



Arbeit

## Das Ende des Zuckergusses: Die 35-Stunden-Woche in Frankreich

### Rückblick auf eine Reform zwischen progressivem Anspruch und neoliberaler Pervertierung

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche ist in Frankreich bereits eine ältere gewerkschaftliche Forderung. Es waren die beiden grössten Gewerkschaftsbünde, die sie in den späten 1960er- und frühen 1970er-Jahren aufstellten: Die damals KP-nahe Gewerkschaft CGT und die einst eher links-undogmatische CFDT. 1972 wurde die Forderung in das Programm der ›Linksunion‹, der Allianz der sozialistischen und kommunistischen Partei, aufgenommen. Nach dem Regierungsantritt dieser beiden Parteien im Mai/Juni 1981 stand die Einführung der 35-Stunden-Woche bis ins Jahr 1985 offiziell auf der Tagesordnung. Im Zuge der »notwendigen Anpassung an die wirtschaftlichen Realitäten« und der unter François Mitterrand eingeschlagenen »Wende zur Austeritätspolitik« (*tournant de la rigueur*, Frühjahr 1983) verschwand der Plan allerdings schnell in den Schubladen.

Der sozialliberale Wirtschaftspolitiker Dominique Strauss-Kahn (DSK), der ab 1993 eine Lobbygruppe der französischen Privatindustrie bei der EU-Kommission in Brüssel – *den Cercle de l'industrie* – leitete und unter Lionel Jospin Wirtschaftsminister (1997 bis 99) werden sollte, grub die Idee in den 1990er-Jahren wieder aus. Als Jospins Wahlkampfleiter bei der Präsidentschaftswahl vom April 1995 nahm er ein entsprechendes Konzept in das Wahlkampfprogramm auf. In diesem Konzept hatte die Reformvorstellung freilich eine andere Bedeutung gewonnen: Die Arbeitszeitverkürzung sollte den abhängig Beschäftigten als ›Gegenleistung‹ angeboten werden – im Austausch dafür, dass sie flexible, je nach dem Bedarf der Unternehmen variierende Arbeitszeiten akzeptierten. Damit sollte die Wirtschaft des Landes endlich ›modernisiert‹ werden, im Idealfall im Konsens zwischen den ›aufgeschlossenen‹ Fraktionen des Kapitals und den Gewerkschaften oder einem Teil von ihnen.

---

#### Bernard Schmid

Geboren 1971 in Radolfzell/Bodensee, Jura-studium, seit 1992 zeitweise und seit 1995 dauerhaft in Paris lebend, derzeit Abschluss einer Promotion/Doktorarbeit in Jura (Arbeitsrecht), Aktivität als freier Journalist – u.a. WOZ, Labournet.de, telepolis

#### Jospins 35-Stunden-Woche: Bestandteil der neoliberalen ›Modernisierung‹?

Am 10. Oktober 1997 rief der vier Monate zuvor gewählte Premier-



Arbeit

minister Lionel Jospin seine Regierung, die Arbeitgeberverbände und die grösseren Gewerkschaften in seinem Amtssitz zu einem ›Sozialgipfel‹ zusammen. Das Treffen sollte den Startschuss für die Umsetzung der zuvor angedachten Reform im ›sozialpartnerschaftlichen‹ Konsens abgeben. Dieser Plan scheiterte jedoch: Der oberste Chef des Arbeitgeberverbands CNPF (heute MEDEF), Jean Gandois, weigerte sich strikt, einem solchen ›Deal‹ zuzustimmen. In seinen Augen handelte es sich um eine unzulässige Einmischung der Politik in die Angelegenheiten der Unternehmer.

In der Folgezeit setzte die Regierung die ›Reform‹ dennoch um, und zwar in Gestalt zweier Gesetze, die im Juni 1998 und im Januar 2000 in Kraft traten. Der zeitliche Abstand zwischen der Verabschiedung der beiden Gesetze sollte dazu dienen, in den einzelnen Unternehmen Betriebsvereinbarungen abzuschliessen, in denen die Modalitäten des ›Deals‹ festgeschrieben würden. Eine solche Betriebsvereinbarung – und damit ein Konsens zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften auf lokaler Ebene – war in der ersten Phase (1998/99) die Voraussetzung dafür, dass in einem Unternehmen die Arbeitszeit überhaupt verkürzt werden konnte. Um den Arbeitgebern die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen schmackhaft zu machen, gewährte man ihnen erhebliche Nachlässe bei den Lohnnebenkosten und vor allem bei den Sozialabgaben, die in die sozialen Sicherungssysteme fliessen. Jeder Betrieb, der die Arbeitszeit um zehn Prozent oder mehr verkürzte und mindestens sechs Prozent zusätzliches Personal während mindestens zwei Jahren beschäftigte, durfte für fünf Jahre massiv weniger Sozialabgaben bezahlen. Man sieht an den Diskrepanzen in den Massgaben, dass den Arbeitgebern erhebliche ›Geschenke‹ gemacht wurden: Zehn Prozent Arbeitszeitverkürzung, aber nur mindestens sechs Prozent mehr Personal, was eine Leistungsverdichtung impliziert; fünf Jahre weniger Lohnnebenkosten werden gewährt, obwohl die Beschäftigtenzahl nur mindestens zwei Jahre erhöht werden soll. Auf keinen Fall sollte die Gewinnmarge der Betriebe reduziert und mitnichten die bestehende Aufteilung des gesellschaftlichen Mehrprodukts zwischen Unternehmensprofiten auf der einen und Löhnen (inklusive Lohnnebenkosten, die der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme dienen) auf der anderen Seite angetastet werden.

In einer zweiten Phase, ab Februar 2000, sollten alle Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten die Verkürzung der gesetzlichen Jahresarbeitszeit verbindlich umsetzen. Mit dieser Regelung wollte man die Unternehmen anstacheln, noch vor Erreichen dieser *Deadline* Betriebsvereinbarungen mit einer oder mehreren der in ihren Betrieben vertretenen



Arbeit

Gewerkschaften abzuschliessen.<sup>1</sup> Dort, wo es keine lokalen Gewerkschaftssektionen auf Betriebsebene gab, war nicht etwa vorgesehen, die Arbeitszeitreform durch Branchenkollektivverträge (*GAV*) umzusetzen. Vielmehr wurden eigens neue gesetzliche Regelungen eingeführt, die es den Arbeitgebern erlaubten, eine Betriebsvereinbarung beispielsweise mit einem Lohnabhängigen auszuhandeln, der nicht gewerkschaftlich organisiert, aber mit einem speziellen ›Verhandlungsmandat‹ eines Dachverbandes ausgestattet war. Die politische Vorgabe lautete also ganz klar, den Konsens zwischen Kapitel und Arbeit auf ›Mikroebene‹, also auf einzelbetrieblicher Ebene zu privilegieren. Eine übergreifende Arbeitszeitpolitik, die gesamtgesellschaftliche Massstäbe im Blick hat, schied damit aus. Stattdessen konnten sich die einzelnen Betriebe auf das Arbeitsplatzargument stützen, um oftmals erhebliche Zugeständnisse der Lohnabhängigen herauszuholen.

Als mögliche ›Gegenleistungen‹ für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit hatte Premierminister Jospin in seiner Rede am Sozialgipfel von 1997 explizit die Flexibilisierung der Arbeitszeitorganisation sowie eine ›Mässigung‹ bei den Löhnen genannt. In der Praxis wurde aber nur selten eine Lohnsenkung im wörtlichen Sinne vereinbart (weniger als 10 Prozent der Betriebsvereinbarungen). Etwas häufiger war dagegen die Verpflichtung der unterzeichnenden Gewerkschaften, sich punkto Lohnforderungen in den kommenden Jahren zurückzuhalten. Das ist aber nicht das entscheidende Zugeständnis, das die Gewerkschaften machen mussten. Hingegen enthalten 80 bis 90 Prozent der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen Regelungen über variable Arbeitszeiten.

### Eine vorläufige Bilanz der 35-Stunden-Reform

Als vorläufige Bilanz der damaligen Arbeitsreform lässt sich festhalten, dass der Beschäftigungseffekt vergleichsweise gering ausfällt oder jedenfalls geringer als erwartet. Wie das *Commissariat général* au Plan, eine staatliche Wirtschaftsbehörde, im Jahr 2001 informierte, wurden in Frankreich in der letzten Wachstumsperiode (1997 bis 2000) insgesamt 1,375 Millionen Arbeitsplätze geschaffen. Dieser Erfolg ist vor allem im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien wie des Internets zu sehen. Nur 240'000 dieser Arbeitsplätze sind gemäss dem *Commissariat* eine Folge der 35-Stunden-Reform. Offenbar hat die damit einhergehende Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie eine Leistungsverdichtung und -intensivierung den erwarteten Beschäftigungseffekt grossenteils absorbiert. Manche Wirtschaftswissenschaftler debattieren jedoch kontrovers über diesen Befund: Die Arbeitszeitverkürzung der



Arbeit

Jahre 1998 bis 2000 habe zwar keinen bedeutenden direkten Beschäftigungseffekt geschaffen, doch sei der indirekte Effekt zu sehen, der verhindert habe, dass die technologische Modernisierung während der Wachstumsphase der späten 1990er-Jahre mit noch mehr Arbeitsplatzvernichtungen in anderen Sektoren einhergegangen sei.

Was die Auswirkungen auf die Lohnabhängigen betrifft, so ist je nach sozialer Situation und Beschäftigungslage zu differenzieren. Am 15. Mai 2001 fasste die (eher konservative) Tageszeitung *France Soir* eine Studie aus dem Arbeitsministerium folgendermassen zusammen: »Je nachdem, ob man Kader oder aber ›einfacher Arbeiter‹ ist, fallen die Auswirkungen der 35-Stunden-Woche unterschiedlich aus. Und es sind vor allem die Kader, die sich am zufriedensten mit der Arbeitszeitverkürzung zeigen.« Tatsächlich profitierten die Kader – also die höheren und leitenden Angestellten – in Form ganzer, über das Jahr verteilter Urlaubstage. Und die Tourismusindustrie frohlockte über eine steigende Zahl an Kurzurlaube und Wochenend-Reisen, was vor allem auf diesen Teil der Beschäftigten zurückgeht. Dieser bezahlte dafür aber oft einen hohen Preis: Die so genannten Aubry-Gesetze sehen ausdrücklich vor, dass für die Kader, anders als für Arbeiter und ›einfache‹ Angestellte, nur mehr die Zahl der Arbeitstage pro Jahr, aber nicht mehr die Länge der Arbeitszeit pro Tag gemessen wird. Andere Beschäftigte hingegen sehen sich die Verkürzung der Arbeitszeit in Form einzelner Stunden angerechnet, was wesentlich geringere Veränderungen im Lebensrhythmus nach sich zieht.

Ferner hiess es in dem oben zitierten Artikel: »Bei den einfachen Angestellten oder Arbeitern klingt das anders. So zeigt eine Studie des Gewerkschaftsbunds CFDT im Bausektor von Anfang des Jahres, dass sich die Bedingungen im Arbeitsleben verschlechtern. (...) Die Beschäftigten des Sektors legen einen markanten Pessimismus an den Tag, was die Entwicklung der Arbeitsbedingungen, des Rhythmus und der Intensität der Arbeit, aber auch die Entwicklung der Löhne betrifft.« Die Wirtschaftszeitung *La Tribune* vom 19. Juni 2001 sah aber auch für die leitenden Angestellte Nachteile: »Stress und Müdigkeit für die Kader« lautete die Überschrift. Einer Untersuchung zufolge zeigte sich dennoch die Mehrheit der Befragten global mit der Arbeitszeitverkürzung einverstanden: 58 Prozent betrachteten sie als Verbesserung des täglichen Lebens, 29 Prozent sahen keine Veränderung, und für 13 Prozent stellte sie eine Verschlechterung dar. Doch befragte man die Beschäftigten nach ihren konkreten Arbeitsbedingungen, dann sah die Verteilung von Zufriedenheit und Unzufriedenheit schon anders aus: 46 Prozent stellte in dieser Hinsicht weder eine Verbesserung noch Verschlechterung fest,



Arbeit

29 Prozent konstatierten eine Verschlechterung und nur 25 Prozent eine Verbesserung.

Insofern lässt sich das Fazit ziehen, dass die damalige Reform der gesetzlichen Arbeitszeit zwar von vielen Menschen insofern als Erleichterung erlebt wurde, als sie ihnen erlaubte, für längere Zeiträume als bisher dem Arbeitsleben und seinen Zwängen zu entfliehen. Demgegenüber war die Reform sehr häufig mit einer Zunahme von Zwängen, mit Leistungsverdichtung und zunehmend irregulären Arbeitsrhythmen innerhalb des Berufslebens verbunden. Das Ziel, das Arbeitsleben selbst zu verbessern, ist durch die konkreten Modalitäten der Reform eher in weitere Ferne gerückt als bisher. Zugleich aber konzentrieren sich viele Beschäftigte, die an diesem Punkt resignieren, nunmehr auf die Ausgestaltung ihrer Freizeit, da die Aubry-Gesetzgebung die entsprechenden Spielräume erweitert – die nötigen finanziellen Mittel natürlich vorausgesetzt.

### Die Gegenreform der konservativ-liberalen Regierung

Die im Jahre 2002 gewählte konservativ-liberale Regierung, die zunächst von Jean-Pierre Raffarin geführt wurde, plante von Anfang an, Teile der Gesetzgebung zur 35-Stunden-Woche aus den Jahren 1999/2000 rückgängig zu machen. Die konkreten Modalitäten einer ›Rückwärts-Reform‹ waren innerhalb der Regierungspartei UMP aber umstritten. Die Auseinandersetzung ging darum, ob man die beiden Aubry-Gesetze zur 35-Stunden-Woche einfach abschaffen sollte, um das in den Augen der Rechten ›hässliche Symbol‹ zu entfernen – oder ob man dessen Grundstruktur beibehalten und vorzugsweise die darin enthaltenen Flexibilisierungsspielräume ausweiten sollte. Die zweite Variante setzte sich schliesslich durch.

Der Streit wurde von den Kontrahenten, dem derzeitigen Parteichef Nicolas Sarkozy und Präsident Jacques Chirac, die sich in der UMP einen heftigen Machtkampf liefern, beinahe zum Glaubenskonflikt hochstilisiert. Sarkozy machte sich im Frühsommer 2004 vor einem begeisterten kleinbürgerlichen Publikum zum Fürsprecher der vermeintlich radikaleren Abschaffungslösung. Davon wollte aber letztlich auch das Arbeitgeberlager, jedenfalls das Grosskapital und dessen Interessensverband MEDEF, nichts wissen. Es waren höchstens aufgeregte Mittelständler und Kleinunternehmer, die es anders sahen, weil sie nicht denselben strategischen Weitblick aufweisen wie die MEDEF-Kapitäne oder weil sie mit ihren Unternehmen einfach geringere Spielräume haben.

Bei den dominierenden Kapitalfraktionen verstand man sehr wohl,



Arbeit

dass man mit den Aubry/Jospin-Gesetzen auch riesige Vorteile hatte, namentlich in Gestalt der flexibilisierten Arbeitszeiten und der Reduktion der Sozialabgaben und Lohnnebenkosten. Und die wollte man behalten! Für diese Arbeitgeber ging es lediglich darum, die vorhandenen Spielräume noch weiter zu ihren Gunsten auszunutzen, vor allem aber die Obergrenzen für die Ausdehnung der Arbeitswochen anzuheben. Diese Strategie wurde schliesslich von Erfolg gekrönt. Ein entsprechender Gesetzentwurf der konservativen Regierungspartei UMP wurde im Februar und März 2005 in beiden Kammern des französischen Parlaments angenommen. Nachdem Präsident Jacques Chirac die Vorlage unterzeichnet hatte, trat sie am 1. April 2005 unter dem Namen ›Gesetz zur Reform der Organisation der Arbeitszeit im Unternehmen‹ in Kraft.

Seitdem gibt es kaum noch eine definitive Obergrenze für Überstunden in Frankreich. Die vom Gesetz vorgesehene theoretische Obergrenze wird auf 220 Überstunden pro Jahr angehoben – ausser bei Bestehen einer Betriebsvereinbarung, die ebenso nach unten wie nach oben abweichen kann. Die 220 Stunden pro Jahr entsprechen vier Stunden pro Woche oder einer Rückkehr zur 39-Stunden-Woche, aber mit einem wichtigen Unterschied: Überstunden werden nämlich dann und nur dann geleistet, wenn der Arbeitgeber sie anordnet – aber sie werden nicht angeordnet, folglich auch nicht bezahlt, wenn der Arbeitgeber sie nicht benötigt. Damit gibt es keine Garantie für eine entsprechende Lohnhöhe, ebenso wenig für längerfristig stabile Arbeitszeiten. ›Freiwillig‹ mehr arbeitende Lohnabhängige können diese gesetzliche Maximalgrenze für Überstunden künftig jedoch auch überschreiten, was bisher rechtlich vollkommen unzulässig war. Die einzigen legalen Grenzen sind dann noch die Vorschriften, wonach Lohnabhängige höchstens 48 Stunden (oder in begründeten Ausnahmefällen vorübergehend 60 Stunden) pro Woche arbeiten dürfen.

Ferner entfällt in dieser Konstellation der bisher obligatorische Freizeitausgleich: Die auf einem ›Zeitsparkonto‹ (*Compte épargne-temps*, CET) registrierten Überstunden können künftig auch ausbezahlt statt durch Freizeit ausgeglichen werden. Dasselbe gilt für bis zu zwei Urlaubswochen pro Jahr. Und bestand bisher eine Obergrenze von fünf Jahren, binnen derer das Zeitkonto geleert werden musste, so kann es fortan auf unbestimmte Zeit hin aufgefüllt werden. Lohnabhängige, die um die Zukunft ihres Arbeitsplatzes oder um die Höhe ihrer späteren Rente fürchten, können dieses Konto also über etliche Jahre hin auffüllen, das Geld wird vom Unternehmen angespart. Was passiert, falls der Betrieb dann pleite ginge, dürfte zukünftig noch ein haariges Problem für Rechtsanwälte und Gerichte darstellen.



Arbeit

## Sozialdemokratische Spitzenpolitikerin zieht negative Bilanz

Sicherlich aus taktischen Gründen – im Frühling 2007 stehen die Präsidentschaftswahlen an – hat eine sozialdemokratische Spitzenpolitikerin unterdessen eine fast vernichtende Bilanz der Arbeitszeitreform ihrer eigenen Parteifreunde gezogen. Ségolène Royal, die höchstwahrscheinlich im November 2006 zur Präsidentschaftsbewerberin der französischen Sozialdemokratie gekürt werden wird, übte Anfang Juni dieses Jahres auf ihrem Vorwahlkampf-Blog ([www.desirsdavenir.org](http://www.desirsdavenir.org)) deutlich Kritik an den Gesetzen von 1998 und 2000 zur 35-Stunden-Woche. Dabei griff die Dame eine Kritik auf, die gewerkschaftliche und linke Kreise schon sehr früh äusserten.

»Ihr Gegenstück (der Arbeitszeitreform, Anm. d. Verf.) war eine spektakuläre Aufweichung der Arbeitszeitorganisation und eine erhöhte Flexibilität«, schrieb Royal dazu. Und sie konstatierte, dass die offizielle Arbeitszeitverkürzung (um 4 Stunden wöchentlich, zumindest im Jahresdurchschnitt) »sich für die Arbeiterinnen in der Textilindustrie in Wirklichkeit auf 2,5 Stunden, ja nur auf 1,5 Stunden« beschränkte. Das trifft deshalb zu, weil die Arbeitgeber durch Neuberechnungen der Pausen, Umkleidezeiten und anderem mehr auch noch den mageren Effekt zugunsten der Lohnabhängigen anknabberten und teilweise rückgängig machten. »Gegenüber 10 Prozent vor der Reform«, liest man ferner bei Royal, hätten »heute 40 Prozent der französischen Lohnabhängigen variable, unregelmässige Arbeitszeiten. Also mehr, als es bei den US-amerikanischen Lohnabhängigen der Fall ist.«

Zweifelsohne hat Ségolène Royal diese zutreffende Kritik hauptsächlich deshalb formuliert, weil sie vermeiden möchte, im Wahlkampf mit diesem Thema konfrontiert zu werden. Im Übrigen konnte sie so auch gleich noch zwei potenzielle Mitbewerber um die sozialdemokratische Präsidentschaftskandidatur schwer schädigen, nämlich Ex-Premierminister Lionel Jospin und seine frühere Arbeitsministerin Martine Aubry. Denn beide tragen in hohem Masse politische Mitverantwortung für die Negativbilanz der damaligen Reform. Konkrete Verbesserungsvorschläge, die über die blosse Feststellung und Beschreibung der angerichteten Schäden hinaus reichen würden, machte Royal bisher allerdings nicht.

### Vorläufiges Fazit: Misstrauen ist angebracht

Letztlich bildete die Reform der gesetzlichen Wochen- respektive Jahresarbeitszeit unter Jospin vor allem den »Zuckerguss«, der dafür sorgen sollte, dass die Lohnabhängigen die bittere Pille besser schluckten, die ihnen gleichzeitig in Form von Jahresarbeitszeiten und nach Bedürfnis-



Arbeit

sen der Betriebe variierenden Arbeitswochen verabreicht wurde. Die Änderung, die die seit 2002 amtierende konservativ-liberale Regierung an diesem Gesetz vornahm, bestand vor allem darin, den Zuckerguss zu entfernen – und die bittere Pille weiterhin zu verabreichen.

Sofern man eine Lehre allgemeinerer Natur daraus ziehen kann, dann wohl diese: Wer angesichts unterschiedlicher oder gar antagonistisch gelagerter sozialer Interessen vorgibt, beiden streitenden Seiten einen Gefallen tun zu können/wollen, wird (mindestens) eine von ihnen enttäuschen müssen. ›Sozialen Wohltaten‹, die nicht mit einer Umverteilung des gesellschaftlichen Mehrprodukts von ›oben‹ nach ›unten‹ einher gehen, sondern mit dem erklärten Willen, die Arbeitsproduktivität und die Profitmarge der Unternehmen zu steigern, muss man grundsätzlich mit dem gebotenen Misstrauen begegnen. Unter den gegebenen gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen drohen sie sich schnell in ein Instrument zur Durchsetzung der dominierenden Interessen zu verwandeln.

### Anmerkung

- 1 Nach bis dahin geltendem Recht konnten in Frankreich Betriebsvereinbarungen nur mit Gewerkschaften, nicht aber etwa mit dem Comité d'entreprise (dem Pendant zum deutschen Betriebsrat und zur schweizerischen Betriebs- oder Personalkommission) abgeschlossen werden. Die Gesetze zur Umsetzung der Arbeitszeitreform von 1998 und 2000 haben diese strikte Beschränkung jedoch stark gelockert.