

Schwächen des geltenden Rechts

- Individualrechtlicher Ansatz
- Bei Konflikt: Arbeitsgericht – risikoreich
- Wirkung nur zwischen den Parteien

Rechtsdurchsetzungsschwäche im Arbeitsrecht
wirkt selektiv und bleibt ohne Veränderungspotenzial

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 (Beispiel: IT-Branche)

Problemlösung des Gesetzgebers bisher:

Differenzierung nach Betriebsgröße

Herausnahme kleinerer Betriebe :
Rechtsverweigerung für viele Beschäftigte,
vor allem für Frauen

Generalklauseln

Konkretisierung erst durch Rechtsprechung –
Also aufgrund von Einzelklagen
bleiben schwammig für Nicht-Entschiedenenes
Keine Rechtssicherheit

Unzureichend

Kommission:

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss grundsätzlich für alle Beschäftigten gelten

Es muss Optionen für Beschäftigte bereitstellen, ohne schwammige Generalklauseln und Verweis auf den Gerichtsweg.

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

Es muss vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher sein.

Das geht!

Allerdings nur, indem andere Wege beschritten werden
als heute.

(und anspruchsvoll ist es auch)

Wie:

Regulierte Selbstregulierung

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.

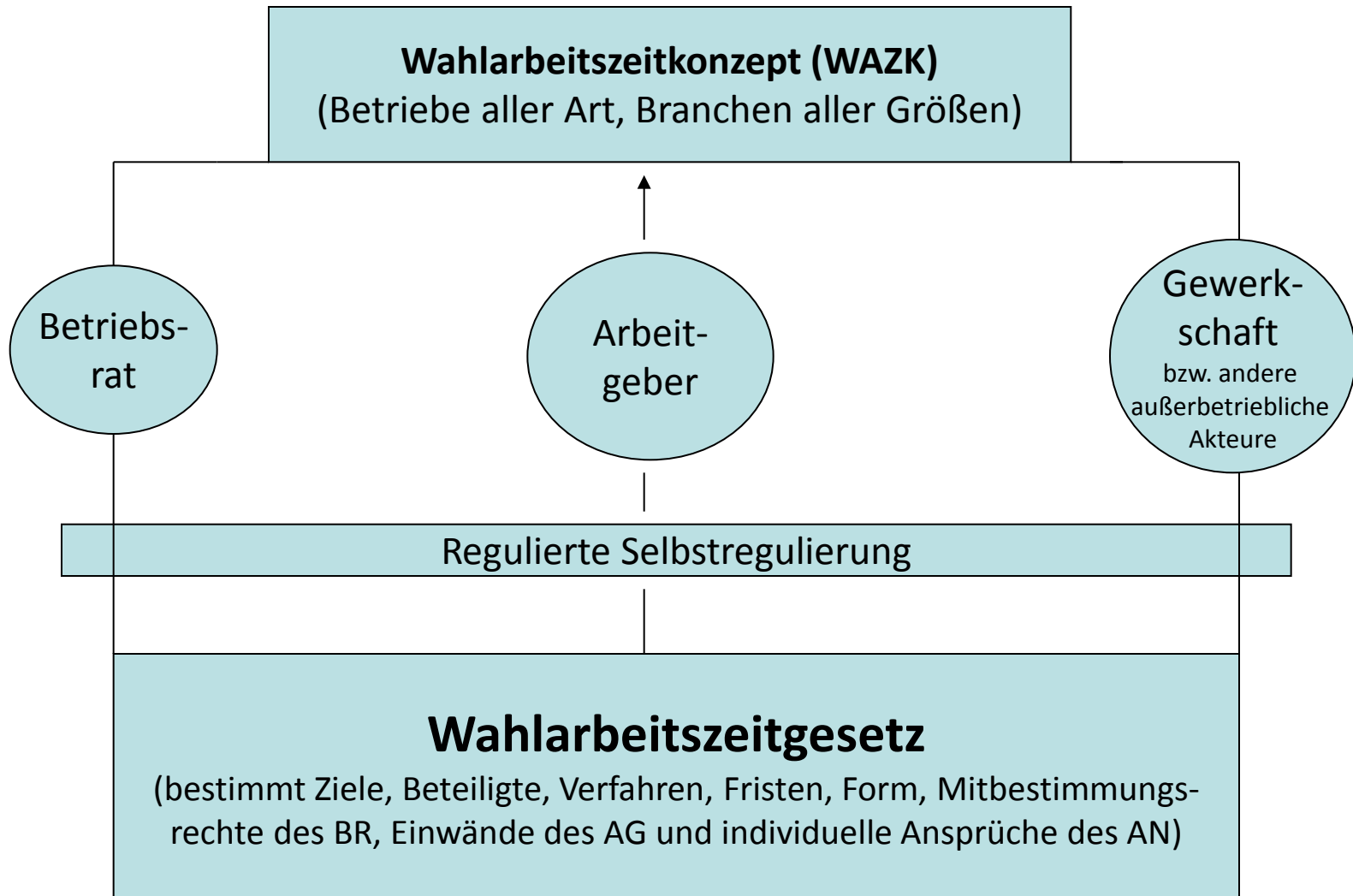
➡ Gesetz nennt Zielsetzungen und Rahmenbedingungen, gibt Formen und Fristen, Verfahren und Beteiligungsrechte vor und zählt Themenkomplexe auf, die für ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept in Betracht gezogen werden müssen.

Regulierte Selbstregulierung

Voraussetzungen für ein Gelingen also:

- Akteure in den Betrieben – insbesondere Interessenvertretungen der Beschäftigten
- Bereitschaft der Beschäftigten zum Mitmachen
- Kreativität für das Finden von Konzepten
(Beratung!)
- Bereitschaft zum Ausgleichen von Interessenkonflikten
- Konzeptentwicklung gegen Gefahren von Prekarisierung und geschlechtsspezifisch verschobener Betroffenheit

Ein Wahlarbeitszeitgesetz



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 (entspr. AGG).

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.

Einwände des Arbeitgebers

Arbeitgeber können dem geltend gemachten Anspruch **dringende betriebliche Gründe** entgegenhalten;

Gesetz schreibt dafür **differenziertes Verfahren** vor

Je nachdem, ob ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept vorhanden ist oder nicht.

Anspruch Arbeitnehmer_in
auf Änderung der Arbeitszeit;
(Lage, Verteilung Dauer und Ort)

AG hat Einwände
WAZkonzept **vorhanden**

dringende betriebliche Gründe, z.B.
entgegenstehende Regelungen eines
vorhandenen Wahlarbeitszeitkonzepts

Arbeitnehmer_in kann sich an das
Arbeitsgericht wenden

WAZkonzept erfüllt gesetzliche
Voraussetzungen/ erfüllt sie nicht:
RF: Nicht-/Anpassung Arbeitsvertrag
gem. Verlangen AN

AG hat Einwände
WAZkonzept **nicht vorhanden**

Anspruch wird Bestandteil
des Arbeitsvertrages

Einführung
WAZK + Anspruch

Prüfung des Anspruchs
auf Grundlage des
dann vorhandenen WAZK

AG kann vor dem **Arbeitsgericht** dringende
betriebliche Gründe geltend machen.
Vorhanden/ nicht vorhanden: RF: Nicht-
/Anpassung des Arbeitsvertrages

Ergänzende Regelungen

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

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 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/>