

Henrik Uterwedde

Bündnis ohne Partner?

Der schwierige Versuch einer vertraglichen Beschäftigungssicherung in Frankreich

Dr. Henrik Uterwedde, geb. 1948 in Cuxhaven, Studium der Politikwissenschaft und Volkswirtschaft in Berlin und Paris, war seit 1974 wiss. Mitarbeiter und ist seit 1996 Kodirektor des Deutsch-Französischen Instituts in Ludwigsburg.

Der Versuch, in Frankreich ein Bündnis für Arbeit zu realisieren, stößt sich an zahlreichen Schwierigkeiten, die mit den Besonderheiten der französischen Sozialbeziehungen zusammenhängen. Diese sind durch eine extreme Fragmentierung und eine besondere Rolle des Staates gekennzeichnet. Von starken, ebenso repräsentativen wie durchsetzungsfähigen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden, die ein solches Bündnis zentral aushandeln und umsetzen könnten, ist man in Frankreich weit entfernt. Diese Probleme belasten die wiederholten Ansätze beschäftigungsfördernder Vereinbarungen, die vor allem in den neunziger Jahren entwickelt worden sind. Symptomatisch für das Dilemma ist der von der Linksregierung 1997/98 eingeleitete Weg in die 35-Stunden-Woche.

Eine vielfältige Akteurslandschaft

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in Frankreich seit Mitte der siebziger Jahre stark rückläufig und heute mit ca. 8 Prozent einer der niedrigsten in Europa.¹ Dieser Durchschnitt verdeckt dabei das noch wesentlich geringere Organisationsniveau in der Privatwirtschaft, während die Gewerkschaftspräsenz in einigen öffentlichen wie privaten Großbetrieben und im öffentlichen Bereich deutlich höher ist. Diese geringe Zahl von gewerkschaftlich Organisierten verteilt sich zusätzlich auf verschiedene Richtungsgewerkschaften:

¹ Vgl. zum folgenden René Lasserre/Joachim Schild/Henrik Uterwedde: Frankreich. Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, Opladen 1997, S. 208 ff; ferner Udo Rehfeldt: Die französischen Gewerkschaften und der Wandel der Arbeitsbeziehungen, in: Frankreich-Jahrbuch 1996, Opladen: Leske und Budrich 1997, S. 77-94.

- Die der Kommunistischen Partei nahestehende und jahrzehntelang von ihr gelenkte CGT (Confédération générale du travail) hat in den vergangenen Jahrzehnten viele Federn lassen müssen, hat sich aber als stärkste französische Gewerkschaft knapp behaupten können.
- Die 1947 als antikommunistische Abspaltung von der CGT entstandene FO (Force ouvrière) vertrat lange Zeit einen gemäßigten Kurs und war ein Vorreiter tarifvertraglicher Vereinbarungen, hat sich aber in den letzten Jahren verhärtet und vertritt heute einen häufig maximalistischen, an quantitativen Forderungen orientierten, mit populistischen Untertönen versehenen Gewerkschaftsstil.
- Die aus der christlichen Gewerkschaftsbewegung hervorgegangene, 1964 durch eine Abspaltung vom christlichen Gewerkschaftsbund CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) entstandene CFDT (Confédération française démocratique du travail) ist heute die zweitstärkste Gewerkschaft. In den siebziger Jahren stark durch Ideen eines basisnahen Selbstverwaltungs-Sozialismus geprägt und mit der CGT in einem linken Aktionsbündnis verbunden, hat sich die CFDT seit den achtziger Jahren zu einem Verband entwickelt, der den Veränderungen im Arbeitsleben (Frauen-Erwerbstätigkeit, Tertiarisierung usw.) Rechnung tragen will, sich für eine Verhandlungs- und Vertragspraxis mit den Unternehmern und deren Verbänden einsetzt und dabei auch innovative Wege nicht scheut.
- Mit der CGC (Confédération générale des cadres) existiert daneben eine auf die Kategorie mittlerer und höherer Führungskräfte beschränkte, also berufsständische Gewerkschaft.
- Außerdem sind eine Vielzahl autonomer, betrieblicher oder auch berufsständischer Gewerkschaften präsent, die in den letzten Jahren teilweise von sich reden machten: Die Gewerkschaft des Bildungssystems FEN (Fédération de l'éducation nationale) war lange Zeit die einzige „Einheitsgewerkschaft“, bevor sie in den neunziger Jahren in eine Reihe rivalisierender Verbände zerfiel. Eine Anzahl militanter oppositioneller Gewerkschaften hat sich in dem Verband SUD zusammengeschlossen, der sich in zahlreichen Streiks, zuletzt im November/Dezember 1995, hervorgetan hat.

Gemeinsam ist allen Gewerkschaften eine geringe Mitgliederstärke und Organisationskraft, was - zusammen mit der Zersplitterung - ihre Konfliktfähigkeit und Verhandlungsmacht deutlich schwächt. Allerdings beziehen sie ihre Legitimität zum einen durch die regelmäßigen Sozialwahlen zu den Arbeitnehmervertretungen in den Unternehmen; zum anderen können sie ihre organisatorische Schwäche durch ihre Fähigkeit, die Beschäftigten zu Aktionstagen oder Kampfmaßnahmen zu mobilisieren, kompensieren. Bestes Beispiel dafür war die Streikwelle, die im November/Dezember 1995 das Land wochenlang lahmlegte und die konservative Regierung von Alain Juppé zu einer teilweisen Rücknahme angekündigter Einschnitte im Sozialbereich zwang. Zwar streikte praktisch nur der öffentliche Dienst, wo die Gewerkschaftspräsenz höher ist, aber die Streikenden fanden in der Öffentlichkeit, auch bei den Beschäftigten im Privatsektor, ein hohes Maß an Unterstützung für ihre Forderungen (man hat in diesem Zusammenhang auch von „Stellvertreter-Streiks“ gesprochen). Allerdings gilt auch das Basisprinzip: Nicht die Gewerkschaftszentrale, sondern die Gewerkschaftsbasis auf Unternehmensebene ist es, die über Kampfmaßnahmen entscheidet (wobei in den letzten Jahren immer häufiger auch nicht organisierte, spontan entstandene Streikkomitees die Initiative entwickelten); institutionalisierte Regelsysteme zur Kanalisierung von Konflikten wie in Deutschland (z.B. Urabstimmung, Friedenspflicht u.a.) existieren nicht oder nur in Ansätzen.

Das Arbeitgeberlager ist zwar auf den ersten Blick einheitlicher organisiert: Dem Dachverband CNPF (Conseil national du patronat français) gehört das Gros der fran-

zösischen Unternehmen an; ein spezieller mittelständischer Verband (CGPME: Confédération générale des petites et moyennes entreprises) artikuliert zwar zuweilen eigenständige Interessen, ist aber auch dem CNPF angeschlossen. Dennoch haben weder der CNPF noch seine Branchenverbände automatisch das Mandat und die Legitimität zu vertraglichen Vereinbarungen. Ein ausgeprägter Individualismus in der französischen Unternehmerrkultur führt dazu, daß zahlreiche Unternehmer den Abschluss von Tarifvereinbarungen durch ihren Verband als einen ihre Freiheit einschränkenden Kollektivismus empfinden. Mehr als einmal hat es Brüche zwischen Verbandsstrategie und unternehmerischer Praxis gegeben. Dazu kommen die in der französischen Unternehmenslandschaft stark spürbaren Spannungen und Interessengegensätzen zwischen Groß- und Kleinunternehmen, zwischen traditionalistischen und modernisierten Leitbildern, zwischen protektionistisch eingestellten und der Internationalisierung verschriebenen Branchen usw. Dies erschwert eine Interessenbündelung und –vertretung des Arbeitgeberlagers noch zusätzlich.

Tariflandschaft mit Lücken

In diesem schwierigen Umfeld kann sich keine Verhandlungs- und Vertragskultur wie etwa in Deutschland entwickeln. Das Netz der Tarifvereinbarungen ist unvollständig, häufig brüchig, sehr unterschiedlich nach Branchen, und es hat nicht immer Einfluß auf die tatsächlichen Entlohnungen oder sonstigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Damit sieht sich der Staat wiederholt als (freiwilliger oder unfreiwilliger) dritter Partner angesprochen: Die Unfähigkeit der Sozialparteien zu verbindlichen, autonomen tarifvertraglichen Regelungen führt zu umfangreichen staatlichen Regelungen des Arbeitslebens. So wird seit Jahrzehnten der branchenübergreifende Mindestlohn (SMIC) von der Regierung jährlich neu festgelegt. Der Staat greift immer wieder in die Tarifbeziehungen ein; andererseits haben Regierungen aller Schattierungen wiederholt Anläufe unternommen, eigenständige Verhandlungen zwischen den Sozialparteien zu fördern, um den Staat von seiner Regelungslast jedenfalls teilweise zu befreien.

Im wesentlich existieren drei Verhandlungs- und Vertragsebenen:

- Die Ebene der branchenübergreifenden Vereinbarungen, zumeist durch die nationalen Spitzenverbände: 1997 wurden 45 branchenübergreifende Abkommen (accords interprofessionnels) registriert. Sie betreffen Fragen wie die berufliche Bildung und Weiterbildung, aber auch Fragen der Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitregelungen, Frühverrentung o.ä. Derartige Vereinbarungen können durch stille oder offene Anwesenheit des Staates oder aber durch staatliche Anreize gekennzeichnet sein. Sie können auch Rahmenvereinbarungen für nachfolgende Branchenabkommen sein.
- Die Branchenvereinbarungen (accords de branches) sind in den letzten Jahren stark rückläufig. Ihre Zahl (1997: 877) deutet an, daß ihre Reichweite häufig begrenzt und man weit von „Flächen“tarifverträgen deutscher Prägung entfernt ist.
- Die Unternehmensvereinbarungen (accords d'entreprise) haben in den vergangenen Jahren sprunghaft zugenommen; allein im Jahre 1997 waren es 11.797. Die Verlagerung zur Unternehmensebene stellt den dominierenden Trend des französischen Systems der Sozialbeziehungen dar. Sie ist im übrigen durch die Politik der Linksregierung nach 1981 gefördert worden, als die Auroux-Gesetze von 1982 jährliche Verhandlungen auf Unternehmensebene vorschrieben.

Ansätze für ein Beschäftigungsbündnis

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat es wiederholt Ansätze gegeben, die Beschäftigungssicherung zum Gegenstand sozialer Verhandlungen zu machen. Die

Linksregierung in den achtziger Jahren setzte auf staatliche Impulse. So ist es bezeichnend, daß die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden sowie die Verallgemeinerung des fünfwöchigen Jahresurlaubs 1982 per Regierungsverordnung durchgesetzt wurden. Eine beginnende, durchaus kontroverse Debatten über den entsprechenden Lohnausgleich wurde von Staatspräsident Mitterrand kurzerhand unterbunden, indem er den vollen Lohnausgleich durchsetzte. Gleichzeitig wurde das Thema Arbeitszeitverkürzungen für Jahre auf Eis gelegt. Ebenfalls 1982, auf dem Verordnungsweg, bot die Regierung erstmals finanzielle Anreize für beschäftigungssichernde bzw. -fördernde Unternehmensvereinbarungen („Solidaritätsverträge“) an. Dieser Weg scheiterte indessen an den schwerfälligen Prozeduren, die jeweils eine vertragliche Regelung zwischen dem Staat und dem Unternehmen verlangten, an mittelstandsunfreundlichen Regelungen und zu geringen Finanzanreizen.

Erst als sich in den neunziger Jahren die Arbeitslosigkeit drastisch verschärfte, wurden ernsthafte Ansätze entwickelt, die einem Bündnis für Arbeit nahekommen:

- Das von der Rechtsregierung im Dezember 1993 durchgesetzte Fünfjahresgesetz zur Beschäftigung enthielt erstmals die Idee, mit Hilfe staatlicher Anreizsysteme solche tarifvertragliche Vereinbarungen zu fördern, die Arbeitszeitverkürzungen (als obligatorischen Bestandteil) und Beschäftigungssicherung bzw. -schaffung miteinander verbanden. Allerdings wurden bis Ende 1997 ganze 15 Abkommen auf dieser Basis geschlossen.
- Von den Spitzenverbänden der Tarifparteien ging ein zweiter Impuls aus, der im Dezember 1995 zu einem branchenübergreifenden Beschäftigungsabkommen auf nationaler Ebene führte (Accord national interprofessionnel sur l'emploi). Darin wurde gemeinsam festgehalten, daß „die Verkürzung der Arbeitszeit ein Element im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit darstellt, sofern neue Formen der Arbeitszeitgestaltung Produktivitätsgewinne und den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen ... ermöglichen.“² Die Branchenverbände wurden zu entsprechenden Verhandlungen aufgerufen. Indessen hat sich daraus keine wirkliche Verhandlungsdynamik entwickeln können, teils aus Desinteresse der Arbeitgeber, teils, weil bereits ein halbes Jahr später der Gesetzgeber eine neue Grundlage schuf.

Das nach seinem Urheber, dem konservativen Abgeordneten Gilles de Robien, benannte Robien-Gesetz vom 11. Juni 1996 hatte zum Ziel, „die Beschäftigung durch die Reorganisation und Verkürzung der Arbeitszeit zu fördern.“ Es schuf attraktive finanzielle Anreize für den Abschluß von Unternehmens- oder Branchenvereinbarungen, die mit Hilfe von Arbeitszeitverkürzungen Arbeitsplätze sichern oder aber schaffen: Bei einer Arbeitszeitverkürzung von 10 bis 15 Prozent und gleichzeitigen Neueinstellungen in gleicher Größenordnung auf mindestens 2 Jahre wurden den Unternehmen degressive Abschläge auf die Arbeitgeber-Sozialabgaben mit einer Laufzeit von 7 Jahren gewährt.

Dieses - im damaligen konservativen Regierungslager nicht nur wegen seiner Kosten umstrittene - Gesetz löste unterschiedliche Reaktionen aus. Während der Arbeitgeberverband sich skeptisch bis ablehnend äußerte, nahmen zahlreiche, vor allem kleine Unternehmen die Gelegenheit wahr und handelten entsprechende Vereinbarungen aus. Auch auf Gewerkschaftsseite variierte die Reaktion: Während FO den Ansatz der Arbeitszeitverkürzungen strikt ablehnte und im übrigen die Aushöhlung der Branchen-Tarifverträge zugunsten der Unternehmensebene befürchtete, haben andere Gewerkschaften, allen voran die CFDT, die im Gesetz enthaltenen Möglichkeiten voll ausgenutzt. Dabei spielte auch eine Rolle, daß die Verhandlungsdynamik gerade in kleinen und mittleren Unternehmen eine Chance eröffnete, die gewerkschaftliche Verankerung zu verbessern; denn die Unternehmen benötigen

2 Zitiert nach Jean-E. Ray, *Négociation collective et emploi*, in: *Droit social* Nr. 4/1998, S. 313.

für den Vertragsabschluß gewerkschaftliche Partner. Bis Mitte 1998 wurden über 2.000 „Robien-Abkommen“ registriert, die 355.000 Beschäftigte betrafen und 17.000 Arbeitsplätze sicherten sowie 25.000 neu schufen.³

1996 trafen die Tarifparteien - die gemeinsam die Verwaltung der Sozialversicherungs- und der Rentenkassen wahrnehmen - eine weitere branchenübergreifende Vereinbarung, die beschäftigungsfördernden Charakter hatte. Sie ermöglicht Beschäftigten, die 40 Jahre im Berufsleben standen, den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ab 58 Jahren mit einer Rente, die 65 Prozent des bisherigen Bruttogehalts entspricht, unter der Bedingung, daß der freiwerdende Arbeitsplatz wieder neu besetzt wird. Bis Mitte 1998 haben 106.000 Personen von dieser Regelung profitiert, die gleichzeitig 95.000 Neueinstellungen ermöglichte. Vor allem die Gewerkschaft FO setzt auf dieses Instrument; sie versucht gegenwärtig, die Arbeitgeberseite für eine Ausweitung zu gewinnen.

Streit um die 35-Stunden-Woche

Das gegenwärtige Tauziehen um die 35-Stunden-Woche ist ein bezeichnendes Beispiel für das Dilemma, vor dem jeder Ansatz für ein Bündnis für Arbeit à la française steht. Nach dem überraschenden Wahlerfolg der Linken bei den Parlamentswahlen im Juni 1997 legte die Regierung von Premierminister Jospin ein Beschäftigungsprogramm auf, das zum einen die Schaffung von 350.000 Arbeitsplätzen für jugendliche Erwerbslose, zum anderen eine Politik der Arbeitszeitverkürzung umfaßte.⁴ Aus den positiven Erfahrungen des Robien-Gesetzes, aber auch aus den eher schleppenden Vereinbarungen der Tarifparteien zog die Regierung die Schlußfolgerung, die Verhandlungsdynamik durch eine gesetzliche Rahmenregelung zu forcieren.

Im Oktober 1997 berief Arbeitsministerin Martine Aubry eine nationale „Konferenz über Beschäftigung, Löhne und Arbeitszeit“ ein, zu der alle Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände geladen waren. Diese war allerdings von vorneherein belastet durch den erkennbaren, schon im Wahlkampf angekündigten Willen der Regierung, die 35-Stunden-Woche auf dem Gesetzesweg durchzusetzen, während der Unternehmerverband und ein Großteil seiner Basis nicht nur strikt gegen diese Form der Arbeitszeitverkürzung, sondern auch gegen die Prozedur waren, die aus ihrer Sicht den Verhandlungen das Ziel bereits vorgab, noch bevor sie eigentlich begonnen hatten. Als am Ende der Konferenz Premierminister Lionel Jospin ein Rahmengesetz zur Arbeitszeitverkürzung ankündigte, in dem auch ein definitives Datum für die Herabsetzung der gesetzlichen wöchentlichen Arbeitszeit genannt wurde, endete die Veranstaltung mit einem Eklat.⁵

Das dann am 19. Mai 1998 verabschiedete Gesetz fixiert die gesetzliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2000 auf 35 Stunden wöchentlich; für Kleinunternehmen gilt dies erst ab 2002. Die Tarifparteien sind aufgerufen, auf Branchen- bzw. Unternehmensebene praxisnahe Lösungswege auszuhandeln. Als Anreiz winkt die Regierung denjenigen Unternehmen, die ihre Arbeitszeit um mindestens 10 Prozent verkürzen und 6 Prozent zusätzliche Arbeitsplätze schaffen bzw. eine entsprechende Anzahl von Jobs im Rahmen von Sozialplänen retten, mit Prämien in Form einer Reduzierung der Arbeitgeber-Beiträge zur Sozialversicherung. Diese Prämien – 9000 Francs je Arbeitnehmer in diesem Jahr; in einigen Fällen noch mehr - sind degressiv gestaffelt und sollen ab 2002 von einer allgemeinen Senkung der Arbeitgeber-Sozialkosten abgelöst werden.

3 Zahlen nach Nicole Notat: *Du bon usage des 35 heures*, Paris 1998, S. 30 f. – Das Buch der CFDT-Generalsekretärin dokumentiert das große Engagement der CFDT sowohl für eine Politik der Arbeitszeitverkürzung als auch für den Verhandlungsweg.

4 Vgl. dazu Wolfgang Neumann: *Arbeitsmarktpolitik à la française – gehen Frankreichs Uhren anders?* In: *Deutsch-Französisches Institut, Aktuelle Frankreich-Analysen*, Nr. 8, Dezember 1998, S. 1-11.

5 Vgl. dazu Raymond Soubie: *La journée des dupes*, in: *Droit social*, Nr. 12, Dezember 1997, 1070-1072.

Mit diesem Verfahren versucht die Regierung Jospin einerseits, die Tarifparteien in die Verantwortung zu nehmen; andererseits will sie praxisnahe, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wahrende Lösungen sicherstellen. Ende 1999 soll dann im Lichte der Verhandlungspraxis ein zweites Gesetz zentrale Elemente wie das Kontingent und die Entlohnung zulässiger Überstunden endgültig regeln.

Widersprüche und Grenzen

Indessen scheint sie die Rechnung jedenfalls teilweise ohne den Wirt gemacht zu haben. Denn der Unternehmensverband hat sich, wie schon im Herbst 1997 angekündigt, auf einen harten Konfliktkurs begeben. Er tut alles, um das Gesetz zu unterlaufen. Dabei hat sich vor allem der mächtige Metallarbeitgeberverband hervorgetan. Dieser hat am 28. Juli 1998 mit drei kleineren Gewerkschaften (FO, CFTC, CGC) ein Abkommen für die Metallindustrie unterzeichnet, das dem Aubry-Gesetz formal Rechnung trägt, es aber durch Jahresarbeitszeitkonten und großzügige Überstundenkontingente seines Inhalts beraubt: Faktisch wird eine 39-Stunden-Woche weiterhin möglich sein; andere Arbeitszeitmodelle und mögliche Beschäftigungseffekte werden konsequent ausgespart. Den Arbeitgebern geht es darum, mit dieser Vereinbarung (die allerdings erst ab 2000 wirksam werden soll) das entscheidende zweite Gesetz 1999 in ihrem Sinne zu beeinflussen. Weitere Abkommen in anderen Branchen sollen diesem Beispiel folgen.

Als Verbündete fanden sich Gewerkschaften wie FO, die offenes Mißtrauen gegenüber einer Politik der Teilung der Arbeit hegen, die sie als Verteilung des Mangels auf Kosten der Arbeitnehmerinnen ansehen. FO unterschrieb die Metallvereinbarung ferner, weil sie den Beschäftigten durch die vermehrten Überstunden leichte Lohnerhöhungen verspricht. Die Gewerkschaft versucht darüber hinaus, mit Hilfe der Arbeitgeber den 1995 eröffneten Weg der Vorruhestandsregelungen zu forcieren und als Alternative zur Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen. Im übrigen ist ihre Haltung auch durch Rivalitäten mit den übrigen Gewerkschaften auf anderen Gebieten bestimmt.⁶

Die Regierung steht dabei vor einem Dilemma. Sie weiß, daß ihr Ziel - mehr Arbeitsplätze durch eine intelligente Form der Arbeitszeitverkürzung - nur mit Hilfe der Unternehmen und ihrer Verbände zu erreichen ist. Sie kann die Metallvereinbarung nur ignorieren, wenn es genügend andere, in ihrem Sinn „gute“ Vereinbarungen gibt, auf die sie sich stützen kann. Sie muß daher Interesse daran haben, daß sich eine Verhandlungsdynamik entfaltet, die der Zielsetzung des Gesetzes entspricht. Dabei setzt sie darauf, daß möglichst viele Unternehmen den Konfliktkurs ihres Verbandes nicht mitmachen und schon aus Eigeninteresse Verhandlungen einleiten werden. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre mit Unternehmensvereinbarungen zur Reorganisation und Verkürzung der Arbeitszeit ergeben überdies eine reichhaltige Bilanz, auf der neue Abschlüsse aufbauen können; meistens wurde die Arbeitszeitverkürzung mit Veränderungen der Arbeitsorganisation und flexibleren Arbeitszeitregelungen gekoppelt.⁷ Auf Gewerkschaftsseite sind vor allem die CFDT, aber auch die CGT bereit, Vereinbarungen auszuhandeln. Bis Ende September 1998 waren allerdings erst 260 Verträge in meist kleineren Unternehmen unterzeichnet, ferner ein Branchen-

6 Der Gewerkschaft Force ouvrière wird unterstellt, daß ihre Gemeinsamkeit mit dem Unternehmerverband auch das Ziel habe, letztere zu Verbündeten zu machen, wenn es um die Führung der einflussreichen Sozialversicherungs-Kassen geht; vgl. *Le Monde* vom 26.9.1998, S. 6: „FO et le CNPF font cause commune contre la loi Aubry“.

7 Vgl. die ausführliche inhaltliche Bilanz derartiger Vereinbarungen in: *Les accords sur les 35 heures*, in: *Liaisons sociales* Nr. 7804 vom 2.2.1998, S. 1-18.

abkommen in der Zuckerindustrie. Der Herbst wird zeigen, ob der Durchbruch in größeren Branchen oder Firmen wie z.B. Peugeot gelingt.⁸

Eine Regierung, die dazu neigt, den Tarifpartnern die Feder zu führen; widersprüchliche Strategien und Konkurrenzkampf unter den Gewerkschaften; ablehnende Unternehmerverbände und der schwierige Versuch, unter Umgehung der Verbände die Unternehmerbasis als Bündnispartner zu gewinnen: Die Chance, daß es Martine Aubry gelingt, für ihre Politik der 35-Stunden-Woche die Zustimmung der sozialen Akteure zu finden, muß zur Zeit als äußerst ungewiß eingeschätzt werden. Überdies ist dieser Fall durchaus symptomatisch für die generellen Schwierigkeiten, ein Bündnis für Arbeit à la française zu schmieden.

⁸ Vgl. Le Monde v. 13.-14.9.1998, S. 20: „PSA ouvre des négociations sur l’emploi et le temps de travail“; Libération v. 14.9.1998.