

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin

fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022

geschaeftsstelle@djb.de • <http://www.djb.de>

Berlin, 27. Februar 2016

Deutscher Juristinnenbund e.V. (djbb)

Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz

A. Wahlarbeitszeit als Teil des Rechts auf selbstbestimmte und chancengleiche Erwerbsbiographie

Die Gleichstellung der Geschlechter ist trotz zahlreicher auch rechtlicher Vorgaben noch in keinem Land der Europäischen Union erreicht. Im Ländervergleich schneidet Deutschland in wesentlichen Punkten besonders schlecht ab. Trotz besserer Bildungsabschlüsse der Frauen ist die geschlechtshierarchische Segregation des Arbeitsmarktes hierzulande stark ausgeprägt.

Seit langem liegen hierzu Analysen vor; sie belegen zugleich mangelnde Fortschritte. Von dieser Sachlage ausgehend hat die Sachverständigenkommission zur Erstellung des 1. Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung Vorschläge für lebensphasenorientierte Strategien in Richtung Gleichstellung erarbeitet¹. Das 2011 vorgelegte Gutachten listet Politikfelder und konkrete Maßnahmen auf. Als ein wichtiges rechtliches Instrument für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben wurde die Schaffung eines „Gesetzes über Wahlarbeitszeiten“ genannt.²

Diese Forderung hat der Deutsche Juristinnenbund aufgegriffen und legt hiermit eine Konzeption für ein solches Wahlarbeitszeitgesetz vor. Damit liefert der djbb einen Anstoß und eine Grundlage für die rechtspolitische Diskussion. In einer breit zu führenden Debatte sollten die relevanten Aspekte der Regulierung eines so komplexen Themenbereichs und die denkbaren und realistischen Lösungsmöglichkeiten erfasst und abgewogen werden.

Die Konzeption greift mit der Erwerbsarbeitszeit nur eine von mehreren Dimensionen einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie heraus. Auch in anderen Feldern besteht dringender Reformbedarf. So werden im gesellschaftlich vorherrschenden Konzept von

¹ Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2011. Bundestagsdrucksache 17/6240 mit Stellungnahme der Bundesregierung, S. 2-12.

² aaO, S. 173 und 222.

„Arbeit“ diejenigen Tätigkeiten nicht ausreichend mitgedacht, die unentgeltlich und nach wie vor weit überwiegend von Frauen geleistet werden, insbesondere die Pflege Angehöriger und Kindererziehung. Dies sind keine privaten, sondern gesellschaftliche Aufgaben. Sie sind Arbeit – Sorgearbeit, die oft nicht gesehen und unentgeltlich erwartet wird. Sie als Arbeitsleistung anzuerkennen, ist ein wichtiger Schritt für Geschlechtergerechtigkeit in der (Erwerbs-)Arbeit. Dringender Reformbedarf besteht deshalb im Sozialversicherungsrecht in Bezug auf die Anerkennung und finanzielle Absicherung von Sorgearbeit. Begleitet werden müssen alle gesetzliche Reformen von einem verstärkten Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten – und zwar nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ – und Maßnahmen zur Aufwertung von menschenbezogenen Berufen und Sorgearbeit.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz sollte also nicht allein stehen, sondern muss gerahmt werden durch weitere rechtliche und institutionelle Maßnahmen, damit ein sozialer Wandel in der Arbeitswelt und der Unternehmenskultur hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft weiterverfolgt und unterstützt wird. Nur so können geschlechtergerechte Wege aus der „Reproduktionskrise“³ gefunden werden, in der sich Deutschland befindet: Denn durch den Wandel in der Erwerbsarbeitswelt und in den familiären Strukturen ist es vielen Menschen zunehmend unmöglich, eigenen und fremden Erwartungen gerecht zu werden und für sich selbst und andere zu sorgen.

Auch die eigene Arbeits- und Lebenskraft zu bewahren, ist gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit. Zu dieser Selbstsorge gehören präventive Maßnahmen der Gesunderhaltung genauso wie Fort- und Weiterbildung oder auch persönliche Auszeiten. Nicht nur im Hinblick auf die Wertschätzung und Unterstützung der Sorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige ist also ein Umdenken notwendig - gleichermaßen müssen auch die Arbeitsgestaltung sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Erwerbsarbeit ganzheitlich und vor allem geschlechtergerecht neu gedacht und verbessert werden.

I. Erwerbsarbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche

Die Erwerbsarbeitszeit gehört zu den wohl am intensivsten regulierten Bereichen des Arbeitsrechts. Sie hat in der Interessenvertretung der Arbeitnehmer_innen eine lange Tradition, beginnend mit dem Kampf der Gewerkschaften um den Acht-Stunden-Tag. Ergänzend zu den staatlichen Gesetzen haben sich alle Tarifvertragsparteien dieses Themas angenommen, und auch auf der betrieblichen Ebene sind zahlreiche Regelungen und Vereinbarungen zu Arbeitszeiten zu finden. Ansätze für Arbeitszeitflexibilität haben eine beständig wachsende Bedeutung, jedoch dominieren Modelle im Interesse der Arbeitgeber_innen (z.B. Begrenzungen für Gleitzeit und Telearbeit; keine Teilzeitarbeit auf der Führungsebene; Arbeit auf Abruf).

Dabei zeigt die Verteilung des Arbeitszeitvolumens zwischen den Geschlechtern ein gravierendes Gerechtigkeitsproblem auf, denn die Erwerbsarbeitszeiten polarisieren sich.

³ Kerstin Jürgens, Deutschland in der Reproduktionskrise, Leviathan 38 (2010), S. 559 ff.

Zwischen denen von Frauen und denen von Männern besteht eine große Lücke (Gender Time Gap)⁴, die eng mit der sozialen und beruflichen Ungleichheit der Geschlechter verknüpft ist.⁵ Im Schnitt haben Frauen in den meisten europäischen Ländern kürzere Erwerbsarbeitszeiten als Männer. In Deutschland ist dieser Unterschied noch stärker ausgeprägt als im europäischen Durchschnitt. Und in sämtlichen Altersgruppen haben Männer eher die Möglichkeit als Frauen, in Gleitzeit zu arbeiten und frei über die eigene Zeit zu bestimmen⁶.

Viele Frauen und Männer sind mit ihrer Erwerbsarbeitszeit unzufrieden. Das ist das Ergebnis neuester Befragungen zum Thema Arbeitszeitgestaltung.⁷ Eine „lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitszeit“ gerade mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Leben rückt dabei immer mehr in den Vordergrund. Für 82 % der Arbeitnehmer_innen ist zum Beispiel die Möglichkeit zur kurzfristigen Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an private Bedürfnisse sehr wichtig.⁸

Die Arbeitszeitwirklichkeit passt aber nicht zu den Arbeitszeitbedürfnissen vieler Arbeitnehmer_innen: Viele teilzeitbeschäftigte Frauen sowie Minijobber_innen wünschen sich, mehr Stunden bezahlt arbeiten zu können, vor allem aus Gründen ihrer ökonomischen Absicherung jetzt und im Alter sowie um eine bessere Berufsperspektive verwirklichen zu können. Bei Männern stehen Wünsche nach Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit im Vordergrund.⁹ In Deutschland beträgt der Anteil Teilzeitbeschäftigter derzeit 25 % aller Erwerbstätigen¹⁰, wobei zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit zu differenzieren ist¹¹. Ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten geben als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. Hinzu kommt jenes weitere Drittel, bei denen „Freiwilligkeit“ auf der Familienarbeit beruht und vielfach auf der Unmöglichkeit, sie mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren.

⁴ Zum Begriff des Gender Time Gap, Arbeitszeiten in Deutschland, Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitswelt, WSI Report 19, November 2014, S. 63.

⁵ Quelle: Eurostat, AKE - Abbildung 1 in IMK, Report 103, Januar 2015, S. 4, ein weiteres Drittel als Grund für die Teilzeitbeschäftigung Betreuung angibt und schließlich das letzte Drittel andere familiäre Gründe benennt.

⁶ Vargas Llave/Mezger/Gerstenberger, "Europäische Perspektive auf Arbeitsbedingungen und Relevanz der Geschlechterperspektive" in: Weg/Stolz-Willig (Hrsg.) "Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht", S. 68/69.

⁷ DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2014 - Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeitszeitgestaltung. Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten, die Verlässlichkeit von Verträgen, Dezember 2014; IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013.

⁸ IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013, Analyse und Ergebnisse, S. 28.

⁹ Arbeitszeiten in Deutschland, Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitswelt, WSI Report 19, November 2014, S. 12.

¹⁰ Im durchschnittlichen Vergleich zu anderen Ländern Europas kann dies als überdurchschnittlich hoch angesehen werden (1. Niederlande 45 %, 2. Schweiz 35 %, 3. Deutschland 25 %, 4. Norwegen 25 %, 5. Schweden und Österreich 24 %), Quelle: Eurostat, AKE: Berechnungen des IMK, Report 103, Januar 2015, S. 3.

¹¹ Dazu im Einzelnen Schröder, Erwerbstätigkeit in Deutschland im europäischen Vergleich, IMK Report 103, Januar 2015, S. 4.

II. Arbeitsvertragsrecht und Arbeitszeitgestaltung in der Lebenslaufperspektive

Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis, dessen Langfristigkeit mit dem Kündigungsschutz gesetzlich und teils auch verfassungsrechtlich geschützt ist. Denn in der Regel bedeutet der Verlust des Arbeitsplatzes eine erhebliche Belastung der Betroffenen in all ihren Lebensumständen. Das Arbeitsrecht erkennt dabei aber seit jeher an, dass das langfristige und möglichst stabile Beschäftigungsverhältnis eine Anpassung an sich ändernde Umstände und Bedingungen ermöglichen muss. Deshalb stehen den Arbeitgeber_innen mit dem Direktionsrecht grundsätzlich in einem gewissen Umfang Anpassungsmöglichkeiten zur Verfügung, wenn die Bedingungen von Produktion oder Markt dies erforderlich machen; auch können sie über die Vertragsgestaltung Flexibilisierungen in das Arbeitsverhältnis einbauen. Auf Seiten der Arbeitnehmer_innen jedoch gab es die längste Zeit keinerlei Recht auf Anpassung, wenn sich ihre Lebensbedingungen änderten. Dies schien hinnehmbar, so lange das Modell des männlichen Familienernährers die Wahrnehmung der Arbeitswelt prägte, also das Arbeitsverhältnis des männlichen Vollzeitarbeitnehmers, der die Anforderungen des Lebens außerhalb der Erwerbsarbeit - seine eigene Reproduktion und die Kindererziehung - auf seine Ehefrau abwälzen kann. Erst 1979 mit dem Mutterschaftsurlaubsgesetz und danach 1986 und 2001 mit dem Erziehungsurlaub (heute Elternzeit) sowie mit dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden den Arbeitnehmer_innen Rechte eingeräumt, für eine gewisse Zeit das Arbeitsverhältnis zu unterbrechen bzw. es hinsichtlich des Zeitumfangs und der Lage der Arbeit den eigenen Lebensbedingungen anzupassen - dies mehr oder minder (meist minder) finanziell und sozialrechtlich abgesichert. Seither werden gleichstellungs- und familienpolitisch motivierte Änderungen des Arbeitsrechts in aller Regel von Regelungen zur Arbeitszeitanpassung im Beschäftigteninteresse begleitet: 2007 Elternzeitgesetz, 2008 Pflegezeitgesetz, 2015 Familienpflegezeitgesetz. Die Ansprüche auf Arbeitszeitreduzierung bzw. befristete Freistellung in der Elternzeit und in der Pflegezeit sind ausdrücklich an Lebensphasen orientiert. Allerdings fordert die Elternurlaubs-Richtlinie 2010/18/EU der europäischen Sozialpartner, die seit März 2012 umgesetzt sein sollte, weitergehende und besser sozial abgesicherte Arbeits(zeit)arrangements, als sie das deutsche Recht bislang vorsieht.

III. Zielrichtung eines Wahlarbeitszeitgesetzes

Ein zeitgemäßes Arbeits- und Sozialrecht muss sich an den Erfordernissen unterschiedlicher Menschen in ihren wechselnden Lebensphasen orientieren. Es geht z.B. um Phasen intensiver Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, um Phasen der Weiterbildung oder der Rehabilitation nach einer Krankheit. Solche Bedarfe nach angepassten Arbeitszeiten können bei jedem und jeder Arbeitnehmer_in auftreten. Sie zu berücksichtigen muss Bestandteil nachhaltiger gleichstellungsorientierter Personalpolitik sein. Erforderlich ist ein Abrücken von einer „Normalarbeitszeit“ und Arbeitsgestaltung, die keine Zeit zum Leben lässt, die herkömmlichen Rollenbilder verfestigt und große Teile

der Erwerbsfähigen phasenweise oder auch langfristig vom Arbeitsmarkt ausschließt oder sie in verschiedenster Weise benachteiligt.

Der Vorschlag für ein Wahlarbeitszeitgesetz kann jedoch nicht einer Forderung nach allgemeiner Verkürzung der Arbeitszeit entgegengehalten werden, vielmehr ergänzen sie sich. Eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit in Richtung auf 30 Stunden hätte sicherlich zur Folge, dass sich viele Erfordernisse aus den Lebensbedingungen der Menschen besser mit den Anforderungen aus der Erwerbsarbeit vereinbaren ließen, ohne auf individuelle Arbeitszeitverkürzung zurückgreifen zu müssen. Würde sie realisiert, würde jener Effekt vermieden oder wenigstens minimiert, dass die Wahlfreiheit in der Arbeitszeit geschlechtsspezifisch verschoben wahrgenommen werden würde, nämlich, wie die Erfahrung zeigt, mehrheitlich von Frauen. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung kann aber das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeitregimen nicht ersetzen. Denn es ist unbestreitbar, dass auch eine kürzere Vollzeitarbeit nicht alle im Lebensverlauf auftretende Erfordernisse abweichender Arbeitszeiten abdecken kann.

Der Vorschlag für ein Wahlarbeitszeitgesetz stellt die Bedürfnisse und Wünsche nach selbstbestimmter(er) Zeitverwendung im Arbeitsleben in den Vordergrund und will sie im Arbeitsrecht rechtspolitisch umsetzen. Damit soll ein wichtiger Baustein des Rechts auf eine selbstbestimmte, chancengleiche Erwerbsbiographie¹² verwirklicht werden.

Der Begriff der „Wahlarbeitszeit“ macht den Unterschied zu Modellen scheinbar wertneutraler „Arbeitszeitflexibilität“ deutlich, in denen "Flexibilität" vorrangig als von den Unternehmensinteressen bestimmte Notwendigkeit und nicht gleichermaßen als Lebensbedürfnis von Arbeitnehmer_innen normiert und verstanden wird.¹³

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss praktikable, für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses verlässliche Regelungen bereitstellen, die den Arbeitnehmer_innen Zeitsouveränität verschaffen, damit sie in bestimmten Lebensphasen weniger Erwerbsarbeit leisten können, ohne dadurch im Gesamtverlauf eines Erwerbslebens Nachteile zu erleiden, und insbesondere eine hinreichende soziale Absicherung aufbauen können. Zu solchen Rechten auf Zeitsouveränität gehört, den Arbeitnehmer_innen auf Teilzeitarbeitsplätzen ein Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeit einzuräumen oder eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit zu ermöglichen, ohne gleichzeitig die Arbeitszeit reduzieren zu müssen.

Weil Wegezeiten von zu Hause zum Arbeitsplatz für viele Arbeitnehmer_innen ihren Arbeitstag erheblich verlängern, wird auch die Möglichkeit zur Wahl des Arbeitsortes in den Blick genommen.

¹² Siehe dazu Kocher/Groskreutz/Nassibi/Paschke/Schulz/Welti/Wenckebach/Zimmer „Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie“, Baden-Baden 2013.

¹³ Siehe zu den schädlichen Auswirkungen der "Flexibilisierung" vor allem in den sozialen "frauenlastigen" Berufen Stolz-Willig "Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz: Kein Thema in der Sozialwirtschaft?" in: Weg/Stolz-Willig (Hrsg.) "Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht", S.192/193.

IV. Wahlarbeitszeit als nachhaltige, gleichstellungsfördernde Personalpolitik

Für Unternehmen bietet ein Wahlarbeitszeitgesetz die Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Arbeitnehmer_innen werden diejenigen Unternehmen wählen bzw. in solchen Unternehmen bleiben, die ihre Ansprüche auf Zeitsouveränität ausreichend berücksichtigen.

Individuelle Wahlarbeitszeiten in Betrieben erfordern organisatorischen Aufwand und können an betriebliche Grenzen stoßen, die es auszuloten gilt. Die Bedingungen der Betriebe sind hinsichtlich ihrer gestalterischen Möglichkeiten ganz unterschiedlich; die Grenzen lassen sich keineswegs nur an Branchengrenzen oder unterschiedlichen Betriebsgrößen festmachen. Große Betriebe können in der Regel zwar erhebliche Spielräume nutzen. Bei Klein- oder Mittelbetrieben Wahlarbeitszeiten grundsätzlich für unmöglich zu erklären, entspricht aber nicht der Realität und wird durch die Praxis widerlegt. In bestimmten Tätigkeitsbereichen kann schon eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit um wenige Stunden schwer lösbare organisatorische Probleme machen, die in einem anderen Tätigkeitsbereich selbst in Klein- und Mittelbetrieben gar nicht auftreten. Ein Wahlarbeitszeitgesetz darf deshalb nicht einfach nach Betriebsgrößen differenzieren. Es muss alle Betriebe aller Branchen und aller Größen erfassen und überall differenzierte Lösungen zulassen, die weder die Betriebe überfordern noch das Bedürfnis der Arbeitnehmer_innen nach Arbeitszeitsouveränität leerlaufen lassen.

Differenzierte Lösungen in einem Wahlarbeitszeitgesetz müssen darüber hinaus dafür Sorge tragen, dass durch die Erfüllung der Bedürfnisse bestimmter Arbeitnehmer_innen nicht die Belange anderer Arbeitnehmer_innen verletzt werden. Beispielsweise darf die Verminderung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer_innen für deren Kolleg_innen nicht zu Mehrbelastungen führen. Ob es zum Beispiel möglich und angebracht ist, in einem Betrieb Alleinerziehende von Wochenendschichten auszunehmen oder ihnen generell einen Vorrang bei der Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen einzuräumen, kann der Gesetzgeber nicht von außen entscheiden. Innerhalb der Belegschaften und bei den Führungskräften sind Arbeitszeiten ein Konfliktthema, das kluger betrieblicher Lösungen bedarf. Soweit kollektive Lösungen getroffen werden – beispielsweise Schichtsysteme ausgehandelt werden – sind Regelungen wichtig, mit denen die konkreten Arbeitszeitpläne beteiligungsorientiert und transparent aufgestellt werden.¹⁴

Betriebliche Lösungen sind gefordert, mit denen Wahlarbeitszeiten nicht zu noch mehr Arbeitsverdichtung und prekären Beschäftigungsformen (Aushilfen und Vertretungen, Minijobs) führen. Ein solcher Zustand ist bereits im Zuge der von Arbeitgeberseite betriebenen Flexibilisierung von Arbeitszeiten und der neuen Steuerung von Arbeitsleistung (Ergebnisorientierung statt Koppelung an die Arbeitszeit) eingetreten. Er kann einem Wahlarbeitszeitkonzept nicht entgegengehalten werden. Die Eindämmung bzw. Abschaf-

¹⁴ Ausführlich Wenckebach, Individuelle Arbeitszeitgestaltung und kollektive Interessen, KJ 2014, S. 405-413.

fung von Minijobs, die Verhinderung des Missbrauchs von Befristungen, Leiharbeit und freier Mitarbeit sowie Werkverträgen ist eine unabhängig von der Schaffung eines Wahlarbeitszeitgesetzes notwendige Regulierungsaufgabe des Gesetzgebers. Die Unternehmen haben aber ebenfalls eine sozialpolitische Verantwortung und Funktion als Stakeholder, der sie auch bei der Erarbeitung betrieblicher Wahlarbeitskonzepte nachkommen müssen.

Exkurs: Wahlarbeitszeitkonzept und Diversity Management

Diversity Management ist gegenwärtig wohl das am meisten diskutierte Konzept für die Weiterentwicklung von Unternehmenskultur, Personalpolitik und Organisation. Der Kerngedanke ist, die Unterschiedlichkeit/Vielfalt der Arbeitnehmer_innen wertzuschätzen, sie als produktiv für das Unternehmen und nicht als Störfaktor zu verstehen. Wertschätzung von Vielfalt soll in den Unternehmens- und Organisationsgrundsätzen verankert, als Haltung und Verhalten bei allen Beteiligten, insbesondere den Führungskräften, implementiert, in der Gestaltung von Arbeitsorganisation und Kooperationsprozessen umgesetzt und eine Win-win-Situation geschaffen werden.

Das Diversity-Konzept kann trotz seiner klaren Orientierung auf den ökonomischen Nutzen hin und trotz seiner missverständlichen Orientierung auf Gruppenunterschiede, die die individuelle Unterschiedlichkeit von Menschen nicht ausreichend respektiert, für das Wahlarbeitskonzept anschlussfähig sein, weil es ein betriebliches Klima mit Achtsamkeit gegenüber den einzelnen Arbeitnehmer_innen mit ihren spezifischen persönlichen Prägungen schaffen will. Es könnte von daher auf der betrieblichen Ebene wie in der gesellschaftspolitischen Debatte zur Verwirklichung von lebensphasen- und bedürfnisgerechten Arbeitszeiten beitragen.

Allerdings muss das Diversity-Konzept seine bislang noch bestehenden relevanten blinden Flecken beseitigen. Diese zeigen sich exemplarisch bei der deutschlandweit bedeutendsten Unternehmensinitiative - der "Charta der Vielfalt"¹⁵: Sie ist ausdrücklich nicht in erster Linie als Antidiskriminierungskonzept angelegt; Geschlecht wird als ein bloßes individuelles Merkmal neben anderen behandelt. Bei den Ansatzpunkten für Strategien der Personalpolitik und Organisationsentwicklung ("organisationale Dimensionen") fehlt das

¹⁵ <http://www.charta-der-vielfalt.de>. "Diversity Management dient nicht in erster Linie der Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen oder entsprechender Gesetze. Es ist vielmehr ein ganzheitliches Konzept des Umgangs mit personeller und kultureller Vielfalt in der Organisation – zum Nutzen aller Beteiligten. ... Die personelle Vielfalt der Belegschaft soll sich in Bezug auf alle Geschäftsfelder auswirken und sich erfolgreich für Absatzmärkte, Kundengruppen, Produkte, Lieferanten und andere Geschäftspartner nutzen lassen. ..." Bei den Diversity-Dimensionen stehen als individuelle Persönlichkeitskriterien gleichrangig nebeneinander: Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung. Als "organisationale Dimensionen" werden aufgezählt: Funktion/Einstufung, Management-Status, Arbeitsinhalte/-feld, Abteilung/Einheit/Gruppe, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit (!), Arbeitsort.

Thema des betrieblichen Arbeitszeitregimes ebenso wie das der Arbeitszeitbedürfnisse der Arbeitnehmer_innen, eine bemerkenswerte Lücke.

V. Konzept der regulierten Selbstregulierung im Wahlarbeitszeitgesetz

Der Anspruch des Konzeptes lautet, dem Bedürfnis von Arbeitnehmer_innen nach einer individuellen Wahlarbeitszeit im Rahmen einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie zu entsprechen, ohne die berechtigten betrieblichen, arbeitgeberseitigen Interessen sowie die Arbeitszeitsituation und Belastung aller anderen Arbeitnehmer_innen zu vernachlässigen. Das lässt sich weder durch ein Gesetz mit starr formulierten Anspruchsgrundlagen noch durch schwammig bleibende Generalklauseln erreichen. Starre gesetzliche Ansprüche von Arbeitnehmer_innen, die nicht in die betriebliche Wirklichkeit mit ihren je unterschiedlichen Möglichkeiten und Begrenzungen rückvermittelt werden, greifen gleichzeitig zu weit, aber auch zu kurz. Weiche Generalklauseln hingegen geben keine Rechtssicherheit und können schon deshalb zur Realisierung einer Wahlarbeitszeit in der betrieblichen Praxis nichts beitragen. Ein Wahlarbeitszeitgesetz, das praktische Veränderungen gewährleisten will, muss daher sowohl flexible Lösungen ermöglichen, die die jeweiligen Bedürfnisse nach Wahlarbeitszeit wie auch die betrieblichen Interessen berücksichtigen; gleichzeitig muss es vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher sein.

Das Gesetz darf nicht nur individualrechtlich angelegt sein. Die Regelungsfragen bei der Arbeitszeit müssen immer auch kollektivrechtlich gesehen und umgesetzt werden. Beschäftigte, die von ihren Rechten Gebrauch machen, dürfen nicht in der betrieblichen Wirklichkeit als „Außenseiter_innen“ oder „Störfälle“ angesehen werden. Nur so können alle durch Angebote der Wahlarbeitszeit angesprochen werden - diejenigen (überwiegend Frauen), die dringend darauf angewiesen sind; diejenigen, die sich bisher den Verpflichtungen für Sorgearbeit und Selbstsorge entziehen oder sich aus betrieblichen Gründen, wegen der Karriere oder wegen der traditionellen Rollenzuschreibung, entziehen zu müssen glauben (überwiegend Männer); und diejenigen, die gern jenseits aller Geschlechterstereotype mehr an Sorgearbeit übernehmen würden, denen aber von Seiten ihres Arbeitgebers oder ihrer Arbeitgeberin Widerstände entgegengesetzt werden.

Ein Gesetz, das dem Konzept einer regulierten Selbstregulierung folgt, kann dies leisten. Regulierte Selbstregulierung bedeutet, dass die Betroffenen und diejenigen, die die betriebliche Wirklichkeit gestalten, insbesondere die für Personal und Organisation zuständigen Führungskräfte sowie die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen, innerhalb eines gesetzlichen Rahmens selbst entscheiden und aushandeln, also: selbst regulieren, was im konkreten Fall bei der Festlegung der Arbeitszeit unter Ausgleich aller Interessen möglich ist.

Das Konzept einer Selbstregulierung kann aber nicht nur auf Hoffnung und das Vertrauen setzen, dass Arbeitgeber_innen von sich aus das Flexibilisierungspotential ausschöpfen oder dass die Vertragspartner_innen und Tarif- oder Betriebsparteien sich schon in adäquater Weise einigen werden. Denn beim Arbeitsvertragsverhältnis sind beide Seiten

strukturell nicht gleichermaßen sozial durchsetzungsstark. Auch innerhalb der Belegschaften werden nicht alle Interessen im gleichen Umfang Gehör finden. Es bedarf daher einer gesetzlichen Regulierung, die durch die Ausgestaltung der Ansprüche und der Verfahren (Strukturen und Prozesse) dafür sorgt, dass es zu einer angemessenen Selbstregulierung kommt.

1. Tarifvertragsparteien und betriebliche Interessenvertretungen

In einem solchen Ansatz spielen die Tarifvertragsparteien wie auch die Betriebsparteien eine bedeutsame Rolle, mehr noch: sie werden dringend gebraucht. Wie erwähnt, sind bereits heute Fragen der Arbeitszeit in vielen Branchen und Betrieben nicht einseitig durch den oder die Arbeitgeber_in gestaltet, sondern in Tarifverträgen und in Betriebsvereinbarungen detailliert geregelt. Nicht zufällig gibt das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten in Fragen der Arbeitszeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, das deren Beteiligung auch bei vorübergehenden Veränderungen der Arbeitszeit vorsieht. Allerdings: Das Mitbestimmungsrecht besteht bisher nur in kollektiven Sachverhalten. Bei individuellen Arbeitszeitwünschen von Arbeitnehmer_innen sind die Tarifvertragsparteien nicht und Betriebsparteien nur eingeschränkt reaktiv beteiligt.

Jedoch kann nicht davon ausgegangen werden, dass die bestehenden kollektiven Regelungen das Konzept einer möglichst selbstbestimmten Arbeitszeit bereits mitdenken, im Gegenteil: Tarifliche und betriebliche Regelungen werden den individuellen Arbeitszeitwünschen heute oft entgegen gehalten (und dies akzeptiert das Recht sogar überwiegend); in der betrieblichen Praxis stellen individuelle Wünsche tatsächlich nicht selten Betriebsvereinbarungen in Frage.¹⁶ Um solche Konflikte aufzulösen, ist aber zurzeit mangels Beteiligungsrechten des Betriebsrats kein Verfahren vorgesehen. Es bedarf deshalb geregelter Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren, um sicherzustellen, dass Wahlarbeitszeiten nicht nur zu den erwünschten individuellen Lösungen führen, sondern zur Erarbeitung kollektiver Arbeitszeitkonzepte. Diese müssen imstande sein, betriebliche Interessen mit denen der Arbeitnehmer_innen wie auch der Kolleg_innen untereinander angemessen auszugleichen. Mitbestimmte kollektive Lösungen im Sinne einer ausgehandelten Wahlarbeitszeit können darüber hinaus Rechtssicherheit schaffen noch bevor ein individuelles Bedürfnis nach Arbeitszeitänderung auftritt. Tarifvertragsparteien können durch ihre spezifischen Kenntnisse und ihre Verankerung in den Betrieben Arbeitszeitkonzepte erarbeiten, die für die von ihnen vertretenen Branchen und Betriebe maßgerechte Lösungen bereitstellen. Von ihnen kann erwartet werden, dass die Abkehr von starren Arbeitszeitmustern nicht einer Zeitentgrenzung, Überlastung und Selbstausbeutung Tür und Tor öffnet.

¹⁶ Anschaulich BAG, Urt. v. 16.12.2008 – 9 AZR 893/07, BAGE 129, 56.

2. Voraussetzungen und Ansatzpunkte für Wahlarbeitszeitkonzepte im Handlungsfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Arbeitszeiten und ihre Gestaltung sind ein wichtiges Thema im Arbeits- und Gesundheitsschutz – sowohl hinsichtlich physischer als vor allem auch psychischer Belastungen. Zur Arbeitgeberpflicht, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu vermeiden bzw. zumindest zu mindern, gehört explizit auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Die bedürfnisgerechte, selbstbestimmte Arbeitszeit ist eine zentrale Facette der Arbeitsbedingungen. Gefährdungen am Arbeitsplatz sind durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln und ihnen muss mit Maßnahmen entgegengewirkt werden. Darauf hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Anspruch.

Arbeitszeitbedingungen haben vor allem für psychische Belastungen und für Belastungsfolgen einen großen Stellenwert. Das zeigt der Stressreport 2012 mit großer Deutlichkeit hauptsächlich für Frauen und insbesondere für Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Empirische Erkenntnisse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz untermauern daher die Notwendigkeit eines Wahlarbeitszeitgesetzes. Die Arbeitszeitbedingungen von Arbeitnehmer_innen lebensphasen- und bedürfnisorientiert anzupassen, kann ein wesentliches Präventionselement zur Sicherung von Gesundheit bei der Erwerbsarbeit sein. Voraussetzung ist, zu verhindern, dass gewählte und gewährte Veränderungen von Arbeitszeit oder -ort als Kehrseite der Medaille zusätzliche Belastungen in Form von mehr Arbeitshetze oder geringerer Einbindung in betriebliche Information und Kommunikation bewirken.

Hier liegt die Schnittstelle zwischen Wahlarbeitszeitgesetz und Arbeitsschutz. Ein Wahlarbeitszeitgesetz ist Aufforderung und Auftrag zugleich: Zum einen für die Träger des Arbeitsschutzes bei der Arbeitsschutzpolitik und -rechtsetzung sowie zum anderen für die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger bei der Überwachungs- und Beratungstätigkeit. Auf der betrieblichen Ebene sind die für den Arbeitsschutz und das betrieblichen Gesundheitsmanagement Verantwortlichen in die Gestaltung und Umsetzung der Maßnahmen für ein Wahlarbeitszeitkonzept einzubeziehen.

3. Sozial- und steuerrechtliche Voraussetzungen

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss durch sozialversicherungsrechtliche Finanzierungsregelungen begleitet werden, weil es nicht nur ein Angebot an diejenigen enthalten darf, die sich eine Verminderung ihres Erwerbseinkommens durch die Reduzierung der Arbeitszeit leisten können (sei es durch ein ausreichendes Erwerbseinkommen auch bei reduzierter Arbeitszeit, sei es durch Alimentierung innerhalb einer Partnerschaft). Für die Frage sozialversicherungsrechtlicher und anderer begleitender Finanzierungsregelungen ist zu entscheiden, wie und welche Einkommensausfälle, die mit Erwerbsunterbrechungen oder -einschränkungen verbunden sind, finanziell abgesichert werden. Möglichkeiten für individuelles Ansparen von Geld und Zeit in Langzeitarbeitskonten sowie steuerliche Vergünstigungen für gesellschaftlich erwünschte Erwerbseinschränkungen können zwar hilfreich sein, wirken aber in der Praxis selektiv. Mehr noch: Die hierin liegende finanzielle Über-

antwortung allein an die Betroffenen bzw. deren Familien ist dann ungenügend, wenn die Arbeitszeit reduziert wird, um gesellschaftlich notwendige oder unterstützenswerte Aufgaben wahrzunehmen. Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse nach erwerbsfreier oder erwerbsgeminderter Zeit und dies zu unterschiedlichen Zeiten. Bei einigen häufen sich z.B. Sorgearbeiten, während sie bei anderen keine Bedeutung entfalten. Die ungleiche Betroffenheit der Geschlechter ist evident und anhand von Rentendaten empirisch nachweisbar.¹⁷ Ein sozialer Ausgleich ist insofern unverzichtbar.¹⁸ Eine lebenslauforientierte Sozialpolitik muss über kollektive Systeme für eine finanzielle Abfederung sorgen, die ausreichend intertemporal und interpersonell verteilt.

4. Einordnung in eine Gesamtkonzeption der Arbeits(zeit)politik

Die Novellierung des Arbeitszeitrechts ist Thema auf der politischen Bühne, wird aber zum Teil konträr zum Anliegen eines Wahlarbeitszeitgesetzes diskutiert und mehr arbeitgeberbestimmte Flexibilisierung gefordert. Die Entwicklungen von Arbeit 4.0 mit Digitalisierung, Globalisierung und Crowdfunding schlagen sich auch in der Arbeitszeitdebatte nieder. Es ist zwingend, in diese Debatten die Zielsetzung selbstbestimmter bedürfnisgerechter Wahlarbeitszeiten hineinzutragen. Die hier vorgelegte Konzeption will dazu einen Beitrag leisten mit der Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung im Sinne der Reduktion der herrschenden Vollzeitnorm, nach Zeitsouveränität am Arbeitsplatz und schließlich nach einer Neugestaltung des Zusammenhangs zwischen Arbeitszeit und Leistungsvorgaben.¹⁹

In dieselbe Richtung wie diese Konzeption, allerdings nicht gleichermaßen umfassend und weitreichend, zielen andere Initiativen im Arbeitszeitrecht. Das gilt für die Modelle einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung oder das Konzept der „*Familienarbeitszeit*“, für das Bundesministerin *Schwesig* wirbt, und das insbesondere Fragen der Finanzierung von Arbeitszeitreduzierungen beantworten kann:²⁰ Die Familienarbeitszeit soll an die Elternzeit anschließen und pro Kind insgesamt drei Jahre in Anspruch genommen werden können. Im Anschluss an die Elternzeit sollen beide Elternteile ihre Arbeitszeit auf 80 % der branchenüblichen Vollzeitarbeitszeit reduzieren bzw. erhöhen. Dabei soll der Lohnausfall durch eine staatliche Leistung kompensiert werden, die vom vorherigen Nettoeinkommen abhängt und bei niedrigeren Einkommen erhöht, bei überdurchschnittlichen Einkommen reduziert wird.²¹ Dieses Modell würde zu einer Umverteilung der Arbeitszeiten dahingehend führen, dass Frauen im Vergleich zur aktuellen gesellschaftlichen Praxis ihre Er-

¹⁷ Anika Rasner, Geschlechtsspezifische Rentenlücke in Ost und West, DIW Wochenbericht 40/2014, S. 976 ff.

¹⁸ Zu den verfassungsrechtlichen Hintergründen Kocher et al., Fn. 12.

¹⁹ Vgl. Nadine Absenger et. al., Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, WSI-Report 19, November 2014, S. 62 - 65.

²⁰ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=212732.html>.

²¹ Ausführlich auch zu den Kosten des Vorhabens: FES (Hrsg.): Müller/ Neumann / Wrolich, Familienarbeitszeit, 2013. Siehe auch zur Weiterentwicklung DIW-Wochenbericht Nr. 46/2015.

werbsarbeitszeit im Anschluss an die Elternzeit im Durchschnitt erhöhen, und sich die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Männern verringert. Es geht also um eine deutliche Akzentuierung der Partnerschaftlichkeit in der Kindererziehung. Das Konzept beschränkt sich auf Fragen der Arbeitszeitverteilung im Anschluss an die Elternzeit und ist im arbeitsrechtlichen Anwendungsbereich deshalb enger als das Wahlarbeitszeitgesetz, geht aber insofern darüber hinaus, als es auch Finanzierungsfragen beantwortet.

Etliche Gewerkschaften haben sich in der Vergangenheit und jetzt verstärkt des Themas einer lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik angenommen. Die IG Metall trägt zur arbeitszeitpolitischen Debatte durch die Einführung des Konzepts einer "kurzen Vollzeit" bei²². Die ver.di favorisiert ein flexibles und optionales Umsetzungs- und Gestaltungskonzept²³. Auch der DGB beteiligt sich mit dem Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ an der praktischen Umsetzung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung²⁴.

Neben den Gewerkschaften machen auch einzelne Parteien neue Arbeitszeitkonzepte zum Thema und zwar mit dem Ziel, die Arbeitszeit von Arbeitnehmer_innen auf einzelne Lebensphasen bezogen passender zu gestalten. Die Arbeitszeitpolitik von z.B. Bündnis 90/Die Grünen sieht die Schaffung von einem Vollzeit-Arbeitszeitkorridor im Bereich von etwa 30 bis 40 Stunden vor²⁵.

²² Damit soll Beschäftigten ermöglicht werden, die Arbeitszeit temporär zu verkürzen. Neue Arbeitszeiten sollen stärker selbstbestimmt, lebensphasenorientiert und gesundheitsfördernd sein. Das Konzept einer anlassbezogenen bzw. zeitlich begrenzten "kurzen Vollzeit" (z.B. für Kinderbetreuung, häusliche Pflege oder Bildung) umfasst einen individuellen Anspruch auf reduzierte Arbeitszeit mit verbindlich geregelter Rückkehrrecht und materieller Unterstützung (Teilentgeltausgleich). Die angestrebte Arbeitszeitkampagne bezieht die Gesellschaftspolitik, die Tarifpolitik und die Betriebspolitik als drei Handlungsebenen ein; IG Metall, Zu wenig Zeit zum Leben?, unter <https://www.igmetall.de/selbst-bestimmen-wie-arbeit-und-leben-zusammenpassen.htm> zuletzt abgerufen am 21.02.2016.

²³ Im Vordergrund steht ebenso die kurze Vollzeit, bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Die optionale Form sieht einen Anspruch auf 14 freie Tage im Kalenderjahr zur freien Verfügung vor. Das Verfahren soll tarifvertraglich geregelt, die konkrete Umsetzung durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden. In der Betriebsvereinbarung finden die Interessen der Beschäftigten und die des Betriebes Berücksichtigung. Die konkrete Verteilung soll hingegen individuell zwischen Arbeitgeber_innen und Beschäftigten geregelt werden. Dass durch die Verfügungszeiten entstehende Verkürzungsvolumen kann unterschiedlich verteilt werden, z.B. in Form von freien Tagen, von beliebig langen Freizeitblöcken, als Wochenarbeitszeitverkürzung oder durch Ansparung auf einem Zeiterwerbskonto mit einer Laufzeit von mehreren Jahren; Wiedemuth, Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte, Tarifpolitische Grundsätze ver.di unter: http://www.boeckler.de/pdf/v_2015_10_08_wiedemuth.pdf zuletzt abgerufen am 21.02.2016.

²⁴ Ziel des Projektes ist es, für das Thema zu sensibilisieren und durch Informationen, Handlungsempfehlungen sowie Beispiele guter Praxis zu deren Verbreitung in der betrieblichen Praxis beizutragen. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten zählen passende Arbeitszeiten in der Familien(gründungs)phase, Optionszeiten im Lebensverlauf sowie die Gestaltung von Aus- und Wiedereinstiegen, eine sog. „Leichte Vollzeit“ als Möglichkeit lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung und schließlich die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit und Selbstsorge im späten Erwachsenenalter; unter: familie.dgb.de zuletzt abgerufen am 21.02.2016.

²⁵ Beschäftigten soll es ermöglicht werden, unter Einhaltung von Ankündigungsfristen innerhalb dieses Arbeitszeitkorridors ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht zu bestimmen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Wahlarbeitszeitkorridor trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit

Diese aktuell diskutierten Arbeitszeitkonzepte stellen das Vollzeitverhältnis in Frage. Ziel aller Maßnahmen ist es, den Arbeitnehmer_innen mehr Mitsprache beim Umfang, aber auch bei der Frage Wann und Wo gearbeitet werden kann, einzuräumen. Das Leitbild einer zukünftigen Arbeitszeitpolitik wird also vor allem durch eins geprägt werden – die Wahloption.

B. Instrumente des Wahlarbeitszeitgesetzes

Das wesentliche Anliegen des Gesetzes zur Wahlarbeitszeit ist es zu erreichen, dass Arbeitgeber_innen nicht nur auf individuell geäußerte Bedürfnisse von einzelnen Arbeitnehmer_innen reagieren oder diese ignorieren, sondern dass die Betriebsparteien von sich aus und vorausschauend betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte entwickeln, die ein größtmögliches Entgegenkommen gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer_innen in Einklang bringen mit einer ebenso größtmöglichen Berücksichtigung der betrieblichen Interessen. Der bisherige Zustand ist von den Belangen aller Betroffenen her nicht haltbar: Weder für die Arbeitgeber_innen, die fallweise mit individuell geäußerten Bedürfnissen von einzelnen Arbeitnehmer_innen konfrontiert werden, noch für Arbeitnehmer_innen, die vor großen Schwierigkeiten stehen, ihr Bedürfnis nach einer Arbeitszeitänderung zu denken, zu artikulieren und diskriminierungsfrei, ohne Nachteile, zu realisieren. Das Wahlarbeitszeitgesetz nennt Zielsetzungen und Rahmenbedingungen für Strukturen und Prozesse hin zu Lösungen. Es enthält keine detaillierten Vorgaben für konkrete betriebliche Arbeitszeitkonzepte; dies wäre angesichts der Vielfalt von Tätigkeitsfeldern, Branchen sowie Betriebsgrößen nicht praktikabel. Das Gesetz gibt aber Formen und Fristen, Verfahren und Beteiligungsrechte sowie die Themenkomplexe vor, deren Behandlung Bestandteil eines wirksamen betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzeptes sein muss.

I. Erarbeitung eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzeptes

1. Arbeitszeit-Check

Als ersten Schritt der Selbstregulierung sollten die Betriebe einen „Arbeitszeit-Check“ durchführen, um festzustellen, inwieweit die vorhandenen gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen bereits den arbeitszeitbezogenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer_innen gerecht werden und insbesondere auch, ob sie geschlechtergerecht sind.

Der Arbeitszeit-Check soll eine Bestandsanalyse sein, die nicht nur zeigt, welche Arbeitszeitmodelle es im Betrieb gibt und wie sie praktiziert werden, sondern auch, welche arbeitszeitbezogenen Bedarfe der Arbeitnehmer_innen bestehen oder entstehen können. Zu prüfen sind folgende Fragenbereiche:

und privaten Bedürfnissen sowie Verpflichtungen zu erleichtern und weicht so die Grenze zwischen Voll- und Teilzeitarbeit auf; aus: Beruf und Leben besser vereinbaren - mit der grünen Arbeitszeitpolitik unter: https://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/BDK_2015_Halle/BDK15_Z-01_Beruf_und_Leben_besser_vereinbaren-vorlaeufig.pdf zuletzt abgerufen am 21.02.2016.

1. Der betriebliche Umgang mit den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes: Ist die vom Gesetz intendierte Balance zwischen den gesundheitlichen Belangen der Arbeitnehmer_innen und den Flexibilitätsanforderungen des Betriebes handlungsleitend? Schöpft der Betrieb die Flexibilitätsspielräume, die das Gesetz ihm gibt, maximal aus? Ist die Arbeitszeitgestaltung Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung, ist sie ein Handlungsfeld des betrieblichen Gesundheitsmanagements?
2. Für den Betrieb geltende Arbeitszeitregelungen in den anzuwendenden Tarifverträgen sowie in vorhandenen Betriebsvereinbarungen: Welche Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung räumen sie den Arbeitnehmer_innen ein?
3. Das Spektrum vorhandener individueller Arbeitszeitmodelle im Betrieb: Von wie vielen und von welchen Beschäftigten(-gruppen) werden Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten – Umfang, Lage, selbstbestimmte Flexibilität – realisiert?
4. Die arbeitszeitbezogenen Bedarfe der Arbeitnehmer_innen aufgrund ihrer Lebenssituation mit Pflege- und Sorgeaufgaben sowie aufgrund erforderlicher Selbstsorge: Welche Notwendigkeiten und Wünsche zur Arbeitszeitgestaltung können mittels einer Befragung der Mitarbeiter_innen und der Führungskräfte festgestellt werden? Welche Einstellungen bestehen zu den sich ergebenden Fragen von Führung und Zusammenarbeit bei Realisierung bedarfsentsprechender Wahlarbeitszeiten?
5. Die Gegebenheiten der Arbeitsaufgaben, die strikte Zeitvorgaben erfordern: Welche Erkenntnisse liefert eine Führungskräftebefragung, gegebenenfalls unter Mitwirkung des Betriebsrates? Welche Begründungen bestehen dafür, dass die Arbeitszeit strikt bleiben muss und nicht individuell angepasst werden kann?

Die Ergebnisse des Arbeitszeit-Checks liefern die Grundlage für ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept.

2. Aufbau und Bestandteile eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts

Auf der Basis des Arbeitszeit-Checks und der Zielsetzungen des Wahlarbeitszeitgesetzes können dann eigenständig die konkreten Maßnahmen und Modelle für den jeweiligen Betrieb erarbeitet werden. Dabei sind möglicherweise für bestimmte Betriebsteile und/oder Beschäftigtengruppen unterschiedliche Gestaltungsprinzipien und Instrumente des Wahlarbeitszeitkonzepts zu entwickeln. Je genauer die jeweiligen konkreten Bedingungen sowohl beim Arbeitsablauf als auch bei den Arbeitnehmer_innen in den Blick genommen werden, umso besser können die Konzepte in der Praxis wirksam sein.

Das Gesetz zählt Maßnahmen auf, die Bestandteil eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts sein können, aber nicht in jedem Betrieb sein müssen. Ein den Vorgaben eines Wahlarbeitszeitgesetzes entsprechendes Wahlarbeitszeitkonzept liegt dann vor, wenn die Betriebsparteien bzw. die für die Erarbeitung eines Wahlarbeitszeitkonzepts zuständigen Akteur_innen die unten genannten Maßnahmen geprüft und dabei sämtliche im Betrieb

durch den Arbeitszeit-Check ermittelten Belange berücksichtigt haben, sie zumindest erörtert wurden. Als Nachweis sind die Ergebnisse der Mitarbeiter_innenbefragung, des Arbeitszeit-Checks sowie die Protokolle über die Verhandlung des Wahlarbeitszeitkonzepts bzw. eine entsprechende ausführliche Erläuterung des oder der Arbeitgeber_in ausreichend.

Ein wesentlicher Teil eines Wahlarbeitszeitkonzeptes ist es, festzulegen, wie die entstehenden Lücken und Bedarfe im Betrieb ersetzt werden, wenn Ansprüche auf Veränderung der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit umgesetzt werden. Die Erfahrung zeigt, dass bei einer Arbeitszeitverkürzung oft das Arbeitsvolumen nicht in gleichem Maße reduziert wird, sodass es zur Überlastung der betroffenen Arbeitnehmer_innen, zu Arbeitsverdichtung und Überstunden kommt. Das darf auch mit Blick auf einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, den Arbeitgeber_innen zu gewährleisten haben, nicht als unvermeidliche Nebenwirkung einer Wahlarbeitszeit hingenommen werden. Sonst entstünde die paradoxe Konstellation, dass Wahlarbeitszeiten einerseits der psychosozialen Gesundheit förderlich sind, weil das zeitliche Ausbalancieren der Lebensbereiche besser gelingt, dass aber andererseits ein relevanter Stressfaktor - Leistungs- und Termindruck innerhalb der Wahlarbeitszeit - zu erhöhter Belastung führt. Es muss also die Frage beantwortet werden, wie freiwerdendes Arbeitsvolumen verteilt werden soll und welche Aufstockungsmöglichkeiten für Teilzeitstellen entstehen. Für den jeweiligen Betrieb und seine Bedingungen müssen Instrumente der innerbetrieblichen Information und Kommunikation sowie Verfahrenswege entwickelt und etabliert werden, damit Lücken nicht entweder über Arbeitsverdichtung "unsichtbar" gemacht oder lediglich durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse - geringfügig, befristet - geschlossen werden.

In jedem Fall sind die betrieblichen Maßnahmen so auszugestalten, dass sie die geschlechterparitätische Wahrnehmung von Sorgeaufgaben unterstützen oder zumindest ermöglichen.

Mögliche Maßnahmen sind:

- Festlegung innerbetrieblicher Verfahrensweisen bei individueller Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit, der Lage der Arbeitszeit oder für längere Auszeiten sowie eine Änderung des Arbeitsortes; Information und Kommunikation in alle Beschäftigtengruppen hinein.
- Proaktive Unterstützung sorgearbeitsbedingter Arbeitszeitverkürzung von Männern sowie der Elternzeit von Vätern, besonders auch über die Dauer von zwei Monaten hinaus.
- Regelungen zur Teilhabe an betrieblichen Prozessen (z.B. Fortbildungen, Personalentwicklungsgespräche) bei der Inanspruchnahme von Elternzeit oder anderen sorgearbeitsbedingten Auszeiten
- Regeln für die Umverteilung des bei Arbeitszeitverkürzung freiwerdenden Arbeits-/Aufgabenvolumens.

- Verfahrensweise und Kriterien für die Zuteilung von freigewordenem Arbeitszeitvolumen, insbesondere: Berücksichtigung derjenigen Arbeitnehmer_innen, die den Wunsch nach Arbeitszeitaufstockung äußern oder geäußert haben.
- Benennung derjenigen Wochentage, Wochen des Jahres oder Stunden des Tages, die bei Arbeitszeitreduzierungen ohne Probleme bei den Betriebsabläufen aufzuwerfen frei genommen werden können.
- Einführung eines betrieblichen und überbetrieblichen Pools mit Arbeitnehmer_innen für Vertretungsfälle.
- Vorgehensweise beim Tausch von Arbeitszeiten.
- Verfahren und Kriterien für die Entscheidung bei der Kollision mit den Interessen anderer Arbeitnehmer_innen.
- Berücksichtigung der Öffnungszeiten betriebsinterner oder -externer Kinderbetreuungseinrichtungen bei der Festlegung der Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina (z.B. durch Gleitzeit, flexible Schichtübergaben in der Produktion²⁶; zeiterfasste Mobilarbeit).²⁷
- Angebot von (übertragbaren) Jahres-/Lebensarbeitszeitkonten oder anderen Arbeitszeitansparmodellen für den kurzfristigen Abruf (z.B. für Schließzeiten von Betreuungseinrichtungen).
- Angebot örtlich dezentraler Arbeit (z. B. Home-Office) und Fortbildung (z.B. eLearning)), verbunden mit der Gewährleistung betrieblicher Kontakte und dem Recht, auf einen betrieblichen Arbeitsplatz zurückzukehren oder bei der Besetzung eines solchen Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt zu werden.
- Schaffung zeitautonomer Gruppen, also solcher, die untereinander Umfang und Lage ihrer Arbeitszeiten absprechen und koordinieren.
- Ausgestaltung von Führungskräftearbeitsplätzen unter dem Gesichtspunkt einer familienfreundlichen Arbeitszeit (z.B. auch durch Jobsharing-Angebote).
- Umwandlung von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.

Ein wesentlicher Teil eines Wahlarbeitszeitkonzeptes sind Verfahrensweisen und Lösungen für die Frage, wie die Arbeitskraft-Lücken und -Bedarfe im Betrieb abgedeckt werden, die entstehen, wenn Ansprüche auf Veränderung der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit umgesetzt werden.

Selbstverständlich müssen sich Wahlarbeitszeitkonzepte im Rahmen geltenden Arbeitsrechts und insbesondere des Arbeitszeitrechts bewegen. Dasselbe gilt für die Regelungen verbindlich anzuwendender Tarifverträge. Würde ein betriebliches Wahlarbeitszeitkon-

²⁶ Paschke, Zeitsouveränität durch Anpassung der Arbeitszeitalage an die persönlichen Bedürfnisse, AuR 2012, S. 11 – 16.

zept von tariflichen Arbeitszeitregelungen abweichen, muss bei Tarifbindung des Arbeitgebers die Zustimmung der Tarifvertragsparteien zu einer solchen betrieblich begründeten Abweichung eingeholt werden. Die Tarifautonomie wird durch ein Wahlarbeitszeitgesetz nicht eingeschränkt.

II. Beteiligte bei der Selbstregulierung

In Betrieben mit Betriebsräten sind diese zu beteiligen; ihnen kommen Mitbestimmungsrechte zu. Das bestehende starke Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) wird gegenwärtig in der Praxis auch intensiv genutzt; in einer Vielzahl der Betriebe gibt es Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit.

Sind sich Betriebsräte ihrer Rolle als wichtige Akteure zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im betrieblichen Alltag bewusst, kann über dieses zwingende Mitbestimmungsrecht bereits einiges zur Förderung von Wahlarbeitszeit umgesetzt werden. Der Betriebsrat kann darüber hinaus den Arbeitnehmer_innen zur Seite stehen, indem er die Zustimmung zu einem Dienst- oder Schichtplan verweigert, wenn dieser besondere Belange beispielsweise hinsichtlich der Sorgearbeit nicht mitberücksichtigt.

Diese betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten sollten allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass dem Betriebsrat nach geltendem Recht kein Mitwirkungsrecht zur Seite steht, wenn einzelne Beschäftigte von gesetzlichen Arbeitszeitreduzierungs- oder Arbeitszeiterhöhungsansprüchen Gebrauch machen. Selbst wenn in einem solchen Fall kein Einverständnis zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in erzielt wird, kann der Betriebsrat sich nicht einschalten.²⁸

Aus diesem Grund muss ein Wahlarbeitszeitgesetz ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Entscheidung über individuelle Arbeitszeitwünsche einführen (Regelungsvorbild § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Der Betriebsrat sollte danach nicht nur bei der Aufstellung allgemeiner Wahlarbeitszeitkonzepte mitbestimmen können, sondern auch dann, wenn bei der Festsetzung des individuellen Wahlarbeitszeitanspruchs für einzelne Arbeitnehmer_innen kein Einverständnis erzielt wird.

Von Beginn an, d.h. bereits bei der Konzipierung und Auswertung der Befragung und des Arbeitszeit-Checks sowie bei der Ausgestaltung des Konzeptes, der Umsetzung und bei der Evaluation und Weiterentwicklung sollten die für den Arbeitsschutz und das betrieblichen Gesundheitsmanagement Verantwortlichen (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt_in, Arbeitsschutzausschuss) sowie (falls vorhanden) die Gleichstellungsauftragte einbezogen werden.

Auch in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, sieht das Wahlarbeitszeitgesetz für Verhandlungen über Arbeitszeitwünsche ein verbindliches Verfahren und die Einbindung

²⁷ so neuerdings bei BMW.

²⁸ Genauer dazu siehe Paschke, AuR 2012, 11 ff.

kollektiver Akteur_innen vor. Allerdings sollen durch das Wahlarbeitszeitgesetz keine neuen betriebsverfassungsrechtlichen (oder vergleichbaren) Strukturen geschaffen werden. Wünschenswert ist jedoch, dass die Frage der Arbeitszeit auch in Betrieben ohne Betriebsrat einen Stellenwert bekommt, bei dem die Vielfalt der Interessen verfahrensmäßig angemessen repräsentiert wird. Vorbild könnte das Verfahren zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach dem SGB IX sein, das einen „offenen Suchprozess“ unter Beteiligung auch betriebsexterner Expert_innen regelt und das auch in Betrieben ohne Betriebsrat Chancen auf Umsetzung hat.

Ansatzpunkte bieten auch die Regelungen des Arbeitssicherheitsgesetzes: Betriebe ab 20 Beschäftigte müssen einen Arbeitsschutzausschuss haben; dieser könnte das Wahlarbeitszeitkonzept mit auf seine Agenda setzen. Wenn die gesetzlich vorgeschriebenen Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und die betriebsärztliche Betreuung durch einen überbetrieblichen Präventionsdienstleister geleistet werden, könnte dieser mit seiner Expertise auch für ein Wahlarbeitszeitkonzept tätig werden. Um dies in der Praxis zu erreichen, wäre allerdings ein erheblicher Bewusstseinswandel der im ASiG bestimmten Funktionsträger_innen erforderlich, und ihre Aufgabenbeschreibungen im ASiG müssten durch Novellierung ergänzt werden. Auch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder kommen in Frage, speziell die für den sozialen Arbeitsschutz Zuständigen, denen die Überwachung des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeitverordnung obliegt.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass jegliche innerbetriebliche Verfahren besser funktionieren, wenn betriebliche Interessenvertreter/innen existieren. Die Qualität gleichstellungsorientierter Verfahrensweisen wird darüber hinaus noch erhöht, wenn Gleichstellungsinteressen institutionell vertreten sind. So gelingt z.B. auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement nicht zufällig besser in solchen Betrieben, die einen so genannten Disability-Managementeingesetz und budgetiert haben, der in der Lage war, entsprechendes Expertenwissen zu institutionalisieren und einzubringen.²⁹

Es stellt sich die Frage, welche Institutionen einen geschlechtergerechten und partnerschaftlichen Zeitausgleich zwischen Erwerbsarbeit und gesellschaftlich erwünschter "Nichterwerbszeit" als Expert_innenwissen einbringen können, wenn Wahlarbeitszeitkonzepte erarbeitet werden. In Betracht kommen außerbetriebliche Stellen wie Kammern, Gewerkschaften, öffentliche Antidiskriminierungsstellen, kommunale Gleichstellungsbeauftragte oder überbetriebliche Beauftragte. Insbesondere die Bundesagentur für Arbeit könnte hier flächendeckend Ansprechpersonen für die Betriebe anbieten, hat sie doch ein institutionelles Interesse an Erhalt und Pflege möglichst vieler sozialversicherungspflichtiger Erwerbsarbeitsplätze; der gleichstellungsorientierte Sachverstand sollte hier allerdings gleiches Gewicht wie die arbeitsmarktpolitische Expertise haben. Auch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder kommen in Frage, speziell die für den sozialen Arbeitsschutz Zuständigen. Inwieweit andere Stellen geschaffen oder geeignet sind für

diese Aufgabe, hängt von den kommunalen und regionalen Gegebenheiten sowie der Beratungsstruktur vor Ort ab.

Zu nennen sind außerdem wissenschaftliche Institute, die praxisnah an Arbeitszeitfragen und betrieblichen Modellen forschen und Projekte wissenschaftlich begleiten.

Allgemein geregelt werden müsste allerdings die Frage der Finanzierung dieser wichtigen Beratungsaufgabe.³⁰

III. Konkrete rechtliche Rahmenbedingungen

1. Individuelle Rechtsansprüche

Damit ein Wunsch zur Veränderung der Arbeitszeit durchgesetzt werden kann, muss es einen individuellen Rechtsanspruch geben. Dieser muss so ausgestaltet sein, dass er neben der Verwirklichung des Änderungsbedürfnisses zugleich die Wirkung hat, die Betriebsparteien zu bewegen, eigenständig Wahlarbeitszeitkonzepte im skizzierten Sinne zu entwickeln, die die Bedürfnisse und Vielfalt der Arbeitnehmer_innen umfassend und interessenbezogen berücksichtigen und mit den betrieblichen Interessen zum Ausgleich bringen. Der individuelle Rechtsanspruch muss deshalb von Verfahrensregelungen und kollektiven Rechten begleitet werden. Dies wird im Wahlarbeitszeitgesetz durch die Einbindung etwaiger Einwände des oder der Arbeitgeber_in in einem geregelten Verhandlungsverfahren erreicht. Darüber hinaus muss das individuelle Recht Rechtsfolgen zeitigen, die in der betrieblichen Wirklichkeit Bestand haben.

Das individuelle Recht der Arbeitnehmer_innen gegen den oder die Arbeitgeber_in kann sich auf die Änderung der jeweiligen vertraglichen Arbeitszeit richten – und zwar in Bezug auf Dauer, Verteilung und Lage, aber auch auf den Arbeitsort. Bei der Geltendmachung dieses Anspruchs müssen genauere Angaben über die Gründe, weshalb das Recht geltend gemacht wird, nicht genannt werden, es sei denn, dass das betriebliche Wahlarbeitszeitkonzept bestimmten Kategorien von Gründen, zum Beispiel einer Sorge für Dritte oder einer notwendigen bzw. erwünschten Selbstsorge, unterschiedliche Rechtsfolgen und Durchsetzungsmöglichkeiten zuweist.

³⁰ In Betracht käme auch die Finanzierung durch eine Umlage, etwa mit Hilfe einer gesetzlichen Verpflichtung zur Zahlung einer "Ausgleichsabgabe" für Arbeitgeber_innen, die keine Wahlarbeitszeitkonzepte haben. Die über die Abgabe eingenommenen Mittel hätten gleichzeitig die Funktion einer Sanktion für nicht gesetzeskonformes Verhalten der Betriebe. Die Gestaltung einer solchen Abgabe könnte sich an der Ausgleichsabgabe des Schwerbehindertenrechts (§§ 71 ff, 77 SGB IX) orientieren. Grundsatz muss sein, dass die Zahlung dieser Abgabe die Arbeitgeber_innen nicht von der Pflicht entbindet, Wahlarbeitszeit für die Beschäftigten zu gewähren. Hier ist eine Staffelung nach Betriebsgrößen und eine Privilegierung von Kleinbetrieben sinnvoll. Eine solche "Wahlarbeitszeitabgabe" könnte gleichzeitig Arbeitgeber_innen motivieren, entsprechende Konzepte betrieblich ausarbeiten zu lassen und damit im Sinne des Wahlarbeitszeitgesetzes aktiv zu werden. Eine Kontrollmöglichkeit über das Vorhandensein von Wahlarbeitszeitkonzepten könnte bei der Jahresmeldung nach § 28a SGB IV eingerichtet werden; danach sind für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer_innen Meldungen über Beginn, Ende und andere Veränderungen des Arbeitsverhältnisses fristgenau zu erstatten.

Berechtigt sind Arbeitnehmer_innen, deren Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Das Recht muss drei Monate vor dem Zeitpunkt der gewünschten Arbeitszeitveränderung geltend gemacht werden; in Fällen notwendiger Sorgearbeit kann die Frist verkürzt sein.

Der Inhalt des Rechts erfasst also keineswegs nur Reduzierungen der ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wie sie aktuell in § 8 TzBfG vorgesehen sind. Genauso abgesichert, obschon in der Realität schwerer zu verwirklichen, ist ein Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit. Dieses Recht soll nicht davon abhängig sein, dass ursprünglich einmal eine längere Arbeitszeit vereinbart war, es geht also über das hinaus, was aktuell als "Recht auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz" diskutiert wird und Gesetz werden soll. Teilzeitbeschäftigte können nicht nur verlangen, bei der Besetzung eines ihrer Qualifikation entsprechenden Vollzeitarbeitsplatzes berücksichtigt zu werden, sondern auch ein aktuell nicht besetztes Arbeitsvolumen zu übernehmen. Teilzeitarbeit wäre damit nicht mehr als „Einbahnstraße“ mit all den negativen Auswirkungen auf die Altersvorsorge und den beruflichen Aufstieg³¹ ausgestaltet, aus der oft nur durch einen Wechsel der Arbeitgeber_in ausgebrochen werden kann. Diese Regelung im Wahlarbeitszeitgesetz könnte auch die überhandnehmende Praxis eindämmen, Vollzeitarbeitsplätze in Minijobs zu zerschlagen mit all den zerstörerischen Folgen für das Sozialversicherungssystem und die Absicherung der Arbeitnehmer_innen im Alter.

Eine Veränderung der Arbeitszeit kann sich allein auf die Lage beziehen, also unabhängig von einer Reduzierung oder Erhöhung des Arbeitszeitvolumens beansprucht werden. Schon die Verschiebung des Beginns der Arbeit um eine halbe Stunde kann entscheidend dafür sein, ob z.B. Kita-Öffnungszeiten und Beruf vereinbar sind.

Schließlich erstreckt das Recht sich auch auf die Veränderung des Arbeitsortes (etwa in ein Home-Office³²), was eine teilweise Entlastung von Wegezeiten bedeutet. Erfasst ist auch die Beibehaltung des bisherigen Arbeitsortes, wenn der oder die Arbeitgeber_in eine Versetzung beabsichtigt. Denn die zeitlich günstige Erreichbarkeit des Arbeitsortes kann z.B. für Arbeitnehmer_innen mit Sorgepflichten von großer Bedeutung sein.

Veränderungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes können auch nebeneinander und befristet beansprucht werden. Soweit Arbeitnehmer_innen veränderte Arbeitszeiten für befristete Zeit geltend machen, muss das Gesetz, vergleichbar dem Bundeselterngeldgesetz, Vorgaben dazu enthalten, unter welchen Bedingungen eine vorzeitige Abweichung von dieser Vereinbarung oder eine Verlängerung möglich sein soll.

2. Verhandlungsverfahren

Dem geltend gemachten Rechtsanspruch des oder der Arbeitnehmer_in kann der oder die Arbeitgeber_in Einwände entgegenhalten. Dazu muss ein Verhandlungsverfahren er-

³¹ Siehe dazu schon Nassibi/Wenckebach/Zeibig, djbZ 2013, S. 55 – 69.

³² In den Niederlanden besteht seit 2015 ein entsprechender Rechtsanspruch.

öffnet werden, wenn der oder die Arbeitgeber_in ein geäußertes Begehren nach Arbeitszeitveränderung nicht erfüllen will. Das Wahlarbeitsgesetz muss Einzelheiten des Verfahrensablaufs, z.B. Antragsfristen, Angaben zur Verfahrensdauer, Begründungspflichten, Schriftformerfordernisse, Festlegung der zu beteiligenden Gremien/Personen vorschreiben.

3. Rechtsfolgen

Das Recht auf Veränderung der Arbeitszeit kann zurückgewiesen werden, wenn es dringenden betrieblichen Interessen widerspricht. Die rechtliche Durchsetzbarkeit dieses Einwands unterscheidet sich abhängig davon, ob es bereits ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept gibt oder nicht.

a) Rechtsfolgen bei Vorliegen eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts

Wenn in dem Betrieb ein Wahlarbeitszeitkonzept existiert, das den gesetzlichen Anforderungen genügt, konkretisiert dieses die dringenden betrieblichen Interessen in aller Regel. Dringende betriebliche Interessen liegen in diesem Fall dann vor, wenn die geltend gemachte Anpassung nicht mit dem Wahlarbeitskonzept vereinbar ist. Dadurch soll die frühzeitige Erarbeitung eines Wahlarbeitszeitkonzeptes belohnt und damit ein Anreiz für Betriebe gesetzt werden, gegebenenfalls gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen, flexible und bedarfsorientierte betriebliche Konzeptionen zu entwickeln.

Voraussetzung ist, dass dieses Wahlarbeitszeitkonzept den gesetzlichen Vorgaben entspricht und in Abständen von längstens 24 Monaten innerbetrieblich überprüft und gegebenenfalls aktualisiert worden ist.

b) Rechtsfolgen bei Fehlen eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts

Führt die Verhandlung nicht zu einer Einigung zwischen den Arbeitsvertragsparteien und fehlt es an einem betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzept, so wird dagegen umgekehrt vermutet, dass der gewünschten Änderung der Arbeitszeit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Sie wird damit Bestandteil des Arbeitsvertrages. Da das Wahlarbeitszeitgesetz erreichen will, dass die Betriebe Wahlarbeitszeitkonzepte einführen und umsetzen, wird so das Risiko wie die Kosten der rechtlichen Prüfung auf die Betriebe verlagert, wenn sie ein solches Konzept nicht eingeführt haben.

Diese Regelung trägt im Übrigen auch dem Umstand Rechnung, dass für die Arbeitnehmer_innen erhebliche Hürden bestehen, wenn sie ihre vertraglichen Rechte durchsetzen wollen, wie vielfältige Untersuchungen bestätigen.³³ Das gilt insbesondere dann, wenn ihnen im bestehenden Arbeitsverhältnis nur der Gang zum Arbeitsgericht bleibt. Damit

³³ Kocher, Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten, 2009.

das Versprechen, dass Wahlarbeitszeiten für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie möglich gemacht werden sollen, tatsächlich auch die betriebliche Praxis bestimmen kann, muss vermieden werden, dass die sozial schwächere Seite die Durchsetzungslast allein trägt.

Will also der oder die Arbeitgeber_in nicht hinnehmen, dass die Änderungswünsche zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort per Gesetz Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages werden, muss er oder sie innerhalb bestimmter Fristen selbst die Initiative ergreifen. Gibt es einen Betriebsrat, so kann mit ihm gemeinsam ein Wahlarbeitszeitkonzept erarbeitet werden, gegebenenfalls über die Einschaltung einer Einigungsstelle. Fehlt es an diesem, so kann der oder die Arbeitgeber_in das Konzept selbstständig entwickeln. Daneben kann sich der oder die Arbeitgeber_in bei voller Kostenübernahme an das Arbeitsgericht wenden mit dem Antrag, die gesetzliche Rechtsfolge außer Kraft zu setzen, weil ihr dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Das sind Anforderungen, die den „dringenden betrieblichen Gründen“ des § 15 Abs. 5 Nr. 4 BEEG in der Sache entsprechen. Keinesfalls genügt das nicht flexiblen Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitregime des Betriebes als dringender betrieblicher Grund.

c) Einbeziehung weiterer Akteur_innen

Wenn ein Anspruch auf Wahlarbeitszeit geltend gemacht wird und aufgrund fehlender Reaktion des oder der Arbeitgeber_in Arbeitsvertragsbestandteil wird, kann es in der Praxis dennoch vorkommen, dass diejenigen, die dem neuen Vertragsinhalt entsprechend dem Arbeitsplatz ferngeblieben sind oder längere Arbeitszeit gearbeitet haben, mit Abmahnungen, Lohnausfall oder gar Kündigung konfrontiert werden. In einem solchen Fall wären die Arbeitnehmer_innen nach wie vor auf individualrechtliche Rechtsdurchsetzung vor dem Arbeitsgericht angewiesen. Nach geltendem Recht müssten sie sogar die eigenen Kosten tragen, wenn sie obsiegen – eine nicht akzeptable Rechtsfolge, die es zu ändern gelte.

Dies ist nur der markanteste Fall, der deutlich macht, dass es nur dann gelingt, Betriebe auf die Ermöglichung einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie einzustimmen, wenn die Arbeitnehmer_innen bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche Unterstützung und Schutz erfahren. Durchsetzungsrechte für das vorgeschlagene Gesetz gibt es auch auf der kollektiven Ebene. Existiert ein Betriebsrat, so kann dieser unter Berufung auf sein Mitbestimmungsrecht über die Einigungsstelle die Erarbeitung einer Wahlarbeitszeitkonzeption erzwingen.

Tatsächlich schwieriger ist das in den vielen Betrieben ohne Betriebsrat. Sowohl das AGG wie auch das Betriebsverfassungsgesetz geben in betriebsratsfähigen Betrieben einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Recht, bei groben Verstößen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin das Arbeitsgericht anzurufen, um ein Handeln zu erzwingen (§ 17 Abs. 2 AGG und § 23 Abs. 3 BetrVG). Da das Fehlen eines Wahlarbeitszeitkonzeptes als grober Verstoß gegen die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zu

werten ist, sieht das Wahlarbeitszeitgesetz eine vergleichbare Rechtsfolge vor: Hat der oder die Arbeitgeber_in den individuellen Antrag eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin abgelehnt, so kann auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht beantragen, dem oder der Arbeitgeber_in unter Androhung eines Zwangsgeldes aufzugeben, ein Wahlarbeitszeitkonzept zu entwickeln und auf dessen Basis den Wunsch des Anspruchstellers oder der Anspruchstellerin zu bescheiden.

IV. Förderungen kooperationsfähiger Arbeitgeber_innen

Das Wahlarbeitszeitgesetz kann schließlich auch staatliche Stellen vorsehen, die Betriebe, die vorbildliche Wahlarbeitszeitkonzepte erarbeitet haben, durch eine Zertifizierung auszeichnen. Der Arbeitszeit-Check könnte entsprechend dem eg-check (Förderung der Schaffung von Entgeltgleichheit) durch öffentliche Mittel finanziell unterstützt werden. Arbeitsmarktpolitische Programme wie INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit), das 2015 gestartete BMAS-Programm Forschung für die Arbeit von morgen sowie die Programme der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie sollten um Elemente zur Förderung von betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepten angereichert werden.

V. Sozialversicherungsrechtliche und/oder steuerrechtliche Absicherung von Wahlarbeitszeiten

Wie einleitend ausgeführt, ist eine sozialversicherungsrechtliche und/oder steuerrechtliche Absicherung von Wahlarbeitszeiten aus bestimmten Anlässen geboten. Dies wäre in den entsprechenden Gesetzen zu regeln.