

Zeitautonomie in Frankreich

Jens Thoemmes

▶ **To cite this version:**

Jens Thoemmes. Zeitautonomie in Frankreich. WSI-Mitteilungen, 2026, 79 (6), pp.501-507. ⟨10.5771/0342-300X-2026-6-501⟩. ⟨hal-05872359⟩

HAL Id: hal-05872359

https://hal.science/hal-05872359v1

Submitted on 19 Nov 2026

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Copyright - All rights reserved

Autorversion

Zeitautonomie in Frankreich

Jens Thoemmes
UTOPI-CNRS, Universität Toulouse Jean-Jaurès, Frankreich
jens.thoemmes@cnrs.fr

Originalveröffentlichung

Thoemmes, J. (2026): Zeitautonomie in Frankreich, in: WSI-Mitteilungen 79 (6), S. 501–507, DOI: 10.5771/0342-300X-2026-6-501

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2026-6-501

English. Author version of: Thoemmes, J. (2026). Zeitautonomie in Frankreich [Time autonomy in France]. *WSI-Mitteilungen*, 79(6), 501–507. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2026-6-501

Zeitautonomie in Frankreich

In Deutschland wird über die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden gestritten, auch im Namen von mehr Flexibilität für die Beschäftigten. Doch wann verschafft eine Arbeitszeitreform den Beschäftigten tatsächlich mehr Verfügung über ihre Zeit, und wann verschiebt sie diese Verfügung an die Arbeitgeber? Frankreich hat diese Frage über ein Vierteljahrhundert hinweg praktisch durchgespielt, von der 35-Stunden-Woche über Pauschaltage bis zum Recht auf Nichterreichbarkeit. Der Beitrag geht der Frage nach, unter welchen Bedingungen solche Rechte im Arbeitsalltag wirksam werden. Die französische Erfahrung hält Lehren bereit, von denen auch die deutsche Debatte profitieren kann.

Jens Thoemmes

1 Einleitung

Frankreich ist für die Diskussion um Zeitautonomie ein besonders instruktiver Fall. Innerhalb eines Vierteljahrhunderts wurde die wöchentliche Arbeitszeit gesetzlich auf 35 Stunden gesenkt, eine Pauschaltage-Regelung *(forfait jours)* für Führungskräfte eingeführt, ein Recht auf Nichterreichbarkeit kodifiziert und die Vorrangstellung des Gesetzes gegenüber der Betriebsvereinbarung umgekehrt. Die 35-Stunden-Woche wurde zum Symbol dafür, dass der Staat kollektive Zeitrechte schaffen kann; zugleich zeigt derselbe Fall, dass die Reichweite solcher Rechte erst auf betrieblicher Ebene ausgehandelt und durch Arbeitszeitkonten, Pauschaltage und digitale Erreichbarkeit wieder eingeschränkt werden kann. Gerade deshalb lässt sich am französischen Beispiel prüfen, ob Arbeitszeitpolitik für die Beschäftigten tatsächlich mehr Verfügung über Zeit schafft oder ob sie lediglich neue Formen der Flexibilisierung legitimiert.

Das Anliegen des Beitrags ist begrenzt, aber analytisch zugespitzt. Er fragt nicht, ob die 35-Stunden-Woche im engeren Sinn „erfolgreich“ war; diese Frage bleibt umstritten, weil Arbeitszeit, Beschäftigung, Löhne, Produktivität und betriebliche Organisation ineinandergreifen. Im Zentrum steht vielmehr die Frage, welche Formen von Zeitautonomie die französische Regulierung ermöglicht, begrenzt oder sozial selektiv verteilt hat. Zeitautonomie meint dabei nicht jede Form von Flexibilität, sondern die Fähigkeit von Beschäftigten, über Dauer, Lage, Ort und Grenzen ihrer Erwerbsarbeit tatsächlich mitzubestimmen. Eigene Empirie wird hier nicht beansprucht; das Anliegen ist die Aufbereitung des Forschungsstandes.

Der zentrale Befund lässt sich vorwegnehmen: Zeitautonomie entsteht nicht aus einer einzelnen Norm, sondern aus der kollektiven Verhandlungsstruktur ihrer Einhaltung, also dem Ineinandergreifen von Gesetz, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Personalvertretung (*comité social et économique*, CSE, das französische Gegenstück zum Betriebsrat, allerdings mit schwächeren Mitbestimmungsrechten), das über die tatsächliche Geltung eines Rechts entscheidet. Das Recht auf 35 Wochenstunden, auf Pauschaltage oder auf Nichterreichbarkeit wirkt nur dort, wo Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Personalvertretung und die Arbeitsaufsicht es in eine gelebte Praxis übersetzen. Wo diese Verhandlungsinfrastruktur erodiert, kippt formale Autonomie in dauernde Verfügbarkeit, die nur noch als Selbstbestimmung erscheint. Die Verschiebung der Normenhierarchie 2016 und 2017 hin zum Vorrang der Betriebsvereinbarung höhlt die kollektivvertragliche Voraussetzung der 35-Stunden-Gesetze (Lois Aubry I und II) teilweise aus. Diese Gesetze setzten voraus, dass Branchentarifverträge den betrieblichen Vereinbarungen eine Untergrenze setzen, die diese

nicht unterschreiten durften; seit 2016 kann die Branchenvereinbarung eine solche Untergrenze in Arbeitszeitfragen nicht mehr verbindlich setzen.
Der Text geht in vier Schritten vor. Zunächst erfolgt ein Überblick über den Forschungsstand, und die zentralen Begriffe Zeitautonomie, Flexibilität und Präferenzen werden geklärt (Abschnitt 2). Anschließend werden die Besonderheiten der französischen Arbeitszeitpolitik rekonstruiert und empirische Befunde zu Dauer, Präferenzen, sozialer Schichtung, Geschlecht und Digitalisierung diskutiert. Abschließend werden daraus Lehren für die deutsche Strategiediskussion über Mitbestimmung, Arbeitszeiterfassung und mobiles Arbeiten gezogen: Mitbestimmung und Tarifbindung sind kein Ergebnis erfolgreicher Zeitautonomie, sondern ihre strukturelle Voraussetzung. Mit dem Referentenentwurf zur Reform des Arbeitszeitgesetzes vom Juni 2026, der es erlauben soll, die tägliche Höchstarbeitszeit tarifvertraglich durch eine wöchentliche zu ersetzen, hat diese Strategiediskussion an Aktualität gewonnen.

2. Forschungsstand und Begriffsklärungen

Die Begriffsklärung beginnt damit, Zeitautonomie analytisch von verwandten Konzepten zu trennen. Zeitautonomie wird häufig mit individueller Wahlfreiheit verwechselt. Für die Analyse von Arbeit reicht diese Lesart nicht aus. In Anlehnung an die Theorie sozialer Regulierung bezeichnet Zeitautonomie die Fähigkeit, Regeln der Arbeitszeit nicht nur zu nutzen, sondern an ihrer Herstellung und Durchsetzung beteiligt zu sein (Reynaud 1988). Sie meint die kollektiv abgesicherte Verfügung über Dauer, zeitliche Lage, Ort und die Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, ist eine soziale Relation und hängt von Arbeitsrecht, Tarifverträgen, betrieblicher Organisation und informellen Normen ab (Trinczek 2005; Seifert 2019; Thoemmes 2024).
Flexibilität ist davon analytisch zu unterscheiden. Arbeitnehmerorientierte Flexibilität erlaubt Beschäftigten, Beginn und Ende des Arbeitstages anzupassen, mobil zu arbeiten oder Pausen besser zu planen. Arbeitgeberorientierte Flexibilität dagegen passt die Arbeitszeit an Auftragsschwankungen und betriebliche Anforderungen an; die Beschäftigten müssen dafür Anwesenheitspflichten erfüllen und kurzfristig verfügbar sein. In der Praxis treten beide Formen oft gemeinsam auf, sodass dieselbe Regelung zugleich als Ressource und Belastung für die Beschäftigten wirken kann (Stadler 2026). Flexibilität pauschal als Fortschritt zu behandeln, ist deshalb analytisch unzureichend.
Hilfreich ist das Konzept der *Boundary Control* (Kossek et al. 2022). Arbeitszeitpolitiken unterscheiden sich danach, über welche Grenzen der Arbeit die Beschäftigten selbst verfügen können: zeitliche Lage, Arbeitsmenge, Arbeitsort oder Durchlässigkeit zwischen Arbeit und Nichtarbeit. Das Recht auf Nichterreichbarkeit betrifft die Durchlässigkeitsgrenze, Telearbeit die räumliche, Teilzeit die Umfangsgrenze und Gleitzeit die zeitliche Lage. Wer räumliche Kontrolle gewinnt, aber keine Kontrolle über Arbeitsmenge und Erreichbarkeit erhält, gewinnt nicht notwendig Zeitautonomie.
Die internationale Forschung hat diese Ambivalenz auf mehreren Ebenen herausgearbeitet und als Autonomieparadox der Verfügung über Zeit und Ort beschrieben. Mehr Kontrolle über Zeit oder Ort der Arbeit kann zu längeren Arbeitszeiten und stärkerer Entgrenzung führen, wenn Beschäftigte Leistungsanforderungen internalisieren oder Flexibilität als Gegenleistung erbringen (Chung/van der Lippe 2020). Für Deutschland scheint Arbeitszeitautonomie bei Männern mit mehr Überstunden und höheren Einkommen einherzugehen, während Frauen ihre Stundenzahl ohne entsprechenden Lohnzuwachs ausweiten (Lott/Chung 2016). Eine Untersuchung mit kanadischen Daten hat ergeben, dass eine höhere berufliche Stellung zwar mehr Autonomie bedeutet, zugleich aber mit höheren Erwartungen an die Beschäftigten und mehr familiären Konflikten einhergeht (Schieman et al. 2006).

Auch Präferenzen sind keine neutralen Wünsche. Geschlecht, Sorgeverantwortung, aktuelle Arbeitsstunden, Einkommen und berufliche Stellung sowie Normen (etwa die *Ideal Worker Norm*) strukturieren, ob Beschäftigte mehr oder weniger arbeiten wollen (Antal et al. 2024). Europäische Trenddaten zeigen darüber hinaus, dass Arbeitsstress seit den 1990er Jahren zugenommen hat und geringer qualifizierte Beschäftigte dauerhaft höhere Belastungen tragen (Rigó et al. 2021). Für den französischen Fall ergibt sich daraus die Frage: Wer kontrolliert welche Grenze der Erwerbsarbeit, unter welchen institutionellen Sicherungen (d. h. arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Garantien) und mit welchen sozialen Folgen?

3. Besonderheiten Frankreichs

Auf diese Frage gibt zunächst die institutionelle Geschichte eine Antwort. Die französische Arbeitszeitpolitik verbindet zwei Traditionen, die in einem Spannungsverhältnis stehen. Einerseits setzt der Staat allgemeine Normen, die unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft gelten; andererseits ist Arbeitszeit seit den 1980er Jahren immer stärker zum Gegenstand betrieblicher und überbetrieblicher (tariflicher) Aushandlung geworden. An dieser Schnittstelle sind die 35-Stunden-Gesetze (Lois Aubry I 1998 und II 2000, s. *Tabelle 1*) angesiedelt: Sie reduzierten die gesetzliche Referenzdauer, machten ihre Umsetzung aber von Verhandlungen abhängig und öffneten den Raum für betriebliche Reorganisation (Pélisse 2002; Askenazy 2013).

Die Erwartungen an die Reform waren dreifach: Arbeit teilen und Beschäftigung schaffen, mehr freie Zeit ermöglichen und die betriebliche Organisation modernisieren. Schon in dieser Konstruktion lag die spätere Ambivalenz. Arbeitszeitverkürzung wurde nicht als reine Begrenzung eingeführt, sondern als Tausch: kürzere gesetzliche Dauer gegen mehr betriebliche Flexibilität. Eine frühe qualitative Studie in sechs Pionierbetrieben zeigt, dass die Zufriedenheit der Beschäftigten nicht mit der quantitativen Stundenreduktion korrelierte, sondern mit der qualitativen Dimension der freigewordenen Zeit, also mit Vorhersehbarkeit, Selbstbestimmtheit und Beteiligung an der betrieblichen Aushandlung (Pélisse 2002). Wo die Annualisierung, also eine jährliche statt einer wöchentlichen Arbeitszeit, vom Arbeitgeber gesteuert wurde, schlug die formale Verkürzung teilweise in eine erhöhte Verfügbarkeit der Beschäftigten um. Mit der Annualisierung verschiebt sich die Bezugsperiode, an der Mehrarbeit gemessen wird, von der Woche auf das Jahr (Art. L3121-44 Code du Travail); Belastungsspitzen bleiben zulässig, solange der Jahresdurchschnitt stimmt.

Tabelle 1: Zentrale Reformen der Arbeitszeitpolitik in Frankreich

Jahr	Regelung	Bedeutung für Zeitautonomie
1993	Loi quinquennale n° 93-1313	Öffnet die Annualisierung der Arbeitszeit und verschiebt Regulierung auf Jahresrhythmen.
1994	Loi n° 94-640	Führt das *Compte Épargne-Temps* ein, ein französisches Arbeitszeitkonto, auf dem nicht genommene Urlaubs- und Ausgleichstage für eine

		spätere bezahlte Freistellung angespart werden.
1998	Loi Aubry I n° 98-461	Leitet den Übergang zur 35-Stunden-Woche über betriebliche und sektorale Verhandlungen ein.
2000	Loi Aubry II n° 2000-37	Verankert 35 Wochenstunden als gesetzliche Referenz, 1600 Jahresstunden (heutige Referenz: 1607 h) und Pauschaltage *(forfait jours)* für bestimmte Beschäftigte.
2003/2004	Réformes Fillon	Erhöhen das Überstundenkontingent und lösen staatliche Beihilfen (Senkung der Sozialbeiträge für Unternehmen) stärker von tatsächlicher Arbeitszeitverkürzung.
2007	Loi TEPA n° 2007-1223	Begünstigt Überstunden steuerlich und sozialabgabenrechtlich.
2008	Loi n° 2008-789	Stärkt betriebliche Vereinbarungen und reformiert das *Compte Épargne-Temps*.
2016	Loi Travail n° 2016-1088	Stärkt betriebliche Arbeitszeitvereinbarungen und führt das Recht auf Nichterreichbarkeit ein.
2017	Ordonnance n° 2017-1385	Ordnet die Verhandlungsebenen neu; Arbeitszeit wird zum Kernfeld betrieblicher Aushandlung.

Quelle: Eigene Darstellung

Entscheidend ist, dass die 35 Stunden in Frankreich keine maximale Wochenarbeitszeit darstellen. Sie sind die Schwelle, ab der Überstunden, Ausgleichszeiten oder besondere Arbeitszeitregelungen greifen. Vollzeitbeschäftigte können daher regelmäßig mehr als 35 Stunden arbeiten, ohne dass die gesetzliche Referenz verschwindet. Besonders deutlich wird das bei der Pauschaltage-Regelung *(forfait jours)*, die Arbeit nicht in Stunden, sondern in Arbeitstagen bemisst und vor allem für Führungskräfte *(cadres)* vorgesehen ist, die über Autonomie bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit verfügen. In der Praxis entsteht dadurch eine paradoxe Form formaler Autonomie: Wer nach Tagen statt nach Stunden arbeitet, verfügt oft über größere Freiheit bei der Einteilung der Arbeitszeit, aber eine schwächere Kontrolle über die Grenzen der Dauer. Die eigentlichen Höchstgrenzen liegen bei zehn Stunden am Tag, per

Tarifvertrag zwölf, sowie 48 Stunden in der Woche und 44 Stunden im Durchschnitt über zwölf Wochen (Art. L3121-18 bis L3121-22 Code du Travail). Die Pauschaltage-Regelung nimmt Führungskräfte von diesen Stundengrenzen aus und verschiebt die Bezugsperiode vom Tag auf das Jahr; bei bis zu 218 Tagen im Jahr (Art. L3121-64 Code du Travail) bleiben allein die tägliche Ruhezeit von elf Stunden und die wöchentliche von 35 Stunden. Wo die tariflich verankerte Belastungskontrolle fehlt, verlängert diese Regelung die Arbeitsdauer eher, als dass sie sie begrenzt, und bringt das französische Recht in Spannung zu europäischen Schutzvorgaben (Miné 2017).
Nach 2002 wurde dieser Kompromiss schrittweise verschoben. Die Reformen unter François Fillon (Réformes Fillon 2003/2004), das Gesetz TEPA (2007) und die Ordonnances (2017) stärkten betriebliche Vereinbarungen und erleichterten Überstunden, die Einführung einer Jahresarbeitszeit (Bemessung der Arbeitszeit pro Jahr statt pro Woche) und abweichende Regelungen. Aus rechtlicher Sicht wird dadurch Arbeitszeitverlängerung und Flexibilisierung gefördert (Miné 2017); die daraus folgende Fragmentierung der Tariflandschaft, in der Unternehmensvereinbarungen Branchenregelungen verdrängen können, auch wenn sie für Beschäftigte weniger günstig sind, ist dokumentiert (Moizard 2025). Eingebettet ist diese Entwicklung in eine längerfristige Schwächung betrieblicher Gewerkschaftsverankerung (in Frankreich schließen grundsätzlich die Gewerkschaftsdelegierten *(délégués syndicaux)* die Betriebsvereinbarungen, nicht die Personalvertretung); die Reformen 2016 und 2017 werden als Umkehr der Normenhierarchie bezeichnet („reversal of the hierarchy of norms“, Rehfeldt 2018). Die Reformlogik schuf Zeitautonomie zunächst aus dem Zusammenspiel von Norm und kollektiver Verhandlung und untergrub sie anschließend, indem sie die Verhandlungsebene auf den Betrieb verlagerte, ohne dort die kollektivvertraglichen Voraussetzungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) zu sichern.
Das 2016 eingeführte und seit 2017 geltende Recht auf Nichterreichbarkeit erweitert diese Politik in die digitale Sphäre: Unternehmen ab 50 Beschäftigten müssen Modalitäten verhandeln oder ersatzweise eine Charta erstellen. Zugleich bleibt die Regelung dem französischen Muster treu, in dem der gesetzliche Anspruch einen Rahmen schafft, dessen Wirksamkeit aber von betrieblicher Ausgestaltung und kollektiver Macht abhängt.

4. Effekte der französischen Gesetzgebung

Im Folgenden wird untersucht, wie diese Reformen Zeitautonomie in der Arbeitswirklichkeit ermöglichen oder verhindern.

4.1 Arbeitszeiten, Teilzeit und Präferenzen

Die tatsächliche Entwicklung der Arbeitszeiten bestätigt die Ambivalenz des französischen Modells. Bei einer gesetzlichen Jahresreferenz von 1607 Stunden arbeiteten Vollzeitbeschäftigte 2024 im Durchschnitt 38,8 Stunden pro Woche; die effektive Jahresarbeitszeit erreichte rund 1661 Stunden (Dares 2025). Frankreich liegt bei den jährlichen Arbeitsstunden im europäischen Vergleich relativ weit hinten, vor allem wegen zusätzlicher Urlaubstage und RTT-Tagen (*jours de réduction du temps de travail*, Ausgleichstage für Arbeit über 35 Stunden hinaus), während die übliche Vollzeitwoche weniger vom europäischen Durchschnitt abweicht (Trésor 2019). Die 35-Stunden-Woche hat also keine kurze Normalität geschaffen, sondern ein System aus gesetzlicher Referenz, Ausgleichstagen und betrieblich verhandelter Verteilung.
Die Beschäftigungseffekte werden unterschiedlich bewertet. Makroökonomische Modellierungen sehen positive Wirkungen auf Beschäftigung und BIP (Du et al. 2013), Studien zur Gesundheit verzeichnen für männliche Beschäftigte Entlastungseffekte durch geringere Arbeitszeiten (Berniell/Bietenbeck 2020). Kritische Analysen betonen demgegenüber, dass

Produktivitätsgewinne in Gewinnmargen flossen und Arbeitsintensivierung die beschäftigungspolitische Bilanz relativiert (Askenazy 2013; Husson 2015). Eine Reduktion der gesetzlichen Dauer garantiert mithin noch keine Kontrolle über zeitliche Lage und Rhythmus sowie Arbeitsbelastung.
Auch Teilzeit ist kein einfacher Indikator für Zeitautonomie. 2024 arbeiteten 17,6 % der Beschäftigten in Teilzeit, bei den Frauen 26,8 %, bei den Männern 8,7 % (Insee 2025). In einfachen Dienstleistungsberufen, in Reinigung, Pflege, Verkauf oder Gastronomie ist Teilzeit häufig Teil der Arbeitsorganisation und nicht frei gewählt (Amar/Makhzoum 2024; Beatriz/Erb 2024a); sie reduziert Belastungen, geht aber oft mit niedrigen Einkommen, atypischen Lagen und diskontinuierlicheren Erwerbsverläufen einher.
Die Arbeitszeitpräferenzen machen diese Spannung sichtbar. Auf Basis der Labor Force Survey 2017 zeigt die Direction générale du Trésor (Generaldirektion des französischen Finanzministeriums), dass 16 % der Erwerbstätigen mehr Stunden arbeiten wollten, nur 3 % weniger; der Nettowunsch nach mehr Stunden konzentriert sich auf Teilzeitbeschäftigte und niedrige Einkommen, Reduktionswünsche auf höher Qualifizierte und hohe Einkommen (Trésor 2019). Zeitautonomie erscheint damit nicht als allgemeine Freiheit, Arbeitszeit zu verkürzen. Für die einen bedeutet sie Schutz vor Überlastung, für andere Zugang zu mehr bezahlter Arbeit.

4.2 Soziale Schichtung und Geschlecht

Die ungleiche Verteilung von Zeitautonomie ist in Frankreich gut dokumentiert. Auf Basis der Zeitverwendungs- und Arbeitsbedingungserhebungen lassen sich drei Typen unterscheiden: geringe (48,2 %), mittlere (24,3 %) und hohe Zeitautonomie (27,5 %). Restriktive Konstellationen betreffen Beschäftigte, die weder Beginn und Ende der Arbeit noch Pausen, Urlaub oder Arbeitsort beeinflussen können; sie sind häufiger gering qualifiziert, in unteren Einkommensgruppen und weiblich. Am Gegenpol stehen Beschäftigte mit weitreichender Autonomie; sie sind überproportional männlich, hochqualifiziert und Führungskräfte (Ganault 2023a; Ganault 2023b).
Diese Verteilung verändert die Bewertung der 35-Stunden-Woche. Die Reform eröffnete Beschäftigten zusätzliche freie Zeit, aber ihre Nutzung blieb durch Geschlechternormen geprägt. Untersuchungen legen nahe, dass Männer und Frauen die durch die Reform gewonnene Zeit unterschiedlich verwendeten: Männer nutzten die gewonnene Zeit eher für flexible häusliche Tätigkeiten, Frauen kümmerten sich stärker um Kinderbetreuung und routinierte Sorgearbeit (Pailhé et al. 2019). Die Reform verringerte Zeitknappheit, ohne die geschlechtliche Arbeitsteilung aufzuheben. Befunde zur Rückkehr von Müttern in Beschäftigung verweisen darauf, dass das Bildungsniveau und die berufliche Lage entscheidend dafür sind, wie schnell Erwerbsarbeit fortgesetzt wird (Pailhé/Solaz 2012).
Flexibilität ist gerade dort ambivalent, wo sie individuell gewährt wird. Für Frankreich ist dokumentiert, dass flexible Arbeitszeiten bei weiblichen Nicht-Führungskräften die Vereinbarkeit verbessern, aber mit schlechter wahrgenommenen Karrierechancen verbunden sind; bei weiblichen Führungskräften verschlechtert Flexibilität die Vereinbarkeit, weil sie mit intensivierten Kontrollanforderungen (verstärkter Überwachung und Verfügbarkeitserwartung) einhergeht (Bouville 2019).
Ein experimentelles Befragungsdesign aus Deutschland bestätigt dieses Paradox: Beförderungsempfehlungen sinken mit der Zahl der Homeoffice-Tage; eine betriebsweite Vereinbarung neutralisiert diesen Nachteil bei ein bis zwei Homeoffice-Tagen und mindert ihn bei drei bis vier, zielgruppenspezifische Regelungen bleiben dagegen wirkungslos (Lott et al. 2025). Eine universell geltende, kollektivvertraglich abgesicherte Regelung dürfte daher ein entscheidender Hebel zur Begrenzung des Flexibilitätsparadoxes sein.

4.3 Digitalisierung, Telearbeit und Entgrenzung

Die Digitalisierung verschiebt den Konflikt von der Arbeitsdauer zur Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit. Telearbeit (*télétravail*, im deutschen Kontext Homeoffice) hat sich seit der Corona-Pandemie in Frankreich deutlich verbreitet: 2019 arbeiteten 9 % der Beschäftigten zumindest gelegentlich im Homeoffice, 2023 waren es 26 %, nach einem pandemiebedingten Höhepunkt von 31 % im Jahr 2021 (Beatriz/Erb 2024b). Beschäftigte, die tatsächlich telearbeiten, erleben mehr zeitliche Autonomie und weniger unmittelbaren Druck, zugleich werden kollektive Abstimmungen und die Unterstützung durch Interessenvertretungen schwieriger (Beatriz/Erb 2024c).

Telearbeit ist damit weder bloßer Freiheitsgewinn noch bloße Entgrenzung. Internationale Studien zeigen, dass Intensität und Organisation entscheidend sind: Hybride Formen schneiden häufig besser ab als vollständige Präsenz oder vollständige Virtualität (Vacchiano et al. 2024). Eine deutsche Studie findet eine umgekehrt U-förmige Beziehung zwischen Telearbeitsumfang und zeitlicher Passung; sehr hohe Telearbeitsanteile können besonders für Frauen nachteilig sein (Mergener et al. 2024). Eine deutsche Panel-Studie zur Pandemie weist in dieselbe Richtung: Homeoffice wurde für Mütter, Väter und kinderlose Beschäftigte normaler, wobei die kulturellen Barrieren flexibler Arbeit, etwa Präsenzerwartungen, zwar abnahmen, aber nicht verschwanden (Abendroth et al. 2022). Das Recht auf Nichterreichbarkeit adressiert die Durchlässigkeitsgrenze direkt. *Tabelle 2* fasst die Kernbestimmungen zusammen.

Tabelle 2: Recht auf Nichterreichbarkeit in Frankreich (Kernbestimmungen)

Element	Inhalt
Rechtsgrundlage	Droit à la Déconnexion (Recht auf Nichterreichbarkeit), Loi n° 2016-1088, Art. L2242-17, 7° Code du Travail; in Kraft 01.01.2017
Verhandlungspflicht	Unternehmen ab 50 Beschäftigten; alle Beschäftigten mit digitalen Arbeitsmitteln
Primäre Umsetzung	Kollektivvereinbarung in der jährlichen Verhandlung
Subsidiäre Umsetzung	Einseitige Charta nach Anhörung der französischen Personalvertretung (c*omité social et économique,* CSE)
Mindestinhalt	Modalitäten der Deaktivierung, Nutzung digitaler Werkzeuge; Schulung und Sensibilisierung bei der Charta
Sanktion	Keine eigenständige Sanktion; bei Verletzung der jährlichen Verhandlungspflicht greift das

	französische Strafrecht (*délit d'entrave*, Art. L2243-1 Code du Travail: ein Jahr Haft und 3750 Euro Geldstrafe)

Quelle: Eigene Darstellung

Die Eurofound-Erhebung zu vier Ländern mit Regelungen zur Nichterreichbarkeit (Belgien, Frankreich, Italien und Spanien) zeigt, dass ein Recht auf Nichterreichbarkeit Kontakte außerhalb der Vertragsarbeitszeit nicht automatisch reduziert. Während 82 % regulär vereinbarter Überstunden vergütet werden, sind es bei Mehrarbeit infolge von Kontaktierung in Betrieben ohne eine solche Regelung nur 44 %, in Betrieben mit Regelung dagegen 61 % (Eurofound 2023). Auch hier zeigt sich das französische Muster: Das Recht setzt einen Rahmen, bleibt ohne organisatorische Umsetzung aber begrenzt.
Neuere französische Befunde legen nahe, dass arbeitgeberorientierte Flexibilität die psychische Gesundheit verschlechtert, während individuelle und kollektive Kontrolle schützend wirken können (Erhel et al. 2024). Im Fall des algorithmischen Managements verschärft sich dieser Befund: Digitale Steuerung zerlegt bezahlte Arbeitszeit in kleinere Einheiten und erzeugt einen Druck zu permanenter Verfügbarkeit (Piasna 2023). Eine Korpusanalyse von 107 Telearbeitsvereinbarungen aus den Jahren 2017 bis 2024 kommt zu ähnlichen Befunden: Die Personalvertretung wird in 71 % der Vereinbarungen mit Beobachtung, aber nur in 11,2 % mit Konfliktlösung betraut; die Regulierung bleibt managerial und schützt damit kaum vor gesundheitlich belastender Dauerverfügbarkeit (Thoemmes 2025). Zeitautonomie setzt daher nicht nur Zugang zu mobilen Arbeitsformen voraus, sondern wirksame Grenzen der Verfügbarkeit, kollektive Beteiligung und eine Begrenzung der Arbeitsmenge.

5 Schluss: Was lernen wir daraus?

Aus der bisherigen Bilanz lassen sich Lehren für Forschung und Politik ableiten. Der französische Fall zeigt, dass Zeitautonomie nicht aus Regulierung allein folgt. Die 35-Stunden-Woche, Pauschaltage, Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit haben den rechtlichen Raum zeitlicher Ansprüche erweitert; zugleich wurden diese Ansprüche durch betriebliche Aushandlung, soziale Schichtung, Geschlechterverhältnisse und digitale Entgrenzung neu sortiert. Frankreich ist weder Erfolgsmodell noch abschreckendes Beispiel, sondern eine analytische Folie dafür, wie kollektive Zeitrechte in einer flexibilisierten Arbeitswelt wirken.
Für die wissenschaftliche Debatte ergeben sich drei Lehren. Erstens müssen Dauer, Lage und Ort der Arbeit sowie Erreichbarkeit und Arbeitsmenge getrennt analysiert werden. Zweitens ist zwischen formaler Autonomie und faktischer Verfügungsgewalt zu unterscheiden: Beschäftigte mit hoher formaler Autonomie können besonders stark von Überstunden und Entgrenzung betroffen sein. Drittens sind Präferenzen selbst sozial strukturiert; Wünsche nach mehr oder weniger Arbeit lassen sich nur verstehen, wenn Einkommen, atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeit, Sorgearbeit und betriebliche bzw. gesellschaftliche Normen mitbetrachtet werden.
Die deutsche Debatte schließt daran an. Mehrebenenanalysen des SOEP legen nahe, dass Vertrauensarbeitszeit die Arbeitszufriedenheit erhöht, bei vielen Überstunden aber die Zufriedenheit mit der Freizeit signifikant senkt; ohne flankierende Maßnahmen kippt hohe Zeitautonomie in erhöhte Arbeitsintensität (Seitz/Rigotti 2018). Flexibilität als individueller Anspruch führt dazu, dass der Umgang mit Problemen wie einer zu hohen Arbeitsbelastung persönlich zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten ausgehandelt werden müssen. Tragfähiger erscheint eine institutionelle Antwort, die Kontrolle über den Arbeitszeitplan nicht individuell, sondern kollektiv aushandelt, Vorgesetzte schult und Präsenzpflichten durch

Ergebnisorientierung ersetzt (Kelly/Moen 2020). In deutschen Institutionen wären das die Betriebsvereinbarung auf betrieblicher und der Tarifvertrag auf überbetrieblicher Ebene.
Mit dem sogenannten Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs von 2019 und dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts von 2022 sind Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen, nicht mehr nur die Überstunden. Damit ist eine wichtige Grundlage gelegt, um mobile Arbeit wirksam zu regulieren: Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und das Recht auf Nichterreichbarkeit lassen sich nur dort durchsetzen, wo die tatsächlich geleistete Arbeit auch sichtbar wird. Der Referentenentwurf vom Juni 2026 sieht dafür eine grundsätzlich elektronische Aufzeichnungspflicht vor. Solange ein Recht auf mobile Arbeit nicht mit verbindlichen Regelungen zu Mitbestimmung, Arbeitsschutz und Datenschutz verknüpft wird, bleibt das Homeoffice eine arbeitsrechtliche Grauzone. Dass verbindliche Regeln einen Unterschied machen, zeigt sich auch empirisch: Wo Homeoffice vertraglich geregelt ist, berichten Beschäftigte deutlich häufiger von einer gelungenen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und leisten seltener unbezahlte Überstunden (Lott et al. 2021).

Besondere Brisanz gewinnt der französische Befund vor dem Hintergrund der deutschen Debatte über eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes. Den Achtstundentag zugunsten einer wöchentlichen Höchstgrenze aufzugeben, gilt manchen als Zugewinn an Zeitautonomie. Das verkehrt das Verhältnis von Schutz und Selbstbestimmung: Die tägliche Höchstarbeitszeit ist selbst eine gesamtgesellschaftliche, kollektiv erkämpfte Errungenschaft, ein für alle geltender Schutzstandard, der erst den Boden bereitet, auf dem Zeitautonomie wachsen kann. Wer diese Grenze aufgibt, erweitert die Selbstbestimmung nicht, sondern entzieht ihr die Grundlage; wo ohne starke Mitbestimmung und Tarifbindung flexibilisiert wird, verschiebt sich die Kontrolle zu den Arbeitgebern, und der Gewinn bleibt auf ohnehin gut gestellte Gruppen beschränkt.
Der institutionelle Vergleich macht die deutsche Lage eher heikler. In Frankreich wurde der gesetzliche Standard durch den Vorrang betrieblicher Vereinbarungen ausgehöhlt, behielt seinen universellen Geltungsanspruch aber formal. In Deutschland tritt das Gesetz hinter die Tarifautonomie zurück und bildet nur eine Mindestgrundlage, von der zulasten der Beschäftigten allein durch Tarifvertrag oder eine darauf gestützte Betriebsvereinbarung abgewichen werden darf (§ 7 ArbZG). Gerade bei nachlassender Tarifbindung kommt ihr aber wachsende Bedeutung zu, weil sie für die tariffreie Mehrheit die einzige allgemeinverbindliche Schranke bleibt. Öffnet der Referentenentwurf diese Grundlage über Branchenabschlüsse oder Betriebe, wirkt das in zwei Schritten. Zunächst gilt die Ausnahme nur im tarifgebundenen Sektor; dort entsteht ein Referenzmodell, das nach § 7 Abs. 3 ArbZG auch tariffreie Betriebe im Geltungsbereich des Tarifvertrags per Betriebsvereinbarung übernehmen können, bei fehlendem Betriebsrat sogar per Einzelvereinbarung. Sodann droht das Erprobte zum Beleg der Machbarkeit zu werden und damit zum politischen Argument, die gesetzliche Norm selbst zu verschieben. In Frankreich verlief die Sequenz genauso: erst die Ausnahme über die Unternehmensvereinbarung, dann die Umkehr der Normenhierarchie. Die Rede vom Flexibilitätsgewinn liefert dafür die Rechtfertigung. Zeitautonomie setzt allgemeinverbindliche Grenzen voraus und entsteht nicht aus ihrem Abbau.
Die Quintessenz lautet: Frankreich ist keine Blaupause, sondern eine analytische Folie. Die letzten 25 Jahre zeigen, dass formale Rechte ihre Wirkung erst durch kollektive Aushandlung entfalten, die durch die Verschiebung der Normenhierarchie 2016 und 2017 geschwächt wurde. Mitbestimmung und Tarifbindung sind Voraussetzung von Zeitautonomie, nicht ihr Ergebnis.

Literatur

Abendroth, A.-K./Lott, Y./Hipp, L./Müller, D./Sauermann, A./Carstensen, T. (2022): Has the COVID-19 Pandemic Changed Gender- and Parental-Status-Specific Differences in Working from Home? Panel Evidence from Germany, in: Gender, Work & Organization 29 (6), S. 1991–2011

Amar, F./Makhzoum, S. (2024): Quelle organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel? Dares - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques: Nr. 74, Paris, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelle-organisation-du-temps-de-travail-pour-les-salaries-temps-partiel (letzter Zugriff: 01.05.2026)

Antal, M./Lehmann, B./Guimaraes, T./Halmos, A./Lukács, B. (2024): Shorter Hours Wanted? A Systematic Review of Working-Time Preferences and Outcomes, in: International Labour Review 163 (1), S. 25–47

Askenazy, P. (2013): Working Time Regulation in France from 1996 to 2012, in: Cambridge Journal of Economics 37 (2), S. 323–347

Beatriz, M./Erb, L.-A. (2024a): Temps partiel et conditions de travail: travailler moins pour travailler mieux ? Dares - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques: Nr. 34, Paris, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/temps-partiel-et-conditions-de-travail-travailler-moins-pour-travailler-mieux (letzter Zugriff: 01.05.2026)

Beatriz, M./Erb, L.-A. (2024b): Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire? Dares - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques: Nr. 64, Paris, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-evolue-la-pratique-du-teletravail-depuis-la-crise-sanitaire (letzter Zugriff: 01.05.2026)

Beatriz, M./Erb, L.-A. (2024c): Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés? Dares - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques: Nr. 65, Paris, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-teletravail-ameliore-t-il-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries (letzter Zugriff: 01.05.2026)

Berniell, I./Bietenbeck, J. (2020): The Effect of Working Hours on Health, in: Economics & Human Biology 39, DOI: 10.1016/j.ehb.2020.100901

Bouville, G. (2019): Choisir ses horaires et en payer le prix. Les horaires flexibles et la conciliation travail-famille des femmes salariées, in: @GRH 31 (2), S. 9–34

Chung, H./van der Lippe, T. (2020): Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction, in: Social Indicators Research 151 (2), S. 365–381

Dares (2025): La durée individuelle du travail, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-duree-individuelle-du-travail (letzter Zugriff: 14.08.2026)

Du, Z./Yin, H./Zhang, L. (2013): The Macroeconomic Effects of the 35-h Workweek Regulation in France, in: The B.E. Journal of Macroeconomics 13 (1), DOI: 10.1515/bejm-2012-0073

Erhel, C./Guergoat-Larivière, M./Mofakhami, M. (2024): Diversity of Flexible Working Time Arrangements and Workers' Health: An Analysis of a Workers' Panel and Linked

Employer-Employee Data for France, in: Social Science & Medicine 356, DOI: 10.1016/j.socscimed.2024.117129

Eurofound (2023): Right to Disconnect: Implementation and Impact at Company Level, Luxemburg, https://data.europa.eu/doi/10.2806/430915 (letzter Zugriff: 01.04.2025)

Ganault, J. (2023a): Du « bon » usage de l'autonomie temporelle, in: Mouvements 114 (2), S. 84–94

Ganault, J. (2023b): Le genre de l'autonomie temporelle: inégalités entre les femmes et les hommes salariés face aux libertés d'organisation du temps de travail, in: Revue des politiques sociales et familiales 149 (4), S. 15–35

Husson, M. (2015): Unemployment, Working Time and Financialisation: The French Case, in: Cambridge Journal of Economics 39 (3), S. 887–905

Insee (2025): Une photographie du marché du travail en 2024, https://www.insee.fr/fr/statistiques/8391807 (letzter Zugriff: 14.08.2026)

Kelly, E. L./Moen, P. (2020): Overload: How Good Jobs Went Bad and What We Can Do About It, Princeton, DOI: 10.1515/9780691200033

Kossek, E. E./Perrigino, M. B./Lautsch, B. A. (2022): Work-Life Flexibility Policies From a Boundary Control and Implementation Perspective: A Review and Research Framework, in: Journal of Management 49 (6), S. 2062–2108

Lott, Y./Ahlers, E./Wenckebach, J./Zucco, A. (2021): Recht auf mobile Arbeit: Warum wir es brauchen, was es regeln muss. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 55, Düsseldorf

Lott, Y./Chung, H. (2016): Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany, in: European Sociological Review 32 (6), S. 752–765

Lott, Y./Wang, S./Chung, H. (2025): Karriereknick durch Homeoffice? Empirische Evidenz eines Experiments. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 87, Düsseldorf

Mergener, A./Rinke, T./Entgelmeier, I. (2024): Is More Really More? Evidence of a Curvilinear Relationship between the Extent of Telework and Employees' Temporal Alignment of Work and Private Life in Germany, in: Social Sciences 13 (10), S. 508

Miné, M. (2017): Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail, in: La Nouvelle Revue du Travail (11), DOI: 10.4000/nrt.3234

Moizard, N. (2025): The Fragmentation of French Collective Bargaining, in: Comparative Labor Law & Policy Journal 45 (1), S. 41–62

Pailhé, A./Solaz, A. (2012): Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance, in: Retraite et société 63 (2), S. 51–77

Pailhé, A./Solaz, A./Souletie, A. (2019): How do Women and Men Use Extra Time? Housework and Childcare After the French 35-Hour Workweek Regulation, in: European Sociological Review 35 (6), S. 807–824

Pélisse, J. (2002): À la recherche du temps gagné: les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles, in: Travail et Emploi (90), S. 7–21

Piasna, A. (2023): Algorithms of Time: How Algorithmic Management Changes the Temporalities of Work and Prospects for Working Time Reduction, in: Cambridge Journal of Economics 48 (1), S. 115–132, DOI: 10.1093/cje/bead017

Rehfeldt, U. (2018): Industrial Relations in France, in: Employee Relations 40 (4), S. 617–633

Reynaud, J.-D. (1988): Les régulations dans les organisations: régulation de contrôle et régulation autonome, in: Revue française de sociologie 29 (1), S. 5–18

Rigó, M./Dragano, N./Wahrendorf, M./Siegrist, J./Lunau, T. (2021): Work Stress on Rise? Comparative Analysis of Trends in Work Stressors Using the European Working Conditions Survey, in: International Archives of Occupational and Environmental Health 94 (3), S. 459–474

Schieman, S./Whitestone, Y. K./Van Gundy, K. (2006): The Nature of Work and the Stress of Higher Status, in: Journal of Health and Social Behavior 47 (3), S. 242–257

Seifert, H. (2019): Wie viel Zeitautonomie bieten flexible Arbeitszeiten?, in: WSI-Mitteilungen 72 (6), S. 431–439

Seitz, J./Rigotti, T. (2018): How Do Differing Degrees of Working-Time Autonomy and Overtime Affect Worker Well-Being? A Multilevel Approach Using Data from the German Socio-Economic Panel (SOEP), in: German Journal of Human Resource Management 32 (3–4), S. 177–194

Stadler, B. (2026): Flexible Working Hours: Benefit or burden? A Study of Occupational Differences in Five European Countries, in: European Journal of Industrial Relations 32 (1), S. 25–42

Thoemmes, J. (2024): Autonomie temporelle: enjeux théoriques, in: Swiss Journal of Sociology 50 (1), S. 7–26

Thoemmes, J. (2025): L'institutionnalisation du télétravail en France après la crise sanitaire: une analyse des différents modèles de négociation collective, in: La Revue de l'IRES 1 (115), S. 119–148

Trésor (2019): Lifetime Worked Hours in France, in: Trésor-economics (239), https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2019/06/05/tresor-economics-no-239-lifetime-worked-hours-in-france (letzter Zugriff: 18.12.2025)

Trinczek, R. (2005): Über Zeitautonomie, ihre Regulierung und warum es so selten funktioniert, in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt am Main, S. 375–397

Vacchiano, M./Fernandez, G./Schmutz, R. (2024): What's Going On With Teleworking? A Scoping Review of its Effects on Well-Being, in: PLOS One 19 (8), S. e0305567

Autor
JENS THOEMMES, Prof. Dr., Forschungsprofessor UTOPI-CNRS, Universität Toulouse Jean-Jaurès, Frankreich. Forschungsschwerpunkte: Arbeitszeit und Zeitpolitik, kollektive Verhandlung und Tarifbeziehungen, Telearbeit und Digitalisierung der Arbeit, international vergleichende Arbeitssoziologie.
@ jens.thoemmes@cnrs.fr

Zusammenfassung

Der Beitrag bilanziert 25 Jahre französische Zeitautonomie-Regulierung von der 35-Stunden-Woche bis zum Recht auf Nichterreichbarkeit. Frankreich hat Zeitautonomie als rechtlichen Anspruch ausgeweitet, ihre praktische Reichweite jedoch an betriebliche Aushandlung, berufliche Stellung und Geschlechterverhältnisse gebunden. Zeitautonomie entsteht nicht aus einer einzelnen Norm, sondern aus der kollektiven Verhandlungsstruktur ihrer Einhaltung; die Verschiebung der Normenhierarchie 2016 und 2017 erodiert ebenjene Voraussetzung, der die Loi Aubry ihre Zeitsouveränität verdankte. Befunde zu Dauer, Geschlecht und Digitalisierung zeigen Zeitautonomie als ungleich verteilte Ressource. Für die deutsche Zeitpolitik folgt daraus: Mitbestimmung und Tarifbindung sind Voraussetzung von Zeitautonomie, nicht ihr Ergebnis.

Abstract

Time Autonomy in France
This article reviews 25 years of French working-time regulation, from the 35-hour week to the right to disconnect. French legislation expanded time autonomy as a formal claim but tied its practical realisation to workplace bargaining, occupational status and gender relations. Time autonomy emerges not from a single norm but from the collective bargaining structure of its enforcement; the 2016/17 reversal of the hierarchy of norms has eroded what the Aubry laws had produced. The German implication: Co-determination and collective bargaining coverage are preconditions of time autonomy, not its outcome.