

Die 35-Stunden-Woche in Frankreich – Hintergrund, Einführung, Effekte

Christoph Hermann

FORBA-Schriftenreihe 4/2000

Projekt: „Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung,
-umverteilung und -flexibilisierung“
(Auftraggeber: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit)

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Aspernbrückengasse 4/5
A - 1020 Wien
Tel: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700 - 77
Email: office@forba.at
<http://www.forba.at>

INHALT

EINLEITUNG	1
1. ARBEITSMARKT UND WOHLFAHRTSSTAAT.....	2
1.1. Erwerbsquote.....	2
1.2. Arbeitslosigkeit.....	2
1.3. Arbeitslosenversicherung	3
1.4. Pensionssystem.....	4
1.5. Arbeitszeitnormen.....	4
1.6. Normalerweise geleistete Arbeitszeit.....	4
1.7. Teilzeit	5
2. DAS SYSTEM INDUSTRIELLER BEZIEHUNGEN.....	6
3. GESCHICHTE DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN FRANKREICH	9
3.1. Die Einführung der 40-Stunden-Woche.....	9
3.2. Die Einführung der 39-Stunden-Woche.....	10
3.3. Staatliche Förderung von Arbeitszeitverkürzung.....	11
3.4. Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	12
3.5. Teilzeitarbeit	15
3.6. Das Robien-Gesetz	18
4. DER WEG ZUR 35-STUNDEN-WOCHE	21
4.1. Motive und Interessen der sozialen Akteure.....	24
4.2. Die Prämisse der Kostenneutralität	25

5.	<i>DIE GESETZE ZUR EINFÜHRUNG DER 35-STUNDEN-WOCHE</i>	27
5.1.	<i>Das Gesetz zur Orientierung und Induzierung von Arbeitszeitverkürzung</i>	27
5.1.1.	<i>Fallbeispiel BOIRON</i>	30
5.1.2.	<i>Bilanz des 1. und Vorbereitung des 2. Aubry-Gesetzes</i>	31
5.2.	<i>Das Gesetz zur ausgehandelten Verkürzung der Arbeitszeit</i>	34
6.	<i>EFFEKTE UND EVALUATIONEN</i>	39
6.1.	<i>Beschäftigung</i>	39
6.2.	<i>Modernisierung und Flexibilisierung</i>	41
6.3.	<i>Finanzierung</i>	42
6.4.	<i>Sozialer Dialog</i>	43
6.5.	<i>Lohnkompensation und Moderation</i>	45
6.6.	<i>Lebens- und Arbeitsbedingungen</i>	45
	<i>LITERATUR</i>	48

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1-1:	Erwerbsquoten 1999 (in %)	2
Tabelle 1-2:	Entwicklung der Arbeitslosenrate (in %)	3
Tabelle 1-3:	Entwicklung der Teilzeit (in %)	5
Tabelle 5-1:	Basisförderungen für AZV nach dem 1. Aubry-Gesetz (pro Beschäftigten und in FFr)	29
Tabelle 5-2:	Sonderförderungen für AZV nach dem 1. Aubry-Gesetz (pro Beschäftigten und in FFr)	29
Tabelle 5-3:	Förderungen für BOIRON (pro Beschäftigten und in FFr)	31
Tabelle 5-4:	Entwicklung der Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche	32
Tabelle 5-5:	Permanente Förderungen	37
Tabelle 6-1:	Zahl der Vollzeitbeschäftigten mit 35-Stunden-Vereinbarung (März 2000)	40
Tabelle 6-2:	Finanzierung der 35-Stunden-Woche in Unternehmen mit transitorischen Förderungen nach dem 1. Aubry-Gesetz	42
Tabelle 6-3:	Zahl der Aubry-Betriebsvereinbarungen zur 35-Stunden-Woche (März 2000)	44
Tabelle 6-4:	Zahl der Betriebsvereinbarungen nach Gewerkschaften (März 2000)	44
Tabelle 6-5:	Verwendung der zusätzlichen Freizeit (in %)	46

EINLEITUNG

Mit der Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche ab Februar 2000 für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten und 2002 für jene mit 20 und weniger Beschäftigten, stellt sich die französische Regierung der Pluralen Linken¹ in einen wohlthuenden Kontrast zum neoliberalen *mainstream* und zur *third way*-Sozialdemokratie à la Blair und Schröder. Während die Arbeitszeiten seit Anfang der 90er Jahre in den meisten europäischen Ländern stagnieren und in der angloamerikanischen Welt sogar steigen, schert Frankreich aus und verkürzt die gesetzliche Arbeitszeit auf 1600 Stunden pro Jahr. Im Vergleich dazu arbeiteten die Amerikaner 1999 im Durchschnitt 1976 Stunden.² Für viele stellt sich die Frage, wie sich die Franzosen das leisten können - insbesondere in einer globalen Welt, in der für das Kapital keine Grenzen bestehen und ungünstige Verwertungsbedingungen, wozu kurze Arbeitszeiten im allgemeinen zählen, gemieden werden können. Für die Regierung der Pluralen Linken, die 1997 völlig überraschend die Wahlen gewann, stellte sich aber eine ganz andere Frage: Wie kann die Arbeitslosigkeit, die im selben Jahr 12,6% erreichte, gesenkt werden.³

Die Umverteilung von Arbeit ist aber nur eines von mindestens zwei Zielen der 35-Stunden-Woche. Gleichzeitig soll sie - das hofft zumindest die Regierung - zu einer nachhaltigen Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft führen.⁴ Das Rezept dafür lautet Arbeitszeitverkürzung für -flexibilisierung. Darüber hinaus hat die Regierung ein umfangreiches Förderungssystem geschaffen, um den Unternehmen die Umstellung auf die 35-Stunden-Woche zu erleichtern und ihre Konkurrenzfähigkeit im internationalen Wettbewerb zu erhalten. Im Endeffekt laufen die Förderungen auf eine gestaffelte Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge hinaus. In dieser Hinsicht ist die 35-Stunden-Woche gar nicht so unternehmerfeindlich, wie sie auf den ersten Blick erscheinen mag.

¹ Bestehend aus Sozialisten, Grünen und Kommunisten.

² OECD Employment Outlook Juni 2000 (Tabelle F). OECD-Daten zur durchschnittlichen Arbeitszeit (Teilzeit und Überstunden miteingerechnet) zu Frankreich gibt es nur aus dem Jahr 1998, also noch vor Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche. Aber schon damals lag die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit unwesentlich über 1600 Stunden.

³ Eurostat 1997.

⁴ DARES (2000). Ähnliche Hoffnungen machte sich die sozialdemokratische Regierung Anfang der 80er Jahre mit der Einführung der Auroux-Gesetze.

1. *ARBEITSMARKT UND WOHLFAHRTSSTAAT*

1.1. *Erwerbsquote*

Frankreich liegt, sowohl was die gesamte Erwerbsquote, als auch jene von Frauen betrifft, ziemlich exakt im europäischen Durchschnitt. Die Entwicklung der Erwerbsquote seit Mitte der 70er Jahre spiegelt die ökonomische Krise Ende der 70er Jahre wider. Nach einem deutlichen Rückgang nimmt die Erwerbsquote seit Mitte der 80er Jahre wieder zu und erreichte in der 2. Hälfte der 90er Jahre das Niveau von 1974.

Tabelle 1-1: Erwerbsquoten 1999 (in %)

Land/Länder	Insgesamt	Frauen	Männer
Belgien	64,4	56,0	73,0
Dänemark	80,6	76,1	85,0
Frankreich	68,8	62,2	75,5
Italien	59,6	45,6	73,7
Niederlande	73,6	64,4	82,6
Österreich	71,6	62,7	80,5
EU-15	68,6	59,2	78,1

Quelle: Eurostat 1999

1.2. *Arbeitslosigkeit*

Trotz eines deutlichen Rückganges der Arbeitslosigkeit von 12,6% in 1996 auf 12,1% in 1998 und 10,6% im Dezember 1999, liegt die französische Arbeitslosenrate noch immer über dem EU-Durchschnitt (1999: 9,4%; Eurostat 1998; DARES 2000). Die hohe Arbeitslosigkeit beschäftigt seit vielen Jahren die Öffentlichkeit und hat zum Teil zu heftigen Debatten und Auseinandersetzungen geführt. 1995 formierte sich eine überparteiliche Protest- und Streikbewegung gegen die hohe Arbeitslosigkeit (*Agir Ensemble Contre le Chomage*) und die Situation von Arbeitslosen. 1997 bildete die hohe Arbeitslosigkeit ein zentrales Thema im Parlamentswahlkampf, den die Parteien der pluralen Linken, unter anderem weil sie eine AZV versprochen hatten, für sich entscheiden konnten. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit hat für die neue Regierung höchste Priorität (Lipietz 1998:355f).

Tabelle 1-2: Entwicklung der Arbeitslosenrate (in %)

	1974	1984	1988	1990	1992	1994	1997	1998	1999
Insgesamt	2,8	9,7	10,0	8,9	10,3	12,4	12,6	12,2	12,1
Männer	1,7	7,7	7,7	6,7	8,3	10,6	11,1	10,5	10,5
Frauen	4,8	12,6	13,1	11,7	12,8	14,7	14,5	14,2	14,0

Quelle: OECD Historical Statistics 1996; Eurostat 1997, 1998 und 1999

Vor dem Inkrafttreten der Aubry-Gesetze waren im Februar 1998 circa drei Millionen Menschen ohne Beschäftigung (Pfeuffer 1999:202ff). Während die Arbeitslosenrate bei Männern 1998 9,6% betrug, war sie bei Frauen um fast 4% höher. Noch höher war die Arbeitslosenrate bei den Jugendlichen (26,2%) bzw. bei jungen Frauen (28,4%). Damit lag sie um mehr als 7% über dem EU Durchschnitt und im Falle von jungen Frauen um mehr als 20 Prozentpunkte über dem österreichischen Wert (Eurostat 1998). Die neue Regierung der pluralen Linken startete 1998 ein engagiertes Beschäftigungsprogramm für Jugendliche, durch welches die Jugendarbeitslosigkeit gegenüber 1997 um fast 3 Prozentpunkte gesenkt werden konnte (Eurostat 1997 und 1998). Bis Juli 1999 wurden durch dieses Programm 200.000 Jobs für Jugendliche geschaffen (Dufour 1999a).

1.3. Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung bestand bis 1958 nur aus Arbeitslosenkassen auf kollektivvertraglicher Basis. Das heutige System besteht im wesentlichen aus zwei Stufen: der eigentlichen Arbeitslosenversicherung, die auch in Frankreich paritätisch verwaltet und finanziert wird und sowohl im Bezug auf den Bezieherkreis (Erwerbstätige mit ausreichend langen Beitragszeiten) als auch die Dauer beschränkt ist; dazu kommt das *régime de solidarité*, eine Art Notstandshilfe, die Arbeitslose aufnimmt, deren Ansprüche erloschen sind und die mindestens fünf Jahre lang Beiträge gezahlt haben (Pfeuffer 1999:203). Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind stark regressiv und wurden in den letzten Jahren stark gekürzt.

„Ein Arbeitsloser unter 50 Jahren, der vorher einen Bruttomonatslohn von 13.550 FFr erhalten und während der letzten zwei Jahre 14 Monate Beiträge gezahlt hat, (...) erhält in den ersten neun Monaten 7119 FFr, dann fünf Monate lang 5.909 FFr usw., bis er nach fünf solchen Stufen und nach der Höchstbezugszeit von drei Jahren in das steuerfinanzierte Solidaritätssystem bei 2.264 FFr fällt, wo er fünf Jahre Arbeitslosenhilfe erhält.“ (Dufour 1999a)

60% der französischen Arbeitslosen müssen monatlich mit 5000 FFr auskommen. Die 28,5% Arbeitslose, die kein Arbeitslosengeld beziehen, erhalten unter Umständen das soziale Mindesteinkommen RMI (ebenda; Wörister/Schmid 2000:57). Das RMI beträgt für Alleinstehende 2502,3 FFr pro Monat (Wörister/Schmid ebenda). Mit dem RMI ist aber die Bereitschaft des Beziehers zur sozialen und beruflichen Wiedereingliederung

verbunden. Eine Reihe von Bedürftigen (z.B. Jugendliche) erhalten kein RMI (Pfeuffer 1999:203).

Neben dem Mindesteinkommen gibt es in Frankreich auch den nationalen Mindestlohn SMIC. Er betrug 1999 6881,68 FFr und wurde trotz Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden beibehalten (EIROnline Juli 1999).

1.4. Pensionssystem

Das Pensionsalter liegt seit 1982 bei 60 Jahren (für Männer und Frauen). Das Pensionsversicherungssystem besteht aus historischen Gründen aus drei Säulen: die erste Säule gewährt eine Grundrente, die nicht allzu hoch ist und die deshalb über die 2. Säule aufgestockt wird. Die ersten beiden Versicherungssysteme sind paritätisch finanziert und verwaltet (das 2. System war ursprünglich kollektivvertraglich geregelt). Die Mitgliedschaft ist obligatorisch. Die 3. Säule bilden private Zusatzversicherungen. Reicht die Pension nicht aus, existiert ein *minimum vieillesse*, eine Art Altersminimaleinkommen (Pfeuffer 1999:203). Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit einer Frührente ab 57 Jahren (Wörister/Schmid 2000:53). Die vorzeitige Pensionierung wurde in verschiedenen Programmen zur Senkung der Arbeitslosigkeit bzw. zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche forciert.

1.5. Arbeitszeitnormen

Die gesetzliche Arbeitszeit liegt seit 1. Februar 2000 für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten bei 35 Stunden pro Woche (1600 Stunden pro Jahr). Für Unternehmen mit 20 und weniger Beschäftigte gilt noch die seit 1982 gültige 39-Wochenstunde. Ab 2002 wird auch für sie die 35-Stunden-Woche gelten. Neben der gesetzlichen Arbeitszeit gibt es auch ein gesetzliches Überstundenkontingent, das 130 Überstunden pro Jahr erlaubt. Untersuchungen zeigen, daß französische Unternehmen trotz eines erheblichen gesetzlichen Flexibilisierungsspielraumes (Modulation) noch immer am liebsten auf Überstunden zurückgreifen, um die Arbeitszeit an Auftragsschwankungen anzupassen. 1994 arbeiteten die Beschäftigten im Durchschnitt 53,3 Überstunden pro Jahr (EIRR 300). Ein spezielles Problem stellen die leitenden Angestellten (Cadres) dar, deren Arbeitszeit oft nicht stunden- sondern tageweise berechnet wird und für die zum Teil überhaupt keine Arbeitszeitregelungen gelten.

1.6. Normalerweise geleistete Arbeitszeit

Die normalerweise pro Woche geleistete Arbeitszeit von Arbeitnehmern betrug 1998 36,6 Wochenstunden und lag damit im EU-Durchschnitt. Männer arbeiten im Durchschnitt 39,4, Frauen 33,7 Wochenstunden (Eurostat 1998). Die normalerweise pro Woche geleistete Arbeitszeit ohne Teilzeit betrug 1999 39,6 Wochenstunden (Eurostat 1999).

1.7. Teilzeit

Frankreich liegt mit einem Teilzeitanteil von 17,3% im europäischen Durchschnitt. Dabei existiert auch in Frankreich ein großer Unterschied zwischen Männern und Frauen: Während 5,7% der Männer Teilzeit arbeiten, tun das 31,6% der Frauen (Eurostat 1998). Teilzeit ist seit 2000 bzw. 2002 jede Arbeitszeit, die weniger als 35 Stunden pro Woche (1600 Stunden im Jahr) beträgt (davor galt als Teilzeitarbeit, was bis zu 80% der Vollarbeitszeit ausmachte). Aufgrund ungünstiger Regelungen entwickelte sich Teilzeit in Frankreich weniger rasch als in anderen europäischen Staaten. Die Entwicklung wurde 1992 und 1993 durch die Einführung einer spezifischen Teilzeit-Förderung in Form von zuerst 50- dann 30prozentigen Abschlägen von den Arbeitgeberbeiträgen (die auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden berechnet werden) angekurbelt (die Teilzeit-Förderung ist seit Februar 2000 eingestellt). In Frankreich erfolgte die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit lange Zeit auf Vollzeitbasis (Gauvin/Silvera 1997:305ff). Für erwerbstätige Frauen ergibt sich dadurch das Problem von überlangen Arbeitstagen, da zu Vollzeiterwerbstätigkeit aufgrund der geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung in der Regel auch noch die Hausarbeit dazu kommt.

Tabelle 1-3: Entwicklung der Teilzeit (in %)

	1983	1995	1998
Insgesamt	9,3*	15*	17,3
Männer	-	4,6*	5,7
Frauen	-	28*	31,6

Quelle: *Lipietz 1998:208; Eurostat 1998

2. DAS SYSTEM INDUSTRIELLER BEZIEHUNGEN

Die Besonderheit des französischen Systems industrieller Beziehungen (*l'exception française*) liegt im Übergewicht staatlicher Regulation im Verhältnis zu kollektiv-partnerschaftlicher Konsensbildung. Der französische Staat greift wesentlich häufiger und weitreichender in die Gestaltung der industriellen Beziehungen (und nicht nur dort) ein, als es in anderen nordeuropäischen Ländern üblich ist (Boyer 1996). Die Ursachen dafür sind komplex, mindestens drei Gründe lassen sich aber herausfiltern: erstens besitzt Frankreich generell eine ausgeprägte etatistische Tradition; zweitens sind die französischen Kollektivvertragspartner insbesondere auf Branchenebene wenig konsensfähig, weshalb sich die industriellen Beziehungen traditionell sehr konfliktreich gestalten; drittens ist die französische Gewerkschaftsbewegung zersplittert (Taddei 1998:22f).

Auf nationaler Ebene existieren fünf repräsentative Gewerkschaftsorganisationen mit unterschiedlicher ideologischer Ausrichtung, die in Konkurrenz zueinander stehen (CGT, CDFT, CGT-FO, CTFTC, CFE-CGC). Die CGT ist gleichzeitig die größte kommunistische Gewerkschaftsorganisation Westeuropas und als solche bei Verhandlungen mit den Unternehmerorganisationen traditionell wenig bereit, Kompromisse einzugehen. Zwischen CGT und der eher sozialdemokratisch orientierten CDFT herrschte lange Zeit eine Aufgabenteilung, in der die CGT die Rolle des Protestierers und die CDFT jene des Verhandlers wahrnahm. Seit der Einführung der 35-Stunden-Woche scheinen sich in ihren Positionen etwas anzunähern. Die CGT ist seit kurzem ebenfalls bereit, Zugeständnisse zu machen (z.B. in punkto Flexibilisierung im Falle der Einführung der 35-Stunden-Woche). Sie scheint sich von einer reinen Protest- und Mobilisierungs- zu einer Protest- und Verhandlungsgewerkschaft zu entwickeln (Dufour 1999b:87; Steinhilber 2000:271f).

Zur Uneinheitlichkeit der Gewerkschaftsbewegung kommt ein niedriger und in den 80er Jahren auf unter zehn Prozent der Beschäftigten gesunkener Organisationsgrad (Goetschy 1992:413). Dabei gibt es große Unterschiede zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor: Während es im öffentlichen Sektor keinen Bereich gibt, in dem die Gewerkschaften nicht vertreten sind, sind sie in weiten Teilen der Privatwirtschaft insbesondere in den mittleren und kleinen Unternehmen kaum vertreten (2/3 der Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten verfügen über keinen Gewerkschaftsdelegierten; DARES 2000:21). Diese Schwäche machen sie allerdings zumindest zum Teil durch eine ausgeprägte Protest- und Streikkultur sowie durch ein beträchtliches außerbetriebliches Mobilisierungspotential wett.

Seit den frühen 80er Jahren wird von staatlicher Seite versucht, die Kollektivvertragspartner bei der Gestaltung der industriellen Beziehungen stärker miteinzubeziehen - beispielsweise im Rahmen der *Auroux*-Gesetze 1982 (Hamandia 1999:196; Steinhilber 2000:268). Entsprechende Initiativen wurden sowohl auf der branchenübergreifenden, als auch auf der Branchen- und der Betriebsebene gesetzt. Mit dem Gesetz vom 13. November 1982 wurden Unternehmen und Gewerkschaften dazu verpflichtet,

regelmäßige Verhandlungen über Löhne, die Ausgestaltung der Arbeitszeit und berufliche Weiterbildung zu führen (Boulin 1992:53). Die verschiedenen Initiativen scheiterten aber regelmäßig an der Unfähigkeit der Kollektivvertragspartner, auf Branchenebene eine Einigung zustande zu bringen. So auch im Falle des *Accord Interprofessionnel* vom 17. Juli 1981, wo sich die Sozialpartner auf branchenübergreifender Ebene darauf einigten, die Arbeitszeit auf 39 Wochenstunden zu verkürzen, die Verhandlungen auf Branchenebene dann aber im Sand verliefen. Die Reaktion der Regierung war die Verabschiedung eines Gesetzes zur Einführung der 39-Stunden-Woche. Diese Vorgangsweise sollte sich in den kommenden 20 Jahren mehrfach wiederholen und wurde auch im Falle der Aubry-Gesetze angewendet.

Dabei wurden die Sozialpartner jedes Mal von neuem dazu aufgefordert, den ihnen im Gesetz zugewiesenen Verhandlungsspielraum wahrzunehmen (z.B. Flexibilisierung der Arbeitszeit). Zumindest bis zum Inkrafttreten der Aubry-Gesetze geschah dies nur zögerlich und in den meisten Fällen mit unzureichenden Ergebnissen. In der zweiten Hälfte der 90er Jahre ist die Zahl der Branchenvereinbarungen sogar zurückgegangen: 1996 betrug sie noch 1030, sank dann 1997 auf 877 und 1998 auf 741 Stück (EIRR 310:23; Hamandia 1999:205).

”Dieser doppelte Charakter der AZV 1998 - staatlicher Regulierungseingriff und kollektive Verhandlungspraxis - spiegelt sowohl die Traditionsbestände des französischen Regulierungsmodells im Bereich der industriellen Beziehungen als auch seine Krise wider.” (Steinilber 2000:267)

Die Schwerfälligkeit der Verhandlungen auf Branchenebene steht im Gegensatz zur Entwicklung auf der Betriebsebene. Dort hat eine beträchtliche Verhandlungsdynamik eingesetzt. Während 1986 die Zahl der Betriebsvereinbarungen erstmals auf über 2000 Stück stieg, ist sie speziell ab Mitte der 90er Jahre regelrecht „explodiert“. Nach dem Inkrafttreten des Robien-Gesetzes 1997 betrug sie 11.797 Stück. Dieser Trend setzt sich mit dem Inkrafttreten der Aubry-Gesetze fort: 1998 wurden 13.328 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, was einer neuerlichen Zunahme gegenüber dem Vorjahr um 13% bedeutet. Seit 1993 hat sich die Zahl der Betriebsvereinbarungen damit verdoppelt (EIRR 310:22; Steinilber 2000:268). Seit damals ist es möglich, Betriebsvereinbarungen auch in jenen Unternehmen abzuschließen, die über keinen Gewerkschaftsdelegierten verfügen (Hamandia 1999:210). Seit dem *Accord Interprofessionnel* vom 31. Oktober 1995 und dem Gesetz vom 12. November 1996 sind Nicht-Gewerkschaftsdelegierte dazu ermächtigt, Betriebsvereinbarungen zu unterzeichnen, wenn sie von einer der fünf repräsentativen Gewerkschaften ein Mandat dazu erhalten haben (Dufour/Hege 1997:337; EIROOnline Juni 1998a). Ein Drittel der Robien-Vereinbarungen wurden von „mandatierten“ Beschäftigten unterschrieben, im Falle der 28.406 Aubry-Vereinbarungen (bis März 2000) waren es bereits zwei Drittel (Hamandia 1999:196ff; Dufour 1999a).

Die Verschiebung der Verhandlungstätigkeit von der Branchen- auf die Betriebsebene und damit einher gehende Dezentralisierung der industriellen Beziehungen entspricht einem europäischen Trend und hängt eng mit der insbesondere seit den 90er Jahren von den Unternehmen forcierten Flexibilisierung zusammen. Der Dachverband der

Unternehmer MEDEF (früher CNPF) und seine Teilorganisationen favorisieren wie ihre europäischen Kollegen die Betriebe als Verhandlungsebenen, während Verhandlungen auf Branchenebene bis zum Inkrafttreten der Aubry-Gesetze eher blockiert wurden (Dufour/Hege 1997:337; Dufour 1997:158f). Fehlende Regelungen auf Branchenebene werden in Frankreich traditionell durch Gesetze kompensiert, die auch im Bezug auf die Flexibilisierung den Spielraum für Betriebsvereinbarungen genau definieren. Anxo/O'Reilly bezeichnen die Entwicklung in Frankreich deshalb als dirigistische Flexibilisierung (*statist flexibility*) - im Gegensatz zu einer ausgehandelten Flexibilisierung, wie sie den meisten anderen nordeuropäischen Staaten zu finden ist (Anxo/O'Reilly 1999).

In dieser Tradition sind auch die beiden Aubry-Gesetze zur Einführung der 35-Stunden-Woche zu sehen. Erklärtes Ziel des Gesetzgebers war es, sowohl auf Branchen- als auch auf Betriebsebene einen neuen sozialen Dialog zu initiieren. Im Falle des Erfolges könnten die Aubry-Gesetze zu einer Transformation des französischen Systems der industriellen Beziehungen im Sinne einer Anpassung an den nordeuropäischen Standard führen. Erste Ergebnisse scheinen diesen Trend zu bestätigen (Dufour 1999a).

3. **GESCHICHTE DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN FRANKREICH**

Die gesetzliche AZV in Frankreich:

1848 - 12-Stunden-Tag (84-Stunden-Woche)

1906 - 10-Stunden-Tag (70-Stunden-Woche)

1919 - 8-Stunden-Tag (48-Stunden Woche)

1936 - 40-Stunden-Woche und zwei Wochen bezahlter Urlaub

1956 - 3. Woche bezahlter Urlaub

1963 - 4. Woche bezahlter Urlaub

1982 - 39-Stunden-Woche und fünf Wochen bezahlter Urlaub

2000 - 35-Stunden-Woche für Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten

2002 - 35-Stunden-Woche für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten

Wie im vorigen Abschnitt dargestellt, spielt in Frankreich der Staat bei der Regulation der industriellen Verhältnisse eine wesentlich stärkere Rolle als in den anderen nordeuropäischen Ländern. Dieser Umstand trifft insbesondere auch auf die Regulation der Arbeitszeit zu. In diesem Sinn stellt sich die Geschichte der AZV in Frankreich als eine Abfolge von Gesetzesinitiativen dar, zwischen denen die Kollektivvertragspartner wenig erfolgreich über Arbeitszeit verhandelten. Das regelmäßige Scheitern der Verhandlungen auf Branchenebene ließ den jeweiligen Regierungen kaum eine andere Möglichkeit, als kollektive Arbeitszeitnormen auf gesetzlichem Wege zu verändern.

3.1. **Die Einführung der 40-Stunden-Woche**

Am 13. Juli 1906 wurde per Gesetz die 6-Tage-Woche eingeführt, am 23. April 1919 der 8-Stunden-Tag und damit die 48-Stunden-Woche. 1936 wurde nach einer Welle von Streiks und Betriebsbesetzungen, in denen das Thema Arbeitszeit eine prominente Rolle spielte, von der neuen Volksfront-Regierung mit den Gesetzen vom 20. und 21. Juni 1936 die 40-Stunden-Woche und zwei Wochen bezahlter Urlaub für alle Beschäftigten durchgesetzt (1938 wurde die Ausweitung der Arbeitszeit in Form von Überstunden zugelassen, allerdings nur mit Bewilligung durch das Arbeitsinspektorat). Den Gesetzen waren zwar Kollektivvereinbarungen vorausgegangen, und ein Gesetz vom 24. Juni 1936 räumte dem Arbeitsministerium das Recht ein, Kollektivverträge auf jene Unternehmen auszudehnen, die keiner Unternehmervvertretung angehörten, trotzdem blieb Arbeitszeit bis auf Ausnahmefälle kein Thema von Kollektivvertragsverhandlungen (Boulin/Silvera 1998:3; Freyssinet 1998:589).

Die gesetzliche Wochenarbeitszeit blieb in der Folge 46 Jahre lang unverändert. Während die gesetzliche Arbeitszeit 40 Wochenstunden betrug, lag die effektive Arbeitszeit in den Jahren des Nachkriegsbooms deutlich darüber: Bis Ende der 60er

Jahre schwankte die effektive Wochenarbeitszeit im Durchschnitt zwischen 45 und 46 Stunden. Im Zuge der Protest- und Streikwelle im Mai 1968 wurde von den Gewerkschaften auch die Forderung nach einer Verkürzung der effektiven Arbeitszeit erhoben und nicht zuletzt mit Hilfe des außerbetrieblichen Druckes der Protestbewegung im Rahmen der *Accords de Grenelle* durchgesetzt. Die effektive Arbeitszeit wurde ab 1973 auf 43 Wochenstunden beschränkt (Freyssinet, ebenda). Diese Verkürzung erfolgte ausnahmsweise auf kollektivvertraglicher Basis und nicht mit dem Ziel der Senkung der Arbeitslosigkeit, sondern der Verbesserung der Lebensbedingungen der Beschäftigten. Darüber hinaus wurde 1956 per Gesetz eine dritte und 1963 eine vierte Woche bezahlter Urlaub eingeführt (die Gesetze vom 27. März 1956 und 16. Mai 1963).

3.2. Die Einführung der 39-Stunden-Woche

Im Laufe der 70er Jahre schlitterte im Zuge der beiden Erdölpreisschocks auch Frankreich in eine tiefe wirtschaftliche Rezession, die zu einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit führte und die Nachkriegs-Ära der Vollbeschäftigung beendete. Bereits die AZV 1936 war auf dem Hintergrund einer Krise mit hoher Arbeitslosigkeit (der großen Depression der 30er Jahre) erfolgt. 1981 gewannen die Sozialisten die Wahlen. Wie 1936 sahen Regierung und Gewerkschaften die Verkürzung der Arbeitszeit als eine Möglichkeit, die vorhandene Arbeit gerechter aufzuteilen und damit die Arbeitslosigkeit zu senken. Der *Plan Intermédiaire* sah ursprünglich eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden bis 1985 vor. Dazu ist es allerdings nie gekommen (Cette/Taddei 1994:141).

Die Regierung wollte sich nicht dem Vorwurf des Staatsinterventionismus aussetzen und forderte die Kollektivvertragspartner auf, eine AZV auszuhandeln (Freyssinet 1997:124). Auf der branchenübergreifenden Ebene einigten sich der Dachverband der Unternehmer CNPF und die Gewerkschaften (mit Ausnahme der CGT) tatsächlich relativ schnell auf ein Protokoll, welches die Einführung der 39-Stunden-Woche und einer fünften bezahlten Urlaubswoche vorsah (*Accord Interprofessionnel* vom 17. Juli 1981). Die Umsetzung des Protokolls sollte dann auf der Branchenebene ausgehandelt werden. Dort gerieten die Verhandlungen rasch ins Stocken. Bis Dezember waren nur 18 Branchenvereinbarungen getroffen worden, die zusammen gerade zwei der 13 Millionen Beschäftigten betrafen (ebenda, 134).

Der Regierung war über das dürftige Ergebnis enttäuscht. Am 16. Jänner 1982 wurde deshalb ein Gesetz zur Einführung der 39-Stunden-Woche und einer fünften bezahlten Urlaubswoche verabschiedet (gleichzeitig wurde das Pensionsantrittsalter von 65 Jahren auf 60 Jahre hinuntergesetzt und die gesetzliche Arbeitszeit im Falle von durchgehenden Schichten auf 35 Stunden pro Woche beschränkt). Trotz ihres Scheiterns bedeuten die Verhandlungen eine erste Initiative dieser Art in der Geschichte der industriellen Beziehungen Frankreichs (Boulin 1992:53). Arbeitszeit, die mit Ausnahme der *Accords de Grenelle* von 1968 kein Inhalt von Kollektivvertragsverhandlungen war, wurde auf diese Weise zumindest zu einem Thema gemacht. Ein weiteres Gesetz vom 13. November 1982 verpflichtete Unternehmen und Gewerkschaften dazu, regelmäßige

Verhandlungen über die Ausgestaltung der Arbeitszeit zu führen - allerdings ohne eine Verpflichtung zu einem Ergebnis zu kommen (ebenda).

Die Unternehmer erwiderten die Initiative von Regierung und Gewerkschaften ihrerseits mit der Forderung nach Flexibilisierung der Arbeitszeit. Konservative und liberale Kräfte sahen in der Flexibilisierung den geeigneten Weg aus der Beschäftigungskrise. Durch die Ausweitung der Betriebszeiten (Sonntagsarbeit) und durch eine bessere Anpassung der Arbeitszeit an Auftragsschwankungen sollten die Produktionskosten gesenkt und die französischen Unternehmen damit wieder wettbewerbsfähig gemacht werden (Boisard 1994:18ff). Erste Initiativen in diese Richtung wurden bereits mit dem Gesetz vom 16. Jänner 1982 gesetzt. Es wurde ein Überstundenkontingent von 130 Stunden pro Jahr eingerichtet, über das die Unternehmer verfügen konnten, ohne jede einzelne Überstunde vom Arbeitsinspektorat bewilligen lassen zu müssen. Noch wichtiger war allerdings die Eröffnung der Möglichkeit, auf Branchenebene eine von der Norm abweichende Organisation der Arbeitszeit auszuhandeln. Eine solche beinhaltete unter bestimmten Bedingungen die Zulassung von Sonntags- und Frauennachtarbeit, sowie erste Ansätze zu variabler Arbeitszeit. Im Falle einer „Modulation“ mußten die 40. und jede weitere Arbeitsstunde pro Woche zwar als Überstunden entlohnt werden, sie zählten aber nicht zum Überstundenkontingent (*Modulation Typ I*) (Freyssinet 1997:135 u. 173; Boulin/Silvera 1998:4).

3.3. Staatliche Förderung von Arbeitszeitverkürzung

1982 wurde eine weitere französische (und belgische) Besonderheit eingeführt: die staatliche Förderung von freiwilliger AZV (Meulders/Plasman/Taddei 1998:1ff; Freyssinet 1998:592). Die Unternehmen gingen einen Vertrag mit dem Staat ein, in dem sie sich verpflichteten, die Arbeitszeit zu verkürzen und dafür Beschäftigung zu schaffen bzw. später auch zu sichern. Der Staat gewährte den Unternehmen dafür Förderungen in Form von Abschlägen von den Arbeitgeberbeiträgen. Die Förderungen sollten durch entsprechende Einsparungen bei den Arbeitslosenunterstützungen finanziert werden (Freyssinet, ebenda). In der ersten Version (Jänner 1982) war eine Verkürzung der Arbeitszeit um zwei beziehungsweise drei Stunden (abhängig vom Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung) vorgesehen. Abhängig von der Anzahl der zusätzlichen Arbeitsplätze wurde den Unternehmen für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren eine Kürzung der Arbeitgeberbeiträge um 50 bis 100 Prozent in Aussicht gestellt. Auf dieser Basis wurden 736 Verträge abgeschlossen, die 240.000 Beschäftigte abdeckten und 14.500 neue Arbeitsplätze schufen. Der Wermutstropfen lag aber in der Tatsache, daß die Maßnahme hauptsächlich von gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Anspruch genommen wurden. Die Privatwirtschaft schuf ganze 6000 zusätzliche Arbeitsplätze.

In der zweiten Version (Dezember 1982) wurde auch die Sicherung von Beschäftigung gefördert. Gleichzeitig wurde das Förderungssystem vereinfacht (1000 FFr für jede verkürzte Stunde und jeden betroffenen Beschäftigten). Dafür wurde das Mindestmaß der Verkürzung auf vier Wochenstunden ausgedehnt. Trotzdem blieb die Inan-

spruchnahme in der Privatwirtschaft gering. Auf Basis der zweiten Version wurden 167 Verträge geschlossen, die 90.000 Beschäftigte abdeckten (davon 51.000 in drei Großunternehmen der Flugzeugindustrie). Sie schufen 1900 neue und sicherten 6800 bestehende Arbeitsplätze. In der Folge wurden die Bestimmungen noch zwei Mal verändert. 1985 wurden die Solidaritätsverträge in „Verträge zur Ausgestaltung der Arbeitszeit und zur Modernisierung“ umbenannt und bald darauf aufgrund der anhaltenden Erfolglosigkeit abgeschafft. Das Prinzip wurde aber später wieder aufgenommen (derselbe 1997:140ff und 157ff; Meulders/Plasman/Taddei 1998:23ff). Neben dieser Art von Solidaritätsverträgen gab es auch solche, die Frühpensionierungen von Beschäftigten mit 55 Jahren ermöglichten, wenn dafür Arbeitslose eingestellt wurden (Boulin/Silvera 1998:4).

In einer Bilanz zur Einführung der 39-Stunden-Woche stellte Gilbert Cette einen Beschäftigungseffekt von 85.000 bis 145.000 neuen Arbeitsplätzen fest, was ein plus von 0,5% der Beschäftigung entsprach (Cette/Taddei 1994:148ff). Der rein rechnerische Effekt hätte ein Plus von 3 bis 5 % betragen, weshalb sich die Regierung die Schaffung von mehreren hunderttausend zusätzlichen Arbeitsplätzen erhofft hatte. Wie sich später herausstellte, wurde der Beschäftigungseffekt unter anderem durch die mit der Arbeitszeitverkürzung induzierte Produktivitätssteigerung stark gebremst. ExpertInnen gehen davon aus, daß der Beschäftigungseffekt durch die Produktivitätssteigerung um 1/3 vermindert wird (Freyssinet 1998:593; DARES 2000:19). Trotz der Diskrepanz zwischen erwarteter und tatsächlich erzielter Beschäftigungswirkung, stellt Jacques Freyssinet fest, daß die Regierung mit der Vielzahl von Gesetzesinitiativen, die sie innerhalb eines einzigen Jahres verabschiedete, eine Dynamik in der Arbeitszeitentwicklung entfachte, wie sie Frankreich seit 1936 nicht mehr erlebt hatte (derselbe 1997:129).

3.4. *Flexibilisierung der Arbeitszeit*

Im Dezember 1983 ergriff der Dachverband der Unternehmer CNPF die Initiative und kündigte unter dem Titel „*Flexibilisierung der Arbeit und der Beschäftigungsbedingungen*“ branchenübergreifende Verhandlungen mit den Gewerkschaften an. Neben anderen Themen sollte auch über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit verhandelt werden. Die Verhandlungen begannen im Mai 1984 vielversprechend, wurden aber im Dezember des selben Jahres erfolglos abgebrochen. Die Gewerkschaften sahen sich nicht in der Lage, dem letzten Angebot der Unternehmer zuzustimmen. Typisch für Frankreich, appellierte CNPF-Präsident, Jean Gaudois, nach dem Scheitern der Verhandlungen an die Verantwortung des Gesetzgebers, die Flexibilisierung auf dem Gesetzesweg voranzutreiben (ebenda, 164ff).

Tatsächlich wurde dieser Forderung von der sozialistischen Regierung mit dem *loi Delebarre* vom 28. Februar 1986 teilweise Rechnung getragen. Das Gesetz ermöglichte im Falle einer entsprechenden Vereinbarung auf Branchenebene für einen beschränkten Zeitraum Schwankungen der Arbeitszeiten bis zu 41 bzw. 44 Wochenstunden ohne Überstundenzuschläge, wenn die Arbeitszeit über einen Durchrechnungszeitraum 38

bzw. 37 ½ Wochenstunden nicht überschritt. Gleichzeitig wurde das Überstundenkontingent auf 80 Stunden pro Jahr beschränkt. Mit dem *loi Delebarre* wurde damit sehr früh die Kompromißformel Arbeitszeitflexibilisierung für -verkürzung institutionalisiert, allerdings mit bescheidenem Erfolg. Die Zahl von Vereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit blieb in der Folge sehr gering. Unter anderem weil der Flexibilisierungsspielraum noch sehr beschränkt war (ebenda, 173f; Boulin/Silvera 1998:4f).

Im selben Jahr kam es zu einer Verschiebung der politischen Kräfteverhältnisse. Die Sozialisten verloren im März die Parlamentswahlen und die neue konservativ-liberale Regierung machte sich unverzüglich daran, den gesetzlichen Spielraum für Flexibilisierung weiter auszuweiten. Zu diesem Zweck wurde am 22. Juni 1987 das *loi Séguin* verabschiedet. Es brach die im *loi Delebarre* institutionalisierte Koppelung von Arbeitszeitflexibilisierung und -verkürzung wieder auf (Boulin/Silvera, ebenda). Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter die gesetzlichen 39 Wochenstunden war nicht mehr vorgeschrieben. Die Frage der Kompensation wurde zur Verhandlungssache erklärt. Gleichzeitig wurde für Schwankungen bis zu 44 Wochenstunden der Zwang zur Einigung auf Branchenebene aufgehoben und Betriebsvereinbarungen auch ohne vorhergehende Branchenvereinbarung legitimiert (Arbeitszeitflexibilisierung blieb aber in jedem Fall an eine Einigung auf Betriebsebene gebunden). Schwankungen bis zu 48 Wochenstunden setzten nach wie vor die Existenz einer Branchenvereinbarung voraus. Im Falle der Durchrechnung wurde die 40. und jede weitere Stunde pro Woche als normale Arbeitsstunde und nicht als Überstunde entlohnt (*Modulation Typ II*). Das Überstundenkontingent wurde wieder auf 130 Stunden pro Jahr hinaufgesetzt (Freyssinet 1997:177ff; Morin 1997:15).

„Das Gesetz trug deutlich die ideologischen Züge des konservativ-liberalen Gesetzgebers, der davon überzeugt war, daß die Beschäftigungssituation vor allem durch Flexibilisierungsmaßnahmen verbessert werden konnte.“ In summary, the Séguin law sanctioned a break in the link between the reduction and the organisation of working hours, the first now being no more than one of the possible counterparts of the second.“ (Boulin/Silvera 1998:4f)

Nach der Verabschiedung des *loi Séguin* erfolgte unter dem Titel „*Modernisierung der Unternehmen*“ 1988 eine neuerliche branchenübergreifende Verhandlungsrunde zwischen den Kollektivvertragsparteien. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit stellte auch diesmal einen zentralen Aspekt der Verhandlungen dar. Ein Ziel des Abkommens war es, trotz der Legitimation von Schwankungen bis zu 44 Wochenstunden ohne Branchenvereinbarungen, Branchenverhandlungen für darüber hinausgehende Schwankungen bis 48 Wochenstunden zu initiieren, um den vollen Flexibilisierungsspielraum des Gesetzes auszunützen. Zu diesem Zweck sollten Richtlinien für solche Verhandlungen festgelegt werden. Im Gegensatz zu 1984 wurden die Verhandlungen mit dem *Accord Interprofessionnel* vom 21. März 1989 zwar zu einem positiven Abschluß gebracht, der Erfolg blieb der Initiative aber auch dieses Mal versagt. Von Gewerkschaftsseite wurde das Abkommen nur von CFDT und CFE-CGC unterzeichnet. Die Richtlinien blieben darüber hinaus sehr vage und die erhofften Branchenabkommen blieben aus (Freyssinet 1997:182ff).

Trotz einer Reihe von Initiativen zur Ausweitung des Flexibilisierungsspielraumes seit Mitte der 80er Jahre, blieb die Zahl von Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten in den 80er Jahren noch beschränkt. Die Entwicklung wurde unter anderem dadurch gebremst, daß die Gewerkschaften kein Interesse an einer Flexibilisierung hatten, weil die gesetzlichen Regelungen keine Zugeständnisse an die Beschäftigten vorsahen (sie blieben aber zumindest von der Zustimmung der Gewerkschaften im Rahmen einer Betriebsvereinbarung abhängig; Askenazy 2000:4).

Anfang der 90er Jahre kam es neuerlich zu einem Konjunkturunbruch. Die Arbeitslosenrate stieg 1993 auf 12% (Goetschy 1995:101f). Die Regierung geriet unter starken Druck, etwas gegen die steigende Arbeitslosigkeit unternehmen zu müssen (Morin 1997:17f). Die Antwort war das „*Fünffahresgesetz zu Arbeit, Beschäftigung und Berufsausbildung*“ vom 20. Dezember 1993 und sie hatte zwei Gesichter: auf der einen Seite beinhaltete das Gesetz weitere Schritte in Richtung Flexibilisierung, wie man sie sich von einer konservativ-liberalen Regierung erwartet; andererseits wurde die Flexibilisierung teilweise wieder an AZV gekoppelt und das Prinzip der Förderung von freiwilliger Arbeitszeitverkürzung, wie es in den Solidaritätsverträgen zur AZV Anfang der 80er Jahre erstmals verankert wurde, wieder aufgenommen (Boulin/Silvera 1998:5).

Im Bezug auf die Flexibilisierung wurde zum ersten Mal ausdrücklich die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitszeit per Vereinbarung über das ganze Jahr durchzurechnen. Gleichzeitig wurden die Grenzen der Flexibilisierung wie folgt festgelegt: 10 Stunden pro Tag, 48 Stunden pro Woche und 46 Stunden über 12 aufeinander folgende Wochen (*Modulation Typ III*). Darüber hinaus wurden eine Reihe von Erleichterungen für die Einführung flexibler Arbeitszeiten eingeführt. Dazu zählt insbesondere die Aufhebung der Bedingung, daß Betriebsvereinbarungen nur von Delegierten überbetrieblicher Gewerkschaften unterzeichnet werden können. Bis dahin waren nur sie zeichnungsberechtigt, nicht aber die gewählten Mitglieder von Betriebsausschüssen oder Belegschaftsvertretungen. Auf diese Weise sollte einerseits die schwache gewerkschaftliche Präsenz in den Klein- und Mittelbetrieben der Privatindustrie (2/3 der Unternehmen mit weniger als 1000 Beschäftigten verfügen über keinen Gewerkschaftsdelegierten) kompensiert werden; andererseits wollte der Gesetzgeber den Einfluß der überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisationen zurückdrängen (Hamandia 1999:209f).

Als Ausgleich für die Erleichterungen schrieb das Gesetz zwar eine Verkürzung der Arbeitszeit vor, ohne jedoch irgendwelche Mindeststandards zu setzen, wie sie im *loi Delebarre* vorgesehen waren. Das Ausmaß der Verkürzung wurde den Kollektivvertragsparteien überlassen. Daneben beinhaltete das Gesetz ausdrücklich die Möglichkeit, Überstunden per Vereinbarung durch zusätzliche Freizeit zu kompensieren (Freyssinet 1997:209ff).

Flexibilisierung der Arbeitszeit:

Modulation Typ I (1982): Die wöchentliche Arbeitszeit kann variiert werden, darf aber über einen vereinbarten Durchrechnungszeitraum 39 Stunden nicht übersteigen. Arbeitsstunden, die jenseits der gesetzlichen 39 Stunden pro Woche liegen, müssen zwar als Überstunden entlohnt werden, zählen aber nicht zum gesetzlichen Überstundenkontingent von 130 Stunden pro Jahr.

Modulation Typ II (1987): Der Modulationsspielraum beträgt 44 Wochenstunden im Falle einer Einigung auf Betriebsebene und 48 Wochenstunden, wenn zusätzlich auch eine Branchenvereinbarung vorliegt. In beiden Fällen darf die durchschnittliche Arbeitszeit über einen vereinbarten Durchrechnungszeitraum 39 Stunden nicht übersteigen. Stunden jenseits der 39. Wochenstunde werden nicht als Überstunden entlohnt.

Modulation Typ III (1993): Der Modulationsspielraum beträgt zehn Stunden pro Tag, 48 Stunden pro Woche und 46 Stunden über zwölf aufeinander folgende Wochen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt ein Jahr. Stunden innerhalb dieses Rahmens werden nicht als Überstunden entlohnt.

3.5. Teilzeitarbeit

Ein weiterer wichtiger Flexibilisierungsschritt wurde mit dem *loi Quinquennale* auf dem Gebiet der Teilzeitarbeit gesetzt. In Frankreich hat sich die Teilzeitarbeit im Vergleich zu anderen nordeuropäischen Staaten relativ spät entwickelt. Bis in die 70er Jahre wurden die Arbeitgeberbeiträge pro Beschäftigten und nicht nach der Zahl der Arbeitsstunden berechnet. Teilzeitarbeit war dadurch unattraktiv (Daune-Richard 1998:223). Mit dem Gesetz vom 26. März 1982 wurde dies geändert. Gleichzeitig beabsichtigte die neue sozialistische Regierung, die Teilzeitarbeit, die trotz der vergleichsweise schlechten Voraussetzungen auch in Frankreich zunahm, zu regulieren. Teilzeitarbeit wurde als jene Arbeit definiert, die 80% oder weniger der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normarbeitszeit ausmachte. Der rechtliche Status von Teilzeitbeschäftigten, die mindestens 40% der Vollarbeitszeit arbeiteten, wurde an jenen von Vollzeitbeschäftigten angeglichen (Freyssinet 1997:51; Schunter-Kleemann 1992:199). Nach dem Wahlsieg der Konservativen und im Zuge der darauf folgenden Flexibilisierungswelle, wurden mit dem Gesetz vom 11. August 1986 auch temporäre und befristete Arbeitsverhältnisse als Teilzeitarbeit anerkannt. Darüber hinaus wurden auch Bestimmungen zu Altersteilzeit eingeführt (derselbe 1997:180f). Trotzdem blieb der Teilzeitanteil hinter dem anderer nordeuropäischer Staaten zurück und liegt heute mit 17,3% im EU-Durchschnitt (EUROSTAT 1998).

Die Gründe dafür sind vielfältig: In allen europäischen Staaten steht die Zunahme von Teilzeitarbeit in einem engen Zusammenhang mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen (Rubery/Smith/Fagan 1999:251ff). In Frankreich ist dieser Zusammenhang weniger stark ausgeprägt. Hier erfolgte die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt lange Zeit vornehmlich auf Vollzeitbasis (Gauvin/Silvera 1997:305ff; Lehdorff 1998:574). Noch heute besteht eine Dominanz von Vollzeittätigkeit bei erwerbstätigen Frauen: 68,4% der Frauen arbeiten Vollzeit. Der Teilzeitanteil bei Frauen beschränkt sich auf 31,6% im Vergleich zu 44,8% in UK und 67,6% in den Niederlanden (EUROSTAT 1998; Bettio/Del Bono/Smith 1998:56ff). Vollzeittätigkeit von Frauen scheint in Frankreich eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz zu finden als in anderen

europäischen Staaten. Dies hängt eng mit der guten Ausstattung mit öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen zusammen. Über 90 % der Kinder ab drei Jahren werden tagsüber in einer Betreuungseinrichtung versorgt (Daune-Richard 1998:218; Schunter-Kleemann 1992:204). Deshalb ist der Anteil von Frauen, die trotz der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen, höher als in anderen Ländern (Lewis/Ostner 1994:25f).

Der relativ hohe Anteil von Frauen in Vollzeitberwerbstätigkeit bedeutet aber nicht, daß der Teilzeitanteil im Laufe der 80er nicht zugenommen hätte. Laut Freyssinet beruht die Verkürzung der effektiven Arbeitszeit in diesem Zeitraum fast ausschließlich auf der Zunahme von Teilzeitarbeit (Freyssinet 1998:593). Dabei handelt es sich aber offenbar größtenteils um erzwungene Teilzeitarbeit: 1997 gaben 38,8% der Teilzeit arbeitenden Frauen in Frankreich an, nur deshalb Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben. Dieses Ausmaß von unfreiwilliger Teilzeit wurde damals in der EU nur von den finnischen Frauen (40,2%) übertroffen (EUROSTAT 1997).

„In France relatively high levels of female integration in the labour market have traditionally been on a full-time basis, although part-time work is becoming increasingly common (...).“ (Anxo/O'Reilly 1999:20)

Um den Teilzeitanteil zu steigern, wurden bereits mit dem Gesetz vom Dezember 1992 staatliche Förderungen für Teilzeitarbeit eingeführt (Freyssinet 1997:51; Gauvin/Silvera 1997:317). Mit dem *loi Quinquennale* wurden die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Förderungen erleichtert, indem der gesetzliche Rahmen für Teilzeit von 19 bis 30 auf 16 bis 32 Wochenstunden ausgeweitet wurde. Dafür wurde aber die damit verbundene Kürzung der Arbeitgeberbeiträge von 50% auf 30% reduziert (Freyssinet 1997:213; Boulin 1999:183). Gleichzeitig wurde auch für Teilzeitarbeit die Möglichkeit eingeführt, diese über ein Jahr durchzurechnen (ebenda; Morin 1997:15ff).

Die umstrittenste Neuerung des *loi Quinquennale* bestand aber im *Artikel 39* des Gesetzes. Er bedeutete einen Rückgriff auf das Prinzip der Förderung von freiwilliger AZV wie sie Anfang der 80er Jahre in den Solidaritätsverträgen praktiziert wurde. Die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Förderung sahen vor, daß die Arbeitszeit per Vereinbarung um mindestens 15% reduziert und dadurch mindestens 10% zusätzliche Beschäftigung geschaffen wurde. Das Beschäftigungsniveau durfte in den folgenden drei Jahren nicht verringert werden. Den Unternehmen wurde dafür eine Kürzung der Arbeitgeberbeiträge um 40% im ersten und 30% in den folgenden zwei Jahren angeboten. Im Gesetz waren ausdrücklich Lohnkürzungen vorgesehen, das Ausmaß der selbigen wurde aber den Verhandlungspartnern überlassen (Freyssinet 1997:212; Boulin/Silvera 1998:5).

Die Initiative ging auf einen unabhängigen Regierungsberater zurück. Sein Vorschlag zur Förderung von AZV wurde im Parlament heftig diskutiert und schließlich mit dem *Artikel 39* in einer stark abgeschwächten Form realisiert (Cette/Taddei 1992:158ff; Meulders/Plasman/Taddei 1998:26f). Die ausführlichen Debatten standen in keinem Verhältnis zur Inanspruchnahme der Regelung, von der nur sehr wenige Unternehmen Gebrauch machten - insgesamt waren es 13, von denen neun verschiedene Einheiten des

selben Konzerns darstellten (Freyssinet 1997:227; Boulin/Silvera 1998:5). Nichtsdestotrotz wurde mit der Verabschiedung des *Artikel 39* von konservativ-liberaler Seite das erste Mal implizit ein Zusammenhang zwischen AZV und Schaffung von Beschäftigung anerkannt. Insofern handelte es sich sehr wohl um einen Meilenstein in der französischen Arbeitszeitdiskussion.

Im Anschluß an das *loi Quinquennale* und auf dem Hintergrund einer heftigen Streik- und Protestwelle wurde eine neue Verhandlungsrunde zwischen den Kollektivvertragsparteien eröffnet und (ohne Zustimmung der CGT) mit dem *Accord Interprofessionnel* vom 31. Oktober 1995 abgeschlossen. Das Abkommen beinhaltete unter anderem eine neue Regelung des Modus zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen (die alte Regelung wurde mit dem Fünfjahresgesetz aufgehoben). Die Kollektivvertragsparteien einigten sich darauf, daß bei Vorliegen einer entsprechenden Branchenvereinbarung Betriebsvereinbarungen auch von Nicht-Gewerkschaftsdelegierten unterschrieben werden können, wenn sie von einer der fünf repräsentativen Gewerkschaften per Mandat dazu ermächtigt wurden (*salariés mandatés*). Die Vereinbarung wurde als Bestimmung in das Gesetz vom 12. November 1996 übernommen (Dufour/Hege 1997:337; EIROnline Juni 1998a).

Daneben wurde auch über die im *loi Quinquennale* vorgeschriebene aber nicht präzisierte Arbeitszeitverkürzung im Falle der Einführung von Jahresarbeitszeiten verhandelt. Das Gesetz war von beiden Seiten heftig kritisiert worden: die Unternehmer wehrten sich gegen die im Gesetz vorgesehene AZV, die Gewerkschaften gegen die Flexibilisierung. Trotzdem verständigten sich die Unterzeichner darauf festzustellen, daß AZV einen Bestandteil des Kampfes gegen die Arbeitslosigkeit darstellt (Freyssinet 1997:219ff; Lipietz 1998:198f). Der CNPF hatte sich bis zuletzt gegen die Anerkennung eines solchen Zusammenhanges gewehrt. Wie sich später herausstellen sollte, handelt es sich auch eher um ein Lippenbekenntnis, als um einen nachhaltigen Sinneswandel.

Über diese allgemeine Feststellung hinausgehende konkrete Vereinbarungen sollten auf der Branchenebene getroffen werden. Die Unterzeichner beschränkten sich darauf, die diesbezüglichen Branchenverhandlungen zu beobachten und im Sommer 1996 die Ergebnisse zu prüfen und eventuell anzugleichen (Dufour 1997:115ff). Zwar wurden bis zum 31. Januar in 75 % der Branchen Verhandlungen aufgenommen, aber bis Ende Mai kamen die meisten Gespräche zum Stillstand, nachdem die beiden Minderheitsgewerkschaften CGT-FO und CGC mit dem Unternehmerverband der Metall- und Bergbauindustrie, UIMM, eine Vereinbarung zur Einführung von Jahresarbeitszeiten getroffen hatten, die für die restlichen Gewerkschaften eine Provokation darstellte, weil eine wesentliche Ausweitung des Flexibilisierungsspielraumes (35 Wochen mit 44 bis 46 Stunden) mit nur fünf zusätzlichen arbeitsfreien Tagen kompensiert wurden (ebenda; Lipietz 1998:198f). In Frankreich ist ein Abkommen bereits dann gültig, wenn es von einer der fünf repräsentativen Gewerkschaften unterzeichnet wird. Bei der Überprüfung der Ergebnisse im Juli 1996 stellten die branchenübergreifenden Organisationen fest, daß sie keinesfalls den Erwartungen entsprachen. Insgesamt wurden nur zwölf Branchenvereinbarungen getroffen, die rund drei Millionen Beschäftigten abdeckten (ebenda; EIROnline Mai 1997).

3.6. Das Robien-Gesetz

Der nächste wichtige Schritt in der Geschichte der französischen AZV stellte die Verabschiedung des *loi Robien* am 11. Juni 1996 dar, mit dem der *Artikel 39* des *loi Quinquennale* abgelöst und das Prinzip der Förderung von AZV ausgeweitet wurde, um die Attraktivität für die Unternehmer zu erhöhen. Dies erfolgte neben der Erhöhung der Subventionen und der Reduzierung der vorgeschriebenen Arbeitszeitverkürzung insbesondere dadurch, daß die Förderung nicht mehr an die Schaffung zusätzlicher Beschäftigung gebunden wurde (*offensive Version*), sondern der Staat sie auch in jenen Fällen gewährte, in denen Beschäftigung durch die Vermeidung von Kündigungen gesichert wurde (*defensive Version*). In der Praxis diente die defensive Version vor allem als Alternative zu Sozialplänen. Im Detail sahen die neuen Bestimmungen folgendes vor:

- Das Mindestmaß der geförderten Arbeitszeitverkürzung wurde von 15% auf 10% reduziert.
- Die Frist, in denen keine Kündigungen vorgenommen werden durften, wurden auf zwei Jahre verkürzt.
- In der offensiven Version wurde die Schaffung von 10% bzw. 15% zusätzlicher Arbeitsplätze vorgeschrieben. Die Dauer der Förderungen wurde auf sieben Jahre ausgedehnt. Im Falle einer Arbeitszeitverkürzung um 10% betrug die Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge im ersten Jahr 40% und in den folgenden sechs Jahren 30%, bei einer Arbeitszeitverkürzung von 15% und höher im ersten Jahr 50% und in den folgenden sechs Jahren 40%.
- In der defensiven Version darf der Beschäftigungsstand innerhalb von zwei Jahren nicht verringert werden. Die Förderungen wurden im Falle der defensiven Vereinbarungen auf drei Jahre beschränkt, mit der Möglichkeit, sie bis zu vier Jahre zu verlängern.
- Der im Artikel 39 des *loi Quinquennale* vorgesehene Zwang zu Lohnkürzungen wurde aufgehoben und allfällige Kompensationen den Verhandlungen der Kollektivvertragspartner überlassen.

(Freyssinet 1997:227; Anzar1997:15ff; Cette 1997:29ff; Passeron 1997:39ff)

Das *loi Robien* war überraschend erfolgreich: Bis Mai 1998 wurden fast 3000 Robien-Vereinbarungen abgeschlossen, die rund 280.000 Beschäftigte abdeckten (DARES 2000:14; Cette/Gubian:1998:62). 2/3 der Vereinbarungen waren offensiv, 1/3 defensiv. Zusammen sollen sie 20.000 bis 30.000 Arbeitsplätze geschaffen oder gesichert haben. Die Hälfte der Vereinbarungen wurden in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeiter abgeschlossen und die Hälfte im Dienstleistungssektor (Boulin/Silvera 1998:5ff; Bloch-London/Coutrot/Didry/Michon 1999:90). 1/3 wurde nicht von Gewerkschaftsdelegierten, sondern von „mandatierten“ Beschäftigten unterzeichnet (Hamandia 1999:210).

Das entscheidende Erkenntnis war aber, daß in 83% der Robien-Vereinbarungen die Verkürzung der Arbeitszeit mit einer Reorganisation verbunden war (Askenazy 2000:7f;

Boulin/Silvera, ebenda). 61% der Unternehmen nützten die Gelegenheit, um die Arbeitszeit durch Modulation an Auftragschwankungen anzugleichen, 20% um Überstunden auszudehnen und 17% führten eine Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten ein. In 68% der Fälle wurde trotz der AZV das Lohnniveau zur Gänze, in 21% teilweise beibehalten. In 45% der Fälle wurden die Löhne aber für durchschnittlich 20 Monate eingefroren (Askenazy ebenda; Cette/Gubian 1998:62). In vielen Abkommen wurden explizit das Erreichen eines bestimmten Produktivitätsfortschrittes vereinbart. Erfahrungen zeigten, daß die AZV oftmals mit einer Intensivierung und Verdichtung der Arbeit einhergingen. Offensichtlich stellte aber die Verbindung von Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung (plus staatliche Förderung) einen Weg dar, bei dem beide Seiten, also sowohl die Unternehmer als auch die Beschäftigten, gewinnen konnten (*stratégie gagnant-gagnant*). Mit Ausnahme des *loi Delebarre* von 1986 und dem *Artikel 39 des loi Quinquennale* gingen die verschiedenen Initiativen zur Flexibilisierung ausnahmslos auf Kosten der Beschäftigten, weshalb sich die Gewerkschaften so vehement gegen eine Flexibilisierung wehrten. Die Unternehmer machten im Rahmen der Robien-Vereinbarungen die Erfahrung, daß im Falle einer AZV, die Bereitschaft der Gewerkschaften, über Flexibilisierung zu verhandeln, deutlich zunahm und sich so eine AZV (insbesondere wenn es auch noch staatliche Förderungen dafür gibt) durchaus bezahlt machen konnte (Askenazy ebenda). Die Erfahrungen mit dem Robien-Gesetz, spielten bei der Einführung der 35-Stunden-Woche eine wichtige Rolle. Auch insofern, als dadurch klar wurde, daß eine AZV auf freiwilliger Basis, wie sie von den Unternehmervereinigungen noch am ehesten in Betracht gezogen wurde, in ihrer quantitativen Wirkung unzureichend bleiben mußte (Cette/Gubian 1998:63; Steinhilber 2000:267).

Trotz oder vielleicht gerade wegen des Erfolges, geriet die Regierung im Herbst unter heftigen Beschuß des CNFP (Dufour 1997:158f und 1998:124ff). Sowohl die Unternehmer als auch die Gewerkschaften hatten dem Gesetz bei seinem Beschluß im Parlament wenig Beachtung geschenkt (es war auf Initiative des liberalen Abgeordneten Gilles Robien zustande gekommen). Beide waren gerade an einer neuen branchenübergreifenden Verhandlungsrunde engagiert (Freyssinet 1997:235ff). Die große Inanspruchnahme brachte die Unternehmervertretung in eine äußerst unangenehme Lage: die zahlreichen Robien-Vereinbarungen stellten praktische Beweise dafür dar, daß Unternehmen durchaus eine AZV verkraften konnten, insbesondere wenn sie mit Flexibilisierung und Subventionierung verbunden war (derselbe 1998:596). Die überraschend große Inanspruchnahme stand im Gegensatz zur offiziellen Haltung des CNPF, der AZV wegen ihrer angeblich schädlichen Wirkung für die Wirtschaft prinzipiell ablehnte. Das Gesetz wurde vom CNPF insbesondere wegen seiner hohen Kosten angegriffen, obwohl das Geld direkt seinen Mitgliedern zugute kam. Hier zeigten sich bereits jene Interessenkonflikte innerhalb der Unternehmervertretung, die den CNPF bei der Einführung der 35-Stunden-Woche unter Zugzwang bringen sollten. Im Gegensatz zum CNPF sprachen sich die Wirtschafts- und Industriekammern (CCI) für das Gesetz aus, weil es eine Gelegenheit bot, sehr offene und dezentrale Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu initiieren. Auf Gewerkschaftsseite stellten sich CFDT und CFTC hinter die Bestimmungen, während CGT und CGT-FO die damit

verbundene Unternehmer-Subventionierung kritisierten (Dufour 1997:158f, 1998:124ff und 1999b:80f; EIROOnline Mai 1997).

Während die Verhandlungen über die Arbeitszeit auf Branchenebene in den letzten beiden Jahrzehnten wenig erfolgreich verliefen und die Zahl der Vereinbarungen in der 2. Hälfte der 90er Jahre bis zum Inkrafttreten der Aubry-Gesetze sogar rückläufig war (Hamandia 1999:205), entwickelte sich insbesondere seit Mitte der 90er Jahre auf der Betriebsebene in Sachen Arbeitszeit eine eigenständige Dynamik (Boulin/Silvera 1998:7ff; Freyssinet 1998:594). Die Zahl der Betriebsvereinbarungen hat insgesamt seit den 80er Jahren stark zugenommen, jene zu Arbeitszeit ist von 900 Stück im Jahr 1982 auf 4000 Stück im Jahr 1996 gestiegen (Hamandia 1999:205). Im Anschluß an das Robien-Gesetz ist die Zahl noch einmal stark angewachsen und stieg bis 1998 auf 7100 Stück. Mehr als die Hälfte der Betriebsvereinbarungen werden inzwischen zu Arbeitszeit abgeschlossen (EIRR 310:22f). Der Großteil dieser Vereinbarungen betrifft die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten. Nur eine Minderheit beinhaltete bis 1998 auch eine AZV, obwohl sich ihre Zahl innerhalb weniger Jahre verzehnfacht hat: 1995 betrug sie 200 Stück, 1996 500 und 1997 bereits 2000 (Boulin/Silvera 1998:7ff). In quantitativer Sicht blieb aber die Wirksamkeit des Robien-Gesetzes sehr eingeschränkt: Statistisch gesehen war eine AZV für 280.000 Beschäftigte und die Schaffung/Sicherung von 20.000 bis 30.000 Jobs kaum wahrnehmbar (Freyssinet 1998:594; Cette/Gubian 1998:63; Steinhilber 2000:267).

Die „Verbetrieblichung“ von Arbeitszeitfragen ist vor allem dem Interesse der Unternehmer an größerer Flexibilität bei der Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitszeit geschuldet (Anpassung an Auftragsschwankungen, Ausdehnung der Betriebszeiten etc.). Wie die heftigen Reaktionen der Unternehmerverbände auf das Robien-Gesetz zeigten, birgt diese Entwicklung aber auch insofern Risiken, als sich einzelne Unternehmer auf Betriebsebene wesentlich kompromißbereiter zeigten, als ihre Interessenvertretung auf der Branchen- bzw. branchenübergreifenden Ebene (Dufour 1997:158f und 1998:124ff).

4. DER WEG ZUR 35-STUNDEN-WOCHE

1996 erlebte Frankreich neuerlich einen schweren Konjunkturreinbruch mit einem Anstieg der Arbeitslosenrate auf 12,6% (der EU-Durchschnitt war damals 9,9%). Präsident Jacques Chirac löste im April 1997 vor dem Ablauf der vollen Legislaturperiode das Parlament auf und ordnete für Juni Neuwahlen an - im festen Glauben an einen Wahlsieg der Konservativen, die in allen Umfragen voran lagen. Die hohe Arbeitslosigkeit wurde zu einem bestimmenden Thema im Wahlkampf, nachdem die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bereits ein zentrales Anliegen der 95er Streik- und Protestbewegung (Agir Contre le Chomage) dargestellt hatte. Sozialisten und Grüne hatten bereits im Wahlkampf eine AZV gegen die Arbeitslosigkeit angekündigt. Diese bildete dann auch einen wesentlichen Bestandteil des Koalitionspaktes der neuen Regierung der pluralen Linken aus Sozialisten, Grünen und Kommunisten, die völlig überraschend die Mehrheit errungen hatten (Lipietz 1998:355ff; Milner/Mouriaux 1997:62ff).

Am 10. Oktober 1997 wurde von der neuen Regierung eine *”Nationale Konferenz zu Beschäftigung, Entlohnung und Arbeitszeit”* einberufen, auf der die Spitzen sämtlicher nationaler Gewerkschaften und Unternehmerverbände vertreten waren. Premierminister Lionel Jospin kündigte auf der Konferenz die Verabschiedung eines Gesetzes zur Einführung der 35-Stunden-Woche ab dem Jahr 2000 an (Dufour 1998:125ff und 1999b:82ff; EIROOnline Okt. 1997a und 1997b). Die Umsetzung der 35-Stunden-Woche sollte in zwei Etappen erfolgen: Das erste Gesetz war zur Orientierung und Induzierung der AZV gedacht. Nach einem Jahr sollten die Ergebnisse evaluiert und mit den Sozialpartnern diskutiert werden. Ein zweites Gesetz sollte dann die 35-Stunden-Woche ab dem Jahr 2000 einführen (ebenda).

In Vorgesprächen zur Konferenz hatte sich der Dachverband der Unternehmer CNPF bereits vehement gegen eine AZV ausgesprochen. Angesichts der reichlichen Erfahrung mit gescheiterten Verhandlungen auf Branchenebene und aufgrund der zu erwartenden Blockade durch die Unternehmerverbände blieb der Regierung kaum etwas anderes übrig, als die 35-Stunden-Woche per Gesetz einzuführen (nicht zuletzt, weil sie Teil des Koalitionspaktes war). Auf diese Weise sollten die Unternehmer bzw. ihre Vertretungen unter Zugzwang gebracht werden: Entweder sie finden sich mit dem Gesetz ab und versuchen das beste daraus zu machen (vor allem was den erheblichen Flexibilisierungsspielraum betrifft, der durch das Gesetz eröffnet wird), oder sie müssen mit erheblichen zusätzlichen Kosten fertig werden (ohne Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten wird jede Stunde über der 35. Wochenstunde schrittweise zur Überstunde und muß als solche entlohnt werden; darüber hinaus gibt es ohne Vereinbarung auch keine Förderungen). Die Regierung wurde in ihrem Vorgehen zwar von den beiden größten Gewerkschaften, CGT und CFDT, unterstützt, ging aber trotzdem ein erhebliches Risiko ein: Hätten die Unternehmer ihre Ankündigungen wahr gemacht und tatsächlich alle Verhandlungen zur Umsetzung der AZV blockiert, hätte die 35-Stunden-Woche die französische Wirtschaft unter Umständen noch tiefer in die Rezession getrieben und es

wäre auf diese Weise sogar zu einem zusätzlichen Verlust von Arbeitsplätzen gekommen. Jospin hatte auf der nationalen Konferenz vom Oktober darauf aufmerksam gemacht, daß der Erfolg des Gesetzes vom Engagement der Sozialpartner abhängen wird (ebenda). Andererseits konnte die Regierung auf die Kooperationsbereitschaft der Unternehmer hoffen, da sich diese andernfalls selbst geschädigt hätten.

Die Reaktionen des CNPF gaben anfänglich wenig Anlaß zu Hoffnung. Der seit 1994 amtierende CNPF-Präsident, Jean Gaudois, kündigte noch am 13. Oktober aus Enttäuschung über die Pläne der Regierung seinen Rücktritt an (zu den Plänen der Regierung kamen interne Konflikte im CNPF). Der Vizepräsident drohte damit, daß sich das CNPF sowohl auf der nationalen, als auch auf der regionalen und lokalen Ebene aus allen sozialpartnerschaftlichen Institutionen zurückziehen wird. Innerhalb des CNPF wurde darüber hinaus eine völlig Blockade aller Kollektivvertragsverhandlungen diskutiert, insbesondere der aktuellen Verhandlungen über den Ausbau von Frühpensionierungen zugunsten der Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche (bereits im September hatte die Regierung ein ehrgeiziges Programm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit lanciert; 1998 nahmen insgesamt 100.000 Jugendliche an Beschäftigungsprogrammen teil, wodurch die Jugendarbeitslosigkeit deutlich zurückgegangen ist). Auf die Welle der Entrüstung folgte die Wahl eines neuen Präsidenten. Am 16. Dezember wurde Ernest-Antoine Seillière zum neuen Präsidenten des CNPF gewählt. Nach seiner Wahl bekräftigte er neuerlich die fundamentale Opposition des CNPF gegen das neue Gesetz. Gleichzeitig kündigte er eine Reform des CNPF an (EIROnline Dez. 1997a). Unterdessen passierte die Gesetzesvorlage zur Orientierung und Induzierung der AZV (*loi Aubry I*) den Ministerrat (EIROnline Dez. 1997b). Entgegen den Ankündigungen von Unternehmenseite wurde im Dezember das Abkommen zum Ausbau von Frühpensionierungen zugunsten der Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche unterzeichnet (Dufour 1998:127ff). Von einem Ende des sozialen Dialoges, wie von Teilen der Unternehmerschaft gefordert, konnte also keine Rede sein. Ab Jänner 1998 wurde die Gesetzesvorlage im Parlament debattiert (EIROnline März 1998).

Im Zuge der Debatte wurde dem CNPF immer mehr bewußt, daß er das Gesetz nicht mehr verhindern konnte. Er hatte sich im Wahlkampf vehement für die Wiederwahl der konservativ-liberalen Regierung eingesetzt und war durch die Wahlniederlage selbst in die Defensive geraten (Dufour 1998:127ff). Gleichzeitig zeigten sich erste Risse in der Ablehnungsfront: Noch vor dem Inkrafttreten des 1. Aubry-Gesetzes hatten eine Reihe von großen Unternehmen Verhandlungen zur Einführung der 35-Stunden-Woche aufgenommen, um den Flexibilisierungsspielraum und die in Aussicht gestellten staatlichen Förderungen in Anspruch zu nehmen (darunter Malichaud-Atlantique, Téléassurances, Boiron und vor allem Eurocopter mit rund 6000 Beschäftigten; EIROnline Juni 1998a und 1998b; EIRR 299). Gleichzeitig hatten kleine Unternehmerorganisationen, wie die Organisation der Jungunternehmer CJD, Sympathie für das neue Gesetz erkennen lassen. CNPF-Präsident Seillière änderte erstmals im März die Taktik, in dem er versuchte, Premier Jospin davon zu überzeugen, das Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche bis zum Jahr 2002 hinauszuschieben (Kritiker unterstellten ihm

dabei die Absicht, darauf zu hoffen, daß die Linke 2002 die Wahlen verliert und dem Gesetz dadurch niemals Gültigkeit erwächst; EIROnline März 1998). Im Mai erklärte er dann bei einem Treffen mit Managern, daß der CNPF den Unternehmen nicht vorschreiben wird, wie sie auf das Gesetz reagieren sollen. Erfolgreiche Verhandlungen zur Implementierung der 35-Stunden-Woche würden vom CNPF keineswegs als Ohrfeige aufgefaßt (EIROnline Juni 1998a). Das Gesetz wurde wie geplant am 19. Mai im Parlament beschlossen und trat mit 13. Juni in Kraft (ebenda; Dufour 1998:127ff).

Kurz nach dem Inkrafttreten wurden bereits die ersten Kollektivverhandlungen zur Einführung der 35-Stunden-Woche aufgenommen. Zu den ersten, die von Unternehmerseite her auf eine Vereinbarung drängten, gehörte der Unternehmerverband der Metall- und Bergbauindustrie, UIMM, ein Schwergewicht innerhalb des CNPF, der sich im Herbst noch vehement gegen die Einführung der 35-Stunden-Woche ausgesprochen hatte. Mit dem Abkommen wollte der UIMM „die schädlichsten Effekte der AZV neutralisieren“ und kleineren Unternehmervertretungen, die unter Umständen zu mehr Zugeständnissen bereit gewesen wären, zuvorkommen (in Frankreich können Branchenvereinbarungen auch von Interessenvertretungen, die nur eine Minderheit repräsentieren, unterzeichnet werden). Dies ist ihr durchaus gelungen: Am 28. Juli kam es zur Unterzeichnung eines entsprechenden Vertrages zwischen der UIMM und den Minderheitengewerkschaften CFGT-FO, CFTC und CFE-CGC. Die Vereinbarung wurde von den Mehrheitsgewerkschaften CGT und CFDT und von der Regierung heftig kritisiert. Durch die Miteinrechnung von elf gesetzlichen Feiertagen wurde eine Jahresarbeitszeit von 1645 Stunden vereinbart (bei Einhaltung der gesetzlichen Feiertage ergibt sich aus der 35-Stunden-Woche eine Jahresarbeitszeit von 1600 Stunden). Darüber hinaus wurde das Überstundenkontingent von 94 auf 150 bzw. 180 Überstunden pro Jahr erhöht wurde. Die Vereinbarung erlaubte es den Unternehmen, die AZV bis auf wenige Stunden durch zulässige Mehrarbeit auszugleichen und damit Neueinstellungen zu umgehen. Die Regierung kritisierte, daß die Vereinbarung der Intention des Gesetzes widersprach und verweigerte die Ausweitung ihrer Gültigkeit auf den gesamten Sektor (EIROnline Aug. und Okt. 1998a; EIRR 297 und 298; Dufour 1999a und 1999b; Steinhilber 2000:271; Lehndorff 2000:58). Auf das Abkommen in der Metallindustrie folgten zwei von der Regierung als positiv eingeschätzte Vereinbarungen in der Zucker- und in der Textilindustrie (EIROnline Sept. und Okt. 1998b). Ungeachtet der Vorbehalte der Unternehmer gegen die 35-Stunden-Woche, hatte die Regierung mit dem 1. Aubry-Gesetz eine Welle von Verhandlungen los getreten (Dufour 1999a und 1999b).

Als Spätfolge des Scheiterns des Widerstandes der Unternehmer gegen die 35-Stunden-Woche, wurde der CNPF im Oktober 1998 neu organisiert und in MEDEF unbenannt (EIROnline Nov. 1998). Die wichtigste Neuerung bestand darin, daß Unternehmen direkt Mitglied im Dachverband werden können, ohne vorher einem Branchenverband beizutreten. Gleichzeitig wurde der Einfluß des Dachverbandes abgeschwächt: Nationale branchenübergreifende Abkommen, sollen nur noch im Ausnahmefall verhandelt werden, für den der MEDEF ein spezielles Mandat seiner Mitglieder benötigt (Steinhilber 2000:271).

4.1. *Motive und Interessen der sozialen Akteure*

Sämtliche Initiativen zur AZV in Frankreich fanden mit Ausnahme des *Accord de Grenelle* von 1968 auf dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit statt. Dies trifft insbesondere auf die Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit durch die Gesetze von 1936, 1982 und 1998/2000 zu. Die Motive der handelnden Akteure bei der Einführung der 35-Stunden-Woche stellen sich wie folgt dar:

- **Regierung:** Das primäre Ziel der neuen Regierung war die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig ging es ihr um die Induzierung eines neuen sozialen Dialoges, der in den letzten Jahren insbesondere auf der Branchenebene erstarrt war, um die Modernisierung von Wirtschaft und Unternehmen sowie um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten (DARES 2000:19).
- **Gewerkschaften:** Während die CDFT die Einführung der 35-Stunden-Woche begrüßte, stand die CGT dem Projekt anfänglich eher reserviert gegenüber (Steinhilber 2000:271f; EIROnline Jun. 1998a). Zwar hoffte auch die CGT auf positive Beschäftigungseffekte, war aber im Bezug auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aufgrund der vom Gesetzgeber befürworteten Flexibilisierung skeptisch. Im Zuge der Verhandlungen zur Umsetzung der 35-Stunden-Woche schloß sich die CGT immer deutlicher der Haltung der CDFT an (EIRR 299). Dies drückte sich durch eine Reihe von gemeinsam unterzeichneten oder abgelehnten Vereinbarungen aus. Entgegen früheren Praktiken zeigte sich die CGT sogar bereit, im Bezug auf die Flexibilisierung Zugeständnisse zu machen (Steinhilber 2000:271f; Dufour 1999b:87).
- **Unternehmerverbände:** Offiziell waren sowohl CNPF als auch später MEDEF gegen die Einführung der 35-Stunden-Woche. Allerdings existierten innerhalb der Interessenvertretung der Unternehmer erhebliche Interessenkonflikte. Diese waren bereits in der Haltung zum Robien-Gesetz zum Ausdruck gekommen, das zwar offiziell heftig kritisiert wurde, gleichzeitig haben aber 3000 Unternehmen eine Robien-Vereinbarung abgeschlossen. Auch im Falle des 1. Aubry-Gesetzes haben eine Reihe von prominenten Unternehmen angekündigt, Vereinbarungen zur Implementierung der 35-Stunden-Woche abzuschließen. Kleinere Unternehmerorganisationen wie das CJD, äußerten sich ebenfalls vorsichtig positiv. Der CNPF riskierte von einem Teil seiner Basis, insbesondere von den kleinen Unternehmen, die er besonders gerne zur Rechtfertigung seiner Position heranzog, desavouiert zu werden. Deshalb lenkte er im Frühjahr 1998 ein und änderte seine Strategie: Ziel war es nicht mehr, Verhandlungen zur Implementierung 35-Stunden-Woche zu blockieren, sondern die „schlimmsten Folgen des Gesetzes“ auf dem Verhandlungswege abzuwenden. Dies gelang z.B. im Falle des Abkommens in der Metall- und Bergbauindustrie, wo die AZV fast zur Gänze durch zusätzliche Arbeitstage und eine Ausweitung der Überstundenkontingente kompensiert werden konnte (Dufour 1999b:83). Insgesamt ist aber der Plan der Regierung, die Unternehmer unter Zugzwang zu bringen, aufgegangen.

4.2. Die Prämisse der Kostenneutralität

Eine zentrale Bedingung für den Erfolg der 35-Stunden-Woche und ihre Umsetzung in den Betrieben, stellt laut Regierung die Prämisse der Kostenneutralität dar. Damit ist gemeint, daß die Produktionsstückkosten durch die AZV nicht steigen dürfen. Der Grund dafür sind Befürchtungen, die Konkurrenzfähigkeit der französischen Wirtschaft könnte bei einer Erhöhung der Produktionsstückkosten leiden und optimale Gleichgewichte am Arbeitsmarkt (Gleichgewichtsarbeitslosigkeit) könnten gestört werden (die Nähe zur neoliberalen Argumentation ist unübersehbar). Nur bei strikter Einhaltung der Kostenneutralität rechnen die ExpertInnen mit einem mittelfristigen Beschäftigungszuwachs von 700.000 Arbeitsplätzen im kommerziellen Sektor oder einer Senkung der Arbeitslosenrate um 2% (Cette/Gubian 1998:58ff; Cette 1999:2ff; DARES 1999:295).

In der Regel reagieren Unternehmen auf eine AZV mit der Erhöhung der Produktivität. Eine Reihe von historischen Studien beweisen diesen Zusammenhang: Durch die Einschränkung der Arbeitszeit wird der extensiven Nutzung der Arbeitskraft eine Grenze gesetzt. Die Unternehmen sind gezwungen, die Produktivität zu steigern, um die Erträge zu erhalten oder zu erhöhen (Bosch/Lehndorff 1998:304ff). Die Steigerung der Produktivität erfolgt durch technologische Innovationen oder Reorganisation von Produktion oder Dienstleistung. Letzteres trifft erfahrungsgemäß im Falle einer AZV zu: die Unternehmen sind durch die Verkürzung der Arbeitszeit gezwungen, das eingeschränkte Arbeitsvolumen effizienter einzusetzen (wenn sie Neueinstellungen vermeiden wollen). In der Praxis sieht das so aus, daß traditionelle Produktions- und Arbeitsabläufe evaluiert und rationalisiert werden. Erfahrungen von Beschäftigten zeigen, daß AZV in vielen Fällen mit einer Intensivierung und Verdichtung der Arbeit verbunden ist. Schätzungen des MES zufolge wird die Produktivität pro Arbeitsstunde zwischen 25 und 50% gesteigert (DARES 1999:294). Untersuchungen zeigen, daß die durch eine AZV induzierte Produktivitätssteigerung rund 1/3 des Beschäftigungseffektes neutralisiert (DARES 2000:19; siehe auch Gilbert Cettes Bilanz zur Einführung der 39-Stunden-Woche).

Neben der Produktivitätssteigerung bildet die Flexibilisierung der Arbeitszeit eine weitere Quelle für die Unternehmen, Teile der Kosten einer AZV einzusparen: Flexibilisierung kann erstens in Form einer Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten erfolgen (ein Vorschlag, den Dominique Taddei bereits Mitte der 80er Jahre in einer Studie für die sozialistische Regierung gemacht hat); zweitens durch die Modulation der Arbeitszeit im Sinne einer Anpassung an Auftragsschwankungen (wodurch die Überstundenzuschläge wegfallen).

Auf dem Hintergrund der Prämisse der Kostenneutralität, schlägt Gilbert Cette, Mitglied des *Conseil d'Analyse Economique*, ein Modell zur Drittelung der Kosten für die Einführung der 35-Stunden-Woche vor:

- 1/3 der Kosten soll durch die von der AZV induzierte Produktivitätssteigerung sowie durch Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten und Anpassung an Auftragsschwankungen kompensiert werden
- 1/3 sollen die Beschäftigten durch Zurückhaltung bei Lohnforderungen beitragen (Lohnmoderation)

- 1/3 soll der Staat beisteuern (Cette/Gubian 1998; Cette 1999 und 2000; DARES 1999:290f).

Die Kosten für den Staat setzen sich aus *permanenten* strukturellen und vorübergehenden, *transitorischen* Förderungen zusammen. Während letztere nur eine vorübergehende Belastung für das Budget darstellen und in der Gesamtrechnung langfristig keine Rolle spielen, sollen die Ausgaben für permanente Förderungen auf lange Sicht durch Ersparnisse bei den Ausgaben zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kompensiert werden - d.h. auch für den Staat soll sich die AZV ex post kostenneutral gestalten (was nicht zuletzt aufgrund der Verpflichtung Frankreichs zur Einhaltung der Maastricht Budget-Kriterien notwendig ist; Cette/Gubian 1998:58ff; Gubian 2000). In der Praxis erfolgen die permanenten Förderungen in Form einer Neugestaltung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Produktivitätssteigerung und Flexibilisierung der Arbeitszeit und die staatlichen Förderungen können Schätzungen des MES zu Folge zusammen etwa 60% der Kosten für die Einführung der 35-Stunden-Woche abdecken. Die restlichen 40% müssen die Beschäftigten beitragen. Dieser Beitrag soll nicht in Form einer unmittelbaren Lohnreduktion, sondern durch einen Verzicht auf Lohnerhöhungen in den folgenden Jahren erfolgen (damit es zu keinem unmittelbaren Nachfragerückgang kommt, der sich negativ auf die Konjunktur auswirken könnte; DARES 1999:291). Aus der Prämisse der Kostenneutralität folgt, daß die Kosten für die AZV nicht von den Unternehmern, sondern von den Beschäftigten getragen werden. Die Beschäftigten gewinnen Freizeit, verlieren aber etwas an Kaufkraft (und eine große Zahl von Arbeitslosen erhalten einen Job; ebenda:294; Cette/Gubian 1998:55ff). Im Falle zu geringer Lohnzugeständnisse, kann laut einer Berechnung der Beschäftigungseffekt der 35-Stunden-Woche sogar negativ werden und den Verlust von bis zu 20.000 Arbeitsplätzen verursachen (DARES 1999:295). Die Einhaltung der Kostenneutralität wird demnach vor allem von den Zugeständnissen der Beschäftigten und von der Innovationsbereitschaft der Unternehmen abhängen. Für beides bilden erfolgreiche Sozialpartner-Verhandlungen eine ganz wesentliche Voraussetzung.

Die Verfechter dieses Modells der AZV, das eine Beibehaltung des Status quo der Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums impliziert, gehen davon aus, daß die Beschäftigten zwischen einem Verlust ihrer Kaufkraft und einem Gewinn an Freizeit wählen können. Dies trifft aber nicht für alle Beschäftigten zu: Bezieher von niedrigen Einkommen (davon viele Frauen), können sich keinen Verlust ihrer Kaufkraft leisten, weil sie dadurch drohen, unter das Existenzminimum abzurutschen (siehe die Diskussionen um die Beibehaltung des Mindestlohnes SMIC). Verteilungsspielräume ergeben sich aus diesem Modell nur zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen. Vorkämpfer einer AZV wie Guy Aznar oder André Gorz hatten deshalb immer eine Kombination von AZV und Umverteilung gefordert (Gorz 1989:282ff). Darüber hinaus ist nicht in allen Fällen klar, daß die 35-Stunden-Woche eine ausreichende Kompensation für die zusätzlichen Belastungen durch Intensivierung und Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitszeit darstellt (obwohl laut Umfragen, der Großteil der Beschäftigten den Übergang zur 35-Stunden-Woche nicht als Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen empfinden).

5. DIE GESETZE ZUR EINFÜHRUNG DER 35-STUNDEN-WOCHE

Die Einführung der 35-Stunden-Woche erfolgte in einem zweistufigen Prozeß: mit dem ersten *Gesetz zur Orientierung und Induzierung von AZV (loi Aubry I)* wurde ein eindeutiges Ziel (Einführung der 35-Stunden-Woche ab 2000 bzw. 2002 für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten) und die Methoden der Umsetzung definiert (Verhandlungen der Kollektivvertragsparteien auf Branchen- und Betriebsebene); gleichzeitig wurden finanzielle Anreize für jene Unternehmen geschaffen, die vor dem Inkrafttreten der gesetzlichen 35-Stunden-Woche die Arbeitszeit freiwillig verkürzen. Auf Basis der Erfahrungen dieser Vereinbarungen und unter Einbezug der Standpunkte der Sozialpartner, wurde dann ein zweites Gesetz (*loi Aubry II*) ausgearbeitet, das die Details der Einführung der 35-Stunden-Woche regelt (Charpentier 2000:6; DARES 2000:12). Das 2. Gesetz ist deshalb wesentlich komplexer als das erste. Lehndorff beschreibt die beiden Gesetze als *"Zuckerbrot und Peitsche"*: während die Einführung der 35-Stunden-Woche im 1. Gesetz noch auf Freiwilligkeit beruht und speziell gefördert wird, werden die Unternehmen im 2. Gesetz vor vollendete Tatsachen gestellt (Lehndorff 2000:60).

5.1. Das Gesetz zur Orientierung und Induzierung von Arbeitszeitverkürzung

Das *loi Aubry I* vom 13. Juni 1998 steht in der Tradition der Solidaritätsverträge und des Robien-Gesetzes und stellt eine Erweiterung des Prinzips der Förderung von freiwilliger AZV dar. Gefördert werden Unternehmen, die vor dem Inkrafttreten der gesetzlichen 35-Stunden-Woche ab 2000 bzw. 2002 die Arbeitszeit verkürzen. Die Bestimmungen sehen im Detail folgendes vor:

- Die 35-Stunden-Woche gilt ab 1. 1. 2000 für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten und ab 1. 1. 2002 für Unternehmen mit 20 oder weniger Beschäftigten als gesetzliche Arbeitszeit.
- Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind aufgefordert, bis zum oben genannten Termin die Modalitäten der AZV der Situation der Unternehmen und Branchen entsprechend auszuhandeln.
- Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten die vor dem 1. 1. 2000 und solche mit 20 oder weniger Beschäftigten die vor dem 1. 1. 2002 im Rahmen einer Vereinbarung der Interessenvertretungen die Arbeitszeit verkürzen und dadurch Beschäftigung schaffen oder sichern, haben unter folgenden Bedingungen Anspruch auf staatliche Förderungen in Form von Abschlägen von den Arbeitgeberbeiträgen:
 - Die AZV muß mindestens 10 % betragen.
 - Die AZV muß im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Diese Vereinbarung muß beim Arbeitsinspektorat hinterlegt werden.
 - Im Falle des Beschäftigungszuwachses (*offensive Version*) muß in der Vereinbarung die Zahl und die Art der zusätzlichen Beschäftigten festgelegt werden.

- Im Falle einer 10prozentigen AZV muß der Beschäftigungszuwachs mindestens 6 % des Beschäftigungsstandes, bei einer 15prozentigen Arbeitszeitverkürzung mindestens 9 % betragen.
- In der Vereinbarung muß der Zeitraum festgehalten werden, über welchen der neue Beschäftigungsstand erhalten werden muß. Diese Dauer muß mindestens zwei Jahre betragen.
- Die Vereinbarung wird geprüft und falls sie den Bestimmungen entspricht, eine staatlichen Förderung in der Dauer von 5 Jahren gewährt.
- Im Falle der Sicherung von Beschäftigung (*defensive Version*) muß in der Betriebsvereinbarung die Zahl der gesicherten Beschäftigten festgelegt werden. Diese muß analog zum Beschäftigungszuwachs im Falle einer 10prozentigen Arbeitszeitverkürzung mindestens 6 %, im Falle einer 15prozentigen mindestens 9 % des Beschäftigungsstandes betragen.
- In der Vereinbarung muß der Zeitraum festgehalten werden, über welchen der gesicherte Beschäftigungsstand erhalten werden muß. Die Dauer muß mindestens 2 Jahre betragen.
- Sowohl die Vereinbarung als auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens werden geprüft und falls sie den Bestimmungen entsprechen, eine staatliche Förderung für die Dauer von 3 Jahren gewährt. Die Förderung kann um 2 Jahre verlängert werden.
- Die Förderung wird pro Beschäftigten gewährt, der von der AZV betroffen ist. Die Förderung besteht in einer Verringerung der Arbeitgeberbeiträge. Die Förderungen können erhöht werden, wenn die oben genannten Mindestmaße überstiegen werden. Darüber hinaus können sie auch erhöht werden, wenn von den Maßnahmen besonders förderungswürdige gesellschaftliche Gruppen wie Jugendliche, Behinderte oder Langzeitarbeitslose profitieren.
- Exekutierung, Kontrolle und Sanktionen werden per Dekret bestimmt (*Die Einhaltung der Vereinbarung bzw. der Bestimmung wird nach einem Jahr durch das Arbeitsinspektorat überprüft. Bei Nicht-Einhaltung kann der Staat die Förderungen zurückverlangen*).
- Die Höhe der Förderungen wird ebenfalls per Dekret bestimmt. *Laut Dekret Nr. 98 494 vom 22. Juni 1998 setzt sich die Summe der Förderungen wie folgt zusammen: Die Basisförderung hängt vom Zeitpunkt der Implementierung der AZV ab. Von Juni 1998 bis Juni 1999 beträgt sie im 1. Jahr 9000FFr, sinkt dann jährlich um 1000 FFr und beträgt dann im 5. Jahr 5000 FFr (insgesamt 35.000 FFr); ab dem 2. Halbjahr 1999 beträgt sie im 1. Jahr 7000 FFr, sinkt dann ebenfalls jährlich um 1000 FFr und beträgt im 5. Jahr 3000 FFr (insgesamt 25.000 FFr).*

Tabelle 5-1: Basisförderungen für AZV nach dem 1. Aubry-Gesetz (pro Beschäftigten und in FFr)

Zeitpunkt der Implementierung der AZV	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	gesamt
Juni 1998 - Juni 1999	9000	8000	7000	6000	5000	35.000
2. Halbjahr 1999	7000	6000	5000	4000	3000	25.000

Quelle: EIROnline, Juni 1988a; EIRR 294; Miné 1998:73ff

Zur Basisförderung gib es folgende Sonderförderungen:

- Wenn das Unternehmen die Arbeitszeit um 15% verkürzt und dadurch 9% Beschäftigung schafft, erhält es während der fünfjährigen Dauer der Förderung zur Basisförderung zusätzlich 4000 FFr pro Beschäftigten (insgesamt 20.000 FFr).
- Jährlich 1000 FFr zusätzlich erhalten alle Unternehmen, die mehr als 6% Beschäftigung schaffen, oder in hohem Ausmaß Jugendliche, Behinderte oder Langzeitarbeitslose einstellen (insgesamt 5000 FFr).
- Arbeitsintensive Unternehmen und Unternehmen mit einem Anteil von mindestens 60% unqualifizierten Arbeitskräften, in denen aber 70% der Beschäftigten zumindest das eineinhalbfache des Mindestlohnes SMIC verdienen, erhalten eine Sonderförderung, die jährlich sinkt: im 2. Halbjahr 1998 von 4000 auf 3000 und 2000; im 1. Halbjahr 1999 von 3000 auf 2000 und 1000 und im 2. Halbjahr 1999 von 2000 auf 1000 FFr.

Tabelle 5-2: Sonderförderungen für AZV nach dem 1. Aubry-Gesetz (pro Beschäftigten und in FFr)

Dauer der Förderung	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	gesamt
15% AZV plus 9% Beschäftigungszuwachs	4000	4000	4000	4000	4000	20.000
Beschäftigung von Jugendlichen, Behinderten etc.	1000	1000	1000	1000	1000	5000

Hoher Anteil an unqualifizierten Arbeitskräften	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	gesamt
2. Halbjahr 1998	4000	2000	1000	7000
1. Halbjahr 1999	3000	2000	1000	6000
2. Halbjahr 1999	2000	1000		3000

Quelle: EIROnline, Juni 1988a; EIRR 294; Miné 1998:73ff

- Die im *Accord Interprofessionel* vom 31. Oktober 1995 bzw. im Gesetz vom 12. November 1996 vereinbarte "Mandatierung" von Nicht-Gewerkschaftsdelegierten zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen durch eine der fünf repräsentativen

nationalen Gewerkschaften, wird auf jene Betriebe ausgeweitet, die nicht durch eine entsprechende Branchenvereinbarung abgedeckt sind.

- Durch die Einführung der 35-Stunden-Woche beträgt die jährliche Arbeitszeit 1600 Stunden. Eine Modulation der Arbeitszeit auf Basis von kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen (*Modulation Typ I, II und III*) ist zulässig. Darüber hinaus kann die AZV teilweise oder zur Gänze in Form von zusätzlichen freien Tagen erfolgen. Zeiträume für die Inanspruchnahme zusätzlicher freier Tage, sowie die Modalitäten, wie zusätzliche freie Tage in Anspruch genommen werden können, müssen in einer Betriebs- oder Branchenvereinbarung festgelegt werden.
- Der Begriff der *tatsächlichen Arbeitszeit* wird neu definiert und stellt nun jene Zeit dar, in welcher der Beschäftigte dem Unternehmer zur Verfügung steht, seine Anweisungen befolgt und keinen persönlichen Angelegenheiten nachgeht.
- Bis zum 30. September 1999 wird von der Regierung in Absprache mit den Sozialpartnern eine Bilanz der Erfahrungen mit dem Gesetz präsentiert. Auf Basis dieser Erfahrungen wird dann ein 2. Gesetz verabschiedet. (Loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail; EIROnline April 1998, Juni 1998a und Juli 1998; EIRR 294; DARES 2000).

5.1.1. Fallbeispiel BOIRON

BOIRON ist ein Unternehmen der pharmazeutischen Industrie, das auf die Erzeugung von homöopathischen Produkten spezialisiert ist. Neben der Konzernzentrale in Frankreich umfaßt es Niederlassungen in verschiedenen europäischen Ländern sowie in den USA und Kanada. Das Unternehmen beschäftigt weltweit 2200 Mitarbeiter, davon 1800 in Frankreich. BOIRON gehörte zu den ersten Unternehmen, die unter dem 1. Aubry-Gesetz die 35-Stunden-Woche eingeführt haben. Die entsprechende Vereinbarung wurde am 11. Mai 1998 abgeschlossen und trat am 1. September in Kraft. Die Verhandlungen zur AZV hatten bereits 1996 unter dem damaligen Robien-Gesetz begonnen. Nach dem Wahlsieg der Linken 1997 wurde zugewartet, bis die neue Regierung ihre Pläne konkretisiert hatte. Nachdem Details zum 1. Aubry-Gesetz veröffentlicht worden waren, wurden die Verhandlungen fortgesetzt und abgeschlossen. Auf Gewerkschaftsseite wurde die Vereinbarung von einem Gewerkschaftsdelegierten der FO, die im Betrieb präsent ist, unterzeichnet. Prämisse war, daß sowohl das Unternehmen als auch die Beschäftigten profitieren und keine zusätzlichen Kosten entstehen sollten. Um dieses hoch gesteckte Ziel zu erreichen, wurden eine Reihe von Arbeitsgruppen gebildet, die über Konsequenzen für die Organisation der Arbeitszeit, Pensionen, Sozialversicherungsbeiträge, Teilzeit etc. diskutierten und Vorschläge ausarbeiteten.

Das Abkommen sah eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von 39 auf 35 Wochenstunden vor. Beschäftigte, die auf Basis eines Abkommens vom Dezember 1991 bereits weniger als 39 Wochenstunden arbeiteten, verkürzten ihre Arbeitszeit ebenfalls um 10%. Dies war insofern notwendig, als das 1. Aubry-Gesetz auch dann eine Reduktion um mindestens 10% vorschreibt, wenn die

Arbeitszeit unter den gesetzlichen 39 Wochenstunden liegt. Bei BOIRON wurde die Arbeitszeit um 10,3% verkürzt. Gleichzeitig verpflichtete sich das Unternehmen dazu, den Beschäftigungsstand vom 1. September um 6% zu erhöhen, was die Schaffung von 102 neuen Vollzeit-Arbeitsplätzen bedeutete. Alle neuen Arbeitsplätze wurden als unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geschaffen.

Die AZV erfolgte bei vollem Lohnausgleich, obwohl durch die Verkürzung der Arbeitszeit der Stundenlohn um 11,4% anstieg. Im Gegenzug wurde für 1998 ein Lohnstopp vereinbart, der auch die Rücknahme einer bereits gültigen zweiprozentigen Lohnerhöhung beinhaltete. Das Unternehmen hoffte, die zusätzlichen Kosten durch eine deutliche Steigerung der Produktivität ausgleichen zu können. Bei BOIRON sind die Mitarbeiter an Produktivitätsgewinnen beteiligt. Um die vollen Produktivitätsgewinne für das Unternehmen in Anspruch zu nehmen, wurde die Schwelle, bei der Gewinne an die Beschäftigten ausgeschüttet werden, in den kommenden beiden Jahren auf 5% und später auf 3% erhöht.

Ein besonderes Problem stellten die leitenden Angestellten dar (siehe die Regelung im 2. Aubry-Gesetz): Bei BOIRON arbeiten sie großteils auf Basis von vereinbarten Zielvorgaben und nicht auf Basis einer exakten wöchentlichen Arbeitszeit. In ihrem Fall wurde die AZV in Form von 47 halben arbeitsfreien Tagen pro Jahr vereinbart. Die halben arbeitsfreien Tage können von den leitenden Angestellten wöchentlich oder als Block in Anspruch genommen werden.

Die staatlichen Förderungen für BOIRON setzen sich wie folgt zusammen. Basis ist eine zehnpromtente AZV und die Schaffung von 6% Arbeitsplätze ab September 1998. Dazu kommt eine Sonderförderung für die Schaffung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen und für die Beschäftigung von Jugendlichen und Behinderten.

Tabelle 5-3: Förderungen für BOIRON (pro Beschäftigten und in FFr)

Dauer der Förderung	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	Gesamt
10% AZV plus 6% Beschäftigungszuwachs	9000	8000	7000	6000	5000	35.000
Sonderförderung für die Beschäftigung von Jugendlichen, Behinderten etc.	1000	1000	1000	1000	1000	5000
Insgesamt	10.000	9000	8000	7000	6000	40.000

Quelle: EIRR 299

5.1.2. Bilanz des 1. und Vorbereitung des 2. Aubry-Gesetzes

Mit dem Inkrafttreten des 1. Aubry-Gesetzes am 13. Juni 1998 wurde eine regelrechte Verhandlungswelle losgetreten. Was die quantitative Seite der Verhandlungstätigkeit angeht, stellt das 1. Aubry-Gesetz zweifelsohne einen Erfolg dar (Dufour 1999a).

Tabelle 5-4: Entwicklung der Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche

Zeitpunkt der Evaluierung	Zahl der Betriebsvereinbarungen	Zahl der betroffenen Beschäftigten	Zahl der Branchenvereinbarungen	Zahl der betroffenen Beschäftigten
Dezember 1998	1055	107.560	22	4 Mio
Mail 1999	3291	1,1 Mio	69	8 Mio
September 1999	15.000	2,2 Mio	101	8 Mio
März 2000	28.406	3,1Mio	120	10 Mio

Quelle: EIROnline Jän. 1999 und Juni 1999; MES 1999; DARES 2000

In qualitativer Sicht wiesen die Abkommen zur Einführung der 35-Stunden-Woche allerdings große Unterschiede auf: Wie weiter oben dargestellt wurde, verweigerte beispielsweise das MES dem Abkommen in der Metall- und Bergbauindustrie vom 28. Juli 1998 die Ausdehnung der Gültigkeit auf den gesamten Sektor, weil es der Intention des Gesetzes widersprach, indem es durch die Einbeziehung gesetzlicher Feiertage sowie der Ausdehnung der Überstundenkontingente den Unternehmen die Möglichkeit eröffnete, Neueinstellungen zu vermeiden. Ein positives Beispiel, das vom Ministerium ausdrücklich gelobt wurde, stellt der am 18. August unterzeichnete Kollektivvertrag in der Zuckerindustrie dar, der die jährliche Arbeitszeit auf 1586,55 Stunden beschränkte, gleichzeitig aber einen erheblichen Flexibilisierungsspielraum bis zu 48 Stunden pro Woche einräumte, um die Arbeitszeit an saisonbedingte Auftragsschwankungen anpassen zu können. Das Abkommen wurden von CFDT, CFTC und CFE-CGC unterzeichnet, CGT und CGT-FO lehnten es ab (EIROnline Sept. 1998; EIRR 297).

Genauso wie auf der Branchenebene wurden auch auf der Betriebsebene unterschiedlichste Arten der Verkürzung der Arbeitszeit vereinbart: Für heftige Kritik der CGT sorgte eine Betriebsvereinbarung beim privaten Automobilhersteller PSA Peugeot-Citroen mit 92.000 Beschäftigten. Das Abkommen wurde am 19. Februar 1999 unterzeichnet. Die Arbeitszeit wurde erstens verkürzt, indem Pausen, die früher als Arbeitszeit zählten, herausgestrichen wurden (bei Beibehaltung der Pausen wäre die Arbeitszeit von 38,5 Stunden nicht auf 35 sondern nur auf 36 Stunden 45 Minuten verkürzt worden). Der Rest der Verkürzung erfolgt durch die Gewährung von elf zusätzlichen arbeitsfreien Tagen pro Jahr. Darüber hinaus wurden individuelle Zeitkonten eingerichtet, in denen ein kleiner Teil der Überstunden (bis zu 5 Tage) über mehrere Jahre angespart werden kann (Beschäftigte, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, erhalten einen Bonus). In Ausnahmefällen können angesparte Überstunden auch ausbezahlt werden. Zu diesen Ausnahmefällen gehört pikanterweise auch der Kauf eines Neuwagens (Lehndorff 2000:58; EIROnline Feb. 1999; EIRR 304).

Während die Verhandlungen auf Branchen- und auf Betriebsebene mehr oder weniger große Fortschritte machten, starteten im Frühjahr 1999 bereits die Diskussionen über den Inhalt des 2. Aubry-Gesetzes, das für Herbst geplant war. Die Regierung hatte zum Jahresende eine Bilanz der ersten 6 Monate präsentiert (EIROnline Jan. 1999). Im März

konterte der MEDEF mit einer Präsentation seiner Wünsche für das neue Gesetz. Dazu gehörte eine Verschiebung des Inkrafttretens der 35-Stunden-Woche für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten auf das Jahr 2001 und für jene mit 50 Beschäftigten und weniger auf das Jahr 2003. Darüber hinaus forderte er eine Erhöhung der gesetzlichen Jahresarbeitszeit auf 1645 anstatt der geplanten 1600 Stunden (die Differenz ergibt sich aus der Miteinrechnung von elf gesetzlichen Feiertagen; die 1645 Stunden wurden in dem umstrittenen und vom Ministerium nicht ausgedehnten Abkommen in der Metall- und Bergbauindustrie vereinbart) und eine Erhöhung des jährlichen Überstundenkontingents auf 188 Stunden pro Jahr (EIROnline April 1999a). Die Forderungen wurden sowohl von der Regierung als auch von den Gewerkschaften zurückgewiesen (ebenda).

Im Mai präsentierte die Regierung eine zweite Bilanz des 1. Gesetzes und stellte gleichzeitig ihre Pläne für das 2. Gesetz vor. Darin wurden spezifische Regelungen für Überstunden und Überstundenzuschläge, für leitende Angestellte (*Cadres*), für Teilzeitarbeit und für den Mindestlohn SMIC angekündigt. Darüber hinaus versicherte Arbeitsministerin Martine Aubry, am Termin des Inkrafttretens der 35-Stunden-Woche (1. Januar 2000 bzw. 2002 für Unternehmen mit 20 Beschäftigten und weniger) festhalten zu wollen (EIROnline Juni 1999; EIRR 307). Bestärkt wurde sie darin durch die neuesten Arbeitsmarktdaten, die den ersten Rückgang der Arbeitslosigkeit seit Jahren auswiesen (EIROnline Sept. 1999a). Am 28. Juli passierte die Vorlage für das 2. Aubry-Gesetz unter heftiger Kritik des MEDEF, der sich beklagte, daß keiner seiner Vorschläge berücksichtigt worden wäre, den Ministerrat (EIROnline Aug. 1999).

Ab Mitte Oktober wurde das 2. Aubry-Gesetz im Parlament debattiert. Der MEDEF mobilisierte im Vorfeld noch einmal seine Kräfte und organisierte am 4. Oktober in Paris eine Demonstration der *Patrons* mit 25.000 bis 30.000 Teilnehmern. Gleichzeitig wurde der Regierung eine Petition gegen die 35-Stunden-Woche übergeben, die von 200.000 Unternehmern unterschrieben worden war. Die Mehrheit der Beobachter war sich einig, daß es seit 1982 keine derartige Mobilisierung von Unternehmern gegeben hat (EIROnline Okt. 1999; EIRR 309).

Die Unternehmerproteste wurden durch die Demonstrationen der leitenden Angestellten abgelöst. Die *Cadres* demonstrierten allerdings für die 35-Stunden-Woche und dagegen, daß ein Großteil der leitenden Angestellten von der AZV ausgenommen werden sollte. Das 2. Aubry-Gesetz unterscheidet drei Kategorien von leitenden Angestellten: Spitzenführungskräfte (Direktoren), leitende Angestellte ohne spezifische Arbeitszeitregelung und solche, die der Arbeitszeitregelung ihrer Abteilungen unterliegen. Die 35-Stunden-Woche gilt nur für die letzte Gruppe. Für Spitzenführungskräfte sieht das Gesetz überhaupt keine Regelung der Arbeitszeit vor, im Falle der leitenden Angestellten ohne spezifische Arbeitszeitregelung wird die Arbeitszeit auf 217 Arbeitstage pro Jahr beschränkt. Die Interessenvertretungen der leitenden Angestellten, speziell die CFE-CGC aber auch Angestelltenorganisationen in anderen Gewerkschaften übten heftige Kritik an dieser Regelung. In der Vergangenheit wurden mehrere Studien veröffentlicht, die das Problem der extensiven und steigenden Arbeitszeiten für leitende Angestellte thematisierten (Bouffartigue/Bocchino 1998:37ff; Lallement/Lefèvre

1997:80ff). Diese Entwicklung trifft auch auf andere Länder zu. In Frankreich machen es fehlende Stundenregelungen möglich, daß leitende Angestellte legal bis zu 13 Stunden am Tag, 78 Stunden in der Woche und 2821 Stunden im Jahr arbeiten können (die einzige Einschränkung besteht darin, daß zwischen zwei Arbeitstagen eine elfstündige Ruhepause eingehalten werden muß; EIROnline Sept. 1999b, Nov. und Dez. 1999).

CGT, CFE-CGC und CFTC organisierten am 12. Oktober und am 24. November Protest- und Aktionstage in Paris und anderen französischen Städten, an denen *Cadres* von wichtigen Unternehmen wie Alcatell, Bull, IBM, Matra, Siemens und Thomson teilnahmen (die CFDT sah in der Regelung einen Fortschritt für die leitenden Angestellten). In Toulouse haben am 20. und 26. November 1000 Computertechniker gegen die auf Tagen basierende Arbeitszeitregelung im Kollektivvertrag für den Sektor Informationstechnologie, Technik und Beratung (SYNTEC) demonstriert. Auch wenn solche Aktionen auf wenige Unternehmen beschränkt blieben, wurde auf diese Weise das Problem der extensiven Arbeitszeiten, von dem immer mehr leitende Angestellte betroffen sind, öffentlich zur Diskussion gestellt (ebenda). Auf die gesetzliche Regelung hatten die Proteste allerdings wenig Auswirkungen: Die einzige Änderung betraf eine zusätzliche Verpflichtung, nämlich daß zwischen den Unternehmen und jenen Angestellten, für welche die 217 Arbeitstage-Regelung gilt, eine Betriebsvereinbarung ausgehandelt werden muß (in der die Inanspruchnahme von arbeitsfreien Tagen geregelt wird; EIROnline Jan. 2000).

5.2. *Das Gesetz zur ausgehandelten Verkürzung der Arbeitszeit*

Mit dem 2. Aubry-Gesetz vom 19. Jänner 2000 wurden Details und spezifische Probleme der Einführung der 35-Stunden-Woche ab 2000 bzw. 2002 sowie die permanenten Förderungen geregelt. Die Bestimmungen sehen folgendes vor.

Überstunden

Das Überstundenkontingent beträgt weiterhin 130 Überstunden pro Jahr. Allerdings gilt für die ersten beiden Jahre des Inkrafttretens der 35-Stunden-Woche eine Übergangsregelung: In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten zählen im Jahr 2000 die 36. und 37. Wochenstunde noch nicht zum Überstundenkontingent; 2001 dann nur noch die 36. und ab dem Jahr 2002 gilt jede Stunde über der 35. Wochenstunde als Überstunde. Das selbe Schema gilt für Unternehmen mit 20 und weniger Beschäftigten ab dem Jahr 2002. Im Falle einer Modulation der wöchentlichen Arbeitszeit mit Schwankungen außerhalb von 31 und 39 Wochenstunden, wird das jährliche Überstundenkontingent auf 90 Stunden beschränkt.

Auch bei den Überstundenzuschlägen wurde vom Gesetzgeber eine Übergangsfrist von einem Jahr zugestanden. 2000 bzw. 2002 entfallen für die ersten 4 Überstunden (36 – 39 Stunde) ein Überstundenzuschlag von 10%. In Unternehmen mit Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche, werden die Zuschläge an die Beschäftigten ausbezahlt, in Unternehmen ohne 35-Stunden-Vereinbarung, wandern die Zuschläge in einen

Beschäftigungsfonds (zur Finanzierung der staatlichen Förderungen für die 35-Stunden-Woche). Ab der 40. bzw. 43. Stunde gelten die alten 25prozentigen bzw. 50prozentigen Überstundenzuschläge.

Ab dem Jahr 2001 bzw. 2003 zählen alle Stunden ab der 36. als Überstunden und müssen als solche entlohnt werden. Bis zur 42. Stunde beträgt der Zuschlag 25%, darüber 50%. In Unternehmen mit einer 35-Stunden-Vereinbarung erhalten die Beschäftigten den gesamten 25prozentigen Überstundenzuschlag in Form von zusätzlicher Freizeit oder Bezahlung, in Unternehmen ohne Vereinbarung können die Überstunden samt Zuschlägen entweder zur Gänze in Form von Zeitausgleich kompensiert werden, oder die Unternehmer bezahlen 10% der Zuschläge in den Beschäftigungsfonds.

Modulation

Die drei bisher gültigen Modulationstypen werden durch eine einfachere Regelung ersetzt: Das Gesetz schreibt eine jährliche Arbeitszeit von 1600 Stunden vor, die über das ganze Jahr oder Teile des Jahres variiert werden kann. Die Grenzen der Modulation bilden nur noch die längstmögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (die nur mit Ausnahmegewilligung und dann nur bis zu 60 Wochenstunden überschritten werden darf) und das tägliche Maximum von 10 Stunden (mit Ausnahmen). Voraussetzung für eine Modulation bleibt die Zustimmung der Sozialpartner in Form einer Branchen- oder Betriebsvereinbarung. Das schließt aber nicht aus, daß zwischen Unternehmen und Beschäftigten auch individuelle Variationen vereinbart werden können.

Wie oben beschrieben, wird im Falle von Schwankungen außerhalb von 31 und 39 Wochenstunden das jährliche Überstundenkontingent auf 90 Stunden beschränkt. Änderungen der Arbeitszeit müssen den Beschäftigten mindestens sieben Tage vor Inkrafttreten des neuen Schemas bekannt gegeben werden.

Inanspruchnahme der zusätzlichen Freizeit

Die durch die Einführung der 35-Stunden-Woche geschaffene zusätzliche Freizeit kann in Form von ganzen oder halben arbeitsfreien Tagen gewährt werden. Die zusätzlichen arbeitsfreien Tage können sich auf eine Woche (alternierende 4 und 5 Tage Woche), einen Monat oder ein Jahr beziehen.

„Time banking“

Bis zu 22 arbeitsfreie Tage im Jahr können angespart werden. Die so gesparten Zeitguthaben sind innerhalb von 5 Jahren in Anspruch zu nehmen. Im Falle von Eltern von Kindern unter 16 Jahren sowie 50-jährigen und älteren Beschäftigten beträgt der Zeitraum 10 Jahre.

Weiterbildung

Teile der durch die Arbeitszeitverkürzung geschaffenen zusätzlichen Freizeit können für Weiterbildung verwendet werden. Dies allerdings nur mit Zustimmung der Beschäftigten. Außerdem sind dafür Betriebs- oder Branchenvereinbarungen vorgeschrieben.

Teilzeit

Jede Arbeitszeit, die weniger als 35 Stunden pro Woche (1600 Stunden pro Jahr) ausmacht, gilt als Teilzeitarbeit (bisher galten bis zu 80% der gesetzlichen Arbeitszeit als Teilzeitarbeit). Teilzeit kann über das Jahr variiert werden, muß aber schlußendlich weniger als 1600 Stunden betragen. Im Falle einer Durchrechnung ist der Abschluß einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern obligatorisch. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten ein Rechtsanspruch, phasenweise Teilzeit zu arbeiten, um Kinderbetreuungspflichten etc. nachkommen zu können. Teilzeitbeschäftigte können eine Änderung ihrer Teilzeitregelung ablehnen, wenn diese mit ihren Familienpflichten nicht vereinbar sind. Teilzeitbeschäftigte können die Leistung von Extrastunden ablehnen, wenn sie nicht 7 Tage vorher davon informiert worden sind. Teilzeitförderungen (in Form von bis zu 30prozentigen Abschlägen bei den Arbeitgeberbeiträgen) werden ersatzlos gestrichen.

Leitende Angestellte

Im Falle der *Cadres* werden drei Kategorien eingeführt: 1) Spitzenführungskräfte (Direktoren) - für sie gilt weiterhin keine Arbeitszeitregelung; 2) leitende Angestellte, die in kollektive Arbeitszeitregelung ihrer Abteilungen eingebunden sind (z.B. Produktionsmanager) - für sie gilt die 35-Stunden-Woche; 3) leitende Angestellte mit individuellen Arbeitszeiten (z.B. Manager in Entwicklungsabteilungen) - in ihrem Falle wurde eine Begrenzung der jährlichen Arbeitszeit auf 217 Arbeitstage pro Jahr eingeführt. Eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dieser Gruppe, wie arbeitsfreie Tage in Anspruch genommen werden können, ist obligatorisch.

Mindestlohn (SMIC)

Die Höhe des monatlichen Mindestlohnes (SMIC) von 6881,68 FFr wird beibehalten, wodurch die stündliche Mindestlohn von 40,72 FFr auf 45,27 FFr steigt (was einer Verteuerung von 13% entspricht). Die Erhöhung soll durch die permanenten Förderungen ausgeglichen werden.

Permanente Förderungen

Alle Unternehmen, die über eine Vereinbarung zur Einführung der 35-Stunden-Woche verfügen (Betriebs- oder Branchenvereinbarung), haben Anspruch auf permanente (strukturelle) Förderungen. Auch diese Förderung wird in Form von Abschlägen der Arbeitgeberbeiträge gewährt und zwar pro von der 35-Stunden-Woche betroffenen Beschäftigten. In diesem Sinn stellt sie nichts anderes als eine Neuordnung und

Staffelung der Arbeitgeberbeiträge für Unternehmen mit Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche dar. Die Förderung beträgt mindestens 4000 FFr pro Beschäftigten und Jahr, ist aber sozial gestaffelt: Die Förderung steigt, wenn das durchschnittliche Einkommen der Beschäftigten weniger als 180% des nationalen Mindestlohnes SMIC beträgt, auf bis zu 21.500 FFr (wenn der durchschnittliche Lohn gleich dem SMIC ist). Die Staffelung der Abschläge soll die zusätzliche Belastung durch die volle Kompensation des SMIC ausgleichen und zur Schaffung von unqualifizierten Arbeitsplätzen beitragen (unqualifizierte Arbeitskräfte stellen eine Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt dar).

Tabelle 5-5: Permanente Förderungen

Durchschnittlicher Lohn im Verhältnis zum SMIC	Abschläge von den Arbeitgeberbeiträgen pro Jahr u. Beschäftigten (FFr)	Förderungen als Prozent des Bruttogehaltes	Verbleibende Arbeitgeberbeiträge (als Prozente des Bruttogehaltes)*
100%	21.500	26,0%	4,5%
110%	17.700	19,5%	11,0%
120%	14.600	14,5%	15,5%
130%	11.900	11,0%	19,0%
140%	9600	8,5%	22,0%
150%	7700	6,0%	24,0%
160%	5900	4,5%	26,0%
170%	4400	3,0%	27,0%
180% und darüber	4000		

Die Arbeitgeberbeiträgen betragen 30,3% des Bruttogehaltes

Quelle: EIRR 308

Im Jahr 2000 rechnet das MES mit einem Gesamtaufwand von 67 Millionen FFr (transitorische und permanente Förderungen). Im Endeffekt sollen sich die Förderungen für die 35-Stunden-Woche auf 100 bis 110 Millionen FFr im Jahr belaufen.

Gültigkeit von Vereinbarungen

Um in den Genuß von Förderungen zu kommen, müssen die Unternehmen eine Vereinbarung zur 35-Stunden-Woche vorweisen. In Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten ist eine Betriebsvereinbarung obligatorisch. Diese ist dann gültig, wenn sie von einer oder mehreren Mehrheitsgewerkschaften (die die Mehrheit der Stimmen bei den letzten Vertretungswahl erhielten) unterzeichnet werden; im Falle von Minderheitengewerkschaften und eines „mandatierten“ Beschäftigten muß die Vereinbarung durch eine Abstimmung der Beschäftigten legitimiert werden.

Im Falle von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten reicht ein Antrag auf Anwendung der entsprechenden Branchenvereinbarung aus. Zwischenbetriebliche Vereinbarungen oder Vereinbarungen die von einem Belegschaftsvertreter (in Absenz eines Gewerkschaftsdelegierten oder „mandatierten“ Beschäftigten) ausgehandelt und unterzeichnet wurden, sind dann gültig, wenn sie von der Mehrheit der Beschäftigten in einer Abstimmung bestätigt und von einem sozialpartnerschaftlichen Komitee genehmigt werden.

Im Falle von Unternehmen mit 10 oder wenigen Beschäftigten (für die keine entsprechende Branchenvereinbarung gilt und die über keinen „mandatierten“ Beschäftigten verfügen), kann einer Vereinbarung auch dann Gültigkeit erwachsen, wenn ein Vorschlag der Unternehmensleitung in einer Abstimmung von der Mehrheit der Beschäftigten genehmigt wird.

Tatsächliche Arbeitszeit

Sofern die Beschäftigten über die Zeit nicht völlig frei verfügen können, sind Pausen und Unterbrechungen in die Arbeitszeit miteinzuberechnen. In der Regel ist das der Fall, wenn die Pausen am Arbeitsplatz verbracht werden (die sogenannte „Mickey Mouse“-Bestimmung - benannt nach einer der Hauptfiguren in Euro-Disneyland bei Paris, wo dieses Problem aufgetaucht ist; die Bestimmung stellt auch eine Reaktion auf die Peugeot-Vereinbarung dar).

Sozialpläne

Sozialpläne zum Beschäftigungsabbau sind nur mehr dann erlaubt, wenn zuvor eine Betriebsvereinbarung über die 35-Stunden-Woche abgeschlossen wurde (die sogenannte Michelin-Abänderung, benannt nach dem Reifenhersteller, der Beschäftigung abbauen wollte, ohne zuvor die 35-Stunden-Woche einzuführen) (Loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. EIRR 308 und 310; EIROnline Juli, Okt. 1999 und Jan. 2000).

6. *EFFEKTE UND EVALUATIONEN*

Die im folgenden wiedergegebenen Evaluationen beziehen sich in erster Linie auf Untersuchungen, die vom MES selbst durchgeführt oder in Auftrag gegeben wurden (MES 1999; DARES 2000). Die Ergebnisse beziehen sich zum Großteil auf die Entwicklung vor dem Inkrafttreten des 2. Aubry-Gesetzes im Februar 2000.

6.1. *Beschäftigung*

Laut MES wurden durch die Aubry-Gesetze bis März 2000 133.000 Arbeitsplätze geschaffen und 47.000 gesichert (DARES 2000:14f). Aus Vergleichen zwischen Unternehmen (die im Bezug auf Größe, Branche etc. vergleichbar sind) mit 35- und 39-Stunden-Woche hat das Ministerium errechnet, daß Unternehmen mit einer 35-Stunden-Vereinbarung und Förderungen nach dem 1. Aubry-Gesetz im Durchschnitt 7,5% mehr Personen beschäftigen, als Unternehmen ohne 35-Stunden-Vereinbarung (durch den Vergleich wird es möglich, externe Faktoren wie allgemeines Wirtschaftswachstum, branchenspezifische Entwicklungen etc. miteinzubeziehen). Die empirischen Daten belegen damit die Hypothese, daß rund 1/3 des Beschäftigungseffektes der AZV durch Produktivitätssteigerung kompensiert wird (die durchschnittliche Verkürzung der Arbeitszeit beträgt bei den geförderten Vereinbarungen 10,8%). Die Bilanz von 133.000 neuen Arbeitsplätzen stellt eine Hochrechnung des durchschnittlichen Beschäftigungseffektes dar und keine empirisch gemessene Größe (MES 1999:13ff).

Insgesamt arbeiteten im März 2000 3,656 Mio Vollzeitbeschäftigte auf Basis einer 35-Stunden-Vereinbarung (zu den Beschäftigten, die von einer Aubry-Vereinbarung abgedeckt sind, kommen noch die Betroffenen von Robien-Vereinbarungen und Schichtarbeiter, die früher schon 35 Stunden pro Woche gearbeitet haben). Das waren 29,4% der 12,45 Mio Vollzeitbeschäftigten. Im Falle der Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt 39,2% durch 35-Stunden-Vereinbarungen abgedeckt (3,53 Mio der 9 Mio Vollzeitbeschäftigten in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten; DARES 2000:14f). Für den Rest gilt seit Februar 2000 zwar ebenfalls die 35-Stunden-Woche (die AZV kann aber durch Überstunden ausgeglichen werden), weshalb sich das MES noch einmal einen kräftige Zunahme des Beschäftigungseffektes im Laufe des Jahres 2000 erwartet.

Tabelle 6-1: Zahl der Vollzeitbeschäftigten mit 35-Stunden-Vereinbarung (März 2000)

Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarungen	in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten*	in allen Unternehmen**
35-Stunden-Vereinbarungen vor Nov. 1996	220.000	250.000
35-Stunden-Vereinbarungen zw. Nov. 1996 und Juni 1998 (Robien-Vereinbarungen)	270.000	280.000
35-Stunden-Vereinbarungen seit Juni 1998 (Aubry-Vereinbarungen)	3,04 Mio	3,12 Mio
Insgesamt	4,78 Mio	5,85 Mio
Prozente aller Beschäftigten (*9 Mio bzw. **12,45 Mio)	39,2%	29,4%

Quelle: DARES 2000

Bezogen auf die Zahl der Unternehmen, ergibt sich allerdings ein weniger optimistisches Bild: Im Februar 2000 waren in 80% der 80.000 Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten (für die zu diesem Zeitpunkt die 35-Stunden-Woche bereits gültig war) noch keine Vereinbarung zur 35-Stunden-Woche abgeschlossen (Charpentier 2000:13). Auch an der vom Ministerium hochgerechneten Zahl von 180.000 geschaffenen oder gesicherten Arbeitsplätze bestehen Zweifel. Jedenfalls gibt es bereits Untersuchungen, welche die vom Ministerium angepeilte Schaffung von 700.000 neuen Arbeitsplätzen im kommerziellen Sektor (bei strikter Einhaltung der Kostenneutralität) für zu hoch halten und mit der Schaffung von 300.000 Jobs in den nächsten vier Jahr rechnen (ebenda).

Die bisherigen Zahlen könnten durch zwei Faktoren etwas verzerrt sein: Erstens haben in der ersten Phase der Einführung der 35-Stunden-Woche modernisierungswillige Unternehmen mit einer dem Gesetz eher positiv eingestellten Unternehmensführung die Arbeitszeit verkürzt (Lehndorff 2000:58). Zweitens ist nicht klar, wieviel neue Beschäftigung nach Ablauf der im 1. Aubry-Gesetz vorgeschriebenen zweijährigen Periode, in der der Beschäftigungsstand gehalten werden muß, abgebaut wird. Die Dynamik des Beschäftigungszuwachses könnte sich deshalb in den nächsten Jahren abschwächen.

Eine offene Frage bleibt auch die Inanspruchnahme von Überstunden. Durch die 35-Stunden-Woche wird der Rückgriff auf Überstunden nicht eingeschränkt (das Überstundenkontingent bleibt bei 130 Überstunden pro Jahr), sondern nur verteuert. Überstunden stellen für die Unternehmen eine Möglichkeit dar, den von der Regierung erhofften Beschäftigungszuwachs zu vermeiden. Laut einer Untersuchung aus dem Jahr 1994 werden in Frankreich im Durchschnitt 53,3 Überstunden pro Jahr gearbeitet (Arbeiter in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten im Durchschnitt sogar 66,9 Überstunden pro Jahr; EIRR 300). Untersuchungen zeigen, daß Unternehmer trotz der Zunahme von flexiblen Arbeitszeiten noch immer Überstunden bevorzugen, um die Arbeitszeit an Auftragsschwankungen anzupassen (66,5% bevorzugten 1997 Überstunden, 29,7% flexible Arbeitszeiten; ebenda).

Dessen ungeachtet ist die Arbeitslosigkeit seit dem Inkrafttreten der beiden Aubry-Gesetze deutlich zurückgegangen: Nach dem Höhepunkt der Arbeitslosenrate mit 12,6% in 1996 ist sie bis Ende Dezember 1999 auf 10,6% gesunken (der niedrigste Wert seit Dezember 1991), liegt aber immer noch über dem EU-Durchschnitt von 9,4%. 1999 wurden insgesamt 420.000 neue Arbeitsplätze geschaffen, gegenüber 375.000 in 1998 (DARES 2000:11). Die Mehrheit der neuen Jobs wurden im Dienstleistungssektor geschaffen (Dufour 1999a). Die Abnahme der Arbeitslosigkeit war mit einem Konjunkturanstieg verbunden: Das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts stieg von 1,6% in 1996, auf 2,7% in 1997 und 3,2% in 1998. Das MES betont, daß das Beschäftigungswachstum 1999 weiter gesteigert werden konnte, obwohl die Dynamik des Wirtschaftswachstums etwas nachließ (DARES 2000:11). Die Frage ist, wieviel des Beschäftigungszuwachses auf die Aubry-Gesetze zurückzuführen ist und wieviel auf das allgemeine Wirtschaftswachstum. Dies dürfte vermutlich nie mit letzter Sicherheit geklärt werden (der Vergleich zwischen Unternehmen mit 35-Stunden-Woche und 39-Stunden-Woche stellt einen Versuch dar, die allgemeine Entwicklung, die für beide Unternehmen gleich ist, miteinzubeziehen).

Bei aller Skepsis belegen die Zahlen aber eindrucklich, daß die vom MEDEF (CNPF) und neoliberalen Wirtschaftsforschern prophezeite Rezession, welche die Einführung der 35-Stunden-Woche verursachen würde, auf keinen Fall eingetreten ist. Im Gegenteil: Auch für das Jahr 2000 wird ein Wirtschaftswachstum von 3% vorausgesagt (ebenda:19).

6.2. *Modernisierung und Flexibilisierung*

Laut MES enthalten die Hälfte aller Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche eine Modulation der Arbeitszeit (in der Regel bezogen auf die Dauer eines Jahres). 48,6% beinhalten eine Modulation mit kleiner Bandbreite von bis zu neun Wochen mit höchstens 40 Wochenstunden; entgegen den Befürchtungen der Gewerkschaften sehen nur 9,2 der Vereinbarungen eine große Bandbreite mit über zehn Wochen mit bis zu 48 Wochenstunden vor (MES 1999:43). In 80% der Vereinbarungen ist die AZV mit einer Reorganisation der Arbeitszeit verbunden, in 25% wurden die Qualifikationen der Beschäftigten neu definiert, in 20% wurden Arbeitszeiten und in 16% Betriebsnutzungszeiten ausgeweitet (DARES 2000:17).

Insgesamt kann wohl von einem Modernisierungsschub gesprochen werden, allerdings bleibt die Modernisierung an den Abschluß einer 35-Stunden-Vereinbarung gekoppelt und damit solange beschränkt, solange nur in der Minderheit der Unternehmen eine solche Vereinbarung abgeschlossen wurde.

Im Falle von Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten stellt das MES für fünf Tage einen außerbetrieblichen Experten zur Verfügung, der die Verhandlungspartner bei der Organisation der 35-Stunden-Woche unterstützt. Im Falle einer Beratungstätigkeit, die über die fünf Tage hinausgeht, übernimmt das Ministerium einen Teil der Kosten

(abhängig von der Länge der Beratung, Anzahl der Beschäftigten etc.; Charpentier 2000:6).

Für Teilzeitbeschäftigte ermöglichte die Einführung der 35-Stunden-Woche in vielen Fällen eine Ausdehnung ihrer Arbeitszeit (durch die Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften). In einer Umfrage unter Unternehmern gaben 48% an, ihren Teilzeitbeschäftigten eine Ausdehnung ihrer Arbeitszeit angeboten zu haben. 51% der Teilzeitbeschäftigten haben im Zuge der Einführung der 35-Stunden-Woche ihre Arbeitszeit verlängert, bei 33,7% blieb sie unverändert und 5% haben ihre Arbeitszeit verkürzt (MES 1999:64).

6.3. Finanzierung

Die Finanzierung scheint sich wie geplant kostenneutral zu gestalten - d. h. daß für die Unternehmen wenn überhaupt nur in sehr geringem Ausmaß zusätzliche Kosten entstehen. Die vom MES in diesem Zusammenhang genannten Daten beziehen sich allerdings auf Unternehmen, die transitorische Förderungen nach dem 1. Aubry-Gesetz erhalten. Dabei handelt es sich um modernisierungswillige, dialogbereite Unternehmen, welche die AZV auf freiwilliger Basis durchgeführt haben. Insofern könnte sich die Finanzierung bei späteren Vereinbarungen etwas problematischer darstellen.

Tabelle 6-2: Finanzierung der 35-Stunden-Woche in Unternehmen mit transitorischen Förderungen nach dem 1. Aubry-Gesetz

Reduktion der Arbeitszeit	12,1%
Durch AZV induzierte Produktivitätsgewinne	4,3%
Beschäftigungseffekt	7,5%
Zu finanzierende Zunahme der Lohnkosten durch den Beschäftigungseffekt	6,8%
Einsparungen durch Lohnmoderation	2 - 2,5%
Förderungen	4%

Quelle: MES 1999

Der staatliche Finanzierungsbeitrag in Form von Abschlägen von den Arbeitgeberbeiträgen wird durch den Wegfall der transitorischen Förderungen (die nur jene Unternehmen erhalten, die vor dem Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche die Arbeitszeit verkürzen) kleiner und durch einen höheren Beitrag der Beschäftigten (Lohnmoderation) ausgeglichen werden.

Im Jahr 2000 rechnet das MES mit einem Gesamtaufwand von 67 Millionen FFr (transitorische und permanente Förderungen). Im Endeffekt sollen sich die Förderungen für die 35-Stunden-Woche auf 100 bis 110 Millionen FFr im Jahr belaufen (Charpentier 2000:9). Ob sich die staatliche Förderung der AZV ex post ebenfalls kostenneutral gestaltet, ist noch nicht abzusehen (es bestehen aber Zweifel).

6.4. Sozialer Dialog

Seit dem Inkrafttreten des 1. Aubry-Gesetzes hat die Verhandlungstätigkeit zu Arbeitszeit stark zugenommen.

„The strictly quantitative results of sectoral bargaining are indisputable: the law has, unexpectedly, produced a flurry of activity at this level not achieved by the national multi-industry agreement of October 1995 on the same subject.“ (Dufour 1999a)

Die Zahl der Branchenvereinbarungen zur 35-Stunden-Woche ist bis März 2000 auf 120 Stück gestiegen, wodurch rund zehn Mio Beschäftigte abgedeckt sind. Die Branchenvereinbarungen geben Richtlinien für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen vor. Diese betreffen insbesondere heikle Themen wie Lohnausgleich, Organisation der Arbeitszeit (Modulation), Überstundenkontingente und manchmal Training für die Beschäftigten (DARES 2000:15; Charpentier 2000:10). Große Unternehmen schließen vielfach eine Rahmenvereinbarung ab und überlassen es dann den einzelnen Betriebsstandorten zusätzliche Vereinbarungen abzuschließen.

Die Zahl der Betriebsvereinbarungen zur 35-Stunden-Woche belief sich im März 2000 auf 28.406 Stück, wodurch 3,1 Mio Beschäftigte abgedeckt waren. 94 % der Vereinbarungen werden vom MES als offensive Vereinbarungen eingestuft (ebenda:13). Wie bereits beschrieben, sind die Vereinbarungen vom Inhalt her sehr unterschiedlich. Während also in quantitativer Hinsicht kaum Zweifel an der tatsächlich stattfindenden Erneuerung des sozialen Dialoges bestehen, sind die Ergebnisse in qualitativer Hinsicht wesentlich schwieriger zu bewerten. Die Art und Weise, wie die AZV durchgeführt wurde, ist sehr unterschiedlich. Dazu zählen die Einführung von kürzeren Arbeitstagen, einen zusätzlichen halben arbeitsfreien Tage pro Woche oder einen ganzen Tag alle 2 Wochen, zusätzliche arbeitsfreie Tage über das Jahr verteilt (Extrurlaub oder Verlängerung von langen Wochenende mit gesetzlichen Feiertagen etc.), aber auch durch die Streichung von Arbeitspausen (Peugeot-Vereinbarung) und der Miteinrechnung von gesetzlichen Feiertagen (Vereinbarung in der Metall- und Bergbauindustrie). 6 von 10 Unternehmen kombinieren mehr als eine solche Methode (DARES 2000:15).

Tabelle 6-3: Zahl der Aubry-Betriebsvereinbarungen zur 35-Stunden-Woche (März 2000)

Größe der Unternehmen	Zahl der Vereinbarungen	Prozente aller Vereinbarungen
20 Beschäftigte und weniger	10.565	38,17
21 bis 49 Beschäftigte	9065	32,75
50 bis 199 Beschäftigte	5901	21,32
200 bis 499 Beschäftigte	1429	5,16
500 bis 999 Beschäftigte	439	1,59
1000 und mehr Beschäftigte	278	1,00
Insgesamt	27.677	100,00

Quelle: DARES 2000

Auch der Dialog zwischen der Gewerkschaften wurde erneuert: Neben der bereits beschriebenen Annäherung zwischen CGT und CDFT (Steinhilber 2000:271f), stellt das MES fest, daß neun von zehn Betriebsvereinbarungen von allen im Unternehmen vertretenen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet wurden (MES 1999:31).

Tabelle 6-4: Zahl der Betriebsvereinbarungen nach Gewerkschaften (März 2000)

Gewerkschaftsorganisation	Zahl der unterzeichneten Betriebsvereinbarungen	Davon wurden durch einen „mandatierten“ Beschäftigten unterzeichnet
CFDT	9.839	4.557
CGT	5.535	2.032
CFTC	5.631	2.288
FO	3.692	1.274
CGC	1.667	293

Quelle: DARES 2000

Sechs von zehn Vereinbarungen wurden von einem „mandatierten“ Beschäftigten ausgehandelt und unterzeichnet. Darüber hinaus wurde in zahlreichen Fällen eine Abstimmung unter den Beschäftigten organisiert, um die Unterstützung der Belegschaft sicherzustellen (DARES 2000:15; Dufour et al. 1999).

Die Verhandlungen dauern in der Regel zwischen sechs und neun Monaten. Dazu kommen noch einige zusätzliche Monate, um das Verhandlungsergebnis in die Tat umzusetzen (Reorganisation, Aufnahme von zusätzlichen Beschäftigten etc.; DARES 2000:18).

6.5. Lohnkompensation und Moderation

In 90% der Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche wurde das Lohnniveau trotz AZV gehalten. In 70% sind allerdings geringe Lohnzuwächse für die kommenden Jahre oder sogar ein Einfrieren der Löhne für zwei Jahre vorgesehen (DARES 2000:16). Im Falle jener 10%, in denen eine Lohnreduktion vereinbart wurde, bewegt sich diese im Rahmen von 2 bis 2,5%. 37 % der Beschäftigten, die eine Lohnreduktion hinnehmen mußten, gaben bei einer Befragung an, trotzdem mehr gewonnen als verloren zu haben (umgekehrt meinten 32 % mehr verloren als gewonnen zu haben). Trotz Lohnverlust wollte nur einer von sechs Befragten (16 %) zur 39-Stunden-Woche zurückkehren (MES 1999:77ff).

Auch im Falle des nationalen Mindestlohnes SMIC wurde das Niveau gehalten (die Unternehmen werden durch die staatlichen Förderungen entschädigt). Acht von zehn Neueinstellungen im Zusammenhang mit der Einführung der 35-Stunden-Woche erfolgten zum selben Lohn, der bisher gezahlt wurde (DARES 2000.16).

Laut MES ist die durchschnittliche Pro-Kopf-Kaufkraft entgegen verschiedener Voraussagen mit der Einführung der 35-Stunden-Woche gestiegen: Die Steigerung betrug 1998 3% und war damit die höchste seit 20 Jahren (MES 1999:77). Die Steigerung der Kaufkraft stellt eine wichtige Komponente für die Ankurbelung bzw. Aufrechterhaltung des Wirtschaftswachstums dar und wird im nachhinein als ein sehr günstiger Faktor für den Erfolg der 35-Stunden-Woche gewertet.

6.6. Lebens- und Arbeitsbedingungen

Eine im Auftrag des MES durchgeführte Befragung ergab, daß 85% der Befragten den Übergang zur 35-Stunden-Woche als persönliche Verbesserung empfanden (90% der Frauen und der unter 35-jährigen, sowie 87% der Arbeiter). 86% sahen in der 35-Stunden-Woche eine Maßnahme zur Verbesserung des persönlichen und familiären Lebens; 74% zur Verbesserung der persönlichen Entfaltung; 68% zur Verbesserung der täglichen Zeiteinteilung und 50% als Verbesserung der Atmosphäre am Arbeitsplatz (DARES 2000:17).

79% der Befragten gaben an, daß sich ihre Arbeitsbedingungen durch die 35-Stunden-Woche nicht verschlechtert haben, 16% konstatierten eine Verbesserung. 8% davon führen die Verbesserung darauf zurück, daß sie mehr Zeit zur Erholung hätten und deshalb weniger müde wären; 5% gaben als Grund klarere Zielvorgaben an, weitere Gründe waren eine Verbesserung der Qualität der Arbeit, höhere Produktivität und Effizienz, sowie weniger Streß (ebenda).

Auf der anderen Seite nannten jene Befragten, welche die 35-Stunden-Woche als Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen empfanden (21%), als Gründe dafür die Erhöhung der Arbeitsintensität (13%), eine Verschlechterung der Qualität der Arbeit (4%), steigender Streß, Druck und Müdigkeit (4%), fehlende Neueinstellungen oder

sogar eine Reduktion der Beschäftigung (3%) sowie eine Verschlechterung der Beziehungen am Arbeitsplatz (3%; ebenda).

63% der Befragten gaben an, völlig oder teilweise über die Inanspruchnahme der zusätzlichen Freizeit entscheiden zu können (MES 1999:51).

Tabelle 6-5: Verwendung der zusätzlichen Freizeit (in %)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Heimwerken und Gartenarbeiten	63	35	51
Ausruhen	43	50	46
Kinderbetreuung	41	41	41
Zeit mit anderen Menschen verbringen	39	40	40
Sich weiterbilden (Kurse etc.)	31	48	38
Hausarbeit	21	50	34
Zeit für sich selber	25	41	32
Unterhaltung	27	28	28
Administrative Arbeiten erledigen	22	31	26
Sport	28	15	23
Gesundheit	11	22	16
Vereinsarbeit	11	5	8
Reisen	6	8	7
Kultur	7	5	6
Bezahlte Tätigkeit	3	3	2
Zusätzliche Berufsausbildung	1	2	1

Quelle: MES 1999

50% der Frauen verwenden die zusätzliche Freizeit zur Erledigung der Hausarbeit, aber nur 21% der Männer. Dieses Verhältnis demonstriert eindrücklich, daß eine AZV per se an der geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung (die den Frauen die Hausarbeit aufbürdet) nichts ändert. Trotzdem stellt sie eine Verbesserung der Situation der Frauen her, in dem die extreme zeitliche Belastung (bezahlte Arbeit und Hausarbeit) verkürzt wird.

ABKÜRZUNGEN

CCI	Chambres de Commerce et de l'Industrie (Wirtschafts- und Industriekammer)
CJD	Centre des jeunes dirigeants d'entreprises (Organisation der Jungunternehmer)
CNPF	Conseil National du Patronat Francais (bis 1998 Nationaler Dachverband der Unternehmer)
CFE-CGC	Confédération Francaise de l'Encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération Francaise des Travailleurs Chrétiens
CFDT	Confédération Francaise Démocratique du Travail
CGT	Confédération Générale du Travail
CGT-FO	Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes es des Statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
FO	Force Ouvrière
FSU	Fédération Syndicale Unitaire
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France (seit Nov. 1998; vorher CNFP).
MES	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
RMI	Revenue Minimum d'Insertion (nationales Mindesteinkommen)
SMIC	Mindestlohn
SUD	Solidarité unité démocratie
UIMM	Union des Industries Métallurgiques et Minères (Unternehmerverband der Metall- und Bergbauindustrie)

LITERATUR

- Anxo, D./O'Reilly, J. (1999): Working-time regimes and transitions in comparative perspective, unveröffentl. Manuskript
- Askenazy, P. (2000): 35 heures: contrainte et laissez-faire; CEPREMAP-Arbeitspapier 0002/2000
- Aznar, G. (1997): Réduction du temps de travail: la loi Robien; in: *Futuribles* 217/1997 Paris
- Bettio, F./Del Bono, E./Smith, M. (1998): Working Time Patterns in the European Union: Policies and Innovations, Report of the Group of Experts on „Gender and Employment“, unveröffentl. Manuskript
- Bloch-London, C./Coutrot, T./Diddry, C./Michon, F. (1999): Découvrir la réduction et l'aménagement des temps de travail, la mise en oeuvre des accords 'Robien' dans douze petites et moyennes entreprises; in: *Travail et Emploi* 79, Paris
- Boisard, P. (1994): L'adaption des horaires de travail aux fluctuations de la demande. Les stratégies des entreprises; in: *Travail et Emploi* 59, Paris
- Bosch, G./Lehndorff, S. (1998): Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Erfahrungen in Europa und wirtschaftspolitische Empfehlungen; in: *DIW Vierteljahresheft* 4/1998, Berlin
- Bouffartique, P./Bocchino, M. (1998): Travailler sans compter son temps? Les cadres et le temps de travail; in: *Traivail et Emploi* 74, Paris
- Boulin, J. Y. (1992): Les politiques du temps de travail en France: la perte du sens; in: *Futuribles* 165-166, Paris
- Boulin, J. Y. (1999): Le case de la France; in: Ballestro, F./Plasman, R. (Hg.), *Une ambition pour l'Europe. 32 heures en 4 jours*, Editions Quorum Gerpennes
- Boulin, J. Y./Silvera, R. (1998): Working Time and Work Organisation. The French Case, unveröffentl. Manuskript
- Boyer, R. (1996): Le capitalisme à la française à la croisée des chemins; in: Crouch, C./Streeck, W. (Hg.), *Les capitalismes en Europe*, Paris
- Cette, G. (1997): Réduction du temps de travail et loi Robien; in: *Futuribles* 217/1997 Paris
- Cette, G. (1999): Employment, unemployment and reducing working time. The general framework and the case of France, unveröffentl. Manuskript, Conseil d'Analyse Economique, Paris
- Cette, G. (2000): Die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich; in: *WISO* 4/99, Wien
- Cette, G./Taddei, D. (1992): Les effets économiques d'une réduction réorganisation du travail; in: *Futuribles* 165-166, Paris
- Cette, G./Taddei, D. (1994): Temps de travail - modes d'emplois. Vers la semaine de quatre jours? Editions la Découverte, Paris
- Cette, G./Gubian, A. (1998): Les impacts de la réduction du temps de travail. Effets potentiels sur l'emploi et le chômage; in *Futuribles*, Paris

- Charpentier, P. (2000): European Employment Strategy: The French Plan of Reduction in Working Time, unveröffentlichtes Manuskript. European Commission - DG EMPL Peer Review Programme, Reorganisation and Reduction of Working Time, France, Paris
- DARES (1999): Les effets macro-économiques d'une réduction du temps de travail; Annex Nr. 15 zu „La réduction du temps de travail, les enseignements des accords (Été 1998 - Été 1999)“, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris
- DARES (2000): The Law concerning negotiated reduction in Working Week, unveröffentlichtes Manuskript, European Commission - DG EMPL Peer Review Programme: Reorganisation and Reduction of Working Time, France, Paris
- Daune-Richard, A. M. (1998): How does the 'societal effect' shape the use of part-time work in France, the UK and Sweden? in: O'Reilly, J./Fagan, C. (Hg.), Part-Time Prospects, London/New York
- Dufour, C. (1997): France; in: Fajertag, G. (Hg), Collective Bargaining in Western Europe 1996-1997, ETUI Brüssel
- Dufour, C. (1998): France; in: Fajertag, G. (Hg), Collective Bargaining in Western Europe 1997-1998, EUTI Brüssel
- Dufour, C. (1999a): France; in: Fajertag, G. (Hg), Collective Bargaining in Western Europe 1998-1999, EUTI Brüssel
- Dufour, C. (1999b): Die 35-Stunden Frage in Frankreich - Verhandlung oder Zwang?; in: Kurswechsel 4/1999 Wien
- Dufour, C./Hege A. (1997): The Transformation of French Industrial Relations; in: European Journal of Industrial Relations Vol 3 No 3, Sage London Thousand Oaks
- Dufour, C./Hege A./Vincent C./Viprey M. (1999): Le mandatement dans le cadre de la loi du 13. Juin 1998, DARES Documents d'Etudes 31, Paris
- EIROOnline (1997 - 2000): Verschiedene Ausgaben (www.eiro.eurofound.ie)
- EIRR - European Industrial Relations Review (Juli 1998): France: Making way for the 35-hour working week, Nr. 294
- EIRR - (Okt. 1998): France - 35-hour update, Nr. 297
- EIRR - (Nov. 1998): France - UIMM defends working-time deal, Nr. 298
- EIRR - (Dez. 1998): France - CGT and CFDT increase cooperation, Nr. 299
- EIRR - (Jan. 1999): France - Surveys reveal employers' reliance on overtime, Nr. 300
- EIRR - (Mai 1999): France - Boost to 35-hour week negotiations, Nr. 304
- EIRR - (Aug. 1999): France - Draft version of second loi Aubry, Nr. 307
- EIRR - (Sept. 1999): France - Bill on the second loi Aubry, Nr. 308
- EIRR - (Okt. 1999): France - Employers mobilise against 35-hour week, Nr. 309
- EIRR - (Nov. 1999): France - Collective bargaining in 1998, Nr. 310
- Eurostat (1997): Arbeitskräfteerhebung 1996, Luxemburg/Brüssel
- Eurostat (1998): Arbeitskräfteerhebung 1997, Luxemburg/Brüssel
- Eurostat (1999): Arbeitskräfteerhebung 1998, Luxemburg/Brüssel

- Freyssinet, J. (1997): Le temps de travail en miettes. 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective; Editions de l'Atelier, Paris
- Freyssinet, J. (1998): Frankreich - Das neue Arbeitsgesetz und seine Vorgeschichte; in: WSI-Mitteilungen 9/1998 Düsseldorf
- Gauvin, A./Silvera, R. (1997): La flexibilité du temps de travail au féminin: poursuite des tendances antérieures ou inflexions de pratiques et des enjeux? in: Bosch, G./Meulders, D./Michon, F. (Hg), Working time: new issues, new norms, new measures, Edition Dublea, Brüssel
- Goetschy, J./Rozenblatt, P. (1992): France: The Industrial Relations System at a Turning Point? in: Fener, A./Hyman, R. (Hg.), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell Oxford
- Goetschy, J. (1995): Major Developments and Changes in French Industrial Relations since 1980; in: Mesch, M (Hg.), Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa, Manz-Verlag, Wien
- Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft, Rotbuch-Verlag, Berlin
- Gubian, A. (2000): Quelques elements d'équilibre financier sur les loi Aubry, unveröffentl. Manuskript, DARES
- Hamandia, A. (1999): Ausgestaltung der Arbeitszeit im Wandel: Ein deutsch-französischer Vergleich; in: Industrielle Beziehungen 2/1999, Rainer Hampp Verlag, Mering
- Lallement, M./Lefèvre, G. (1997): Les cadres et le temps de travail; in: Bosch, G./Meulders, D./Michon, F. (Hg), Working time: new issues, new norms, new measures, Edition Dublea, Brüssel
- Lehndorff, S. (1998): Von der „kollektiven“ zur „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeittrends und -erfahrungen in der Europäischen Union; in: WSI-Mitteilungen 9/1998, Düsseldorf
- Lehndorff, S. (2000): Mut und Kalkül. Der französische Weg zur 35-Stunden-Woche; in: Blätter für deutsche und internationale Politik 1/2000, Bonn
- Lewis, J./Ostner, I. (1994): Gender and Evolution of European Social Policies, Zentrum für Sozialpolitische Forschung der Universität Bremen, Arbeitspapier 4/94
- Lipietz, A. (1998): La société en sablier. Le partage due travail contre la déchirure social, Edition La Découverte, Paris
- Meulders, D./Plasman, R./Taddei, D. (1998): Public Financial Interventions for the Promotion of Working Time Reductions and Employment in Belgium and France, unveröffentl. Manuskript
- Milner, S./Mouriaux, R. (1997): France; in: Compston H. (Hg.), The new politics of unemployment: radical initiatives in Western Europe, Routledge, London
- Miné, M. (1998): Négocier la réduction du temps de travail; Editions de l'Atelier, Paris
- MES Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1999): Les enseignements des accords sur la réduction du temps de travail, Eté 1998 - Eté 1999, Paris
- Morin, M.-L. (1997): La loi quinquennale, une étape pour le régime juridique du temps de travail; in: Travail et Emploi 73, Paris
- OECD (1996): Historical Statistics 1960-1994, Paris
- Passeron, H. (1997): Temps de travail et emploi. Du bon usage de la loi Robien; in: Futuribles 221/1997, Paris

- Pfeuffer, A. (1999): Staatliche Intervention und soziale Bewegung. Der französische Weg; in: Endl, H.-L./Heisig, U./Holland, J. (Hg.), *teilZEIT*, VSA-Verlag, Hamburg
- Rubery, J./Smith, M./Fagan, C. (1999): *Women's Employment in Europe. Trends and Prospects*, Routledge, London/New York
- Schunter-Kleemann, S. (1992): Wohlfahrtsstaat und Patriarchat. Frankreich - konkurrierende politische Strategien gegenüber Frauen; in: Schunter-Kleemann, S. (Hg.), *Herrenhaus Europa - Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat*, edition sigma, Berlin
- Steinhilber, J. (2000): Im Zeichen der Zeit? - Industrielle Beziehungen, Gewerkschaftspolitik und 35-Stunden-Woche in Frankreich; in: *WSI-Mitteilungen* 4/2000, Düsseldorf
- Taddei, D. (1998): *Arbeitszeitverkürzung (eine Literaturübersicht)*, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin
- Wörister, K./Schmid, G. (2000): *Sozialstaatliche Mindestsicherung im europäischen Vergleich, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales*, Wien