herausfinden. Um dies zu erreichen vergleichen wir in der folgenden Tabelle die Ergebnisse, die von jeder Gewerkschaftsorganisation erzielt wurden und zwar bei den Wahlen für den Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat, den Betriebsratswahlen und den Wahlen für die paritätischen Arbeitsgerichte, da nationale Zahlenangaben auch für die beiden letzten Instanzen verfügbar sind.

[14] Als „repräsentativ“ gelten in Frankreich fünf Gewerkschaften: CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC und CFE-CGC. Darüber hinaus können im Einzelfall weitere Gewerkschaften ihre „Repräsentativität“ gerichtlich feststellen lassen. (Anm. d. Übers.)

[15] Die Gründung von SUD geht auf das Jahr 1988 zurück, als Reaktion auf den Ausschluss einer militanten Gruppe von PTT Vertretern aus der CFDT anlässlich des Streiks « der gelben Lastwagen », der den gesamten Postverkehr auf der Ile de France lahmgelegt hat.

Tabelle 6: Stimmenanteil der Gewerkschaftslisten bei den verschiedenen Wahlen

	CFDT	CGT	CFE-CGC	FO	UNSA	SUD	CFTC	nicht gewerkschaftlich Organisierte
Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs-/ Aufsichtsrat 2005/06	29,2%	28,9%	21,5%	9,1%	4%	2,9%	1,5%	2,9%
Rang	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*8*	*6*
Betriebsratswahlen 2004	20%	24,5%	6,1%	12,6%	Gewerkschaften ohne Dachverband 8,3%		6,1%	22,4%
Rang	*3*	*1*	*6*	*4*	*5*		*6*	*2*
Arbeitsgerichtswahlen 2002	25,2%	32,1%	7,0%	18,3%	5,0%	Gruppe der Zehn 1,5%	9,7%	
Rang	*2*	*1*	*5*	*3*	*6*	*7*	*4*	

Quelle: Internetseite der Documentation française, DARES

Die CFDT und CGT nehmen bei den Wahlen in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat die Spitzenposition ein. Die beiden Gewerkschaftsdachverbände haben die den höchsten Stimmenanteil, dahinter rangiert gleich die CFE-CGC. Diese Spitzengruppe lässt die anderen Gewerkschaftsorganisationen weit hinter sich, nach der CFE-CGC, die 21,5 % erreicht, sinkt das Ergebnis für die an vierter Stelle liegende Gewerkschaft, die CGT-FO, auf 9,1 % ab. Die UNSA erreicht den fünften Platz vor SUD und die Arbeitnehmervertreter, die nicht von einer Gewerkschaft unterstützt werden, erreichen dasselbe Ergebnis d. h. 2,9% der Stimmen. Die CFTC liegt an letzter Stelle mit nur 1,5% der Stimmen und dies selbst unter Berücksichtigung der Wahlbündnisse mit anderen Gewerkschaften, die die CFTC als einzige Gewerkschaft praktiziert.

Die Rangordnung der Gewerkschaftsorganisationen bei den beiden anderen vergleichbaren Wahlen sieht völlig anders aus. Bei den Wahlen zum Arbeitsgericht und den Betriebsratswahlen dominieren zwar ebenso CFDT und CGT, aber die nicht gewerkschaftlichen Listen tun sich besonders bei dieser letztgenannten Wahl hervor, indem sie den zweiten Platz einnehmen. Man könnte daraus die Schlussfolgerung ziehen, dass die nicht gewerkschaftlich Organisierten in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten klar unterrepräsentiert sind, wo sie dort bei den Wahlergebnissen nur auf den sechsten Platz kommen. Aber wir müssen hier j die Unterschiede in den Modalitäten beim Einreichen der Listen für die beiden Wahlen berücksichtigen. Wie schon erwähnt müssen die nicht gewerkschaftlich organisierten Kandidaten, um in die Leitungsorgane des Unternehmens gewählt werden zu können, die Unterstützung und die Unterschriften von mindestens 10% der gewählten Personalvertreter erhalten. Diese Auflage für die Listen der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer gilt nicht bei Betriebsratswahlen, jedoch können sie sich nur im zweiten Wahlgang stellen[16]. Die Tatsache, dass der Prozentsatz der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer bei den Betriebsratswahlen höher ist, beruht darauf, dass diese Listen mehr als die Hälfte der Stimmen in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten[17] erhalten. Jedoch die Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten sind unter den Unternehmen, die Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen haben, nur selten vertreten.

Wenn man dem Platz, den die nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten einnehmen, außer Acht lässt, verzeichnen die CFDT und die CGT ähnliche Wahlergebnisse wie bei Wahlen in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat. Im Großen und Ganzen ist das ebenso bei der UNSA und SUD, die den sechsten Platz bei jeder dieser Wahlen einnehmen. Die markantesten Unterschiede betreffen die drei übrigen Gewerkschaftsorganisationen. die CGT-FO, die CFTC und die CFE-CGC. Die beiden ersten sind sehr in viel geringerem Maße in den Leitungsorganen als in den Betriebräten und den Arbeitsgerichten vertreten. Für diese erste Feststellung gibt es zwei Gründe. Der erste Grund ist, dass die Anzahl der Sitze, die mit Personalvertretern im Betriebsrat zu besetzen sind, im Allgemeinen größer ist als die Zahl der Mandate für Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen. Aus unserer Erhebung ergaben sich im

[16] Ein zweiter Wahlgang findet bei den Betriebsratswahlen nur dann statt, wenn die Stimmen für die gewerkschaftlichen Listen nicht das Quorum von 50% der Wallberechtigten erreichen oder wenn aufgrund mangelnder Gewerkschaftspräsenz im Betrieb keine gewerkschaftliche Liste eingereicht wird (Anm. d. Übers.).

[17] Jaco O., 2006, « Les élections aux comités d'entreprise en 2004 », *Premières informations* (DARES) N° 08.3, Februar 2006, 4 S.

Schnitt 3,27 Sitze für Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat. l Für den Sitzen für Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat ist 3 hingegen die Mindestzahl in Unternehmen mit 50 bis 74 Beschäftigten[18]. Sie schwankt sogar zwischen 6 und 8 in Unternehmen mit 400 bis 1999 Beschäftigten, die Kategorie der Personalstärke, in der man die meisten Arbeitnehmervertreter in den Leitungsgremien antrifft. In den Verwaltungs- und Aufsichtsräten, in denen die Sitze proportional ohne Panaschieren verteilt werden, haben infolgedessen nur die Gewerkschaften, die die meisten Stimmen erhalten, eine Chance, einen der wenigen Sitzen zu erhalten. Zum Beispiel können die CFTC und die CGT-FO in einem Unternehmen mit 2000 Beschäftigten im Betriebsrat, der insgesamt 8 Sitze umfasst, vertreten sein, aber im Verwaltungs- und Aufsichtsrat, der nur 3 Sitze für die Arbeitnehmer zur Verfügung stellt, außen vor bleiben.

Der zweite Grund, der zur Erklärung beiträgt, warum diese beiden Gewerkschaftsorganisationen unterrepräsentiert sind, hängt mit der Stimmenauszählung für die CFE-CGC zusammen, die ihrerseits klar überrepräsentiert ist mit 21,5 % der Sitze der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten, gegenüber 6,1 % der Sitze in Betriebsräten. Als Gewerkschaft der leitenden Angestellten, vertritt die CFE-CGC in erste Linie die Belange dieser Berufsgruppe und zieht deren Stimmen an. Das DSP-Gesetz sieht für diese Berufsgruppe, das heißt für „Ingenieure, Abteilungsleiter, administrative, kaufmännische oder technische Führungskräfte mit ähnlicher Einstufung“[19], eine spezielle Vertretung in Form der Reservierung jeweils eines Sitzes vor.. Um diesen Sitz zu erhalten, muss eine gewerkschaftliche Liste die Stimmenmehrheit bei den leitenden Angestellten erreichen und mindestens einen Kandidaten aus dieser Kategorie aufstellen. Diese Regel begünstigt insbesondere die CFE-CGC, obwohl sie nicht allein diese privilegierten Sitze besetzt; die CFDT schwimmt, obwohl in geringerem Maße, auch auf dieser Welle.

Während die für jede Gewerkschaftsorganisation ermittelten Ergebnisse bei den Betriebsratswahlen und den Wahlen der Vertreter für das Arbeitsgericht ähnlich ausfallen (mit der wichtigen Ausnahme einer viel höheren Quote der CGT bei den letztgenannten Wahlen, die davon profitiert, dass es keine Listen für eine Vertretung der nicht organisierten Arbeitnehmer gibt) weist die gewerkschaftliche Vertretung in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten Besonderheiten auf. Jedoch die Gründe für diese Besonderheiten sind weniger in den von den Gewerkschaften für dieses Gremium unterschiedlich geführten Diskursen und Strategien zu suchen, sondern in der besonderen Struktur der Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen. Der für leitende Angestellte reservierte Sitz, die Auflage für die nicht gewerkschaftlich organisierten Kandidaten Unterschriften von den Arbeitnehmervertretern zu sammeln und die beschränkte Anzahl von verfügbaren Sitzen für die Arbeitnehmervertreter, haben zur Folge, dass einige Gewerkschaften gegenüber anderen begünstigt werden. Es bleibt jedoch dabei, dass jede Gewerkschaftsorganisation das Spiel mitspielt und bei jeder neuen Mandatsverteilung eine Kandidatenliste vorlegt, wobei die CGT-FO im allgemeinen einer damit verbundenen Teilung der Führungsverantwortung sehr ablehnend gegenübersteht, da diese betrieblichen Wahlen, ebenso wie andere ein guter Maßstab für ihren repräsentativen Charakter im Unternehmen sind.

Die französischen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat: eine vom Aussterben bedrohte Spezies?

Um unsere Analyse über die Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten nicht auf eine Momentaufnahme der Situation zu beschränken, möchten wir eine Analyse der Entwicklung dieser Vertretung vorschlagen.

Zu diesem Zweck gehen wir von den EPIC und wichtigen staatlichen Unternehmen aus, die unter das Gesetz zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors fallen, welches zum ersten Mal in Frankreich zwingend die Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen vorschreibt. Betrachten wir dann, wie diese Unternehmen sich bezüglich des Statuts und der Zusammensetzung des Kapitals entwickelt haben. Die

[18] Art. R433-1 Code du Travail (Arbeitsgesetzbuch)

[19] Art. 16, Paragraph 2 de Gesetzes N° 83-675 vom 26. Juli 1983 über die Demokratisierung des öffentlichen Sektors.

[21] Das Gesetz vom 25. Juli 1994, welches auf die zweite Privatisierungswelle von 1993 folgte, besagt, dass die öffentlichen Unternehmen, die in den privatwirtschaftlichen Sektor übergehen in ihrem Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat 2 oder 3 Sitze für die Arbeitnehmervertreter je nach Gesamtzahl der Verwaltungsratsmitglieder vorsehen müssen. Natürlich hindert diese Unternehmen nichts daran, in der Folgezeit einen Verwaltungsrat oder eine außerordentliche Aktionärshauptversammlung einzuberufen, die diese Personalvertretung ändern oder die Vertretung bei der Fusion mit einem anderen privaten Unternehmen abschaffen kann. Aber es hindert sie auch nichts daran, die Sitze der Arbeitnehmervertreter in den Führungsorganen beizubehalten.

Präsenz von Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat ist direkt an zwei Kriterien gekoppelt: ein öffentliches Unternehmen, EPIC, dessen Kapital sich mehrheitlich in Händen des Staates befindet, fällt heute noch unter das DSP-Gesetz; ein privatisiertes Unternehmen, an dem der Staat eine Beteiligung von unter 50 % hat, muss in der ersten Zeit die Arbeitnehmervertretung beibehalten, natürlich in geringerer Anzahl, bevor sie geändert oder in der Folgezeit abgeschafft werden kann[21]; schließlich hat ein privatwirtschaftliches Unternehmen keinerlei rechtliche Verpflichtung in seinem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat Sitze für die gewählten Arbeitnehmervertreter vorzuhalten. Die folgende Tabelle beleuchtet die Entwicklung der großen Unternehmen, die unter das DSP[22] Gesetz fallen unter Angabe der größeren Ereignisse, die Auswirkungen auf ihren Rechtsstatus, ihre Kapitalzusammensetzung und ihr Überleben hatten.

Tabelle 7: Unternehmen, die seit 1983nicht mehr unter das Demokratisierungsgesetz des öffentlichen Sektors fallen

Ereignis	Name des Unternehmens	Gesamtzahl der Unternehmen, die nicht mehr unter das DSP-Gesetz fallen
Einstellung der Tätigkeit	■ Agence de l'informatique ■ Agence nationale pour le développement de l'éducation permanente ■ Caisse des dépôts - Développement ■ Caisse nationale de l'énergie ■ Centre d'études des systèmes et technologies avancées ■ Institut national de recherche chimique appliquée ■ Office français de coopération pour les chemins de fer et les matériels d'équipement ■ Société nationale des entreprises de presse	8
Privatisierung (durch die Gesetze vom 2. Juli 1986 et 19. Juli 1993)	■ Agence Havas ■ Air France ■ Banque du Bâtiment et des Travaux Publics ■ Banque française du commerce extérieur ■ Banque industrielle et mobilière privée ■ Banque La Hénin ■ Banque parisienne de crédit [jetzt Fortis Banque] ■ Banque Vernes et commercial de crédit ■ Banque Worms ■ Bull ■ Compagnie financière de Suez [jetzt Suez] ■ Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur (COFACE) ■ Compagnie générale de construction téléphonique [jetzt Ericsson] ■ Compagnie générale d'électricité [jetzt Alcatel] ■ Compagnie générale maritime [jetzt CMA CGM] ■ Crédit Agricole ■ Crédit industriel et commercial ■ Crédit Lyonnais ■ Elf Aquitaine [jetzt Total] ■ Européenne de banque ■ Laboratoire central des télécommunications ■ Mutuelle générale française [jetzt MMA] ■ Péchiney [jetzt Alcan] ■ Renault ■ Rhône Poulenc [jetzt Sanofi-Aventis]	36

[22] Es handelt sich hier um die EPIC, die wichtigen öffentlichen Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten sowie um die Unternehmen des Anhangs II des DSP-Gesetzes. Das heißt um insgesamt 112 Unternehmen.

	■ Saint Gobain ■ Société Française de Production et de création audiovisuelles (SFP) ■ Société nationale de programme de télévision "Télévision Française 1" (TF1) ■ Société Nationale d'Étude et de Construction de Moteurs d'Aviation (SNECMA) ■ Société nationale d'Exploitation Industrielle des Tabacs et Allumettes (SEITA) ■ Société nationale immobilière ■ Société nationale industrielle aérospatiale [jetzt EADS] ■ Sofinco ■ Télédiffusion de France (TDF) ■ Thomson CSF ■ Union des Assurances de Paris (UAP) [jetzt AXA]	
Fusion innerhalb des öffentlichen Sektors	■ Charbonnages de France ■ Houillères du Bassin du Centre et du Midi ■ Houillères du Bassin de Lorraine ■ Houillères du Bassin du Nord et du Pas-de-Calais } Charbonnages de France ■ Agence française pour la maîtrise de l'énergie ■ Agence nationale pour la récupération et l'élimination des déchets ■ Agence pour la qualité de l'air } Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie	5
Fusion von privatisierten Unternehmen	■ Société générale ■ Société générale Alsacienne de Banque } Société Générale ■ BNP ■ Paribas ■ Banque de Bretagne } BNP Paribas ■ Assurances générales de France (AGF) ■ Groupe des Assurances nationales (GAN) } AGF ■ Air France ■ Air Inter } Air France ■ Banque Hervet ■ Banque Chaix ■ Union de banques à Paris ■ Société marseillaise de crédit ■ Crédit commercial de France } HSBC France ■ Usinor ■ Sacilor } Arcelor	16
Änderung des Rechts-statuts / der Kapital-struktur	■ France Câble et Radio [jetzt AG als Tochter von France Telecom]	1
	Gesamt :	**66**

Quelle : INSEE Résultats (n°12 déc. 2003 ; n°18 nov. 2004 ; n°24 nov. 2005), INSEE Première n°860, Juli 2002, Internetseiten der angeführten Unternehmen.

Seit 1983 sind von den ursprünglich 112 Unternehmen somit 66 Unternehmen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes über die Demokratisierung des öffentlichen Sektors ausgeschieden. Und die jüngsten Ereignisse wie die Kapitalöffnungen von EDF oder der Aéroports de Paris (Pariser Flughäfen), sowie das Projekt der Fusion zwischen Suez und Gaz de France widerlegen diese Tendenz nicht. Diese Entwicklung ist auch generell bei allen französischen staatlichen Unternehmen festzustellen. Loiseau (2002)[23] gelangt zu der Feststellung, dass die Auflistung der mehrheitlich vom Staat kontrollierten Unternehmen (RECME) 1500 Unternehmen im Jahre 2000 auswies, während 1986 noch 3500 gezählt wurden.

Jedoch wäre es zu einfach, daraus die Schlussfolgerung zu ziehen, dass die Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen der Unternehmen eine im Aussterben begriffene soziale Erscheinung ist. Einige könnten annehmen, dass die schwindende Zahl von Unternehmen, die gesetzlich zur Arbeitnehmervertretung im Verwaltungs- und Aufsichtsrat gezwungen sind, den Verlust ebenso vieler Mandate der Arbeitnehmervertreter in den Leitungsgremien bedeutet. Aber die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat und Aufsichtsrat nimmt tendenziell geringfügiger ab als die Zahl der unter das DSP- Gesetz fallenden Unternehmen.

Um dies belegen, schlagen wir vor, die Präsenz von Arbeitnehmervertretern in den Leitungsorganen der EPIC und der wichtigsten Unternehmen der öffentlichen Hand, die 1983 unter das DSP- Gesetz fielen, aber seitdem privatisiert wurden, darzustellen. Diese Unternehmen waren verpflichtet eine Arbeitnehmervertretung im Verwaltungs- und Aufsichtsrat in Höhe von einem Drittel der Sitze vorzusehen.

[23] Loiseau H., 2002 "1985-2000 : quinze années de mutation du secteur public d'entreprises", *INSEE Première* n°860, Juli 2002.

Tabelle 8: Bestandaufnahme der Arbeitnehmervertreter in den Leitungsgremien von Unternehmen, die unter das DSP-Gesetz fielen und seit 1983 privatisiert wurden

Unternehmen, die 1983 unter das DSP Gesetz fielen und seither privatisiert wurden	Zahl der Arbeitnehmer-vertreter in den Leitungs-gremien im Jahre 2006
■ Agence Havas	0
■ Air France, Air Inter	6
■ Assurances Générales de France (AGF) und Groupe des Assurances Nationales (GAN)	2
■ Banque du Bâtiment et des Travaux Publics	2
■ Banque française du commerce extérieur [jetzt Natexis]	0
■ Banque Hervet, Banque Chaix, Union de banques à Paris, Société marseillaise de crédit, Crédit commercial de France [jetzt HSBC France]	4
■ Banque industrielle et mobilière privée	0
■ Banque La Hénin	NC
■ Banque Nationale de Paris (BNP), Paribas et Banque de Bretagne [jetzt BNP Paribas]	3
■ Banque parisienne de crédit [jetzt Fortis Banque]	2
■ Banque Vernes et commercial de crédit [jetzt Banque Palatine]	2
■ Banque Worms	NC
■ Bull	2
■ Compagnie financière de Suez [jetzt Suez]	2
■ Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur (COFACE)	3
■ Compagnie générale de construction téléphonique [jetzt Ericsson]	NC
■ Compagnie générale d'électricité [jetzt Alcatel]	0
■ Compagnie générale maritime	NC
■ Crédit Agricole	2
■ Crédit industriel et commercial	3
■ Crédit Lyonnais	2
■ Elf-Aquitaine [jetzt Total]	0
■ Européenne de banque [jetzt Barclays France]	NC
■ Laboratoire central des télécommunications	NC
■ Mutuelle générale française [jetzt MMA]	2
■ Péchiney [jetzt Alcan]	0
■ Renault	3
■ Rhône Poulenc [jetzt Sanofi-Aventis]	0
■ Saint Gobain	0
■ Société Française de Production et de création audiovisuelles (SFP)	NC
■ Société générale [darunter Société générale alsacienne de banque]	3
■ Société nationale de programme de télévision "Télévision Française 1" (TF1)	2
■ Société Nationale d'Étude et de Construction de Moteurs d'Aviation (SNECMA) [nach der Fusion mit Sagem jetzt Safra Konzern]	0
■ Société nationale d'Exploitation Industrielle des Tabacs et Allumettes (SEITA)	2
■ Société nationale immobilière	NC
■ Société nationale industrielle aérospatiale [jetzt EADS]	2 [EADS France]
■ Sofinco	2
■ Télédiffusion de France (TDF)	NC
■ Thomson CSF [jetzt Thalès]	2
■ Union des Assurances de Paris (UAP) [jetzt AXA]	NC
■ Usinor Sacilor [jetzt Arcelor, luxemburgisches Unternehmen]	deshalb nicht zu unserer Studie gehörend
Gesamt :	**51**

*NC **:** nicht mitgeteilt **Quelle:** Geschäftsberichte der aufgeführten Unternehmen

Wir zählen mindestens 51 Mandate von Arbeitnehmervertretern in den Leitungsgremien von Unternehmen, die im Jahre 1983 unter das DSP-Gesetz fielen und seither privatisiert wurden. Die Schlussfolgerung, die wir daraus ziehen können, lautet, dass die Abnahme des sozialen Elements "Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen" festzustellen ist, aber diese Aussage bezieht sich nur auf den sozialen Aspekt „Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen mit einem Drittel der Sitze". Die privatisierten Unternehmen haben demzufolge im Schnitt 2 oder 3 Arbeitnehmermandate beibehalten und nur neun Unternehmen von 41 in der Tabelle aufgeführten Unternehmen haben die Mandate im Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat abgeschafft.

Die allgemeine Tendenz in Frankreich geht in Richtung einer sinkenden Zahl von Arbeitnehmermandaten in Leitungsgremien, aber dies hängt weniger mit der Privatisierung der Unternehmen und einer Abschaffung dieser Mandate zusammen, sondern damit, dass diese Unternehmen für die Arbeitnehmervertreter weniger Sitze einräumen als es die Drittel-Regelung vorsieht

Schlussfolgerung

In Frankreich gibt es keine Organisation, die mit der Herausgabe nationaler Statistiken für die Arbeitnehmervertretung mit Stimmrecht in den Leitungsorganen der staatlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen beauftragt ist. Dabei ist diese besondere Form der Arbeitnehmervertretung seit 1983 durch das DSP-Gesetz zur festen Einrichtung gemacht worden und bestand sogar schon vor Ausbruch des zweiten Weltkrieges in einigen staatlichen Unternehmen. Dieser Informationsmangel hat wahrscheinlich zu einem Missverständnis über das Erscheinungsbild „Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat" in Frankreich geführt, entsprechend den Autoren, die der Meinung waren, dass es sich nur auf den öffentlichen Sektor beschränkte.

Unsere Studie zeigt, dass der privatwirtschaftliche Sektor ebenfalls betroffen ist, obwohl überwiegend auf dem Umweg über die staatlichen Unternehmen, die im Rahmen der Gesetze von 1986 und 1993 privatisiert wurden. Was jedoch die Rolle des privatwirtschaftlichen Sektors nicht relativiert, denn diese Unternehmen haben die Entscheidung getroffen, die Arbeitnehmervertretung beizubehalten, obwohl sie rechtlich nicht dazu gezwungen waren. Zudem zeigt die eingehende Analyse nicht nur, dass alle Wirtschaftsbereiche betroffen sind, sondern auch, dass die Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat relativ gesehen nicht eine Randerscheinung sind, insbesondere wenn es sich um die großen Gesellschaften handelt.

Die französischen Besonderheiten beziehen sich vielmehr auf die Mandate und das Profil der Arbeitnehmervertreter. Diese sind nämlich im Schnitt nur mit 3 Sitzen im Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat vertreten, weit entfernt von der Drittelregelung für die Arbeitnehmervertreter, die das DSP-Gesetz vorschreibt. Sie werden in der großen Mehrzahl aufgrund von Gewerkschaftslisten gewählt, obwohl die gewerkschaftlich nicht organisierten Kandidaten auch die Möglichkeit haben, gewählt zu werden. Der repräsentative Charakter jeder dieser Gewerkschaftsorganisationen erscheint in einem besonderen Lichte bei diesen Leitungsgremien, aufgrund der besonderen Wahlmodalitäten für die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat.

Schließlich wollten wir die Hypothese untersuchen, dass die Mandate der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat und Aufsichtsrat vom Aussterben bedroht sind. Aus unserer Untersuchung geht hervor, dass zwar die Anzahl der Mandate insgesamt eine sinkende Tendenz aufweist, aber dies mehr an der reduzierten Anzahl von Sitzen für Arbeitnehmervertreter in Verwaltungs- und Aufsichtsräten der privatisierten Unternehmen liegt als an einer völligen Abschaffung der Arbeitnehmervertretung in diesen Unternehmen. Setzen wir darauf, dass diese Tendenz sich in Zukunft ins Gegenteil verkehrt mit Unterstützung der verschiedenen Empfehlungen zur Corporate Governance des TUAC auf internationaler Ebene und des Institut Français des Administrateurs auf nationaler Ebene sowie durch die künftigen Europäischen Aktiengesellschaften, bei denen die Einbeziehung der Arbeitnehmer vorgesehen ist.