
Die Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich¹

Christoph Hermann

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 Linken² in einen wohlthuenden Kontrast zum neoliberalen *mainstream* und zur *third way*-Sozialdemokratie à la Blair und Schröder. Während die Arbeitszeiten seit Anfang der neunziger 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.³ 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?⁴

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.⁵ Das Rezept dafür lautet Arbeitszeitverkürzung (AZV) 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.

Im ersten Kapitel sollen zentrale Bedingungen diskutiert werden, welche die Einführung der 35-Stunden-Woche möglich gemacht haben. Die Kapitel 2 und 3 behandeln die Planung und den konkreten Inhalt der Gesetze. Im letzten Abschnitt werden erste Ergebnisse vorläufiger Evaluationen präsentiert.

1. Der Hintergrund

Genauso wie in den meisten westlichen Staaten ist auch in Frankreich die Arbeitslosigkeit mit der Krise der siebziger Jahre sprunghaft angestiegen. Bereits die AZV 1982 (Verkürzung von 40 auf 39 Wochenstunden) war als Maßnahme gegen die hohe Arbeitslosigkeit gedacht. Gleichzeitig wurden noch von der sozialdemokratischen Regierung erste Flexibilisierungsschritte eingeleitet (*loi Delebarre*). Ab Mitte der achtziger Jahre wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeit von konservativen Regierungen weiter vorangetrieben (*loi Séguin, quinquennale, Robien*).⁶ Die Flexibilisierung konnte an der steigenden Arbeitslosigkeit, die ab 1992 durchgehend über 10% lag, nicht viel ändern. Unter zunehmendem öffentlichen Druck sah sich die konservative Regierung gezwungen, Förderungen für Unternehmen einzuführen, die auf freiwilliger Basis Arbeitszeit verkürzten und dadurch Beschäftigung schufen. Obwohl die quantitativen Effekte dieser Förderungen sehr bescheiden waren, zeigte sich doch eine gewisse Bereitschaft der Unternehmer, eine AZV in Betracht zu ziehen, wenn sie dafür entsprechende Zugeständnisse erhielten. Diese Erfahrung war wichtig. Genauso wie die implizite Anerkennung, daß zwischen Arbeitszeit und Beschäftigung ein Zusammenhang besteht.⁷

Das 1. *Aubry-Gesetz*, das die zeitlich begrenzten Förderungen für jene Unternehmen regelt, die vor dem Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche die Arbeitszeit verkürzen, steht in einer direkten Kontinuität zu diesen Bestimmungen.⁸ Die Arbeitslosigkeit nahm unterdessen weiter zu. Nachdem die Arbeitslosigkeit bzw. die Kürzungen von Arbeitslosenunterstützungen 1995 zu einer massiven Protest- und Streikbewegung geführt hatte (*Agir Contre le Chômage*), nahm sie auch in der Wahlauseinandersetzung 1997 eine prominente Stelle ein. Den Linken gelang es völlig überraschend, die Wahl zu gewinnen, und die Verkürzung der Arbeitszeit wurde in der Folge in den Koalitionspakt der neuen Regierung aufgenommen.⁹

Ein zweiter wesentlicher Faktor, der die Durchsetzung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche möglich machte, bildet die spezifische Rolle des Staates in der französischen Gesellschaft. Viele gesellschaftliche und insbesondere industrielle Verhältnisse, die in anderen Ländern zwischen den involvierten Gruppen geregelt werden, regelt in Frankreich der Staat.¹⁰ Der ausgeprägte Etatismus hängt zum einen mit der spezifischen Geschichte des französischen Nationalstaates zusammen und zum anderen mit der Schwäche bzw. dem konfliktorischen Charakter der Arbeitsbeziehungen. In Frankreich ist es nichts Außergewöhnliches, daß der Präsident des Unternehmerdachverbandes CNPF (im Oktober 1998 in MEDEF umbenannt) von der Regierung gesetzliche Schritte verlangt, nachdem die Kollektivvertragsverhandlungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zu keinem Ergebnis geführt haben.¹¹ Eine weitere französische Tradition, die mit der Ära der *planification* zusammenhängt, ist die Finanzierung eines vergleichsweise umfangreichen wissenschaftlichen Apparates und die Einbeziehung von SozialwissenschaftlerInnen in die Planung, Umsetzung und Evaluation

von Regierungspolitik. Im Falle der 35-Stunden-Woche ist es durch das Engagement der WissenschaftlerInnen gelungen, den öffentlichen Diskurs zur AZV zu entideologisieren und zu versachlichen.

2. Die Planung der 35-Stunden-Woche

Entgegen dem von deutschsprachigen Medien vermittelten Eindruck, bei der Einführung der 35-Stunden-Woche handle es sich um eine wenig durchdachte "ad hoc-Aktion" der neuen Regierung, existiert in Frankreich ein langer und substantieller Diskurs über AZV. Zum Teil sind Erkenntnisse einer jahrzehntelangen Forschung in die Konzeption der Gesetze miteingeflossen. Prinzipiell ist die Einführung der 35-Stunden-Woche so geplant, daß den Unternehmen keine zusätzlichen Kosten entstehen sollen. Nach dem Plan der Regierung sollen die Kosten gedrittelt werden: Ein Drittel soll durch Produktivitätssteigerung und Flexibilisierung finanziert werden; ein Drittel durch Lohnzugeständnisse der Beschäftigten, und das letzte Drittel übernimmt die öffentliche Hand durch Förderungen für AZV.¹² Nur bei strikter Vermeidung einer Mehrbelastung für Unternehmer – so ein Regierungsberater – wäre es möglich, die erhoffte Schaffung von 700.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen bzw. einer Senkung der Arbeitslosenrate um 2% umzusetzen.¹³ Damit ist klar, daß die französische Regierung mit der Einführung der 35-Stunden-Woche definitiv keine Veränderung des Verhältnisses von Gewinnen und Löhnen beabsichtigt.¹⁴

2.1 Produktivitätssteigerung

Von historischen Studien ist bekannt, daß AZV meist mit einer Steigerung der Produktivität verbunden war. Die Verknappung des Faktors Arbeit zwingt die Unternehmen zu einem rationaleren Einsatz dieser Ressource. In der Praxis erfolgt dies durch Neuorganisation der Produktionsabläufe und durch eine Vermehrung des Faktors Kapital (Investitionen in Maschinen). Die Unternehmen können auf diese Weise nicht nur einen Teil der Kosten der AZV kompensieren, sondern auch die beschäftigungspolitischen Effekte vermindern.¹⁵ Genau diese leidvolle Erfahrung machte die sozialdemokratische Regierung mit der Einführung der 39-Stunden-Woche 1982, deren beschäftigungspolitische Effekte weit unter den Erwartungen blieben. Untersuchungen zeigen, daß etwa ein Drittel des Beschäftigungseffektes durch die mit einer AZV induzierten Produktivitätssteigerung verlorengeht.¹⁶

2.2 Flexibilisierung

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit spielt im Plan der Regierung eine entscheidende Rolle. Sie ermöglicht den Unternehmen eine Ausweitung der Kapitalnutzungszeiten und die Einsparung von Überstundenzuschlägen. Beide Fälle führen zu einer Senkung der Produktionskosten. Flexibilisierung der Arbeitszeit stellt einen weltweiten Trend dar. Im Falle der 35-Stunden-Woche handelt es sich allerdings um den klassischen Fall einer "regulier-

ten Flexibilisierung" im Unterschied zur "unregulierten Flexibilisierung", wie sie in Kanada, in Großbritannien und in den USA praktiziert wird.¹⁷ Tendenziell gehen die neuen Bestimmungen (siehe 2. *Aubry-Gesetz*) in Richtung Abschaffung des Normalarbeitstages und Ersetzung durch einen Durchrechnungszeitraum. Die konkrete Ausformung soll am besten auf Betriebsebene ausgehandelt werden.¹⁸

Damit unterstützt die Regierung einen speziell seit den neunziger Jahren bestehenden Trend zur Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen und kommt einer alten Unternehmerforderung entgegen.¹⁹ Im Gegensatz zu früheren Flexibilisierungsinitiativen, in denen die Gewerkschaften nichts zu gewinnen hatten, erwartet sich die Regierung dieses Mal die Billigung durch die Arbeitnehmerorganisationen. Im Austausch für die Flexibilisierung (und einen begrenzten Kaufkraftverlust durch die Lohnzurückhaltung) erhalten die Beschäftigten vier Stunden zusätzliche Freizeit pro Woche.²⁰ Im übrigen zeigen Erfahrungen, daß Flexibilisierung mit den Beschäftigten wesentlich effektiver ist als gegen die Beschäftigten.²¹

Last but not least macht sich die Regierung große Hoffnungen, daß durch die Verhandlungen zur 35-Stunden-Woche ein neuer sozialer Dialog entfacht wird, der zu einer Erneuerung des industriellen Systems führen soll.²²

2.3 Förderungen

Mit der 35-Stunden-Woche wurden zwei Arten von Förderungen eingeführt: eine Förderung für Unternehmen, die vor dem Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche die Arbeitszeit verkürzen und dadurch Beschäftigung schaffen; und eine für jene Unternehmen, die nach dem Inkrafttreten über eine Vereinbarung zur Umsetzung der 35-Stunden-Woche verfügen. Die erste Förderung ist zeitlich begrenzt und wird deshalb *transitorische Förderung* genannt, die zweite ist als *permanente Förderung* geplant. Beide Förderungen werden in Form von Abschlägen von den Arbeitgeberbeiträgen gewährt und beide pro betroffenen Beschäftigten. Langfristig ergibt sich daraus eine Staffelung der Arbeitgeberbeiträge, in der Unternehmen mit einer 35-Stunden-Vereinbarung geringere Beiträge zahlen.

2.4 Lohnzurückhaltung

Ein Drittel der Kosten der 35-Stunden-Woche sollen die Beschäftigten durch die Zurückhaltung in kommenden Lohnrunden beisteuern. Lohnkürzungen wären in den Augen der Regierung dagegen kontraproduktiv, weil sie zu einem unmittelbaren Rückgang der Nachfrage führen könnten.

3. Der Inhalt der beiden *Aubry-Gesetze*

Die Umsetzung der 35-Stunden-Woche ist als zweistufiger Prozeß geplant: Im 1. Gesetz wurden das Ziel, die Methoden und die transitorischen Förderungen geregelt. Darüber hinaus setzt sich die Regierung eine Frist,

in der das 1. Gesetz evaluiert und auf Basis der Erfahrungen mit der freiwilligen AZV das 2. Gesetz ausgearbeitet wird. Das 2. Gesetz regelt dann die Details der Einführung der 35-Stunden-Woche ab 2000 bzw. 2002 sowie die permanenten Förderungen. Lehdorff (2000) beschreibt die beiden Gesetze als "Zuckerbrot und Peitsche": Während das 1. Gesetz hauptsächlich Anreize für freiwillige AZV schafft, zwingt das 2. Gesetz die Unternehmen in ein neues Arbeitszeitkorsett.

3.1 Das Gesetz zur Orientierung und Induzierung von AZV ²³

3.1.1 Ziel und Methode

- Ziel ist die Einführung der 35-Stunden-Woche für Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten ab dem 1. 2. 2000 und für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten ab dem 1. 2. 2002.
- Die Methoden sind Branchen- und Betriebsvereinbarungen. Im Falle jener Unternehmen, die über keinen Gewerkschaftsdelegierten verfügen – das sind zwei Drittel der Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten – kann jeder Arbeitnehmer von einer anerkannten Gewerkschaft dazu ermächtigt werden, eine Betriebsvereinbarung auszuhandeln und zu unterzeichnen. Dieser Vorgang wird "Mandatierung" genannt.

3.1.2 Zeitlich begrenzte Förderungen

- Die AZV muß mindestens 10% betragen.
- Im Falle einer 10prozentigen AZV muß der Beschäftigungszuwachs mindestens 6% des Beschäftigungsstandes, bei einer 15prozentigen Arbeitszeitverkürzung mindestens 9% betragen (*offensive Version*). Die Größe des Beschäftigungszuwachses und die Dauer der Aufrechterhaltung des neuen Beschäftigungsstandes müssen in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Dauer muß mindestens zwei Jahre betragen.
- 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 AZV mindestens 6%, im Falle einer 15prozentigen mindestens 9% des Beschäftigungsstandes betragen. Auch in diesem Fall muß die Dauer festgehalten werden, in welcher der gesicherte Beschäftigungsstand erhalten werden muß. Die Dauer muß mindestens zwei Jahre betragen.
- Die Dauer der Förderung beträgt drei Jahre und kann um zwei Jahre verlängert werden.
- Die Förderungen können erhöht werden, wenn die obengenannten Mindestmaße überstiegen werden. Darüber hinaus können sie auch erhöht werden, wenn von den Maßnahmen besonders förderungswürdige gesellschaftliche Gruppen wie Jugendliche, Behinderte oder Langzeitarbeitslose profitieren.

➤ Höhe der Basisförderungen:

Tabelle 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

Quellen: Eironline (Juni 1988a); EIRR 294 (Juli 1998).

Die Basisförderungen werden durch folgende Sonderförderungen ergänzt:

Tabelle 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

Quellen: Eironline (Juni 1988a); EIRR 294 (Juli 1998).

3.1.3 Ein Fallbeispiel aus der pharmazeutischen Industrie²⁴

Das Pharma-Unternehmen BOIRON ist auf die Erzeugung von homöopathischen Produkten spezialisiert. Neben der Konzernzentrale in Frankreich umfaßt es Niederlassungen in verschiedenen europäischen Ländern sowie in den USA und Kanada. Das Unternehmen beschäftigt weltweit 2.200 Mitarbeiter, davon 1.800 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. Auf Gewerkschafts-

seite wurde die Vereinbarung von einem Delegierten der FO unterzeichnet. Prämisse war der Intention des Gesetzes entsprechend, daß sowohl das Unternehmen als auch die Beschäftigten profitieren und für das Unternehmen keine zusätzlichen Kosten entstehen sollten. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden mehrere Arbeitsgruppen gebildet, die verschiedene Punkte diskutierten (Organisation der Arbeitszeit, Pensionen, Sozialversicherungsbeiträge, Teilzeit etc.) 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 notwendig, weil das 1. *Aubry*-Gesetz auch dann eine Reduktion um mindestens 10% vorschrieb, wenn die Arbeitszeit unter den gesetzlichen 39 Wochenstunden lag. Gleichzeitig verpflichtete sich das Unternehmen, den Beschäftigungsstand um 6% zu erhöhen, was die Schaffung von 102 neuen (unbefristeten) Vollzeit-Arbeitsplätzen bedeutete. 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 zwei-prozentigen Lohnerhöhung beinhaltete. Das Unternehmen ging davon aus, die zusätzlichen Kosten durch eine deutliche Steigerung der Produktivität ausgleichen zu können. Ein besonderes Problem stellten die leitenden Angestellten dar (siehe die Regelung im 2. *Aubry*-Gesetz): Bei BOIRON arbeiten die *Cadres* in der Regel auf Basis von Zielvorgaben und nicht nach einem fixen Arbeitszeitschema. Die AZV erfolgte im Falle der *Cadres* in Form von 47 halben arbeitsfreien Tagen pro Jahr. Die halben arbeitsfreien Tage können wöchentlich oder als Block in Anspruch genommen werden.

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

Tabelle 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

Quellen: Eironline (Juni 1988a); EIRR 294 (Juli 1998).

3.2 Zwischenbilanz

Während die Regierung ein Resümee zum 1. Gesetz zog und das 2. Gesetz vorbereitete (siehe Effekte und Evaluationen), kam es in Paris am 4. Oktober 1999 zu einer Großdemonstration der Unternehmerverbände, die aber an der Einführung der 35-Stunden-Woche nichts mehr änderte. Interessanter ist in diesem Zusammenhang der Aufstand der leitenden Angestellten, weil ein beträchtlicher Teil von ihnen von der 35-Stunden-Woche ausgeschlossen wird (siehe die Regelung im 2. *Aubry*-Gesetz). Dabei zeigen Untersuchungen, daß gerade die *Cadres* unter überlangen Arbeitszeiten leiden. Am 12. Oktober und 14. November 1999 kam es in Paris und anderen französischen Städten zu Protesttagen, an denen leitende Angestellte von führenden Unternehmen wie Alcatel Bull, IBM, Matra, Siemens und Thomson teilnahmen. In Toulouse demonstrierten am 20. und 26. November tausend Computertechniker. Die Proteste führten allerdings nur zu minimalen Abänderungen der Gesetzesvorlage.²⁵

3.3 Das Gesetz zur ausgehandelten Verkürzung der Arbeitszeit²⁶

- **Durchrechnung:** Das Gesetz schreibt eine jährliche Arbeitszeit von 1.600 Stunden vor, die über das ganze Jahr oder Teile des Jahres variiert werden kann. Die Grenzen der Variierung bilden die längstmögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden und das tägliche Maximum von 10 Stunden. Voraussetzung für eine Durchrechnung bleibt die Einigung der Sozialpartner in Form einer Branchen- oder Betriebsvereinbarung.
- **Überstunden:** Das Überstundenkontingent bleibt 130 Überstunden pro Jahr. Allerdings gilt eine zweijährige Übergangsregelung, in denen die 36. und 37. Wochenstunde schrittweise zu Überstunden werden. Im Falle variabler Arbeitszeiten außerhalb einer Bandbreite zwischen 31 und 39 Wochenstunden verringert sich das zulässige jährliche Überstundenkontingent auf 90 Stunden pro Jahr. Auch bei den Überstundenzuschlägen gelten Übergangsfristen: In Unternehmen mit Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche kommen die gesamten Überstundenzuschläge den Beschäftigten zugute (in der Übergangsphase 10%, dann 25% bzw. 50%); in Unternehmen ohne solche Vereinbarungen geht ein Teil der Überstundenzuschläge in einen Fonds zur Finanzierung der 35-Stunden-Woche.
- **Time banking:** Bis zu 22 arbeitsfreie Tage im Jahr können angespart werden. Die so gesparten Zeitguthaben sind innerhalb von fünf Jahren in Anspruch zu nehmen.
- **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 persönliche Arbeitszeit, die weniger als 35 Stunden pro Woche (1.600 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 1.600 Stunden betragen. Im Falle einer Durchrechnung ist der Abschluß einer Branchen- oder Betriebsvereinbarung obligatorisch.

- **Leitende Angestellte:** Im Falle der *Cadres* werden drei Kategorien eingeführt: 1.) Spitzenführungskräfte (Direktoren) – für sie gilt weiterhin keine Arbeitszeitregelung. 2.) leitende Angestellte, die in die 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.
- **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 Anhebung 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, haben Anspruch auf permanente Förderungen.

Tabelle 4: 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%	4,5%
110%	17.700	19,5%	11%
120%	14.600	14,5%	15,5%
130%	11.900	11%	19%
140%	9600	8,5%	22%
150%	7700	6%	24%
160%	5900	4,5%	26%
170%	4400	3%	27%
180% und darüber	4000		

Die Arbeitgeberbeiträge betragen 30,3% des Bruttogehaltes.

Quelle: EIRR (Sept. 1999).

- **Aktuelle 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.²⁷

- **Sozialpläne:** Sozialpläne zum Beschäftigungsabbau sind nur mehr dann erlaubt, wenn zuvor eine Betriebsvereinbarung über die 35-Stunden-Woche abgeschlossen wurde.²⁸

4. 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.²⁹ Die Evaluationszeitpunkte sind September 1999 und Frühjahr 2000.

4.1 Beschäftigung

Laut MES wurden durch die *Aubry*-Gesetze bis März 2000 133.000 Arbeitsplätze geschaffen und 47.000 gesichert.³⁰ Aus Vergleichen zwischen Unternehmen (die in bezug auf Größe, Branche etc. vergleichbar sind) mit 35- und 39-Stunden-Woche hat das MES 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.³¹ 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 Beschäftigungsbilanz stellt eine Hochrechnung dar und keine empirisch gemessene Größe.

Insgesamt arbeiteten im März 2000 3,656 Mio. Vollzeitbeschäftigte auf Basis einer 35-Stunden-Vereinbarung.³² 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.³³ Für den Rest gilt seit Februar 2000 zwar ebenfalls die 35-Stunden-Woche - die AZV kann aber durch Überstunden ausgeglichen werden.

Tabelle 5: 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 (<i>Robien</i> -Vereinbarungen)	270.000	280.000
35-Stunden-Vereinbarungen seit Juni 1998 (<i>Aubry</i> -Vereinbarungen)	3,04 Mio	3,12 Mio
Insgesamt	4,78 Mio	5,85 Mio
Prozent 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 günstiges Bild: Im Februar 2000 war in 80% der 80.000 Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten noch keine Vereinbarung zur 35-Stunden-Woche abgeschlossen. Auch an der vom MES hochgerechneten Zahl von 180.000 geschaffenen oder gesicherten Arbeitsplätze bestehen Zweifel. Jedenfalls gibt es bereits Untersuchungen, welche die vom MES angepeilte Schaffung von 700.000 neuen Arbeitsplätzen für zu hoch halten und mit der Schaffung von 300.000 Jobs in den nächsten vier Jahr rechnen.³⁴

Die bisherigen Zahlen könnten durch zwei Faktoren 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. Zweitens ist nicht klar, wieviel von der neuen Beschäftigung nach Ablauf der im 1. *Aubry*-Gesetz vorgeschriebenen zweijährigen Periode, in dem 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, sondern nur verteuert. Untersuchungen zeigen, daß Unternehmer trotz der Zunahme von flexiblen Arbeitszeiten noch immer Überstunden bevorzugen, um die Arbeitszeit an Auftragsschwankungen anzupassen.³⁵

Dessen ungeachtet ist die Arbeitslosigkeit seit dem Inkrafttreten der beiden *Aubry*-Gesetze deutlich zurückgegangen: Nach dem Höhepunkt der Arbeitslosenrate mit 12,6% im Jahr 1997 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 1998.³⁶ Die Abnahme der Arbeitslosigkeit erfolgte in einem Konjunkturaufschwung: Das Wachstum des BIP stieg von 1,6% 1996 auf 2,7% 1997 und 3,2% 1998.³⁷ Daraus ergibt sich die strittige Frage, wieviel des Beschäftigungszuwachses auf das 1. *Aubry*-Gesetz zurückzuführen ist und wieviel auf das allgemeine Wirtschaftswachstum. Diese Frage wird wohl nie mit letzter Sicherheit geklärt werden. Klar ist allerdings, daß die vom MEDEF (vormals CNPF) und neoliberalen Wirtschaftsforschern prophezeite Rezession ausgeblieben ist.

4.2 Modernisierung und Flexibilisierung

Laut MES enthält die Hälfte aller Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche eine Variierung der Arbeitszeit (in der Regel bezogen auf die Dauer eines Jahres). 48,6% beinhalten eine Variierung 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.³⁸ 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.³⁹

Für Teilzeitbeschäftigte ermöglichte die Einführung der 35-Stunden-Woche in vielen Fällen eine Ausdehnung ihrer Arbeitszeit. 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.⁴⁰

4.3 Finanzierung

Die Finanzierung scheint sich wie geplant kostenneutral zu gestalten, d.h. daß für die Unternehmen insgesamt keine oder kaum zusätzliche Kosten entstehen.⁴¹ 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.

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.⁴² Ob sich die staatliche Förderung der AZV ex post ebenfalls kostenneutral gestaltet, ist abzuwarten.

4.4 Sozialer Dialog

Mit dem Inkrafttreten des 1. *Aubry*-Gesetzes wurde eine regelrechte Verhandlungswelle losgetreten.⁴³ 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 Lohnkompensation, Organisation der Arbeitszeit (Durchrechnung), Überstundenkontingente und manchmal Training für die Beschäftigten.⁴⁴ Große Unternehmen schließen vielfach eine Rahmenvereinbarung ab und überlassen es dann den einzelnen Betriebsstandorten, zusätzliche Vereinbarungen abzuschließen. 94% der Vereinbarungen werden vom MES als offensive Vereinbarungen eingestuft.⁴⁵

Während der quantitative Erfolg der Verhandlungstätigkeit mit diesen Zahlen wohl außer Frage steht, gibt es in qualitativer Hinsicht große Unterschiede: Das MES verweigerte beispielsweise dem Abkommen in der Metall- und Bergbauindustrie vom 28. Juli 1998 die Ausdehnung der Gültigkeit auf den gesamten Sektor, weil durch die Miteinrechnung gesetzlicher Feiertage und

Tabelle 6: 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
Mai 1999	3291	1,1 Mio	69	8 Mio
September 1999	15.000	2,2 Mio	101	8 Mio
März 2000	28.406	3,1 Mio	120	10 Mio

Quellen: Eironline (Jän. 1999 und Juni 1999); MES (1999); DARES (2000).

Tabelle 7: 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	1,0
Insgesamt	27.677	100

Quelle: DARES (2000)

die Ausdehnung der Überstundenkontingente die Arbeitszeit zwar auf dem Papier verkürzt wurde, in der Realität aber nahezu gleich blieb.⁴⁶ Ein positives Beispiel, das vom MES ausdrücklich gelobt wurde, stellt der am 18. August 1998 unterzeichnete Vertrag in der Zuckerindustrie dar, der die jährliche Arbeitszeit auf 1586,55 Stunden beschränkt, gleichzeitig aber einen erheblichen Flexibilisierungsspielraum von bis zu 48 Stunden pro Woche einräumt, der zu einer raschen Verarbeitung der Ernte genutzt werden kann.⁴⁷ Ähnliche Unterschiede gibt es auch in den Vereinbarungen auf Betriebs-ebene: Beispielsweise wurde bei Peugeot die Arbeitszeit hauptsächlich dadurch verkürzt, daß Pausen, die früher zur Arbeitszeit zählten, herausgestrichen wurden.⁴⁸

Im Zuge der Verhandlungen zur 35-Stunden-Woche wurde nicht nur der Dialog zwischen den Sozialpartnern, sondern auch zwischen der Gewerkschaften erneuert: Laut MES wurden neun von zehn Betriebsvereinbarungen von allen im Unternehmen vertretenen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet.⁴⁹

Tabelle 8: Zahl der Betriebsvereinbarungen nach Gewerkschaften (März 2000)

Gewerkschafts- organisation	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. Darüber hinaus wurde in zahlreichen Fällen eine Abstimmung unter den Beschäftigten organisiert, um die Unterstützung der Belegschaft sicherzustellen. Die Verhandlungen dauern in der Regel zwischen sechs und neun Monaten.⁵⁰

4.5 Lohnkompensation und Moderation

In 90% der Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche wurde das Lohnniveau gehalten. In 70% sind allerdings geringe Lohnzuwächse für die kommenden Jahre oder sogar ein Einfrieren der Löhne für zwei Jahre vorgesehen.⁵¹ 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.⁵²

Laut MES ist die durchschnittliche Pro-Kopf-Kaufkraft mit der Einführung der 35-Stunden-Woche gestiegen: Die Steigerung betrug 1998 3% und war damit die höchste seit 20 Jahren.⁵³ 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. Allerdings dürfte sie durch die Lohnzurückhaltung in den kommenden Jahren etwas sinken.

4.6 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 35jährigen 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.⁵⁴

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. 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%), steigenden Streß, Druck und Müdigkeit (4%), fehlende Neueinstellungen oder sogar eine Reduktion der Beschäftigung (3%) sowie eine Verschlechterung der Beziehungen am Arbeitsplatz (3%).⁵⁵ 63% der Befragten gaben an, völlig oder teilweise über die Inanspruchnahme der zusätzlichen Freizeit entscheiden zu können.⁵⁶

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 nichts ändert. Trotzdem stellt sie eine Verbesserung der Situation der Frauen her, indem die extreme zeitliche Belastung (bezahlte Arbeit und Hausarbeit) vermindert wird.

5. Resümee

Der Prozeß der Umsetzung der 35-Stunden-Woche ist bei weitem noch nicht abgeschlossen. Bei den hier präsentierten Ergebnissen handelt es sich um eine Zwischenbilanz. Für eine endgültige Beurteilung ist es noch zu früh. Eine Reihe von Lehren, können m. E. aber schon jetzt aus dem französischen Experiment gezogen werden: 1.) *Politics still matters!* – Nationalstaaten sind im Globalisierungsprozeß nicht zur Untätigkeit verdammt. In diesem Zusammenhang ist es bemerkenswert, daß die 35-Stunden-Woche keineswegs zu einer Rezession geführt hat, wie viele Kritiker vorausgesagt haben. 2.) Die Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich hängt mit einer Reihe nationaler Besonderheiten zusammen: dazu gehören die hohe Arbeitslosenrate, die spezifische Rolle des französischen Nationalstaates und nicht zuletzt der Wahlsieg einer linken Regierung. In diesem Sinn kann sie in anderen Ländern mit anderen Bedingungen nicht so ohne weiteres kopiert werden. 3.) Im Gegensatz zur Darstellung in deutschsprachigen Medien stellt die 35-Stunden-Woche keine "ad hoc Aktion" dar, sondern ein wohldurchdachtes, komplexes gesellschaftliches Projekt. In der Form, wie die 35-Stunden-Woche in Frankreich geplant und umgesetzt wird, handelt es sich zwar um eine Initiative zur Umverteilung der Arbeit, aber nicht des Reichtums. In diesem Sinn ist sie auch gar nicht so „unzeitgeistig“, wie sie auf den ersten Blick erscheinen mag.

Anmerkungen

- ¹ Dieser Artikel beruht auf Ergebnissen des Projekts "Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung", das von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchgeführt wird. In diesem Zusammenhang gilt mein besonderer Dank Jörg Flecker, Ingrid Mairhuber und den weiteren KollegInnen aus dem FORBA-Team.
- ² Bestehend aus Sozialisten, Grünen und Kommunisten.
- ³ 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.
- ⁴ Eurostat (1997).
- ⁵ DARES (2000). Ähnliche Hoffnungen machte sich die sozialdemokratische Regierung Anfang der 80er Jahre mit der Einführung der Auroux-Gesetze.
- ⁶ Freyssinet (1997) 164f.
- ⁷ Aznar (1997).
- ⁸ Benannt nach der Arbeitsministerin Martine Aubry.
- ⁹ Lipietz (1998) 355f.
- ¹⁰ Boyer (1997) 78f. Boyer geht sogar soweit, das französische System "state driven capitalism" zu nennen.
- ¹¹ Freyssinet (1997) 164.
- ¹² Aber auch für die öffentliche Hand soll sich die Finanzierung auf lange Sicht kostenneutral gestalten: Die Förderungen für die AZV sollen durch Einsparungen bei den Ausgaben für Arbeitslosigkeit kompensiert werden.
- ¹³ Cette (1999) 2f.
- ¹⁴ Umverteilung findet, wenn überhaupt, nur zwischen den abhängig Beschäftigten statt. Ein Beispiel dafür ist die Beibehaltung des Niveaus des Mindestlohnes SMIC, wodurch die NiedrigstlohnbezieherInnen begünstigt werden.
- ¹⁵ Bosch, Lehnndorff (1998) 304f.
- ¹⁶ Cette, Taddei (1994) 184f.
- ¹⁷ Bosch, Dawkins, Michon (1992) 28f; Anxo, O'Reilly (1999).
- ¹⁸ Im Falle von Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten bezahlt das Ministerium für fünf Tage einen außerbetrieblichen Experten, der die Verhandlungspartner bei der Organisation der 35-Stunden-Woche unterstützt; Charpentier (2000) 6.
- ¹⁹ Boulin, Silvera (1998) 7; Hamandia (1999) 205.
- ²⁰ In Frankreich reicht es, wenn eine der fünf repräsentativen Gewerkschaften eine Vereinbarung unterzeichnet, um ihr Gültigkeit zu verleihen. D.h. daß in der Praxis Kollektivverträge auch dann zustande kommen, wenn sie von den Mehrheitsgewerkschaften abgelehnt werden.
- ²¹ Asekazy (2000) 7f.
- ²² DARES (2000).
- ²³ 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 1998 und Juli 1998); EIRR (Juli 1998).
- ²⁴ EIRR (Dez. 1998).
- ²⁵ Eironline (Jan. 2000).
- ²⁶ Quelle: Loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. EIRR (Sept. und Nov. 1999); Eironline (Juli, Okt. 1999 und Jan. 2000).
- ²⁷ Die sogenannte Mickey Mouse-Bestimmung - benannt nach einer der Hauptfiguren in Euro-Disneyland bei Paris, wo dieses Problem erstmals aufgetaucht ist.
- ²⁸ Die sogenannte Michelin-Abänderung, benannt nach dem Reifenhersteller, der Beschäftigung abbauen wollte, ohne zuvor die 35-Stunden-Woche einzuführen.
- ²⁹ MES (1999); DARES (2000).
- ³⁰ DARES (2000) 14f.

- ³¹ Durch den Vergleich wird es möglich, externe Faktoren wie allgemeines Wirtschaftswachstum, branchenspezifische Entwicklungen etc. miteinzubeziehen.
- ³² 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.
- ³³ DARES (2000) 14f.
- ³⁴ Charpentier (2000) 13.
- ³⁵ EIRR (Jan. 1999).
- ³⁶ DARES (2000) 11.
- ³⁷ Ebd.
- ³⁸ MES (1999) 43.
- ³⁹ DARES (2000) 17.
- ⁴⁰ MES (1999) 64.
- ⁴¹ Was aber nicht ausschließt, daß im Einzelfall Kosten entstehen können.
- ⁴² Charpentier (2000) 9.
- ⁴³ Dufour (1999).
- ⁴⁴ DARES (2000) 15; Charpentier (2000) 10.
- ⁴⁵ MES (1999) 13.
- ⁴⁶ Eironline (Okt. 1998).
- ⁴⁷ Eironline (Sept. 1998); EIRR (Okt. 1998).
- ⁴⁸ Vereinbarung vom 19. Februar 1999; Eironline (Feb. 1999); EIRR (Mai 1999).
- ⁴⁹ MES (1999) 31. In diesem Zusammenhang kann auch eine Annäherung zwischen CDFT und CGT festgestellt werden; Steinhilber (2000) 271f; EIRR (Dez. 1998).
- ⁵⁰ DARES (2000) 15f.
- ⁵¹ Ebd.
- ⁵² MES (1999) 77f.
- ⁵³ Ebd.
- ⁵⁴ DARES (2000) 17.
- ⁵⁵ Ebd.
- ⁵⁶ MES (1999) 51.

Abkürzungen

AZV - Arbeitszeitverkürzung
 CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail
 CFTC - Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
 CGC - Confédération Générale des Cadres
 CGT - Confédération Générale du Travail
 CNPF - Conseil National du Patronat Français
 DARES - Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
 FO - Force Ouvrière
 MEDEF - Mouvement des Entreprises de France
 MES - Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Literatur

- Anxo, D.; O'Reilly, J., Working-time Regimes and Transitions in Comparative Perspective (=unveröffentl. Manuskript 1999).
- Askenazy, P., 35 heures: contrainte et laissez-faire (=CEPREMAP-Arbeitspapier 0002/2000, Paris 2000).
- Aznar, G., Réduction du temps de travail: la loi Robien, in: *Futuribles* 217 (1997).
- Bosch, G.; Dawkins, P.; Michon, F., Working Time in Fourteen Industrialised Countries: An Overview (=Forschungsbericht IAT - AM 05, Gelsenkirchen 1992).
- Bosch, G.; Lehdorff, S., Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Erfahrungen in Europa und wirtschaftspolitische Empfehlungen, in: *DIW Vierteljahresschrift* 4 (1998).

- Boulin, J. Y.; Silveira, R., *Working Time and Work Organisation. The French Case* (=unveröffentl. Manuskript 1998).
- Boyer, R., French, Statism at the Crossroads, in: Crouch, C.; Streeck, W. (Hrsg.), *Political Economy of Modern Capitalism* (London 1997).
- Cette, G., *Employment, Unemployment and Reducing Working Time. The General Framework and the Case of France* (=unveröffentl. Manuskript, Conseil d'Analyse Economique, Paris 1999).
- Cette, G.; Taddei, D., *Temps de travail - modes d'emplois. Vers la semaine de quatre jours?* (Paris 1994).
- Charpentier, P., *European Employment Strategy: The French Plan of Reduction in Working Time* (=unveröffentl. Manuskript, European Commission - DG EMPL Peer Review Programme, Paris 2000).
- DARES, *The Law Concerning Negotiated Reduction in Working Week* (=unveröffentl. Manuskript), European Commission - DG EMPL Peer Review Programme (Paris 2000).
- Eurostat, *Arbeitskräfteerhebung 1997* (Luxemburg-Brüssel 1997).
- Eironline (Sept. 1998, Juli Okt. 1999, Jan. 2000).
- OECD *Employment Outlook Juni 2000* (Paris 2000).
- Dufour, C., France, in: Fajettag, G. (Hrsg.), *Collective Bargaining in Western Europe 1998-1999* (Brüssel 1999).
- Eironline, France: 35-hour week enters the home straight, www.eiro.eurofound.ie, (April 1998).
- Eironline, France: 35-hour week law adopted, www.eiro.eurofound.ie (Juni 1998).
- Eironline, France : Debate over mandating employees to conclude collective agreements, www.eiro.eurofound.ie (Juli 1998).
- Eironline, France: 35-hour agreement signed in the sugar industry, www.eiro.eurofound.ie (Sept. 1998).
- Eironline, France: Metalworking time agreement will not be extended, www.eiro.eurofound.ie (Okt. 1998).
- Eironline, France: Implementing the 35-hour week legislation: the first six months, www.eiro.eurofound.ie (Jan. 1999).
- Eironline, France: 35-hour week introduced in exchange for greater flexibility at Peugeot-Citroen, www.eiro.eurofound.ie (Feb. 1999).
- Eironline, France: Increase in minimum wage in context of 35-hour week, www.eiro.eurofound.ie (Juli 1999).
- Eironline, France: Opposing demonstrations over 35-hour week, www.eiro.eurofound.ie (Okt. 1999).
- Eironline, France: Law on the 35-hour week in force, www.eiro.eurofound.ie (Jan. 2000).
- EIRR, France: Making way for the 35-hour working week, 294 (Juli 1998).
- EIRR, France: 35-hour update, 297 (Okt. 1998).
- EIRR, France: CGT and CDFT increase cooperation, 299 (Dez. 1998).
- EIRR, France: Surveys reveal employer's reliance on overtime, 300 (Jan. 1999).
- EIRR, France: Boost to 35-hour negotiations, 304 (Mai 1999).
- EIRR, France: Draft version of second loi Aubry, 307 (Aug. 1999).
- EIRR, France: Bill on second loi Aubry, 308 (Sept. 1999).
- Hamandia, A., *Ausgestaltung der Arbeitszeit im Wandel: Ein deutsch-französischer Vergleich*, in: *Industrielle Beziehungen* 2 (1999).
- Lehndorff, S., *Mut zum Kalkül. Der französische Weg zur 35-Stunden-Woche*, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 1 (2000).
- Lipietz, A., *La société en sablier. Le partage du travail contre la déchlure sociale* (Paris 1998).
- MES, *Les enseignements des accords sur la réduction du temps de travail. Été 1998 - Été 1999* (Paris 1999).
- Steinhilber, S., *Im Zeichen der Zeit? - Industrielle Beziehungen, Gewerkschaftspolitik und 35-Stunden Woche in Frankreich*, in: *WSI-Mitteilungen* 4 (2000).