

François Hollande praktiziert hatte, so Rehfeldt. Inzwischen hätten sich alle fünf großen Arbeitnehmerorganisationen gegen die verabschiedeten und noch geplanten Reformen gestellt. Die von ihnen organisierten Protestaktionen hätten jedoch nicht zum gewünschten Erfolg geführt. Zu größeren Protesten innerhalb der Bevölkerung sei es erst gekommen, als die Regierung im November 2018 die Mineralölsteuer erhöhen und eine Geschwindigkeitsbeschränkung auf Landstraßen einführen wollte. Die spontanen Demonstrationen der sogenannten Gelbwesten hätten sowohl die Regierung als auch die Gewerkschaften überrascht.

In der französischen Nationalversammlung treibt aktuell die sozialistische Fraktion das Thema Mitbestimmung voran. Ein von ihr eingebrachter Gesetzentwurf, den zuvor die Gewerkschaft CFDT unterstützt, sieht vor, dass in Unternehmen mit mehr als 5000 Mitarbeitern eine paritätische Mitbestimmung gelten soll. Das heißt: In den Verwaltungsräten sollen gleich viele Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sitzen. In Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern soll der Verwaltungsrat zu einem Drittel mitbestimmt sein. Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern sollen mindestens zwei Arbeitnehmervertreter im Leitungsgremium beteiligen. Die Vorschläge ähneln dem deutschen Modell der Mitbestimmung, wobei hierzulande niedrigere Schwellenwerte gelten. Dass sich die Sozialisten mit ihrem Vorstoß durchsetzen können, erscheint angesichts der Mehrheitsverhältnisse in Frankreich allerdings unwahrscheinlich, so Rehfeldt.

Besser stünden die Chancen, erklärt der Politikwissenschaftler, wenn weitere Partner dazu kämen: Die Frage der Mitbestimmung sollte seiner Meinung nach nicht nur im Zu-

sammenhang mit wirtschaftlichen Erfordernissen diskutiert werden, sondern auch mit Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit. Verschiedene Studien zeigen, dass mitbestimmte Betriebe sowohl soziale als auch ökologische Standards besser erfüllen. Dieses Zusammenspiel von ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit gelte es für Bündnisse aus Gewerkschaften, NGOs und politischen Parteien zu nutzen. „Alles deutet darauf hin, dass die Ökologie ein zentrales Thema beim Wettbewerb um die Wählergunst bleibt. Die Frage einer künftigen Ausweitung der Mitbestimmung könnte von diesem Wettbewerb profitieren“, schreibt Rehfeldt. <

Quelle: Udo Rehfeldt: Unternehmensmitbestimmung in Frankreich. Neuere Entwicklungen und Debatten, Mitbestimmungsreport Nr. 52, September 2019 Download: [bit.do/impuls1647](http://bit.do/impuls1647)



### So geht Mitbestimmung in Frankreich

Französische Unternehmen mit weltweit mindestens 5000 Beschäftigten oder mindestens 1000 Mitarbeitern in Frankreich sind zur Unternehmensmitbestimmung verpflichtet. Während früher nur staatliche und privatisierte Unternehmen dieser Regelung unterlagen, müssen seit 2013 auch alle großen privaten Unternehmen mindestens einen Arbeitnehmervertreter an ihrem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat beteiligen. Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter bleibt jedoch gering: In Leitungsorganen mit bis zu zwölf Mitgliedern muss lediglich einer sitzen, in größeren sind es zwei. Das Gesetz betrifft Aktien- und Kommanditgesellschaften, einschließlich SEs, hingegen nicht GmbHs, „vereinfachte Aktiengesellschaften“ oder Genossenschaften. <

## BETRIEBSRÄTE

### Mehr Mitbestimmung bindet Beschäftigte in Tarifbetrieben

Dass mehr Mitbestimmung ein effektives Mittel der Mitarbeiterbindung ist, weist Julian B. Adam von der Universität Erlangen-Nürnberg in einer empirischen Studie nach. Demnach sinkt die Zahl der arbeitnehmerseitigen Kündigungen deutlich, wenn es im Unternehmen mehr Betriebsratsmitglieder und mehr von der Arbeit freigestellte Belegschaftsvertreter gibt.

Ausgangspunkt von Adams Studie ist die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001. Das neue Gesetz sieht unter anderem größere Arbeitnehmervertretungen und mehr freigestellte Mitglieder vor, allerdings nur bei Betrieben bestimmter Größenklassen. Bei Firmen mit 201 bis 300 Beschäftigten haben Betriebsräte seit dem Juli 2001 neun statt sieben Mitglieder, zudem gibt es ab einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten

eine statt keiner Freistellung. Bei Betrieben mit 151 bis 199 Mitarbeitern haben sich die entsprechenden Vorgaben dagegen nicht geändert. Wenn man vergleicht, wie sich die Personalfuktuation im Laufe der Zeit je nach Betriebsgröße entwickelt hat, lässt sich der kausale Effekt der Gesetzesänderung statistisch isolieren.

Zu diesem Zweck hat der Ökonom einen Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ausgewertet, der für die Jahre 1998 bis 2004 Informationen zu mitbestimmten Betrieben mit 151 bis 250 Beschäftigten enthält. Den Berechnungen zufolge haben die zusätzlichen Betriebsratsmitglieder und die Freistellungen bei den Firmen mit mehr als 200 Mitarbeitern die Zahl der freiwilligen Abgänge von Beschäftigten um etwa 30 Prozent sinken lassen. Der

Effekt ist allerdings nur nachweisbar, wenn die Betriebe tarifgebunden sind.

Der Forscher erklärt seine Ergebnisse mit der Sprachrohr-Funktion von Arbeitnehmervertretungen. Indem der Betriebsrat stellvertretend für die Belegschaft Bedürfnisse und Probleme gegenüber dem Management zum Ausdruck bringt, trage er zu besseren Arbeitsbedingungen bei und halte so unzufriedene Beschäftigte von Kündigungen ab. Dass das in tarifgebundenen Firmen besser funktioniert, dürfte laut Adam unter anderem daran liegen, dass Tarifverträge die Verteilungskonflikte auf betrieblicher Ebene entschärfen. Daher könnten sich die Betriebsräte besser auf ihre eigentliche Aufgabe – die Verbesserung der Arbeitsbedingungen – konzentrieren. <

Quelle: Julian B. Adam: Voluntary Quits: Do Works Councils Matter? Journal of Economics and Statistics 1/2019