

**Moderne Instrumente zur Flexibilisierung
der Arbeitszeit
- Analyse und Lösungsansätze -**

B a c h e l o r a r b e i t

**an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen (FH),
Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen
Fachbereich Sozialverwaltung
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B.)**

**vorgelegt von
Anna Markewitz
aus Dresden**

Meißen, 21. Februar 2018

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1 Einleitung.....	1
2 Kritische Analyse des aktuellen Arbeitszeitgesetzes.....	2
2.1 Zweck des Gesetzes.....	2
2.2 Höchstarbeitszeit.....	4
2.3 Ruhepause.....	6
2.4 Ruhezeit.....	7
2.5 Sonn- und Feiertagsverbot.....	9
3 Motivationen für eine Arbeitszeitflexibilisierung.....	11
3.1 Arbeitnehmersicht.....	11
3.2 Arbeitgebersicht.....	13
3.3 Instrumente der Flexibilisierung.....	14
4 Möglichkeiten einer Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	16
4.1 Teilzeit.....	16
4.2 Gleitende Arbeitszeit.....	17
4.3 Wahlarbeitszeit.....	17
4.4 Vertrauensarbeitszeit.....	18
4.5 Arbeitszeitkonten.....	18
4.6 Homeoffice.....	19
5 Diskussion zu Gesetzesänderungen.....	20
5.1 Vorschläge zu Gesetzesänderungen.....	20
5.1.1 Änderung der Höchstarbeitszeit.....	20
5.1.2 Verkürzung der Ruhezeit.....	21
5.1.3 Änderung der gesetzlichen Ruhepause.....	23
5.1.4 Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit.....	24
5.1.5 Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes.....	25
5.1.6 Einführung einer Familienarbeitszeit.....	26
5.1.7 Rechtsanspruch auf Homeoffice.....	27

5.2	Analyse der Vor- und Nachteile von Gesetzesänderungen sowie Gedanken zur Wirksamkeit	28
6	Diskussion zu weiteren Instrumenten der Flexibilisierung	30
6.1	Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates.....	30
6.2	Ausbau der Kinderbetreuung als sonstiges Flexibilisierungsinstrument	32
7	Anreize für Arbeitgeber zur Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen	34
7.1	Mögliche Anreize für Arbeitgeber	34
7.1.1	Auszeichnungen	34
7.1.2	Finanzielle Anreize.....	35
7.2	Analyse der Vor- und Nachteile sowie Gedanken zur Wirksamkeit	36
8	Risiken der Flexibilisierung.....	38
8.1	Arbeitnehmersicht.....	38
8.2	Arbeitgebersicht.....	38
8.3	Lösungsansätze.....	40
9	Fazit.....	41
	Thesen	VI
	Literaturverzeichnis	VII
	Internetquellenverzeichnis	X
	Rechtsprechungsverzeichnis.....	XV
	Rechtsquellenverzeichnis.....	XVI
	Eidesstattliche Versicherung	XVII

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
Abs.	Absatz
ArbStättVO	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzgl.	bezüglich
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich-Soziale Union
dienstl.	dienstlich
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
gef.	gefunden

gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
GG	Grundgesetz
insb.	insbesondere
lit.	Buchstabe
o. ä.	oder ähnlich
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	unter anderem
ugs.	umgangssprachlich
v.	vom
WRV	Weimarer Reichsverfassung
zit.	zitiert

1 Einleitung

Die Gesellschaft wie auch die Wirtschaft ist im Wandel, schnell und mit teils noch nicht absehbaren Folgen für die Zukunft. Die Entwicklungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie brachten die Digitalisierung voran. Dies blieb nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitswelt¹ und veranlasste die Bundessozial- und –Arbeitsministerin Andrea Nahles 2015 zur Erstellung eines Grünbuches, welches durch den Begriff „Arbeiten 4.0“ geprägt ist.² Dabei knüpft sie an den Begriff „Industrie 4.0“ an, der sich auf die gerade stattfindende vierte industrielle Revolution bezieht.³ Diese erfordert ein hohes Maß an Flexibilität, auch im Bezug auf die Arbeitszeit, welche aus Sicht der Wirtschaft und des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, ugs. auch Rat der Wirtschaftsweisen genannt, durch das aktuelle ArbZG nicht ausreichend unterstützt oder teilweise sogar behindert wird.⁴ Seit der Veröffentlichung des Grünbuches hat die öffentliche Diskussion zum Thema Arbeitszeit und Flexibilisierung wieder zugenommen, es wurden Probleme angemahnt und Lösungen gefordert.

Mit dieser Arbeit soll ein Überblick in die Thematik ‚flexible Arbeitszeitmodelle‘ geschaffen werden, auf Besonderheiten einzelner Berufsgruppen, Jugendlicher, schwangerer Frauen oder stillender Mütter wird nicht eingegangen. Unter flexiblen Arbeitszeiten wird dabei Folgendes verstanden: „Ist mindestens einer der drei Faktoren Dauer, Lage oder Verteilung in der Arbeitszeit permanent veränderbar, so liegt eine „flexible“ Arbeitszeit vor, wobei die Veränderung einseitig durch den Arbeitgeber oder durch Arbeitnehmer bzw. durch beide Seiten ständig möglich sein muss.“⁵ Der Fokus der Arbeit liegt dabei auf einer Flexibilisierung im Interesse und zum Wohl der Arbeitnehmer.

Neben einer Analyse des aktuellen ArbZG werden die Motivationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern für das Nutzen von flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie eine Übersicht mit sechs Arbeitszeitmodellen dargestellt. Anschließend wird erörtert inwieweit Gesetzesänderungen, weitere Instrumente und Anreize für Arbeitgeber eine Arbeitszeitflexibilisierung fördern könnten. Zum Schluss der Arbeit werden Risiken der Flexibilisierung und mögliche Lösungsansätze aufgezeigt.

¹ Vgl. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR), S. 4

² Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile, S. 6 ff.

³ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile, S. 32 ff.

⁴ Vgl. https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/jg2017_11_arbeitsmarkt.pdf, S. 386 f. Rn. 777; <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/8-stunden-tag-wirtschaftsweise-wollen-flexible-arbeitszeiten-15288666.html>

⁵ Vgl. Hahn 2011, S. 4 Rn. 12

2 Kritische Analyse des aktuellen Arbeitszeitgesetzes

Grundlage für Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit ist insb. das Arbeitszeitgesetz der Bundesrepublik Deutschland. Regelungen, welche die Arbeitszeit betreffen, müssen im Einklang mit diesem stehen. Das Arbeitszeitgesetz muss wiederum das Europarecht beachten, zuletzt die Richtlinie 2003/88/EG.⁶ Im Folgenden werden in die Kritik geratene Regelungen des aktuellen ArbZG analysiert und Verbesserungsbedarf aufgezeigt. Lösungsvorschläge sind nicht Teil der Darstellungen, diese werden kompakt im Gliederungspunkt „Diskussion zu Gesetzesänderungen“ erarbeitet.

2.1 Zweck des Gesetzes

Gleich im § 1 ArbZG wird der Zweck dieses Gesetzes genannt. Dieser begründet weder Pflichten noch Rechte, muss aber bei Ermessensentscheidungen oder bei der Auslegung einzelner Normen beachtet werden.⁷ Im § 1 Nr. 1 ArbZG heißt es: „Zweck des Gesetzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern“. Dabei wird der Begriff Gesundheit sehr weit gefasst und entsprechend der Definition der Weltgesundheitsorganisation⁸ als „Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Kranksein und Gebrechen“⁹ verstanden.

Bei der Flexibilität der Arbeitszeit spielen sowohl wirtschaftliche Interessen der Arbeitgeber als auch private Interessen der Arbeitnehmer zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit eine Rolle.¹⁰ Weiter heißt es im § 1 Nr. 2 ArbZG „Zweck des Gesetzes ist es, den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen“. Zusammen mit Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 WRV wird der Sonntag als Ruhetag besonders geschützt.¹¹

Bei der Betrachtung der drei Ziele wird deutlich, dass Zielkonflikte entstehen können. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit kann die Gesundheit des Menschen gefährden, wenn beispielsweise Erholungszeiten verkürzt werden oder vom Arbeitnehmer mehr Flexibilität verlangt wird, als dieser zu leisten vermag. Das Arbeitsverbot am Sonntag oder Feiertag schränkt wiederum die Flexibilität ein.¹² Es gibt unterschiedliche Auffassungen darüber, ob und inwieweit ein Vorrangverhältnis besteht. Eine Meinung besagt, dass die Ziele aus Nr. 1

⁶ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 558 Rn. 2

⁷ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 558 Rn. 4; Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 562 Rn. 1; Baeck/Deutsch 2014, S. 49 Rn. 6 ff.

⁸ Vgl. EuGH, C-151/02, Urteil v. 09.09.2003, Rn. 93, zit. nach Juris; Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 563 Rn. 5

⁹ Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 563 Rn. 5; vgl. <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>, S. 1

¹⁰ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 559 Rn. 6; Baeck/Deutsch 2014, S. 50 Rn. 12

¹¹ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 559 Rn. 7

¹² Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 559 Rn. 9

und Nr. 2 gleichrangig sind¹³, aber die Flexibilisierung bewusst als zweites Ziel in der Nr. 1 geschrieben wurde und deshalb stets nachrangig gegenüber des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer ist.¹⁴ In einer anderen Auffassung wird davon ausgegangen, dass innerhalb der Norm kein Vorrang der einzelnen Ziele geregelt wird, aber auch nicht grundsätzlich davon ausgegangen werden kann, dass alle drei Ziele als gleichberechtigt zu betrachten sind. Vielmehr ist in jedem einzelnen Fall neu abzuwiegen, welches Schutzziel Vorrang hat.¹⁵ Eine weitere Meinung dazu bildet den Mittelweg zwischen den konträren Auffassungen und besagt, dass „im Konfliktfall Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie der Schutz der Sonn- und Feiertage den Vorrang vor dem Flexibilisierungsinteresse“ haben.¹⁶

Bei der Betrachtung des Ziels der EU-Richtlinie 2003/88/EG wird allerdings deutlich, welches der Ziele des ArbZG die höchste Priorität haben sollte. Aus den Erwägungen 4 und 15 zur Richtlinie sowie Art. 1 Abs. 1 ArbZG werden der Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer an erste Stelle gestellt.¹⁷ Dementsprechend ist auch das ArbZG auszulegen.¹⁸

Den ersten Zielkonflikt kann man nicht einfach aus der Welt schaffen, da beide Zwecke ihre Berechtigung haben. Das Recht auf Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer beruht auf dem Grundrecht nach Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG, in dem es heißt: „Jeder hat das Recht auf [...] körperliche Unversehrtheit“.¹⁹ Die Gesundheit ist ein hohes Gut, das höchste Gut eines Menschen. Nicht zuletzt deswegen wird sie durch das Grundgesetz geschützt. Aber auch rein wirtschaftlich gesehen sollte, aus Sicht der Verfasserin, die Gesundheit der Arbeitnehmer geschützt werden, denn ein kranker Arbeitnehmer kann keine Leistung erbringen. Gerade im Hinblick auf den langsam größer werdenden Fachkräftemangel²⁰ ist es wichtig, die Arbeitnehmer zu schützen und nicht durch ungünstige Arbeitszeitregelungen deren Gesundheit zu gefährden. Aber auch Flexibilität ist sowohl für Arbeitnehmer²¹ als auch für Arbeitgeber²² ein wichtiges Ziel und sollte deshalb weiter Bestandteil des Gesetzes bleiben, selbst wenn dieses Ziel keinerlei Erwähnung in der EU Richtlinie 2003/88/EG findet.²³

¹³ Vgl. Anzinger/Koberski 2014, S. 42 Rn. 3

¹⁴ Vgl. Anzinger/Koberski 2014, S. 43 Rn. 9

¹⁵ Vgl. Baeck/Deutsch 2014, S. 50 Rn. 10; Neumann/Biebl 2013, S. 69 Rn. 8

¹⁶ Buschmann/Ulber 2015, S. 76 Rn. 12

¹⁷ Vgl. Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 562 f. Rn. 4, 5, 8

¹⁸ Vgl. Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 563 Rn. 5

¹⁹ Vgl. Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 558 Rn. 5

²⁰ Vgl. https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/jg2017_11_arbeitsmarkt.pdf, S.385 f. Rn. 771 f.; http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/140304-kurzexpertise-zew-fachkaefte.pdf?__blob=publicationFile&v=1, S.1; http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f459-fachkraeftesicherung-und-bindung.pdf?__blob=publicationFile&v=1, S. 2

²¹ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile, S. 18

²² Vgl. https://www.igmetall.de/Beschaefigtenbefragung_Analyse_der_Ergebnisse_110c93ad47b3becfae2b44d6e0839716d34950b2.pdf, S. 7

²³ Vgl. Baeck/Deutsch 2014, S. 48 Rn. 5

Beim zweiten Zielkonflikt gibt es aber durchaus Diskussionsbedarf: Ist ein Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen tatsächlich noch zeitgemäß? Diese Problematik wird in Gliederungspunkt 2.5 ausführlich diskutiert.

2.2 Höchstarbeitszeit

Im § 3 ArbZG wird die tägliche Höchstarbeitszeit an einem Werktag geregelt. Ein Werktag ist jeder Tag, „der nicht ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag ist“.²⁴ Nach § 3 Satz 1 ArbZG beträgt diese grundsätzlich acht Stunden pro Tag, sie kann aber gem. § 3 Satz 2 ArbZG auf zehn Stunden maximal verlängert werden, „wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden“. Ausnahmen sind nur nach § 7 ArbZG innerhalb oder aufgrund eines Tarifvertrages sowie nach §§ 14, 15 ArbZG möglich.²⁵ Die Verlängerung der Arbeitszeit ist ohne jegliche Voraussetzungen möglich, das eröffnet Möglichkeiten für eine gewisse flexible Gestaltung der Arbeitszeit.²⁶ Diese Regelung ist innerhalb des ArbZG „das Kernstück der Flexibilisierung der Arbeitszeit“.²⁷ Es muss allerdings beachtet werden, dass ein Arbeitstag nicht einem Kalendarer Tag entspricht, ein Arbeitstag beginnt mit Beginn der Arbeitszeit an einem Tag und endet 24 Stunden später. Innerhalb dieses 24-Stunden-Zeitraums gilt die Höchstgrenze von zehn Stunden Höchstarbeitszeit.²⁸

Wurde an einem Arbeitstag die Arbeitszeit von acht Stunden überschritten muss dies innerhalb eines Ausgleichszeitraumes wieder insoweit ausgeglichen werden, dass es im Durchschnitt acht Stunden pro Werktag ergibt. Für die Berechnung des Durchschnittes werden nach Art. 16 lit. b der EU-Richtlinie 2003/88/EG Tage der Krankheit oder mit bezahltem Urlaub nicht berücksichtigt.²⁹ Der Ausgleichszeitraum beträgt nach § 3 Satz 2 ArbZG sechs Kalendermonate bzw. 24 Wochen. Während der Kalendermonat vom ersten bis zum letzten Tag eines Monats läuft ist bei der Woche nicht die Kalenderwoche gemeint, sondern ein Zeitraum von sieben Tagen, so dass der Ausgleichszeitraum an jedem beliebigen Tag der Woche beginnen kann. Wird allerdings in Kalendermonaten gerechnet beginnt der Ausgleichszeitraum mit dem Kalendermonat, in dem es eine Überschreitung des Achtstundentages gab, unabhängig davon ob es am Anfang oder am Ende des Monats geschehen ist, und endet mit Ablauf des fünften Kalendermonats nach dem Kalendermonat der Überschreitung. Die Ausgleichszeiträume sind als zusammenhängender Zeitraum zu betrachten.³⁰

²⁴ Anzinger/Koberski 2014, S. 107 Rn. 10

²⁵ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 565 Rn. 4; Baeck/Deutsch 2014, S. 105 Rn. 6; Neumann/Biebl 2013, S. 89 Rn. 7

²⁶ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 565 Rn. 1; Baeck/Deutsch 2014, S. 109 Rn. 24; Anzinger/Koberski 2014, S. 111 Rn. 25

²⁷ Neumann/Biebl 2013, S. 89 Rn. 6

²⁸ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 565 Rn. 2; Baeck/Deutsch 2014, S. 107 Rn. 16

²⁹ Vgl. Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 570 Rn. 14

³⁰ Vgl. Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 569 Rn. 8; Baeck/Deutsch 2014, S. 110 f. Rn. 29. f.; Buschmann/Ulber 2015, S. 113 Rn. 9; Anzinger/Koberski 2014, S. 112 Rn. 27, 31

Problematisch dabei ist, dass in der EU-Richtlinie 2003/88/EG im Art. 16 lit. b nur ein Ausgleichszeitraum von vier Monaten zugelassen ist. Die Ausnahmen nach Art. 17 der Richtlinie sind zwar vielfältig, allerdings ist der Ausgleichszeitraum im ArbZG eine generelle Regelung, keine Ausnahme. Die Europäische Kommission stellt fest, dass Deutschland die Vorgaben der Richtlinie überschreitet.³¹ Es gibt verschiedene Auffassungen dazu. Eine Meinung besagt, dass dies ein Verstoß gegen das Europarecht ist. Deshalb ist § 3 Satz 2 ArbZG auf Grundlage der Richtlinie auszulegen und für alle Bereiche, welche nicht in den Ausnahmen des Art. 17 der Richtlinie aufgeführt sind, gilt ein Ausgleichszeitraum von maximal vier Monaten.³²

Im Gegensatz dazu steht die Auffassung, dass auch mit dem verlängerten Ausgleichszeitraum das Europarecht gewahrt ist. Es wird damit begründet, dass man den Ausgleichszeitraum im Zusammenhang mit der täglichen bzw. wöchentlichen Höchstarbeitszeit betrachten muss. Gemäß der EU Richtlinie 2003/88/EG ist keine tägliche Höchstarbeitszeit geregelt, nur durch Abzug der Ruhezeit von mindestens elf Stunden kommt man auf eine werktägliche Höchstarbeitszeit von 13 Stunden. Auf die Woche gesehen sind so bis zu 78 Stunden Arbeitszeit möglich, solange der Durchschnitt von 48 Stunden im Bezugszeitraum nach der EU Richtlinie 2003/88/EG eingehalten wird. Nach dem ArbZG sind aufgrund der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden nur maximal 60 Stunden pro Woche erlaubt. Aufgrund der besseren Regelungen für Arbeitnehmer in Bezug auf die Höchstarbeitszeit, ist die Norm des ArbZG trotz des verlängerten Ausgleichszeitraumes eine günstigere Vorschrift für den Arbeitnehmer und stellt deshalb kein Verstoß gegen die Richtlinie dar.³³

Für Nachtarbeiter nach § 2 Abs. 5 ArbZG gibt es eine extra Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit in § 6 Abs. 2 ArbZG. Auch hier gilt nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ArbZG eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden. Abweichend wird allerdings die Verlängerungsmöglichkeit auf zehn Stunden geregelt. § 6 Abs. 2 Satz 2 ArbZG besagt, dass die Arbeitszeit „auf bis zu zehn Stunden verlängert werden [kann], wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden“. Besondere Voraussetzungen für die Verlängerung der Arbeitszeit sind auch hier nicht notwendig, allerdings verkürzt sich der Ausgleichszeitraum zum Schutz der Gesundheit der Nachtarbeiter deutlich³⁴, da deren Gesundheit durch die Nachtarbeit gefährdet ist.³⁵ Das BVerfG führte 1992 in einem Urteil aus; „Nachtarbeit ist grundsätzlich für jeden Arbeitnehmer schädlich. Sie führt zu Schlaflosigkeit, Appetitstörun-

³¹ Vgl. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>, S. 8

³² Vgl. Däubler/Hjort/Schubert 2017 S. 570 Rn. 15; Buschmann/Ulber 2015, S. 116 ff. Rn. 16

³³ Vgl. Baeck/Deutsch 2014, S. 106 Rn. 8; Hahn 2011 S. 8 f. Rn. 33

³⁴ Vgl. Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 574 Rn. 5; Baeck/Deutsch 2014, S. 164 Rn. 31

³⁵ Vgl. Baeck/Deutsch 2014, S. 156 Rn. 2; Anzinger/Koberski 2014, S. 165 Rn. 1

gen, Störungen des Magen-Darmtraktes, erhöhter Nervosität und Reizbarkeit sowie zu einer Herabsetzung der Leistungsfähigkeit“.³⁶

Die Verkürzung des Ausgleichszeitraumes gilt für die gesamte Arbeitszeit des Nachtarbeitnehmers, unerheblich ist dabei, ob sie tatsächlich innerhalb der Zeiträume der Nachtarbeit nach § 2 Abs. 3 ArbZG entstanden sind oder nicht.³⁷ Ausnahme dazu bildet aber § 6 Abs. 2 Satz 3 ArbZG. Wenn der Nachtarbeitnehmer für längere Zeiträume keine Arbeitszeit innerhalb der Nachtarbeitszeit hat, wird von den Regelungen des Satz 2 abgewichen und es gelten die allgemeinen Regelungen des § 3 Satz 2 ArbZG. Die Länge des Zeitraums ist gesetzlich nicht geregelt. Bei einer Länge von mehreren Monaten kann aber angenommen werden, dass dann § 6 Abs. 2 Satz 3 ArbZG Anwendung findet.³⁸

Nicht geregelt wird im § 3 und 6 Abs. 2 ArbZG eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Diese kann allerdings durch die Anzahl der Werktage, sechs pro Woche, und der durchschnittlichen täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden hergeleitet werden und beträgt demnach 48 Stunden pro Woche.³⁹ Doch durch den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird kritisiert, dass die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit in der heutigen digitalisierten Welt nicht zeitgemäß sei und die Unternehmen dadurch in ihrer Wettbewerbsfähigkeit eingeschränkt werden. Sie fordern deshalb Gesetzesänderungen um flexiblere Arbeitszeiten zu ermöglichen.⁴⁰

2.3 Ruhepause

Im § 4 ArbZG werden die Ruhepausen innerhalb einer Arbeitszeit geregelt. Eine Definition der Ruhepause wurde durch die Rechtsprechung des BAG entwickelt. Eine Ruhepause ist eine „im voraus festgelegte Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat, sondern frei darüber entscheiden kann, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Entscheidendes Merkmal für die Pause ist mithin, daß der Arbeitnehmer von jeder Dienstverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereitzuhalten, freigestellt ist“.⁴¹

Gem. § 4 Satz 1 ArbZG ist die Arbeit „durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden zu unterbrechen“. Mit einer Ruhepause soll erreicht werden, dass sich der Arbeitnehmer erholt und so Übermüdung oder Konzentrationsproblemen entgegengewirkt. Diese könnten sonst das Unfallrisiko erhöhen oder

³⁶ BVerfG, 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91, Urteil v. 28.01.1992, Rn. 56, zit. nach Juris; vgl. Baeck/Deutsch 2014, S. 156 Rn. 2

³⁷ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 574 Rn. 6; Anzinger/Koberski 2014, S. 176 Rn. 34, 35, 37

³⁸ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 575 Rn. 6

³⁹ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 565 Rn. 5; Anzinger/Koberski 2014, S. 110 Rn. 19

⁴⁰ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/8-stunden-tag-wirtschaftsweise-wollen-flexible-arbeitszeiten-15288666.html>

⁴¹ BAG, 4 AZR 562/91, Urteil v. 23.09.1992, Rn. 20, zit. nach Juris

eine Gefährdung für die Gesundheit des Arbeitnehmers allgemein darstellen.⁴² Das Wort unterbrechen macht deutlich, dass die Ruhepause während einer Arbeitsschicht stattzufinden hat und nicht am Anfang oder Ende der Arbeitszeit genommen werden darf.⁴³ Auch § 4 Satz 3 ArbZG regelt etwas zum Zeitpunkt der Ruhepause: diese muss spätestens nach sechs Stunden eingelegt werden. Nach § 4 Satz 2 ArbZG können die Ruhepausen „in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden“. Um einen Erholungseffekt zu erreichen, welcher Zweck der Ruhepause ist, sollte die Pause nicht nur wenige Minuten dauern.⁴⁴ Diese Regelungen dienen allein dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und sollten deshalb nicht geändert werden.

Worüber aber nachzudenken ist, ob die Staffelung der Dauer der Ruhepause ausreichend ist. Die bestehenden Regelungen sind nicht streitig. Doch im Falle einer Erhöhung der täglich möglichen Arbeitszeit sollten auch Regelungen für Arbeitszeiten über zehn Stunden geschaffen werden. Je länger Menschen arbeiten müssen umso mehr besteht vor allem zum Ende der Arbeitszeit die Gefahr, dass durch abnehmende Konzentration Fehler unterlaufen, welche das Unfallrisiko erhöhen können.⁴⁵ Schon häufiges langes Arbeiten an sich kann auf Dauer gesehen die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden.⁴⁶ Deshalb sind aus Sicht der Verfasserin längere Erholungspausen wichtig und sollten ins Gesetz aufgenommen werden.

2.4 Ruhezeit

Unter der Ruhezeit nach § 5 ArbZG versteht man „die Zeit zwischen dem Ende der Arbeitszeit eines Arbeitstages und ihrem Wiederbeginn am nächsten Arbeitstag“.⁴⁷ Gem. § 5 Abs. 1 ArbZG müssen Arbeitnehmer „nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben“. Damit wird die Vorgabe des Art. 3 der EU Richtlinie 2003/88/EG umgesetzt. Um eine Erholung während der Ruhezeit zu ermöglichen darf der Arbeitnehmer keiner Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nachgehen, auch kurzfristige Unterbrechungen sind nicht erlaubt.⁴⁸ Es ist dementsprechend nicht erlaubt, die Mindestruhezeit in mehrere kleinere Zeitabschnitte aufzuteilen. Sobald der Arbeitnehmer innerhalb der Ruhezeit seiner Arbeit nachgeht, selbst wenn es nur wenige Minuten sind, beginnt die Ruhezeit im Anschluss daran wieder von vorn.⁴⁹

⁴² Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 570 Rn. 1; Baeck/Deutsch 2014, S. 122 Rn. 9

⁴³ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 570 Rn. 2; Baeck/Deutsch 2014, S. 127 Rn. 23; Buschmann/Ulber 2015, S. 129 Rn. 14; Anzinger/Koberski 2014, S. 133 Rn. 20

⁴⁴ Vgl. Anzinger/Koberski 2014, S. 131 Rn. 13

⁴⁵ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aktuell/3-2015.html?__blob=publicationFile&v=3, S. 6; Baeck/Deutsch 2014, S. 122 Rn. 9

⁴⁶ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel20.pdf;jsessionid=71109893768E71497166CDA7EC3AF620.s2t2?__blob=publicationFile&v=1, S. 1

⁴⁷ Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 571 Rn. 1; BAG, 4 AZR 257/59, Urteil v. 23.11.1960, Rn. 17, zit. nach Juris

⁴⁸ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 571 Rn. 1 f.

⁴⁹ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 572 Rn. 4; Baeck/Deutsch 2014, S. 141 Rn. 13

Problematisch ist aber die Mindestruhezeit von elf Stunden nach § 5 Abs. 1 ArbZG. Da stellt sich zum einen die Problematik, dass einige Arbeitnehmer auch von zu Hause aus auf ihre dienstl. Emails zugreifen können. Aus Pflichtbewusstsein, oder möglicherweise auch weil es von ihnen erwartet wird, beantworten sie diese auch nach Feierabend. Folgendes Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält während seines Feierabends um 21:15 Uhr eine wichtige dienstl. Email, welche er pflichtbewusst bearbeitet. Dies ist Arbeitszeit und unterbricht damit die Ruhezeit. 21:30 Uhr beendet der Arbeitnehmer seine Tätigkeit für den Arbeitgeber. Ab diesem Zeitpunkt beginnt wieder eine neue Ruhezeit von elf Stunden. Diese endet 08:30 Uhr am nächsten Morgen. Am nächsten Tag hat dieser Arbeitnehmer allerdings ein Meeting um 08:00 Uhr, bei welchem seine Anwesenheit erwartet wird. Durch die Befolgung der Anweisung des Arbeitgebers verstößt der Arbeitnehmer gegen das ArbZG.

Zum anderen kann auch Arbeiten im Homeoffice zu Schwierigkeiten führen. Wenn sich ein Arbeitnehmer mit Familie entscheidet seine Arbeitszeit so aufzuteilen, dass er möglichst viel Zeit mit der Familie verbringen kann. Deshalb arbeitet er täglich von 07:30 Uhr bis 13:30 Uhr und dann von 20:00 Uhr bis 22:00 Uhr. Die danach beginnende Ruhezeit endet allerdings immer erst 09:00 Uhr am nächsten Morgen. Somit hält der Arbeitnehmer die Ruhezeit nicht ein. Obwohl er sich überhaupt nicht durch seine Arbeitszeitverteilung belastet fühlt und diese absichtlich so legt, ein Schutz der Gesundheit durch die elf Stunden Ruhezeit deshalb gar nicht dringend notwendig ist, verstößt der Arbeitnehmer gegen das Gesetz. Der Schutzgedanke der Ruhezeit ist in diesem Fall absolut kontraproduktiv. Eine etwas flexiblere Ruhezeitregelung würde der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich mehr Nutzen bringen.

Aufgrund dieser im Alltag entstehenden Probleme wird von dem Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung gefordert, die Ruhezeit zu verkürzen. Damit soll auch sichergestellt werden, dass in jedem Fall gesetzeskonform gehandelt wird.⁵⁰ Eine Änderung des Paragraphen sollte deshalb überdacht werden.

Ausnahmen der Ruhezeit werden in den Absätzen zwei und drei geregelt. In abschließend aufgezählten Bereichen ist eine Verkürzung der Ruhezeit möglich.⁵¹ Nach § 5 Abs. 2 ArbZG kann die Ruhezeit um eine Stunde verkürzt werden, wenn die Verkürzung in einem Ausgleichszeitraum wieder ausgeglichen wird. Eine noch größere Ausnahme stellt § 5 Abs. 3 ArbZG dar. In Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen kann die Mindestruhezeit auf bis zu fünfeinhalb Stunden verkürzt werden, wenn Arbeitnehmer in der Ruhezeit aufgrund von Rufbereitschaft doch eine Arbeitsleistung erbringen müssen.⁵² Diese sind aus Sicht der Verfasserin auch mit den abweichenden Regelungen des Art. 17 Abs. 2 und 3 der

⁵⁰ Vgl. https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/jg2017_11_arbeitsmarkt.pdf, S. 386 f. Rn. 777; <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/8-stunden-tag-wirtschaftsweise-wollen-flexible-arbeitszeiten-15288666.html>

⁵¹ Vgl. Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 572 Rn. 7; Anzinger/Koberski 2014, S. 151 f. Rn. 29, 34

⁵² Vgl. Baeck/Deutsch 2014, S. 152, Rn. 43; Anzinger/Koberski 2014, S. 159 Rn. 66; Neumann/Biebl 2013, S. 108 Rn. 8

Richtlinie 2003/88/EG, welche Ausnahmen der Mindestruhezeit in dort aufgezählten Bereichen erlauben, rechtskonform. Eine Änderung dieser Regelungen erscheint nicht notwendig.

2.5 Sonn- und Feiertagsverbot

Wie schon im Zweck des Gesetzes nach § 1 Nr. 2 ArbZG formuliert ist gilt eine Sonn- und Feiertagsruhe. Dies wird in § 9 Abs. 1 ArbZG konkretisiert. Darin heißt es: „Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden“. Dabei ist jegliche „Art der Beschäftigung“ gemeint,⁵³ sei es eine normale Arbeitsschicht oder Rufbereitschaft. Ebenso ist es nicht relevant, ob die Beschäftigung freiwillig oder auf Anweisung des Arbeitgebers durchgeführt wird, die Beschäftigung ist in jedem Fall nicht zulässig.⁵⁴

Feiertage weichen teilweise von Bundesland zu Bundesland ab,⁵⁵ da Art. 70 Abs. 1 GG den Bundesländern das Recht zur Bestimmung der Feiertage eröffnet.⁵⁶ Sind Wohnort und Arbeitsort nicht in ein und demselben Bundesland ist für die Beurteilung, ob ein Feiertag bei der Beschäftigung beachtet werden muss, nur der Arbeitsort maßgebend.⁵⁷

Bei dem Beschäftigungsverbot aufgrund von Sonn- und Feiertagen muss zusätzlich die Ruhezeit nach § 5 ArbZG beachtet werden, diese ist nicht in den 24 Stunden inbegriffen. Das bedeutet, dass die Ruhezeit insgesamt die 24 Stunden plus elf Stunden Ruhezeit beträgt, damit 35 Stunden. Wenn zwei Feiertage oder ein Sonntag und ein Feiertag hintereinander liegen verlängert sich die Zeit um weitere 24 Stunden auf 59 Stunden.⁵⁸ Diese Regelung setzt Art. 5 der EU-Richtlinie 2003/88/EG um.

Ausnahmen zu dem Beschäftigungsverbot werden im § 9 Abs. 2, 3 ArbZG sowie in § 10 ArbZG geregelt. Weitere Ausnahmen nach § 12 ArbZG sind nur innerhalb oder aufgrund eines Tarifvertrages möglich. In § 11 ArbZG sind Ausgleichsregelungen bei einer erlaubten Beschäftigung nach § 10 ArbZG geregelt. Diese eben genannten Regelungen sind nicht problematisch und werden deshalb nicht weiter dargestellt.

Fraglich ist allerdings, ob ein Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen noch zeitgemäß ist. In einigen Ländern der EU wie beispielsweise Großbritannien, Spanien oder Portugal gibt es kein Sonntagsarbeitsverbot, und in weiteren europäischen Ländern wie beispielsweise Irland, Frankreich, Norwegen, Schweiz und Irland gibt es zwar ein Verbot, aber mit vielen Ausnahmen.⁵⁹ In der EU Richtlinie 2003/88/EG gibt es keine Vorgaben dazu,⁶⁰ es wird

⁵³ Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 583 Rn. 1

⁵⁴ Vgl. Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 583 Rn. 1

⁵⁵ Vgl. Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 559 Rn. 7; Neumann/Biebl 2013, S. 256

⁵⁶ Vgl. Neumann/Biebl 2013, S. 253 Rn 9; Anzinger/Koberski 2014, S. 250 Rn. 15; Buschmann/Ulber 2015, S. 196 Rn. 2; Baeck/Deutsch 2014, S. 255 Rn. 8

⁵⁷ Vgl. BAG, 5 AZR 483/12, Urteil v. 16.04.2014, Rn. 28, zit. nach Juris; Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 583 Rn. 1; Anzinger/Koberski 2014, S. 251 f. Rn. 18; Baeck/Deutsch 2014, S. 258 Rn. 10

⁵⁸ Vgl. Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 583 Rn. 3; Buschmann/Ulber 2015, S. 200 Rn. 13; Baeck/Deutsch 2014, S. 254 Rn. 6

⁵⁹ Vgl. Baeck/Deutsch 2014, S. 249 f. Rn. 22

im Art 5 der Richtlinie nur ausgeführt, dass innerhalb einer Woche eine durchgängige Ruhezeit von mindestens 24 Stunden gewährt werden muss, unabhängig von der täglichen Ruhezeit.⁶¹ Damit wäre es möglich den Wochentag grundsätzlich flexibel zu regeln. Eine Gesetzesänderung im ArbZG bliebe im Einklang mit dem Europarecht.

Prinzipiell ist eine Gesetzesänderung im ArbZG allerdings nur dann möglich, wenn auch Art. 140 GG entsprechend angepasst wird. Der Ursprung dieser Ruhetage liegt in der Religion, dies spielt allerdings im Gesetz nur eine komplett untergeordnete Rolle.⁶² Begründet wird das Verbot mit der Notwendigkeit der Erholung und damit auch dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Aber ist dafür zwingend der Sonntag nötig? Erholung wäre auch an jedem anderen Tag der Woche möglich. Per Gesetz einen anderen Tag zu regeln würde das Problem nicht lösen. Es wäre nur möglich, die Norm insoweit abzuwandeln, als dass dann geregelt wird, dass Arbeitnehmer anstelle des Sonntags ein Anrecht auf einen freien Tag in der Woche haben. Möglicherweise ließe sich das ähnlich für Feiertage regeln. Damit wäre der Arbeitnehmer aber voll und ganz den Plänen des Arbeitgebers ausgesetzt. Es wird Arbeitgeber geben, welche sich ihrer Verantwortung bewusst sind, auf das Wohl ihrer Arbeitnehmer achten und ihre Pläne so weit wie möglich den Plänen ihrer Arbeitnehmer anpassen. Aber es wird auch Arbeitgeber geben, die dann willkürlich ihre Pläne durchsetzen ohne Rücksicht auf ihre Arbeitnehmer zu nehmen. Dies begünstigt Arbeitszeiten, bei denen der freie Tag wöchentlich wechselt. Damit wäre das Privatleben noch schwieriger zu planen und es ist nicht ausgeschlossen, dass man innerhalb der Familie so gut wie keinen gemeinsamen freien Tag hat. Ziel des Beschäftigungsverbot es ist aber, „jedem Einzelnen Erholung und die Möglichkeit zu sichern, am kulturellen, gesellschaftlichen und Familienleben teilzunehmen“.⁶³ So wird mit der Vorschrift auch das Grundrecht des Schutzes von Ehe und Familie nach Art. 6 Abs. 1 GG umgesetzt.⁶⁴ Durch den gesetzlich geregelten Ruhetag soll soziale Isolation nur aufgrund der Arbeitszeiten vermieden werden.⁶⁵ Eine Auflösung des allgemeinen Ruhetages ist mit dieser Zielsetzung unvereinbar. Zudem besteht die Gefahr, dass sich das möglicherweise negativ auf das Wohlbefinden auswirkt und damit vielleicht auch Gesundheitsbeschwerden auslöst. Dies wäre das Gegenteil vom Schutz der Gesundheit und verstößt dann gegen Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG. Eine Gesetzesänderung dieser Art wäre nicht möglich, denn jedes Gesetz muss gem. Art. 1 Abs. 3 GG im Einklang mit dem Grundgesetz stehen.

⁶⁰ Vgl. Baeck/Deutsch 2014, S. 242 Rn. 7, S. 251 f. Rn. 2

⁶¹ Vgl. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR), S. 25 f.

⁶² Vgl. Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2017, S. 559 Rn. 8; Baeck/Deutsch 2014 S. 52 Rn. 14

⁶³ Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 603 Rn. 1

⁶⁴ Vgl. Neumann/Biebl 2013, S. 250 f. Rn. 1

⁶⁵ Vgl. Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 603 Rn. 1

3 Motivationen für eine Arbeitszeitflexibilisierung

Es gibt eine Vielzahl von Gründen, welche für flexible Arbeitszeiten sprechen. Je nachdem welche Ziele mit einer Flexibilisierung verfolgt werden kommen verschiedene Arbeitszeitmodelle in Frage. Dabei geben Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterschiedliche Gründe an⁶⁶, welche für sie eine Motivation oder auch Ursache für den Wunsch von flexiblen Arbeitszeiten sind. Diese werden im Folgenden aufgezeigt.

3.1 Arbeitnehmersicht

Arbeitnehmer schätzen an einer flexiblen Arbeitszeit, dass sie so ihr Leben und ihre Arbeit besser in Einklang bringen können.⁶⁷ Ziel für sie kann sein, ihre Arbeitszeiten an ihr Leben anzupassen und nicht umgekehrt.⁶⁸ Es scheint, als setzt sich mehr und mehr der Grundgedanke durch: „Man lebt nicht um zu arbeiten sondern man arbeitet um zu leben.“ Welche Gründe genau den Arbeitnehmer zu dem Wunsch führen ist aber individuell völlig unterschiedlich und kann wahrscheinlich nur selten auf einen Grund zurückgeführt werden, sondern eher auf mehrere Gründe mit verschiedenen Gewichtungen. Die wichtigsten Motivationen werden jeweils kurz dargestellt.

Ein großer Wunsch der Arbeitnehmer ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.⁶⁹ Sie wollen trotz der Arbeit noch Zeit mit ihrer Familie, dem Partner und den Kindern verbringen, diese aufwachsen sehen. Auch durch die Gebundenheit an die Kinderbetreuung, welche nur bestimmte Öffnungszeiten anbietet, kann der Wunsch nach Veränderung entstehen. Es gibt viele Branchen, in denen die Arbeitszeiten von den Öffnungszeiten der Kindertagesbetreuung abweichen.⁷⁰ Durch Flexibilität kann dieser Diskrepanz begegnet werden.

Ein Grund, der mit der Zeit immer weiter an Bedeutung gewinnt, ist der Wunsch nach einer Work-Life-Balance.⁷¹ Gerade der jüngeren Generation, der sogenannten Generation 'Y', aber auch anderen Generationen, ist freie Zeit für sich und ihre Hobbys wichtig. Ebenso wichtig ist die Zeit für die Familie.⁷² Lag früher die Priorität hauptsächlich darin, ein gutes Einkommen zu haben, liegt heute die Priorität oft eher darin, ein ausgewogenes Leben zu führen und alles, Familie, Arbeit und Freizeit, möglichst gut darin zu vereinen.⁷³

⁶⁶ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 78

⁶⁷ Vgl. Giese 2017, S. 11; https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 75 f., 117

⁶⁸ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 37; https://www.boeckler.de/62781_62809.htm; http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/werkheft-02.pdf;jsessionid=5C8C556BBDD90EC77581BD36775A5A6D?__blob=publicationFile&v=2, S.77

⁶⁹ Vgl. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf?p=all>

⁷⁰ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 77

⁷¹ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 37

⁷² Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile, S. 18

⁷³ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile, S. 17

Ein weiterer Grund für den Wunsch nach Flexibilität kann durch die Pflege von pflegebedürftigen Familienangehörigen entstehen.⁷⁴ Das FPfZG ermöglicht im § 2 FPfZG eine befristete Arbeitszeitverkürzung⁷⁵, eine weitere Regelung bietet auch das PflegeZG nach § 3 PflegeZG, doch weitere Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung ergeben sich nicht auf Grundlage dieser Gesetze. Wer seinen Familienangehörigen zu Hause pflegt, ist möglicherweise mehrmals am Tag mit der Pflege beschäftigt. Eine flexible Zeitgestaltung oder die Möglichkeit von Home Office könnte die Schwierigkeiten, beides in den Tagesablauf zu integrieren, vereinfachen.⁷⁶ Je nachdem wie gut die Arbeitszeit dem eigenen Leben angepasst werden kann, eröffnet es auch die Möglichkeit, trotz der Pflege noch Vollzeit zu arbeiten und so Einkommenseinbußen zu vermeiden.

Auch das Ansparen der Arbeitszeit hat an Bedeutung gewonnen. Durch eine Verlängerung der Arbeitszeit während einer gewissen Zeit und das Ansparen der Arbeitszeit auf dafür angelegten Arbeitszeitkonten wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, eine Zeit lang ohne größere Gehaltseinbußen beispielsweise für ein Sabbatical, das ist eine „befristete Auszeit [...], die in der Regel drei bis zwölf Monate dauert“⁷⁷, mit der Arbeit auszusetzen⁷⁸, Altersteilzeit zu praktizieren oder schon eher in den Ruhestand zu gehen.⁷⁹

Aus Sicht der Verfasserin kann auch im Hinblick auf die eigene Gesundheit der Wunsch nach einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit entstehen. Dies kann der Fall sein, wenn häufige Arztbesuche notwendig sind, ohne dass gleich eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Die Öffnungszeiten der Ärzte liegen oftmals in den typischen Arbeitszeiten, so dass die Arzttermine mit den Arbeitszeiten in Konflikt stehen können. Mit flexibler Arbeitszeit ließe sich das deutlich einfacher organisieren. Ein anderer Grund könnte eine verminderte Stressresistenz sein. Regelmäßig von einem festen Termin zum nächsten zu hetzen fördert Stress, welcher den betroffenen Personen gesundheitliche Probleme verursacht.⁸⁰ Die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten auf ihr Leben anzupassen und sich nicht anders herum verbiegen zu müssen, damit das Leben mit den vielen anderen festen Terminen organisiert werden kann, würde diesen Personen Stress ersparen und somit helfen deren Gesundheit zu erhalten. Es wird sogar angenommen, dass „eine bessere Balance von Beruf und Privatleben [...] sich dabei positiv auf die Gesundheit auswirken“ kann.⁸¹

⁷⁴ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile, S. 18

⁷⁵ Vgl. Meinel/Heyn/Herms 2015, S. 128 Rn. 5b

⁷⁶ Vgl. Voigt 2017, S. 16

⁷⁷ https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 54

⁷⁸ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile, S. 20

⁷⁹ Vgl. <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/Teilzeitmodelle/teilzeitmodelle.html>

⁸⁰ Vgl. <https://www.welt.de/gesundheit/article5057600/Wie-sich-Stress-in-Koerper-und-Seele-aeussert.html>

⁸¹ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 79

Bei Pendlern kann auch der Wunsch nach einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung entstehen, damit sie die Zeit, die sie unterwegs sind, auch effektiv nutzen können. Wenn sie mit mobilen Arbeitsgeräten wie einem Laptop oder Tablet ohne örtliche Vorgaben arbeiten dürfen, wird ihnen damit die Möglichkeit gegeben schon ihre Wegezeit als Arbeitszeit zu nutzen⁸², vorausgesetzt, sie nutzen die öffentlichen Verkehrsmittel oder eine Fahrgemeinschaft. So können Arbeitnehmer täglich insgesamt weniger Zeit mit der Arbeit und den Fahrtwegen verbringen. Schon wenn pro Strecke nur eine halbe Stunde Wegezeit genutzt wird, ließe sich täglich eine Stunde einsparen. Die eingesparte Zeit kann der Arbeitnehmer für Dinge, die ihm wichtig sind nutzen, seien es nun Freizeitaktivitäten oder mehr Zeit für die Familie.

3.2 Arbeitgebersicht

Auch für Arbeitgeber ist eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit attraktiv.⁸³ Die Gründe dafür sind allerdings andere als die der Arbeitnehmer. Während Arbeitnehmer ihre persönlichen Interessen in den Vordergrund rücken, legen Arbeitgeber ihr Augenmerk vorrangig auf ihr Unternehmen.

Für den Unternehmer spielen dabei vorrangig wirtschaftliche Interessen eine Rolle. So wird ihnen durch flexible Arbeitszeitmodelle die Möglichkeit gegeben, auf Schwankungen am Markt zu reagieren und durch Anpassungen der Arbeitszeit die geleistete Arbeit besser an die Auftragslage anzupassen. Dies ist möglich durch eine zeitweise Erhöhung der Arbeitszeit bei vielen Aufträgen oder durch eine Verringerung der Arbeitszeit bei geringer Nachfrage.⁸⁴ Auch eine kurzfristige Erledigung von Aufgaben wird durch flexible Arbeitszeiten begünstigt.⁸⁵ Weiterhin bietet eine flexible Regelung der Arbeitszeit die Voraussetzungen für eine kostengünstigere Produktion, da durch unproblematisches Verschieben der Arbeitszeit zu vergütende Überstunden vermieden werden können.⁸⁶ Ein weiterer Vorteil für Arbeitgeber liegt darin, dass sie in wirtschaftlich schwierigen Lagen durch flexible Arbeitszeitmodelle ihre Betriebe retten können ohne gleich allen bzw. nur einer geringeren Anzahl von Arbeitnehmern kündigen zu müssen.⁸⁷

Auch die fortschreitende Globalisierung wird als Ursache für den Wunsch nach Flexibilisierung angesehen. Arbeitgeber sehen sich aufgrund des Wettbewerbes gezwungen flexibel auf jegliche Änderung reagieren zu können, damit der Betrieb wettbewerbsfähig bleibt.⁸⁸

⁸² Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 74

⁸³ Vgl. Klein-Schneider 2007, S. 7

⁸⁴ Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 3; Hahn 2011, S. 1 f. Rn. 2; Klein-Schneider 2007, S. 7

⁸⁵ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 74

⁸⁶ Vgl. Klein-Schneider 2007, S. 7; Schönhöft/Oelze 2017, S. 284

⁸⁷ Vgl. Hahn 2011, S. V

⁸⁸ Vgl. Hahn 2011, S. 1; Grunewald 2005, S. 17

Gleichzeitig bieten flexible Arbeitszeiten die Möglichkeit, Öffnungs- oder Produktionszeiten auszuweiten, auch dies kann die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen.⁸⁹

Eine Motivation für Arbeitgeber zur Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen liegt in der Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihren Arbeitszeiten. „Weil die Lage und Dauer der Arbeitszeit das soziale Leben der Arbeitnehmer stark beeinflusst, ist die Arbeitszufriedenheit des Arbeitnehmers kausal mit der jeweiligen Arbeitszeit verknüpft.“⁹⁰ Unzufriedenheit kann demotivieren und einen Leistungsabfall des Arbeitnehmers verursachen, während eine hohe Zufriedenheit sich möglicherweise leistungsfördernd auswirkt. Welche Arbeitszeiten aber zur Zufriedenheit führen liegt an den Lebensumständen des Arbeitnehmers. Um möglichst viele oder gar alle Arbeitnehmer mit ihren Arbeitszeiten zufrieden zu stellen, bieten sich flexible Arbeitszeitmodelle an. Da motivierte Arbeitnehmer im Allgemeinen mehr leisten als demotivierte Arbeitnehmer ist dies ein Anreiz für Arbeitgeber, flexible Arbeitszeiten einzuführen bzw. weiter auszubauen.⁹¹

Ein letzter großer Vorteil für Arbeitgeber liegt darin, dass durch flexible Arbeitszeitmodelle die Arbeitgeberattraktivität steigt.⁹² Arbeitnehmer schätzen flexible Arbeitszeiten, weshalb Arbeitgeber dieses Instrument nutzen können, um Fachkräfte an sich zu binden und neue Fachkräfte zu gewinnen. Damit können Arbeitgeber einer hohen Fluktuation der Arbeitnehmer vorbeugen, welche ihnen durch Bewerbungsverfahren und Einarbeitung Kosten verursacht.⁹³ Ebenso verschaffen sie sich dadurch in Zeiten des Fachkräftemangels einen Wettbewerbsvorteil.

3.3 Instrumente der Flexibilisierung

Aus Sicht der Verfasserin gibt es verschiedene Möglichkeiten, über welche eine Flexibilisierung der Arbeitszeit geschaffen werden kann.

An erster Stelle zu nennen sind Gesetzesänderungen. Die Gesetze bieten die Grundlage für jegliche Arbeitszeitregelung. Egal wie die Arbeitszeit ausgestaltet ist, sie muss sich im Rahmen der Gesetze bewegen. In Frage für Gesetzesänderungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit kommen derzeit insb. das ArbZG und das TzBfG. Allerdings schaffen Gesetze immer nur die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle, deren Umsetzung vertraglich festgesetzt werden muss.⁹⁴

⁸⁹ Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S.3

⁹⁰ Biswas 2004, S. 5

⁹¹ Vgl. Biswas 2004, S. 5 f.; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile, S.12; Schönhöft/Oelze 2017, S. 284

⁹² Vgl. Giese 2017, S. 12; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile, S. 12

⁹³ Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 2 f.

⁹⁴ Vgl. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1, S. 13

Eine vertragliche Regelung kann auf verschiedene Art und Weise getroffen werden. Eine Variante der Flexibilisierung ist durch Tarifverträge gegeben. Diese können Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle schaffen, auf deren Grundlage Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen geschlossen werden. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass Arbeitszeitmodelle durch Tarifvertrag abschließend geregelt werden, dann wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG eingeschränkt und Betriebsvereinbarungen sind nicht zulässig.⁹⁵

Lässt der Tarifvertrag weitergehende Regelungen zu, können Regelungen welche die Arbeitszeit betreffen durch eine Betriebsvereinbarung für alle Arbeitnehmer eines Betriebes festgelegt werden. Die rechtliche Grundlage dafür bietet § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG, in welchem dem Betriebsrat die Befugnis gegeben wird Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit zu beschließen. In Behörden, Betrieben oder Anstalten des öffentlichen Rechts steht dem Personalrat beispielsweise für Beschäftigte des Bundes nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG eine entsprechende Befugnis zu. Die weiteren Ausführungen in dieser Arbeit werden sich auf den Betriebsrat nach dem BetrVG beschränken.

Es ist aber möglich alle bzw. weitergehende Voraussetzungen einzelvertraglich durch einen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu regeln.

Zuletzt können durch alle sonstigen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, welche eben nicht zum Arbeitsvertrag gehören, Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit geschaffen werden. Dies können weitere Verträge sein, welche nicht als Teil des Arbeitsvertrages abgeschlossen werden, aber auch Vereinbarungen, welche niemals in einem Vertrag festgehalten worden sind. Darunter kann auch eine einfache mündliche Absprache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gezählt werden. Wurde kein Vertrag geschlossen kann sich der Arbeitnehmer bei Rücknahme der Vereinbarung durch den Arbeitgeber auf keinen Anspruch auf die flexiblen Arbeitszeitmodelle berufen. Somit können die sonstigen Vereinbarungen teilweise mit einer gewissen Rechtsunsicherheit für den Arbeitnehmer verbunden sein.

⁹⁵ Vgl. Hahn 2011, S. 37 Rn. 136, S. 39 Rn. 144

4 Möglichkeiten einer Flexibilisierung der Arbeitszeit

Es gibt verschiedene Arbeitszeitmodelle durch die eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung möglich wird. Dabei muss beachtet werden, dass nicht jedes Modell für jede Branche umsetzbar ist.⁹⁶ In Bereichen, in denen stets Menschenkontakt erforderlich ist, wie beispielsweise bei Verkäufern oder bei Gesundheitspflegern, kann eine örtliche Flexibilität nicht ermöglicht werden. Gleiches gilt in Bereichen der Produktion. In Betrieben, in denen rund um die Uhr in Schichten gearbeitet wird, ist zeitliche Flexibilität nicht im vollen Umfang realisierbar. Dies ist nur eine Auswahl an Einschränkungen, viele Branchen haben ihre Besonderheiten. Sofern Flexibilität gewünscht wird gibt es allerdings immer Möglichkeiten, diese im Rahmen des Machbaren umzusetzen. Im Folgenden werden verschiedene Arbeitszeitmodelle vorgestellt sowie deren Grenzen aufgezeigt.

4.1 Teilzeit

Ein bekanntes Arbeitszeitmodell ist die Teilzeit. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG geht der Arbeitnehmer einer Teilzeitbeschäftigung nach, wenn „dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers“. Grundsätzlich ist die Teilzeit kein flexibles Arbeitszeitmodell, sie wird es erst durch entsprechende Ausgestaltung des Arbeitsvertrages, durch die Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen⁹⁷ oder die Verteilung der Arbeitszeit nach den Wünschen des Arbeitnehmers. Die Ausgestaltung der Verteilung der Arbeitszeit kann sehr vielfältig erfolgen, täglich verkürzt arbeiten oder ein oder mehrere Tage in der Woche zusätzlich frei haben, die Arbeitszeit kann dem eigenen Leben sehr individuell angepasst werden.⁹⁸ Ebenso ein Teilzeit-Modell ist das Job-Sharing.⁹⁹ Bei diesem Modell haben sich zwei oder mehrere Arbeitnehmer vertraglich dazu verpflichtet die Aufgaben einer Arbeitsstelle auf Grundlage eines selbst erstellten Zeitplans abwechselnd auszuführen.¹⁰⁰ Gesetzliche Grundlagen dazu sind im § 13 TzBfG geregelt.

Nach den §§ 6, 8 TzBfG besteht unter gewissen Voraussetzungen ein Anspruch auf Teilzeitarbeit.¹⁰¹ Problematisch wird es aber mit der Rückkehr in die Vollzeit, es gibt keinen gesetzlichen Anspruch darauf. So hängen viele Teilzeitbeschäftigte in der sogenannten „Teilzeitfalle“ fest, obwohl sie den Wunsch nach einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit äußern, haben sie keinen Anspruch auf einen entsprechenden Arbeitsplatz und der Wunsch bleibt häufig unerhört.¹⁰² Aus diesen Gründen wurde 2017 durch die amtierende Bundesarbeitsministerin And-

⁹⁶ Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, S. 80

⁹⁷ Vgl. Hahn 2011, S. 203 Rn. 794; Linnenkohl/Rauschenberg 1996, S. 41

⁹⁸ Vgl. <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/Teilzeitmodelle/teilzeitmodelle.html>

⁹⁹ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 26

¹⁰⁰ Vgl. Hahn 2011, S. 198 Rn. 775; Linnenkohl/Rauschenberg 1996, S. 128

¹⁰¹ Vgl. Meinel/Heyn/Herms 2015, S. 133 Rn. 16; Boecken/Joussen 2016, S. 132 Rn. 1; Sievers 2016, S. 58 Rn. 1

¹⁰² Vgl. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/127/1812794.pdf>, S. 1; ohne Verfasser 2017, S. 25

rea Nahles ein Gesetzentwurf dazu vorgelegt, welcher aber scheiterte.¹⁰³ An dieser Stelle sollte, aus Sicht der Verfasserin, erneut eine Nachbesserung des TzBfG angestrebt werden.

4.2 Gleitende Arbeitszeit

Ein weiteres Arbeitszeitmodell ist das der qualifizierten Gleitzeit. Arbeitnehmer können in diesem Modell innerhalb eines vorgegebenen zeitlichen Rahmens die Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit eigenverantwortlich bestimmen. Üblicherweise ist ein Teil dieser Zeitspanne eine durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kernarbeitszeit, in welcher Anwesenheitspflicht herrscht.¹⁰⁴ Ein großer Vorteil der qualifizierten Gleitzeit ist, dass sie in vielen Branchen angewendet werden kann, allerdings bedarf es in einigen Bereichen, wie beispielsweise in der Produktion, eines erhöhten Koordinations- und Kommunikationsaufwandes, so dass bei einer nicht vollständig durchdachten Regelung das Gelingen gefährdet ist.¹⁰⁵ Eine Variante der Gleitzeit ist die kernlose Gleitzeit, bei dieser besteht keine Kernarbeitszeit. Das schafft dem Arbeitnehmer gegenüber der qualifizierten Gleitzeit weitere Zeitsouveränität.¹⁰⁶

Eine weitere Abwandlung ist die Funktionszeit, welche sich im Wesentlichen darin von der Gleitzeit unterscheidet, dass keine Kernarbeitszeit vorgeschrieben ist, stattdessen werden Funktionszeiten festgelegt. Während dieser Zeiten müssen die einzelnen Bereiche funktionsfähig sein.¹⁰⁷ Das ist aber nicht gleichbedeutend damit, dass alle Arbeitnehmer in diesem Bereich anwesend sein müssen, so dass eine höhere Selbstbestimmung der Arbeitnehmer bei ihrer Arbeitszeit erreicht wird.¹⁰⁸ Für alle aufgeführten Arbeitszeitmodelle gilt, dass sie nur auf Grundlage eines Arbeitszeitkontos praktiziert werden können.¹⁰⁹

4.3 Wahlarbeitszeit

Eine sehr variable Arbeitszeitgestaltung ergibt sich durch Wahlarbeitszeit. Darunter versteht man die Möglichkeit der Arbeitnehmer, in festgelegten Abständen die Wochenarbeitszeit zu verändern. So können die Arbeitnehmer regelmäßig ihre Arbeitszeit an ihr Leben anpassen. Gleichzeitig kann zusätzlich vereinbart werden, dass sich die Arbeitnehmer auf Grundlage einer Personalbedarfsplanung selbstständig in den Dienstplan eintragen und so die Lage ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können. Innerhalb dieser gewählten Zeit besteht allerdings durchgängig Anwesenheitspflicht.¹¹⁰ Aus Sicht der Verfasserin ist das Arbeitszeitmodell so

¹⁰³ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/gesetz-von-nahles-rueckkehrrecht-aus-teilzeit-in-vollzeit-gescheitert-15029585.html>

¹⁰⁴ Vgl. Hahn 2011, S. 168 Rn. 649 f.; Linnenkohl/Rauschenberg 1996, S. 102, Biswas 2004, S. 18 f.; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 34

¹⁰⁵ Vgl. Linnenkohl/Rauschenberg 1996, S. 119 f.

¹⁰⁶ Vgl. Biswas 2004, S. 20

¹⁰⁷ Vgl. Schulze/Ratzesberger 2017, S. 16; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 36

¹⁰⁸ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 38

¹⁰⁹ Vgl. Hahn 2011, S. 63 f. Rn. 239, 244; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 34, 36

¹¹⁰ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 38

universell, dass es in jeder Branche, auch in der Produktion oder im Dienstleistungsbereich, eingesetzt werden kann. Mit Organisation und dem Willen des Arbeitgebers zur Umsetzung könnte jeder Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland davon profitieren. Deshalb fordert der deutsche Juristinnenbund die Schaffung eines Wahlarbeitszeitgesetzes, welches „die betrieblichen Akteure verpflichte[t], Wahlarbeitszeitkonzepte zu entwickeln“.¹¹¹

4.4 Vertrauensarbeitszeit

Die Vertrauensarbeitszeit ist das flexibelste aller Arbeitszeitmodelle. Der Arbeitnehmer bestimmt eigenverantwortlich, unter Einhaltung des ArbZG, Länge und Lage der Arbeitszeit, ebenso den Arbeitsort.¹¹² Eine Kontrolle der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber ist nicht vorgesehen, alles basiert auf gegenseitigem Vertrauen. Die einzige Vorgabe durch den Vorgesetzten ist, innerhalb welcher Frist die gestellte Aufgabe gelöst werden muss.¹¹³ Das gibt dem Arbeitnehmer ein hohes Maß an Souveränität und die Möglichkeit, das eigene Leben und die Arbeit nach eigenen Vorstellungen miteinander zu vereinbaren.¹¹⁴ Doch gerade dieses Arbeitszeitmodell verbirgt hohe Risiken. Durch die fehlende Kontrolle besteht die Gefahr zur Überlastung durch zu lange Arbeit, fehlende oder verkürzte Ruhepausen bzw. Ruhezeiten¹¹⁵, oder durch unrealistische Zielvorgaben.¹¹⁶ Ebenso kann sich der Arbeitnehmer durch die Tatsache, dass Arbeitsergebnisse und nicht die Arbeitszeit kontrolliert werden, unter Druck gesetzt fühlen, dies kann Versagensängste auslösen.¹¹⁷ Deshalb sind Schulungen der Arbeitnehmer zum Thema Selbstmanagement und eine vertrauensvolle Kommunikation Grundvoraussetzungen, damit Vertrauensarbeitszeit gelingen kann.¹¹⁸

4.5 Arbeitszeitkonten

Langfristige Arbeitszeitmodelle sind die Jahresarbeitszeit und die Lebensarbeitszeit. Die Jahresarbeitszeit eignet sich besonders für Bereiche, in denen im Verlauf des Jahres unterschiedlich viel Arbeit anfällt, wie beispielsweise im Baugewerbe. Es wird anhand der vertraglichen Arbeitszeit errechnet, wie viele Stunden der Arbeitnehmer im Jahr arbeiten gehen muss und diese Zeit wird in ein Jahresarbeitskonto übertragen. Während die Arbeitszeit entsprechend des voraussichtlichen Arbeitsanfalls im Jahr ungleichmäßig verteilt ist wird aber das Gehalt monatlich gleich auf Grundlage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bezahlt.¹¹⁹

¹¹¹ Giese 2017, S. 13

¹¹² Vgl. Biswas 2004, S. 32 ff.; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 40

¹¹³ Vgl. Biswas 2004, S. 35 f.; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 40

¹¹⁴ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 40; Biswas 2004, S. 67

¹¹⁵ Vgl. Biswas 2004, S. 42 f.; https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 6

¹¹⁶ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 40; Biswas 2004, S. 61 f.

¹¹⁷ Vgl. Biswas 2004, S. 44

¹¹⁸ Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 6

¹¹⁹ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 43

Die Lebensarbeitszeit gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, unabhängig von anderen Arbeitszeitkonten, Arbeitszeit auf einem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen. Unter der Lebensarbeitszeit versteht man dabei den Zeitraum des gesamten Erwerbslebens.¹²⁰ Die angesparte Zeit kann dafür genutzt werden, ohne Gehaltseinbußen zeitweise verkürzt zu arbeiten, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder auch um ein Sabbatical zu nehmen, je nach Wunsch des Arbeitnehmers.¹²¹ Aus Sicht der Verfasserin ist die Lebensarbeitszeit für alle Branchen geeignet, so dass jeder Arbeitnehmer davon profitieren könnte.

4.6 Homeoffice

Das letzte Arbeitszeitmodell, das in diesem Rahmen vorgestellt werden soll, ist das Arbeiten im Homeoffice. Bei diesem Modell arbeitet der Arbeitnehmer zeitweise oder die komplette Arbeitszeit von zu Hause aus, normalerweise auch verbunden mit einer hohen Souveränität, was die Verteilung der Arbeitszeit betrifft. Dies vereinfacht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹²² Werden dabei die Voraussetzungen des § 2 Abs. 7 ArbStättVO erfüllt nennt sich diese Art des Arbeitens Tele-Arbeit¹²³, im Folgenden wird jedoch nur der Begriff Homeoffice verwendet. Auch dieses Arbeitszeitmodell kann nicht uneingeschränkt empfohlen werden. Der Arbeitnehmer muss die Fähigkeit der Selbstorganisation besitzen, sonst besteht das Risiko, dass er seinen Plan nicht einhält und deshalb regelmäßig in den Abend oder in die Nacht hinein arbeitet und damit auf Dauer seine Gesundheit gefährdet.¹²⁴ Homeoffice ist zudem auch nicht in jeder Branche umsetzbar. In Bereichen, in denen die Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz unabdingbar ist, wie beispielsweise in der Pflege oder in der Produktion, ist eine örtlich flexible Arbeitszeitregelung nicht möglich. Und für alle anderen Bereiche gibt es keinen gesetzlichen Anspruch, im Gegensatz zu den Niederlanden, dort wurde 2015 ein Verhandlungsanspruch auf Arbeit im Homeoffice eingeführt.¹²⁵ Solange kein entsprechender Anspruch im Tarifvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag geregelt ist, ist der Arbeitnehmer von der Entscheidung des Arbeitgebers abhängig. Da dieses Arbeitszeitmodell bei entsprechender Organisation für den Arbeitnehmer aber viele Vorteile bringt, unter anderem eine bessere ‚Work-Life-Balance‘, welche den Arbeitnehmer zufriedener macht und sich positiv auf die Gesundheit auswirkt¹²⁶, sollte aus Sicht der Verfasserin über einen gesetzlichen Anspruch, und sei es nur ein Verhandlungsanspruch, auf Homeoffice nachgedacht werden.

¹²⁰ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 52

¹²¹ Vgl. Hahn 2011, S. 40 Rn. 263 f.; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 52; Biswas 2004, S. 24; Schulze/Ratzesberger 2017, S. 16 f.

¹²² Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 49

¹²³ Vgl. Voigt 2017, S. 17

¹²⁴ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 49

¹²⁵ Vgl. Voigt 2017, S. 16; http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb497-anreize-fuer-ausgehandelte-betriebliche-flexibilitaet-bei-der-arbeitszeitgestaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=2, S. 27

¹²⁶ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 50

5 Diskussion zu Gesetzesänderungen

5.1 Vorschläge zu Gesetzesänderungen

Schon seit Längerem wird immer wieder diskutiert, dass an verschiedenen Stellen Gesetzesänderungen notwendig sind, damit die vorhandenen Vorschriften der heutigen Zeit angepasst werden. In den nachfolgenden Gliederungspunkten werden schon verschiedene Vorschläge zu Gesetzesänderungen dargestellt. Dabei werden auch die durch eine Gesetzesänderung entstehenden Probleme erörtert und Lösungsansätze aufgezeigt.

5.1.1 Änderung der Höchstarbeitszeit

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung führt aus, dass, statt einer täglichen, eine wöchentliche Höchstarbeitszeit viel flexiblere Arbeitszeiten ermöglicht und damit Unternehmen wettbewerbsfähiger macht. Deshalb fordert er das ArbZG dahingehend zu ändern.¹²⁷ Laut Art. 6 der EU-Richtlinie 2003/88/EG darf die Durchschnittsarbeitszeit innerhalb einer Woche maximal 48 Stunden betragen.¹²⁸ Da es sich um einen Durchschnitt handelt sind Abweichungen nach oben oder unten möglich, solange es innerhalb des vorgegebenen Zeitraums wieder ausgeglichen wird.

Doch es wurde festgestellt, dass zu langes Arbeiten die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet.¹²⁹ Weiterhin muss beachtet werden, dass mancher Arbeitnehmer individuelle gesundheitliche Einschränkungen, wie zum Beispiel psychische Erkrankungen oder orthopädische Leiden hat, welche es ihm nicht ermöglichen stets flexibel auch mal längere Arbeitszeiten zu leisten, ohne dass dies zu einer Gefährdung der Gesundheit bei einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit führt.

Die EU Richtlinie 2003/88/EG hat in der Erwägung Nr. 4 deutlich geregelt, wie wirtschaftliche Interessen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit zu bewerten sind. Es heißt darin: „Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen“. Und auch Art. 31 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union besagt: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen“.¹³⁰

Grundsätzlich ist eine wöchentliche Höchstarbeitszeit mit der EU Richtlinie 2003/88/EG vereinbar. Doch die Einführung ist aus Aspekten des Arbeitnehmerschutzes eine Verschlechterung der bisherigen Situation. Aus Sicht der Verfasserin kann das nicht Ziel der Richtlinie

¹²⁷ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/8-stunden-tag-wirtschaftsweise-wollen-flexible-arbeitszeiten-15288666.html>

¹²⁸ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 565 Rn. 5

¹²⁹ Vgl. Absenger 2017, S. 19; https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel20.pdf;jsessionid=71109893768E71497166CDA7EC3AF620.s2t2?__blob=publicationFile&v=1, S. 1; <http://oops.uni-oldenburg.de/928/1/wirlan10.pdf>, S. 28

¹³⁰ Vgl. Absenger 2017, S. 18

sein. Diese Annahme unterstützt Art. 23 der Richtlinie in welchem festgestellt wird, dass „die Durchführung dieser Richtlinie keine wirksame Rechtfertigung für eine Zurücknahme des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes“ darstellt.

Die Forderung des Rates der Wirtschaftsweisen beruht vorrangig auf wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber, welche nach der EU Richtlinie 2003/88/EG nachrangig zum Arbeitnehmerschutz sind. Durch eine Gesetzesänderung, wie sie gefordert wird, wird der Arbeitnehmerschutz geschwächt, da eine Gefährdung der Gesundheit durch langes Arbeiten in Kauf genommen wird.

Aus den genannten Gründen kann eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit durch die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit nicht befürwortet werden. Die tägliche Höchstarbeitszeit sollte beibehalten werden, sowohl allgemein im § 3 ArbZG als auch für Nachtarbeiter nach § 6 Abs. 2 ArbZG.

5.1.2 Verkürzung der Ruhezeit

Eine weitere Forderung des Rates der Wirtschaftsweisen ist die Verkürzung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG auf neun Stunden. Ziel der Gesetzesänderung ist es zu ermöglichen, dass Arbeitnehmer sowohl am späteren Abend als auch am darauffolgenden Morgen für den Arbeitgeber tätig sein können.¹³¹ Der Grundgedanke dahinter ist wieder ein wirtschaftlicher, auch wenn damit einem kleinen Teil der Arbeitnehmer, welche sich aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf absichtlich ihre Arbeitszeiten splitten, wie schon in Gliederungspunkt 2.4 dargestellt, geholfen werden könnte.

Um über eine Verkürzung der Ruhezeit diskutieren zu können, sollte zuerst der Sinn und Zweck der Ruhezeit betrachtet werden. Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages stellt fest: „Neben einer angemessenen Schlafdauer [sind] in der Ruhezeit auch [...] Pflichten und notwendige Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit, wie Fahrtzeit zur und von der Arbeit, Zeit für Nahrungszubereitung und –aufnahme und Hygieneaktivitäten (unberücksichtigt bleiben Zeiten für Kindererziehung und Pflege)“ zu berücksichtigen.¹³² Dies stellt dar, wie vielschichtig der Zweck der Ruhezeit ist. Aus arbeitsmedizinischer Sicht wird unter einer angemessenen Schlafdauer eine Zeit von sieben bis acht Stunden verstanden.¹³³

Bei der Betrachtung des Zwecks der Ruhezeit wird deutlich, dass eine Verkürzung auf neun Stunden höchst problematisch ist. Geht man von einer Schlafdauer von acht Stunden und einer Fahrtzeit zur Arbeit und wieder zurück von insgesamt 45 bis 60 Minuten täglich aus, sind die neun Stunden Ruhezeit schon gefüllt. Zeiten für Essen oder Hygiene können

¹³¹ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/8-stunden-tag-wirtschaftsweise-wollen-flexible-arbeitszeiten-15288666.html>

¹³² <https://www.bundestag.de/blob/437294/fe1921720c18a9dfd26ab58dd7f9b06b/wd-6-086-16-pdf-data.pdf>, S. 4

¹³³ Vgl. Absender 2017, S. 19; <https://www.bundestag.de/blob/437294/fe1921720c18a9dfd26ab58dd7f9b06b/wd-6-086-16-pdf-data.pdf>, S. 4

dann innerhalb der neun Stunden nicht ermöglicht werden. Wird eine Verkürzung der Ruhezeit eingeführt ist der Arbeitnehmer gezwungen alles in kürzerer Zeit zu schaffen, das kann u. a. zu Lasten des Schlafes gehen. Zu wenig Schlaf aber erhöht das Risiko für gesundheitliche Beschwerden und gleichzeitig erhöht sich das Unfallrisiko aufgrund von Übermüdung.¹³⁴ Aus diesen Gründen ist eine generelle Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden nicht zu empfehlen.

Doch es stellt sich die Frage, ob es eine Möglichkeit gibt, Ausnahmen zu gestalten. Ein Sonderfall wird mit § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG geregelt, der eine Kürzung der Ruhezeit durch oder auf Grund eines Tarifvertrages um maximal zwei Stunden erlaubt, „wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird“. Ebenso sind in außergewöhnlichen Fällen Ausnahmen nach § 14 ArbZG möglich.

Aus Sicht der Verfasserin könnte eine weitere Ausnahme für all die Arbeitnehmer geschaffen werden, welche mindestens einen Teil oder die ganze Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten. Durch das Wegfallen der Fahrtzeiten wäre es möglich, auch innerhalb von neun Stunden die Ruhezeit für Schlaf, Hygiene und Essenszeiten zu nutzen. Zudem ist davon auszugehen, dass tagsüber ein längerer Zeitraum zur Erholung und auch für das soziale Leben vorhanden ist, wenn ein Arbeitnehmer morgens und am späten Abend arbeitet und sich an die tägliche Höchstarbeitszeit hält. Unter diesen Bedingungen wäre eine Verkürzung der Ruhezeit denkbar. Es muss allerdings beachtet werden, dass nicht jeder Arbeitnehmer, selbst wenn er diese Voraussetzungen erfüllt, auch bereit ist, seine Arbeitszeit so zu gestalten und die Ruhezeit dafür zu verkürzen. Deshalb sollte in den Gesetzestext aufgenommen werden, dass eine Verkürzung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG nur mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitnehmers erlaubt ist und das Einverständnis jederzeit widerrufen werden kann. Eine Anweisung durch den Arbeitgeber ist aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes nicht rechtens.

Bei einer Gesetzesänderung ist dazu die Regelung in der EU Richtlinie 2003/88/EG nicht außer Acht zu lassen. In Art. 3 ist festgelegt, dass eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden einzuhalten ist. Jegliche Änderungen müssen mit dieser Richtlinie rechtskonform sein. Zwar bietet Art. 17 der Richtlinie eine Reihe von Ausnahmen zur Ruhezeit, diese sind aber auf bestimmte Beschäftigungsbereiche bezogen und nicht auf Arbeitnehmer im Allgemeinen, die von zu Hause aus arbeiten. Auf Grundlage dieses Artikels lässt sich keine Ausnahme dieser Art regeln. Es wäre aber denkbar, sich auf die Erwägung 15 der EU Richtlinie 2003/88/EG zu stützen, welche eine gewisse Flexibilität ermöglicht, solange der Arbeitnehmerschutz gewährleistet ist. Allerdings ist anzuzweifeln, ob diese Interpretation im Sinne die-

¹³⁴ Vgl. <https://www.bundestag.de/blob/437294/fe1921720c18a9dfd26ab58dd7f9b06b/wd-6-086-16-pdf-data.pdf>, S. 4

ser Richtlinie ist. In Anbetracht dessen, dass diese Fragestellung europaweit eine große Anzahl an Arbeitnehmern betreffen wird, wäre eine Änderung der Richtlinie zu überdenken. Eine andere Option wäre eine generalisierte Aussage durch das Europäische Parlament, wie die Richtlinie für das Arbeiten von zu Hause aus ausgelegt werden kann.

Aus Sicht der Verfasserin sollte die Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden als eine Ausnahmeregelung unter sehr strengen Voraussetzungen kein Widerspruch zum Arbeitnehmerschutz sein. Die wichtigsten Voraussetzungen wären zum einen die absolute Freiwilligkeit des Arbeitnehmers und zum anderen, dass die Ruhezeit von Zeiten der Arbeit von zu Hause aus umrandet wird. Zusätzlich könnte es sinnvoll sein, eine mehrstündige Ruhepause tagsüber als Voraussetzung zu fordern. Damit soll erreicht werden, dass der Arbeitnehmer schon tagsüber eine längere Zeit der Regeneration hat und die Zeit beispielsweise für sein soziales Leben oder die Nahrungszubereitung und –aufnahme nutzen kann.

5.1.3 Änderung der gesetzlichen Ruhepause

Wie in Gliederungspunkt 2.3 ausgeführt, sollte im Fall der Einführung einer längeren täglichen bzw. einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit über eine Ausweitung der gesetzlichen Regelung zur Ruhepause nach § 4 Satz 1 ArbZG nachgedacht werden. Aus Sicht der Verfasserin sind die Regelungen zur Höchstarbeitszeit nicht zu ändern. Doch für den Fall, dass Änderungen beschlossen werden, sollte auch bei den Ruhepausen eine Anpassung geschehen.

In Untersuchungen wurde festgestellt, dass es einen drastischen Anstieg des Unfallrisikos nach acht Stunden Arbeitszeit gibt.¹³⁵ Die Ruhepausen haben zum Ziel, das Unfallrisiko und Übermüdung durch Erholung zu senken.¹³⁶ Das aktuelle ArbZG sieht Regelungen zur Ruhepause für Arbeitszeiten bis zehn Stunden vor. Wird die tägliche Höchstarbeitszeit verlängert sollte es eine zusätzliche Regelung für Arbeitszeiten oberhalb der zehn Stunden geben.

Ab neun Stunden Arbeitszeit sieht § 4 Satz 1 ArbZG eine Ruhepause von 45 Minuten vor. Es ist abzuwägen, ab welcher Stundenzahl eine weitere Verlängerung der Ruhepause notwendig ist. Einerseits muss der Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet werden, andererseits bringt jede Verlängerung der Pause eine längere Anwesenheit am Arbeitsplatz und damit weniger Zeit für das Privatleben der Arbeitnehmer.

Um einen optimalen Zeitpunkt zu ermitteln sollten Statistiken, welche das Unfallrisiko in Relation zur Anzahl der Arbeitsstunden untersuchen, ausgewertet werden. Aus Sicht der Verfasserin kann über eine weitere Verlängerung der Ruhepause nach zehn oder elf Arbeitsstunden nachgedacht werden. Für den Fall, dass es keine signifikante Erhöhung des Unfallrisikos bei Arbeitszeiten über neun Stunden im Vergleich mit Arbeitszeiten von

¹³⁵ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aktuell/3-2015.html?__blob=publicationFile&v=3, S. 6

¹³⁶ Vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 570 Rn. 1; Baeck/Deutsch 2014, S. 122 Rn. 9

über zehn bis elf Stunden gibt, sollte eine Verlängerung der gesetzlichen Ruhepause erst ab elf Stunden Arbeitszeit festgelegt werden, um den Arbeitnehmern so lange wie möglich den Arbeitstag nicht durch die Ruhepause weiter zu verlängern. Steigt aber das Unfallrisiko deutlich an, ist die Verlängerung schon ab zehn Stunden Arbeitszeit vorzunehmen. Je nach dem wie stark der Anstieg des Unfallrisikos bei Arbeitszeiten über zehn Stunden ist, sollte über eine stündliche Staffelung der Ruhepause nachgedacht werden.

Vorhandene Untersuchungen zu diesem Thema weisen einen exponentiellen Anstieg des Unfallrisikos ab einer Arbeitszeit von acht Stunden nach.¹³⁷ Dies spricht für eine Erweiterung der gesetzlichen Ruhepause ab einer Arbeitszeit von zehn Stunden und einer regelmäßigen Erhöhung bei noch längeren Arbeitszeiten. Eine endgültige Entscheidung sollte aber erst nach Auswertung konkreter Zahlen erfolgen. Zeitlich gesehen sollte die gesetzliche Ruhepause, angelehnt an die aktuelle Regelung, jeweils um 15 Minuten ansteigen, um einen ausreichenden Erholungseffekt für den Arbeitnehmer zu erreichen. Zusätzlich ist es sinnvoll, geeignete Räumlichkeiten zur Erholung zu schaffen, zum Beispiel Ruheräume mit Liege.

5.1.4 Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit

Seit vielen Jahren wird bemängelt, dass v. a. Arbeitnehmerinnen in der sogenannten ‚Teilzeitfalle‘ hängen. Nachdem sie einmal ihre Arbeitszeit, zu, Beispiel wegen Kindererziehungszeiten, verringert haben wird ihnen später oft eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit verwehrt. Das brachte einige Bundestagsabgeordnete im Juni 2017 dazu erneut ein Recht auf Rückkehr in Vollzeitarbeit zu fordern.¹³⁸ Erst kurz zuvor scheiterte der Gesetzesentwurf der Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles zur befristeten Teilzeit.¹³⁹

Der Gesetzesentwurf zur befristeten Teilzeit besteht aus drei Komponenten. Als erstes ist der Anspruch auf befristete Teilzeit an sich zu nennen, welcher ab 15 Arbeitnehmern und einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten entsteht. Der zweite Bestandteil ist eine Beweislastumkehr, nun muss der Arbeitgeber Gründe, welche gegen eine Erhöhung der Arbeitszeit nach Teilzeitarbeit sprechen, nachweisen. Zuletzt soll dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt werden, dass er bei Veränderungswünschen der Arbeitnehmer mit diesem die Lage sowie auch Dauer der Arbeitszeit zu besprechen hat.¹⁴⁰

Um Arbeitnehmer wirksam vor der Teilzeitfalle zu schützen muss ein gesetzlicher Anspruch eingeführt werden. Der vorgelegte Gesetzesentwurf hat gute Inhalte, doch er ist nicht ausreichend. Es bestehen Probleme, welche noch gelöst werden müssen. Es wird gefordert, keine Grenze bei der Größe des Betriebes einzuführen, um alle Arbeitnehmer zu schützen. Des-

¹³⁷ Vgl. <http://oops.uni-oldenburg.de/928/1/wirlan10.pdf>, S. 28

¹³⁸ Vgl. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/127/1812794.pdf>, S. 1

¹³⁹ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/gesetz-von-nahles-rueckkehrrecht-aus-teilzeit-in-vollzeit-gescheitert-15029585.html>

¹⁴⁰ Vgl. ohne Verfasser 2017, S. 24; https://www.spdfraktion.de/system/files/documents/beschluss_spdbf_rueckkehr_vollzeit.pdf

weiteren reicht die Erörterungspflicht nicht aus, sie müsste durch ein Recht zur Bestimmung der Arbeitszeit ersetzt werden. Dies wiederum gesetzlich zu regeln ist problematisch, denn längst nicht überall ist die Arbeit so verteilt, dass Arbeitnehmer unabhängig von Anderen Arbeit erledigen können. In den Bereichen, in denen das nicht möglich ist würde das Recht des einen Arbeitnehmers eine Einschränkung des Rechts eines anderen Arbeitnehmers bedeuten. Das letzte Problem dieses Gesetzesentwurfs ist die fehlende Durchsetzbarkeit, hält sich der Arbeitgeber nicht an das Gesetz sind Arbeitnehmer gezwungen die Entscheidung vor Gericht herbeizuführen.¹⁴¹

Aus Sicht der Verfasserin sollte der gescheiterte Gesetzesentwurf wieder aufgegriffen und an den genannten Stellen nachgebessert werden. Das Recht auf befristete Teilzeit hilft Arbeitnehmern langfristig aus der ‚Teilzeitfalle‘ herauszukommen. Gleichzeitig eröffnet der Anspruch einen weiteren Weg um die Arbeitszeit den Lebensumständen anpassen zu können ohne Sorge haben zu müssen, dass die gewählte Arbeitszeit nicht mehr veränderbar ist.

5.1.5 Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes

Eine weitere Variante für eine befristete Teilzeit würde sich auch durch die Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes ergeben. Wenn gesetzliche Grundlagen geschaffen werden, die eine regelmäßige Wahl der Arbeitszeit ermöglichen, ist auch eine befristete Teilzeit bzw. eine Rückkehr in Vollzeit nach jahrelanger Teilzeit möglich.

Viele Arbeitnehmer sind nicht mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Laut einer Befragung würden ca. 40 Prozent der Arbeitnehmer, vorrangig Männer, gern die Arbeitszeit verkürzen und etwa 13 Prozent, hauptsächlich Frauen, würden ihre Arbeitszeit lieber verlängern.¹⁴² Der deutsche Juristinnenbund fordert deshalb die Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes, ein Konzept dafür wurde vorgelegt.¹⁴³

Das Konzept des Wahlarbeitszeitgesetzes sieht vor, dass Arbeitnehmer einen „durchsetzbaren Anspruch auf Änderung ihrer Arbeitszeit“ bekommen.¹⁴⁴ Der Anspruch soll nicht nur die Wahl der Länge der Arbeitszeit, sondern auch der Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes beinhalten, ebenso ist vorgesehen, dass der Anspruch für alle Betriebe gelten soll. Um den unterschiedlichen Voraussetzungen der einzelnen Betriebe gerecht zu werden, sollen keine konkreten Regelungen zur Umsetzung getroffen werden, sondern vielmehr soll das Wahlarbeitszeitgesetz Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, wie zum Beispiel Betriebsrat oder Tarifpartner, verpflichten, passende Konzepte zur Wahlarbeitszeit zu erarbeiten.¹⁴⁵

¹⁴¹ Vgl. ohne Verfasser 2017, S. 25

¹⁴² Vgl. Giese 2017, S. 12

¹⁴³ Vgl. Giese 2017, S. 13

¹⁴⁴ Giese 2017, S. 13

¹⁴⁵ Vgl. <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/>; Giese 2017, S. 13

Das vom Deutschen Juristinnenbund vorgelegte Konzept des Wahlarbeitszeitgesetzes schafft aus Sicht der Verfasserin ein Spagat zwischen den einzelnen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Einerseits wird dem Arbeitnehmer ein individueller Anspruch eingeräumt, andererseits wird auf eine konkrete Regelung mittels Gesetz verzichtet, so dass die Umsetzung den Besonderheiten des einzelnen Betriebes gerecht werden kann. Ein Nachteil könnte sich durch die Abgabe der Entwicklung eines Wahlarbeitszeitkonzeptes an die betriebliche Ebene ergeben, die Konzepte werden höchstwahrscheinlich sehr unterschiedlich ausfallen. Der Gesetzgeber hat keinen Einfluss darauf, wie weit die Regelungen reichen, denn die Verantwortung dafür liegt nicht bei ihm. Insgesamt aber überzeugt das Konzept und es wäre wünschenswert, wenn ein Wahlarbeitszeitgesetz eingeführt werden würde.

5.1.6 Einführung einer Familienarbeitszeit

Im April 2017 stellte die damals amtierende Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig ein Konzept zur Familienarbeitszeit vor. Ähnlich wie beim ElterngeldPlus nach dem BEEG sollen Eltern finanziell durch ein Familiengeld unterstützt werden, wenn beide in Teilzeit arbeiten gehen. Zusätzlich soll es auch für die Angehörigenpflege ein Familiengeld geben.¹⁴⁶

Die Familienarbeitszeit besteht aus zwei Komponenten. Die Familienarbeitszeit für die Erziehung der Kinder und für die Pflege von Angehörigen. Die Familienarbeitszeit für die Erziehung der Kinder kann von Elternteilen genommen werden, deren Kinder noch unter acht Jahre alt sind. Wenn beide Elternteile ihre Arbeitszeit auf 26 bis 36 Wochenstunden verringern, könnten sie monatlich insgesamt 300,00 € Familiengeld erhalten, je 150,00 € pro Elternteil, natürlich können die Leistung auch Alleinerziehende oder getrennt lebende Elternteile erhalten. Das Familiengeld könnte insgesamt maximal 24 Monate bezogen werden, eine Splittung in zwei Teile soll möglich sein.¹⁴⁷

Die Familienarbeitszeit für die Pflege von Angehörigen besteht auch wiederum aus zwei Bestandteilen. Zum einen soll es, wie bei der Erziehung, für maximal 24 Monate einen finanziellen Ausgleich durch ein Familiengeld in Höhe von jeweils 150,00 € geben. Voraussetzung ist, dass die pflegende Person ihre Arbeitszeit auf 75 bis 90 Prozent der Vollzeit reduziert. Das Familiengeld kann von zwei Angehörigen in Anspruch genommen werden. Zum anderen soll es die Möglichkeit einer Freistellung für maximal drei Monate geben, in denen ein Lohnersatz gezahlt wird. Beide Angebote können in Anspruch genommen werden, die Reihenfolge ist dabei frei wählbar.¹⁴⁸

Die Grundidee des Konzeptes der Familienarbeitszeit ist aus Sicht der Verfasserin gut. Es greift ein Problem auf, das viele Familien begleitet. Die Vereinbarkeit von Familie bzw. An-

¹⁴⁶ Vgl. <http://www.sueddeutsche.de/politik/familienarbeitszeit-bis-zu-euro-vom-staat-1.3448621>

¹⁴⁷ Vgl. <https://www.spd.de/standpunkte/wir-machen-familien-stark/familienarbeitszeit/>

¹⁴⁸ Vgl. <https://www.spd.de/standpunkte/wir-machen-familien-stark/familienarbeitszeit/>

gehörigepflege und Vollzeitarbeit ist nur schwer und mit vielen Kompromisslösungen möglich. Die Zeit am Tag ist begrenzt, Aufgaben gibt es viele, irgendetwas kommt immer zu kurz. Arbeiten in Teilzeit kann die Vereinbarkeit vereinfachen, aber nicht jeder kann sich das leisten. Eine finanzielle Unterstützung der Teilzeit kann die finanziellen Einbußen mindern.

Doch es bleibt die Frage, ob 300,00 € pro Monat wirklich ausreichend sind, um die finanziellen Ausfälle durch die Teilzeitarbeit ausreichend auszugleichen. Es wird vermutlich nicht in jedem Fall reichen, so dass nicht jede Familie von der Familienarbeitszeit profitieren kann. Das sollte aber kein Grund sein, um die Familienarbeitszeit nicht einzuführen, sondern eher ein Grund sein, das Konzept weiter zu verbessern. Die Finanzierung ist ein weiterer Nachteil, die Kosten wurden von Frau Schwesig auf jährlich ca. 2,5 Milliarden Euro geschätzt. Für eine staatliche Transferleistung ist dies allerdings keine zu große Summe und eine Umsetzung ließe sich, bei entsprechender Prioritätensetzung, sicherlich ermöglichen. Bisher wurde die Familienarbeitszeit nicht umgesetzt, auch im neuen Koalitionsvertrag zwischen der CDU, CSU und der SPD findet sich kein Hinweis auf die Familienarbeitszeit.¹⁴⁹ Es bleibt abzuwarten, ob dieses Konzept oder eine Abwandlung davon in Zukunft noch einmal umgesetzt wird.

5.1.7 Rechtsanspruch auf Homeoffice

Der letzte hier vorgestellte Vorschlag zu Gesetzesänderungen in diesem Zusammenhang ist ein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice. Diese Art zu arbeiten bietet viele Vorteile, unter anderem lassen sich Beruf und Familie besser vereinen, Arbeitswege fallen weg und ein konzentrierteres Arbeiten ist möglich, da es seltener Unterbrechungen gibt.¹⁵⁰ Das Arbeiten von zu Hause aus ist sehr beliebt. Nach einer Studie des BMAS können rund 30 Prozent aller Angestellten im Homeoffice arbeiten, und von denjenigen, die dies nicht praktizieren, wünschen sich 39 Prozent ein gelegentliches oder regelmäßiges Arbeiten im Homeoffice.¹⁵¹

Durch einen Rechtsanspruch auf Homeoffice könnten Arbeitnehmer ihren Wunsch besser geltend machen, denn nicht immer wird dieses Arbeitszeitmodell aus objektiven Gründen verwehrt. Dies bestätigt auch die Studie des BMAS, allein 23 Prozent der befragten Angestellten, denen Homeoffice nicht gestattet war, schätzten ihre Tätigkeit als geeignet dafür ein.¹⁵² Deshalb sollte aus Sicht der Verfasserin ein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice eingeführt werden, wie es 2015 in den Niederlanden geschehen ist.¹⁵³

Der Anspruch sollte grundsätzlich für jeden Arbeitnehmer gelten, doch dem Arbeitgeber muss das Recht obliegen bleiben, den Anspruch aufgrund von betrieblichen Belangen einzu-

¹⁴⁹ Vgl. https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2018.pdf

¹⁵⁰ Vgl. Voigt 2017, S. 16

¹⁵¹ Vgl. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf;jsessionid=9EF1A3D95DD19CBE1975D1B63DD4BCFA?__blob=publicationFile&v=2, S. 10, 17

¹⁵² Vgl. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf;jsessionid=9EF1A3D95DD19CBE1975D1B63DD4BCFA?__blob=publicationFile&v=2, S. 16

¹⁵³ Vgl. Voigt 2017, S. 16

schränken, die Beweislast liegt beim Arbeitgeber. Dabei sollte gelten: Je geringer die Wünsche des Arbeitnehmers zum zeitlichen Umfang ist, umso größer sind die Anforderungen an den Arbeitgeber, um betriebliche Belange geltend machen zu können. Dieser Anspruch auf Homeoffice wäre ein großer Schritt zu mehr Flexibilität, zugunsten des Arbeitnehmers. Der einzige Nachteil, der sich aus Sicht der Verfasserin ergibt, ist die Tatsache, dass nur ein Teil der Arbeitnehmer von diesem Anspruch profitieren können, da es Bereiche gibt, in denen Homeoffice einfach nicht möglich ist. Dies sollte aber nicht der Grund sein, keinen gesetzlichen Anspruch einzuführen, denn es muss nicht jedem helfen, ausreichend wäre, wenn es einem Teil der Arbeitnehmer zu Gute kommen würde.

5.2 Analyse der Vor- und Nachteile von Gesetzesänderungen sowie Gedanken zur Wirksamkeit

Gesetzesänderungen als Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bergen Vor- und Nachteile. Um dies nicht für jede einzelne mögliche Gesetzesänderung darzustellen wird bei der Analyse angenommen, dass die Gesetzesänderungen jeweils die Bedürfnisse aller Beteiligten beachten und eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung erarbeitet wurde.

Zuerst muss positiv angeführt werden, dass an den in dieser Arbeit ausgeführten Stellen in den Gesetzen Nachbesserungsbedarf besteht und durch entsprechende Gesetzesänderungen die Rahmenbedingungen verbessert werden können. Deshalb sind Gesetzesänderungen aus Sicht der Verfasserin ein notwendiges Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Allerdings sollte kritisch hinterfragt werden, ob jede Gesetzesänderung zwingend notwendig ist. Denn schon jetzt gibt es Betriebe, die auf Grundlage des aktuellen Arbeitszeitgesetzes sehr flexible und arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitmodelle anbieten, ein Beispiel dafür ist die Firma ‚Trumpf‘. Neben der Wahlarbeitszeit haben die Arbeitnehmer u. a. die Möglichkeit Arbeitszeit auf einem Familien- und Weiterbildungskonto zu sparen oder ein Sabbatical zu nehmen.¹⁵⁴ Dies zeigt, dass es auch ohne Gesetzesänderungen ein sehr wirksames Instrument zur Arbeitszeitflexibilisierung gibt: Betriebsvereinbarungen bzw. Arbeitsverträge, welche flexible Arbeitszeitmodelle beinhalten. Das sollte bei einer Debatte um Gesetzesänderungen nicht außer Acht gelassen werden.

Doch es wäre an der Realität vorbei gedacht, die Verantwortung für flexible Arbeitszeitmodelle ganz auf die betriebliche Ebene zu verlegen. Denn neben den vorbildlichen Betrieben, die schon jetzt eine ganze Bandbreite von flexiblen Arbeitszeitmodellen anbieten, gibt es auch ausreichend andere, die dies verweigern oder ihre Möglichkeiten nicht ausschöpfen. Ganz deutlich sieht man dies zum Beispiel an der Debatte zum Thema Rückkehr in Vollzeit nach Teilzeit. Da kein gesetzlicher Anspruch darauf besteht bleiben viele mit ihren Wün-

¹⁵⁴ Vgl. https://www.boeckler.de/62781_62811.htm

schen allein gelassen.¹⁵⁵ Deshalb sind aus Sicht der Verfasserin Gesetzesänderungen notwendig, um auch die Arbeitnehmer zu erreichen, welche bisher nur wenig oder gar keine flexiblen Arbeitszeitmodelle nutzen konnten.

Problematisch ist aber die Einstellung der Arbeitgeber zum Thema Gesetzesänderungen. Diese lehnen Gesetzesänderungen dieser Art grundsätzlich ab¹⁵⁶, wie auch zuletzt in der Diskussion zum Recht auf Rückkehr in Vollzeitarbeit. Aus Sicht der Verfasserin wird diese ablehnende Haltung wesentlich davon beeinflusst, dass sich Arbeitgeber durch weitere Gesetze, die ihre Entscheidungsfreiheit in einigen Aspekten beschränken, in ihrer unternehmerischen Freiheit eingeschränkt fühlen. Die unternehmerische Freiheit wird aber durch Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union geschützt. Mit einer eher negativen Grundeinstellung gegenüber Gesetzesänderungen besteht das Risiko, dass die Arbeitgeber in Ablehnung der Gesetzesänderung ausschließlich das umsetzen, was durch das Gesetz verpflichtend ist und darüber hinausgehende Arbeitszeitregelungen verweigern.

Ein weiterer, sehr genereller Vorteil von Gesetzesänderungen ist, dass der Gesetzgeber damit die Rahmenbedingungen der Arbeitszeit immer entsprechend der aktuellen Erkenntnisse der Arbeitsmedizin und des Arbeitsschutzes anpassen kann, um den Schutz der Arbeitnehmer umfassend zu gewährleisten. Damit kann zeitgleich für alle Arbeitnehmer ein Mindeststandard erreicht werden.

Aus Sicht der Verfasserin ist der entscheidende Vorteil von Gesetzesänderungen die Tatsache, dass Gesetze allgemeingültig sind und sich deshalb jeder darauf stützen kann. Ansprüche, welche im Gesetz klar geregelt werden, so zum Beispiel der Anspruch auf Arbeit in Teilzeit gem. § 8 TzBfG, geben Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Wünsche durchzusetzen.

Demgegenüber steht allerdings auch ein sehr bedeutender Nachteil: die Wirksamkeit. Bei Änderung der Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung ist der Arbeitnehmer darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber diese aufgreift und in flexible Arbeitszeitmodelle umsetzt. Einen Anspruch darauf gibt es aber nicht. Und selbst wenn ein Anspruch, zum Beispiel auf Rückkehr in Vollzeit nach Teilzeit, geschaffen wird, heißt dies noch lange nicht, dass der Arbeitgeber sich an die Gesetze hält. Es ist auch dann noch möglich, dass dieser sich eine Gesetzeslücke sucht oder es grundlos verweigert. Dann bleibt dem Arbeitnehmer nur der Gang vor das Arbeitsgericht. Solange aber ein Arbeitsverhältnis besteht scheuen sich Arbeitnehmer, ihren Arbeitgeber zu verklagen, aus Angst vor negativen Folgen. Das zeigt, dass Gesetzesänderungen leider nur eine begrenzte Wirksamkeit haben und somit nicht die Lösung für alle Probleme sind. Sie sind aber ein Schritt auf dem Weg zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

¹⁵⁵ Vgl. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/127/1812794.pdf>, S. 1

¹⁵⁶ Vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article172245279/Union-und-SPD-sind-sich-beim-Recht-auf-Rueckkehr-aus-Teilzeit-einig.html>

6 Diskussion zu weiteren Instrumenten der Flexibilisierung

Gesetzesänderungen bilden nur den Rahmen für betriebliche Regelungen der Arbeitszeit. Deshalb bedarf es weiterer Instrumente, um flexible Arbeitszeitmodelle für den Einzelnen zu ermöglichen. Dabei soll im Folgenden noch einmal speziell auf die Rolle des Betriebsrates eingegangen werden und im Anschluss wird ein vom Arbeitsrecht unabhängiges Flexibilisierungsinstrument dargestellt - die Kinderbetreuung. Vor- und Nachteile sowie die Wirksamkeit werden in den einzelnen Gliederungspunkten erläutert.

6.1 Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Der Zweck eines Betriebsrates ist der Arbeitnehmerschutz.¹⁵⁷ Auch bei den Arbeitszeiten gilt es, den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Deshalb verfügt der Betriebsrat durch sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG über ein wirksames Instrument zur Beeinflussung der Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.¹⁵⁸ Werden diese Arbeitszeitmodelle in Betriebsvereinbarungen festgehalten, gelten sie „unmittelbar und zwingend“ gem. § 77 Abs. 4 BetrVG.¹⁵⁹

Doch scheint dies in der Praxis nicht immer auszureichen. Manche Unternehmen, wie beispielsweise 'Trumpf' oder 'Porsche' haben unter Mitwirkung der Betriebsräte umfangreiche Betriebsvereinbarungen mit vielen Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung ausgearbeitet¹⁶⁰, doch dies ist eher die Ausnahme. Es stellt sich die Frage, woran es im Einzelfall scheitert. Müssen dem Betriebsrat durch Gesetz mehr Rechte geschaffen werden oder sind die bestehenden Regelungen ausreichend und es liegt eher daran, dass diese nicht ausreichend umgesetzt werden? Bei der Betrachtung des BetrVG kommen dabei Bildung des Betriebsrates nach § 1 Abs. 1 BetrVG, die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG und die Rechte des Betriebsrates im Falle einer Nichteinigung mit dem Arbeitgeber in Frage. Die genannten Regelungen werden kurz erörtert, um eine Notwendigkeit von Gesetzesänderungen festzustellen.

In § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG heißt es: „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.“ Die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit werden in den §§ 7, 8 BetrVG geregelt. Die Bildung eines Betriebsrates ist zwingendes Recht und kann nicht durch den Arbeitgeber untersagt werden.¹⁶¹ Durch die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG werden Kleinbetriebe aber besonders geschützt.¹⁶² Es ist das Recht der Arbeitnehmer einen Be-

¹⁵⁷ Vgl. Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 2 Rn. 5

¹⁵⁸ Vgl. BAG, 1 ABR 52/02, Beschluss v. 09.12.2003, Rn. 34, zit. nach Juris

¹⁵⁹ Vgl. Hahn 2011, S. 42 Rn. 151

¹⁶⁰ Vgl. https://www.boeckler.de/62781_62811.htm

¹⁶¹ Vgl. Hess/Schlochauer/Worzalla 2008, S. 157 f. Rn. 1

¹⁶² Vgl. Hess/Schlochauer/Worzalla 2008, S. 168 Rn. 59

etriebsrat zu bilden, eine Pflicht dazu besteht nicht.¹⁶³ Betrachtet man diese Voraussetzungen, liegt das Problem nicht in den Voraussetzungen der Bildung eines Betriebsrates, denn diese Regelung ist weit gefasst. Einzig allein Kleinbetriebe sind von der Errichtung eines Betriebsrates ausgenommen, in allen anderen Fällen haben die Arbeitnehmer das Recht einen Betriebsrat zu bilden. Ob sie von ihrem Recht Gebrauch machen entscheiden sie selbst.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in Angelegenheiten der Arbeitszeit sind in § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG geregelt, da heißt es: „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: Nr. 2 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; Nr. 3 vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.“ Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 BetrVG dienen „dem Schutz der Arbeitnehmer vor einseitigen Anordnungen des Arbeitgebers“¹⁶⁴, ein Verstoß dagegen führt deshalb zur Unwirksamkeit der Regelung des Arbeitgebers.¹⁶⁵ Ein Verzicht des Betriebsrates auf das Recht der Mitbestimmung ist ebenso unzulässig.¹⁶⁶ Ausgeschlossen wird das Mitbestimmungsrecht nur, soweit durch Gesetz oder Tarifvertrag eine Regelung besteht, welche keinen Entscheidungsspielraum zulässt.¹⁶⁷ Üblicherweise erfolgt die Mitbestimmung durch eine Betriebsvereinbarung.¹⁶⁸

Hält der Betriebsrat eine Erweiterung der flexiblen Arbeitszeitmodelle für notwendig, der Arbeitgeber handelt aber nicht, kann er, wie auch in anderen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG, sein Initiativrecht ausüben.¹⁶⁹ Kann eine Einigung mit dem Arbeitgeber nicht erreicht werden steht es dem Betriebsrat frei sich an die Einigungsstelle, deren Verfahren im § 76 BetrVG geregelt wird, zu wenden.¹⁷⁰ Auf die Entscheidung der Einigungsstelle haben weder der Betriebsrat noch der Arbeitgeber Einfluss. Die Einigungsstelle entscheidet selbstständig unter Anwendung von pflichtgemäßem Ermessen.¹⁷¹ Damit wird deutlich, dass dem Betriebsrat auch an dieser Stelle umfassende Rechte zustehen.

Aus Sicht der Verfasserin werden dem Betriebsrat durch Gesetz umfangreiche Rechte bei der Mitbestimmung, Einführung und Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen zugestanden. Gesetzesänderungen werden deshalb als nicht notwendig eingeschätzt.

¹⁶³ Vgl. Hess/Schlochauer/Worzalla 2008, S. 158 Rn. 3; Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 17 Rn. 58

¹⁶⁴ Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 646 Rn. 1

¹⁶⁵ Vgl. Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 646 Rn. 1; Hess/Schlochauer/Worzalla 2008, S. 1220 Rn. 1; Däubler/Kittner/Klebe 2014, S. 1678 Rn. 5

¹⁶⁶ Vgl. Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 647 Rn. 3; Däubler/Kittner/Klebe 2014, S. 1696 Rn. 49

¹⁶⁷ Vgl. Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 652 f. Rn. 19 ff.; Hess/Schlochauer/Worzalla 2008, S. 1226 Rn. 47 ff.

¹⁶⁸ Vgl. Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 647 Rn. 6; Hess/Schlochauer/Worzalla 2008, S. 1236 Rn. 78, S. 1272 Rn. 178; Däubler/Kittner/Klebe 2014, S. 1684 Rn. 16

¹⁶⁹ Vgl. BAG, 1 ABR 31/03 (A), Teilbeschluss v. 26.10.2004, Rn. 40, zit. nach Juris; Oberberg/Hien 2018, S. 23

¹⁷⁰ Vgl. Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 651 f. Rn. 16, 18; Hess/Schlochauer/Worzalla 2008, S. 1224 Rn. 42; Däubler/Kittner/Klebe 2014, S. 1687 Rn. 25; S. 1714 Rn. 85; Etzel 2002, S. 194 Rn. 496

¹⁷¹ Vgl. Pünnel/Isenhardt 1997, S. 107 Rn. 252; Etzel 2002, S. 481 Rn. 1395

Werden Arbeitszeitmodelle, welche im Rahmen der Besonderheiten des Unternehmens möglich sind, trotz des Vorhandenseins eines Betriebsrates nicht eingeführt, liegt die Vermutung nahe, dass der Betriebsrat seine Möglichkeiten nicht vollständig ausnutzt. Damit der Betriebsrat als Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit alle Möglichkeiten zum Wohl der Arbeitnehmer ausschöpfen kann, bieten sich Schulungen der Mitglieder an. Doch schon jetzt haben Betriebsratsmitglieder das Recht auf bezahlte Freistellung. Einerseits, um sich erforderliche Kenntnisse, welche für die Tätigkeit als Betriebsrat erforderlich sind, anzueignen nach § 37 Abs. 6 BetrVG und andererseits zur Teilnahme an Schulungen von bis zu drei Wochen während der gesamten Amtszeit gem. § 37 Abs.7 BetrVG.¹⁷² Auch hier liegt eine Nicht-Teilnahme an Schulungen nicht am fehlenden Anspruch, sondern an der fehlenden Umsetzung des Anspruchs. Es wäre zu Überdenken, ob eine Teilnahme an Schulungen verpflichtend gestaltet werden muss, doch an dem Nutzen kann gezweifelt werden. Ist ein Betriebsratsmitglied nicht gewillt sich fortzubilden, wird eine aufgezwungene Schulung wahrscheinlich nicht den Erfolg bringen. So besteht die Gefahr, dass die Verpflichtung nur zusätzliche Kosten verursacht, ohne deutliche Verbesserung der Situation für die Arbeitnehmer. Deshalb ist aus Sicht der Verfasserin von einer Verpflichtung abzusehen.

Schlussendlich kann festgestellt werden, dass der Betriebsrat ein sehr wirksames Instrument für flexible Arbeitszeitmodelle darstellt, sofern er seine gesetzlich geschaffenen Möglichkeiten ausschöpft. Der Nutzen und die Wirksamkeit des Betriebsrates stehen und fallen somit mit dem Engagement der Betriebsratsmitglieder.¹⁷³

6.2 Ausbau der Kinderbetreuung als sonstiges Flexibilisierungsinstrument

Aus Sicht der Verfasserin stellen auch flexible Öffnungszeiten der Kinderbetreuung eine Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit dar. Die besten flexiblen Arbeitszeitmodelle laufen für Eltern ins Leere, wenn die Kinderbetreuung nur von 7:00 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet hat. Deshalb ist es notwendig, dass auch die Kinderbetreuung ausgebaut wird.

Es sollte in erreichbarer Nähe Angebote der Kinderbetreuung mit deutlich verlängerten Öffnungszeiten geben. Dazu ist es aber nicht zwingend notwendig, dies auf jede Kinderbetreuungsstelle auszuweiten. Auch das Netz der 24 Stunden-Kindertagesstätten sollte weiter ausgebaut werden. Durch Umfragen könnte ermittelt werden, für wie viel Prozent der Kinder verlängerte Öffnungszeiten notwendig sind und wie viel Bedarf es an Plätzen in 24 Stunden-Kindertagesstätten gibt. Dabei sollten nicht nur die Kinder erfasst werden, für die es einen unabweislichen Bedarf an diesen Plätzen gibt, sondern auch die Kinder, deren Eltern mit verbesserten Kinderbetreuungsmöglichkeiten ihre Arbeitszeit anders gestalten und deshalb dann auf die Plätze zurückgreifen würden. Auf Grundlage der ermittelten Zahlen sollte dann

¹⁷² Vgl. Wlotzke/Preis/Kreft 2009, S. 296 Rn. 45; Fortunato/Wurzberger 2017, S. 52 f.

¹⁷³ Vgl. Markowski 2016, S. 53

die Kinderbetreuung ausgebaut werden. Da die Zahlen vermutlich regional abweichen bietet es sich an, die Umfragen innerhalb eines Landkreises durchzuführen und auszuwerten.

Eine weitere Lösung ist eine verstärkte Förderung des Ausbaus von Betriebskindertagesstätten, welche ihre Öffnungszeiten an die Zeiten des Betriebes anpassen.

Bei all diesen Gedanken zur Flexibilisierung der Arbeitszeit der Eltern und dem Ausbau der Kinderbetreuung sollten aber die Bedürfnisse der Kinder nicht außer Acht gelassen werden. Die Veränderungen, welche auf das Kind zukommen können, verkraftet möglicherweise nicht jedes Kind. So besteht die Gefahr, dass eine Flexibilisierung zwar insgesamt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, aber das Kind darunter leidet. Deshalb sollte sich jede Familie fragen, ob diese Veränderung für ihr Kind unproblematisch ist, oder ob eine andere Lösung gefunden werden muss, damit es für die gesamte Familie eine Verbesserung ergibt. Dafür bietet es sich an, dass Beratungsmöglichkeiten geschaffen werden, sowohl in Beratungsstellen, als auch in den Kindertagesstätten selbst. Vielleicht ist es sinnvoll, eine Beratung als Voraussetzung vor jedem Wechsel oder Neuvertrag mit Betreuungszeiten abseits der üblichen Zeiten zu etablieren, damit sich die Eltern noch einmal mit den Risiken ihrer Entscheidung bewusst auseinandersetzen.

Als Vorteil des Ausbaus der Kinderbetreuung ist hervorzuheben, dass Eltern damit die Möglichkeit gegeben wird, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten ohne einen riesigen Organisationsaufwand zu betreiben, damit das Kind während der Arbeitszeit betreut ist. Gleichzeitig ermöglicht es Eltern auch in den Berufen zu arbeiten, in denen die Arbeitszeiten üblicherweise außerhalb der Öffnungszeiten der Kinderbetreuung liegen, wie zum Beispiel in der Pflege, im Hotel- und Gastgewerbe oder im Einzelhandel.

Doch dem stehen auch Nachteile gegenüber. Zum einen werden der Ausbau der Kinderbetreuungszeiten und einer Beratungsstruktur Kosten verursachen, deren Finanzierung geklärt werden muss. Die Mittel dafür müssen stehen dann an anderer Stelle nicht zur Verfügung und die Erzielung einer Einigung kann Schwierigkeiten bereiten.

Auch das Risiko, dass Eltern, wenn ihnen einmal die Voraussetzungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit geschaffen werden, dann vorrangig ihre Interessen und ihre Vorstellungen über gute Arbeitszeiten im Blick haben und dabei die Interessen, Wünsche und Bedürfnisse ihrer Kinder aus dem Blick verlieren, ist ein Nachteil des Ausbaus der Kinderbetreuung.

Aus Sicht der Verfasserin ist der Ausbau der Kinderbetreuung eine sehr wirksame Maßnahme um Arbeitszeitflexibilisierung zu ermöglichen. Aber der Ausbau der Kinderbetreuung ist nur eine Voraussetzung dafür, flexible Arbeitszeitmodelle zu nutzen, ohne ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers ist der Nutzen für den Einzelnen beschränkt.

7 Anreize für Arbeitgeber zur Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Neben den ganzen, teils vom Arbeitgeber komplett unabhängigen, Instrumenten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sollte auch der Arbeitgeber nicht vergessen werden. Denn wenn der Arbeitgeber arbeitnehmerfreundlichen flexiblen Arbeitszeitmodellen gegenüber aufgeschlossen oder von ihnen überzeugt ist, wird er diese viel eher umsetzen als wenn er skeptisch oder abgeneigt ist. Deshalb kann es hilfreich sein, den Arbeitgeber durch Anreize dazu zu bringen, auszutesten, ob flexible Arbeitszeitmodelle einen Mehrgewinn bringen, oder ihn im besten Falle endgültig zu überzeugen. Aus Sicht der Verfasserin gibt es zwei verschiedene Arten von Anreizen. Es können finanzielle Anreize geschaffen werden beispielsweise durch Subventionen. Möglich ist es aber auch mit Auszeichnungen zu werben.

7.1 Mögliche Anreize für Arbeitgeber

7.1.1 Auszeichnungen

Als Auszeichnung wäre denkbar, eine Art Siegel zu gründen mit einem Titel wie „Arbeitnehmerorientiertes Unternehmen“ o. ä., was diesem inhaltlich nahe kommt. Eine weitere Möglichkeit ist es schon vorhandene Auszeichnungen der Art auszubauen und stärker zu bewerben, damit diese deutschlandweit bekannter werden, unter allen Bürgern, nicht nur unter den Unternehmern. Ein Beispiel für schon vorhandene Auszeichnungen sind das Siegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelmann-Stiftung oder das Zertifikat „Beruf und Familie“. Eventuell bietet es sich an, dass sich aus der Vielzahl der vorhandenen Auszeichnungen einige zusammenschließen, damit es nur wenige Auszeichnungen mit ähnlichen Zielen gibt, denn je mehr Auszeichnungen vorhanden sind umso komplizierter wird es, alle ähnlich stark zu bewerben. Gleichzeitig fällt es schwer, den Überblick zu bewahren.

Im Falle einer Neugründung eines Siegels könnten Arbeitgeber diese Auszeichnung erhalten, wenn sie ihren Arbeitnehmern deutlich mehr bieten, als sie gesetzlich dazu verpflichtet sind und dies auch vertraglich oder durch Betriebsvereinbarungen abgesichert haben. Das kann beispielsweise durch die Förderung der Fahrtkosten durch ein Jobticket oder gar die komplette Übernahme der Fahrtkosten, eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen unter Beachtung der Besonderheiten der Branche, ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer unabhängig von einem Betriebs- bzw. Personalrat sowie attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten und das Recht, sich in regelmäßigen Abständen weiterzubilden, geschehen. Ebenso herein zählen könnte auch, dem Arbeitnehmer mehr Urlaub als den Mindesturlaub nach dem BUrlG zu gewähren, Sabbaticals zu ermöglichen oder einen Betriebskindergarten zu betreiben. Die Aufzählung lässt sich beliebig erweitern. Der Arbeitgeber muss mit einem Gesamtkonzept überzeugen um diese Auszeichnung zu erhalten.

Damit diese Auszeichnung tatsächlich auch ein Anreiz für den Arbeitgeber ist, muss sie bekannt sein. Dann hat der Arbeitgeber die Möglichkeit mit der Auszeichnung Vorteile bei der Fachkräfteanwerbung zu erhalten, weil er dies offensiv anpreisen kann und sich die Fachkräfte aufgrund der guten Bedingungen für Arbeitnehmer möglicherweise eher für diesen Arbeitgeber entscheiden als sie es sonst getan hätten. Bei dem sich entwickelnden Fachkräftemangel kann dies ein echter Mehrwert für den Arbeitgeber sein. Weiterhin sollte man dieser Auszeichnung eine Plattform geben, in dem in gewissen Abständen ein ausgezeichnetes Unternehmen in einer regionalen Zeitung vorgestellt wird. So können die Unternehmen für sich werben und damit evtl. sogar neue Kunden gewinnen. Vorteile, welche der Arbeitgeber durch eine solche Auszeichnung erhalten könnte, können ihn dazu bewegen, seinen Arbeitnehmern mehr, darunter auch flexible Arbeitszeitmodelle, zu bieten. Zudem sollten die Kosten einer Zertifizierung teilweise oder ganz subventioniert werden: Wenn Kosten auf Arbeitgeber hinzukommen kann es sein, dass diese die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle vermeiden, da sie nicht bereit sind, für eine Auszeichnung noch Kosten zu bezahlen. Sie könnten deshalb nicht über Auszeichnungen motiviert werden.

7.1.2 Finanzielle Anreize

Eine Möglichkeit eines finanziellen Anreizes besteht durch die jährliche Durchführung eines Wettbewerbes mit der Ausschreibung eines Preisgeldes. Das Prinzip ist ähnlich wie bei der Auszeichnung. Die Arbeitgeber können sich dafür bewerben und müssen nachweisen, dass sie ihren Arbeitnehmern deutlich mehr bieten als andere und als gesetzlich gefordert wird. Damit der Wettbewerb gerecht und vergleichbar bleibt, sollten verschiedene Kategorien geschaffen werden. Gerade im Bezug auf Arbeitszeitmodelle gibt es branchenbedingt deutliche Unterschiede. Es wäre nicht zielführend ein IT-Unternehmen mit einem Krankenhaus zu vergleichen, die Möglichkeiten flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten sind wegen der Art der Tätigkeit zu unterschiedlich. Diese Besonderheiten sollten bei der Wahl der Kategorien beachtet werden. Ebenso kann darüber nachgedacht werden, zusätzlich auch nach der Anzahl der Arbeitnehmer zu unterscheiden. Ein Arbeitnehmer mit wenigen Arbeitnehmern hat vielleicht weniger Möglichkeiten flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten als ein Arbeitgeber mit mehreren hundert oder tausend Arbeitnehmern. Je treffender die einzelnen Kategorien gewählt werden umso gerechter sind die Chancen für den einzelnen Arbeitgeber. Solange Arbeitgeber eine realistische Chance sehen unter den Preisträgern zu sein, kann ein Wettbewerb ein Anreiz sein, die Arbeitszeitmodelle zu verbessern und auszubauen. Ein ähnliches Konzept des Wettbewerbs bietet „Great Place to work“, es hat aber den entscheidenden Nachteil, dass für die Teilnahme bezahlt werden muss, so werden viele Arbeitgeber nicht an den Wettbewerben teilnehmen und die Aussagekraft des Wettbewerbs ist eher gering.¹⁷⁴

¹⁷⁴ Vgl. <http://www.spiegel.de/karriere/arbeitgeber-wettbewerbe-der-club-der-gewinner-a-782019.html>

Eine andere Art von finanziellem Anreiz ist durch Subventionen möglich. Ziel der Subventionen wäre, damit all diejenigen Arbeitgeber zu erreichen, welche flexiblen Arbeitszeitmodellen sehr skeptisch bis ablehnend gegenüberstehen. Die Gründe dafür können vielfältig sein, seien es schlechte Erfahrungen oder die fehlende Einsicht über den Nutzen. Unter diesen Voraussetzungen ist es denkbar, dass Arbeitgeber den anfangs hohen Organisationsaufwand zur Einführung der neuen Arbeitszeitmodelle ablehnen, ebenso die möglicherweise damit verbundenen Kosten. Kosten könnten entstehen durch die Planung, evtl. Mithilfe von externen Beratern, oder durch die Anschaffung von Zeiterfassungssystemen oder Technik für Homeoffice-Arbeitsplätze. An dieser Stelle könnte die Subvention einsetzen. Die mit der Einführung entstehenden Kosten könnten je nach Nachfrage ganz oder teilweise subventioniert werden. Die Tatsache, dass das Unternehmerrisiko an dieser Stelle gesenkt wird, könnte dazu animieren, flexible Arbeitsmodelle zu testen und sich im Versuch davon zu überzeugen, dass diese positive Auswirkungen haben. Damit Arbeitgeber nicht bei anfänglichen Organisationsschwierigkeiten sofort aufgeben, sollte die Subvention an eine Mindestdauer gebunden werden. Um die Subvention zu erhalten verpflichtet sich der Arbeitgeber die eingeführten Arbeitszeitmodelle mindestens beispielsweise ein Jahr zu testen. Die Zeitdauer muss lang genug sein, um anfängliche Schwierigkeiten zu überdauern, eine Routine zu etablieren und Auswirkungen sichtbar zu machen. Bei einem vorzeitigen Abbruch sind die erhaltenen Subventionen zurückzuzahlen, besondere Härtefälle ausgenommen.

7.2 Analyse der Vor- und Nachteile sowie Gedanken zur Wirksamkeit

Auch die Anreize für Arbeitgeber haben ihre Vor- und Nachteile.

Ein Vorteil ergibt sich dadurch, dass Arbeitgeber ungezwungen flexible Arbeitszeitmodelle austesten können ohne dazu verpflichtet zu werden. Das eröffnet ihnen die Möglichkeit, von sich aus die Vorteile der Arbeitszeitmodelle zu entdecken und diese dann aus eigener Überzeugung weiter zu führen oder noch weiter auszubauen. Unter zusätzlichem Zwang, wie es durch Gesetzesänderungen der Fall wäre, besteht das Risiko, dass Arbeitgeber nur das umsetzen, wozu sie verpflichtet sind, die Vorteile aber nicht wahrnehmen und deshalb nie Arbeitszeitmodelle oberhalb der gesetzlichen Mindeststandards einführen. Aus Sicht der Verfasserin ist es deshalb erfolversprechender, wenn Arbeitgeber von sich aus flexible Arbeitszeitmodelle einführen, selbst wenn es dazu einen positiven Anreiz von außen bedarf.

Besonders hervorzuheben ist dabei der finanzielle Anreiz durch Subventionen. Durch die Förderung der Entwicklung und Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen besteht die Möglichkeit, dass dem Arbeitgeber keine bzw. kaum zusätzliche Kosten entstehen, welche skeptische Arbeitgeber möglicherweise von der Einführung abhalten. Durch die teilweise Übernahme der Kosten wird das Unternehmerrisiko für diese Veränderung deutlich gesenkt. Dies kann das ausschlaggebende Argument für alle Arbeitgeber sein, welche bisher unsicher waren, ob sie flexible Arbeitszeitmodelle einführen wollen oder nicht.

Ein weiterer Vorteil ergibt sich noch gegenüber Gesetzesänderungen. Während Arbeitgeber Gesetzesänderungen und deren Zwang ablehnen, wie sich zuletzt in der Diskussion um das Rückkehrrecht in Vollzeitarbeit zeigte¹⁷⁵, haben sie mit Anreizen ihre volle unternehmerische Freiheit gewahrt. Sie selbst entscheiden über die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Die Freiwilligkeit mit Aussicht auf einen Nutzen lässt Anreize viel positiver wahrnehmen.

Doch es gibt auch Nachteile. Da wäre einerseits der Mitnahmeeffekt zu nennen. Arbeitgeber, welche eine Einführung schon geplant haben werden die Subventionen ebenfalls nutzen, sind aber gar nicht die Zielgruppe. Dies kann zu deutlichen Mehrkosten führen. Ein weiterer Mitnahmeeffekt kann sein, dass Arbeitgeber so lange flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, wie ihnen die gebotenen Anreize Vorteile verschaffen. Sobald ein Anreiz wegfällt oder keinen neuen Nutzen bringt besteht die Gefahr, dass ein Teil der Arbeitgeber die flexiblen Arbeitszeiten wieder abschafft. Dies könnte dadurch vermieden werden, dass nur die Anschaffungs- bzw. Einführungskosten, nicht aber die laufenden Kosten subventioniert werden. Durch den Charakter als Einmalzahlung und nicht als laufende Subvention könnte eine Abschaffung der Arbeitszeitmodelle verhindert werden, da Arbeitgeber nie mit einer längerfristigen Subvention rechnen konnten und deshalb die Subvention auch nicht als Anreiz verstehen. Sonst wären dies Kosten, welche ohne einen langfristigen Nutzen für Arbeitnehmer ausgegeben wurden. Geht man davon aus, dass die Anreize vorrangig aus Steuergeldern finanziert werden, ist es zum Schluss der Steuerzahler, der unter den Entscheidungen der Arbeitgeber leiden muss.

Die Kosten allgemein sind ein weiterer Nachteil. Alle Anreize sind mit Kosten verbunden, welche finanziert werden müssen. Dazu muss zuerst eine Einigung gefunden werden, durch wen und wie die Anreize finanziert werden. In der Annahme, dass die Finanzierung durch Steuermittel erfolgen wird, unabhängig davon ob die Kosten die Kommunen, das Land oder der Bund bzw. alle anteilig übernehmen, sind das Gelder, welche an anderer Stelle nicht zur Verfügung stehen. Möglicherweise werden die Gelder an anderen Stellen deutlich dringender benötigt, so dass abgewogen werden muss, wie viel Geld für dafür angemessen ist.

Und auch in der Freiwilligkeit liegt ein großer Nachteil. Arbeitgeber, welche flexible Arbeitszeiten strikt ablehnen, werden möglicherweise auch durch Anreize nicht dazu gebracht ihren Arbeitnehmern flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten. An dieser Stelle stoßen Anreize für Arbeitgeber an ihre Grenzen, denn ihre Wirksamkeit ist abhängig vom Umsetzungswillen der Arbeitgeber. Dieser kann aber nur bedingt beeinflusst werden. Die Anreize liefern Argumente für den Arbeitgeber, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, doch inwieweit sich Arbeitgeber darauf einlassen bleibt ihnen überlassen. Deshalb bleibt auch hier die Einschätzung, dass die Wirksamkeit von Anreizen eingeschränkt ist.

¹⁷⁵ Vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article172245279/Union-und-SPD-sind-sich-beim-Recht-auf-Rueckkehr-aus-Teilzeit-einig.html>

8 Risiken der Flexibilisierung

8.1 Arbeitnehmersicht

Ein Risiko von flexiblen Arbeitszeitmodellen ist eine schleichende Verlängerung der Arbeitszeit, sei es durch fehlende Kontrolle bei der Arbeitszeit oder durch das Ansparen von Arbeitszeit auf Arbeitszeitkonten ohne Beachtung von Ausgleichszeiträumen.¹⁷⁶ Doch lange Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit,¹⁷⁷ deshalb muss das Risiko Beachtung finden.

Es besteht auch das Risiko, dass Arbeitgeber im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitszeit erwarten, dass der Arbeitnehmer ggf. permanent erreichbar ist.¹⁷⁸ Für Arbeitnehmer kann dies bedeuten, dass sie jederzeit, auch in ihrer Freizeit, damit rechnen müssen, dass dienstliche Anrufe oder Emails ankommen, welche im ungünstigen Fall auch keinen Aufschub dulden. Das kann passieren, weil den Vorgesetzten die Arbeitszeiten aufgrund entsprechender Arbeitszeitmodelle nicht bekannt sind oder aber, weil sie die Flexibilität umgekehrt dann auch von ihren Arbeitnehmern erwarten. Die permanente Erreichbarkeit kann die Arbeitnehmer so unter Druck setzen bzw. stressen, dass ihre Gesundheit darunter leidet.¹⁷⁹

Zuletzt besteht das Risiko, dass nicht jeder Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeiten sinngerecht umgehen kann. Einige Menschen brauchen klare Vorgaben und Strukturen. Wer sich nicht selbst organisieren und keine Grenzen setzen kann, könnte sich durch diese Form der Arbeit selbst ausbeuten.¹⁸⁰ Zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Gesundheit sollte sich jeder Arbeitnehmer dahingehend ehrlich hinterfragen.

8.2 Arbeitgebersicht

Ein Risiko und Nachteil der Vertrauensarbeitszeit ist eine geringere Erreichbarkeit der Arbeitnehmer an deren Arbeitsplatz.¹⁸¹ Dadurch sind Kommunikation und Absprachen erschwert, wie zu Beispiel die Organisation von Besprechungen vor Ort. Aus Sicht der Verfasserin trifft dieser Nachteil auf viele flexible Arbeitszeitmodelle zu. Selbst wenn die Arbeitszeit erfasst wird, dem Arbeitnehmer aber viele Freiheiten bzgl. deren Lage und Dauer am Arbeitstag sowie ggf. über den Arbeitsort eingeräumt wird, wird dieser sich nicht zwangsläufig am Arbeitsplatz befinden, wenn es gerade nötig ist. So kann festgestellt werden, dass die Kommunikation bei den meisten flexiblen Arbeitszeitmodellen erschwert und gleichzeitig noch viel notwendiger geworden ist, um Absprachen zu treffen.

¹⁷⁶ Vgl. Grunewald 2005, S. 67 f.; Biswas 2004, S. 42 f.

¹⁷⁷ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel20.pdf;jsessionid=71109893768E71497166CDA7EC3AF620.s2t2?__blob=publicationFile&v=1, S. 1; Absenger 2017, S. 19

¹⁷⁸ Vgl. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.pdf;jsessionid=9DA8B049EC44A4ECEFF0BB2525D830F4F.s1t1?__blob=publicationFile&v=5, S. 75; Absenger 2017, S. 19

¹⁷⁹ Vgl. Absenger 2017, S. 19; http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1, S. 16

¹⁸⁰ Vgl. <http://www.spiegel.de/karriere/flexible-arbeitszeit-das-raten-personaler-a-1027582.html>

¹⁸¹ Vgl. Biswas 2004, S. 45; Grunewald 2005, S. 58

Daraus ergibt sich ein weiterer Nachteil: ein deutlich erhöhter Planungs- und Organisationsaufwand durch die Führungskräfte.¹⁸² Wenn Arbeitnehmer zu selbst gewählten Zeiten, teilweise durch Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice von zu Hause aus, arbeiten, sind Absprachen schwieriger zu treffen. Ebenso sind die Aufgabenverteilung und Kontrolle der Aufgabenerfüllung dadurch erschwert. Auch wenn Funktionszeiten im Unternehmen abgedeckt werden müssen, ist ein größerer Aufwand notwendig, als wenn alle Arbeitnehmer zu festen Zeiten im Unternehmen arbeiten. Das erfordert mehr Kompetenzen der Führungskräfte.¹⁸³

Ein weiteres Risiko der Flexibilisierung ist die Gefahr des Missbrauchs durch den Arbeitnehmer.¹⁸⁴ Wenn die Arbeitszeit keiner oder nur einer geringen Kontrolle durch den Arbeitgeber unterliegt, besteht die Gefahr, dass dies durch die Arbeitnehmer ausgenutzt wird. Allerdings muss man diesem Risiko entgegen, dass auch feste Arbeitszeiten mit genauer Zeiterfassung kein Garant dafür sind, dass Arbeitnehmer die gesamte Zeit effektiv arbeiten. Denn Zeiterfassung allein dokumentiert nur die Zeiten der Anwesenheit, nicht aber die Zeiten, in welchen effektiv gearbeitet wird, so dass auch da Missbrauch betrieben werden kann, in dem der Arbeitnehmer die Arbeitszeit absitzt oder viele private Dinge in der Zeit erledigt.

Ein letztes Risiko für Arbeitgeber liegt darin, dass er nach § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet ist Arbeitszeitnachweise über Zeiten, welche über der werktäglichen Arbeitszeit liegen, zu führen.¹⁸⁵ Überlässt der Arbeitgeber die Führung der Nachweise den Arbeitnehmern besteht die Gefahr, dass die Nachweise unzureichend geführt werden und gegen die Vorschrift des ArbZG verstoßen wird. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass auch die anderen Regelungen des ArbZG, wie beispielsweise die tägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG oder die Ruhezeit nach § 5 ArbZG, eingehalten werden, um kein Bußgeld bzw. keine Strafe nach §§ 22, 23 ArbZG zu riskieren. Gerade bei Homeoffice oder Vertrauensarbeitszeit ist eine Kontrolle schwierig. Aber auch mit Gleitzeit kann es zu einem Verstoß gegen die Gesetzesnormen führen, wenn ein Arbeitnehmer ohne Befugnis länger als die maximal erlaubte Stundenzahl arbeitet. Gleiches gilt, wenn der Gleitzeitrahmen so groß gefasst ist, dass wenn an dem einen Tag bis zum Ende des Rahmens gearbeitet wird und am nächsten Tag aus Planungsgründen ein zeitiger Beginn am Anfang des Gleitzeitrahmens notwendig ist, dazwischen aber nur eine Zeit von weniger als elf Stunden liegt und damit die Ruhezeit nicht eingehalten wird. Die Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes kann sich für den Arbeitgeber sehr schwierig gestalten, da Überschreitungen möglicherweise längere Zeit nicht auffallen.

¹⁸² Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 4 ff.

¹⁸³ Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 4 ff.

¹⁸⁴ Vgl. Biswas 2004, S. 45

¹⁸⁵ Vgl. Däubler/Hjort/Schubert 2017, S. 625 Rn. 5; Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2017, S. 597 Rn. 3

8.3 Lösungsansätze

Für die bestehenden Risiken sind verschiedene Lösungsansätze denkbar. Es bieten sich Schulungen für Arbeitnehmer und Vorgesetzte an. Diese sollen erreichen, dass sowohl die Vorgesetzten als auch die Arbeitnehmer lernen, flexible Arbeitszeitsysteme optimal für sich zu nutzen und wie sich Organisationsprobleme und Probleme in der Kommunikation lösen lassen. Weiterhin können Weiterbildungen oder Teamsitzungen unter Supervision helfen, bestehende Probleme zu erkennen und zu bearbeiten, sowie innerhalb des Teams, der Organisationseinheit o. ä., je nachdem mit welchen Strukturen gearbeitet wird, eine Kultur des Vertrauens zu etablieren. Diese Kultur kann hilfreich sein, Probleme, welche erst verzögert nach der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle auftreten, ohne Bedenken anzusprechen und konstruktive Lösungen zu finden.

Als Lösungsansatz für Probleme, die im Zusammenhang mit der Arbeitszeit entstehen, sind aus Sicht der Verfasserin elektronische Arbeitszeitsysteme, bei jedem Arbeitszeitmodell, zu nennen. Arbeitszeitsysteme sind nicht ungewöhnlich, doch sie werden nicht immer elektronisch geführt. Die Arbeitszeitsysteme sollten aber folgendes erreichen: Einerseits sollten sie aktiviert werden, wenn auf dienstl. Emails zugegriffen oder mit interner Software gearbeitet wird, unabhängig vom Arbeitsort, aber auch nachträgliche Korrekturen sollten möglich sein, wobei die Korrektur ersichtlich bleibt. Die Führung der Arbeitszeitkonten sollte bei den Arbeitnehmern bleiben. Allerdings sollte bei regelmäßigen Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit, Unterschreitungen der Ruhezeit sowie deutlichen Über- oder Unterschreitungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eine Warnung an die Vorgesetzten raus gesandt werden. Die Information sollte nur aus für das problematische Verhalten notwendigen Informationen bestehen, nicht aber alle Daten übermitteln. Die entsprechenden Daten sollten für ein Gespräch genutzt werden, in welchem der Vorgesetzte und der Arbeitnehmer erörtern, wie sich das in Zukunft vermeiden lässt. Ein ähnliches Prinzip wird heute schon mit einem Ampelkonto praktiziert, welches Abweichungen der Soll-Arbeitszeit mit den Ampelfarben kennzeichnet und Warnungen an die Vorgesetzten leitet.¹⁸⁶

Für das Problem der ständigen Erreichbarkeit bieten sich Vereinbarungen an, welche das Ausmaß der Erreichbarkeit regeln, am besten in Betriebsvereinbarungen. Ein deutlicher Fortschritt für die Arbeitnehmer ist eine Sperre des Dienstmailkontos während aller Zeiten, die nicht Arbeitszeit sind, so wie es der Konzern VW handhabt. BMW sieht ein Recht auf Nichterreichbarkeit vor, auch andere Automobil-Hersteller praktizieren ähnliche Modelle.¹⁸⁷ Diese Modelle lassen sich ggf. noch ausbauen und sind ein gutes Beispiel dafür, wie Arbeitnehmer in ihrer Freizeit vor zu viel zusätzlichen Stress geschützt werden können.

¹⁸⁶ Vgl. Schulze/Ratzesberger 2017, S. 16

¹⁸⁷ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/porsche-betriebsrat-fordert-loeschung-von-e-mails-in-der-freizeit-15347661.html>

9 Fazit

Abschließend betrachtet kann festgestellt werden, dass das Thema Flexibilität den heutigen Arbeitsalltag prägt. Für Arbeitnehmer ist es immer bedeutender geworden ihre Arbeitszeit flexibel an ihre Lebenswirklichkeit anzupassen. Dafür gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, sei es nun Teilzeit, Gleitzeit, Wahlarbeitszeit oder das Arbeiten von zu Hause aus. Je nach den Bedürfnissen können genau angepasste Arbeitszeitmodelle zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinfachen oder überhaupt erst ermöglichen.

Arbeitnehmern flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten zahlt sich aber auch für den Arbeitgeber aus. Dadurch, dass auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingegangen wird und ihre Arbeitszeitwünsche umgesetzt werden, entsteht Zufriedenheit. Diese motiviert Arbeitnehmer zu besseren Leistungen, wirkt gesundheitsfördernd und steigert auch die Attraktivität des Arbeitgebers. Letzteres können Arbeitgeber dazu nutzen, ihre Fachkräfte an sich zu binden und auch neue Fachkräfte anzuwerben. In Zeiten eines aufkommenden Fachkräftemangels wird sich das zu einem großen Wettbewerbsvorteil entwickeln.

Bei der Thematisierung des ArbZG konnte herausgearbeitet werden, dass die heute geltenden Regeln flexible Arbeitszeitmodelle nicht derart einschränken, wie es der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung als allgemeines Bild zeichnet. Weder ist es notwendig eine wöchentliche Höchstarbeitszeit einzuführen, noch ist eine allgemeine Verkürzung der Ruhezeit zu empfehlen. Dafür konnten zwei Gründe erarbeitet werden. Zum einen konnte bei beiden Forderungen aufgezeigt werden, dass eine Einführung jeweils zu einem höheren Gesundheitsrisiko für Arbeitnehmer führen würde und deshalb den Arbeitnehmerschutz gefährdet. Doch dieser hat unter Beachtung der Richtlinie 2003/88/EG oberste Priorität. Zum anderen konnte aufgezeigt werden, dass unter den aktuellen Rahmenbedingungen des ArbZG sowohl der Arbeitnehmerschutz gewährleistet als auch eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen umgesetzt werden können. Allgemeingültige Änderungen sind deshalb nicht notwendig. Nur an einer Stelle ist aus Sicht der Verfasserin eine Änderung wünschenswert: eine Ausnahme bei der Ruhezeit für Arbeitnehmer im Homeoffice. Unter strengen Bedingungen kann durch eine Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden gewährleistet werden, dass sich die Ruhezeit nicht als Hindernis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweist. Ebenso wurde festgestellt, dass auch in der Richtlinie 2003/88/EG eine Änderung dazu denkbar wäre.

Gleichzeitig musste festgestellt werden, dass es vielfach noch an rechtlichen Ansprüchen für Arbeitnehmer fehlt. Ohne Anspruch sind Arbeitnehmer darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber von sich aus flexible Arbeitszeitmodelle einführt. Allerdings erkennt nicht jeder Arbeitgeber deren Nutzen und hält an den althergebrachten Arbeitszeitmodellen fest, ohne die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu beachten. Um dem zu begegnen, sollten gesetzliche Ans-

prüchen für Arbeitnehmer eingeführt werden, u. a. auf befristete Teilzeit, damit Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben wird, nach einer Teilzeitbeschäftigung wieder in Vollzeitarbeit zurückzukehren. Auch ein Wahlarbeitszeitgesetz könnte dies unterstützen. Gleichzeitig würde dieses die betrieblichen Akteure dazu zwingen selbst Konzepte zur Wahlarbeitszeit zu entwickeln. Auch die beiden anderen diskutierten Vorschläge, die Familienarbeitszeit und der Anspruch auf Arbeit im Homeoffice würden bei Einführung zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit zugunsten der Arbeitnehmer führen. Es werden schon viele gute Ansätze in der Öffentlichkeit diskutiert, so bleibt es zu hoffen, dass diese allmählich durch den Gesetzgeber aufgegriffen und umgesetzt werden.

Es kann aber nicht pauschal gesagt werden, dass flexible Arbeitszeitmodelle nur aufgrund von gesetzlichen Ansprüchen möglich sind. Vielmehr liegt die Verantwortung auf der betrieblichen Ebene. Arbeitgeber und Betriebsrat sind gefordert, gemeinsam Arbeitszeitmodelle zu entwickeln und diese in Betriebsvereinbarungen festzuhalten. Um die Interessen der Arbeitnehmer in Angelegenheiten der Arbeitszeit umfassend vertreten zu können wurde dem Betriebsrat durch das Mitbestimmungs- und Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG alle notwendigen Rechte gewährt. Richtig umgesetzt kann der Betriebsrat viele gute Arbeitszeitregelungen für die Arbeitnehmer erreichen.

Doch auch die Risiken flexibler Arbeitszeiten sind nicht zu vernachlässigen. So muss jeder Arbeitnehmer für sich entscheiden, ob und welche Arbeitszeitmodelle zu ihm passen, damit er die Vorteile auch für sich nutzen kann. Der Umgang mit zeitlicher Flexibilität muss gelernt und gewollt sein, sonst birgt er einige Nachteile, wie eine schleichende Verlängerung der Arbeitszeit, Selbstausbeutung und damit auch eine Gesundheitsgefährdung für den Arbeitnehmer. Und auch Arbeitgeber müssen bedenken, dass flexible Arbeitszeitmodelle einen Mehraufwand in der Organisation und auch in der Kommunikation bedeuten. Doch den Risiken kann u. a. durch Schulungen der Arbeitnehmer und Führungskräfte begegnet werden, so dass insgesamt festgestellt werden kann, dass die Vorteile flexibler Arbeitszeitmodelle überwiegen und wenn sie richtig eingesetzt werden sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber einen deutlichen Mehrgewinn darstellen.

Aus Sicht der Verfasserin werden sich flexible Arbeitszeitmodelle in Zukunft weiter ausbreiten. Dazu muss immer wieder ausgelotet werden ob und wenn ja an welchen Stellen Gesetzesänderungen diese Entwicklung unterstützen können, sowohl durch das Schaffen neuer Anspruchsgrundlagen als auch durch strengere Vorschriften um den Arbeitnehmerschutz zu wahren. Es ist aber davon auszugehen, dass sich Arbeitgeber, welche zurzeit noch keinen Nutzen in flexiblen Arbeitszeitmodellen sehen, in der Zukunft durch den Fachkräftemangel gezwungen sehen, diese anzubieten nur um ihre Arbeitnehmer zu halten bzw. für Bewerber attraktiv zu sein. Ohne flexible Arbeitszeitmodelle ist zu erwarten, dass Arbeitgeber Wettbewerbsnachteile haben, welche sich mit der Zeit deutlich wirtschaftlich auswirken können.

Thesen

1. Das ArbZG bedarf keiner Änderungen, um Arbeitgebern eine größere Flexibilität zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit zu ermöglichen, diese würden zu Lasten des Arbeitnehmerschutzes gehen und die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden.
2. Flexible Arbeitszeitmodelle bieten sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zahlreiche Vorteile, so dass beide Seiten von einer Einführung profitieren können.
3. Solange Arbeitgeber den Nutzen flexibler Arbeitszeitmodelle nicht erkennen oder anzweifeln, werden sich weder Gesetzesänderungen noch Anreize für Arbeitgeber als sehr wirksame und effektive Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit herausstellen.
4. Um Arbeitnehmern mehr Rechte bei der Gestaltung der Arbeitszeit einzuräumen sollten weitere gesetzliche Ansprüche - namentlich: ein Recht auf befristete Teilzeit, ein Recht auf Arbeit im Homeoffice, die Familienarbeitszeit und das Wahlarbeitszeitgesetz - geschaffen werden.
5. Flexible Arbeitszeitmodelle sollen v. a. auf betrieblicher Ebene ausgehandelt werden, dafür stehen dem Betriebsrat umfangreiche Rechte bei der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in Angelegenheiten der Arbeitszeit zur Verfügung.
6. Damit auch Eltern von flexiblen Arbeitszeiten profitieren können und ihnen mehr Flexibilität bei der Berufsausübung ermöglicht wird, müssen die Angebote der Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden. Dies kann über betriebliche Kindergärten, die Ausweitung der Öffnungszeiten der bestehenden Kindertagesstätten oder durch den Ausbau von 24-Stunden-Kindertagesstätten ermöglicht werden.
7. Risiken flexibler Arbeitszeitmodelle können durch Schulungen, betriebliche Vereinbarungen und einer konstruktiven Kommunikation in vertrauensvoller Atmosphäre deutlich verringert oder ganz vermieden werden.

Literaturverzeichnis

Absenger, Nadine: Die Grenze ist erreicht, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Jahrgang 38 (2017), Nr. 5, S. 18–20.

Anzinger, Rudolf; Koberski, Wolfgang: Kommentar. ArbZG. Arbeitszeitgesetz. 4. überarbeitete Auflage. Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag, Fachmedien Recht und Wirtschaft, 2014.

Baeck, Ulrich; Deutsch, Markus: ArbZG. Arbeitszeitgesetz. Kommentar. 3. Auflage. München : C. H. Beck, 2014.

Biswas, Nisha: Studien zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsrechtvergleichung. Band 9. Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitfreiheit im Arbeitszeitrechtlichen und Betriebsverfassungsrechtlichen Kontext. Dissertation. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH Europäischer Verlag der Wissenschaften, 2004.

Boecken, Winfried; Jossen, Jacob: Teilzeit- und Befristungsgesetz. Handkommentar. 4. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlag, 2016.

Buschmann, Rudolf; Ulber, Jürgen: Arbeitszeitgesetz. Basiskommentar mit Nebengesetzen und Europäischem Recht. 8. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2015.

Däubler, Wolfgang; Hjort, Jens Peter; Schubert, Michael (Hrsg.): Arbeitsrecht. Individualrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen. Handkommentar. 4. Auflage. Baden-Baden: Nomos, 2017.

Däubler, Wolfgang; Kittner, Michael; Klebe, Thomas (Hrsg.): BetrVG. Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz. 14. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2014.

Etzel, Gerhard: Betriebsverfassungsrecht. Systematische Darstellung. 8. Auflage. Neuwied: Luchterhand, 2002.

Fortunato, Sérgio; Wurzberger, Sebastian: Sich schulen lassen, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Jahrgang 38 (2017), Nr. 5, S. 52–53.

Giese, Gudrun: Mehr Freiraum für Beschäftigte, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Jahrgang 38 (2017), Nr. 5, S. 10 – 13.

- Grunewald, Helke:** Grundlagen und Grenzen der Vertrauensarbeitszeit. Vorgaben des ArbZG und kollektivvertragliche Möglichkeiten. Dissertation. Berlin: Verlag Duncker & Humblot, 2005.
- Hahn, Claudia:** Flexible Arbeitszeit. München: C. H. Beck, 2011.
- Hess, Harald; Schlochauer, Ursula; Worzalla, Michael; Glock, Dirk; Nicolai, Andrea:** BetrVG. Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz. 7. Auflage. Köln: Luchterhand, 2008.
- Klein-Schneider, Hartmut:** Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analysen und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2007.
- Linnenkohl, Karl; Rauschenberg, Hans-Jürgen:** Schriften des Betriebsberaters. Band 84. Arbeitszeitflexibilisierung. 140 Unternehmen und ihre Modelle. 3. Auflage. Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, 1996.
- Markowski, Jürgen:** Wissen was geht, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Jahrgang 37 (2016), Nr. 5, S. 53 – 54.
- Meinel, Gernod; Heyn, Judith; Herms, Sascha:** TzBfG. Teilzeit- und Befristungsgesetz. Kommentar. 5., neubearbeitete Auflage. München: C. H. Beck, 2015.
- Müller-Glöge, Rudi; Preis, Ulrich; Schmidt, Ingrid:** Beck'sche Kurzkommentare Band 51. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 17., neu bearbeitete Auflage. München: C. H. Beck, 2017.
- Neumann, Dirk; Biebl, Josef:** Arbeitszeitgesetz. Kommentar. 16. neubearbeitete Auflage. München : C. H. Beck, 2013.
- Oberberg, Max; Hien, Wolfgang:** Gefahr oder Gefährdung? – Mitbestimmung des Betriebsrates im Gesundheitsschutz, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrgang 35 (2018), Nr. 1, S. 18 – 24.
- Pünnel, Leo; Isenhardt, Udo:** Die Einigungsstelle des BetrVG 1972. 4. neubearbeitete Auflage. Neuwied: Luchterhand, 1997.
- Schönhöft, Andreas; Oelze, Nabil:** Zeitkonten und Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder in flexiblen Arbeitszeitmodellen, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrgang 34 (2017), Nr. 5, S. 284 – 288.

Schulze, Marc-Oliver; Ratzesberger, Eva: Was passt zu uns, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Jahrgang 38 (2017), Nr. 5, S. 14 – 17.

Sievers, Jochen: TzBfG. Teilzeit- und Befristungsgesetz. Kommentar. 5. Auflage. Köln: Luchterhand, 2016.

Voigt, Peter: Homeoffice – Segen oder Fluch, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Jahrgang 38 (2017), Nr. 3, S. 16 – 19.

Wlotzke, Otfried; Preis, Ulrich; Kreft, Burghard: BetrVG. Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar. 4. Auflage. München: C. H. Beck, 2009.

ohne Verfasser: Raus aus der Teilzeit, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Jahrgang 38 (2017), Nr. 3, S. 24 – 25.

Internetquellenverzeichnis

8-Stunden-Tag: Wirtschaftsweise wollen flexible Arbeitszeiten. Wirtschaftsweise gegen strikten Acht-Stunden-Tag. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/8-stunden-tag-wirtschaftsweise-wollen-flexible-arbeitszeiten-15288666.html>, gef. am 02.02.2018.

Andreae, Kerstin; Kellner, Michael: Darum muss es einen Anspruch auf Homeoffice geben. <https://www.welt.de/wirtschaft/article158613316/Darum-muss-es-einen-Anspruch-auf-Homeoffice-geben.html>, gef. am 03.02.2018.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Amtliche Mitteilungen. baua Aktuell 3/15. Schwerpunkt Arbeitszeit. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aktuell/3-2015.html?__blob=publicationFile&v=3, gef. am 17.02.2018.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6, gef. am 17.02.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 459. Fachkräftesicherung und –bindung. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f459-fachkraeftesicherung-und-bindung.pdf?__blob=publicationFile&v=1, gef. am 17.02.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Grünbuch - Arbeit weiter denken. Arbeiten 4.0. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile, gef. am 17.02.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Monitor. Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf;jsessionid=9EF1A3D95DD19CBE1975D1B63DD4BCFA?__blob=publicationFile&v=2, gef. am 15.02.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten. Empfehlungen der Plattform Digitale Arbeitswelt. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1, gef. am 14.01.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilzeitmodelle. <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/Teilzeitmodelle/teilzeitmodelle.html>, gef. am 29.01.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile, gef. am 17.02.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Werkheft 02. Wie wir arbeiten (wollen). http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/werkheft-02.pdf;jsessionid=5C8C556BBDD90EC77581BD36775A5A6D?__blob=publicationFile&v=2, gef. am 11.02.2018.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): Fachkräfte sichern. Flexible Arbeitszeitmodelle. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3, gef. am 03.02.2018.

Constitution of the World Health Organization: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>, gef. am 14.01.2018.

Deutscher Bundestag: Drucksache 18/12794. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/127/1812794.pdf>, gef. am 29.01.2018.

Deutscher Bundestag. Wissenschaftliche Dienste: Dokumentation. Ausgewählte Studien zur Gestaltung der Arbeitszeit aus arbeitsmedizinischer Sicht. <https://www.bundestag.de/blob/437294/fe1921720c18a9dfd26ab58dd7f9b06b/wd-6-086-16-pdf-data.pdf>, gef. am 14.02.2018.

Deutscher Juristinnenbund e. V.: Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes. <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/>, gef. am 17.02.2018.

Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2018.pdf, gef. am 14.02.2018.

Europäische Kommission: Amtsblatt der Europäischen Union. Informationen der Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Europäischen Union. Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR), gef. am 14.02.2018.

Europäische Kommission (Hrsg.): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedsstaaten. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>, gef. am 14.02.2018.

Gesetz von Nahles: Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit gescheitert. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/gesetz-von-nahles-rueckkehrrecht-aus-teilzeit-in-vollzeit-gescheitert-15029585.html>, gef. am 29.01.2018.

IG Metall Vorstand (Hrsg.): Beschäftigtenbefragung. Analyse der Ergebnisse. https://www.igmetall.de/Beschaefigtenbefragung_Analyse_der_Ergebnisse_110c93ad47b3becfae2b44d6e0839716d34950b2.pdf, gef. am 11.02.2018.

Molitor, Carmen: Die Zeit ist reif. https://www.boeckler.de/62781_62809.htm, gef. am 17.02.2018.

Porsche-Betriebsrat fordert Löschung von E-Mails in der Freizeit. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/porsche-betriebsrat-fordert-loeschung-von-e-mails-in-der-freizeit-15347661.html>, gef. am 11.02.2018.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Hrsg.): Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 2017/18. (Kapitel 8) https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/jg2017_11_arbeitsmarkt.pdf, gef. am 17.02.2018.

- Scheytt, Stefan: Abschied von der Präsenzkultur.
https://www.boeckler.de/62781_62811.htm, gef. am 17.02.2018.
- Seifert, Achim: Forschungsbericht 497. Anreize für ausgehandelte betriebliche Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb497-anreize-fuer-ausgehandelte-betriebliche-flexibilitaet-bei-der-arbeitszeitgestaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=2, gef am 16.01.2018.
- Siems, Dorothea: Hier streiten sich Union und SPD nur zum Schein.
<https://www.welt.de/wirtschaft/article172245279/Union-und-SPD-sind-sich-beim-Recht-auf-Rueckkehr-aus-Teilzeit-einig.html>, gef. am 07.02.2018.
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands. Familienarbeitszeit.
<https://www.spd.de/standpunkte/wir-machen-familien-stark/familienarbeitszeit/>,
 gef. am 14.02.2018.
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands. Bundestagsfraktion. Recht auf befristete Teilzeit durchsetzen - Rückkehr zu Vollzeit ermöglichen. https://www.spdfraktion.de/system/files/documents/beschluss_spdbf_rueckkehr_vollzeit.pdf, gef. am 16.02.2018.
- Straush, Alexandra: Arbeitgeber-Wettbewerbe. Der Club der Gewinner.
<http://www.spiegel.de/karriere/arbeitgeber-wettbewerbe-der-club-der-gewinner-a-782019.html>, gef. am 16.02.2018.
- Tiedemann, Birte: Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf?p=all>, gef. am 29.01.2018.
- v. Bullion, Constanze: Familienarbeitszeit. Bis zu 300 Euro vom Staat.
<http://www.sueddeutsche.de/politik/familienarbeitszeit-bis-zu-euro-vom-staat-1.3448621>, gef. am 14.02.2018.
- Wirtz, Anna Katharina: Lange Arbeitszeiten. Untersuchungen zu den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dissertation. <http://oops.uni-oldenburg.de/928/1/wirlan10.pdf>, gef. am 14.02.2018.

Wirtz, A.; Nachreiner, F.; Beermann, B.; Brenscheidt, F.; Siefer, A.: Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel20.pdf;jsessionid=71109893768E71497166CDA7EC3AF620.s2t2?__blob=publicationFile&v=1, gef. am 15.02.2018.

Wöhrmann, Anne Marit; Gerstenberg, Susanne; Hünefeld, Lena; Pundt, Franziska; Reeske-Behrens, Anna; Brenscheidt, Frank; Beermann, Beate: Arbeitszeitreport Deutschland 2016. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.pdf;jsessionid=9DA8B049EC44A4ECEF0BB2525D830F4F.s1t1?__blob=publicationFile&v=5, gef am 11.02.2018.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Warum aktive Fachkräftesicherung in Deutschland heute notwendig ist. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/140304-kurzexpertise-zew-fachkaefte.pdf?__blob=publicationFile&v=1, gef. am 16.01.2018.

Zimmermann, Nina: Wie sich Stress in Körper und Seele äußert. <https://www.welt.de/gesundheit/article5057600/Wie-sich-Stress-in-Koerper-und-Seele-aeussert.html>, gef. am 29.01.2018.

Rechtsprechungsverzeichnis

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 16.04.2014, Az. 5 AZR 483/12 (Juris)

Bundesarbeitsgericht, Teilbeschluss v. 26.10.2004, Az. 1 ABR 31/03 (A) (Juris)

Bundesarbeitsgericht, Beschluss v. 09.12.2003, Az. 1 ABR 52/02 (Juris)

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 23.09.1992, Az. 4 AZR 562/91 (Juris)

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 23.11.1960, Az. 4 AZR 257/59 (Juris)

Bundesverfassungsgericht, Urteil v. 28.01.1992, 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL
10/91 (Juris)

Europäischer Gerichtshof, Urteil v. 09.09.2003, C-151/02 (Juris)

Rechtsquellenverzeichnis

Arbeitszeitgesetz v. 06. Juni 1994, BGBl. I S. 1170, 1171, zuletzt geändert durch Art. 12a des Gesetzes v. 11. November 2016, BGBl. I S. 2500

Arbeitsstättenverordnung v. 12. August 2004, BGBl. I S. 2179, zuletzt geändert durch Art. 5 Abs. 1 der Verordnung v. 18. Oktober 2017, BGBl. I S. 3584

Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung v. 25. September 2001, BGBl. I S. 2581, zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes v. 17. Juli 2017, BGBl. I S. 2509

Bundespersönalvertretungsgesetz v. 15 März 1974, BGBl. I S. 693, zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes v. 17. Juli 2017, BGBl. I S. 2581

Charta der Grundrechte der Europäischen Union in der Fassung v. 30. März 2010

Familienpflegezeitgesetz v. 06. Dezember 2011, BGBl. I S. 2564, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2014, BGBl. I S. 2462

Grundgesetz v. 23. Mai 1949, BGBl. I S. 1, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 13. Juli 2017, BGBl. I S. 2347

Pflegezeitgesetz v. 28. Mai 2008, BGBl. I S. 874, 896, zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes v. 21. Dezember 2015, BGBl. I S. 2424

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates v. 04. November 2003

Teilzeit- und Befristungsgesetz v. 21. Dezember 2000, BGBl. I S. 1966, zuletzt geändert durch Art. 23 des Gesetzes v. 20. Dezember 2011, BGBl. I S. 2854

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit oder Teile daraus wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Weiterhin erkläre ich, dass die gedruckte und die digitalisierte Form der Bachelorarbeit identisch sind.

Meißen, 21.02.2018

Anna Markewitz