

Die 35-Stunden-Woche – das Ende einer französischen Ausnahme?

Jean-Louis Dayan

Zwar gilt in Frankreich weiterhin eine gesetzliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden; aber durch den in diesem Herbst von der neuen parlamentarischen Mehrheit verabschiedeten Gesetzentwurf wird dieser Norm ein großer Teil ihrer Tragweite genommen. Dennoch wäre es ein Fehler, diese Arbeitszeitverkürzung als ein bloßes Zwischenspiel zu betrachten: Sie wird seit vier Jahren praktiziert und findet inzwischen auf mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft (9 Mio. Personen) und auf praktisch alle Beschäftigten im öffentlichen Sektor (4 Mio.) Anwendung. Ferner sind der Verhandlungsprozess, in dessen Verlauf sie in den Unternehmen und auf Branchenebene ausgestaltet wurde, sowie die begleitenden Veränderungen der Arbeits- und Lebensbedingungen zu umfassend, als dass ohne Weiteres der alte Zustand wieder hergestellt werden könnte. Andererseits ist es aber zutreffend, dass der 1997 eingeleitete Prozess wohl keine Fortsetzung finden wird. Somit ist der Zeitpunkt für eine umfassende Analyse günstig.

1

Die Aubry-Gesetze von 1998 und 2000: Ein ausgehandeltes Gesetz über eine wohl temperierte RTT¹

Es passiert nicht gerade oft, dass ein Spitzenkandidat und seine Partei kurz vor entscheidenden Wahlen auf nationaler Ebene keine eigene neue Maßnahme, sondern ganz einfach die Aufhebung der Vorzeigemaßnahme des politischen Gegners an die erste Stelle des Beschäftigungsprogramms setzen. Dennoch ist genau dies anlässlich der Präsidentschaftswahlen 2002 in Frankreich geschehen; dies gibt einen hinreichenden Aufschluss über den Rang, den die von der Regierung *Jospin* 1997/98 beschlossene Arbeitszeitverkürzung in der politischen Debatte einnahm. Das französische Arbeitszeitsystem ist insofern (relativ) besonders, als die Regelungen im Wesentlichen gesetzlich vorgeschrieben sind. Zwar stellt die gesetzliche Wochenarbeitszeit (40 Stunden seit 1936, 39 Stunden seit 1982) keine unantastbare Norm dar, sie ist aber die Grenze, ab der Überstunden geltend gemacht werden können, die mit Zuschlägen vergütet und/oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Des Weiteren können eine Branche oder ein Unternehmen jederzeit eine tarifliche Vereinbarung über eine kürzere kollektive Arbeitszeit treffen. Nichtsdestoweniger wird die gültige Norm im Wesentlichen nicht durch Tarifverhandlungen, sondern gesetzlich festgelegt. Diesbezüglich bleibt Frankreich seiner „tri-

partistischen“ Tradition treu, welche das französische System der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen geprägt hat. Es ist charakterisiert durch die dominante Rolle des Staates und die dadurch bedingte sehr relative Autonomie der Sozialpartner. Somit hebt sich die französische Tradition von denen der meisten Nachbarstaaten ab, in denen anders als in Frankreich das Prinzip der Tarifautonomie vorherrschend ist.

Dennoch muss differenziert werden: Im Laufe der vergangenen dreißig Jahre hat sich Frankreich sehr oft an die schwierige Aufgabe gemacht, ein „ausgehandeltes Gesetz“ auf den Weg zu bringen. Dabei entscheidet die öffentliche Hand nicht über sämtliche soziale Fragen, sondern beschränkt sich darauf, ein Ziel bzw. eine Frist festzusetzen (dies kann z.B. die Verkürzung der Arbeitszeit, aber auch die Gleichstellung von Mann und Frau oder, um das jüngste Beispiel zu nennen, das Verfahren bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sein) und im Übrigen die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zu Verhandlungen auf nationaler oder Branchenebene aufzufordern. Dies selbst auf die Gefahr hin, dass sie sich anschließend noch einmal mit den wichtigsten Bestimmungen befassen muss, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben. Die Aufforderung kann in Form einer Regierungserklärung erfolgen,² oder durch das Gesetz selbst. Auch im Bereich der Arbeitszeit war dies häufig der Fall, sodass die der Einführung der beiden Aubry-Gesetze vorangehenden 20 Jahre durch die lange, vergebliche Suche nach einem ausgehandelten Gesetz charakterisiert waren, das der Arbeitszeitverkürzung neuen Schwung hätte verleihen können (Freyssinet 1997).

Die beiden Gesetze zur Verkürzung der Arbeitszeit, denen *Martine Aubry* in ihrer Eigenschaft als Arbeitsministerin der Linksregierung, die 1997 ihr Amt antritt, ihren Namen gibt, sind vor diesem Hintergrund einer lang anhaltenden Blockade zu sehen. Denn die gescheiterten Verhandlungen der Vergangenheit konnten die Befürworter der Arbeitszeitverkürzung nicht entmutigen. Unter den Gewerkschaftern der CFDT, die die von der Arbeitnehmerschaft ausgehandelte Reform zu einem zentralen Aspekt ihrer Strategie gemacht hat, und in den Rängen der Parti Socialiste, deren Wahlprogramm die RTT als eine der wichtigsten Mittel zur Lösung des Problems der Massenarbeitslosigkeit nennt, sind sie nach wie vor zahlreich. In diesem Jahr 1997 beginnt die französische Wirtschaft gerade erst, sich von der lang anhaltenden Periode der Arbeitsplatzzerstörung zu erholen, die dem vorübergehenden Auf-

1 Im Folgenden wird die Arbeitszeitverkürzung häufig als „RTT“ (für „réduction du temps de travail“) bezeichnet. Diese Abkürzung fand in Frankreich Eingang in die Umgangssprache.

2 Wie 1990, als die Regierung die Branchen mit ihrer „Aufstellung der Schlussfolgerungen“ aufforderte, die tariflichen Mindestlöhne anzuheben.

Jean-Louis Dayan, *Sous-directeur „Salaires, travail et relations professionnelles“, DARES, Paris.*
e-mail: jean-louis.dayan@dares.travail.gouv.fr

Übersetzung: Andrea Tonk, Köln

schwung Ende der 1980er Jahre folgte. Um den Anstieg der Arbeitslosigkeit zu stoppen, von der zum damaligen Zeitpunkt 12,5 % der Erwerbsbevölkerung betroffen waren, setzt die Regierung von *Lionel Jospin* auf eine keynesianische Förderung des Konsums, aber auch auf Maßnahmen, die geeignet sind, bei gleichbleibendem Wachstum das Potenzial der Wirtschaft zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu erhöhen³. Ohne die seit Anfang des Jahrzehnts kontinuierlich verfolgte Strategie der Herabsetzung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in Frage zu stellen, gründet sie ihre Politik auf zwei Pfeiler: auf die so genannten „emplois-jeunes“⁴ und die 35-Stunden-Woche.

Die RTT ist sorgfältig abgestimmt: Während des Wahlkampfs war noch unklar, welche Gegenleistungen von den Beschäftigten verlangt werden würden. Insbesondere die Frage, ob die Einführung der 35-Stunden-Woche mit Lohnkürzungen verbunden sein würde, blieb unbeantwortet; der von *Martine Aubry* vorgelegte Gesetzentwurf aber zeichnet den Weg eines Kompromisses vor, der laut den Bestimmungen des Entwurfs selbst das „Gleichgewicht der Interessen“ garantieren muss. Dieser Entwurf zieht die Lehren aus den Erfahrungen der Vergangenheit (1936 und 1982): Um alle erhofften Arbeitsplätze schaffen zu können, darf sich der Übergang zur 35-Stunden-Woche weder negativ auf die Kosten noch auf die Produktionskapazitäten der Unternehmen auswirken.

Das Beschäftigungsministerium kann Ende 1997 bekannt geben, dass „eine gut durchdachte Arbeitszeitverkürzung hunderttausende von Arbeitsplätzen schaffen kann“: Die zu dieser Zeit durchgeführten makroökonomischen Simulationen, die unter Zugrundelegung einer Drittelfinanzierung und einer unveränderten Betriebszeitdauer von Maschinen und Anlagen von einer 10-prozentigen Arbeitszeitverkürzung ausgehen, die auf neun Millionen Vollzeitbeschäftigte in der Privatwirtschaft Anwendung findet, lassen darauf schließen, dass dauerhaft 700.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Es handelt sich unbestreitbar um das Projekt einer „wohl temperierten“ Arbeitszeitverkürzung, das deutlich bestrebt ist, sowohl die Arbeitsteilung als auch die Leistungsfähigkeit der Unternehmen zu gewährleisten.

Aber es handelt sich auch um eine ausgehandelte RTT. Zwar wird die Arbeitszeitverkürzung gesetzlich vorgeschrieben,

die Umsetzung der 35-Stunden-Woche jedoch muss den Unternehmen auf dem Verhandlungswege gelingen, sofern sie die Zuschüsse in Anspruch nehmen wollen. Somit bleibt es den Verhandlungspartnern überlassen, die Modalitäten der Arbeitszeitverkürzung festzulegen: die neue kollektive Arbeitszeit, aber auch die neue Arbeitszeitorganisation, Anzahl und Art der neu geschaffenen Arbeitsplätze und die Auswirkungen aller dieser Faktoren auf die Löhne und Gehälter. Diesbezüglich stellt das erste Aubry-Gesetz keine Neuerung dar: Seit 1982 haben sich die im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Möglichkeiten für eine Abweichung von den rechtlichen Bestimmungen durch Branchen- oder Firmentarifvertrag vervielfacht, ob es sich um die Arbeitszeitdauer selbst, um variable Arbeitszeiten, Modulation, Schichtarbeit oder Teilzeitarbeit handelt, um nur einige Beispiele zu nennen. Diese Abweichungen, d.h. gegebenenfalls Regelungen, die weniger günstig ausfallen als die gesetzlichen, sind möglich, sobald Gegenleistungen (beim Lohn, in Form von Pausen oder von Arbeitsplätzen) zugesichert werden. Die traditionelle Hierarchie des französischen Arbeitsrechts, die vorschreibt, dass ein Branchentarifvertrag nur insofern vom Gesetz abweichen darf, als er günstigere Bestimmungen enthält, wobei dasselbe für einen Firmentarifvertrag in Bezug auf den Branchentarifvertrag gilt (entsprechend dem Günstigkeitsprinzip), wird durch eine abweichende Logik ersetzt, nach der das Gesetz die Möglichkeit vorsieht, dass die Verhandlungspartner auf Branchen- oder Firmenebene weniger günstige Bestimmungen vereinbaren. Allerdings ist das RTT-Gesetz, das im Juni 1998 in Kraft tritt, in anderer Hinsicht originell. Als erster Teil eines in zwei Abschnitten „ausgehandelten Gesetzes“ schreibt es kein fertiges Modell vor: Das Gesetz fordert die Branchen und Unternehmen auf, Verhandlungen aufzunehmen, noch bevor über die Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit entschieden wird, und stellt dafür gleichzeitig Zuschüsse in Aussicht; ferner legt es einen Termin für Ende 1999 fest, zu dem im Parlament, ausgehend von den Erkenntnissen, die aus den bis dahin abgeschlossenen Verträgen gezogen werden können, ein zweiter Gesetzentwurf eingebracht werden soll. Somit bleibt den Sozialpartnern Gelegenheit, die neuen Arbeitszeitregelungen selbst auszugestalten; diese werden anschließend unmittelbar vor dem eigentlichen Über-

gang zur 35-Stunden-Woche verabschiedet.

Somit setzt das Projekt auf einen recht umfassenden und dezentralisierten Verhandlungsprozess, der das Material für das zweite Gesetz liefern soll. Dem aber steht ein doppeltes Hindernis entgegen: Auf Branchenebene besteht aufgrund der Ablehnung der 35-Stunden-Woche seitens der Arbeitgeberverbände die Gefahr, dass die Zahl der abgeschlossenen Tarifverträge zu gering ausfällt oder diese der Philosophie des Gesetzes entgegenstehen; auf Unternehmensebene, insbesondere in Kleinbetrieben, ist es der sehr schwache gewerkschaftliche Organisationsgrad⁵, der Verhandlungen im Wege steht, denn nur ein Gewerkschaftsvertreter kann einen Tarifvertrag im Namen der Arbeitnehmer rechtsverbindlich unterzeichnen. Daher nimmt das erste Aubry-Gesetz zwei Regelungen auf, die durch einen der 1995 unterzeichneten branchenübergreifenden Tarifverträge eingeführt worden waren: Die erste Regelung, die „Mandatierung“, ermöglicht die Unterzeichnung eines Firmentarifvertrages durch einen einfachen Arbeitnehmer, sobald dieser von einer repräsentativen Gewerkschaft ein entsprechendes Verhandlungsmandat erhalten hat. Die zweite bietet kleinen Unternehmen (mit weniger als 500 Beschäftigten) die Möglichkeit, Tarifverträge mit einer von der Belegschaft benannten Person abzuschließen (Belegschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter im Comité d'Entreprise⁶). Allerdings müssen diese Verträge von einem lokalen paritätischen Ausschuss für rechtswirksam erklärt werden. Mit dem

³ Die mit anderen Worten dafür sorgen, dass das Wirtschaftswachstum zur Schaffung von Arbeitsplätzen führt.

⁴ Hierbei handelt es sich um Arbeitsplätze von gesellschaftlichem Nutzen, die unter 26-Jährigen vorbehalten sind und von kommunalen Körperschaften, Einrichtungen der öffentlichen Hand und vom Vereinssektor ausgeschrieben werden. Sie werden im Wesentlichen aus dem Staatshaushalt finanziert, als Ziel wird die Schaffung von 350.000 neuen Stellen angestrebt.

⁵ In der Privatwirtschaft sind schätzungsweise 5 % bis 8 % der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, wobei nur jeder dritte Betrieb (bzw. jeder fünfte mit 20 bis 50 Beschäftigten) über eine Gewerkschaftssektion verfügt.

⁶ Das „Comité d'Entreprise“ ist nicht mit dem deutschen Betriebsrat vergleichbar. Es handelt sich um ein paritätisch besetztes Gremium aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. – A.d.Ü.

„direkten Zugang“ sieht das Gesetz darüber hinaus eine weitere Neuerung vor, die es diesen Unternehmen ermöglicht, die Bestimmungen des für ihre Branche geltenden Tarifvertrags zur Arbeitszeitverkürzung ohne Verhandlungen zu übernehmen, sofern dieser eine entsprechende Möglichkeit vorsieht.

2

Die 35-Stunden-Woche vier Jahre danach: politischer Fehlschlag eines technischen Erfolgs

2.1 DIE VERHANDLUNGEN KOMMEN IN GANG

Letzten Endes haben weder die „gewerkschaftliche Wüste“ noch die äußerst entschlossene Opposition des wichtigsten Arbeitgeberverbandes⁷ verhindert, dass die Verhandlungen über die 35-Stunden-Woche in Gang kommen. Von Mitte 1998 bis Ende 1999 werden auf Branchenebene 140 Tarifverträge zur Arbeitszeitverkürzung abgeschlossen, durch die 4,5 Mio. Arbeitnehmer erfasst sind. Einige der ersten dieser Tarifverträge, u.a. derjenige der Metallindustrie, sind seitens des MEDEF eindeutig von dem Wunsch inspiriert, das neue Gesetz zu umgehen, beispielsweise durch eine Abänderung der Definition der effektiven Arbeitszeit (tarifliche Pausen, tariflicher Urlaub), sodass ein Teil der Arbeitszeitverkürzung nur scheinbar umgesetzt wird. Allerdings sieht das französische Recht vor, dass der Arbeitsminister einen Branchentarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären kann, selbst wenn dieser von einer Minderheitsgewerkschaft unterzeichnet wurde.⁸ Somit kann er Vorbehalte zu einzelnen Klauseln äußern bzw. sie ausschließen: Dies soll in jener Zeit zwischen dem Inkrafttreten des ersten und dem Inkrafttreten des zweiten Aubry-Gesetzes, in der intensive Verhandlungen geführt werden, häufig der Fall sein, sodass *Martine Aubry* die Gelegenheit hat, den Initiativen der Verhandlungspartner Grenzen zu setzen. Insgesamt jedoch wird bei dieser unerwarteten Welle von Tarifabschlüssen der durch das Gesetz vorgezeichnete Rahmen respektiert; die Tarifverträge liefern zu zahlreichen Aspekten (Jahresarbeitszeit, Lohnausgleich, System für Führungskräfte, Teilzeitregelungen, Überstundenregelun-

gen ...) genügend Anregungen für den zweiten Gesetzentwurf. Im Übrigen werden die Verhandlungen auf Branchenebene auch nach Inkrafttreten des zweiten Gesetzes fortgesetzt, denn noch im Jahr 2000 werden annähernd 100 Tarifverträge geschlossen, die häufig der Anpassung und Vervollständigung der ersten Fassungen dienen.

Auf betrieblicher Ebene stößt die Anforderung zu Verhandlungen auf dasselbe Echo: Die Zahl der Betriebsvereinbarungen steigt von 12.000 im Jahr 1998 auf jeweils 35.000 in den drei Folgejahren, wobei sich jeweils mehr als 20.000 um die RTT im eigentlichen Sinne drehen (Barrat/Daniel 2002). Mehr als die Hälfte werden von einem „mandatierten“ Beschäftigten unterzeichnet: Diese Lösung macht Verhandlungen auch in kleinen Betrieben möglich, wo bis dahin praktisch kein offizieller Dialog zwischen den Sozialpartnern stattfand. Die Frage, ob diese Vorgehensweise den Gewerkschaften die Gelegenheit bot, sich in den betroffenen Betrieben auf Dauer zu etablieren, ist eine andere Sache: Felderhebungen haben gezeigt, dass sie wohl eher als ein vereinzelt, auf die besondere Situation zugeschnittenes Verfahren genutzt wurde, um nachträglich einem Kompromiss Gültigkeit zu verleihen, der – wie in Kleinbetrieben üblich – durch inoffizielle Absprachen zustande gekommen war. Die mandatierende Gewerkschaft beschränkte sich häufig darauf, den Text geringfügig zu ändern, bevor sie ihn für rechtsverbindlich erklärte; ihre Beteiligung wurde auch von den Beschäftigten meist als ein von außen aufgezwungenes Validierungsverfahren betrachtet und weniger als eine Gelegenheit, intern einer legitimen Arbeitnehmervertretung Gestalt zu geben. Dadurch lässt sich erklären, dass die abgeschlossenen Tarifverträge für die Beschäftigten oftmals weniger günstig ausfielen (insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeitorganisation oder den Lohnausgleich) als in jenen Fällen, in denen eine Gewerkschaft Verhandlungspartner war. Allerdings lässt sich nicht nur Negatives festhalten: Andere Erhebungen kommen zu dem Ergebnis, dass in einer bedeutenden Minderheit der Fälle der mandatierte Beschäftigte auch nach der Einführung der 35-Stunden-Woche ein Gesprächspartner der Geschäftsleitung blieb (und sei dies nur, um die Einhaltung des Tarifvertrages zu überwachen) bzw. die Funktion eines Gewerkschaftsvertreters übernommen wurde. Laut den jüngsten

Daten nimmt der gewerkschaftliche Organisationsgrad, nachdem er lange Zeit rückläufig war, inzwischen tatsächlich wieder zu, was den Gedanken nahe legt, dass dies auf die Verhandlungen über die RTT zurückzuführen sein könnte.⁹ Neben der außergewöhnlich hohen Anzahl neuer Vereinbarungen muss auch der Erfolg beim „direkten Zugang“ erwähnt werden: Je mehr Branchentarifverträge unterzeichnet werden und je näher der gesetzliche Fristablauf für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten rückt (1. Januar 2002), desto häufiger wird dieses Instrument in Anspruch genommen, sodass 2000 und 2001 70 % der Übergänge zur 35-Stunden-Woche auf diese Weise realisiert werden.

Als eine bis dahin einmalige Kombination aus Pflicht und sozialem Dialog hat der 1997 ersonnene Prozess des „ausgehandelten Gesetzes“ somit einen recht deutlichen Erfolg erzielt, und zwar nicht nur aufgrund der großen Anzahl der abgeschlossenen Tarifverträge, sondern auch angesichts der Ergebnisse der durch diesen Prozess möglich gewordenen „Koproduktion von Normen“¹⁰. Viele der Bestimmungen des zweiten, im Januar 2000 verabschiedeten Gesetzes leiten sich direkt aus den Lösungen ab, die auf Branchenebene tarifvertraglich vereinbart wurden, und gehen über eine reine Arbeitszeitverkürzung hinaus: Faktisch wird nach der langen Zeit der vorsichtigen Versuche und der Desorientierung, die nach 1982 begann, jetzt die

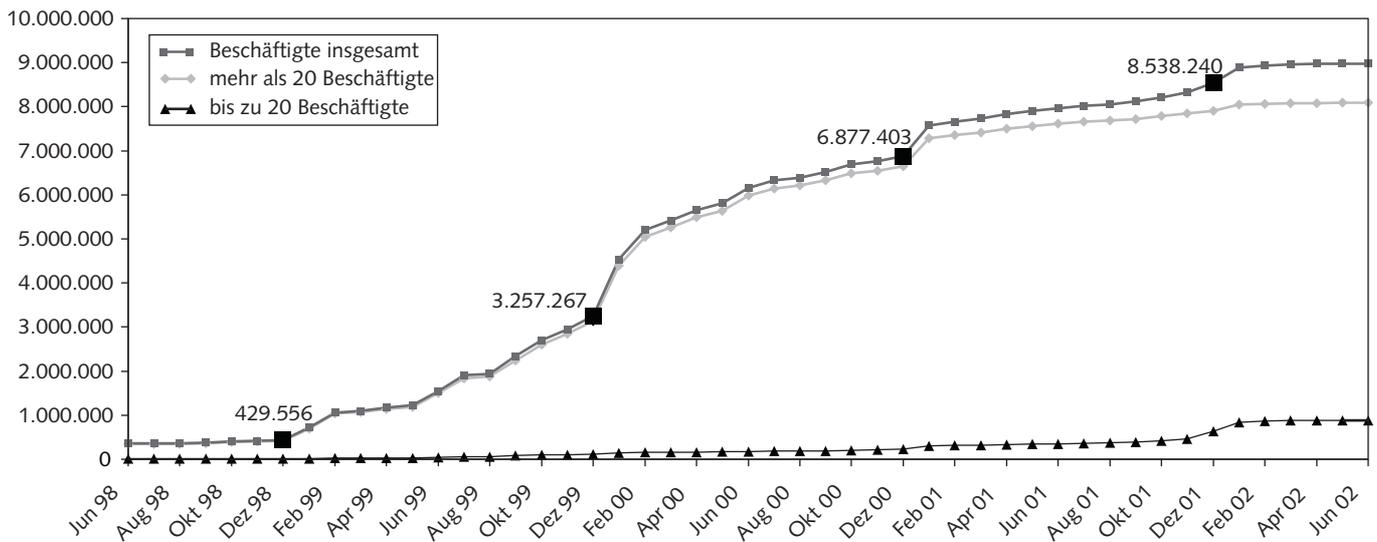
⁷ Der MEDEF, der in erster Linie große Unternehmen vertritt, spricht sich eindeutig und konsequent gegen die 35-Stunden-Woche aus; die beiden anderen Verbände, die eher kleine (CGPME) und sehr kleine Unternehmen (UPA) vertreten, ziehen zwar das Prinzip in Zweifel, sind aber in der Praxis eher zur Zusammenarbeit bereit.

⁸ Getreu ihrer Strategie ist es die CFDT, die sowohl auf Branchen- als auch auf betrieblicher Ebene die weitaus meisten Tarifverträge abschließt, gefolgt von der CFTC. CGT und Force Ouvrière, die grundsätzlich sehr viel zögerlicher sind, wenn es darum geht, Kompromisse zu schließen, die aber dennoch nicht darauf verzichten, sich am Prozess zu beteiligen, zeigen sich weniger zum Abschluss von Tarifverträgen geneigt.

⁹ Des Weiteren stieg auch die Zahl der Streiks, die in Frankreich häufig eine Begleiterscheinung von Tarifverhandlungen sind, zwischen 1998 und 2000 wieder an, was zum Teil mit der Zunahme der Konflikte über die 35-Stunden-Woche zu erklären ist.

¹⁰ Eine Koproduktion des Gesetzgebers einerseits und der Sozialpartner andererseits.

Abb. 1: Beschäftigte in Unternehmen mit 35-Stunden-Woche



Quelle: DARES, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

WSI Hans Böckler Stiftung

Gelegenheit zur Errichtung eines neuen Arbeitszeitsystems ergriffen. Ohne auf die zahlreichen Einzelheiten des neuen Gesetztextes einzugehen, kann festgehalten werden, dass er u.a. folgende wesentliche Neuerungen umfasst: Neudefinition des Begriffs der effektiven Arbeitszeit (die es insbesondere ermöglicht, die Pausen in Abzug zu bringen), ein einmaliges System zur Modulation der Arbeitszeit (das die früheren Regelungen wesentlich vereinfacht¹¹), neue Überstundenregelungen, sodass nicht mehr finanzielle Zuschläge, sondern der Freizeitausgleich die Regel ist (zumindest zwischen der 36. und der 39. Wochenstunde) sowie die Möglichkeit, die Arbeitszeit von Führungskräften, die über ein hohes Maß an Autonomie verfügen, auf Jahresbasis zu berechnen. Ferner enthält der Gesetztext Neuerungen im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, denn der Anspruch auf eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge soll zukünftig die Unterzeichnung eines Firmentarifvertrages durch eine Mehrheitsgewerkschaft oder, sofern eine solche nicht vorhanden ist, seine Bestätigung durch eine Abstimmung der Belegschaft voraussetzen. In einer für Frankreich typischen Gewerkschaftslandschaft, die durch einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und eine Zersplitterung der Verbände charakterisiert ist, signalisieren diese beiden Neuerungen, obwohl sie allein auf RTT-Tarifverträge beschränkt sind, die einen Anspruch auf staatliche Zuschüsse begründen, den Wunsch, Alternativen für das

Prinzip der „unterstellten Repräsentativität“ zu finden. Dieses Prinzip rechtefertigte bislang, dass Tarifverträge von Minderheitsgewerkschaften unterzeichnet wurden und anschließend allgemein Anwendung fanden.¹² Somit lässt sich die positive Aufnahme seitens der CGT und der CFDT erklären, die häufig allein oder zu zweit die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmer auf sich vereinen können, sowie das große Misstrauen seitens der drei anderen Verbände, die in dieser Regelung das Schreckbild einer „Neuzusammensetzung“ sehen, wobei sie es sind, die bezahlen müssen.

Aber das zweite Gesetz bringt auch vier für die Wirtschaftlichkeit der RTT wichtige Änderungen mit sich:

- Während der als Anreiz dienende Zuschuss für Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten, die vor 2002 zur 35-Stunden-Woche übergehen, beibehalten wird, wird der unbefristete Zuschuss umgestaltet. Bei einem Arbeitsentgelt bis zum 1,8-Fachen des SMIC (staatlich garantierter Mindestlohn) wird nun eine degressive Vergünstigung gewährt, mit der die vor Einführung der 35-Stunden-Woche vorgesehene Vergünstigung für Niedriglöhne ersetzt und erweitert wird. Somit werden durch das Gesetz die Politik der Senkung der Arbeitskosten und die der Arbeitszeitverkürzung miteinander verknüpft, zumindest für Unternehmen mit 35-Stunden-Woche;
- als Voraussetzung für den Anspruch auf

diese Vergünstigung verlangt das Gesetz nicht länger eine Arbeitszeitverkürzung bei konstanter Berechnung der effektiven Arbeitszeit: Zukünftig besteht die Möglichkeit, Pausen-, Urlaubs- oder Aus- und Weiterbildungszeiten, die beim ersten Gesetz als Arbeitszeit angerechnet werden mussten, von der neuen Arbeitszeit in Abzug zu bringen wodurch sich der Umfang der effektiven Arbeitszeitverkürzung entsprechend verringert;

- die Pflicht zur Schaffung (bzw. Erhaltung) von Arbeitsplätzen wird erheblich gelockert, denn es werden keine Zahlen mehr genannt: Die Voraussetzung zur Schaffung bzw. Erhaltung von 6 % der Arbeitsplätze entfällt; zukünftig muss der Tarifvertrag lediglich erwähnen, wie sich die RTT auf die Beschäftigung auswirken wird;
- und schließlich enthält das Gesetz nähere Bestimmungen im Hinblick auf die Vor-

¹¹ Dieses System ermöglichte es, die reguläre Jahresarbeitszeit von 1.600 Stunden als Entsprechung zur gesetzlichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden in das Arbeitsrecht aufzunehmen.

¹² Gemäß diesem Prinzip gelten fünf Verbände (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTE) grundsätzlich als repräsentativ, d.h. sie dürfen in den verschiedenen paritätischen oder tripartistischen Instanzen mitwirken und können durch ihre Unterschrift Branchen- oder Firmentarifverträge für rechtswirksam erklären.

Abb. 2: Übergang zur 35-Stunden-Woche nach Unternehmensgröße
(in %)

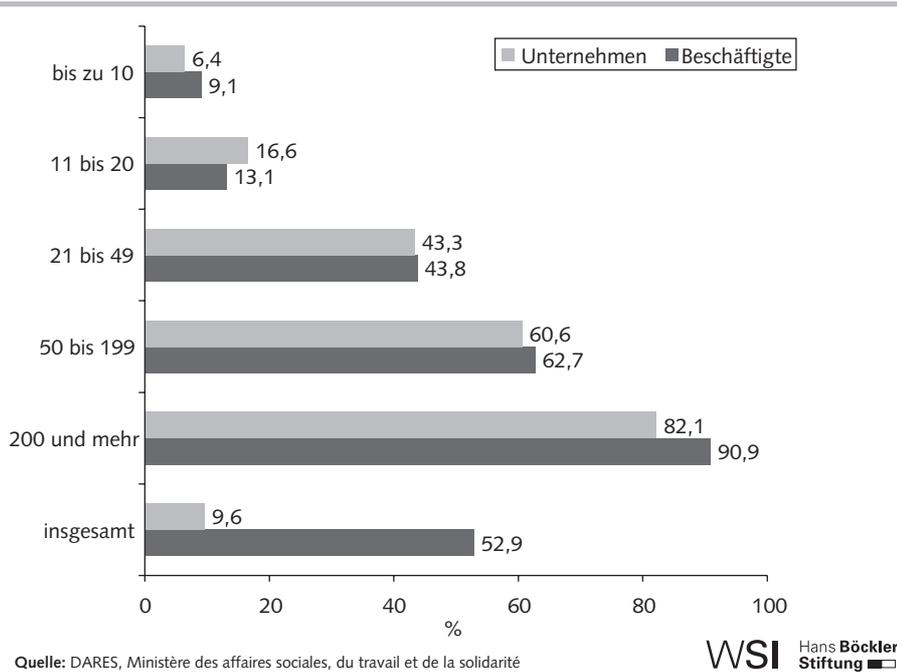
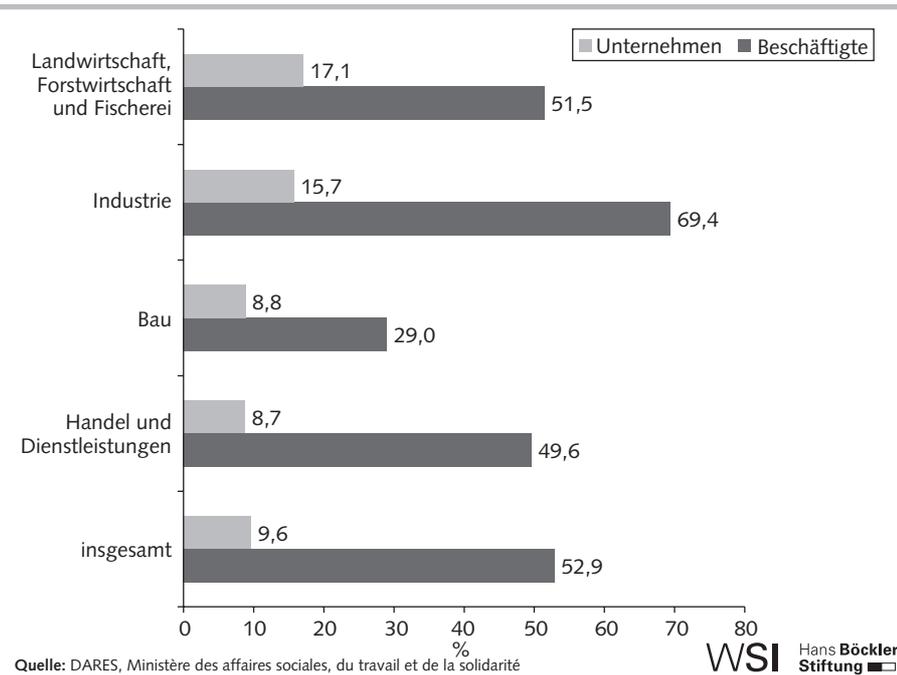


Abb. 3: Übergang zur 35-Stunden-Woche nach Wirtschaftszweig
(in %)



2.2 AKZEPTABLE WIRTSCHAFTLICHE ERGEBNISSE LAUT SZENARIO

Ende 2002, ein knappes Jahr nach der allgemeinen Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche für alle Unternehmen, hatte sich die Arbeitszeit von 53 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft (9 von 15 Mio. Personen) verringert (Bloch-London u.a. 2002), was angesichts des 1998 festgelegten gestaffelten, differenzierten Zeitplans ein beachtliches Ergebnis darstellt (Abbildung 1).

Allerdings gibt es große Unterschiede bei der Verbreitung der 35-Stunden-Woche (Abbildung 2): 80 % der Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten (und 91 % ihrer Mitarbeiter) haben inzwischen eine kürzere Arbeitszeit. Dieser Anteil geht jedoch bei Berücksichtigung aller Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten (69 % der Beschäftigten) auf 53 %, bei Berücksichtigung der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (17 % der Beschäftigten) auf 13 % zurück. Neben den durch das Gesetz selbst bedingten Auswirkungen auf den Zeitplan stieß die RTT in kleinen Betrieben offensichtlich auf Schwierigkeiten und besonderen Widerstand, der sich dem Anschein nach umgekehrt proportional zur Belegschaftsstärke verhält. Hierfür werden zahlreiche Gründe angeführt: weniger Spielraum für organisatorische Änderungen, schwieriger zu überschreitende Beschäftigungsgrenze für Vollzeitbeschäftigte, Rekrutierungsprobleme, fehlende Belegschaftsvertretung, Unwirksamkeit des Arbeitsrechts, Ablehnung seitens einer stark gegen das Arbeitsrecht eingestellten Berufsgruppe sowie Eingriffe des Staates in dessen Verwaltung. Alles Gründe, die die Regierung Jospin im Herbst 2001, als sich die Konjunktur abschwächte und der 1. Januar 2002 näher rückte,¹³ dazu veranlasste, die Überstundenregelungen für kleine Betriebe zu lockern, sodass diese ohne große Mehrkosten die 39-Stunden-Woche bis 2004 beibehalten können. Vom Ablauf her ist diese Entscheidung mit einer erneuten Fristverlängerung oder mit der Entscheidung der öffentlichen Hand vergleichbar, die Einführung der 35-Stunden-Woche in

¹³ Ebenso wie die für April vorgesehenen Präsidentschaftswahlen.

gehensweise bei SMIC-Empfängern, die zur 35-Stunden-Woche übergehen: Ihr bisheriger monatlicher Verdienst wird in jedem Fall weitergezahlt. Allerdings soll sich dieses garantierte monatliche Mindesteinkommen anschließend langsamer erhöhen als der SMIC selbst. Angestrebt wird eine schrittweise Annäherung zwischen SMIC

und dem garantierten monatlichen Mindesteinkommen; da aber durch die neue Regelung bei jeder jährlichen SMIC-Erhöhung ein weiteres garantiertes monatliches Mindesteinkommen geschaffen wird, wird sich diese Annäherung, die das Gesetz für 2005 vorsieht, nicht automatisch ergeben.

„zwei Geschwindigkeiten“ zuzulassen, eine für große Unternehmen, die andere für kleine.

Auch zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen lassen sich Unterschiede feststellen, wenngleich sie weniger ausgeprägt sind (Abbildung 3): Am weitesten ist der Prozess in der Industrie fortgeschritten (70 % der Beschäftigten), gefolgt vom Dienstleistungssektor (50 %) und vor allem der Bauwirtschaft (29 %). Gesamtwirtschaftlich betrachtet spielt die Unternehmensgröße ebenfalls eine Rolle, aber auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad oder die für die jeweilige Tätigkeit typischen wirtschaftlichen und organisatorischen Logiken. Denn der Übergang zur RTT erfolgt nicht ohne Plan: Unternehmen, die schon vor dem gesetzlichen Termin zur 35-Stunden-Woche übergegangen sind – die meisten von ihnen nahmen die als Anreiz gedachten Zuschüsse in Anspruch – weisen besondere Merkmale auf. Diese „antizipatorischen“ Unternehmen, die annähernd 60 % der Unternehmen insgesamt ausmachen, aber nur 28 % der betroffenen Arbeitnehmer beschäftigen, sind häufig mit Projekten zur Personalentwicklung, -umstrukturierung oder -erneuerung befasst und bestrebt, die interne Flexibilität zu verbessern; die 35-Stunden-Woche stellt für sie ein Hilfsmittel dar, das ihnen die Einleitung des Wandels oder die Vollendung eines bereits begonnenen Prozesses erleichtert. Ferner kann es sich um Unternehmen handeln, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden – diese werden bedingt durch den konjunkturellen Aufschwung immer seltener – und durch eine „defensive“ RTT die Möglichkeit haben, einen Teil der bedrohten Arbeitsplätze zu sichern.¹⁴ Somit hat die 35-Stunden-Woche die Wirkung eines Vektors zur Anpassung des Produktionssystems, und zweifelsohne ist dies der Grund, warum zahlreiche Arbeitgeber, Berater und Berufsverbände trotz der hartnäckigen Opposition der Arbeitgeber „an der Spitze“ bereit waren, das Spiel mitzuspielen. Ein weiterer entscheidender Faktor ist die gewerkschaftliche Präsenz: Ganz offensichtlich werden Vereinbarungen eher in jenen Betrieben getroffen, in denen es gewählte Vertretungsinstanzen oder Gewerkschaftsvertreter gibt, was insbesondere in der Industrie und in großen Unternehmen des Dienstleistungssektors der Fall ist. Selbstverständlich gibt es aber auch RTT-Maßnahmen, die weniger freiwillig oder dyna-

misch sind: Eine andere typische Strategie ist die „Herstellung der Konformität“, bei der die Unternehmensleitung – und gelegentlich auch die Beschäftigten und ihre Vertreter – sich darauf beschränken, das Gesetz etwas im Voraus und mit mehr oder weniger gutem Willen oder guter Wirkung anzuwenden. Es verwundert nicht, dass die aus dieser Situation resultierenden Vereinbarungen hinsichtlich organisatorischer Änderungen, der Schaffung von Arbeitsplätzen bzw. einer Verkürzung der effektiven Arbeitszeit deutlich weniger ehrgeizig sind und ihre Zahl ab 2000 zunimmt (30 % der Vereinbarungen insgesamt), da es ab diesem Zeitpunkt für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten nicht mehr um eine vorzeitige Arbeitszeitverkürzung geht, sondern sie gesetzlich zur Durchführung der 35-Stunden-Woche gezwungen sind. Dies geht so weit, dass bei einer Beurteilung der RTT zwischen „antizipatorischen“ Unternehmen und den anderen (für die eine Beurteilung noch zu früh ist) unterschieden werden muss, da sie unterschiedlichen Logiken entsprechen. Schließlich haben einige weniger zahlreiche, aber vergleichsweise große Unternehmen (6 % der Unternehmen insgesamt mit annähernd 15 % der Beschäftigten), keinerlei Zuschüsse beantragt, obwohl sie Anspruch darauf gehabt hätten; sie zogen es vor, ihre eigenen Modalitäten für die RTT festzulegen, selbst wenn sie auf diese Weise die eine oder andere Bedingung nicht beachten konnten, die als Voraussetzung für die Bewilligung der Vergünstigungen erfüllt werden müssen. Einige sehr große öffentliche oder halböffentliche Unternehmen (8 % der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden) hatten aus diesem Grund von vornherein keinerlei Anspruch auf Zuschüsse.

Im Übrigen richten sich die Unternehmen, die die Arbeitszeitverkürzung in den Jahren 1998 bis 2000 realisiert haben, insgesamt betrachtet recht nah an den Parametern aus, die im Rahmen des ersten Projektes festgeschrieben wurden. In jenen Unternehmen, die die als Anreiz gedachten Zuschüsse in Anspruch genommen haben, beläuft sich die effektive Arbeitszeitverkürzung auf etwas über 10 % (diese 10 % entsprechen exakt einer Verkürzung von 39 auf 35 Stunden pro Woche), denn einige wenige dieser Unternehmen sind über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgegangen;¹⁵ in den anderen Fällen beträgt die effektive Arbeitszeitverkürzung

durchschnittlich nur – 8 %, da die Modalitäten zur Berechnung der Arbeitszeit häufig geändert wurden. Ausgehend von etwa 39 Stunden im Jahr 1997 beläuft sich die seitens der Unternehmen angegebene Arbeitszeit Ende 2001 insgesamt auf 36 Stunden und erreicht Ende 2002 annähernd 35 Stunden; allerdings macht die tatsächliche Arbeitszeitverkürzung aufgrund der Spielräume bei den Pausen- und Urlaubszeiten eher 9 als 10 % aus.

Mit der Verkürzung der Arbeitszeiten sind diese auch vielfältiger und flexibler geworden. Denn die RTT wurde auf unterschiedliche Weise umgesetzt, wobei die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit nicht die häufigste Lösung darstellt (Abbildung 4): In großen Betrieben liegen die im Laufe des Jahres zusätzlich gewährten freien Tage („RTT-Tage“) weit vorn, während es in kleinen Betrieben die Verkürzung der wöchentlichen bzw. der vierzehntägigen Arbeitszeit ist; die Modulation/Annualisierung, die es ermöglicht, je nach Auftragslage zwischen Zeiten mit hoher und solchen mit niedriger Wochenstundenzahl zu wechseln und dabei auf das Jahr gerechnet trotzdem die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden einzuhalten, findet dagegen auf 30 bis 40 % der Beschäftigten Anwendung¹⁶. Ferner gilt für drei von fünf Führungskräften die Regelung, nach der sich die Arbeitszeit in Tagen berechnet. Mit anderen Worten ist das Modell der einheitlichen Wochenarbeitszeit rückläufig, während die Jahresarbeitszeitabrechnung auf dem Vormarsch ist.¹⁷

Gleichzeitig werden die Arbeitszeiten immer variabler: Häufig sieht der RTT-Vertrag je nach Dienstleistung oder Kategorie zwei bis drei unterschiedliche Modalitäten vor. Für Teilzeitbeschäftigte hat sich

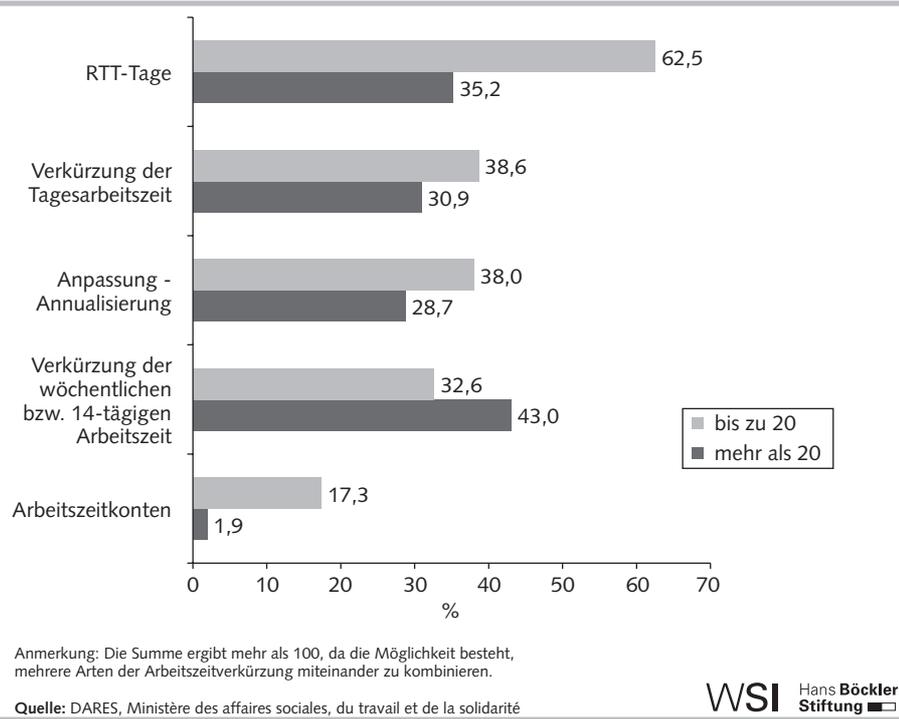
14 Dies ist nicht unvereinbar mit einem Umstrukturierungs- oder Umschichtungsprojekt – ganz im Gegenteil.

15 Das erste RTT-Gesetz sah bei einer Verkürzung um – 15 % (dies entspricht 33 Wochenstunden) und gleichzeitiger Schaffung oder Erhaltung von 9 % der Arbeitsplätze den Anspruch auf einen höheren Zuschuss vor.

16 Die durchschnittliche Schwankungsbreite beläuft sich auf 19 Stunden, die durchschnittliche Ankündigungsfrist beträgt 11 Tage (bei einem gesetzlich vorgeschriebenen Minimum von 7 Tagen).

17 Wodurch praktisch als Nebeneffekt die statistische Beurteilung der effektiven Arbeitszeit schwieriger wird.

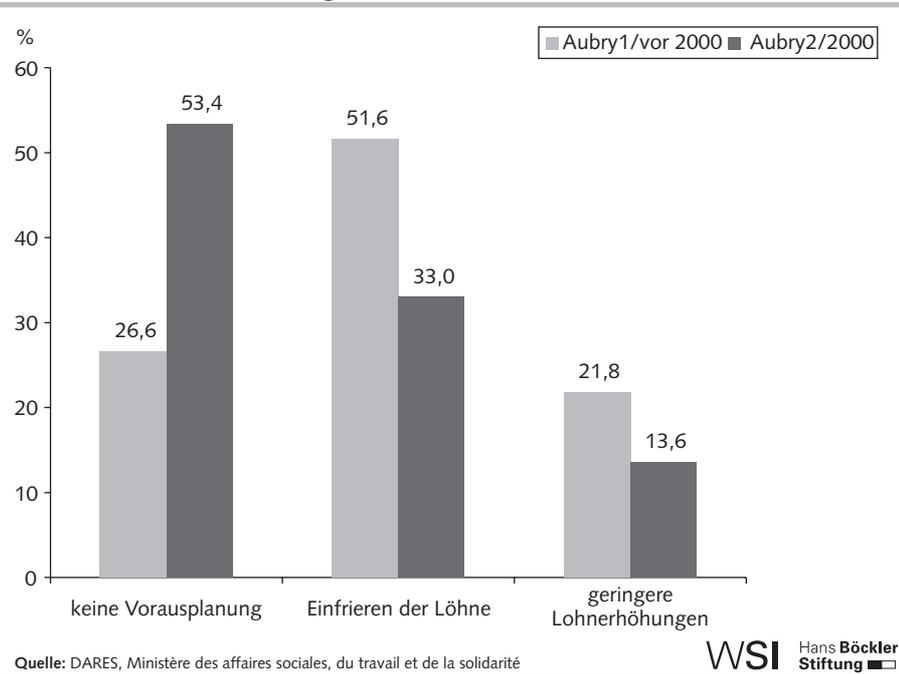
Abb. 4: Verteilung der Beschäftigten (ohne Führungskräfte) im Jahr 2000 nach Art der Arbeitszeitverkürzung und Unternehmensgröße (in %)



Stunden gearbeitet wird): Die strukturelle Mehrarbeit, die von den meisten Beschäftigten regelmäßig geleistet wird, ist rückläufig, denn es muss sich um eine effektive Arbeitszeitverkürzung handeln, wenn zumindest ein Anspruch auf die Zuschüsse bestehen soll. Auch die konjunkturell bedingte Mehrarbeit als Reaktion auf Auftragspitzen nimmt ab, in diesem Fall bedingt durch die Umsetzung der Modulation. Aber der in Verbindung mit der 35-Stunden-Woche eingeleitete Umstrukturierungsprozess macht nicht bei der Arbeitszeit Halt: Neben der Modulation haben sich viele Unternehmen in Verbindung mit der Arbeitszeitverkürzung zu einer Verlängerung der Betriebszeitdauer von Maschinen und Anlagen (15 %, besonders in der Industrie) oder der Öffnungszeiten (26 %, vor allem im Dienstleistungssektor) oder auch zu einer Neudefinition von Stellen (25 %) entschlossen, indem sie vielseitiger wurden oder sich spezialisierten.

Eine weitere wichtige Erkenntnis: Für mehr als 90 % der Beschäftigten war die Verkürzung der Arbeitszeit nicht mit einer Verringerung ihres Einkommens verbunden (Abbildung 5); für den Augenblick war der volle Lohnausgleich die Regel, in den meisten Fällen in Form einer Erhöhung des Stundenlohnes und seltener durch eine Ausgleichszulage. Allerdings musste sich die Mehrheit der Betroffenen damit abfinden, dass die Löhne und Gehälter anschließend langsamer (Lohnzurückhaltung) oder gar nicht (Einfrieren der Löhne) erhöht wurden. Dies traf deutlich häufiger auf Unternehmen zu, in denen die 35-Stunden-Woche bereits vor 2000 eingeführt worden war; außerdem wurde das Prinzip der Lohnzurückhaltung oder Lohnpause in diesen Unternehmen im Durchschnitt länger praktiziert (zweieinhalb statt zwei Jahre). Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hatten sie die Arbeitszeit stärker verkürzt als die übrigen Unternehmen und wollten mehr neue Arbeitsplätze schaffen: Für sie war die Finanzierung der RTT somit mit größeren Anstrengungen verbunden. Daher ergibt sich bei einem Vergleich der Grundlohnerhöhungen in Unternehmen, in denen die 35-Stunden-Woche eingeführt wurde, mit denen in Unternehmen mit 39-Stunden-Woche eine Verzögerung in Höhe von einem Punkt je Zweijahreszeitraum (was bei nominalen Erhöhungen von durchschnittlich 2,5 bis 3 % pro Jahr einen nicht uner-

Abb. 5: Verteilung der abhängig Beschäftigten nach voraussichtlicher Einkommensentwicklung (in %)



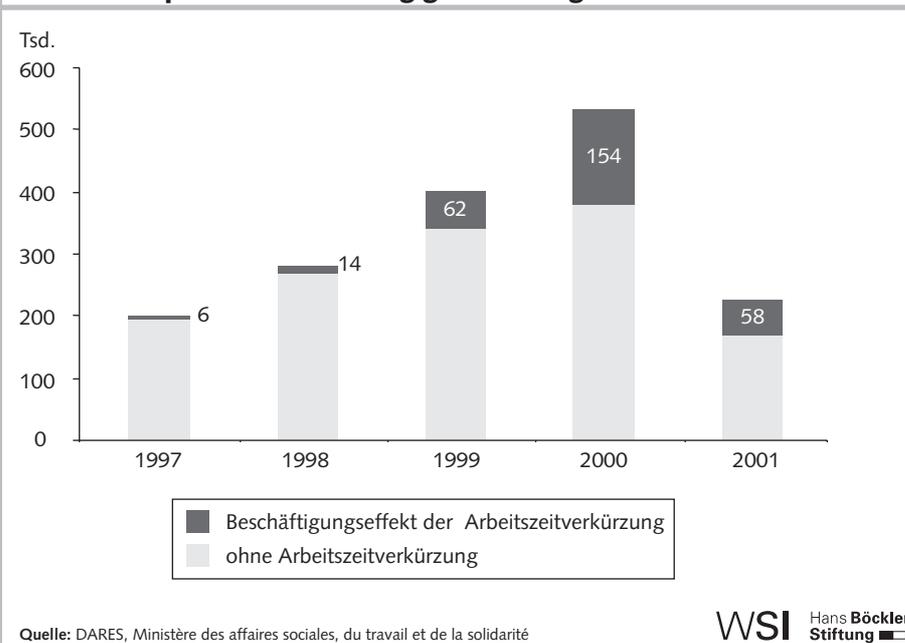
dagegen wenig geändert: Diese Frage findet lediglich in sieben von zehn Verträgen Erwähnung, und im Allgemeinen geht es dabei um eine Verkürzung der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten proportional zur RTT der Vollzeitbeschäftigten; nur selten wird die Gelegenheit ergriffen, den Über-

gang zur Vollzeitbeschäftigung oder ein System der „Wahlarbeitszeit“ zu fördern. Die Überstunden sinken, wie zu erwarten war, in jenen Unternehmen, die zur 35-Stunden-Woche übergegangen sind (zwei bis drei Stunden weniger je Beschäftigten als in Unternehmen, in denen weiterhin 39

heblichen Verdienstaufschlag darstellt). Diese Abweichung kann offenbar bis zum Ende des tariflich vereinbarten Zeitraums der Lohnzurückhaltung nicht ausgeglichen werden: Die Lohnverhandlungen werden zu den vereinbarten Bedingungen und ohne spürbar höhere Erhöhungen wieder aufgenommen. Für Mindestlohnbezieher schreibt das Gesetz selbst ausdrücklich vor, dass sich die Löhne nicht verringern dürfen. Das im Jahr 2000 eingeführte Instrument des garantierten monatlichen Mindestlohnes hat allerdings zu einer sehr komplexen Situation geführt: Durch die jährliche Anpassung des SMIC gibt es inzwischen nicht weniger als fünf verschiedene Sätze für den garantierten monatlichen Mindestlohn, wobei der jeweils geltende Satz umso geringer ist, je eher die 35-Stunden-Woche eingeführt wurde. Mitte 2002 fanden die verschiedenen Sätze insgesamt auf 40 % der Bezieher des gesetzlichen Mindestlohnes (ca. 800.000 Personen) Anwendung.

Das vorrangige Ziel der Gesetze zur Verkürzung der Arbeitszeit war jedoch die Schaffung von Arbeitsplätzen, und dieses Ziel rechtfertigte Lohnopfer bzw. staatliche Zuschüsse. Laut den vertraglichen Zusagen geht es um annähernd 450.000 Arbeitsplätze, die dank der RTT neu geschaffen (80 % der Vereinbarungen) bzw. erhalten werden konnten (20 %). Dies entspricht 5 % der Beschäftigten, deren Arbeitszeit auf 35 Stunden reduziert wurde. Angesichts der vorgesehenen Anreize ist der Anteil in Unternehmen, die vorzeitig zur 35-Stunden-Woche übergegangen sind, höher (8 %) als in jenen, die die Arbeitszeit erst nach 2000 verkürzt haben (etwas mehr als 4 %). Allerdings handelt es sich um Absichtserklärungen, die möglicherweise zu einem großen Teil Neueinstellungen mit berücksichtigen, die ohnehin stattgefunden hätten. Mit anderen Worten geht es hier also auch um einen „Zufallseffekt“. Des Weiteren konnten diese Unternehmen dank der Vergünstigungen von einem Wettbewerbsvorteil profitieren, der es ihnen ermöglichte, Marktanteile zu gewinnen; somit haben sie indirekt zum Abbau anderer Arbeitsplätze beigetragen. Die Beurteilung dieses entscheidenden Ergebnisses der Aubry-Gesetze ist somit schwierig. Um diese zu erreichen, wurden zwei grundlegende Methoden angewandt. Die erste besteht aus einem Vergleich zwischen der Entwicklung der Belegschaftsstärke in Unternehmen mit 35-Stunden-Woche und in den übrigen Unternehmen,

Abb. 6: Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Schaffung von Arbeitsplätzen für abhängig Beschäftigte (in Tausend)



wobei darauf geachtet wurde, dass möglichst „ansonsten gleiche Bedingungen“ zugrunde gelegt wurden, d.h. die Tatsache berücksichtigt wurde, dass erstere besondere Merkmale aufweisen, insbesondere im Hinblick auf die Größe und den Wirtschaftszweig. Während der „Zufallseffekt“ auf diese Weise praktisch ausgeklammert wird, wird ein Einfluss der RTT auf die Beschäftigung in Höhe von 6 bis 7 % in Unternehmen ermittelt, die vorzeitig zur 35-Stunden-Woche übergegangen sind, und von 3,5 % in den übrigen Unternehmen. Dies entspricht genau den Unterschieden, die bezüglich des Umfangs der Arbeitszeitverkürzung beobachtet wurden, sodass sich die anfängliche Annahme zu bestätigen scheint, dass die Produktivitätszuwächse *grosso modo* ein Drittel ausmachen.¹⁸ Ausgehend von der anfänglichen Zahl ergibt dies eine Gesamtschätzung von 300.000 neu geschaffenen Arbeitsplätzen in den Jahren 1998 bis 2001 (dies entspricht 18 % der in diesem Zeitraum geschaffenen Arbeitsplätze insgesamt), die Hälfte davon im Jahr 2000 (Abbildung 6); angesichts der „Signalwirkung“, die die Schaffung von Arbeitsplätzen üblicherweise für die aktive Bevölkerung hat, ist dies gleichbedeutend mit gut 250.000 Arbeitslosen weniger, gegenüber einem Gesamtrückgang der Arbeitslosigkeit von 1,1 Millionen (Jugnot 2002).

Diese Methode hat ihre Grenzen: Es lässt sich nicht sicher davon ausgehen, dass sie sämtliche Besonderheiten der Unter-

nehmen mit 35-Stunden-Woche berücksichtigt, und außerdem ist es noch zu früh, um die Wirkung der jüngsten Übergänge zur 35-Stunden-Woche zu beurteilen. Des Weiteren bleibt das makroökonomische „Feedback“ der RTT-Stunden, d.h. ihre Rückwirkung auf die Nachfrage der Endverbraucher, auf Produktionskosten oder Pflichtabgaben unberücksichtigt. Doch die andere, diesmal makroökonomische Methode kommt zu übereinstimmenden (bzw. günstigeren) Ergebnissen: Rekonstruiert man mit Hilfe von ökonomischen Modellen die Entwicklung der abhängig beschäftigten Arbeitskräfte zwischen 1997 und 2001, liefern die herkömmlichen Faktoren, nämlich das Wachstum und die Produktivitätszuwächse, keine Erklärung für den außergewöhnlichen Umfang an neu geschaffenen Arbeitsplätzen im Laufe dieser fünf Jahre (mehr als 1,5 Millionen, was angesichts einer Wachstumsrate, die selbst während des Konjunkturoberhochs nur knapp die Dreiprozentmarke überschritten hat, einer einmaligen Leistung der französischen Wirtschaft gleich-

¹⁸ Wenn der Nettoeffekt auf die Beschäftigung bei einer effektiven Arbeitszeitverkürzung von 10 % bei 6 % liegt, so liegt dies daran, dass sich die Stundenproduktivität in derselben Zeit um etwas weniger als 4 % verbessert hat.

kommt). Hier kann sehr wohl festgehalten werden, dass das Wachstum mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze verbunden war, und dies inmitten einer Phase des Abschwungs, also zu einem Zeitpunkt, zu dem die Wiederbelebung traditionell vor allem durch stärkere Produktivitätszuwächse erreicht wird. Die „restlichen“, nicht erklärten Arbeitsplätze belaufen sich laut Schätzungen auf 350.000 bis 500.000 Stellen, und es gibt für sie kaum eine andere Erklärung als die RTT, wenn man weiß, dass während desselben Zeitraums die Arbeitgeberbeiträge für Niedriglöhne unverändert blieben. Im Übrigen sieht es nicht danach aus, als sei die RTT von einem Abbau der Produktionskapazitäten begleitet gewesen,¹⁹ noch als hätte sie mit der Beschleunigung des Wachstums die Schwierigkeiten vergrößert, die 1998/99 im Hinblick auf die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen aufgetreten waren. Selbstverständlich löst ein Ergebnis dieser Größenordnung Diskussionen aus, und es gibt andere Arbeiten, in denen die zusätzliche Anzahl neu geschaffener Arbeitsplätze weniger auf die RTT selbst zurückgeführt wird, sondern vielmehr auf die Beitragsermäßigungen, die zur Finanzierung der 35-Stunden-Woche gewährt wurden. Diese Erklärung ist jedoch nicht sehr überzeugend, denn die Zuschüsse wurden eben gerade als Ausgleich für die Kosten der Arbeitszeitverkürzung konzipiert und bewilligt.

Es wurde offenbar zwar über die Beschäftigung diskutiert, dies gilt jedoch nicht für die Finanzierung der Zuschüsse, deren Kosten sich 2001 auf 9 Mrd. Euro beliefen und bei kontinuierlichem Wachstum 15 Mrd. erreichen dürften. Zwar haben sich durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze die Einnahmen des Staates und der sozialen Sicherungssysteme verbessert und die Ausgaben verringert, aber in einem Land, in dem die sozialen Sicherungssysteme von den Sozialpartnern verwaltet werden, ist die Organisation der „Rückführung“ der kollektiven Gewinne aus der RTT an den Staat nicht einfach²⁰, vor allem dann nicht, wenn die Arbeitgeberseite nicht bereit ist, den Prozess zu unterstützen, und die meisten Gewerkschaften sich weigern, soziale Sicherung und Beschäftigungspolitik miteinander zu verbinden. Daher hat diese Rückführung kaum oder gar nicht stattgefunden: Die Regierung war gezwungen, zu improvisieren und ad hoc einen Mechanismus zur Finanzierung der in Verbindung mit der RTT gewährten Zuschüsse (der

durch die Ermäßigungen für Niedriglöhne ergänzt wurde) zu errichten, der durch nicht präzise kalkulierbare Einnahmen (recettes „de fortune“) finanziert wird: Unternehmenssteuer, Alkohol- und Tabaksteuer, Versicherungssteuer. So ist es heute schwierig, eine finanzielle Bilanz der 35-Stunden-Woche zu erstellen, die eindeutig genug wäre, um die Transferzahlungen von Steuer- oder Sozialabgaben ermitteln zu können, die sie zur Folge hatte. Allerdings berücksichtigen die makroökonomischen Simulationen, wenn auch nur grob, die Effekte der RTT auf die staatlichen Konten und die Pflichtabgaben.

2.3. UMSTRITTENER SOZIALER FORTSCHRITT

Last but not least bleibt der Effekt der Arbeitszeitverkürzung auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten. Die Verbesserung dieser Bedingungen für die Beschäftigten war nicht das vorrangige Ziel dieses Projekts: In gewisser Weise präsentierte sich dies 1997 vielmehr als „Nebeneffekt“ einer Maßnahme, die in erster Linie dem Abbau der Arbeitslosigkeit dienen sollte. Dennoch bedeutet eine effektive Verkürzung der Arbeitszeit um vier Stunden pro Woche bzw. 22 Tage auf das Jahr gerechnet, und dies bei unverändertem Verdienst, zweifelsohne für viele einen beachtlichen Gewinn. Dennoch ist die Bilanz der 35-Stunden-Woche heute in diesem Bereich am umstrittensten (Méda/Orain 2002). Laut Erhebungen empfinden die Beschäftigten mit 35-Stunden-Woche die neue Situation im Großen und Ganzen zwar als positiv: 2000 erklärten 60 % von ihnen,²¹ ihr Alltag (alle Bereiche insgesamt betrachtet: Arbeit und sonstige) hätte sich durch die RTT verbessert, wohingegen sich 13 % gegenteilig äußerten. Jedoch variierten die Antworten stark nach Berufsgruppe und Geschlecht: Je geringer die Qualifikation, desto geringer ist auch der Anteil der Zufriedenen, sodass die Zufriedenen bei den nicht qualifizierten Frauen in der Minderheit sind (40 %), während die Frauen in Führungspositionen und mit Kindern die größte Zufriedenheit zeigen. Darüber hinaus wird das Urteil der Beschäftigten härter, wenn es ausschließlich um die Arbeitsbedingungen geht. Erneut sind es die Führungskräfte und die intermediären Berufe, die sich am zufriedensten zeigen, was insbesondere darin begründet liegt, dass sie ihre Arbeitszeit eigenständig orga-

nisieren und über die zusätzliche freie Zeit in Form von planbaren ganzen oder halben Tagen verfügen können. Demgegenüber sind es in erster Linie Arbeiter und Angestellte, die der Meinung sind, die 35-Stunden-Woche habe zu einer Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen geführt: Während sie häufig schon zuvor vorgeschriebenen, variablen Arbeitszeiten unterlagen und bei ihrer Arbeit nur über ein geringes Maß an Selbstständigkeit verfügten, gaben sie an, diese Zwänge hätten sich nach der RTT noch verstärkt, da die Arbeitszeiten noch flexibler wurden und die Arbeit mangels ausreichender Neueinstellungen noch intensiver (Estrade/Ulrich 2002). Ebenso wie der Umfang an freier Zeit ist es ihre Planbarkeit, ihre Kontinuität und ihre Vereinbarkeit mit den gesellschaftlichen Rhythmen sowie die Freiheit, mit der man über sie verfügen kann, die sie in den Augen der Beschäftigten wertvoll machen. Zwar sind die Beschäftigten offenbar häufig bereit, für zusätzliche Freizeit eine Intensivierung der Arbeit hinzunehmen, es gibt aber keine Garantie dafür, dass es sich alles in allem um einen gleichwertigen Tausch handelt. Daher hat die RTT zwar nicht die Organisation der Arbeitszeit grundlegend verändert, offenbar aber die Ungleichheiten zwischen den Beschäftigten vergrößert, insbesondere indem sie Arbeitszeiten zur Folge hatte, die für die am geringsten qualifizierten Arbeitskräfte noch flexibler und noch weniger planbar sind als zuvor. Ferner ist die Modulation dort, wo sie praktiziert wird, wegen der wegfallenden Überstunden häufig mit einem niedrigeren monatlichen Einkommen für die Beschäftigten verbunden.

Auch die Lebensbedingungen haben sich durch die 35-Stunden-Woche nicht radikal verändert: Die weitaus meisten Beschäftigten geben an, dass sie die zusätzli-

19 In diesen Jahren haben sich weder die Betriebszeitdauer von Maschinen und Anlagen, noch die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden verringert.

20 Der Staat, das sollte nicht vergessen werden, hat die Kosten für die im Gegenzug zur RTT gewährten Beitragsermäßigungen getragen.

21 Der Zeitpunkt der effektiven Verkürzung der Arbeitszeit lag bei den Befragten mindestens ein Jahr zurück. Bei ihrer Auswahl wurde auf Repräsentativität geachtet, sodass die einzelnen Kategorien von Unternehmen mit 35-Stunden-Woche vertreten sind.

che freie Zeit zunächst ihren Angehörigen gewidmet hätten, insbesondere ihren Kindern, und an zweiter Stelle sich selbst (Sport, Wellness ...) und der Erholung. Nur selten haben sie diese Zeit genutzt, um sich im kulturellen Bereich, im Vereinswesen oder auf staatsbürgerlichem Gebiet zu betätigen. Des Weiteren hat sich die Aufteilung der Beschäftigungen zwischen Männern und Frauen offenbar kaum verändert: Die Männer verbringen mehr Zeit mit Sport und Heimwerken, die Frauen mit Hausarbeiten. Die mit den Kindern verbrachte Zeit ist der einzige Bereich, wo offenbar wieder ein Gleichgewicht zwischen den elterlichen Rollen herrscht. Nur wenige Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene haben die Frage nach der Abstimmung der Arbeitszeit mit anderen gesellschaftlichen Zeiten berücksichtigt, obwohl diese Frage in einem Land, in dem annähernd 80 % der Frauen zwischen 25 und 50 Jahren erwerbstätig sind, Interesse verdient hat. Dennoch haben die Aubry-Gesetze trotz der Tatsache, dass die Veränderungen insgesamt betrachtet begrenzt sind, womöglich einen tiefer gehenden Prozess in Gang gesetzt. Das zweite Aubry-Gesetz sieht vor, dass auf Wunsch in Städten mit mehr als 50.000 Einwohnern „Zeitbüros“ eingerichtet werden, deren Aufgabe es in Anlehnung an das italienische Modell ist, alle an der Abstimmung der gesellschaftlichen Zeiten (Arbeit, Verkehrs- und Transportwesen, Schulen, öffentliche Anstalten, Handel) beteiligten Parteien zusammenzubringen; dieser Aspekt der gemeinsamen Organisation findet zunehmend Beachtung.

3

2002–2003: Das vorzeitige Ende der 35-Stunden-Woche?

Während der ersten vier Jahre nach ihrer Einführung hat die RTT niemanden gleichgültig gelassen: Sie wurde heiß diskutiert und hat, auch unter den Wirtschaftswissenschaftlern, zu einer Polarisierung von Befürwortern und Gegnern geführt, die sich auf klar abgegrenzte Positionen festgelegt haben. Das 1997/98 ins Leben gerufene Projekt führte zwar zu einem Kompromiss, dem eine ganze Bandbreite von Akteuren, von realistischen Gegnern bis hin zu skeptischen Befürwortern, zustimmen

konnte. Aber dieser sehr relative Konsens war nur von begrenzter Dauer: Die Kehrtwenden, die mit dem zweiten Gesetz vollzogen wurden, und die anschließenden Lockerungen für kleine Unternehmen haben insbesondere bei den Linksparteien und den Gewerkschaften das Lager der Befürworter teilweise demobilisiert, während das Heranrücken des Termins 2002 (Frist für die Einführung der 35-Stunden-Woche für kleine Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, aber auch – und vielleicht in erster Linie – Präsidentschafts- und Parlamentswahlen) im Lager der Gegner, insbesondere bei den Kleinunternehmern und Rechtsparteien, zu einer Radikalisierung geführt hat. Der schon Mitte 2001 spürbare Konjunktumschwung und der damit verbundene Wiederanstieg der Arbeitslosigkeit haben zweifellos die Enttäuschungen und Befürchtungen der am geringsten qualifizierten und am niedrigsten bezahlten Arbeitskräfte aufgefrischt. Dieser Teil der Arbeitnehmerschaft hat in den vergangenen 20 Jahren am meisten unter der Arbeitsplatzunsicherheit und der Stagnation der Kaufkraft gelitten, und mehr als für andere bedeutet die 35-Stunden-Woche insgesamt betrachtet für diese Beschäftigten möglicherweise keinen sozialen Fortschritt, sondern einen Rückschritt. Vermutlich ist es das Zweckbündnis dieser bunt zusammengewürfelten Gesamtheit von Unzufriedenen, die in Verbindung mit der allgemeinen Verbreitung von Unsicherheit und Identitätszweifeln zur Wahlniederlage von *Lionel Jospin* und der „Gauche Plurielle“ beigetragen hat. Somit scheint die RTT ein Katalysator für latente, vielfältige Unzufriedenheiten zu sein, die häufig älteren Ursprungs sind, und zwar in einem solchen Maße, dass die unterschiedlichen und oft heftigen Kritiken, die im Nachhinein auch von den Linken in Bezug auf die 35-Stunden-Woche geäußert wurden, in vielerlei Hinsicht inzwischen den Blick auf die zahlreichen positiven Aspekte versperren. Diese Kritiken waren weithin zu hören: Die „Abmilderung“ der 35-Stunden-Woche war eines der zentralen Themen im Wahlkampf des als Sieger hervorgehenden Präsidentschaftskandidaten. Dieser machte sich die Reize eines alternativen Modells zunutze, bei dem der Einzelne frei zwischen Lohn und Freizeit entscheiden kann. Die „Abmilderung“ war eine der ersten Maßnahmen, die von der neuen, unmittelbar nach der Wiederwahl *Jacques Chiracs* in die Regierung gewählten konservativen Mehr-

heit ergriffen wurde. Bei näherer Betrachtung klingt sie wie ein Euphemismus, denn der vom neuen Arbeitsminister *François Fillon* vorgelegte Gesetzentwurf kommt Verlängerung der Frist für die Umsetzung der RTT gleich.

Das vor der Verabschiedung stehende Gesetz besteht aus drei Teilen:

– Zunächst werden die verschiedenen Sätze des garantierten monatlichen Mindesteinkommens und der SMIC zum 1. Juli 2005 einander angeglichen. Somit liefert der erste Teil eine ausgewogene Lösung für das schwierige Problem, das die Vorgängerregierung offen gelassen hatte. Es verhindert die Entstehung neuer Sätze nach 2002 und bereitet die schrittweise Annäherung der existierenden Sätze untereinander und mit dem SMIC vor. Dies soll in drei jährlichen Etappen geschehen. Die starke Erhöhung des SMIC-Stundensatzes (+ 11,4 % innerhalb von drei Jahren), den diese Zusammenlegung für Unternehmen mit 39-Stunden-Woche mit sich bringen wird (es sei daran erinnert, dass dies vor allem kleinere Betriebe sind) wird zu über 50 % durch das neue System für Sozialbeitragsermäßigungen kompensiert.

– Um dieses System geht es im zweiten Teil des Fillon-Gesetzes: Die beiden Ermäßigungen, die für Niedriglöhne und in Verbindung mit der RTT gewährt werden, werden durch eine einzige Leistung ersetzt, die bis zum 1,7-Fachen des SMIC aus einem degressiven Zuschuss besteht, der mit einer Nettoerhöhung der Arbeitskosten für Unternehmen verbunden ist, die noch immer 39 Stunden pro Woche arbeiten (ausgenommen die Erhöhung des SMIC zum Zwecke der oben erwähnten „Konvergenz“), aber auch mit einer Nettoerhöhung der Arbeitskosten für Unternehmen, die die 35-Stunden-Woche eingeführt haben. Dabei ist die Erhöhung umso größer, je eher die RTT stattgefunden hat bzw. je höher die ausgezahlten Löhne und Gehälter sind. Ferner wird diese Ermäßigung zukünftig nicht mehr auf der Grundlage des Monatslohns, sondern auf Stundenlohnbasis berechnet, sodass sie mit dem Umfang an Überstunden steigen wird. Abschließend (Juli 2003) wird es keinerlei finanzielle Anreize für einen Übergang zur 35-Stunden-Woche mehr geben.

– Der dritte Teil sieht eine deutliche Lockerung der Regelung zum Ausgleich von Überstunden vor: Der Umfang an Jahres-

arbeitsstunden, ab dem ein Ausgleich in Form von Freizeit zwingend ist, wird per Erlass von 130 auf 180 Stunden erhöht, wobei es den Branchen frei steht, höhere (oder niedrigere) Grenzen auszuhandeln. Überstundenzuschläge werden wieder zur Regel, die Zuschläge für kleine Unternehmen bis 2004 von 25 auf 10 % gesenkt. Für größere Unternehmen kann diese Reduzierung der Zuschläge ab sofort tariflich vereinbart werden. In zwei Jahren wird die Regierung eine Bilanz aus den Verhandlungen ziehen, die dieser Regelung folgen. Dieser Teil des Textes, der ein weiteres Beispiel für ein „ausgehandeltes Gesetz“ darstellt, hat vor allem zur Folge, dass den zahlreichen „Nachzüglern“ bei der Einführung der 35-Stunden-Woche die Möglichkeit geboten wird, die 39-Stunden-Woche noch für lange Zeit beizubehalten.

Die neue Regierung löst also das schwierige Problem der „Vielfalt der SMIC-Sätze“, gleichzeitig festigt sie aber ein Arbeitssystem der „zwei Geschwindigkeiten“: einerseits jene Unternehmen, die die 35-Stunden-Woche bereits eingeführt haben (60 % der Beschäftigten), andererseits jene, die zukünftig die Möglichkeit haben, die 39-Stunden-Woche beizubehalten (40 %). Diese Teilung entspricht mehr oder weniger der Trennung zwischen kleinen und großen Unternehmen. Kann diese Un-

gleichheit über einen längeren Zeitraum aufrecht erhalten werden? Schwer vorstellbar, dass erstere zum Ausgangspunkt zurückkehren: Welche Gegenleistungen könnten sie ihren Beschäftigten im Tausch gegen die Wiedereinführung einer längeren Arbeitszeit bieten und warum sollten sich die Beschäftigten einverstanden erklären, eine Errungenschaft, die für viele bereits zur neuen gesellschaftlichen Norm geworden ist, gegen schlecht bezahlte Überstunden einzutauschen? Ein solcher Tausch könnte in gewissen Fällen bestenfalls für schlecht qualifizierte oder schlecht bezahlte Arbeitskräfte einen Vorteil darstellen. Wie es aussieht, ist für diese Unternehmen der Übergang zur 35-Stunden-Woche somit kurz- und mittelfristig unumkehrbar. Schon eher wäre es denkbar, dass kleine Unternehmen die 39-Stunden-Woche zunächst beibehalten; aber werden sie bei einem nachhaltigen Beschäftigungsaufschwung – oder wenn die Erwerbsbevölkerung durch den demografischen Umschwung etwa ab 2005 bis 2006 kleiner wird – Arbeitskräfte rekrutieren oder binden können, die zwangsläufig versucht sein werden, ebenfalls in den Genuss dieser Errungenschaft zu kommen? Faktisch wird die gesetzliche Grenze von 35 Stunden, ohne sie formell in Frage zu stellen, infolge der jüngsten Entscheidungen durch eine Art Zwischenzone ersetzt, die zwischen 35 und

39 Stunden liegt. Diese Zwischenzone erlaubt die Koexistenz eines Kontinuums von Situationen, die sich durch die verschiedenen Strategien, Zwänge und örtlichen Kräfteverhältnisse ergeben. Unterhalb der 35 Stunden wird der Bereich der Teilzeit beschritten – paradoxerweise findet die Teilzeit im Rahmen des Fillon-Projektes keine Erwähnung, obwohl es sich um die Regelung handelt, die der von der neuen Mehrheit gepredigten Logik der individuellen „Wahlarbeitszeit“ am ehesten entspricht; ab der 40. Wochenstunde beginnen die voll bezahlten Überstunden. Dies stellt eine Zwitterlösung dar, die u.a. mit dem Risiko verbunden ist, dass diesmal im Falle einer Wiederbelebung der Wirtschaft und im Gegensatz zu dem, was sich bezüglich der 35-Stunden-Woche in der Zeit von 1998 bis 2000 ereignet hat, das Wachstum nicht zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen führt. Dies bedeutet, dass der Zeitpunkt, zu dem sich im kommenden Zyklus das Wachstum durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze äußert, hinausgezögert wird. Bis dahin besteht aus denselben Gründen die Gefahr, dass die Sozialpartner eines Instruments zur internen Flexibilisierung beraubt werden, welches sich in jüngster Vergangenheit als geeignet erwiesen hat, den negativen Effekt der Wirtschaftsflaute auf die Beschäftigung zu beschränken.

LITERATUR

Barrat, O./Daniel, C. (2002): La négociation d'entreprise de 1995 à 2000, Données sociales, INSEE

Bloch-London, C./Trong-Hien-Pham/Zilberman, S. (2002): La mise en œuvres des 35 heures, Données sociales, INSEE

Estrade, M.-A./Ulrich, V. (2002): Réduction du temps de travail et réorganisations des rythmes de travail, Données sociales, INSEE

Freyssinet, J. (1997): Le temps de travail en miettes, Éditions de l'atelier
Jugnot, S. (2002): Combien d'emplois créés par la réduction du temps de travail ? », Données sociales, INSEE

Meda D./Orain, R. (2002): Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie: premières évaluations, Données sociales, INSEE