

Wir brauchen Wahlfreiheit bei der Erwerbsarbeitszeit

Wandel in der Erwerbsarbeitswelt und den familiären Strukturen braucht **Neuverhandlungen** bei der Aufteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit

Spannungsverhältnis zwischen
bezahlter Arbeit (Erwerbsarbeit zur Existenzsicherung als individuelle Notwendigkeit)
unbezahlter Arbeit (Sorge für Andere, Selbstsorge, bürgerschaftliches Engagement als gesellschaftliche Notwendigkeit)

Arbeitszeitfragen sind monetäre Verteilungsfragen (TZ als Sackgasse)

Carekrise, Betroffenheit insbesondere der Frauen

Probleme

Erwerbsbiographische Arbeitszeitanliegen erscheinen betrieblich oft als „individuelle Wünsche“, statt als gesellschaftliche Notwendigkeiten

Arbeitszeitwünsche sind geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich

Belastender Umgang mit frei gewordenem Arbeitsvolumen bei AZ-verkürzung

Konflikte ergeben sich nicht nur zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, sondern auch unter den Beschäftigten

Betriebsräte fokussieren häufig auf Gleichbehandlung und klare Regeln, selbstbestimmte Erwerbsbiographie ist aber auf offene und nicht schematisierende Regeln angewiesen

Schwächen des geltenden Rechts

- Individualrechtlicher Ansatz
- Herausnahme kleinerer Betriebe – gerade da arbeiten die meisten Frauen
- Fehlende Rechtssicherheit
- Bei Konflikt: Arbeitsgericht – risikoreich
- Wirkung nur zwischen den Parteien
- Kein umfassendes Anpassungsrecht; fragmentierte Regelung
- Folgen von Azkürzungen etc ungeregelt - prekär

Rechtsdurchsetzungsschwäche im Arbeitsrecht
wirkt selektiv und bleibt ohne Veränderungspotenzial

Daher:

Kollektivrechtlicher Ansatz nötig,
der Optionen bereitstellt und die Unternehmenskultur ändert

Der Gesetzgeber kann **nicht konkrete Wahlarbeitszeitkonzepte** für alle vorschreiben, denn:

Vielfalt betrieblicher Organisationen in den Branchen und Unternehmen;
unterschiedliche Bedürfnisse von Beschäftigten und ihre Interdependenzen

Große Betriebe: erhebliche Spielräume.

In bestimmten Tätigkeitsbereichen:

Schwer oder nicht lösbare organisatorische Probleme für Wahlarbeitszeiten
Häufiger in **Klein- und Mittelbetrieben**, aber nicht immer

Gesetzliche **Differenzierung** nach der Größe der Betriebe **nicht nötig**, wenn Wahlarbeitszeitgesetz überall **differenzierte Lösungen** zulässt, die weder die Betriebe überfordern noch das Bedürfnis der Beschäftigten nach Arbeitszeitsouveränität leerlaufen lassen.

Fazit der Grundüberlegungen der Kommission:

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss Optionen für alle Beschäftigten aller Betriebe bereitstellen, ohne schwammige Generalklauseln und bloßen Verweis auf den Gerichtsweg.

Es muss flexible Lösungen ermöglichen, die für den je konkreten Betrieb passen und ihn nicht überfordern.

Es muss Tarifpartner und Mitbestimmungsträger einbinden und ermächtigen

In den Betrieben müssen Wahlarbeitszeitkonzepte entwickelt werden, damit das Recht auf Wahlarbeitszeit für alle Seiten vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher ist und die Folgen für andere Beschäftigte nicht ausgeblendet werden.

Gesetzgeberischer Weg: Regulierte Selbstregulierung

Selbstregulierung bedeutet, dass die Betroffenen und diejenigen, die die betriebliche Wirklichkeit gestalten, innerhalb eines gesetzlichen Rahmens selbst entscheiden und aushandeln, was in ihrem konkreten Betrieb bei der Festlegung der Arbeitszeit unter Ausgleich der Interessen möglich ist

Regulierte Selbstregulierung: Gesetz („soft law“) garantiert, dass Selbstregulierung stattfindet und durch Verfahren angemessene Ergebnisse bringt.



Gesetz nennt Zielsetzungen und Rahmenbedingungen, gibt Formen und Fristen, Verfahren und Beteiligungsrechte vor und zählt Themenkomplexe auf, die für ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept in Betracht gezogen werden müssen.

Vorgehen (mitbestimmungspflichtig)

Arbeitszeit-Check

aller betrieblichen Regelungen und anzuwendenden Tarifverträge - entsprechen sie den arbeitszeitbezogenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer_innen

Mitarbeiter_innenbefragung

welche arbeitszeitbezogenen Bedarfe der Arbeitnehmer_innen bestehen oder können entstehen.

Darauf basierend: betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept

Rahmen: geltendes Arbeitsrecht und insbesondere Arbeitszeitrecht wie auch tariflicher Regelungen.

Die Tarifautonomie wird durch ein Wahlarbeitszeitgesetz nicht eingeschränkt.

Kollektive Rechte

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht nur bei der Entwicklung von Wahlarbeitszeitkonzepten, sondern auch bei individuellen Arbeitszeitkonflikten.

Der Betriebsrat sowie eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können über die Einigungsstelle bzw. vor dem Arbeitsgericht die Entwicklung eines Wahlarbeitszeitkonzeptes erzwingen.

Individuelle Rechte nach dem Wahlarbeitszeitgesetz

Anspruch auf Änderung der jeweiligen vertraglichen Arbeitszeit –
Dauer und Lage, aber auch auf den Arbeitsort.

Nicht nur auf Reduzierung der ursprünglich vertraglich vereinbarten
Arbeitszeit,
sondern auch auf Erhöhung der Arbeitszeit, sofern ein freies
Arbeitszeitvolumen vorhanden ist.

Formen und Fristen sind einzuhalten.

Ergänzende Regelungen

Das arbeitsrechtliche Wahlarbeitszeitgesetz muss durch **sozialversicherungsrechtliche Regelungen** begleitet werden, die die Finanzierung von Ausfall- bzw. Arbeitszeitreduzierungszeiten für bestimmte Lebenssituationen **absichern**.

Verschiedene Modelle sind denkbar, z.B. ein Familiengeld für geschlechtergerechte Familienarbeitszeit im Anschluss an die Elternzeit oder flexible Zeitbudgets für Kinderbetreuung und Pflege.

Regulierungsvorschläge zusammengefasst

- **Regulierte Selbstregulierung:** Betriebliche Arbeitszeitkonzepte werden unter Einbeziehung von Betriebsräten und Gewerkschaften auf kollektivrechtlicher Ebene erarbeitet; sie stellen garantierte Optionen für die Ausgestaltung von Wahlarbeitszeit im jeweils konkreten Betrieben her.
- Arbeitnehmer_innen erhalten einen rechtlichen, **individuell** durchsetzbaren **Anspruch auf Änderung ihrer Arbeitszeit** (Lage und Dauer, auch Ort).
- Das Gesetz **vermeidet Formalismus und Bürokratie** und schreibt den Betrieben nicht im Einzelnen vor, welche und wie viel Zeitsouveränität sie ermöglichen müssen. Das entscheiden diejenigen, die bereits nach geltendem Recht die betrieblichen Regeln bestimmen.
- Das Gesetz gilt für alle **Betriebe aller Größen und aller Branchen**; die Besonderheiten **kleiner Betriebe** und bestimmter Tätigkeitsbereiche können in den betrieblich angepassten Arbeitszeitkonzepten berücksichtigt werden.

Regulierungsvorschläge zusammengefasst

- Das Gesetz ergänzt die bestehenden **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrats.
- Die **Einwände** des Arbeitgebers gegen geltend gemachte Ansprüche können sich auf **dringende betriebliche Gründe** stützen. Gilt im Betrieb ein mitbestimmtes Wahlarbeitszeitkonzept, gilt die Unvereinbarkeit des geltend gemachten Anspruches mit diesem Konzept als dringender betrieblicher Grund.
- Wird im Betrieb **kein Wahlarbeitszeitkonzept** erarbeitet und ein Wunsch nach Arbeitszeitänderung nicht erfüllt, liegt die **Durchsetzungs- und Beweislast wie auch die vollständige Kostentragung** bei dem oder der **Arbeitgeber_in**. Darüber hinaus bestehen dann für eine im Betrieb vertretene **Gewerkschaft** die Rechte aus § 23 Abs. 3 BetrVG.
- Arbeitnehmer_innen in betriebsratslosen Betrieben können sich für Unterstützung an außerbetriebliche Akteur_innen wenden.

Ausführliche Darstellung

Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz der Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djB,

aktualisierte Version abrufbar unter

<https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/>