

# DAS RECHT AUF ABSCHALTEN IN FRANKREICH

Licht- und Schattenseiten der gesetzgeberischen Regulierung von Arbeitszeiten im digitalen Zeitalter

Nayla Glaise, Matthieu Trubert  
Juli 2024

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

## HINTERGRUND UND ZIELE DES GESETZES ZUM RECHT AUF ABSCHALTEN IN FRANKREICH

Die digitale Transformation der Arbeitsorganisationen hat zu einer Vervielfachung der Kommunikationsinstrumente und -kanäle geführt, wobei die Zeitabläufe von asynchron bis synchron variieren. Die Folgen sind vielfältig; vor allem eine potenziell ständige Erreichbarkeit und damit eine immer unschärfere Grenze zwischen Berufs- und Privatleben. Es entsteht eine Sphäre steter Unterbrechungen, die durch die gleichzeitige Umwandlung von Arbeitsräumen in Open-Space- oder Flex-Office-Räume verstärkt wird. Und schließlich, aufgrund immer komplexerer Ziele, die in der Regel mit einem System zur Bewertung der »Leistung« verbunden werden, eine wachsende Arbeitsbelastung und des Zeitumfangs sowie die Intensivierung der Arbeit.

Ingenieure, Führungskräfte, Techniker\_innen und Angestellte, die qualifizierte Aufgaben erfüllen, sind zunehmend gezwungen, Strategien zu entwickeln, um den Druck am Arbeitsplatz zu verringern. Dies erfolgt meist, indem Arbeitnehmer\_innen Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, um ihre Aufgaben zu Hause, an anderen Orten oder sogar unterwegs zu erledigen, je nachdem, ob sie Kolleg\_innen-Teams benötigen oder ob sie Ruhe und Konzentration erfordern. Diese Arbeit wird in der Regel weder anerkannt noch gezahlt und überschreitet sehr oft die gesetzlich vorgeschriebenen Zeitgrenzen. Damit wird die Grundlage des Arbeitsrechts in Frage gestellt. Diese garantiert, dass das Unterordnungsverhältnis zwischen Arbeitgeber\_innen und Arbeitnehmer\_innen vorübergehend und zeitlich begrenzt sein muss. Hier soll das Recht auf Abschalten angemessene Antworten geben.

Die digitale Transformation der Arbeitsorganisationen erfordert neue Schutzmaßnahmen, um die Wirksamkeit des Rechts in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten sowie Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Die Herausforderung besteht darin, ein echtes Recht auf Nichterreichbarkeit zu gewährleisten. Um dieses effektive Recht zu erreichen, müssen

die Arbeitszeit und die Arbeitsbelastung reduziert und der Einsatz digitaler Werkzeuge geregelt werden.

In Frankreich startete die Gewerkschaft UGICT-CGT im September 2014 eine Kampagne<sup>1</sup> »Für das Recht auf Abschalten und effektive Arbeitszeitverkürzung«. Die Gewerkschafter\_innen legten zudem eine Reihe konkreter Vorschläge<sup>2</sup> zum Schutz der Gesundheit und zur Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsbelastung vor.

Ende März 2015 dann beauftragte das französische Arbeitsministerium Bruno Mettling, den stellvertretenden Generaldirektor für Personalwesen beim Telekommunikationskonzern Orange, mit der Ausarbeitung von Vorschlägen. Diese sollten darauf abzielen die »Digitalisierung als Chance zur Verbesserung der Arbeitsqualität und der Lebensqualität am Arbeitsplatz zu nutzen«, sowie alle Hebel zu identifizieren, »die von der Arbeitspolitik mobilisiert werden können«. Teil der Mission waren auch die UGICT-CGT sowie andere Gewerkschaften für Führungskräfte. Der abschließende Bericht empfahl die Einführung eines gesetzlich verankerten Rechts auf Abschalten.

2016 wurde schließlich ein von der damaligen Arbeitsministerin, Myriam El Khomri (PS), vorgelegter Gesetzentwurf verabschiedet. Ursprünglich als »Gesetzentwurf zur Schaffung neuer Freiheiten und neuer Schutzmechanismen für Unternehmen und Erwerbstätige« und später als »Gesetzentwurf zur Modernisierung des Arbeitsrechts« bezeichnet, zielte die Initiative laut Regierung darauf ab, das Arbeitsgesetzbuch zu reformieren. Kern des Anliegens war es, die »die Arbeitnehmer\_innen zu schützen, die Beschäftigung von Arbeitskräften zu fördern und den Verhandlungen in den Unternehmen mehr Spielraum zu geben«. Das Ziel war auch, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken sowie die Beschäftigung zu entwickeln und zu sichern.

1 <https://ugictcgt.fr/droit-deconnexion-info/>

2 <https://ugictcgt.fr/propositions-reduction-du-temps-de-travail-sante/>

Als Reaktion auf die massive Mobilisierung gegen das Arbeitsgesetz wurde im August 2016 ein Artikel in das Gesetz aufgenommen, der das Recht auf Abschalten einführte. Das Recht auf Abschalten galt damals als Korrektiv für weitreichende arbeitgeberfreundliche Aspekte des Gesetzes. Besonders strittig war die Möglichkeit, die gesetzlich festgelegte Regelarbeitszeit mittels Betriebsvereinbarung zu unterlaufen. Für die Sozialpartner in Betrieben wurde es zum Beispiel möglich, den Zuschlag für Mehrarbeit (jenseits der 35-Stunden-Grenze) zu senken sowie die geleistete Arbeitszeit nicht mehr auf Stunden pro Woche, sondern auf Tage pro Jahr anzurechnen. Solche Regelungen standen allerdings im Widerspruch zur französischen und europäischen Rechtsprechung).

---

### WIE EFFEKTIV FÖRDERT DAS GESETZ DIE QUALITÄT DER BESCHÄFTIGUNG?

Artikel L 2242-17 des französischen Arbeitsgesetzbuchs sieht vor, dass seit Januar 2017 ein siebtes Thema zu den obligatorischen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber\_innen und Arbeitnehmervertreter\_innen in den Unternehmen aufgenommen werden muss. Und zwar berufliche Gleichstellung und Qualität des Arbeitslebens. Konkret: »7° Die Modalitäten der uneingeschränkten Ausübung des Rechts auf Abschalten durch den oder die Arbeitnehmer\_in und die Einrichtung von Mechanismen durch das Unternehmen zur Regulierung der Nutzung digitaler Instrumente, um die Einhaltung der Ruhe- und Urlaubszeiten sowie des Privat- und Familienlebens zu gewährleisten.« Wenn es im Betrieb keine Vereinbarung gibt, hat der oder die Arbeitgeber\_in nach Stellungnahme dem Betriebsrat oder, falls es keinen Betriebsrat gibt, der Personalvertretung eine Charta zu verfassen.

Eine solche Charta legt dann die Modalitäten für die Ausübung des Rechts auf Abschalten und Nichterreichbarkeit fest. Sie soll außerdem die Durchführung von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer\_innen sowie Führungs- und Leitungspersonal festlegen im Hinblick auf eine vernünftige Nutzung der digitalen Werkzeuge.

Wie die Praxis zeigt, bleiben zwei Probleme: Zum einen bei der Definition des Rechts auf Abschalten, die zu vage bleibt. Sie bezieht sich lediglich auf die Einhaltung von Ruhe- und Urlaubszeiten sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Zum anderen die den Arbeitgeber\_innen eingeräumte Möglichkeit, eine mit Gewerkschaften ausgehandelte Vereinbarung umgehen zu können.

---

### WELCHE BILANZ LÄSST SICH ZIEHEN?

Das 2016 verabschiedete Gesetz, so der Zwischenstand, schuf die Grundlagen für eine breite Debatte, die Herausforderungen rund um das Thema Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsbelastung aufgriff. In den parlamentarischen Beratungen wurden Fragen der Überlastung, der Arbeitsverdichtung und der allzu oft nicht eingehaltenen Ruhezeiten breit diskutiert. Die

Initiative hat es Arbeitnehmer\_innenvertretenden ermöglicht, in den Unternehmen Verhandlungen aufzunehmen und erste konkrete Maßnahmen in fortschrittlichen Vereinbarungen zu verankern. Zum Beispiel die Vereinbarung zur Telearbeit der Thales-Gruppe vom April 2015 oder die Vereinbarungen über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei La Poste im Juli 2015 und bei der CNAV im Dezember 2015; gefolgt von der Vereinbarung über die digitale Transformation bei Orange im September 2016. Diese enthalten einige Innovationen, darunter Regelungen des Nicht-Erreichens von Kolleg\_innen nach Feierabend. Diese Maßnahmen tragen zwar dazu bei, den Stress zu verringern und Mitarbeitende seltener außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu kontaktieren. Allerdings helfen sie in nicht ausreichendem Maße dabei, die Arbeitsbelastung zu reduzieren.

Insgesamt wurden gravierende Mängel des neuen Gesetzes schon in der ersten Anwendungsphase festgestellt. Insbesondere weil die Vereinbarungen, welche im Zuge der Einführung getroffen werden konnten, nur unzureichend auf die Gesamtproblematik massiver Arbeitsverdichtung eingehen. Schwachstellen sind, dass sofern keine Betriebsvereinbarung vorliegt, eine betriebliche Charta verfasst werden kann. Diese muss jedoch keine Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausweisen oder Herausforderungen, die mit der Arbeitsorganisation einhergehen, thematisieren. Eklatant ist daher der Mangel an primärer Risikoprävention in französischen Betrieben und Unternehmen. Das »Recht« auf Abschalten wurde zudem bald als »Pflicht« zum Abschalten interpretiert und damit in die Verantwortung der Arbeitnehmer\_innen verlagert. Insgesamt mangelt es an Korrekturmaßnahmen hinsichtlich der Beanspruchung von Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit und an sozialen Zielsetzungen für die Betriebe.

Bilanz: Die bisherigen Erfahrungen in Frankreich zeigen, dass das Gesetz nur begrenzte Wirkung entfaltet. Dies vor allem wegen der fehlenden Bereitschaft der Arbeitgeberseite verbindliche Vereinbarungen zu treffen. Da es Arbeitgeber\_innen gesetzlich erlaubt bleibt, statt Betriebsvereinbarungen zu verhandeln eine durch sie verfasste Charta anzubieten, nutzen sie die mit dem Gesetz intendierte Chance nicht, auf die komplexen Fragen der Arbeitsverdichtung und -intensität innovative Antworten zu finden.

---

### GIBT ES NEUE INITIATIVEN, UM DIE DURCHSETZUNG DES RECHTS AUF ABSCHALTEN ZU VERBESSERN?

Mit der nach den Pandemie-Jahren nun flächendeckend eingeführten Arbeit im Homeoffice und neuer digitaler Arbeitsmöglichkeiten ist die Frage nach dem Recht auf Abschalten dringender denn je. Auf europäischer Ebene wurden im September 2022 Verhandlungen über Homeoffice und Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit aufgenommen. Trotz vielfältiger Bemühungen seitens der Gewerkschaften scheiterten diese Verhandlungen im November 2023. Dafür trägt der französische Arbeitgeber-Verband Mouvement des entrepri-

ses de France (MEDEF) große Verantwortung, da er sich entschieden gegen den Textentwurf ausgesprochen hatte.

Die Gewerkschaft der Ingenieure und Techniker, die UGICT-CGT, hat über Eurocadres, die an diesen Verhandlungen beteiligt war, auf europäischer Ebene das eingebracht, wofür sie in Frankreich schon immer eingetreten ist: Einen anspruchsvollen Schutz für Telearbeiter.

Es ist dringend notwendig, einen arbeitnehnergerechten Rahmen für diese Arbeitsform zu schaffen, da in Frankreich 63 % der Angestellten und 68 % der Führungskräfte ein wirksames Recht auf Abschalten fordern, um ihr Recht auf Privatleben und Gesundheit zu schützen (ViaVoice/Ugict-Barometer 2022 und 2023).

Nach dem Scheitern der europäischen Verhandlungen haben die Gewerkschaften die Europäische Kommission aufgefordert, einen dringenden Gesetzgebungsprozess zu diesem Thema einzuleiten. Bis heute hat die Kommission noch nicht geantwortet.

Auf nationaler Ebene gibt es in Frankreich keine neuen Initiativen zur Stärkung dieses Rechts.

---

## WAS KÖNNEN EUROPÄISCHE LÄNDER AUS FRANKREICHS ERFAHRUNGEN LERNEN?

Die französischen Erfahrungen legen nahe, dass angesichts der immer drängenderen Fragen rund um Digitalisierung und Verdichtung in der Arbeitswelt, das Recht auf Nichterreichbarkeit, sowie mentale Gesundheit und Prävention nicht aufgeweicht werden dürfen. Im Kern muss es bei der rechtlichen Konstellation bleiben, wonach Arbeitnehmer\_innen dem oder der Arbeitgeber\_in untergeordnet bleiben. Denn die Erfahrung zeigt, dass die Verantwortung fürs persönliche Wohlergehen tendenziell auf Arbeitnehmende abgewälzt wird. Der oder die Einzelne hat als strukturell Untergebene des Arbeitgebers jedoch auf zahlreiche Faktoren seines Arbeitsumfeldes keinen Einfluss.

Die französische Praxis lehrt, dass es auf das Aushandeln wirksamer und verbindlicher Maßnahmen ankommt, die das gesetzliche Recht auf Abschalten in der Praxis transparent und effizient umsetzbar machen. Dazu müssen Betriebe und Unternehmen in die Pflicht genommen werden sicherzustellen, dass die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbelastung dies zulassen. Die fortschreitende digitale Transformation der Arbeitsorganisationen macht es – im positiven Sinne - durchaus möglich, die tatsächlichen Aufgaben bzw. Anweisungen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten oder der Verfügbarkeitszeiträume zu dokumentieren. Nur so würde die Verantwortung bei der Arbeitgeberseite verbleiben.

Ein wirksames Gesetz zum Recht auf Abschalten muss die Arbeitgeberseite zudem verpflichten, bestimmte Punkte mit den Gewerkschaften zu verhandeln und entsprechende Ergebnisse zu erzielen. Dafür müssen Indikatoren zum Monitoring der eingeführten Maßnahmen entwickelt werden. Nur

so lässt sich echter Fortschritt messen und anstreben. Jede innovative Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbereiche sollte daher:

- bestehende Standards einhalten
- alle Beteiligten einbeziehen: Geschäftsleitung, Management, Personalabteilung, individuelle Beitragszahler, arbeitsmedizinischer Dienst, Personalvertreter und Gewerkschaften
- die Meinung der Personalvertretungsinstanzen sowie
- die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen alternativen Projekte berücksichtigen

Speziell in Bezug auf die Lebensqualität und die Arbeitsbedingungen sind folgende Strukturen notwendig:

- Management und Personalverantwortliche auf der lokalen Ebene benötigen eine Verfügungsgewalt und ein dezidiertes Budget zur Umsetzung
- Eine paritätische Kommission »Lebensqualität am Arbeitsplatz und Recht auf Abschalten« muss eingerichtet werden, deren Aufgabe es sein sollte
  - Risikosituationen zu erkennen und zu analysieren
  - Aktions- und Begleitpläne festzulegen
  - Feldstudien und die Überwachung der Umsetzung der betrieblichen Bestimmungen des Abkommens zu beauftragen und diese auszuwerten

Die Praxis zeigt, dass diesbezüglich notwendige Schulungen nicht absolviert wurden oder aufgrund zu hoher Arbeitsdichte absolviert werden konnten. Daher ist es unabdingbar, die entsprechenden betrieblichen Zielgruppen an Schulungen während der Arbeitszeit teilnehmen zu lassen.

Führungskräfte und insbesondere das Nahbereichsmanagement müssen

- über Handlungsspielraum und Weisungsbefugnis verfügen, um in die Arbeitsorganisation und die individuelle und kollektive Arbeitsbelastung eingreifen zu können.
- über ein Recht auf Meinungsäußerung und alternative Vorschläge zur Umsetzung des Rechts auf Abschalten und zur Begleitung von Veränderungen der Arbeitsorganisation verfügen.
- in der Vermeidung von Belastungen am Arbeitsplatz, in der Vermeidung organisatorischer Risiken (RPS) und in der Begleitung von Personen in Schwierigkeiten geschult werden.
- ihre Vorbildfunktion im Umgang mit der potenziellen Entgrenzung wahrnehmen.
- im Umgang mit vernetzten digitalen Instrumenten sensibilisiert und geschult werden.
- über genügend Zeit zur Betreuung und Begleitung ihres Teams (oder ihrer Teams) verfügen können.
- proaktiv einwirken können auf
  - die Wiederherstellung und Gestaltung vom Gemeinschaftsgefühl und Teamwork im Betrieb,
  - die gezielte Unterstützung von Einzelpersonen und kollektivem Lernen,
  - kooperative Problemlösungen und Erfahrungsaustausch in der Belegschaft.

## WIE KANN EIN RECHT AUF ABSCHALTEN EFFEKTIV WERDEN?

Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrungen und der gewerkschaftlichen Praxis in den Betrieben schlägt die UGICT-CGT folgende Maßnahmen, basierend auf vier Hebeln, vor:

- Um ein Recht auf Abschalten effektiv werden zu lassen, sollte die Rechtsprechung zum Thema ausreichend im Gesetzestext reflektiert werden.
  - Dieser muss klarstellen, dass Arbeitnehmer\_innen außerhalb der Arbeits- oder Bereitschaftszeit keine beruflichen Aufforderungen und Anweisungen erhalten darf.
  - Die Bedingungen für die Nutzung von beruflichen Mail-Postfächern müssen durch Vereinbarungen verbindlich festgelegt werden.
  - Die jeweilige Einführung und Nutzung neuer digitaler Instrumente in der betrieblichen Praxis muss von Verhandlungen begleitet werden, die die Entgrenzungs-Problematik behandelt.
- Die europäischen Urteile gegen die in Frankreich geltende Pauschalregelung zur Arbeitszeiterfassung müssen berücksichtigt werden. Bislang dürfen die von leitenden Angestellten geleisteten Arbeitszeiten nicht auf Stunden pro Woche, sondern auf Tage pro Jahr angerechnet werden. Arbeits- und Ruhezeiten müssen hingegen besser reguliert werden (Stundenbezug, tägliche und wöchentliche Höchstgrenzen etc.).
- Telearbeit und Arbeit im Homeoffice bedürfen klarer Regulierungen: Arbeitszeit, Verfügbarkeitszeiträume etc.
- Die verschiedenen Formen der Arbeit außerhalb des Unternehmens bedürfen der Definition und Regulierung hinsichtlich Homeoffice, Telearbeit, mobiles Arbeiten etc.

## AUTOR\_INNEN

**Nayla Glaise** ist Vorsitzende der europäischen Gewerkschaftsbewegung der Fach- und Führungskräfte (Eurocadres)

**Matthieu Trubert** ist Co-Leiter der Arbeitsgruppe Digitalpolitik beim CGT-Gewerkschaftsverband für Fach- und Führungskräfte (UGICT-CGT)

## KONTAKT

### Friedrich-Ebert-Stiftung Frankreich

41 bis, bd. de la Tour-Maubourg 75007 | Paris  
Tel. +33 (0)1 45 55 09 96  
E-Mail: [info.france@fes.de](mailto:info.france@fes.de)

Verantwortlich:  
Adrienne Woltersdorf und Benjamin Schreiber

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

**Weitere Publikationen des Pariser Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung:**

Teschendorf, Peer

**Deutsche Verteidigungspolitik**

Nach der Zeitenwende  
Bonn, Januar 2024

Chopin, Thierry

**Wie Frankreich über den Frieden nachdenkt**

Beteiligte und Fragestellungen  
Paris, Januar 2024

Schreiber, Benjamin

**Frankreich: Gewerkschaftsmonitor**

Berlin, Juli 2023, 2021

Bellais, Renaud; Nicolas, Axel

**Die Verteidigungspolitik nach der „Zeitenwende“**

Der französische Ansatz  
Paris, November 2023

Martiné, Sophie

**Kernkraft in Frankreich**

Entwicklung und aktuelle Debatte  
Paris, April 2023

Schreiber, Benjamin

**Frankreichs Streit um die Rentenreform**

Fünf Argumente aus gewerkschaftlicher Perspektive  
Paris, April 2023

Proust, Sarah

**Die Zukunft der Büroarbeit in Europa**

Ergebnisse einer Umfrage zu den Folgen der Corona-Krise  
Paris, März 2023

Noblecourt, Michel

**Gewerkschaften und Rechtspopulismus in Europa**

Länderstudie Frankreich  
Bonn, Februar 2023

**Angst vor der Bombe**

Eine Umfrage in Deutschland,  
Frankreich, Lettland und Polen  
Wien, Januar 2023

Bristielle, Antoine; Robert, Max-Valentin

**Der Rassemblement National im  
französischen Parlament**

Eine Zwickmühle für die demokratischen Parteien  
Paris, Dezember 2022

Sen, Milan

**Die Verteidigung unserer Werte**

Eine französische Umfrage im Kontext  
des Krieges in der Ukraine  
Paris, November 2022

Clergeau, Christophe; Faure, Olivier; Guillaume, Sylvie

**Grundstein für ein neues europäisches Projekt**

Olaf Scholz' Prager Rede  
Paris, November 2022

Clavaud; Amandine

**Die Covid-Pandemie in Frankreich**

Eine Bewährungsprobe für Frauenrechte  
Paris, August 2022

Elsässer, Lea; Schäfer, Armin

**Ungleiche Demokratien: wer sitzt  
(nicht) im Parlament?**

Die soziale Zusammensetzung der  
Parlamente in fünf OSZE-Ländern  
Wien, Juni 2022

Carbonnier, Clément; Palier, Bruno

**Macrons Sozialpolitik**

Eine Bilanz seiner ersten Amtsperiode  
Paris, Juni 2022

Kerrouche, Éric

**Krise der Demokratie**

Analysen und Antworten der  
sozialistischen Partei Frankreichs  
Paris, Juni 2022

Greef, Samuel; Olive, Alain; Pernot, Jean-

Marie; Sjölander, Johan; Toscano, Emanuele

**Rechtsextreme Parteien und sozialer Dialog**

Herausforderungen für Gewerkschaften in  
Frankreich, Schweden, Italien und Deutschland  
Paris, Mai 2022