

## Aushilfs- und Teilzeitarbeit – untypische Beschäftigungen?

Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert

Anne-Sophie Beau, Sylvie Schweitzer

Arbeitsdauer und flexible Arbeitszeit stehen derzeit im Mittelpunkt der Aktualität – der politischen Aktualität im engeren, aber auch im wahrsten Sinne der Worte, denn die Auseinandersetzung über den Platz, den bezahlte Arbeit im Leben einnimmt, betrifft die gesamte Gesellschaft. Die Entwicklung der so genannten „atypischen“ Beschäftigungsformen ist seit den 70er Jahren Gegenstand zahlreicher soziologischer Studien. Mit dieser Entwicklung sollen seit der damaligen Krise die Lohnkosten gesenkt und das Volumen der Arbeitskräfte an den Bedürfnissen der Produktion ausgerichtet werden: Es gehe darum, die vorhandenen Arbeitskräfte so flexibel zu machen, dass sie sich dem Wandel der Unternehmenstätigkeit anpassen. Die außerordentliche Vielfalt der dabei angewandten Mittel wurde ebenfalls nachgewiesen.<sup>1</sup> Trotz des vielgestaltigen Charakters der Flexibilität verdienen zwei Formen besondere Beachtung: die Teilzeitarbeit und die Beschäftigung entsprechend einer festgelegten Dauer. Diese so genannten „besonderen Beschäftigungsformen“, so heißt es, weichen ab von der vertraglich festgelegten Norm der Arbeit unbegrenzter Dauer bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden.<sup>2</sup> Die Norm wäre demnach das Fordsche Modell der Lohnarbeit, die angeblich vor den 70er Jahren als volle Arbeitszeit bei unbefristeter Dauer der Beschäftigung existierte.

Im Verhältnis zu diesem fast idyllischen, jedoch nie ausreichend beschriebenen industriellen und zugleich männlichen „Vorher“ wird dann die Zunahme der atypischen Arbeit analysiert. Bei der Teilzeitarbeit ist der Anteil der Frauen so groß, dass Margaret Maruani die geschlechtsspezifische Diskriminierung als Bestandteil der Entwicklung der Teilzeitarbeit unterstreicht. Die Ausweitung dieser Beschäftigungs-

---

1 Vgl. Jean Gadrey u. Nicole Gadrey Hg., *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce. Flexibilité, diversité, compétitivité*, Paris 1991.

2 D. h. 39 Stunden seit 1982; vgl. Margaret Maruani u. Emmanuèle Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, Paris 1993, 57.

form sei nur zu verstehen, wenn man die Bedeutung der sozialen Norm berücksichtigt, die den Frauen die Teilzeitarbeit zuweist.<sup>3</sup>

Als Historikerinnen wollen wir im Folgenden unsere Überlegungen auf die Genese und die Entwicklung dieser Normen seit dem Ende des 19. Jahrhunderts konzentrieren. Wir werden diese Normen hier nur für lohnabhängige Arbeiter/innen und Angestellte des privaten Sektors untersuchen,<sup>4</sup> einer etwaigen Normierung der Arbeit, der Arbeitszeit (volle oder Teilzeit) und des Beschäftigungsstatus (feste Anstellung/Aushilfskraft) nachgehen und unsere Aussagen anhand einer noch nicht abgeschlossenen Untersuchung über die Lohnabhängigen eines Kaufhauses veranschaulichen.<sup>5</sup> Beim gegenwärtigen Stand unserer Forschungen lässt sich sagen, dass in den ersten drei Vierteln des 20. Jahrhunderts die Geschlechterfixierung der Teilzeitarbeit und der „unsicheren“ Arbeit keineswegs so absolut war, wie behauptet wird: Männer wie Frauen waren von diesen Beschäftigungsformen betroffen, die es zwar schon immer gab, die aber während des 20. Jahrhunderts langsam formalisiert wurden.

## **Norm 1: Dauer des Arbeitstages, Arbeitslosigkeit und Auftauchen der Aushilfskräfte**

### **Begrenzung der Dauer des Arbeitstages**

Norm und Normabweichung entstehen gleichzeitig. Hinsichtlich der Erwerbsarbeit und ihrer Dauer werden sie in der Gesetzgebung des 19. Jahrhunderts konstruiert, als diese nach und nach ein Arbeitsrecht und sogar ein Recht auf Arbeit etabliert. Die ersten Normierungsversuche sind also legislativer Art. In allen industrialisierten Ländern wurden entsprechende Gesetze unumgänglich, als sich zeigte, dass der Liberalismus nicht in der Lage war, einen Mindestschutz für Arbeitskräfte zu gewährleisten. Das galt insbesondere für diejenigen, die besonders gefährdet erschienen, nämlich Frauen und Kinder. Diese meistens „sozial“ genannten Gesetze erstrecken sich auf so verschiedene Gebiete wie Hygiene, Sicherheit, Krankheitsvorbeugung oder Renten. Wir werden hier lediglich die Gesetzgebung zur Arbeitszeit in Betracht ziehen. Unsere Hypothese lautet, dass es die Gesetzgebung war, die die Herausbildung von Arbeitszeitznormen für Arbeiterinnen und Arbeiter eingeleitet hat. Tatsächlich veränderte sich im Laufe des 19. Jahrhunderts in mehreren aufeinander folgenden Wellen das Verhältnis zur Arbeit. Als sich zunächst die Fabrik und mit ihr die Fabriklohnarbeit

---

3 Vgl. Margaret Maruani, *Le commerce du travail à temps partiel*, in: Gadrey/Gadrey, *La gestion*, wie Anm. 1, 21–49, 26.

4 Wir untersuchen hier weder die leitenden Angestellten in Privatunternehmen, deren Identität ja gerade durch die Nichtbeachtung der legalen Arbeitszeit definiert ist, die weit zu überschreiten sie sich rühmen, noch den öffentlichen Dienst, obwohl die Situation der des privaten Sektors nahe kommt.

5 Vgl. dazu die derzeit noch nicht abgeschlossene Doktorarbeit, die an der Universität Lumière-Lyon 2 von Sylvie Schweitzer betreut wird: Anne-Sophie Beau, *Les employées du Grand Bazar de Lyon, 1886–1974*.

durchsetzten und damit die Arbeit nicht mehr zu Hause, sondern in einem eigens dafür vorgesehenen Raum stattfand, wurde *de facto* nach und nach auch die Arbeit reguliert.<sup>6</sup> Die Norm entfernte sich von der porösen Zeit des *domestic system* mit seiner Mehrfachtigkeit. Fabrik und Lohnarbeit schufen einen neuen Typ von Arbeit und dessen Gegenteil, die ‚Nicht-Arbeit‘. Parallel dazu fand – offenbar in Anlehnung an das Vorbild des Staatsdienstes – auch der Begriff der Beschäftigungsgarantie Eingang in die industrielle Welt, und zwar ebenfalls mit seinem Gegenteil, der Unsicherheit und der Flexibilität.

Es sei kurz an die wichtigsten Daten der Arbeitszeitgesetzgebung erinnert. Diese Gesetze setzten eine Serie langfristiger Reformen in Gang, die vor allem auf die Frauen- und Kinderarbeit ausgerichtet waren: In Frankreich wird ab 1841 die Kinderarbeit in den Manufakturen, Fabriken und Werkstätten geregelt; 1848 wird die Arbeitszeit für Männer auf 12 Stunden pro Tag begrenzt, 1874 die Arbeit von Kindern unter 12 Jahren verboten und für die 12 bis 19 Jahre alten Kinder auf 12 Stunden pro Tag begrenzt sowie die Nacharbeit für Jungen unter 16 und für Mädchen unter 21 Jahren verboten. Selbstverständlich werden Ausnahmen genehmigt: Per Sondererlaubnis dürfen die Glas- und Metall-, die Papier- und Zuckerfabriken Kinder auch nachts beschäftigen. 1892 werden die Zeitbeschränkungen auf erwachsene Frauen ausgedehnt.<sup>7</sup> Erst zu diesem Zeitpunkt schafft sich der Staat die Möglichkeit, die Einhaltung der neuen Gesetze auch zu überwachen, indem er beamtete Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen mit der Kontrolle beauftragt.<sup>8</sup> Die Norm erhält damit einen obligatorischen Charakter, und Industrielle, die gegen die Gesetze verstoßen, müssen mit Bußgeldern und Strafmaßnahmen rechnen.

Allerdings war die Arbeitszeitnorm auch schon zum Zeitpunkt ihrer Etablierung nicht aus einem Guss, denn die gesetzliche Arbeitszeit war nicht für alle Beteiligten identisch, sondern uneinheitlich und für Kinder, minderjährige Mädchen, erwachsene Frauen und erwachsene Männer verschieden. Erst das Gesetz Millerand von 1900, das innerhalb von sechs Jahren einen Übergang zum Zehnstudentag gleichermaßen für Frauen und Männer einführte, verhalf der neuen Idee von der Homogenität der Arbeitszeit zum Durchbruch, auch wenn sie auf Grund des Verbotes der Nacharbeit für Frauen wiederum nicht voll zum Tragen kam.<sup>9</sup> 1919 wurde in Frankreich zusätzlich zum Verbot der Sonntags-

6 Als soziologische Arbeit über die Einführung der Lohnarbeit und ihrer Zwänge vgl. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris 1995.

7 Das Verbot der Nacharbeit für Frauen wird ebenso wie das für Kinder erst 1911 tatsächlich wirksam. Bei den letzteren waren es vor allem die sehr schweren Arbeitsbedingungen in den Glasfabriken – Glasmacherkrankheit, Hitze, Schläge –, die dieses Gesetz veranlassten. In Deutschland begrenzte das Gesetz von 1891 die Arbeit auf 11 Stunden für Frauen und auf 10 Stunden für Heranwachsende.

8 Vgl. Vincent Viet, *Les voltigeurs de la République, l'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, Paris, CNRS, 1994. Von diesen Inspektor/inn/en gab es allerdings wenige: jeweils einige Dutzend in Frankreich, Deutschland und Großbritannien.

9 Die 1880 eingeführte Schulpflicht für Kinder bis zum zwölften Lebensjahr hat diese in den 1880er Jahren allerdings bereits von geregelter Erwerbsarbeit befreit.

und Feiertagsarbeit der gesetzliche Achtstundentag eingeführt. In Deutschland geschah dieses per Verordnung Ende 1918.

Die Normierung der Lohnarbeit durch gesetzliche Begrenzungen der Arbeitszeit führt *de facto* auch das Konzept der Normabweichung ein. Dazu gehört nicht zuletzt die Bestimmung des Fehlens von Arbeit durch die Erfindung des Arbeitslosen.

## Die Erfindung des Arbeitslosen

Die Erfindung der Kategorie des „Arbeitslosen“ fällt in dieselbe Zeit wie die der „Arbeitslosigkeit“. Diese Kategorien dienen der Abgrenzung von der Armut, die im Bereich der Armenfürsorge des *Ancien Régime* lag. Ein Wandel der Vorstellungen war notwendig, um den Arbeiter ohne Arbeit zu identifizieren, zu bezeichnen und vom traditionellen Armen zu unterscheiden. Es ging darum anzuerkennen, dass Armut nicht immer und nicht ausschließlich moralischen oder angeborenen Mängeln der Individuen oder gar den schlechten Einflüssen der ungesunden Umwelt der Großstadt, sondern vielmehr und vor allem der Organisation von Industrie und Arbeitsmarkt anzulasten sei. Ende des 19. Jahrhunderts ist der „Arbeitslose“ nicht mehr einfach der „Arme“. Er gehört nun einer neuen Kategorie an: Er ist ein Nicht-Arbeiter, ein Individuum ohne Erwerbsgelegenheit, ein Opfer der „unfreiwilligen Arbeitslosigkeit“. Die Arbeitslosigkeit erscheint damit als soziale Tatsache, die nicht auf ihre individuellen Erscheinungsformen zurückgeführt werden kann und daher kollektive Gegenmaßnahmen erfordert. 1903 tauchte dementsprechend als neues Schlüsselkonzept die „gelegentliche Arbeitslosigkeit“ auf, die nun der „systematischen Arbeitslosigkeit“ gegenübergestellt wurde. Letztere fällt in die Ordnung individueller Krankheit, während erstere nichts anderes ist als eine bedauerliche Konsequenz der freien Konkurrenz des Wirtschaftsliberalismus. Sie liegt daher nicht in der individuellen Verantwortung derer, die ihre Opfer sind. Die einzigen, die von nun an eindeutig als Arbeitslose gelten, sind die „beständigen“ Arbeiter, die Teil des Lohnsystems und zeitweise „ohne Arbeit“ sind. Für sie erfand William Beveridge den Begriff der „Unterbeschäftigung“ (*under-employment*). Für die regulären, aber zeitweilig der Arbeit beraubten Arbeiter, die bestimmte Pflichten erfüllt haben, werden jetzt per Gesetz Vorkehrungen getroffen. Ein nationales Netz öffentlicher Arbeitsvermittlung wird aufgebaut und die Unterstützung der Arbeitslosen erfolgt nach Regeln, die sich zu Rechtsansprüchen weiterentwickeln.<sup>10</sup>

---

10 Öffentliche Arbeitsvermittlungseinrichtungen entstanden in England 1899, in Frankreich 1914 und in den Vereinigten Staaten 1918; Arbeitslosenhilfe nach Regeln, die ein Recht bilden, gab es in England ab 1911, in Frankreich ab 1914 und in den Vereinigten Staaten ab 1937; vgl. Christian Topalov, *Naissance du chômeur, 1880–1910*, Paris 1994; Robert Salais u. a., *L'invention du chômage*, Paris 1986.

## Das Auftauchen der Aushilfskräfte

Mit der Begrenzung des Arbeitstages und der Benennung der Arbeitslosigkeit konnte schließlich auch die Vorstellung von der „Aushilfe“ in Privatunternehmen entstehen. Doch die Sprache der Arbeit ist noch unsicher: Von einer Aushilfe kann nur gegenüber „festangestellten“ Arbeitern die Rede sein. Diese aber gab es noch nicht wirklich, selbst wenn paternalistische Politik darum bemüht war, eine Stamm-Arbeiterschaft zu schaffen.<sup>11</sup> Eine Flexibilität der Arbeitskräfte existierte hingegen sehr wohl, sie war sogar in allen Sektoren unumgänglich. Die Historiker/innen haben die entsprechenden Sektoren mehr oder weniger identifiziert: Industrieunternehmen mit großen Arbeitskräftefluktuationen über das gesamte Jahr, wie zum Beispiel Fabriken mit hydraulischer Energie auf Grund ihrer Abhängigkeit von Hochwasserzeiten, die mechanische Industrie nach den Autosalons oder die Spielzeugunternehmen während der Vorweihnachtszeit. Kein Industriebetrieb konnte mit zahlenmäßig stabiler Arbeitskraft funktionieren; die Flexibilität war eine konstante Größe. Sie wurde durch Hochbetrieb ebenso hervorgehoben wie durch den *turn-over* oder durch das Fernbleiben von der Arbeit, das in den großen durchrationalisierten Fabriken die Arbeitskraft bis zu 15% verringerte. Für Werkmeister und Arbeiter war es selbstverständlich, Arbeitskräfte für nur einen Tag oder eine Woche einzustellen.

Das Gleiche galt für den Einzelhandel und insbesondere für die großen Kaufhäuser, gerade zur Zeit der Feste am Jahresende. Beim *Grand Bazar de Lyon* nannte man jene Männer und Frauen „Aushilfskräfte“, die speziell für den 31. Dezember 1891 eingestellt wurden.<sup>12</sup> Später erstreckte sich die Einstellung von Aushilfskräften auch auf eine längere Periode: Von 1902 an arbeiteten sie im Durchschnitt einen Monat lang, zwischen den beiden Weltkriegen anderthalb bis zwei Monate. Diese Praxis setzte sich schnell durch; zwischen 1902 und 1913 erfolgten 63% der Einstellungen im *Grand Bazar* im November und Dezember. Zwar verschwand der Begriff „Aushilfskraft“ mit dem Ersten Weltkrieg, doch die Praxis ging weiter.

Normalität oder Normabweichung? Bisher gibt es in der Forschung noch keine genaue Auskunft darüber, ob diese flexiblen Lohnarbeiterinnen und Lohnarbeiter für den Rest des Jahres andere Arbeiten hatten.<sup>13</sup> Man weiß nur, dass die skizzierte Flexibilität in verschiedenen Wirtschaftssektoren üblich war und Männer wie Frauen betraf, doch dachte

11 Vgl. zum Beispiel Alain Dewerpe, *Conventions patronales*, in: Sylvie Schweitzer, *Logiques d'entreprise et politiques sociales*, Lyon 1993, 19–62; ders., *L'exercice des conventions. Le cas de l'industrie navale française (fin XIXe–début XXe siècles)*, in: Bernard Lepetit, *Les formes de l'expérience, une autre histoire sociale*, Paris 1995, 99–126; Carola Sachse u. Sylvie Schweitzer, *Mobilität, Stabilität, Flexibilität. Arbeitsmarktstrategien von Unternehmern und Beschäftigten in Deutschland und Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert*, Essen 1996 (= Bochumer Schriften zur Unternehmens- und Industriegeschichte, 5).

12 Vgl. Protokoll des Verwaltungsrates vom 26.12.1891.

13 Diese Praktiken wurden im *Grand Bazar de Lyon* und in Postämtern festgestellt. Im öffentlichen Verkehrswesen von Lyon werden Bitten der Direktion des Unternehmens an andere Unternehmen erwähnt, und zwar an den *Crédit Lyonnais* und die Sparkasse, Lohnempfänger zur Aushilfe zu „leihen“.

niemand daran, diese Flexibilität zu bekämpfen oder auch nur zu verurteilen.

## Norm 2: Arbeitsfreier Sonntag, Urlaub und die Einführung von Aushilfsarbeit

### Begrenzung der Arbeitswoche und Anspruch auf Urlaubstage

Die nächste Etappe, die ebenso sehr Männer wie Frauen betraf, war die Begrenzung der Arbeitswoche. In Frankreich wurde sie 1906 mit der obligatorischen, unbezahlten Sonntagsruhe eingeführt. Zur Diskussion stand dieses Gesetz seit 1889. Als es angenommen wurde, praktizierten bereits 80% der Großbetriebe die Sonntagsruhe. Der entscheidende Vorstoß war die Einführung der Sonntagsruhe im tertiären Sektor, insbesondere im Einzelhandel.<sup>14</sup> Das so genannte englische *weekend*, das den Samstagnachmittag einschließt, war noch kaum verbreitet. Die Einführung eines obligatorischen freien Tages während der Woche zumindest in einigen Sektoren ließ eine besser definierte und anerkannte Aushilfsarbeit entstehen. Die Mehrheit der industriellen und kommerziellen Unternehmen löste das Problem *de facto* durch die Schließung der Betriebe am Sonntag. Im *Grand Bazar de Lyon* bedeutete das, eine Form anormaler Beschäftigung abzuschaffen: Die Angestellten hatten bis dahin Anspruch auf zwei Ruhetage im Monat gehabt. Dieser Anspruch entfiel mit der Einführung der wöchentlichen Sonntagsruhe. Die Angestellten, die vorher als „Springer“ dienten, wurden daraufhin entlassen.<sup>15</sup>

Anders verhält es sich zum Beispiel bei den öffentlichen Verkehrsbetrieben, da hier eine Unterbrechung des Betriebes nicht möglich war. Hier wurden Aushilfskräfte neu eingestellt, um die Festangestellten an den Sonntagen und sonstigen freien Tagen zu ersetzen. In Lyon zum Beispiel, wo den Festangestellten bei den Straßenbahnen zwei bezahlte und zwei unbezahlte freie Tage im Monat zustanden, beschäftigten die Verkehrsbetriebe als Ersatz nun Hilfskräfte. Diese Menschen hatten keinerlei Anspruch auf soziale Leistungen und waren von einer Vollzeitarbeit weit entfernt. Als Gewerkschaften der Direktion diese Unsicherheit mit Nachdruck zum Vorwurf machten, wurde ihnen geantwortet, dass sich seit der Einführung der freien Tage alle Festangestellten für den Sonntag entschieden hätten; das Fortbestehen des Dienstes aber müsse gleichwohl gesichert werden.<sup>16</sup> In diesem Unternehmen ist die Aushilfsarbeit erstmals geschaffen, benannt und genormt worden. Sie war nicht weiblich: Die Aushilfskräfte waren hier Männer. Aushilfsarbeit gab es selbstverständlich auch in politischen, wirtschaftlichen und sozialen Ausnahmezeiten. So gelangten zum Beispiel Frauen während des Er-

---

14 Vgl. Alain Dewerpe, *Le monde du travail en France, 1800–1950*, Paris 1989.

15 Vgl. Protokoll des Verwaltungsrates des *Grand Bazar de Lyon* vom 14.1.1905.

16 Vgl. Notiz der Direktion der Omnibusse und Straßenbahnen Lyons, 30.5.1905, in: Florent Montagnon, *Les traminois de la Compagnie des Omnibus et Tramways de Lyon, 1897–1936*, in: *Metiers et status. Bulletin du Centre Pierre Léon*, 1/2 (1999), 96–114.

sten Weltkrieges als Aushilfskräfte auf Arbeitsplätze, die sie – nicht zuletzt wegen des starken gewerkschaftlichen Drucks – wieder verlassen mussten, als der Krieg zu Ende war.

### Diversifizierung der Flexibilität

Dieser Typ der Abweichung von der Norm der Vollzeitarbeit öffnete den Weg zur Diversifizierung der Flexibilität von Arbeitskraft. Im *Grand Bazar de Lyon* waren auch in den 30er Jahren die zum Jahresende erfolgenden Einstellungen mit 72% der Gesamteinstellungen noch immer sehr zahlreich. Sie umfassten jedoch sowohl Teilzeitarbeit, die aber noch nicht als solche benannt wurde, als auch volle Arbeitszeit. Bei den Teilzeitarbeitern handelte es sich überwiegend um Halbtagsarbeit. Die Direktion des Kaufhauses begründete die Einstellungen „nur für den Nachmittag“ mit dem Ziel, die Kosten für Arbeitskräfte maximal zu reduzieren und eine bessere Anpassung an die täglichen Schwankungen der Verkaufsaktivitäten zu erreichen: Die Nachfrage war am Nachmittag größer als am Vormittag.<sup>17</sup> Man entdeckte damals die Möglichkeit, die Anzahl von Angestellten auch innerhalb eines Tages zu variieren, also nach jenem Zeitmaß, das von dem des Jahres am weitesten entfernt ist.

Diese damalige Teilzeitarbeit entspricht kaum der heutigen Vorstellung von Teilzeitarbeit. Sie ist zunächst einmal nicht spezifisch weiblich. Die Frauen machen ‚nur‘ 57% der Teilzeit-Arbeitenden aus. Es handelt sich zweitens auch nicht um Teilzeitarbeit, die allein dem unmittelbaren Verkaufen zugeordnet ist: 25% der Teilzeitarbeitenden sind in Büros und 15% in den Bereichen Versand, Überprüfung und Wartung beschäftigt. Ja, mehr noch: Zu den Festen am Jahresende sind die Einstellungen für die Büros zu 90% Teilzeitjobs. Noch weniger entspricht unseren Vorstellungen die Tatsache, dass in den Büros 72% jener Arbeitskräfte, die zu den Festen unter Teilzeitbedingungen eingestellt wurden, Männer waren.

Auf Teilzeitarbeit griff man keineswegs nur am Jahresende zurück. Halbtagsarbeit gab es, wenn auch nur in geringem Umfang, während des ganzen Jahres. Sie machte 20% der Teilzeiteinstellungen aus. Diese Art der Teilzeitarbeit – mit Einstellung auf unbestimmte Zeit – entsprach der uns heute vertrauten Form. Hier geht es um Frauen: Außerhalb der Zeiten des Hochbetriebes sind 80% der Teilzeitbeschäftigten Frauen und 90% der teilzeitbeschäftigten Frauen sind Verkäuferinnen mittleren Alters; ein Drittel davon ist unter 30, die Hälfte zwischen 30 und 40 Jahre alt. Es ist der Verkauf, in dem Teilzeitbeschäftigung zur Regel und damit gleichzeitig die Beziehung Verkauf/Frauen verfestigt wird. In den 1930er Jahren gibt es dreimal mehr Verkäuferinnen als Verkäufer.

---

<sup>17</sup> Vgl. Protokolle des Verwaltungsrates des *Grand Bazar de Lyon* von 1931, vom 12.12.1933, vom 3.2.1934, vom 11.12.1934 und vom 6.12.1938.

## Norm 3: Verträge und Ausdehnung der Aushilfsarbeit

### Verträge

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde, wie schon erwähnt, der Arbeitslose erfunden und damit auf neue Weise die Unsicherheit der Arbeit benannt und entschädigt. Parallel dazu entwickelte sich das Muster völliger Stabilität der Beschäftigung auf der Basis eines Arbeitsvertrages, der nicht mehr individuell und mündlich zwischen Arbeitgeber und Lohnempfänger abgeschlossen wurde, sondern von nun an ein kollektiver, schriftlicher, für den Arbeitgeber und einen Teil seiner Beschäftigten verbindlicher Vertrag war. Der Kollektivvertrag regelt die Arbeitszeit, aber auch die Zeit des bezahlten Urlaubs; er legt die Löhne in Abhängigkeit zu anerkannten Qualifikationen fest und garantiert die Beschäftigung bis zu einem bestimmten Alter, dem der Rente. Er führt den Begriff der fristgerechten Kündigung ein, an die sich der Arbeitgeber, wenn er jemanden wegen schwerer Verfehlung entlassen will, ebenso halten muss wie ein Lohnempfänger, der seine Arbeit aufgeben will. Dieser Kollektivvertrag bildete sich nur langsam heraus. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts gab es ihn erst in einigen Industriezweigen, in denen auf Grund der hohen Qualifizierung der Arbeitskräfte und deren Knappheit das Interesse an Stabilität groß war, um sowohl die Sicherheit der Lohnabhängigen wie die der Verbraucher zu garantieren. Die ersten kollektiven Arbeitsverträge wurden dementsprechend im Rahmen des öffentlichen Dienstes für Elektrizität, Gas, Eisenbahn und städtische Verkehrsbetriebe abgeschlossen.

Sobald die dort beschäftigten Arbeitskräfte eine Beschäftigungsgarantie erhalten hatten, musste es gleichzeitig auch darum gehen, genügend Flexibilität zu sichern, um auf Perioden der Nichtarbeit und auf Produktionsschwankungen reagieren zu können. Zu diesem Zweck wurde in einigen Arbeitsverträgen das Modell des beliebig kündbaren Aushilfsarbeiters festgeschrieben. So finden sich bei den Lyoner Verkehrsbetrieben in Verträgen, die zwischen 1904 und 1937 durch gewerkschaftlichen Druck zustande kamen, vier Arten von Aushilfskräften: erstens die für jeweils eine Woche eingestellten, auch „Karriere“kräfte genannten, mit einem Minimum von sechs Arbeitstagen eingestellten Aushilfskräfte, die nach sechs Monaten Anwesenheit fest angestellt werden konnten; zweitens die Gelegenheits- und Sonderaushilfskräfte, die die Sommer-, Sonntags- und Festdienste sicherten und mit Vorrang Wochenarbeitskräfte werden konnten; drittens die Stundenaushilfskräfte, die für einige Stunden am Tag eingestellt wurden; viertens die auf Dauer beschäftigten Aushilfskräfte, die je nach Bedarf von einer Abteilung zur anderen wanderten. Diese vier Gruppen bildeten hinsichtlich der verschiedenen Typen der Arbeitsunsicherheit eine echte Hierarchie. Die Hilfskräfte waren übrigens meistens Männer und konnten bis zu 40% des Personals einer Abteilung ausmachen.<sup>18</sup>

Das waren, auf der Basis von Abkommen und Verträgen, die in der industriellen und kommerziellen Landschaft Frankreichs üblichen, noch

---

<sup>18</sup> Vgl. Montagnon, Les traminots, wie Anm. 16.

nicht normierten Praktiken.<sup>19</sup> Kollektivverträge wurden erst mit dem so genannten Matignon-Abkommen von 1936 obligatorisch. Es handelte sich um Verträge zwischen drei Parteien: den Unternehmerverbänden, den Arbeitergewerkschaften und der Regierung. Da die Verträge für alle Produktionsbereiche gelten sollten, blieben sie in einigen Punkten hinter manchen älteren Verträgen des öffentlichen Dienstes zurück. Das gilt insbesondere für die Beschäftigungsgarantie. Diese war nicht verpflichtend, was den Unternehmern und den Lohnabhängigen einen breiten Spielraum ließ. Durch Kollektivverträge mussten unter anderem – um nur das uns hier Interessierende zu erwähnen – die Anwendungsmodalitäten für zwei Gesetze vom Juni 1936 geregelt werden: für das Gesetz zur Begrenzung der Arbeitswoche auf 40 Stunden und für das Gesetz über die obligatorischen zwei Wochen bezahlten Urlaubs.<sup>20</sup> Festzuhalten ist hier, dass Kollektivverträge, nachdem sie einmal gesetzlich vorgeschrieben waren, anschließend weiterer Verträge bedurften. Diese mussten von Branche zu Branche ausgehandelt werden und kamen umso langsamer zustande, je geringer die Macht der einzelnen Gewerkschaften war.<sup>21</sup> Der internationale politische Kontext führte allerdings ziemlich bald zu einer Deregulierung. So nahm zum Beispiel ab 1938 die Arbeitszeit in Fabriken, die für die nationale Verteidigung arbeiteten, üblicherweise bald ein Ausmaß von 60 Stunden pro Woche an. Nach der Befreiung wurde die Ausnahmeregelung des Krieges aufgehoben und die 40-Stunden-Woche erneut Gesetz. Diese Norm der Arbeitswoche ist langfristig stabil geblieben.

## Überstunden oder Aushilfskräfte?

Die Reaktionen der Unternehmer auf die Begrenzung der Zahl der Wochenarbeitsstunden und der Werkstage im Jahr sind stets vielfältig und hängen vom jeweiligen Wirtschaftssektor ab. Die meisten Industriellen lösten die Frage des bezahlten Urlaubs durch die Schließung ihrer Betriebe: zunächst für zwei Wochen im Jahr 1936, dann 1956 für drei, 1968 für vier und 1982 schließlich für fünf Wochen.<sup>22</sup> Die Betriebs-

19 In Deutschland kam es 1861 im Druckgewerbe zum ersten Kollektivvertrag. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts stieg ihre Zahl rapide an und betraf vor allem die kleinen Betriebe: 1904 wurden 750 Verträge abgeschlossen und 10.855 im Jahr 1912. Gesetzlich anerkannt wurden die Kollektivverträge mit der Novemberrevolution, in der Weimarer Republik setzten sie sich stärker durch. 1923 erlaubte eine Verordnung dem Staat, hinsichtlich des Inhalts der Verträge einzugreifen; nach dem Zweiten Weltkrieg wurden sie zu einem wesentlichen Regulierungsinstrument. Das deutsche Recht unterscheidet übrigens mehrere Arten von Kollektivverträgen: Lohn- und Gehaltstarifvertrag, Lohnrahmentarifvertrag, Sonstige Tarifverträge. Die Länderverhandlungen spielen in Deutschland eine Hauptrolle, während in Frankreich nationale und interprofessionelle Verträge vorherrschen, die in Deutschland wiederum sehr selten sind.

20 In Deutschland wurde die 40-Stunden-Woche im Druckgewerbe erst 1965 durchgesetzt, in der Metallurgie 1967, dann wurde sie auf die anderen Zweige ausgedehnt: 1978 galt diese Norm für 90% der deutschen Lohnempfänger.

21 Die Verträge gelten z. B. in der Metallurgie, nicht jedoch in den Kaufhäusern.

22 Frankreich unterscheidet sich in dieser Hinsicht von den anderen europäischen Ländern: Man strebt hier eher nach Ausweitung der freien Zeit als nach Erhöhung des Lebensniveaus.

schließungen des Sommers 1936 führten übrigens in Frankreich zur Konstruktion des Kollektivbildes von Arbeitern als „bemühten Mistkerlen“, die in ungehöriger Weise die bis dahin den Eliten vorbehaltenen Meeresstrände und Berge eroberten. Diese Abwehr erklärt sich vor allem aus der großen Zahl von Menschen, die plötzlich im Monat August verreisten.

*De facto* wurde die 40-Stunden-Woche nur in den Büros wirksam, insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes oder der Banken. In Fabriken, die starken saisonalen Fluktuationen unterworfen waren, kam es eher zur Bezahlung von Überstunden, die die Arbeiter angesichts der vollen Auslastung des Betriebes zu leisten hatten.<sup>23</sup> Die Normierung der Arbeitswoche lieferte dann die Berechnungsgrundlage für die Höhe der Überstundenbezahlung: soundsoviele zusätzliche Francs zwischen 40 und 48 Stunden, soundsoviel zwischen 48 und 50, 55, ja 60 Stunden pro Woche. Im Unterschied zur Regulierung der Frauen- und Kinderarbeit griff die Arbeitsinspektion hier nicht ein. Die Gesamtzahl der Überstunden pro Person wurde nicht festgelegt. Die Annahme, eine strikte Wochenarbeitszeitbegrenzung könne die Arbeitslosigkeit der großen Krise der 30er Jahre eindämmen, schlug sich in Gewerkschaftszeitungen in einer Vielzahl von Protesten gegen diese Überstundenpraxis nieder. Diese Proteste blieben jedoch ohne Erfolg, da die Arbeitskräfte Überstundenarbeit als willkommene Ergänzung zum Einkommen akzeptierten.<sup>24</sup>

Der andere Aspekt der 40-Stunden-Woche ist die Verallgemeinerung der so genannten englischen Woche. In den großen Kaufhäusern galt insgesamt ein Zeitplan, der für alle Angestellten denselben Arbeitszeitrahmen festlegte. Bei den Auseinandersetzungen um die Verteilung der Stunden auf die Woche ging es dementsprechend um die Öffnungszeiten der Kaufhäuser. Die Verteilung der 40 Stunden pro Woche auf fünf zusammenhängende Tage – wobei die zwei freien Tage aufeinander folgen und den Sonntag einschließen mussten – zwang die großen französischen Kaufhäuser zunächst dazu, am Montag zu schließen. Denn sie wollten im Unterschied zu anderen Ländern, wo die Läden am Samstagnachmittag zusperren, an diesem Tag wegen des großen Andrangs offen halten. Die nur für einige Monate im Jahr 1937 wirksame Montagsschließung war für die Unternehmer jedoch nicht annehmbar. Nach dem Krieg kam es dann zu einer Lösung, die jener gleicht, die die öffentlichen Verkehrsbetriebe schon seit einigen Jahrzehnten praktizierten: Die festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen ihren zweiten freien Tag am Samstag oder am Montag, und man stellte für diese zwei Tage Ersatzpersonal ein.

Diese Beschäftigungsweise war keineswegs eine Randerscheinung: Zwischen 1953 und 1974 machte in Lyon die Teilzeitarbeit, die nur zu 20% die Zeit am Jahresende betraf, mehr als die Hälfte der Gesamtbe-

---

23 In Deutschland eröffnete die Arbeitszeitordnung (AZO) von 1938 deutlich diese Modulierungsmöglichkeit für Berufe und Zweige, die eine höhere effektive Arbeitszeit als vom Gesetz vorgesehen erforderten, unter der Bedingung, dass diese Überstunden während des laufenden Jahres kompensiert wurden.

24 Vgl. z. B. Jean-Paul Depretto u. Sylvie Schweitzer, *Le communisme à l'usine. Vie ouvrière et mouvement ouvrier chez Renault, 1920–1939*, Roubaix 1984.

schäftigung dieser Periode und 45% der Arbeitssequenzen<sup>25</sup> aus. Auch diese Teilzeitarbeit wurde noch immer nicht beim Namen genannt, selbst wenn es bereits eine Formalisierung der Arbeitsverträge für „temporär Beschäftigte, üblicherweise Aushilfskräfte genannt“ gab. Die gemäß der „Norm“, d. h. mit einem seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts identischen Vertrag ausgestatteten Festangestellten wurden jedoch von den Aushilfskräften getrennt. Letztere standen „außerhalb der Norm“, und deshalb galt für sie auch die Ruhetagsgesetzgebung nicht. Die Formalisierung des von der Norm Abweichenden durch die Anwendung eines spezifischen Arbeitsvertrages ermöglichte es, die Teilzeit in die Struktur der Arbeit zu integrieren. Die teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer stellten dadurch nicht mehr ein zusätzliches Personal dar, sondern eine die Festangestellten ergänzende Gruppe von Arbeitskräften. Ihre Anstellung erfolgte nicht für eine bestimmte Dauer. Laut Vertrag handelte es sich um eine für einen Tag oder einen halben Tag gültige Verpflichtung, die durch einfache mündliche Vereinbarung oder stillschweigende Fortsetzung während anderer Arbeitsperioden erneuert werden kann; es ist der Wille der vertragsschließenden Parteien, dass sich dieser Vertrag niemals in einen Vertrag mit festgelegter Dauer verwandelt.<sup>26</sup> Die Arbeitsstruktur bestimmt von nun an ein Zusammenspiel dreier Gruppen: der Festangestellten an einem Arbeitsplatz mit voller Arbeitszeit, der Aushilfskräfte mit Teilzeit, um die ersteren während ihres freien Tages an ihrem Arbeitsplatz zu ersetzen, und schließlich des Aushilfspersonals mit voller Arbeitszeit, das für eine bestimmte Dauer für besondere zusätzliche Aktivitäten (Jahresende, Schulbeginn) oder speziell als Ersatz für vorübergehend ausgefallenes Personal (Krankheit, bezahlter Urlaub) eingestellt wird.

Aus der Rolle der Teilzeit in der Arbeitsorganisation ergibt sich die Struktur der entsprechenden Arbeitsplätze. Die Verkäuferin wird in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg zur Figur der Teilzeitbeschäftigten *par excellence*: 90% aller Teilzeitarbeitsplätze sind diejenigen von Verkäuferinnen. Nur 5% der Teilzeitbeschäftigungssequenzen betreffen Männer, und diese sind bis auf zwei Ausnahmen Lagerarbeiter. Dieses Phänomen der über den Arbeitsplatz vermittelten Feminisierung der Teilzeitarbeit prägt sich umso stärker aus, als Männer nach und nach von den Verkaufsplätzen verschwinden. Im *Grand Bazar* von Lyon – und warum sollte es woanders anders sein? – sind die beiden Formen der Aushilfsarbeit die bestmögliche Antwort auf die wöchentlichen und jährlichen Schwankungen des Bedarfs an Arbeitskräften, zumal die tageweise Einstellung von Teilzeitkräften die Teilzeitarbeit in hohem Maße modellierbar macht. Im *Grand Bazar* wird die Aushilfsarbeit in besonderen Arbeitsverträgen benannt, formalisiert und in die Arbeitsstruktur integriert, bleibt jedoch außerhalb der Kollektivverträge und des Gesetzes. Sie ist im Übrigen ebenso wenig reguliert wie die Teilzeitarbeit, die immer noch nicht benannt wird. Dieses Unsagbare, das die Historiker/innen

25 Eine Arbeitssequenz ist zusammengesetzt aus der Sicherheit des Arbeitsplatzes, dem Status des Lohnempfängers (festangestellt/Aushilfskraft), der Art des Arbeitsvertrages und dem Umfang der Arbeitszeit. Die Veränderung einer dieser Variablen führt zu einer neuen Arbeitssequenz der betreffenden Person.

26 Vgl. Archiv des *Grand Bazar*, Arbeitsvertrag.

wie die Soziolog/inn/en lange für nicht existent gehalten haben, findet hier 1974 ein Ende, als neue Verträge ausgehandelt werden, die die Arbeitszeit (mit obligatorischer Erwähnung der vollen oder partiellen Zeit) sowie die Dauer der Beschäftigung (mit Erwähnung eines Vertrages bestimmter oder unbestimmter Dauer) benennen. Diese Verträge formalisieren eine lange Entwicklung und finden einige Jahre später ihren Niederschlag in nationalen Gesetzen.

#### **Norm 4: Begrenzung der Überstunden, Veränderungen der Verträge und Legalisierung der Aushilfsarbeit**

Die vierte Phase der Normierung entwickelt sich derzeit vor unseren Augen. Sie wird von der Soziologie in Forschungen über die besondere Platzierung von Frauen hinsichtlich Unsicherheit, Flexibilität und ‚Anormalität‘ ausführlich beschrieben. Wir wollen die Hauptergebnisse hier nicht wiederholen, sondern nur hervorheben, dass die heute beobachteten Praktiken lediglich das fortsetzen, was seit dem 19. Jahrhundert im Gange ist.

Einer der Höhepunkte dieser Entwicklung ist in Frankreich die Regierungsverordnung vom Januar 1982, die die Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden, für Schichtarbeit sogar auf 35 Stunden reduziert, die fünfte Woche bezahlten Urlaubs verallgemeinert und vor allem die Anzahl der erlaubten Überstunden auf 130 Stunden pro Jahr begrenzt.<sup>27</sup> Die ersten zwei Maßnahmen erweitern lediglich bereits bekannte Regelungen. Sie führen insbesondere zu Wochenendschichten und variablen Arbeitszeiten, die starken Schwankungen unterworfen sind. Die Begrenzung der Überstunden dagegen wirkt vor allem in der Industrie als Blockierung der bisher üblichen Verfahren schneller Produktionssteigerung. Es ist nun nicht länger möglich, bei jahreszeitlichen Schwankungen der Produktion das reguläre Arbeitskraftpotenzial für besondere Arbeitsbelastungen einzusetzen; der Rückgriff auf Aushilfskräfte wird unumgänglich.<sup>28</sup> Im Gegenzug kommt es zu Deregulierungen bei bereits durchgesetzten Normen. Unter bestimmten Bedingungen dürfen die Unternehmen nun von der Regel der Sonntagsruhe abweichen, die Arbeitszeiten jährlich modifizieren und die Zeitgrenzen beim Nachtarbeitsverbot für Frauen verändern.<sup>29</sup>

---

27 Abänderungen finden entsprechend den Branchenverträgen statt. Eine ausgezeichnete Analyse der Kollektivverträge und ein deutsch-französischer Vergleich findet sich in: Gerhard Bosch u. Michel Lallement, *La négociation collective du temps de travail en France et en Allemagne*, in: *Travail et Emploi*, 49 (1991), 31–45.

28 Wir haben hier nicht die Frage der produktiven Veränderungen und der modernisierenden Investitionen behandelt, die die Unternehmer immer dann vornehmen, wenn die gesetzlich festgelegte Arbeitszeit herabgesetzt wird; diese Reaktionen sind hinlänglich bekannt und gehören nicht zu den in diesem Artikel behandelten Themen.

29 An diesen Entwicklungen lässt sich auch beobachten, wie man innerhalb eines Jahrhunderts von einer Berechnung der Arbeit nach Tag, dann Monat und schließlich nach Jahr übergang; das 20. Jahrhundert wird wahrscheinlich das der Berechnung der in einem Leben gearbeiteten Stunden sein. Historisch verschiebt sich also der soziale Stellenwert der Arbeitsdauer zu immer längeren Bezugsgrößen; vgl. dazu

Parallel zu diesen gesetzlichen Einschränkungen der Arbeitszeit wird 1982 auch die Teilzeit in das Arbeitsgesetz aufgenommen, klar definiert und begrenzt:<sup>30</sup> Als Teilzeit gelten nun alle Beschäftigungen, die mindestens um ein Fünftel geringer sind als die gesetzliche Dauer der Arbeit oder die innerhalb der Branche vertraglich geregelte Arbeitszeit. Wie üblich, wird also auch hier eine Obergrenze, aber keine Untergrenze festgelegt. Diese Gesetzgebung kommt den Unternehmen sehr entgegen und wird 1992 noch ergänzt durch fiskalische Bestimmungen, die für diese Art der Beschäftigung ein ganzes Bündel an Entlastungen bei den Sozialabgaben vorsehen: Es kann im Einzelfall billiger sein, statt einer/s Vollbeschäftigten zwei Teilzeitarbeitskräfte einzustellen. Die Flexibilität ist damit institutionalisiert, und sie wird weit gehend praktiziert. Das gilt insbesondere im Einzelhandel, der – wie wir gezeigt haben – davon schon seit langem regen Gebrauch macht.<sup>31</sup> Außerdem ist ein neuer Typ von Arbeitsvertrag aufgetaucht. Darin ist nicht von „Teilzeit“ die Rede, sondern von „reduzierter Zeit“. Dies zeigt eine semantische Veränderung im Verhältnis zur Norm: Die reduzierte Zeit ist nicht mehr „Teil“ einer „vollen“ und „normalen“ Zeit.<sup>32</sup>

1982 schließlich sanktioniert die Gesetzgebung den Vertrag begrenzter Dauer (*contrat à durée déterminée* – CDD) im Unterschied zum Vertrag unbestimmter Dauer (*contrat à durée indéterminée* – CDI). Der CDI ist laut Arbeitsgesetzbuch als Beschäftigung typisch und als Arbeitsvertrag üblich. Er umfasst drei wesentliche Elemente: die Dauerhaftigkeit des Beschäftigungsverhältnisses, die Ausschließlichkeit des Arbeitgebers und die volle Arbeitszeit.<sup>33</sup> Selbst als der CDI noch nicht in diesen Begriffen definiert war, sondern auf wechselseitigem Vertrauen der Vertragsparteien beruhte und nur durch die gesetzliche Regelung der Entlassungen gefestigt wurde, war es den Lohnempfängern im Großen und Ganzen durchaus möglich, bis zum Ende ihres Berufslebens in ihren Unternehmen zu bleiben. 1982 wird der CDI als Norm gesetzt. Eine Verordnung von 1986 formuliert im Gegensatz dazu als allgemeines Prinzip des CDD, dass er für eine präzise Aufgabe abgeschlossen wird und nicht das Ziel verfolgen kann, dauerhaft einen Bedarf zu decken, der mit der normalen Tätigkeit des Unternehmens verbunden ist. Dieses ist nur in bestimmten Ausnahmefällen möglich: als Ersatz im Falle der Abwesenheit eines Lohnempfängers, bei einem zeitweiligen Ansteigen der Aktivität des Unternehmens und bei Beschäftigungen mit Saisoncharakter.<sup>34</sup> Wie könnte man übersehen, dass hier alle Ursachen

z. B. Jean Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*, Commissariat général du Plan, Paris 1995.

30 Vgl. Artikel L. 212–4–2 des Arbeitsgesetzbuches.

31 Im *Grand Bazar* sind alle Einstellungen nach 1992 Teilzeitbeschäftigungen; seit 1982 sind 97% der Verträge *Contrats à durée déterminée* (CDD).

32 Vgl. Tania Angeloff, *Des miettes d'emploi: temps partiel et pauvreté*, in: *Travail, Genre et Société*, 1 (1999), 43–70. Diese „reduzierte“ Zeit existierte im Arbeitsgesetz seit 1972 (Artikel 212–4–1) und beträgt zwischen der Hälfte und Dreiviertel der Wochenarbeitszeit.

33 Vgl. Artikel L. 122. 1 des Arbeitsgesetzes, Gesetz vom 16. Juli 1982. Vgl. Bernard Fourcade, *L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990*, in: *Travail et Emploi*, 52 (1992), 4–19.

34 Vgl. Verordnung vom 11. August 1986, Artikel L. 122. 1 des Arbeitsgesetzes; der

aufgezählt werden, die seit den Anfängen der Geschichte der Lohnarbeit zur Erfindung der Aushilfsarbeit geführt haben? Die Lohnempfänger/innen mit einem CDD bilden nun also die Kategorie von Werkträgern in prekären Arbeitsverhältnissen, aber sie sind jetzt ‚normiert‘ und im Gesetz ausdrücklich berücksichtigt.<sup>35</sup> Die aufeinander abgestimmte Chronologie ist frappierend. 1982: Reduzierung der Arbeitszeit und Erhöhung des bezahlten Urlaubs; 1982: Aufnahme der Teilzeit im Gesetz; 1982: Sanktionierung des Vertrags begrenzter Dauer. Kurzum: 1982 kommen erstmals Wirklichkeit und Gesetz zur Deckung.

Treffen die hier formulierten Hypothesen nur auf den französischen Kontext zu, speziell auf seine Arbeitszeitgesetzgebung und Reglementierung der Arbeit? Das ist keineswegs sicher. In Deutschland stammt zwar das letzte Rahmengesetz zur Arbeitszeit, die Arbeitszeitordnung, aus dem Jahr 1938. Doch später sind in der Bundesrepublik über Tarifverträge weit reichende Arbeitszeitregelungen nach Branchen und in einem ausgeprägten System des sozialen Friedens geschlossen worden. Industrie und Handel mussten sich auch hier in allen Sektoren der Begrenzung der Arbeitswoche und der Erhöhung der Anzahl bezahlter Urlaubstage pro Jahr anpassen. Sind andere Lösungen denkbar als die hier beschriebenen – eine Überwindung der Engpässe durch nicht fest angestellte Männer und Frauen, die jederzeit entlassen werden können und wenig oder gar nicht in den Genuss der Kollektivverträge kommen, durch Frauen und Männer, die keine Vollzeitbeschäftigten sind und daher vermutlich gezwungen sind, mehrere dieser flexiblen und unsicheren Beschäftigungen gleichzeitig anzunehmen, und die auf lange Sicht an den Rand einer bestimmten ‚Normalität‘ abgedrängt werden? Die viel diskutierte Normalität ist vielleicht einfach nur eine Konstruktion der Historiker/innen und Soziolog/inn/en. Sie wurden in ihrem Tun bestärkt durch die Überflussgesellschaft in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg, in der Vollbeschäftigung insbesondere im öffentlichen Dienst und im staatlichen Sektor zusammenging mit Vollzeitbeschäftigung und Statussicherheit, mit Tertiärisierung und einer großen Ausweitung von Lohnarbeit.<sup>36</sup> Niemand kann bestreiten, dass Frauen heute die bevorzugte Gruppe für prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind. Das zeigen die Statistiken zur Genüge. Doch das heißt nicht, dass sie ausschließlich die Gruppe der Teilzeitarbeitenden stellen. Auch männliche Aushilfskräfte, die in Teilzeit arbeiten, hat es immer gegeben und es gibt sie auch heute noch in beachtlicher Zahl.

*Aus dem Französischen von Vincent von Wroblewsky  
redaktionell bearbeitet von Karin Hausen*

---

CDD kann nur einmal erneuert werden. Wir geraten hier in die Unterscheidungen zwischen „Arbeit“ und „Beschäftigung“, die nicht unser Thema sind. Zu diesen CDD vgl. Françoise Dauty u. Marie-Laure Morin, *Entre le travail et l'emploi: la polyvalence des contrats à durée déterminée*, in: *Travail et Emploi*, 52 (1992), 20–36.

35 Die genannten Verträge stellen nur eine Form rechtlich unsicherer Arbeitsverhältnisse dar, daneben gibt es in der Gesetzgebung noch die ältere „Interims“arbeit und den *contrat jeune* jüngeren Datums.

36 In Frankreich sind 1982 84% der aktiven Bevölkerung lohnabhängig.