

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Institut für Übersetzen und Dolmetschen

Proseminar
„Gesellschaftliche und politische Strukturen Frankreichs I:
Wirtschaft und Gesellschaft“
SS 2000
bei Prof. Frédéric Seauve

**Darstellung des Gesetzes über die 35-Stunden-Woche
in Frankreich**

vorgelegt von:

Isabel Rümmele
XXX
XXX

Heidelberg, den 1. August 2000

Inhaltsverzeichnis

Kapitel	Seite
Darstellungsverzeichnis	3
I. Der wirtschaftliche Hintergrund Frankreichs	4
II. Entwicklung der Arbeitszeit im letzten Jahrhundert	6
III. Die Darstellung der Gesetze über die 35-Stunden-Woche	8
IV. Vor- und Nachteile der Arbeitszeitverkürzung	11
IV.1. Die positiven Aspekte	11
IV.2. Die negativen Aspekte	13
V. Darstellung der gegenwärtigen Situation	14
VI. Abschließende Betrachtung: Hat man alles bedacht?	18
Bibliographie	21

Darstellungsverzeichnis

Darstellung	Seite
Darstellung 1: Besondere Formen der Beschäftigung	5
Darstellung 2: Entwicklung der unsicheren Arbeitsplätze.....	5
Darstellung 3: Entwicklung der Arbeitszeit.....	6
Darstellung 4: Gehaltszulagen für Überstunden	9
Darstellung 5: Vergütung und Berechnung der Überstunden.....	9
Darstellung 6: Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung.....	15

I. Der wirtschaftliche Hintergrund Frankreichs

Seit den 60er Jahren hat sich das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in Frankreich beunruhigend verstärkt. Hierfür gibt es eine Vielzahl von Gründen: das rasante Bevölkerungswachstum auf Grund der hohen Geburtenrate nach dem Krieg und stärkerer Immigration, außerdem die zunehmende Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, und somit eine stärkere Nachfrage nach Arbeitsplätzen, gleichzeitig die Tendenz der Unternehmen weniger Leute einzustellen, da die Personalhaltungskosten zu teuer wurden, die industrielle Umstrukturierung, die Öffnung der europäischen Grenzen, was die französischen Unternehmen der ausländischen Konkurrenz aussetzte, technischer Fortschritt und Wirtschaftskrisen (z.B. die beiden Ölkrisen in den Jahren 1973 und 1979), die eine eingeschränkte Wirtschaftspolitik zur Folge hatten.¹ Zwischen 1975 und 1997 hat sich die Arbeitslosenrate mehr als verdreifacht. Doch nicht nur die Anzahl der Arbeitslosen ist gestiegen, sondern auch die Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich verlängert.

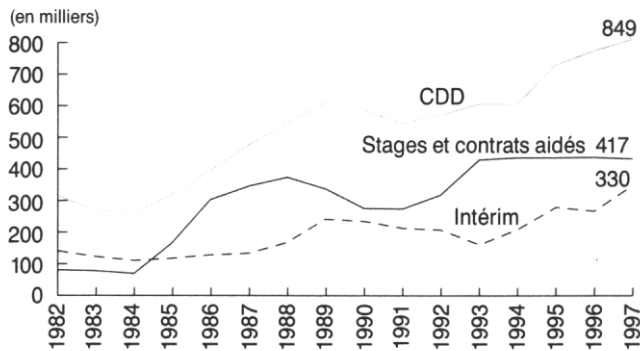
Aufgrund dieser Entwicklung sah sich die Regierung gezwungen, mehrere Maßnahmen zur Begrenzung der Arbeitslosigkeit zu ergreifen. Diese reichten von der Verlängerung der Schulzeit bis hin zur Senkung des Rentenalters, um das aktive Berufsleben des Einzelnen zu verkürzen.² Hierdurch konnte jedoch nur eine vorläufige Besserung der Situation erreicht werden. Durch die Einführung von befristeten Arbeitsverträgen (les contrats à durée déterminés = CDD), mehr Teilzeitbeschäftigung, Zeitarbeit (l'intérim), staatlich bezuschussten Verträgen (les contrats aidés) und Praktika (stages) konnte zwar die Arbeitslosenrate gesenkt werden, jedoch sind die Folgen eher negativ. Der Arbeitsmarkt ist sehr unbeständig. Während 1985 die Zahl der unsicheren Arbeitsplätze noch bei 752 000 lag, hatte sie sich bereits 1997 auf 1,83 Millionen erhöht.³

¹ Vgl. *Cahier Français No. 255: Histoire économique au XXe siècle*, Paris 1992, S. 109-113.

² Vgl. *ibd.*, S. 113-115.

³ Vgl. *Martina, D.: L'économie de la France*, Paris 1999, S.88.

Darstellung 1: Besondere Formen der Beschäftigung



Quelle: *Martina, D.: L'économie de la France, Paris 1999 S.89.*

Darstellung 2: Entwicklung der unsicheren Arbeitsplätze

■ Les emplois précaires .

	(en milliers)				
	1985	1992	1995	1996	1997
Intérimaires	113	211	287	273	330
Contrats à durée déterminée	315	576	752	790	849
Contrats aidés*	146	321	442	451	417
Apprentis	178	181	194	219	234
Total	752	1 289	1 675	1 733	1 830

Quelle: *Martina, D.: L'économie de la France, Paris 1999 S.89.*

Um die Lage auf dem Arbeitsmarkt wieder zu stabilisieren, versucht die sozialistische Regierung unter Premierminister Lionel Jospin nun mit einer Verkürzung der Arbeitszeit effektive, schnelle und dauerhafte Erfolge zu erzielen. Damit sollen neue Arbeitsplätze geschaffen, die bestehenden Arbeitsplätze bewahrt und der Entwicklung entgegengewirkt werden, daß die Teilzeitarbeit immer mehr ansteigt, während die Vollzeitbeschäftigung sinkt.

Im Folgenden sollen die Prinzipien der Gesetze zur Arbeitszeitverkürzung sowie ihre Durchführung erklärt werden. Die positiven und negativen Aspekte und die Haltungen von Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden dargestellt. Außerdem wird ein Überblick über die bisherigen Erfolge gegeben.

II. Die Entwicklung der Arbeitszeit im zwanzigsten Jahrhundert

Darstellung 3: Entwicklung der Arbeitszeit

Un siècle et demi de réduction du temps de travail

- **1900** - semaine de 70 heures avec une moyenne de 10 heures par jour dans l'industrie
- **1906** - semaine de 60 heures et instauration d'un jour de repos hebdomadaire
- **1919** - semaine de 48 heures et adoption d'une loi sur la journée de huit heures
- **1936** - réformes du Front populaire : semaine de 40 heures et deux semaines de congés payés
- **1956** - troisième semaine de congés payés
- **1965** - quatrième semaine de congés payés
- **1968** - accords de Grenelle: 40 heures par semaine effectives dans la plupart des secteurs
- **1982** - semaine de 39 heures et cinquième semaine de congés payés
- **1996** - loi Robien: incitation à la réduction du temps de travail par un allègement des charges patronales
- **1998** - Loi Aubry : semaine de 35 heures à partir des 1ers janvier 2000 et 2002

Quelle: [Ohne Verfasser]: Un siècle et demi de réduction du temps de travail, in: Le Monde, 25.05.1999.

Unter der reinen Arbeitszeit eines Angestellten versteht man die Zeit während der er seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seinen Weisungen Folge zu leisten hat ohne irgendwelchen persönlichen Beschäftigungen nachzugehen. Bei der Berechnung der Arbeitszeit werden der Anfahrtsweg, die Pausen oder das Ankleiden nicht mitgezählt.⁴

Die Arbeitszeit pro Person hat sich im letzten Jahrhundert etwa um die Hälfte verkürzt. Meistens wurde dies von den Gewerkschaften und durch Intervention des

⁴ Vgl. [ohne Verfasser]: <http://www.oceanet.fr/associations/35h/raisonbut.html>.

Staates durchgesetzt.⁵ Der Produktivitätszuwachs der Wirtschaft machte es möglich, dies im Allgemeinen ohne Gehaltsverlust und Minderung der Kaufkraft durchzuführen. Am dem 16. Januar 1982 wurde die legale Arbeitszeit von Angestellten auf 39 Stunden in der Woche festgelegt.⁶ Die legale Arbeitszeit dient als Anhaltspunkt, um Vollzeitbeschäftigung von Teilzeitbeschäftigung abzugrenzen und um Überstunden zu berechnen. Ohne besondere Genehmigung sind 130 Stunden pro Jahr gestattet, die dem Arbeitnehmer entweder durch freie Zeit wieder ausgeglichen werden, oder für die er eine höhere Entlohnung erhält.⁷

Allerdings ist die legale Arbeitszeit nur ein Anhaltspunkt. In der Praxis wird nur selten daran festgehalten. Die tatsächliche Arbeitszeit ist durch Überstunden oft länger. Manche Angestellte, z.B. leitende Angestellte zählen ihre Arbeitszeit oft nicht.⁸

Am 11. Juni 1996 wurde mit dem sogenannten „loi Robien“ ein erster Schritt zur Verkürzung der Arbeitszeit unternommen. Dieses Gesetz ist benannt nach seinem Verfasser Gilles de Robien, Abgeordneter der Nationalversammlung und Bürgermeister von Amiens. In einer bestimmten Anzahl von Unternehmen wurde hierauf die Arbeitszeit verkürzt. Man schätzt, daß dadurch etwa 15 000 Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Zwei Jahre später, am 13. Juni 1998 trat das Gesetz von Martine Aubry, der französischen Arbeitsministerin, über die 35-Stunden-Woche in Kraft. Hiermit erfüllte die Regierung knapp ein Jahr nach der Machtübernahme ihr zweitwichtigstes Wahlversprechen.⁹ Am 19. Januar 2000 trat das zweite Gesetz über die 35-Stunden-Woche in Kraft.

⁵ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.premier-ministre.gouv.fr/PM/CAE/RESUME1.HTM>.

⁶ Vgl. *Martina, D.*: *L'économie de la France*, Paris 1999, S.92.

⁷ Vgl. *ibd.*, S.92.

⁸ Vgl. *ibd.*, S.94.

⁹ Vgl. *Leibel, J.*: Frankreich beschließt die 35-Stunden-Woche, in: *Berliner Morgenpost*, 20.05.1998, S. 1.

III. Die Darstellung der Gesetze über die 35-Stunden-Woche

Das zweite Gesetz beruht im Wesentlichen auf den seit zwei Jahren stattfindenden Verhandlungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Es umfasst zahlreiche Neuerungen und soll die Umstellung erleichtern und die Wirkung der 35-Stunden-Woche verstärken. Die Verhandlungen, die das erste Gesetz mit sich gebracht hat wurden hierdurch ausgeweitet und verlängert.¹⁰ Die wichtigsten Prinzipien, die sich aus den beiden Gesetzen für die Umstellung ergeben sind die folgenden:¹¹

Das Gesetz legt fest, daß ab dem 1. Januar 2000 in allen Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern die gesetzliche Wochenarbeitszeit 35 Stunden betragen soll. Ab dem 1. Januar 2002 gilt das Gleiche für Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern. Wenn die Arbeit über das Jahr hinweg organisiert ist, dürfen die Arbeitsstunden im Jahr 1 600 Stunden nicht überschreiten.

Überstunden werden dem Gesetz nach wöchentlich schon ab der 36. Arbeitsstunde berechnet. Bei der Regelung der Arbeitszeit über das Jahr hinweg werden Überstunden ab 1 600 Stunden gezählt. Die Entlohnung der Überstunden geschieht entweder durch Geld oder freie Arbeitstage. Bei einer Entlohnung in Form von Geld gilt: in Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern werden ab dem 1. Februar 2000 Überstunden von der 36. bis zur 39. Stunde mit einem Zuschlag von 10 % entlohnt. Ab dem 1. Januar 2001 wird dieser Zuschlag auf 25 % erhöht. In Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern wird der Zuschlag um 10 % ab dem Jahr 2002 eingeführt. Erst ab dem 1. Januar 2003 wird er auch hier auf 25 % angehoben. Überstunden ab der 40. bis zur 43. Stunde führen ab dem Jahr 2000 in Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern zu einer Stundenlohnerhöhung um 25 %, ab der 44. Stunde um 50 %. In Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern greift diese Regelung ab dem 1. Januar 2002.

¹⁰ Vgl. *Gouvernement français*: http://www.35h.travail.gouv.fr/actualite/depeche/depeche_juin00.htm, 27. Juni - 3. Juli 2000.

¹¹ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>;
Vgl. auch *Gouvernement français*: Tout savoir sur la réduction du temps de travail, guide à télécharger: http://www.35h.travail.gouv.fr/guide35h/index_guide35h.htm, S. 26-30, 33f, 47f.

Darstellung 4: Gehaltszulagen für Überstunden

Majoration des 35 heures supplémentaires de la 36^e à la 39^e heure

À compter du 1er février **2000** **2001** **2002** **2003 et suivantes**

Entreprises de plus de 20 salariés	10%	25%	25%	25%
Entreprises de 20 salariés ou moins	-	-	10%	25%

Quelle: *Gouvernement français*: Tout savoir sur la réduction du temps de travail, guide à télécharger: http://www.35h.travail.gouv.fr/guide35h/index_guide35h.htm, S. 47.

Alles über 130 Überstunden wird in Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern durch Freistunden ausgeglichen: jede Überstunde berechtigt den Mitarbeiter dazu, sich eine Stunde frei zu nehmen.

Darstellung 5: Vergütung und Berechnung der Überstunden
(in Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern)

Majoration des heures supplémentaires

	2000-2001	2002	2003 et au-delà
36^e - 39^e heure	Pas de majoration	10 %	25 %
40^e - 43^e heure	25 %	25 %	
44^e - 47^e heure	25 %	50 %	50 %
48^e heure et au-delà	50 %		

Contingent d'heures supplémentaires

	2000-2001	2002	2003	2004 et au-delà
	130 h au-delà de la 39 ^e heure	130 h au-delà de la 37 ^e heure	130 h au-delà de la 36 ^e heure	130 h au-delà de la 35 ^e heure

Quelle: *Gouvernement français*, <http://www.35h.travail.gouv.fr/guide35h/entreprises20/texte01.htm>.

Firmen, die dem Gesetz zustimmen, haben Anspruch auf Ermäßigung der Sozialabgaben.¹² Der Beschluss zur Arbeitszeitverkürzung muß mehrheitlich und nach dem 1. Februar angenommen worden sein und die Anzahl der bewahrten oder geschaffenen Arbeitsplätze vorhersehen. Firmen haben Anspruch auf beständigen Zuschuss von 4 000 Franc pro Jahr und Arbeiter (für Unternehmen die noch nicht von einer Unterstützung aus dem ersten Gesetz vom 13. Juni 1998 oder dem loi Robien profitieren) und Ermäßigungen für mittlere und niedrigere Gehälter. Hierbei handelt es sich um 17 500 Franc pro Jahr und pro Angestelltem, der den gesetzlichen Mindestlohn bezieht und um eine Summe, die sich nach dem Gehalt berechnet, bis hin zum 1,8-fachen des gesetzlichen Mindestlohnes. Die Unternehmen, die vor dem zweiten Gesetz eine Übereinkunft unterzeichnet haben und Unterstützung nach dem ersten Gesetz beziehen, haben weiterhin Anspruch darauf, sowie auf eine Senkung der Arbeitskosten der mittleren und niedrigen Gehälter. Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern können von der Unterstützung, die ihnen dem ersten Gesetz nach zusteht, profitieren, wenn sie bis zum Ende des Jahres 2001 einen Beschluss unterzeichnen. Es handelt sich hierbei um 7 000 Franc pro Arbeiter und pro Jahr im ersten Jahr, 6 000 Franc im zweiten, und 5 000 Franc im dritten bis fünften Jahr. Nach dem fünften Jahr wird diese Regelung von 4 000 Franc pro Jahr abgelöst. Unternehmen, die erst nach dem 1. Februar 2000 gegründet wurden und sofort die 35-Stunden-Regelung annehmen, können auch von den Unterstützungen des ersten Gesetzes profitieren.

Das Gesetz beinhaltet eine Garantie über die Entlohnung der Beschäftigten, die den gesetzlichen Mindestlohn beziehen.

Die freien Stunden können zur Weiterbildung und zur Kompetenzerweiterung der Angestellten genutzt werden.¹³

Die „cadres“, die leitenden Angestellten, werden in drei Kategorien aufgeteilt.¹⁴ Die erste, **les cadres dirigeants**, umfasst die leitenden Angestellten, die nicht von der Regelung der Arbeitszeitverkürzung betroffen sind, da es ihr Verantwortungsgrad nicht erlaubt. (Das sind diejenigen, für die es notwendig ist, sich ihre Arbeitszeit frei einzuteilen, die wichtige Entscheidungen weitgehend selbst treffen und die ein sehr hohes Gehalt beziehen). Die zweite, **les cadres intégrés**, umfasst diejenigen, deren

¹² Vgl. *Gouvernement français*: Tout savoir sur la réduction du temps de travail, guide à télécharger: http://www.35h.travail.gouv.fr/guide35h/index_guide35h.htm, S. 26-30.

¹³ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>.

¹⁴ Vgl. *Gouvernement français*: Tout savoir sur la réduction du temps de travail, guide à télécharger: http://www.35h.travail.gouv.fr/guide35h/index_guide35h.htm, S. 33f.

Arbeitszeit wie die der anderen Angestellten aufgeteilt ist, die dasselbe Gehalt beziehen und genauso von der Arbeitszeitverkürzung erfasst sind, wie die anderen Angestellten auch. Die dritte Kategorie, **les autres cadres**, setzt sich aus denjenigen zusammen, deren Verantwortungsrahmen oder die Art der Arbeit nicht zulässt, die Arbeitszeiten im Voraus zu bestimmen. Außerdem werden diese Angestellten pauschal bezahlt. Sie dürfen nicht länger als 217 Tage pro Jahr arbeiten und das Gesetz sieht vor, daß sie sich täglich etwa 11 Stunden ausruhen müssen.

Die leitenden Angestellten stellen heute etwa 12 % der Angestellten im Dienstleistungssektor. 65,2 % derjenigen, die von der Arbeitszeitverkürzung betroffen sind, werden wie die anderen Angestellten behandelt.¹⁵

Die Umsetzung des Gesetzes gestaltet sich in der Praxis sehr schwierig, da man nicht einfach für alle Branchen ein generell geltendes Gesetz aufstellen kann. Die Umstellung kann durch eine generelle Konvention, durch eine Vereinbarung mit einer Branche oder mit einem Unternehmen durchgeführt werden.¹⁶ In jedem Industriezweig, sogar in jedem einzelnen Unternehmen bedarf die Umsetzung langwieriger Verhandlungen, während derer Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie Gewerkschaften zu einer Einigung kommen müssen, ob und wie die Arbeitszeitverkürzung durchgeführt wird. Es liegt bei ihnen, die Einzelheiten zu klären. Pro Unternehmen erfordern die Verhandlungen etwa 6 - 9 Monate.

IV. Vor- und Nachteile der Arbeitszeitverkürzung

IV. 1. Die positiven Aspekte

Die Regierung verspricht sich von der Arbeitszeitverkürzung eine Eindämmung der Arbeitslosigkeit.¹⁷ Die Arbeitszeit, die von den Arbeitnehmern abgegeben wird, muss notwendigerweise von anderen geleistet werden.¹⁸ Dadurch werden sowohl anstehende

¹⁵ Vgl. *Gouvernement français*: http://www.35h.travail.gouv.fr/actualite/depeche/depeche_juin00.htm, 27. Juni - 3. Juli 2000.

¹⁶ Vgl. *ebd.*

¹⁷ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>.

¹⁸ Vgl. *Osterloh, G.*: 35-Stunden-Woche in Frankreich: Rechnung geht nicht auf, in: Berliner Morgenpost, 20.05.1998.

Kündigungen verhindert, als auch neue Arbeitsplätze geschaffen. „Die Regierung erwartet von der Arbeitszeitverkürzung 210 000 – 280 000 neue Stellen innerhalb von 5 Jahren.“¹⁹

Ein weiterer Vorteil der Verkürzung ist, daß man dadurch der Instabilität des Arbeitsmarktes entgegenwirken kann. Die Arbeitszeitverkürzung fördert den Übergang von Zeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen zu unbefristeten Arbeitsverträgen.²⁰ Dadurch haben die Angestellten feste, sichere Arbeitsplätze, während die Unternehmen qualifizierte Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigen können.

Für die Angestellten wäre eine optimale Regelung der Arbeitszeit möglich, die es ihnen erlauben würde, ihr Berufsleben besser mit ihrem Privatleben zu koordinieren.²¹ Sie hätten mehr Zeit für Familie, Freunde und Freizeitaktivitäten, könnten sich persönlich besser entfalten. Durch eine geringere Arbeitszeit wäre auch eine gesundheitliche Entlastung gegeben. Bei Euro-Disney wurden seit der Umstellung der Arbeitszeit deutlich weniger Unfälle am Arbeitsplatz verzeichnet. 1998 waren es noch 35, 1999 nur noch 23 Unfälle pro Jahr. Dauerhafte Arbeitskräfte können sich besser mit dem Umgang mit Arbeitsgeräten vertraut machen, während Arbeitskräfte auf Zeit oft weniger Erfahrung damit erlangen. In Befragungen gaben die Mitarbeiter von Euro-Disney außerdem an, daß sie die zusätzliche freie Zeit zur Erholung nutzen.²² Aufgrund der Entlastung der Angestellten wird in Zukunft auch ein besseres Betriebsklima erwartet.²³

Außerdem profitieren die Angestellten von einer Lohnerhöhung. Ihr bisheriges Gehalt für 39 Stunden wird für 35 Stunden beibehalten. Überstunden sollen in Zukunft eingeschränkt oder besser entlohnt werden. Die Kaufkraft der Angestellten wird somit erhöht.

Die Neustrukturierung der Arbeitszeit soll zu einer besseren Nutzung der Arbeitsausstattung führen, die Arbeitszeiten sollen den Produktionsbedingungen angepasst, die Öffnungszeiten flexibler gestaltet werden. Die Unternehmen werden somit

¹⁹ [Ohne Verfasser]: Frankreichs Arbeitnehmer bekommen mehr Freizeit, in: Berliner Morgenpost, 20.05.1998.

²⁰ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>.

²¹ Vgl. *ebd.*

²² Vgl. *Lemaître, F.*: Les médecins du travail s'invitent aux discussions sur les 35 heures, in: *Le Monde*, 13.06.2000.

²³ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.oceanet.fr/associations/35h/raisonbut.html>.

anpassungsfähiger. So wird auch die Qualität des Kundenservice erheblich gesteigert und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit erhöht werden.²⁴

Durch die Möglichkeit, an den Verhandlungen zur Arbeitszeitverkürzungen teilzunehmen, können Angestellte und Gewerkschaften ihre Rechte innerhalb des jeweiligen Unternehmens besser wahrnehmen und ihren Einfluss auf die Unternehmensführung verstärken.

IV. 2. Die negativen Aspekte

Da das Gehalt für die 35-Stunden-Woche nicht gemindert werden soll, befürchtet man, daß sich die Arbeitskosten proportional zur Arbeitszeitverkürzung erhöhen könnten. Die Staatsfinanzen könnten durch diesen Lohnausgleich belastet werden²⁵.

Durch die Umstellung in den Betrieben und die langwierige Durchsetzung der Reform könnte die Leistungsfähigkeit der Unternehmen sowie ihre Wettbewerbsfähigkeit gefährdet werden.²⁶

Die Angestellten befürchten Nachteile für ihre berufliche Laufbahn.²⁷

Ihre Kaufkraft könnte eingeschränkt werden.²⁸

Giles de Robien, Verfasser des Gesetzes zur Arbeitszeitverkürzung vom 11. Juni 1996, befürchtet sogar, daß zahlreiche Chefs großer Unternehmen aufgrund des neuen Gesetzes vermehrt im Ausland investieren oder sogar ihre Unternehmen woanders ansiedeln werden. Er glaubt auch, daß die Kosten, die durch die Arbeitszeitverkürzung und die Beibehaltung der Gehälter entstehen nicht ausgeglichen werden können.²⁹

Einige Ärzte befürchten, daß die Arbeitszeitverkürzung anstatt der erhofften gesundheitlichen Vorteile den Angestellten sogar schaden könnte. Die Arbeiter könnten

²⁴ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>;
Vgl. auch *Gouvernement français*: <http://www.oceanet.fr/associations/35h/raisonbut.html>.

²⁵ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.oceanet.fr/associations/35h/raisonbut.html>.

²⁶ Vgl. [Ohne Verfasser]: OECD warnt Frankreich vor angespanntem Arbeitsmarkt und Überhitzung, in: Handelsblatt, 06.07.2000.

²⁷ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.oceanet.fr/associations/35h/raisonbut.html>.

²⁸ Vgl. *ibd*.

²⁹ Vgl. *Ribadeau Dumas, L.*: les 35 heures, une solution contre le chômage?, <http://www.france2.fr/evenement/35h.htm>, 21.01.1998.

mehr Arbeit in weniger Zeit zu erledigen haben und damit unter mehr Stress stehen. Außerdem könnten die Arbeitnehmer in Konflikt mit ihren Freizeitgewohnheiten kommen, da sie aufgrund von den sich zum Teil erheblich verschiebenden Arbeitszeiten auf bestimmte Freizeitaktivitäten verzichten müssten, wenn sich z.B. die etablierten Zeiten eines Freizeitvereins nicht mit den neuen Arbeitszeiten vereinbaren lassen. In einigen Fällen berichten die Ärzte sogar von Depressionen, da die Angestellten in der zusätzlichen Freizeit nichts mit sich anzufangen wissen. Allerdings zeigt eine Studie, daß die Angestellten auch bei 39 Stunden pro Woche immer mehr Druck ausgesetzt sind. Viele nehmen deswegen sogar Medikamente (6 % der Befragten) oder haben zumindest einen übermäßigen Konsum an Kaffee und Tee (40 %).³⁰ Es bleibt also fraglich, ob die Arbeitszeitverkürzung ausschlaggebend für diese Entwicklung ist.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, daß man die Arbeitszeit nicht einfach nach einem bestimmten Muster aufteilen und neu verteilen kann. Die unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen machen es nicht leicht für einen Arbeitnehmer einfach einen beliebigen Ersatz zu finden.³¹

V. Darstellung der gegenwärtigen Situation

Am 21. Juli 1999 waren 85 334 Arbeitsplätze geschaffen und 16 475 bewahrt worden. (Insgesamt 101 809 Arbeitsplätze.)³²

„Am 15. März 2000 hat etwa jedes zweite Unternehmen in Frankreich die Arbeitszeitverkürzung eingeführt: mehr als 26 600 unternehmensinterne und 123 branchenweite Vereinbarungen wurden abgeschlossen. 3 Millionen Beschäftigte und 38 % der Mitarbeiter der Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sind von einer Vereinbarung über die 35-Stunden-Woche betroffen, und dies bereits vor der Senkung der gesetzlichen Arbeitszeit. In 9 von 10 Fällen wurden die Vereinbarungen der Unternehmen einstimmig von den Gewerkschaften unterzeichnet.“³³

³⁰ Vgl. *Lemaître, F.*: Les médecins du travail s'invitent aux discussions sur les 35 heures, in: *Le Monde*, 13.06.2000.

³¹ Vgl. *Martina D.*: *L'économie de la France*, Paris 1999, S. 94.

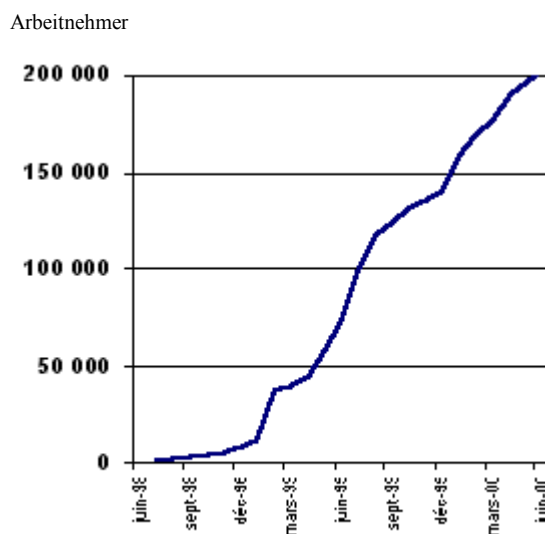
³² Vgl. *M. I.*: le temps libre, ambition éclipsée de la réforme des 35 heures, in: *Le Monde* 28.07.1999.

³³ *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>.

Nach Martine Aubry haben die seit dem Gesetz vom 13. Juni 1998 unterzeichneten Vereinbarungen es ermöglicht, 180 000 Arbeitsplätze zu schaffen oder zu bewahren.³⁴ In 87 % der Fälle handelt es sich um neu geschaffene Arbeitsplätze und in 13 % um die Vermeidung von Entlassungen.³⁵

Im Juni 2000, genau zwei Jahre nach der Verabschiedung des ersten Gesetzes wurden bereits 203 633 Arbeitsplätze geschaffen oder gewahrt. 3 578 897 Angestellte sind betroffen.

Darstellung 6: Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung



Quelle: *Gouvernement français*: http://www.travail.gouv.fr/actualite/depeche/depeche_juin00.htm, semaine du 14 au 19 juin 2000.

Bei den Verhandlungen wurde besonders großer Wert darauf gelegt, die Arbeitszeit mit den sozialen, familiären und schulischen Rhythmen in Einklang zu bringen. Umfragen unter den Beschäftigten nach der Einführung und Gewöhnung an die neuen Arbeitszeiten ergeben eine hohe Zufriedenheit: 85 % der Beschäftigten sind der Meinung, daß der Übergang zur 35-Stunden-Woche für sie persönlich eine gute Sache ist und insbesondere eine Verbesserung ihres Privat- und Familienlebens (86 %), mehr persönliche Entfaltung (74 %), eine bessere Organisation der Arbeitszeit (68 %) und ein besseres Arbeitsklima (50 %) mit sich bringt.³⁶

³⁴ Vgl. *Lemaître, F.*: *Emploi: le cercle vertueux des 35 heures*, in: *Le Monde*, 07.04.2000.

³⁵ *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>.

³⁶ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>.

Nach einer Umfrage des SOFRES (société française d'enquêtes par sondages), eines kommerziellen französischen Meinungsforschungsinstituts, vom Mai 2000, schätzen 80 % der Angestellten, daß die Vereinbarung zur Arbeitszeitverkürzung in ihren Unternehmen ihren Erwartungen entspricht. Sie sehen die Reform positiv.³⁷

„84 % der Unternehmensleiter, die eine Vereinbarung über die Arbeitszeitverkürzung im Rahmen des ersten Gesetzes vom 13. Juni 1998 unterzeichnet haben, äußern sich zufrieden darüber. Sie sind zu 81 % der Meinung, daß die Arbeitszeitverkürzung das soziale Klima ihres Unternehmens verbessert hat, und zu 65 %, daß eine Verbesserung der Arbeitsorganisation ermöglicht wurde.“³⁸

Auch die Kaufkraft der Angestellten wurde bisher nicht wie befürchtet beeinträchtigt. 1998 hat sie um 3 % pro Kopf zugenommen.³⁹

Die befürchteten Mehrkosten der Arbeit konnten nach einer Studie des INSEE durch den Produktivitätszuwachs der Unternehmen und die Ermäßigungen der Sozialabgaben abgefangen werden. Die Unternehmen müssen also nicht ihre Preise erhöhen, um die 35-Stunden-Woche zu finanzieren.⁴⁰

In 87,7 % der Vereinbarungen profitieren die Angestellten von einem Gehaltsausgleich. In den meisten Fällen (59,6 %) wird der Stundenlohn erhöht. In 34 % wird eine Zulage oder eine spezielle Entschädigung ausgezahlt. 15 % der Vereinbarungen enthalten andere Regelungen: eine Erhöhung oder Senkung der bereits existierenden Zulagen oder Entschädigungen, eine Erhöhung des Unternehmensbeitrags zur Betriebskrankenkasse oder zur Rente, zusätzliche Vergütungen durch Essensgutscheine oder durch Sparpläne der Unternehmen.⁴¹

Die Angestellten und die neu Eingestellten werden in der Regel gleich behandelt. (80 %).⁴²

³⁷ Vgl. *Gouvernement français*: http://www.35h.travail.gouv.fr/actualite/depeche/depeche_juin00.htm, 27. Juni - 3. Juli 2000.

³⁸ Vgl. *Gouvernement français*: <http://www.35h.travail.gouv.fr/texteall.htm>.

³⁹ Vgl. *Bezot, J.-M.*: Une compensation intégrale dans neuf cas sur dix, in: *Le Monde*, 20.09.1999.

⁴⁰ Vgl. *M. V. und M. I.*: le gouvernement chiffre à 180 000 emplois l'apport des 35 heures, in: *Le Monde*, 31.03.2000.

⁴¹ Vgl. *Bezot, J.-M.*: Une compensation intégrale dans neuf cas sur dix, in: *Le Monde*, 20.09.1999.

⁴² Vgl. *ebd.*

In den meisten Fällen wird die Verkürzung der Arbeitszeit verwirklicht, indem die Mitarbeiter wöchentlich zusätzlich einen halben freien Tag bekommen.⁴³

Die Teilzeitarbeiter behalten in 1/3 aller Fälle ihre alte Arbeitszeit. Ihr Gehalt steigt meistens, oder bleibt zumindest gleich. In 2/3 der Fälle verringern sie ihre Arbeitszeit wie die anderen Angestellten und profitieren von den gleichen Vergütungen.⁴⁴

Im April 2000 ist die Arbeitslosenrate zum ersten Mal seit 1991 wieder unter die 10-Prozent-Marke gefallen (9,8 %), wozu die Arbeitszeitverkürzung einen großen Teil beigetragen hat. Heute sind es 2 371 300 Arbeitslose. Durch den bisherigen positiven Verlauf sieht sich die Regierung in ihrem Vorhaben bestätigt. Im September 1999 befand die Regierung, daß „der Prozess der Arbeitszeitverkürzung bisher gut verlaufen ist, ohne die Kosten und die Wettbewerbsfähigkeit zu beeinträchtigen. Sie sieht hierin das Zeichen, daß die Arbeitsplätze, die mit Hilfe der Arbeitszeitverkürzung geschaffen wurden, beständig sind.“⁴⁵

Kritiker der Reform wenden jedoch ein, daß die Regierung die positive Tendenz nicht allein der neuen Regelung zuordnen könne. Sie habe vielmehr Glück gehabt, daß die Wirtschaft sich zur Zeit im allgemeinen Aufschwung befindet. Nur deshalb könne die Umstellung diese Auswirkungen haben, nur dadurch können die anfallenden Kosten ausgeglichen werden. Sie behaupten außerdem, daß ein Teil der geschaffenen Arbeitsplätze bei der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage auch ohne die Arbeitszeitverkürzung zustande gekommen wäre.⁴⁶

⁴³ Vgl. *Mandraud, I.*: Les collectivités locales, « passagers clandestins de la loi Aubry », in: *Le Monde*, 09.02.2000.

⁴⁴ Vgl. *Bezat, J.-M.*: Une compensation intégrale dans neuf cas sur dix, in: *Le Monde*, 20.09.1999.

⁴⁵ *Bezat, J.-M.*: Une compensation intégrale dans neuf cas sur dix, in: *Le Monde*, 20.09.1999.

⁴⁶ Vgl. [*Ohne Verfasser*]: L'aubaine de la croissance, in: *Le Monde*, 21.09.1999.

VI. Abschließende Betrachtung: Hat man alles bedacht?

Die französische Regierung hat mit ihrem Programm allen Zweiflern zum Trotz einen mutigen Schritt in die Zukunft gemacht. Die bisherige Entwicklung scheint den Befürwortern der 35-Stunden-Woche recht zu geben. Die Arbeitslosenrate ist deutlich gesunken.

Sind nun mit dem ersten Erfolg alle Zweifel der Gegner dieses Programms entkräftet? Zum Einen führten sie an, daß der Komplexität des Problems entsprechend mehrere Faktoren für die Situation verantwortlich sind und bezweifelten, daß die Maßnahme der Arbeitszeitverkürzung allein ausreichen wird, um die Arbeitslosigkeit effektiv zu bekämpfen. Des Weiteren gaben sie zu Bedenken, daß mit der Einführung der Arbeitszeitverkürzung wieder neue Probleme geschaffen werden. Man dürfe die gravierenden Einschnitte nicht unterschätzen, die solch eine Reform bis in das Privatleben nahezu jedes Einzelnen verursachen wird.

Bei jeder planmäßigen Veränderung gewachsener Strukturen gilt es, mit besonderer Weitsicht und Sorgfalt vorzugehen. Dazu gehört auch die gewissenhafte Einbeziehung der Bevölkerung. Die Regierung war klug genug, nicht allzu sehr über die Köpfe der Betroffenen hinweg zu regieren. Nicht zuletzt von der Aufklärung der Bevölkerung und der Qualität der öffentlich geführten Diskussion hängt es ab, daß das neue Gesetz angenommen und mitgetragen wird. Davon hängt auch ab, ob für die negativen Begleiterscheinungen der Reform entsprechende neue Lösungen gefunden werden können. Auch hier gilt: wenn sich ein Teil des Ganzen ändert, werden sich alle Teile des Ganzen ändern müssen.

Problematisch ist hierbei sicherlich, daß die Arbeitnehmer mit der Losung „Mehr Geld für weniger Arbeit“ geködert wurden, gleichzeitig den Arbeitgebern Hoffnung auf noch mehr Produktivität bei geringeren Lohnnebenkosten gemacht wurde und damit andere Aspekte wie Lebensrhythmus, Volksgesundheit, eventueller Zerfall der Familienstrukturen und anderer gewachsener Lebensformen mit solch vergleichsweise oberflächlichen Argumenten verschleiert wurden.

Auch darf man ruhig misstrauisch bleiben, ob wirklich langfristig aufgeht, was da vorgerechnet wurde: Abgabenerlass, gleichbleibendes Gehalt bei weniger Arbeit, mehr Arbeitskräfte ohne steigende Kosten – da muß man lange rechnen bis unter dem Strich keine rote Zahl mehr erscheint. Wenn diejenigen, die im Endeffekt die Kosten zu tragen

haben, das einmal begreifen werden, werden sie dann noch für die 35-Stunden-Woche plädieren?

Der bedrohliche Anstieg der Arbeitslosigkeit fordert beherztes und phantasievolles Handeln. Ein stures Festhalten am überholten Althergebrachten, womöglich aus Befürchtung um persönliche Nachteile (der mit Arbeit gesegneten) darf nicht zur Richtschnur für zukunftsweisende Entscheidungen gemacht werden.

Ich frage mich nur, ob die Veränderungen, die jetzt gefordert sind, nicht ganz anderer Natur sein müssen. Wird Lebensqualität ausschließlich durch die Möglichkeit, durch immer weniger Arbeit immer mehr zu produzieren, damit man möglichst viel Zeit und Geld zum Konsumieren hat, bestimmt? Oder würden andere Kriterien menschlichen und natürlichen Anforderungen viel eher entsprechen? Arbeitszeit- und Lohnpolitik könnten zu wichtigen Instrumenten werden, um das ökologisch notwendige Schrumpfen des Warenkonsums mit dem Streben nach größtmöglicher Selbstgestaltung des eigenen Lebens in Einklang zu bringen.

Zudem: solange es noch so ist, daß, wenn Arbeitszeit neu verteilt wird, es sich um Zeit von Menschen handelt, die dann zuviel Zeit haben und nicht wissen, was sie mit der Zeit anfangen sollen, kann nicht von einer zeitgemäßen Reform die Rede sein.

Mit jeder nötigen Reform müssen sich notwendigerweise auch Werte und Bewusstsein wandeln.

Man wird sich noch mal neu fragen müssen: lebt der Mensch um zu arbeiten, arbeitet der Mensch, um zu leben, oder machen eine richtig verstandene Arbeitsauffassung und die entsprechenden Arbeitsbedingungen das Leben erst menschlich? In einer Zeit, in der Arbeit als notwendiges Übel betrachtet wird, fordern Arbeitslose vehement das Recht auf Arbeit ein, selbst, wenn es ihnen Dank des sozialen Netzes eigentlich nicht in erster Linie an Geld mangelt! Es gilt endlich einzusehen, daß Arbeit nicht nur dazu dient, den Lebensunterhalt zu bestreiten und daß das endlose wirtschaftliche Wachstum ohne Schaffung von Arbeitsplätzen nicht mehr lange vorangetrieben werden kann.

Wenn nicht bald grundlegende Änderungen angestrebt werden, wird sich das nationale und globale soziale Gefälle von selbst einen Ausgleich zu schaffen suchen; wenn nicht Lösungen gesucht werden, die auch durch ökologischen Weitblick fundiert sind, wird sich die Wirtschaft selbst Grund und Boden entziehen.

Die alten Strukturen werden fallen. So oder so.

Wollen wir hoffen, daß die allgemeine wirtschaftliche Lage sich in nächster Zeit nicht negativ entwickelt und dadurch verhindert wird, daß die Maßnahme der Reduzierung der Arbeitszeit nicht wenigstens vorerst die Symptome eines reformbedürftigen Wirtschaftslebens mildern kann. So bliebe Zeit, sich auf die geforderte, notwendige Reform vorzubereiten, wobei die Diskussion meiner Meinung nach nicht allein aus engem „betriebswirtschaftlichen“ Blickwinkel sondern nur unter Einbezug umfassender Aspekte zum „Wandel der Arbeit“ geführt werden kann.

Bibliographie

Bezot, J.-M.: Une compensation intégrale dans neuf cas sur dix, in: *Le Monde*, 20.09.1999.

Cahier Français No. 255: Histoire économique de la France au XX^e siècle, La documentation française, Paris 1992.

Gouvernement français: Tout savoir sur la réduction du temps de travail, guide à télécharger: http://www.35h.travail.gouv.fr/guide35h/index_guide35h.htm.

Gouvernement français: http://www.35h.travail.gouv.fr/actualite/depeche/depeche_juin00.htm, 27. Juni - 3. Juli 2000.

Gouvernement français: <http://www.premier-ministre.gouv.fr/PM/CAE/RESUME1.HTM>.

Leibel, J.: Frankreich beschließt die 35-Stunden-Woche, in: *Berliner Morgenpost*, 20.05.1998, Seite 1.

Lemaître, F.: Emploi: le cercle vertueux des 35 heures, in: *Le Monde*, 07.04.2000.

Lemaître, F.: Les médecins du travail s'invitent aux discussions sur les 35 heures, in: *Le Monde*, 13.06.2000.

M. I.: Le temps libre, ambition éclipsée de la réforme des 35 heures, in: *Le Monde* 28.07.1999.

M. V. und M. I.: Le gouvernement chiffre à 180 000 emplois l'apport des 35 heures, in: *Le Monde*, 31.03.2000.

Mandraud, I.: Les collectivités locales, « passagers clandestins de la loi Aubry », in: *Le Monde*, 09.02.2000.

Martina, D.: L'économie de la France, Nathan, Paris 1999.

[*Ohne Verfasser*]: <http://www.oceanet.fr/associations/35h/>.

[*Ohne Verfasser*]: Frankreichs Arbeitnehmer bekommen mehr Freizeit, in: *Berliner Morgenpost*, 20.05.1998.

[*Ohne Verfasser*]: L'aubaine de la croissance, in: *Le Monde*, 21.09.1999.

[*Ohne Verfasser*]: OECD warnt Frankreich vor angespanntem Arbeitsmarkt und Überhitzung, in: *Handelsblatt*, 06.07.2000.

Osterloh, G.: 35-Stunden-Woche in Frankreich: Rechnung geht nicht auf, in: *Berliner Morgenpost*, 20.05.1998.

Ribadeau Dumas, L.: Les 35 heures, une solution contre le chômage?, <http://www.france2.fr/evenement/35h.htm>., 21.01.1998.