

Ausgestaltung der Arbeitszeit im Wandel: ein deutsch-französischer Vergleich

Hamandia, Akima

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hamandia, A. (1999). Ausgestaltung der Arbeitszeit im Wandel: ein deutsch-französischer Vergleich. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 6(2), 190-213. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345266>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Akima Hamandia*

Ausgestaltung der Arbeitszeit im Wandel: Ein deutsch-französischer Vergleich**

Der Beitrag analysiert, wie beide Systeme der Arbeitsbeziehungen auf die Deregulierung bzw. die Flexibilisierung der Arbeitszeit reagieren. Dabei wird von der These ausgegangen, daß die Regulierung der Arbeitszeit in beiden Ländern eine funktionale Konvergenz aufweist, auch wenn diese entlang historisch national-spezifischer Pfade (institutionelle Gegebenheiten und sozio-politische Vorstellungen) verläuft. Im folgenden werden zunächst die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen, die der Arbeitszeitpolitik zugrunde liegen, geschildert. Desweiteren werden die Veränderungen, mit denen beide Länder im Bereich der Arbeitszeitpolitik konfrontiert wurden, erläutert. Dann wird versucht, die daraus entstehenden Herausforderungen für beide Systeme industrieller Beziehungen herauszuarbeiten. Anschließend soll die Arbeitszeitregulierung im Spannungsverhältnis zwischen Konvergenz und Divergenz diskutiert werden.

The regulation of working time in change: a German-French comparison

The study focuses on the way different systems of labour relations in both countries react to deregulation and flexibilization of working time. This analysis shows there is a functional convergence in the regulation of working time, even though it occurs along historical and nationally specific paths. First, it analyses the institutional dynamic of working time in Germany and France. Secondly, it seeks to explain the changes in working time policy. Then it analyses the resulting challenges for both systems of industrial relations. Finally, it discusses which path in both countries is more likely to be taken - and whether they will lead to convergence or divergence in the politics of working time.

* Die Verfasserin, Jg. 1970, ist Diplom Kauffrau und gegenwärtig wissenschaftlicher Gast am Wissenschaftszentrum Berlin, Abt. Wirtschaftswandel und Beschäftigung, Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin bei David Soskice.

** Der vorliegende Aufsatz ist die überarbeitete Fassung eines Vortrags, der am Workshop des European Consortiums for Social Research (ECSR) am 13. September 1997 in Budapest gehalten wurde. Er ist ein erstes Resultat aus einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Dissertationsvorhaben, das deutsch-französische transnationale Unternehmen der Elektroindustrie, des Flugzeubaus und des Einzelhandels zum Gegenstand hat.

Für kritische Durchsicht und vielfältige Anregungen bedanke ich mich bei Dr. Peter Jansen und Robert Geier.

Artikel eingegangen: 5.8.1998, revidierte Fassung akzeptiert: 23.2.1999.

1. Forschungsansätze im Überblick

Zahlreiche Wissenschaftler haben in letzter Zeit versucht, die gegenwärtigen entwickelten Wirtschaftsgesellschaften durch Modelle zu beschreiben, in denen dem Gefüge von Institutionen ein besonderer Stellenwert zukommt. Gemeinsam stellt sich dabei die Frage, wie in diesen Ökonomien die "Produktionssysteme" organisiert werden (vgl. hierzu Soskice 1998, Boyer 1996 und Streeck 1996). Zwei wesentliche Modelle lassen sich unterscheiden. Das eine ist das *Business-Coordinated Market Economies Model* (CMEs), das "rheinische Modell", das in den nordeuropäischen Ländern zu finden ist. Das zweite wichtige Modell, das Modell der *Uncoordinated or Liberal Market Economies* (LMEs) ist in erster Linie für die angelsächsischen Länder entwickelt worden.

Das CME-Modell wird in der Literatur durch folgende Züge charakterisiert (vgl. Boyer 1996: 121, Soskice 1998: 3ff., Streeck 1996):

- Bei der Interaktion der Unternehmen untereinander spielt die staatliche Einflussnahme eine bedeutende Rolle (*non-market coordination*). Die Rolle des Staates besteht darin, daß er zusammen mit den Unternehmen die institutionellen Rahmenbedingungen für das wirtschaftspolitische Handeln festlegt; weitere Merkmale sind:
- Einbeziehung der Gewerkschaften,
- enge Beziehungen zwischen Banken und Industrien,
- kontinuierlicher Verhandlungsprozeß zwischen den Arbeitgeber(-verbänden) und den Gewerkschaften,
- starke Dezentralisierung politischer und ökonomischer Verantwortlichkeiten,
- dichte Vernetzung von intermediären Institutionen zwischen den staatlichen Zentralinstitutionen und den einzelnen ökonomischen Agenten.

Der wichtigste Vorteil dieses kapitalistischen Modells besteht in der weiten Polyvalenz der Arbeitskraft.

Das angelsächsische Modell, das Modell der *Uncoordinated or Liberal Market Economies* (LMEs) demgegenüber weist folgende Merkmale auf:

- geringe *non-market coordination* zwischen Unternehmen,
- kontinuierliche Ausgrenzung der Gewerkschaften,
- der Staat bleibt auf Distanz.

Ein vermittelndes institutionelles Modell, das von den beiden erst genannten Modellen abweicht, bildet das Modell des *State-business-elite Coordinated Market*. Dieses französische Modell unterscheidet sich von den anderen in der Natur der *business coordination*. Diese „Business coordination“ findet meistens in den Netzwerken von *business leaders* statt, das heißt der Eliten, deren Karrieren den öffentlichen Dienst und den privaten Sektor wechselseitig durchdrungen haben. Der Staat kann direkt mit seinen Unternehmen einbezogen werden. Unternehmen können ihre Aktivitäten koordinieren, aber nicht unabhängig vom Staat. Wie in den Prozessen, die mit dem LME-Modell beschrieben werden, sind Gewerkschaften aus diesen Interaktionen sukzessive ausgegrenzt worden (Soskice/Hancké 1996). Nach Boyer (1996: 121) be-

steht das Spezifikum des französischen Kapitalismus in der Vielfalt staatlicher Interventionen. Der Staat bestimmt das institutionelle Gebilde im Bereich der Arbeit, der Konkurrenz, der internationalen Eingliederung. Das führt zu einer Kumulierung der nationalen, branchenbezogenen und lokalen Ungleichgewichte.

Alle bisher genannten Autoren befassen sich mit der Entwicklung der spezifisch nationalen institutionellen Gegebenheiten und versuchen, darüber Aufschluß zu geben, inwieweit die Veränderungen der Systeme der Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Ländern entsprechend der beiden erstgenannten Modelle Abweichungen oder Konvergenzen aufweisen. Soskice (1998: 8) stellt fest, daß in den fortgeschrittenen kapitalistischen Ländern trotz der weitgehenden Liberalisierung des internationalen Markts keine Konvergenz zu einem einheitlichen institutionellen Modell beobachtbar ist. Unterschiedliche Modelle bleiben weiter bestehen. Boyer (1996), der sich auf die Arbeiten von Albert (1991) bezieht, entwickelt pfadabhängige Szenarien für Frankreich. Ihm zufolge besteht ein Spektrum von potentiellen Entwicklungen, die eine gewisse Konvergenz aufweisen. Boyer unterstellt der japanischen Ökonomie eine Vorreiterrolle, bleibt aber unsicher hinsichtlich der Entwicklungsrichtung des "französischen Falls".

Auch das deutsche Modell, von dem Streeck (1996) zeigt, daß es nicht auf andere Länder übertragen werden kann, ist in Veränderung geraten und steht vor neuen Herausforderungen. Streeck bezieht sich auf Albert (1991), der von einer Annäherung des «rheinischen Modells» hin zum «angelsächsischen» spricht, obwohl das "rheinische Modell" wettbewerbsfähiger sei. Durch die ökonomische Globalisierung handeln die Unternehmen zunehmend global. Amerikanische Praktiken beeinflussen in diesem Kontext zunehmend das Verhalten europäischer Unternehmen. Die Beziehungen zwischen dem Kapitalmarkt und dem Arbeitsmarkt läuft nicht mehr ausschließlich über die Banken (vgl. hierzu auch Boyer 1996). Institutionen müssen sich weiterentwickeln und neu anpassen. Dies erweist sich unter den neuen ökonomischen Bedingungen als notwendig, da der nationale Raum für die Unternehmen nicht mehr ausreicht. Als Fazit kann man also eine Amerikanisierung des "rheinischen Kapitalismus", d.h. eine zum LME-Modell konvergierende Entwicklung feststellen.

Welche Rolle kommt in den Veränderungsprozessen, die die genannten Modelle zu beschreiben versuchen, den betrieblichen Institutionen bzw. Akteuren zu? Dies soll im folgenden erörtert werden, wobei von der Prämisse ausgegangen wird, daß die institutionellen Strukturen zu unterschiedlichen Strategien der Akteure bei der Entwicklung und Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle führen. Die Bundesrepublik Deutschland und Frankreich weisen große Unterschiede sowohl in den institutionellen Rahmenbedingungen betrieblicher Entscheidungsprozesse als auch in der Arbeitszeitgestaltung auf. Ihre formal unterschiedlichen Systeme industrieller Beziehungen fordern den Vergleich geradezu heraus.

2. Institutionelle Dynamik

2.1 Deutschland

Im Grundsatz ist die Entwicklung der Arbeitszeitpolitik in Deutschland durch Kontinuität der Tarifpolitik gekennzeichnet. Mit einer gegenwärtigen "tarifvertraglichen Deckungsrate von 90%" erweist sich das Tarifverhandlungssystem als ein wesentliches Instrument der Ausgestaltung der Arbeitszeit auf Branchenebene (vgl. Schulten 1997: 3). In Deutschland sind sehr häufig tarifliche Regelungen die Vorreiter für allgemeine Entwicklungen gewesen und zahlreiche gesetzliche Regelungen sind tarifpolitisch ausgebaut worden (vgl. Bispinck et al. 1996b: 225). Der Staat spielte dabei nur eine Nebenrolle, wobei er seit 1994 ständig zahlreiche Deregulierungstendenzen im Arbeitszeitsrecht initiiert hat. Er überließ den Tarifparteien jedoch weitgehend Freiheit bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit und der entsprechenden Löhne. Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände wurden damit zu Hauptakteuren in der "Administration des Arbeitsmarkts und des Wohlfahrtsstaats" (vgl. Rogowski/Schmid 1997: 573). Bei der tariflichen Ausgestaltung der Arbeitszeit spielte die Metallindustrie eine Vorreiterrolle (vgl. Tab. 1).

Wichtig ist dabei, daß die Flexibilisierung der Arbeitszeit in den 80er Jahren im Gegensatz zu Frankreich mit einer Arbeitszeitverkürzung einherging (vgl. Boulin et al. 1993, Rosdächer/Seifert 1996). Dies führte 1995 zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich in der Druck- und Elektroindustrie und im Maschinenbau (vgl. Fajertag 1996: 31). Das Arbeitszeitgesetz in Deutschland vom 6. Juni 1994 fixierte nur soziale Mindeststandards. Der allgemeine Rahmen legte die Dauer der Arbeitszeit fest. Die gesetzlich zulässige Arbeitszeit betrug in der Regel 48 bzw. maximal 60 Wochenstunden. In Frankreich lagen im selben Zeitraum sowohl die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit mit 36,5 Stunden/Woche als auch die gesetzliche Wochenarbeitszeit mit 39 Stunden niedriger als in Deutschland. Gleichzeitig ist zu beobachten, daß sich die Schere zwischen gesetzlicher Arbeitszeit (48 Std./Woche) und tariflicher Arbeitszeit in Deutschland weiter geöffnet hat als in Frankreich. So war die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit in der Bundesrepublik Deutschland 1995 mit 37,5 Stunden (ISE 1995: 11)¹ ca. zehn Stunden niedriger als die gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeit. Unbeschadet tariflicher Regelungen lag die effektive Arbeitszeit Ende 1995 mit 38,3 Wochenstunden höher.² Hier liegt ein erster Hinweis auf unterschiedliche Regulierungsansätze in beiden Ländern.

Fragen der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind in Deutschland mitbestimmungspflichtig. Ihre Regelung erfolgt auf Betriebsebene. Für die betriebliche

Tab. 1: Vereinbarungen in der metallverarbeitenden Industrie in Deutschland, 1984, 1987, 1990 and 1995 (Quellen: Bosch 1990: 617, Bispinck et al. 1996a: 58-65 und Bispinck et al. 1996b: 116)

Tarifverein-	Wochenarbeitszeit (Beginn der	Lohnerhöhungen	Bandbreite der Regelung	Schwankungs-
--------------	----------------------------------	----------------	-------------------------	--------------

¹ Diese betrug 40 Stunden in den neuen Bundesländern.

² Anfang 1997 betrug diese 37 Wochenstunden. Diese effektive Wochenarbeitszeit bezieht sich auf die bezahlte geleistete Arbeitszeit und schließt alle Wirtschaftsbereiche außer dem Agrarbereich ein (ILO 1997: 87).

barungen	Gültigkeit)	(Beginn der Gültigkeit)		dauer
1984	38,5 Stunden (1.4.85)	+ 3.3% (1.4.84) + 2.0% (1.4.85) + 2.9% Ausgleich für Arbeitszeit-Verkürzung (1.4.85)	zwischen 37 und 40 Stunden (Durchschnitt 38,5 Stunden)	über 2 Monate
1987	37,5 Stunden (1.4.88) 37,0 Stunden (1.4.89)	+ 3.7% (1.4.87) + 2.0% (1.4.88) + 2.66% Ausgleich für Arbeitszeit-Verkürzung (1.4.88) + 2.6% (1.4.89) + 1.35% (1.4.89) Ausgleich für Arbeitszeit-Verkürzung (1.4.89)	zwischen 36,5 und 39,0 Stunden (Durchschnitt 37,5 (1988) oder 37,0 (1989) Stunden)	über 6 Monate
1990	36,0 Stunden (1.4.93)	+ 6.0% (1.3.90)	13% ³ der Beschäftigten dürfen freiwillig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten (1.4.90), Ausgleich entweder durch Geld oder durch Urlaub binnen 2 Jahren)	über 6 Monate/ über 12 Monate (seit 5.3.94)
1995	35,0 Stunden (1.10.95)	+ 3.4% (1.5.95) + 3.6% (1.11.95) und voller Lohnausgleich (1.10.95)	zwischen 30,0 und 40,0 Stunden (Durchschnitt 35,0) und 13% ⁴ der Beschäftigten dürfen freiwillig bis zu 40 Stunden pro Woche arbeiten, nur finanzieller Ausgleich	über 12 Monate

Ausgestaltung der Arbeitszeit ist ausschließlich der Betriebsrat und die Personalleitung bzw. die Geschäftsführung zuständig. Das kollektive Verhandlungssystem der Bundesrepublik beruht auf der Trennung gewerkschaftlicher Tarifpolitik und betriebsrätlicher Betriebsvereinbarungspolitik (vgl. Lecher/Naumann 1991: 25).⁵ Die Vertrauensleute und die Gewerkschaften üben jedoch eine gewisse informelle Einflußnahme auf die innerbetriebliche Ausgestaltung der Arbeitszeit aus, da der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder relativ hoch ist. Deutsche Betriebsräte sind durch diese gewerkschaftliche Rückbindung und die große Bandbreite

³ In Baden-Württemberg, wo Tarifvereinbarungen auch die Arbeitszeit von außertariflich bezahlten Angestellten regeln: 18%, wenn ihre Gehälter den im Tarifvertrag festgelegten Wert überschreiten.

⁴ In Nordwürttemberg / Nordbaden: 18%.

⁵ Die nach dem 1. Weltkrieg entstandene Trennung beider Einrichtungen - Betriebsrat und Gewerkschaft - ist nach dem zweiten Weltkrieg bekräftigt worden. Der "politische Deal" sah folgendermaßen aus: Für der Verzicht auf das politische Mandat wurde gleichzeitig den im Betrieb Beschäftigten eine legitimierte Interessenvertretung mit klar definierten Mitbestimmungsrechten, die bei einer betrieblichen Zwangseinrichtung, der Einigungsstelle, einklagbar sind, zugestanden.

ihrer Rechte besser informiert, qualifiziert und effizienter als die französischen Interessenvertretungen (vgl. Auer 1996: 57, Mielke et al. 1991: 145, Lecher 1994).

Dadurch gewinnt der Betriebsrat als einheitlicher Akteur eine markante Stellung bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit im Betrieb. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber verhandelt er über Fragen der Arbeitszeit und schließt Betriebsvereinbarungen ab.

Die Bearbeitung von Konflikten bei der betrieblichen Ausgestaltung der Arbeitszeit ist in Deutschland Gegenstand präziser Regelungen und wird durch die Trennung von Streikrecht auf tariflicher Ebene und Betriebsfrieden auf Betriebsebene gekennzeichnet. So dürfen in der Bundesrepublik nur anerkannte Arbeitnehmerorganisationen zum Streik aufrufen. Zudem geht einem Streik in der Regel eine Streikurabstimmung voraus, bei der ein Quorum von 75% erforderlich ist. Das Streikrecht bildet somit gleichzeitig eine Barriere gegen ausufernde Streikbewegungen, ein wichtiges Instrument im Rahmen der Tarifautonomie, aber auch ein Druckmittel in der Hand der Gewerkschaften. Insgesamt sind die Arbeitsbeziehungen in Deutschland durch kooperative, sozialpartnerschaftliche Formen der Konfliktregulierung geprägt, und diese werden als "zentrale Institution" der Arbeitsbeziehungen angesehen (vgl. Heidenreich 1997: 314). So zeigt sich in Deutschland mit 19 Arbeitskämpfen per 1000 Beschäftigte 1993 gegenüber 7 im Jahre 1994 eine relativ pazifizierte Austragung von Konflikten (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft 1996: 20, Lecher 1994: 187). Im Laufe der 80er Jahre wurden die meisten Konflikte zur Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Kompromißlösungen innerhalb traditioneller tarifvertraglicher Arrangements geregelt (vgl. Locke/Thelen 1995: 348). Insgesamt zeichnet sich das deutsche Modell der Arbeitszeitgestaltung durch eine relativ hohe institutionelle Stabilität und eine große Transparenz im Verhandlungsprozeß aus. Zudem ermöglichen die stark verrechtlichten und klar definierten Kompetenzen und Zuständigkeiten der beteiligten Akteure eine gewisse Professionalität und wirksame Kontrolle bei der betrieblichen Umsetzung von Arbeitszeitvereinbarungen.

2.2 Frankreich

In Frankreich wurde die 40-Stunden-Woche im Jahre 1936 eingeführt. Die gesetzlich festgelegte Arbeitszeit wurde in Frankreich 1982 im Rahmen des nach dem damaligen Arbeitsminister benannten Auroux-Regelwerks von 40 auf 39 Stunden herabgesetzt; seit dem 14. Mai 1998 wurde sie durch die 35-Stunden-Woche im Rahmen des Aubry-Gesetzes erneut gesenkt. So ähnlich die Etappen der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland und Frankreich sind, so unterschiedlich ist der Modus ihrer Einführung. Im Vergleich zu Deutschland ist die französische Arbeitszeitpolitik durch starke Regelungseingriffe des Staates gekennzeichnet: per Gesetz gibt er einen verbindlichen Kalender für die Einführung von Arbeitszeitverkürzungen vor. Für den Prozeß der Einführung hat er den Arbeitgebern bzw. den Arbeitgeberverbänden und den für den jeweiligen Bereich als repräsentativ anerkannten gewerkschaftlichen Ar-

beitnehmervertretungen eine Verhandlungsvollmacht belassen.⁶ Die Auroux-Gesetze, die 1982 verabschiedet wurden, stellten auf die verstärkte Ausweitung von Tarifverhandlungen ab.

Aber auch nach der Verabschiedung der Auroux-Gesetze kam auf Branchenebene häufig kein Konsens zwischen den Tarifpartnern zustande, obwohl für den Abschluß eines Vertrags grundsätzlich die Unterschrift schon einer Gewerkschaft ausreicht. Eine wichtige Ursache für das erneute Scheitern der Tarifpolitik ist darin zu sehen, daß bei Branchenverhandlungen oder Verhandlungen in großen Unternehmen über Arbeitszeit oder Tarifeinstufung gewöhnlich mindestens fünf Gewerkschaften am Verhandlungstisch sitzen - meistens ohne sich einigen zu können. Die mangelnde Neigung der Tarifpartner, zu Arbeitszeitabschlüssen zu kommen, veranlaßte den französischen Staat dazu, im Laufe der 80er und der 90er Jahren ständig in das Arbeitszeitgefüge einzugreifen.⁷ Seit dem Auroux-Gesetz (1982) sind wichtige Regelwerke verabschiedet worden, deren Kenntnis für das Verständnis der aktuell geltenden Arbeits- und Betriebszeiten in Frankreich unverzichtbar ist (vgl. Tab.2). Bei genauem Studium lassen sie erkennen, wie stark in Frankreich die Betriebsebene aufgewertet worden ist.

Auf betrieblicher Ebene werden in Frankreich bei der Organisation der Arbeitszeit zahlreiche Interessenvertretungsorgane mit unterschiedlichen, mannigfach geteilten und spezialisierten Aufgaben und Befugnissen einbezogen - ein, wie oben gezeigt, deutlich anderes Bild als in Deutschland. Die betrieblichen Gewerkschaftsdelegierten sind in Frankreich in der Regel die einzigen Interessenvertreter, die durch das Gesetz ermächtigt sind, Firmenverträge auszuhandeln und verbindlich zu unterschreiben. Diese Interessenvertreter sind nicht direkt durch die Beschäftigten des Betriebs gewählt, sondern werden durch die entsprechenden betrieblichen oder sogar außerbetrieblichen repräsentativen gewerkschaftlichen Organisationen ernannt.⁸ Darüber hinaus werden bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung Interessenvertreter, die aus Betriebswahlen hervorgehen, einbezogen. Sie spielen im Vergleich mit den gewerkschaftlichen Delegierten jedoch eine untergeordnete Rolle.

Tab.2: Verbetrieblichungsprozeß der Arbeitszeitregulierung in Frankreich seit 1982

⁶ Als repräsentative gewerkschaftliche Verhandlungspartner werden landesweit grundsätzlich fünf gewerkschaftliche Verbände anerkannt: CGT (*Confédération Générale du Travail*), CFDT (*Confédération Française Démocratique du Travail*), FO (*Force Ouvrière*), CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*) und CGC (*Confédération Générale des Cadres*). Der beherrschende und einflußreichste ist der Zentralverband der französischen Arbeitgeberverbände, der CNPF (*Conseil National du Patronat Français*). Er vertritt überwiegend die Interessen der Großindustrie. Konkurrierende Arbeitgeberorganisationen wie der CG-PME (*Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises*) oder der SNPMI (*Société Nationale des Petites et Moyennes Industries*) verteidigen dagegen die Interessen der kleineren Unternehmen (vgl. Dufour 1993: 109ff.).

⁷ Hier ist zu bemerken, daß der Staat nicht als neutraler Akteur antritt. Einerseits hat er selbst Unternehmen. Andererseits steht er in der Tradition eines Staatsinterventionismus.

⁸ Dies hängt von der internen gewerkschaftlichen Organisation ab.

	Regelungsgegenstände	Verhandlungsdynamik (Prozesse)
1982 (Auroux-Verordnung)	Herabsetzung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden, Einführung einer fünften bezahlten Urlaubswoche, Einführung der Wochenendschichtarbeit, Herabsetzung des Rentenalters auf 60 Jahre	Verbindliche jährliche Verhandlung über Arbeitszeit im Betrieb, Flexibilisierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf Jahresbasis, Möglichkeit von Abweichungen durch ausgedehnte Tarifabkommen oder Firmentarifvertrag ⁹
1986 (Delebarre-Gesetz)	Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Jahresbasis gekoppelt mit einer verbindlichen Arbeitszeitverkürzung als Gegenleistung (Flexibilisierung Form II),	Ersetzung der Entlohnung von Überstunden durch Freizeitausgleich, Ausweitung von Abweichungsmöglichkeiten durch die Verhandlung/ Aushandlung
1987 (Seguin-Gesetz)	Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Jahresbasis nicht mehr mit einer verbindlichen Arbeitszeitverkürzung als Gegenleistung gekoppelt	Überschreitung der maximalen Wochenarbeitszeit durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag oder durch Firmentarifvertrag möglich, Festlegung des Freizeitausgleichs durch eine Betriebsvereinbarung möglich
Dezember 1992 (Gesetz)	Teilzeitarbeit und gleitender Vorruhestand	Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Basis des Arbeitsvertrages
1993 (Loi Quinquennale)	Jährliche Teilzeitarbeitsberechnung auf Basis des Arbeitsvertrages	Zeitkapital der beruflichen Weiterbildung, gleitender Vorruhestand, Finanzieller Anreiz zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung, Förderung der Inanspruchnahme des Freizeitausgleichs statt der höheren Bezahlung von Überstunden, Ausgedehnte Kurzarbeit
1995 (Überberufliches Tarifabkommen)	Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis	Branchendynamik
1998 (Aubry-Gesetz)	Verkürzung der Arbeitszeit auf 35-Stunden-Woche und finanzieller Anreiz zur Senkung der Sozialabgaben	Betriebsebene

Die Situation der Arbeitsbeziehungen bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit ist in Frankreich mithin durch eine hochgradige Politisierung zwischen den Interessenvertretern, durch asymmetrische Informations- und Kommunikationsstrukturen, durch Fragmentierung und durch strukturelle Ungewißheit in den Aushandlungsprozessen gekennzeichnet. Ohne hier näher auf Einzelheiten einzugehen, läßt sich allgemein von einer Tendenz des französischen Modells, den Beschäftigten Entscheidungsbefugnisse und Kompetenzen bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und insbesondere der Arbeitszeit zu übertragen, sprechen. Darin liegt für die Unternehmen und die einzelnen Beschäftigten eine Garantie für Flexibilität, und dies um so mehr als diese Regelungen, abgesehen von (Firmen-)Tarifverträgen, jederzeit revidierbar

⁹ Im folgenden werden die betrieblichen Vereinbarungen in Frankreich als Firmentarifverträge und nicht als Betriebsvereinbarungen bezeichnet, da in Frankreich die Gewerkschaften die Vereinbarungen aushandeln und unterschreiben.

sind. Es kann allerdings keine zeitliche Kontinuität der Regulationsmaßnahmen und keine Konsistenz in der Regulierung entstehen. Diese Tendenz der "De-Institutionalisierung" wirkt partial, indem Teillösungen für Teilprobleme gesucht werden. Diese Teillösungen beruhen häufig auf praxisnahen Erfahrungen, die einer Verrechtlichungsprozedur unterworfen werden.

3. Veränderung der Rahmenbedingungen

3.1 Sozio-politischer und ökonomischer Kontext

Die Veränderungen im sozio-ökonomischen Bereich stehen im Zusammenhang mit der Liberalisierung der Märkte, der besseren Anpassung der Unternehmen an technische Anforderungen und an den flexiblen Einsatz der Arbeitskraft. Zusätzliche Einflüsse ergaben sich in der Vergangenheit aus den Harmonisierungsbemühungen innerhalb der Europäischen Union sowie der Bekämpfung der nachhaltig hohen Arbeitslosigkeitsquoten und mithin der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in beiden Ländern.

Das von den deutschen und französischen Regierungen als vorrangig proklamierte Ziel besteht angesichts der anhaltend hohen Arbeitslosenquote - diese beträgt gegenwärtig in Frankreich 12,1% und 12,6% in Deutschland bzw. ungefähr 20% in den neuen Bundesländern - darin, Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen.¹⁰ Zusätzlich begründen die Regierungen ihre Reformmaßnahmen mit einer besseren Anpassung der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse der Beschäftigten und der Unternehmen in Deutschland und Frankreich. Die Lockerung bzw. der Abbau rechtlicher Bestimmungen zur Arbeitszeit fand in beiden Ländern auf dem Hintergrund konträren politischen Geschehens statt. Deutschland war 1982 bis 1998 mit der Regierung Kohl durch eine bemerkenswerte politische Kontinuität gekennzeichnet. Hingegen herrschte in Frankreich seit 1982 bis heute durch häufige Regierungswechsel und Kohabitationen eine hohe politische Instabilität. Wirft man aber einen Blick auf die jeweiligen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen, so wird ersichtlich, daß die Entwicklung der Arbeitszeitregulierung dennoch eine Kontinuität aufweist (vgl. hierzu Tab. 2). Kontinuierlich wurden weitere Spielräume bei der betrieblichen Ausgestaltung der Arbeitszeit eröffnet (Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis, Permanenz der rechtlichen Abweichungsmöglichkeiten), wodurch die Ebene betrieblicher Regulierungen an Bedeutung gewann. In Frankreich wurden den Unternehmen zugleich zahlreiche finanzielle und steuerliche Anreize zur Flexibilisierung und Verkürzung der Arbeitszeit angeboten, damit ihre Konkurrenzfähigkeit erhalten bliebe. Die Senkung von Sozialabgaben sagte der Staat überall dort zu, wo die Unternehmen

¹⁰ Hier ist zu bemerken, daß Frankreich im internationalen Vergleich eine besonders hohe Jugendarbeitslosigkeit aufweist. Dafür werden hauptsächlich zwei Gründe angegeben: zu hohe Mindestlöhne und ein Mangel an Qualifikation im Hinblick auf die Anforderungen des Berufsbildes (vgl. DIW 1997: 935). Zusätzlich ist zu beachten, daß die unterschiedliche demographische Entwicklung in Deutschland und Frankreich dazu führt, daß in Frankreich die Arbeitslosenquote steigt, obwohl mehr Arbeitsplätze als in Deutschland geschaffen wurden.

versprochen, schnell auf eine Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung zurückzugreifen. Dies gilt bis heute sowohl für Maßnahmen, die auf die Verkürzung der Lebensarbeitszeit abzielen, als auch für Initiativen, die auf die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit abzielen. Dieses Anreizsystem beruht auf einer Kompromißstruktur, die es dem Staat und den Unternehmen ermöglicht, ihre Interessen auszuhandeln bzw. zu realisieren. Während der Staat den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen erzielen möchte, indem er beispielsweise die Umwandlung von Voll- in Teilzeitstellen fördert, versuchen die Unternehmen, ihre Arbeits- bzw. Lohnkosten zu senken. Erhöhte Vorteile bieten sich für die Unternehmen dadurch, daß sie mehrere Maßnahmen, die ihnen staatlicherseits eingeräumt werden, kumulieren können (siehe Tab. 3):

Die Wirkung dieser staatlichen Maßnahmen ist schwer meßbar. Hinsichtlich der Senkung von Sozialabgaben bleiben Fragen bezüglich der Höhe des Lohnausgleichs, des Beschäftigungseffektes und der Sozialverträglichkeit der dadurch geschaffenen Arbeitsplätze häufig unklar. Die meisten ökonomischen Studien belegen nur die positive Verknüpfung zwischen der Abnahme der Arbeitskosten und dem Stellenangebot der Unternehmen (vgl. DARES/DP/INSEE 1997: 53). So wurden durch das Fünfjahresgesetz (1993), das eine Jahresarbeitszeitkalkulation für Teilzeitbeschäftigte einführte, nur Teilzeitarbeitsplätze mit extrem geringfügiger Stundenausstattung angeboten.

Im Niedriglohnbereich ermöglichte die Reduktion der Sozialabgaben eine beachtliche Absenkung der Arbeitskosten. Ende 1997 betraf diese Maßnahme ca. fünf Millionen Beschäftigte und wurde vor allem im Dienstleistungsbereich genutzt (vgl. DARES/DP/INSEE 1997: 50). Seit Einführung des Robien-Gesetzes 1996 wurden bis Ende 1997 des weiteren 1.442 Betriebsvereinbarungen vor allem in großen Industriebetrieben und in kleinen Dienstleistungsbetrieben mit einer Arbeitszeitverkürzung für 154.473 Beschäftigte abgeschlossen. Die Vereinbarungen sahen im Durchschnitt den Erhalt bzw. die Schaffung von Arbeitsplätzen in Höhe von 11% vor. Wöchentliche Arbeitszeitverkürzungen waren die Regel, aber an Bedeutung gewinnt die Berechnung der Arbeitszeit je Arbeitnehmer auf Jahresbasis (vgl. Le Corre/Doisneau 1998: 1-8).

In Deutschland zielten die gesetzlichen Veränderungen darauf ab, direkt oder indirekt die Arbeitskosten der Unternehmen zu vermindern. Nach offiziellen Regierungsverlautbarungen bestand ein weiteres Ziel der Änderungen auch darin, Anreize für mehr Einstellungen anzubieten, indem bestehende Schutzvorschriften im Individualarbeitsrecht weiter dereguliert wurden (vgl. Commissariat Général au plan 1997: 123; Locke/Kochan/Piore 1995: 145; Klenner/Ochs/Seifert 1997: 583).

Tab. 3: Gegenwärtige staatliche Anreize zur Arbeitszeitpolitik in Frankreich

(Quellen: Social pratique No 260 vom 10.07.1997; Social pratique No 271 vom 25.01.1998: 8ff.; Social pratique No 273 vom 25.02.1998; Social pratique No 275 vom 25.03.1998: 7ff.; Gaye 1997: 3; Le Corre/Doisneau 1998: 4ff.)

Gegenstände und Förderung im 1. Jahr	Förderung ab dem 2. Jahr	Kumulierung von Maßnahmen
Senkung der Sozialabgaben der Arbeitgeber um 40% bei gleich-	Senkung der Sozialabgaben um 30% während der sechs folgenden	- Befreiung der Unternehmen von der Zahlung der Kindergeldzulage

zeitiger Arbeitszeitverkürzung um mind. 10% für die gesamte Belegschaft oder einen Teil (Variante 1) bzw. Senkung um 50% bei Arbeitszeitverkürzung um 15% (Variante 2) (Robien-Gesetz, 1996)	Jahre bei gleichzeitiger Arbeitszeitverkürzung um mind. 15% für die Belegschaft (Variante 1) bzw. Senkung um 40% über sechs Jahre hinweg (Variante 2)	für Arbeiter mit niedrigen Löhnen, - Anreiz für Teilzeitarbeit, - Senkung von Sozialabgaben für niedrige Löhne
Schaffung unbefristeter Teilzeitarbeitsplätze oder Teilung einer Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen (16- bis 32-Stunden-Woche)	Senkung der Sozialabgaben um 30%	Kindergeldzulage für niedrige Löhne (seit Juli 1993)
Steuerliche Vergünstigungen für niedrige Löhne , die unter 130% des monatlich garantierten, indexierten Mindestlohns (SMIC) liegen	Berechnung in Abhängigkeit von der Lohnhöhe und der Zahl der effektiv geleisteten Arbeitsstunden (die maximale Reduzierung darf die Summe von 1 212,79 F nicht überschreiten)	Teilzeitarbeit, Kollektive Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit Befreiung von den Kindergeldzahlungen für niedrige Lohngruppen
Gleitender Vorruhestand (Préretraite Progressive - PRP) für Beschäftigte ab 55 Jahre	Berechnung des Senkungssatzes der Sozialabgaben gemäß der durchschnittlichen Anzahl der Belegschaft und der Anzahl der Neueinstellungen	-
Arbeitszeitverkürzung um 10% bei gleichzeitiger Erhöhung der Beschäftigtenanzahl um 6% (Variante 1) bzw. um 5% bei Erhöhung um 9% (Variante 2) (Aubry-Gesetz)*	Senkung der Sozialabgaben um 9 000 Francs (etwa 2 700 DM) je Beschäftigten (Variante 1) bzw. um 4 000 Francs (Variante 2)	Der Abschlag von den Sozialabgaben je Beschäftigten sinkt jährlich um 1 000 Francs bis auf 5 000 Francs im Jahre 2002

*) An die Stelle des Robien-Gesetzes trat im Mai 1998 das Aubry-Gesetz.

Insgesamt wurden in beiden Ländern den Unternehmen eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und eine Optimierung der Maschinenlaufzeiten ermöglicht. Damit wurde die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit gefördert. Zusätzliche Flexibilität in der Arbeitsorganisation - und die Jahresarbeitszeiten sind ein Teil davon - wurde als wichtiger Schlüssel für Wettbewerbsvorteile der Unternehmen angesehen. Die damit verknüpfte Einführung neuer arbeitsorganisatorischer Konzepte unterschied sich nicht nur zwischen den Staaten, sondern auch innerhalb der beiden Staaten ergaben sich Differenzierungen je nach geographischer Lage des Unternehmens oder der Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter in den Prozeß der Einführung neuer organisatorischer Konzepte. Die Bandbreite der Lösungen ist jedenfalls abhängig vom Druck der wirtschaftlichen Verhältnisse in der Branche sowie von der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (vgl. Locke/ Kochan/Piore 1995: 147ff.).

Hier ist zu berücksichtigen, daß die Bundesrepublik Deutschland Anfang der 90er Jahre mit den Folgen der deutschen Vereinigung konfrontiert war. Die tenden-

zielle Angleichung der Löhne in den neuen Bundesländern hat damals die Gefahren einer Rezession verstärkt (vgl. Lasserre 1995: 277). Giraud und Lallement (1998: 64) betonen in diesem Zusammenhang, daß die mangelnde Anpassungsfähigkeit des nach 1989 in Gang gesetzten Institutionenstransfers auf die neuen Bundesländer eher zur Flexibilisierung des Arbeitsmarkts geführt habe und es paradoxerweise dadurch zu einer Verstärkung des Wettbewerbsdrucks auf die alten deutschen Bundesländer gekommen sei. Gleichzeitig vollzog sich in beiden Ländern durch eine stärkere Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit¹¹ eine Veränderung der Arbeitsmarktstruktur sowie ein gesellschaftlicher Wertewandel in Form des Wunsches nach mehr Zeitsouveränität und in Form einer Ausdifferenzierung der Lebensstile sowie ein Wandel der Arbeitsbeziehungen (vgl. Lecher/Naumann 1991: 94ff., Ebbinghaus/ Visser 1997: 335ff.). Nicht nur Unternehmen strebten mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation an, sondern auch die Beschäftigten selbst. Die Ausdifferenzierung familiärer Lebenslagen und die Notwendigkeit für erwerbstätige Frauen, berufliche, private und familiäre Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen, sowie die Möglichkeiten, zwischen Bildungszeiten und Arbeitszeiten zu wechseln, sprechen auch für eine flexiblere und individuellere Ausgestaltung der Arbeitszeit, insbesondere in Form von Jahresarbeitszeiten (vgl. Bosch 1996b: 6ff., Rogowski/Schmid 1997: 571).

Mit der zunehmenden Ausdehnung der Betriebszeiten und der Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten entstehen insgesamt neue Interessenkonstellationen unter den Beschäftigten unterschiedlicher Branchen. Insgesamt führen diese Veränderungen und insbesondere die damit verbundene Erosion der Normalarbeitszeit in beiden Ländern zu einem Umdenken hinsichtlich der Arbeitszeitpolitik. Diese wachsende Interessendifferenzierung der Beschäftigten erschwert die Entwicklung und Vermittlung von mobilisierungsfähigen und damit auf Branchenebene durchsetzungsfähigen gewerkschaftlichen Forderungen. Dies gilt auch für die Organisationsfähigkeit der Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene.

3.2 Rechtliche Entwicklungen

In dem oben dargestellten Zusammenhang fanden auf unterschiedlichen Ebenen - der europäischen Ebene, den nationalen, Branchen-, Betriebs- und einzelvertraglichen Ebenen - starke "Deregulierungstendenzen" bzw. Veränderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitszeitgestaltung statt.

Trends zur europäischen Harmonisierung

Auf der Ebene der Europäischen Union wurden zahlreiche Richtlinien zu Arbeitszeitgestaltung, Elternurlaub und Teilzeitarbeit verabschiedet. Zusätzlich haben Ende 1997 die Mitglieder der Europäischen Kommission im Anschluß an den Vertrag von Amsterdam ein Kapitel über beschäftigungspolitische Leitlinien beschlossen. Danach haben die einzelnen Mitgliedsländer Empfehlungen zu Fragen der Arbeitszeitpolitik erhalten. Die Umsetzung der europäischen Regelungen auf die einzelne na-

¹¹ Dies gilt nicht für die neuen Bundesländer, sondern nur für die alten.

tionale Ebene führte in beiden Ländern zu rechtlichen Anpassungen. Bei Regulierungsansätzen auf europäischer Ebene findet gegenwärtig eine Trendwende in der Form der Regulierung statt. Nicht mehr die Aushandlung von substantiellen Normen, sondern von Verfahrensregelungen steht im Vordergrund (vgl. hierzu Höland 1997). Im September 1994 zeigte sich dies beispielhaft in der Verabschiedung des *Richtlinienvorschlags* zur "Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" (vgl. Keller 1996: 472). Während die Richtlinie für die meisten EU-Länder einen allgemeinen Rahmen setzt, sollen inhaltliche Fragen auf nationaler Ebene ausgeführt werden. Wenn im Hinblick darauf in Europa gegenwärtig von einem «Deregulierungstrend» gesprochen wird, handelt es sich in Wirklichkeit doch um einen Trend, wonach zwar die Regelungskompetenz entweder durch Gesetz oder durch Branchentarif national bestimmt bleibt, seitens der EU aber zunehmend darauf Einfluß ausgeübt wird, welcher dieser beiden Regulierungsebenen sich die nationale Verordnungskompetenz zu bedienen hat. Insgesamt geht es dabei um eine Flexibilisierung von Regulierungsmustern.

Deutschland

In Deutschland wurden auf nationaler Ebene wichtige rechtliche Veränderungen getroffen, die wie in Tabelle 4 zusammengefaßt werden können:

Auf Branchenebene sind zahlreiche Öffnungsklauseln eingeräumt worden, die die Aufwertung der Betriebsebene bzw. der einzelarbeitsvertraglichen Ebene bei der Arbeitszeitgestaltung begünstigten. Der Prozeß, die Nutzung von Spielräumen gegen eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auszutauschen, im Jahre 1984 in der Metallindustrie durch das Leber-Modell begonnen, wurde fortgesetzt. Die neuesten Varianten umfassen sowohl Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung als auch der befristeten Arbeitszeitreduzierung (ohne Lohnausgleich). Bereits Mitte der 80er Jahre wurden mit der Einführung der 13%-Regelung solche Arbeitszeitkorridore eröffnet (siehe Tab. 1).¹² Dadurch haben die Betriebe die Möglichkeit, für Teile der Belegschaft oder für ganze Betriebe die regelmäßige Arbeitszeit innerhalb einer vorgegebenen Bandbreite zu variieren. Sie können auch hier *dauerhaft* von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen (vgl. Bosch/Lallement 1991: 9ff., Bispinck et al. 1996b: 117, Bispinck 1997: 555).

Tab. 4: Kurzüberblick über wichtige Einzelmaßnahmen in Deutschland

(Quellen: Bispinck 1997: 551ff.; InforMISEP 1997: 28; Klenner/Ochs/Seifert 1997: 583; Sell 1997: 353ff.)

¹² Diese in der Metallindustrie eingeführte Regelung eröffnet die Möglichkeit, je nach Tarifgebiet die Arbeitszeit von 13 bzw. 18 Prozent der Beschäftigten ohne Zuschlag für Überstunden auf bis zu 40 Stunden auszudehnen. Diese Verlängerung der Arbeitszeit galt als Kompromiß zwischen den Tarifpartnern, damit die tarifliche Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden verkürzt werden konnte (vgl. Promberger et al. 1993).

Arbeitszeitgesetz zur "Vereinheitlichung und Flexibilisierung der Arbeitszeit" (1.07.1994)	Wochenarbeitszeit: 48 Stunden Maximale Wochenarbeitszeit: 60 Stunden
	Ausdehnung der Maschinenlaufzeit: 144-168 Stunden (7 Tage im 24-Stunden-Betrieb) ¹³
Änderung des Ladenöffnungsgesetzes (30.7.1996)	Ausdehnung der wöchentlichen Öffnungszeit bis auf 80 Stunden
Altersteilzeitgesetz (23.07.1996)	Ab 56 Jahre möglich
Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz (1.10.1996)	Förderung der befristeten Beschäftigung, Änderung des Kündigungsschutzes, Reduzierung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Beschleunigung des Verfahrens des Interessenausgleichs ¹⁴

Dieser Trend wurde im Laufe der 90er Jahre in Deutschland verstärkt. In ihm steckt gleichzeitig eine neue Logik (vgl. Streeck 1996), der Wechsel von der Form des Gesetzes zur Form des Vertrages. Hinsichtlich einer betriebsnahen Regelung der Arbeitszeit konzentrieren sich überbetriebliche Vereinbarungen zunächst auf die Regulierung prozeduraler Fragen, während die Regelung inhaltlicher Fragen wie zum Beispiel Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie Lohnfestsetzung und Lohnhöhe zunehmend in die Betriebe verlagert wird. Die Sozialpartner können nunmehr in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags vom Gesetz abweichende Regelungen wie z.B. die Festlegung eines längeren Ausgleichszeitraums, kürzere Mindestruhezeiten oder eine Teilung der Ruhepausen vereinbaren. Gewerkschaftliche Zugeständnisse erklären sich aus den besonderen Schwierigkeiten der deutschen Vereinigung. Hinzu kommt, daß das tarifliche Regelungswerk zur Arbeitszeit in wichtigen Bereichen lückenhaft ist (Nacht- und Schichtarbeit sowie Wochenendarbeit) und dadurch mehr Spielraum bei der betrieblichen Umsetzung eröffnet. Im Zusammenhang mit der zunehmenden Praxis des Freizeitausgleichs bei der Arbeitszeitverkürzung werden auf Betriebsebene zahlreiche Zeitkonten eingerichtet. Eine Studie von Lehndorff/Lindecke (1997) betont aber die Schwierigkeit der Betriebe, diese angesparte Zeit abzubauen. Solche Fragen bleiben sehr unternehmens- bzw. betriebsspezifisch. Es besteht aus diesem Grunde ein größerer Gestaltungsspielraum bei der betrieblichen Arbeitszeitorganisation, da viele Fragen immer mehr innerhalb

¹³ Es ist darauf hinzuweisen, daß eine Wochenendarbeitsregelung in Frankreich bereits im Jahre 1987 eingeführt wurde. Wochenendarbeit ist demnach wie in Deutschland nicht mehr aus technischen, sondern aus wirtschaftlichen Gründen möglich. Sie muß aber durch einen allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder einen Firmentarifvertrag vorgesehen werden (C.trav. art. L. 221-10).

¹⁴ Die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes führte dazu, daß die Verhandlungsdauer im Betrieb im Falle von Betriebsänderungen nun auf eine maximale Dauer von drei Monaten beschränkt wurde.

des Betriebs gehandhabt und geregelt werden (vgl. Bispinck et al. 1996b: 125 & Klenner/Ochs/Seifert 1997: 583). Parallel dazu erfolgten in einzelnen Unternehmen mit Sicht auf die Arbeitsplatzsicherung temporäre Arbeitszeitverkürzungen. Die Volkswagen AG spielte in diesem Zusammenhang eine Vorreiterrolle, indem sie die "Vier-Tage-Woche" bzw. die "28,8-Stunden-Woche" einführte. Diese temporären Arbeitszeitverkürzungen wurden jedoch ohne Lohnausgleich abgeschlossen (vgl. Rosdächer/Seifert 1996: 7ff.).

So unterscheiden sich diese betriebsbezogenen, 'temporären Arbeitszeitverkürzungen' in Deutschland von den traditionellen Arbeitszeitverkürzungen, die bisher das deutsche Modell gekennzeichnet haben: Sie sind zeitlich begrenzt. Und das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung ist größer, es reicht nämlich von 6 bis 20% oder erreicht bis zu acht Stunden in der Woche. Zudem sind die Arbeitszeitverkürzungen mit Entgeltverlusten verbunden. Obwohl die Verkürzung der Arbeitszeit bei Volkswagen und im Bergbau für alle Beschäftigten verbindlich wurde, eröffneten andere Vereinbarungen die Möglichkeit, diese Verkürzung individuell zu vereinbaren. Das Management und die Interessenvertretung der Beschäftigten verfügen damit über die Freiheit, in Krisenzeiten die Arbeit auf der Basis von Solidarhandeln umzuverteilen, statt Beschäftigte zu entlassen (vgl. Rosdächer/Seifert 1996: 7ff.).

Frankreich

Das Auroux-Gesetz hat einen wichtigen Schub für die Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet. Den Unternehmen wurde die Möglichkeit eröffnet, direkt per Firmentarifvertrag von der gesetzlichen oder der tariflich festgelegten Dauer der Arbeitszeit und der Wochenendschicht abzuweichen sowie andere Möglichkeiten der Flexibilisierung einzuführen. Dadurch können die Verhandlungsparteien schlechtere Bestimmungen als im Gesetz vorgeschrieben festlegen, die aber wiederum besonderen Verfahrensbedingungen wie dem allgemeinverbindlich erklärten Branchentarifvertrag oder dem Firmentarifvertrag mit einem unabdingbaren Oppositionsrecht unterliegen. Seit 1982 hat die Anzahl solcher von der Gesetzesnorm abweichenden Abkommen zugenommen (vgl. Supiot 1994: 174). Damit zeichnet sich durch das Gesetz von 1982 eine Ausdifferenzierung der Arbeitszeitdauer ab, deren Umverteilung und Ausgestaltungsmodi sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Basis gehandhabt werden können. Diese abweichende Aushandlung hat die traditionelle Hierarchie der Normen in Frage gestellt (vgl. Commissariat Général au plan 1997: 127ff.).

Mit dem Delebarre-Gesetz vom 26. Februar 1986 und vor allem mit dem Seguin-Gesetz 1987 wurden die Möglichkeiten auf dem Verhandlungswege Abweichungen festzulegen, erweitert. Diese zahlreichen Abweichungsmöglichkeiten machten die Betriebsebene bzw. die einzelvertragliche Ebene zu einer vollwertigen Verhandlungs- und Regelungsebene. Die Ausweitung der unregelmäßigen Beschäftigung in Form von Teilzeitarbeit durch Branchen- oder Firmentarifverträge bildete die Möglichkeit zur jährlichen Arbeitszeitflexibilisierung. Zudem wurde die Überprüfung der aus wirtschaftlichen Gründen stattfindenden Entlassungen abgeschafft. Im Rahmen des Gesetzes vom Dezember 1992 über Teilzeitarbeit und den progressiven Vorruhe-

stand wurde dann die Ausgestaltung der Arbeitszeit auf Basis des Einzelarbeitsvertrags gestärkt. Das Fünfjahresgesetz 1993 hat vor allem durch die Einführung der jährlichen Teilzeitarbeit die Veränderung der Modalitäten für die Gestaltung von Normen verändert, indem diese nicht mehr dem Abschluß eines abweichenden Tarifabkommens unterliegt, sondern direkt durch den Einzelarbeitsvertrag ausgestaltet werden kann (vgl. Commissariat Général au plan 1997: 127ff.).¹⁵

Die Anzahl der Branchenabkommen im Bereich Arbeitszeit ist in den 80er und 90er Jahren erheblich zurückgegangen. Ende 1997 wurde nach Umsetzung des berufsübergreifenden Abkommens vom 31.10.1995 festgestellt, daß in den 128 Branchen mit mehr als 10.000 Beschäftigten nur 31 Vereinbarungen abgeschlossen wurden (DARES/DP/INSEE 1997: 102). Hingegen wurden 1990 40 Tarifverträge, darunter 34 landesweit gültige, abgeschlossen, die sich mit der Arbeitszeit befaßten (vgl. Boulin et al. 1993: 56). Im Gegenzug hat die Zahl der Firmentarifverträge zugenommen. Innerhalb 14 Jahren hat sie sich um den Faktor 4,5 vermehrt. Zwischen 1982 und 1996 ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. In diesem Zeitraum ist deren Anzahl von 900 auf 4.000 gestiegen (vgl. DARES/DP/INSEE 1997: 102). 1990 wurden 2.500 Firmentarifverträge über die Arbeitszeitgestaltung abgeschlossen (vgl. Boulin et al. 1993: 58ff.). Daraus folgt, daß die Branche als Verhandlungsebene für Tarifverträge und als Regulierungsrahmen an Bedeutung verloren hat (vgl. hierzu Lasserre 1995: 277). Die Schwäche dieser Regelungsebene hat damit über die letzten Jahren die Aufwertung der Betriebsebene in Frankreich begünstigt.

Vergleichendes Fazit: Entstehung neuer Regelungstypen

Durch zahlreiche rechtliche Veränderungen wird in beiden Ländern die Tendenz, Arbeitszeitregelungen in die Betriebe zu verlegen, gefördert. Die Veränderung der Regulierungsverfahren in beiden Ländern verläuft in unterschiedliche Richtungen. In Deutschland kann man von einer „kontrollierten Dezentralisierung des Tarifvertragssystems“ (Streeck) bei der Arbeitszeitregulierung sprechen. Hingegen ist diese Veränderung in Frankreich unternehmensspezifischer und unterliegt dadurch stärkeren Kontingenzen. Im Rahmen dieser betrieblichen Regulierung der Arbeitszeitfragen besteht in beiden Ländern ein Trend zur Verlagerung der Arbeitszeitfragen auf die einzelvertragliche Ebene. Daraus folgt, daß man in beiden Ländern nicht nur von einer Deregulierung, sondern auch von einer Re-Regulierung der Arbeitszeit sprechen kann. Im Vergleich zu Frankreich, wo steuerliche und finanzielle Anreize den verschiedenen Arbeitszeitverkürzungen im Betrieb zugrunde liegen, wurden solche Anreize in Deutschland kaum angeboten. Im Gegensatz zu Deutschland wurde die Verkürzung der Arbeitszeit in Frankreich vor allem durch die Förderung bzw. den Einsatz von Teilzeitarbeit auf Betriebsebene erreicht (vgl. Commissariat Général au plan

¹⁵ Das Arbeitsministerium hat die Tarifpartner dazu veranlaßt, eine Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis in den Tarifverträgen einzuführen. Am 31.12.1995 wurden nur 5 unter den 126 angefragten Branchen gezählt, die die Arbeitszeit auf Jahresbasis berechnete. Hingegen hat diese Möglichkeit größeren Erfolg auf Unternehmensebene gehabt, wo bereits 68 Vereinbarungen darüber abgeschlossen wurden (vgl. Commissariat Général du Plan 1997: 160).

1997: 13). 1995 ermöglichte die Förderung der Teilzeitarbeit durch die Senkung der Sozialabgaben 100.000 Arbeitgebern 216.000 Einstellungen gegenüber 183.000 im Jahre 1993 (Commissariat Général au Plan 1997: 151). Diese Arbeitszeitverkürzung und die damit verbundene Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde nicht kontinuierlich auf tariflicher Ebene ausgestaltet, sondern direkt auf Betriebsebene. Die Frage des Lohnausgleichs wurde dementsprechend auch auf Betriebsebene geregelt. Ging es in den 80er Jahren in Deutschland um eine Logik der Arbeitszeitverkürzung, so in Frankreich um eine Logik der Arbeitszeitflexibilisierung (vgl. Boulin et al. 1993). In beiden Ländern werden den Unternehmen immer mehr Möglichkeiten gegeben, ihre Arbeitszeit an die betrieblichen Anforderungen anzupassen, und dabei von gesetzlichen und/oder tariflichen Bestimmungen abzuweichen. Das zentrale Novum besteht in beiden Ländern darin, daß die Gestaltungskorridore tendenziell durchlässig werden. Hinter dieser Deregulierung von Arbeitszeitfragen stehen nicht mehr, wie in der Vergangenheit, konjunkturelle Prozesse; ihr sind vielmehr Strukturveränderungen inhärent.

4. Herausforderungen für das System der industriellen Beziehungen

Die Dezentralisierung bzw. die «Verbetrieblichung» der Arbeitszeitfragen und deren neue Regulierungsformen wirft zugleich die Frage auf, wie die Arbeitszeitpolitik auf das System industrieller Beziehungen einwirkt. Hier geht es sowohl um die Beziehungen zwischen überbetrieblicher und betrieblicher Interessenvertretung der Beschäftigten als auch um die zwischen der betrieblichen Interessenvertretung und den Beschäftigten.¹⁶

4.1 Deutschland: Das stabile Modell im Übergang

Bei den durch die IG-Metall abgeschlossenen Tarifverträgen zur Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit wurden den Betriebsräten neue Aufgaben zugewiesen. Diese Regelungskompetenz stellt für Betriebsräte eine neue Herausforderung dar. Sie wirken aktiv bei der Ausgestaltung betrieblicher Arbeitszeitmodelle mit. Das bedeutet, daß dabei den Betriebsparteien immer mehr Regelungsmacht überlassen wird. Damit stellt sich auch die Frage, wieviel Gestaltungsspielraum die Gewerkschaften den Betriebsparteien überlassen sollten, da ein Machtverlust der Gewerkschaften droht.

Zudem zeigt die Diskussion um den Flächentarifvertrag, daß dieser unter den heutigen wirtschaftlichen Bedingungen - massiver Abbau von Arbeitsplätzen und Arbeitslosigkeit - als traditionelles Regulierungsinstrument gefährdet ist. Ein "tarifwidriges Verhalten tarifgebundener Unternehmen" nimmt zu. Die Verbandsaustritte steigen und in den neuen Ländern zeichnet sich der Trend ab, daß nur ein geringer Teil der Betriebe Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist (vgl. Bispinck et al. 1996b: 39). Trotz der steigenden Anzahl von Firmentarifverträgen mit verbandsfreien Unternehmen bleibt deren gesamtwirtschaftliche Bedeutung derzeit jedoch noch gering,

¹⁶ Der vorliegende Beitrag läßt einen weiteren wichtigen Aspekt außer Acht: die neu gebildeten Verhältnisse unter den Beschäftigten selbst.

weil sich die Unternehmen meistens an den tariflichen Standards orientieren (vgl. Bispinck 1997: 552).

Bei der Aufwertung der Betriebsebene scheinen sich die Grundstrukturen zu ändern: Der Betriebsrat kann nunmehr Regelungen aushandeln, die ungünstiger als die im Tarifvertrag geltenden Regelungen sind. Diese Aufwertung der Rolle des Betriebsrates im Betrieb wird um so wichtiger als neue arbeitsorganisatorische Konzepte bei gleichzeitiger Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten im Betrieb eingeführt werden. Zudem müssen die konkreten Jahresarbeitszeitmodelle an die Bedürfnisse bestimmter Betriebe und Belegschaften angepaßt werden. Bei der Einführung flexibler und individueller Arbeitszeiten (Jahresarbeitszeiten, Gleitzeit, Freizeitausgleich im Falle der Leistung von Überstunden) werden die Interessenvertreter der Beschäftigten bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Die zunehmende Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten kann mit einer gewissen abnehmenden Transparenz der Arbeitszeiten und hiermit einem Verlust von Kontrollmöglichkeiten seitens des Betriebsrats einhergehen. Diese neuen differenzierten Arbeitszeitmodelle können auch eine Machtverschiebung zugunsten der Unternehmer bewirken (vgl. Bosch 1996b: 8).

Damit stellen die neu eröffneten betrieblichen Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung eine "erhebliche zusätzliche Belastung für die betriebliche Interessenvertretung" dar (vgl. Bispinck et al. 1996b: 125). Es besteht die Gefahr, daß Betriebs- und Personalräte überfordert sind und "einbrechen", wo der Arbeitgeberdruck stärker und ihre Gegenwehr schwächer ist, das heißt insbesondere bei der Wochenendarbeit (vgl. Bispinck et al. 1996b: 125). Streeck (1996: 14) sieht als Konsequenz der immer komplizierter werdenden Unternehmensstrukturen, daß die tatsächliche Mitbestimmung im einzelnen Unternehmen zunehmend auf 'vertraglichem oder quasi-vertraglichem Weg' geregelt wird. Es folgt, daß in der Praxis Gewerkschaft und Unternehmen sich so verhalten könnten, als hätten sie eine gesetzliche "Öffnungsklausel" für unternehmensbezogene Detailregelungen auszufüllen. Es bleibt aber unklar, inwiefern der Betriebsrat dabei Forderungen ohne Arbeitskampfmittel durchsetzen kann. Rosdächer/Seifert (1996) äußern sich in diesem Zusammenhang eher positiv. Ihrer Ansicht nach werden die neuen Formen von Arbeitszeitverkürzung in Deutschland das Modell der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung der 80er Jahre in keinem Fall ersetzen, sondern nur vervollständigen können. Bosch (1996a & 1996b: 8ff.) sieht bei dem zunehmenden Abschluß von Firmentarifverträgen über flexible Arbeitszeiten die Notwendigkeit einer Interessenvertretung der Beschäftigten sowohl auf zentraler als auch auf lokaler Ebene. Eine durchsetzungsfähige Interessenvertretung der Beschäftigten in den Betriebsverhandlungen wäre für die Absicherung der Beschäftigteninteressen wichtig.

Historisch gesehen verweist das deutsche System mit einem aktuellen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 32% sowie einer relativ niedrigen Anzahl von Arbeitskämpfen nicht nur auf eine relativ hohe Stabilität; vielmehr ist es stärker entpolitisiert. Konflikte werden dadurch entschärft, daß sie von den DGB-Gewerkschaften und durch die einzige Instanz im Betrieb, den Betriebsrat, der häufig

durch den DGB gebildet wird, in die Hand genommen werden. Das Gewerkschaftsspektrum in Deutschland ist durch die DGB-Gewerkschaften monopolisiert. Andere Gewerkschaften spielen in diesem Gefüge nur eine untergeordnete Rolle.

4.2 Frankreich: Das System der industriellen Beziehungen in der Erosionsspirale

Den institutionellen Rahmenbedingungen in Frankreich liegen strukturelle Ungewißheiten zugrunde. Das System hat infolge der Vielzahl der Aushandlungsinstanzen und der eingebauten Regelungsunsicherheit seine institutionelle Verbindlichkeit verloren. Die Unterschiedlichkeit der Machtgewichte und Interessen findet im Betrieb ihr Abbild in der Vielfalt der Institutionen, die in ganz fragmentierter Art und Weise in dem Prozeß der Arbeitszeitregulierung Beteiligung finden. Die Interessenvertreter werden aus unterschiedlichen Arenen bzw. Institutionen rekrutiert. Sie weisen unterschiedliche Kompetenzen vor und verfügen zugleich über unterschiedliche Informations- und Kommunikationsrechte, so daß man von 'fragmentierter Institutionsstruktur' reden kann. In Frankreich fehlen dem institutionellen Gerüst strukturelle Eckpfeiler. Es folgt, daß sich die Macht- und Interessendifferenzen in dem realen Feld, dem Betrieb, in den verschiedenen Institutionen unterschiedlich widerspiegeln. So verdeutlicht eine Studie von Coutrot/Fakhfakh (1997: 36ff.), daß die Verschiebung der Verhandlungen über Arbeitszeiten auf die Betriebsebene zur Veränderung der Verhandlungsgegenstände führte. Während Fragen der Arbeitszeit und Fragen der Arbeitsbedingungen sowie der Berufsbildung isoliert werden, werden Entgeltfragen eher zusammen mit Beschäftigungsaspekten behandelt.¹⁷

Zudem befinden sich die Gewerkschaften gegenwärtig in einem weitgehenden Restrukturierungs- und Modernisierungsprozeß. Sie leiden unter starkem Mitgliederverlust. Die Gründe liegen gewiß auch in der historischen Zersplitterung der französischen Gewerkschaften. Der Organisationsgrad bewegt sich in den meisten Bereichen zwischen 2 und 10% und ist damit der niedrigste aller OECD-Länder. Vor allem aber wirkt der Staat als regulierender Akteur paradoxerweise kontra-produktiv auf die Stellung der Gewerkschaften ein. Durch seine wiederholten Interventionen schwächt der Staat die Gewerkschaften kontinuierlich in ihrer Organisationsfähigkeit und in ihrer Verhandlungs- sowie Umsetzungskompetenz. Es folgt, daß Gewerkschaften Legitimitätsverluste gegenüber ihren potentiellen Mitglieder erleiden (vgl. Streeck 1979: 244ff.).

In ähnlicher Weise erklärt Visser (1997), daß sich die Systeme industrieller Beziehungen in allen kapitalistischen Ökonomien vor den gleichen Herausforderungen befinden und nur aufgrund ihrer nationalen Konfiguration in unterschiedlicher Weise darauf reagieren. In Anschluß an die institutionalistische Sichtweise (vgl. hierzu Locke/Thelen 1995; Locke/Kochan/Piore 1995) sieht er in der Zahl der Beschäftigten, der ökonomischen Konzentration und der gesellschaftspolitischen Homogenität (politische Einflüsse) wichtige Erklärungsfaktoren für die unterschiedlichen gewerkschaft-

¹⁷ Diese Ergebnisse wurden im Rahmen einer empirischen Untersuchung, die 1992 in französischen Betrieben durchgeführt wurde, ermittelt.

lichen Organisationsgrade in diesen Ländern. Die Richtung der Entwicklungsschritte ist von den historisch geprägten Bedingungen abhängig. Das französische System industrieller Beziehungen ist instabil. Dies drückt sich in dem Organisationsgrad aus. Die Gewerkschaften in Frankreich sind schon von der Zahl her nicht repräsentativ. Auch wenn der Staat es nicht wollte, ist er gezwungen, im Sinne einer "funktionalen Äquivalenz" Regelungsmacht auszuüben und untergräbt damit zwangsläufig die Rolle der Gewerkschaften. Diese Dynamik setzt sich fort: Das System schwächt sich laufend selber.

Auf diese Weise ist eine "Erosionsspirale" im System industrieller Beziehungen wirksam. Dies spiegelt sich im Rückgang der gewählten gewerkschaftszugehörigen Betriebsausschußmitglieder sowie in der Abnahme der Wahlbeteiligung wider. Nach Meinungsumfragen sind sie Gegenstand eines großen Vertrauensbruchs (über 50% im Durchschnitt). Außerdem zeigt die Entstehung neuer gewerkschaftlicher Bewegungen, die sich als "apolitisch" bezeichnen, deutlich, vor welchen politischen, sozio-kulturellen und strukturellen Herausforderungen die französischen Gewerkschaften heutzutage stehen (vgl. Boulin 1996: 130ff., Heidenreich 1997: 317).

Ein weiteres Zeichen für diese tendenzielle Erosion der industriellen Beziehungen drückt sich in der starken Zunahme von "atypischen Vereinbarungen" aus. Eingeführt durch das Fünfjahresgesetz vom 20.12.1993, ermöglicht dieses Verfahren, daß auch in Betrieben ohne gewerkschaftliche Delegierte Firmentarifverträge durch Beschäftigte ausgehandelt bzw. abgeschlossen werden können. Diese Beschäftigten können gewählte Mitglieder aus dem Betriebsausschuß (*Comité d'entreprise*) oder aus der Belegschaftsinteressenvertretung (*Délégués du personnel*) sowie einfache Beschäftigte sein. Entscheidend ist nur, daß sie von einer überbetrieblichen gewerkschaftlichen Organisation eine Verhandlungsvollmacht erhalten. Diese institutionelle Veränderung wurde im Rahmen des Fünfjahresgesetzes eingeführt, um die Schwäche der Gewerkschaften zu kompensieren. Im Rahmen des Robien-Gesetzes, das den Arbeitgebern eine Senkung der Sozialabgaben ermöglicht, wenn sie die betriebliche kollektive Arbeitszeit verkürzen, wurden Ende 1997 34% der abgeschlossenen Vereinbarungen durch Beschäftigte mit gewerkschaftlichen Mandaten - vor allem durch die CFDT und die CFTC - unterschrieben (vgl. Le Corre/Doisneau 1998: 1-8).

5. Resümee: Arbeitszeitregulierung im Spannungsverhältnis von Konvergenz und Divergenz

Im vorliegenden Aufsatz wurde die These entwickelt, daß das "deutsche System" aus historischen Gründen durch den Einfluß starker Einheitsgewerkschaften geprägt und durch diese monopolisiert ist. Dadurch hat die Aushandlung von Arbeitszeitregelungen bisher, so flexibel sie gehandhabt wurde, in einem stabilen Rahmen stattfinden können. Gerade die Stabilität des Systems der Arbeitsbeziehungen ermöglichte dessen Anpassungsfähigkeit, mit der auf die Veränderungen der Rahmenbedingungen reagiert wird. Das System der Arbeitsbeziehungen in Frankreich und insbesondere der Modus der Ausgestaltung der Arbeitszeit ist demgegenüber "stabil in der Instabilität". Dies liegt in der Rolle des Staates begründet, der einspringt, um die

strukturelle Schwäche des französischen Verhandlungssystems pragmatisch zu kompensieren ("funktionale Äquivalenz"). Dieses Substitut, das darauf abzielte, Verhandlungen über Arbeitszeit zu fördern, schwächt paradoxerweise das System der Arbeitszeitverhandlungen. Während in Frankreich versucht wird, Stabilität und Regelungsgewißheit herzustellen, wie sie im deutschen Modell in umfassendem Maße seit jeher bestehen, geht die Entwicklung der Arbeitszeitregulierung in Deutschland strukturell in die entgegengesetzte Richtung, nämlich hin zur Flexibilisierung und Partialisierung. In Deutschland zeichnet sich durch die neu verabschiedeten gesetzlichen Regelungen sowie tariflichen "Öffnungsklauseln" der Trend einer weitgehenden Delegierung der Aushandlung von Arbeitszeitfragen an die Betriebsparteien und mit hin der Dezentralisierung der Arbeitszeitgestaltung ab (vgl. Gutzeit 1996: 106ff., Bispinck et al. 1996b: 113ff.). Dabei behält das deutsche System der industriellen Beziehungen weitgehend seine Eigenschaften, die es bisher ausgezeichnet haben, nämlich Stabilität, Koordiniertheit, Eindeutigkeit der Befugnisse der Akteure, Kompromißoffenheit und konstruktive Transparenz bei.

Literatur

- Albert, M. (1991): *Capitalisme contre capitalisme*. Paris.
- Auer, P. (1996): Le système allemand de relations industrielles: la stabilité paie. In: *Travail et Emploi*, 2: 55-66.
- Aureise, L. et al. (1996): La durée du travail. In: *Action juridique CFDT*, 3.
- BetrVG (1997): Betriebsverfassungsgesetz. In: Richardi, R. (Hg.): *Arbeitsgesetze*. 50. neubearbeitete Aufl. München: 460-516.
- Bispinck, R. (1997): Deregulierung, Differenzierung und Dezentralisierung des Flächentarifvertrags: Eine Bestandsaufnahme neuerer Entwicklungstendenzen der Tarifpolitik. In: *WSI Mitteilungen*, 50: 551-561.
- Bispinck, R. et al. (Hg.) (1996a): Immer kürzer - und immer flexibler. Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung - Eine Analyse von 68 Tarifbereichen. Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 23. WSI-Tarifarchiv. Düsseldorf.
- Bispinck, R. et al. (Hg.) (1996b): *WSI-Tarifhandbuch 1996*. Köln.
- Bosch, G. (1990): From 40 to 35 hours: Reduction and flexibilisation of the working week in the Federal Republic of Germany. In: *International Labour Review*, 129: 611-627.
- Bosch, G. (1996a): Réunion d'experts syndicaux sur 'le temps de travail'. OECD Paper. Paris.
- Bosch, G. (1996b): Jahresarbeitszeiten - Flexibilität auch für Stammebelegschaften. In: *Journal für Sozialforschung*, 36: 3-22.
- Bosch, G./Lallement, M. (1991): Systèmes de relations professionnelles et détermination conventionnelle du temps de travail en France et en Allemagne. Rapport de recherche pour le colloque du G.D.R Relations Professionnelles, négociations et conflits (Forschungsbericht). Paris.
- Boulin, J.-Y. (1996): Trade union modernisation in France: is there still time? In: *Transfer*, 1996: 129-145.
- Boulin, J.-Y. et al. (1993): *Le temps de travail*, coll. *Futuribles*, Ed. Syros, Paris.
- Boyer, R. (1996): Le capitalisme à la française à la croisée des chemins. In: Crouch, C./Streeck, W. (1996) (Hg.): *Les capitalismes en Europe*. Paris: 97-137.
- Bundesministerium für Wirtschaft (Hg.) (1996): *Wirtschaft in Zahlen '96*. Bonn.
- Coin, G./Genoyer, M. (1997): Les règles de la négociation. In: *Action juridique CFDT*, 3.

- Commissariat Général au Plan/Comité interministériel de l'évaluation des politiques publiques (1997): La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Rapport d'évaluation. Paris.
- Coutrot, T./Fakhfakh, F. (1997): Que négocie-t-on en entreprise et pourquoi? In: Travail et Emploi, 1997: 35-52.
- C.trav. (1997): Code du travail. In: Desjardins, B. et al. (Hg.): Le Code du Travail Annoté. 17. ed. Paris.
- DARES/DP/INSEE (1997): Bilan économique et social de la France - Dossier préparatoire à la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail. Paris.
- Däubler, W./Lecher, W. (Hg.) (1991): Die Gewerkschaften in den 12 EG Ländern: europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung. Köln.
- DIW (1997): Wirtschaftspolitik in Frankreich mit neuen Akzenten - Entschärfung der Arbeitsmarktkrise durch beschäftigungspolitische Doppelstrategie? In: DIW Wochenbericht, 48/97: 931-936.
- Dufour, C. (1993): Frankreich. In: Bispinck, R./Lecher, W. (Hg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Köln: 105-129.
- Ebbinghaus, B./Visser, J. (1997): Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich. In: Hradil, S./Immerfall, S. (Hg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen: 333-376.
- Fajertag, G. (1996): Tarifverhandlungen in Westeuropa 1995-1996. Brüssel.
- Gaye, M. 12.(1997): Les incitations financières en faveur du travail à temps partiel en 1996. In: Premières Synthèses (DARES), No 49.1, 1-7.
- Giraud, O./Lallement, M. (1998): Construction et épuisement du modèle néo-corporatiste allemand: La Réunification comme consécration d'un processus de fragmentation sociale. In: Revue française de sociologie, XXXIX-1: 39-69.
- Gutzeit, M. (1996): Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Fragen der Arbeitszeit. In: BetriebsBerater, 2:
- Heidenreich, M. (1997): Arbeit und Management in den westeuropäischen Kommunikationsgesellschaften. In: Hradil, S./Immerfall, S. (Hg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen: 289-331.
- Höland, A. (1997): Mitbestimmung und Europa: Expertise für das Projekt "Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen" der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh.
- Ifo (Institut für Wirtschaftsforschung) (1995): Überprüfung des Ladenschlußgesetzes: Notwendigkeit einer deutlichen Liberalisierung. Pressemitteilung vom 11.8.1995. München.
- ILO (International Labour Office) (1997): Bulletin of Labour Statistics. Geneva.
- InforMISEP (1997): Germany: Partial Early Retirement Schemes Increasingly Implemented in Collective Agreements. In: MISEP Policies, 60: 28.
- ISE (Institut Syndical Européen) (1995): Négociations collectives en Europe Occidentale 1994-1995. Bruxelles.
- Keller, B. (1996): Nach der Verabschiedung der Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten - Von enttäuschten Erwartungen, unerfüllbaren Hoffnungen und realistischen Perspektiven. In: WSI Mitteilungen, 49: 470-482.
- Klenner, C./Ochs, C./Seifert, H. (1997): Deregulierung im Arbeitszeitrecht: Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots. In: WSI Mitteilungen, 50: 582-594.
- Lasserre, R. (1995): France-Allemagne: deux logiques différentes de modernisation sociale. Implications pour l'Europe sociale. In: Stark, H. (Hg.): Agir pour l'Europe: Les relations franco-allemandes dans l'après-guerre froide. Paris: 275-285.

- Le Corre, V./Doisneau, L. (1998): La réduction de la durée du travail dans le cadre de la loi "De Robien" - Bilan d'une année de conventions. In: Premières Synthèses (DARES) No 03.1, 1.
- Lecher, W. (1994): Betriebliche Funktionsfähigkeit der französischen und deutschen Arbeitnehmerinteressenvertretung - ein empirisch gestützter Vergleich. In: Industrielle Beziehungen, 1: 179-202.
- Lecher, W./Naumann, R. (1991): Zur aktuellen Lage der Gewerkschaften. In: Däubler, W./Lecher, W. (Hg.): Die Gewerkschaften in den 12 EG Ländern: europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung. Köln: 15-130.
- Lehndorff, S./Lindecke, C. (1997): Aktuelle Tendenzen flexibler Arbeitszeitorganisation: Ein Überblick über neuere Betriebsvereinbarungen. Unveröffentlichtes Papier. Gelsenkirchen: 1-28.
- Locke, R.M./Thelen, K. (1995): Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics. In: Politics & Society, 23: 337-367.
- Locke, R.M./Kochan, T./Piore, M. (1995): Reconceptualizing comparative industrial relations: Lessons from international research. In: International Labour Review, 134: 139-161.
- Lyon-Caen, G. et al. (1996): Droit du travail. 18e éd. Paris.
- Maurice, M./Sellier, F./Silvestre J.J. (1984): Rules, Contexts and Actors Observations Based on a Comparison Between France and Germany. In: British Journal of Industrial Relations, 1984: 346-364.
- Mielke, S. et al. (1991): Gewerkschaftsorganisationen und Vertretungsstrukturen. In: Däubler, W./Lecher, W. (Hg.): Die Gewerkschaften in den 12 EG Ländern: europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung. Köln: 131-232.
- Promberger, M. et al. (1993): Was wird aus der Arbeit? - 'Modernisierung' der betrieblichen Arbeitszeiten in der Metallindustrie zwischen Verkürzung, Pluralisierung und Differenzierung. München.
- Rogowski, R./Schmid, G. (1997): Reflexive Deregulierung: Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts. In: WSI Mitteilungen, 50: 568-582.
- Rosdücher, J./Seifert, H. (1996): The Reduction of Working Hours and Employment: Reduction of Working hours in West Germany and its Significance for Employment Policy. Discussion and Working Paper, European Trade Union. Brüssel.
- Schulten, T. (1997): Tarifvertragssysteme im internationalen und europäischen Vergleich. Konferenzpapier, Bildungsverein der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV). Berlin.
- Sell, S. (1997): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch Eingriffe in das Arbeitsrecht? Das 'Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz' aus ökonomischer Sicht. In: Arbeit und Beruf, 49: 353-356.
- Social Pratique 10.07.(1997): Réforme des préretraites progressives. No 260, 9-12.
- Social Pratique 25.01.(1998): Réduction des charges sur les bas salaires. No 271, 8-10.
- Social Pratique 25.02.(1998): Préretraite contre embauche (ARPE). No 273, 5-7
- Social Pratique 25.03.(1998): Allègement de charges sur les bas salaires. No 275, 7-8.
- Soskice, D. (1990): Reinterpreting Corporatism and Explaining Unemployment: Co-ordinated and Non-co-ordinated Market Economies. In: Brunetta R./ Aringa C. Dell (Hg.): Labour Relations and Economic Performance. London: 1-211.
- Soskice, D. (1996): German Technology Policy, Innovation, and National Institutional Frameworks. Discussion Paper. Wissenschaftszentrum für Sozialforschung. Berlin.
- Soskice, D. (1998): Explaining changes in institutional frameworks: Societal Patterns Of Business Coordination. (Im Erscheinen). Berlin.
- Soskice, D./Hancké, B. (1996): Von der Konstruktion von Industrienormen zur Organisation der Berufsausbildung. Discussion Paper. Wissenschaftszentrum für Sozialforschung. Berlin.
- Souriac-Rotschild, M.A (1996): Négociation collective d'entreprise et consultation du comité d'entreprise. In: Action juridique CFDT 5/118.

- Streeck, W. (1979): Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen: Einige Stabilitätsprobleme industriegewerkschaftlicher Interessenvertretung und ihre Lösung im westdeutschen System der industriellen Beziehungen. In: Politische Vierteljahresschrift. Zeitschrift der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft, 1997: 241-257.
- Streeck, W. (1996): Le capitalisme allemand: existe-t-il? A-t-il des chances de survivre? In: Crouch, C./Streeck, W. (1996) (Hg.): Les capitalismes en Europe. Paris: 47-75.
- Supiot, A. (1994): Critique du droit du travail. Paris.
- Visser, Jelle (1997): Union Organisation: Why Countries Differ? In: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 9: 206-226.