

Verwirklichung eines der modernen Arbeitswelt angepassten Arbeitszeitregimes bei Lage und Dauer des Arbeitseinsatzes?

Die Begrüßung erfolgte durch Prof. em. Dr. Hansjörg Otto als Vors. des Fördervereins. Er dankte den zahlreichen Sponsoren des Forums und leitete die Teilnehmer durch das Programm. Auch sprach er seine tiefe Trauer über den Tod von Prof. em. Dr. Dres. h. c. Franz Gamillscheg aus. Der herausragende Wissenschaftler, Gründer des Fördervereins, verstarb am 21. 3. 2018 kurz vor Vollendung seines 94. Lebensjahres.

Den 1. Vortrag hielt Prof. Dr. Katja Nebe (Uni Halle-Wittenberg) über flexible Arbeitszeitmodelle. Schwerpunktartig beleuchtete sie, welche Maßnahmen akt. zulässig und welche in Zukunft zu erwarten seien. Zunächst führte sie in die allg. Systematik ein und erläuterte die relevanten Grundbegriffe. Anhand von Bsp. wurde anschaulich, dass strikt zwischen Arbeits- und Ruhezeit unterschieden werden müsse. Obgleich sich beide Zustände gegenseitig ausschließen, könne sich die Abgrenzung als schwierig gestalten: Während Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft unter Arbeitszeit fielen, müsse bei Rufbereitschaft grds. Freizeit angenommen werden. Arbeit auf Abruf gem. § 12 TzBfG bedeute für AG ein hohes Maß an Flexibilisierungspotential und sei deshalb für AN problematisch. Eine vertragliche Regelung müsse vor diesem Hintergrund einer AGB-Kontrolle standhalten können, deren Umfang überwiegend durch Richterrecht geprägt sei. Auch im Zusammenhang mit Höchstarbeitszeiten werde die Ruhezeit relevant: § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG ermögli- che es, abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG die 11-stündige Ruhezeit auf 9 Std. zu verkürzen. Rechtspolitische Änderungsvorschläge, die von einer bloßen Modifikation bis zur Herabsetzung der Ruhezeit auf null reichen, wurden auf ihre Vereinbarkeit mit dem gesundheitspolitischen Zweck und auf eine etwaige Verletzung des Art. 2 Abs. 2 GG geprüft. Schließlich präsentierte Nebe Statistiken zu den gesundheitsschädlichen Folgen ständiger Erreichbarkeit von AN. Ein »Recht auf Nichterreichbarkeit« wie in Frankreich lehne sie gleichwohl ab. Arbeitszeitrecht sei vor allem Solidarität – die beiderseitige Einhaltung bestehender Schutzstandards würde bereits Abhilfe schaffen.

Sodann leitete Dr. Sebastian Hopfner (stv. Hauptgeschäftsführer AGV Versicherungen) in die »Statements aus der Praxis« ein. Es obliege den Tarifvertragsparteien – nicht dem Gesetzgeber –, ausgewogene Arbeitszeitregelungen zu treffen. In manchen Betrieben habe

## Info

### Arbeitszeit – Wer bestimmt? Arbeitszeitgestaltung im Spannungsfeld von Unternehmens- und Beschäftigteninteressen

Am 25. 10. 2018 fand nunmehr zum 16. Mal das »Göttinger Forum zum Arbeitsrecht« statt. Der Einladung des Vereins zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internat. Arbeitsrechts e. V. und des Instituts für Arbeitsrecht der Georg-August-Uni Göttingen folgten rd. 150 Gäste aus dem gesamten Bundesgebiet. Folgende Leitfragen galt es zu erörtern: Welche Flexibilisierung erlaubt das geltende Recht bei der Lage der Arbeitszeit? Welche Defizite haben die EU-Arbeitszeit-RL und die nationalgesetzlichen Regelungen? Welche Bedeutung hat der BR für die

man die wöchentliche Arbeitszeit auf 30 Std. bei vollem Lohn reduziert, privates Surfen im Internet und sonstige Zeitfresser im Gegenzug verboten. Seitdem seien weniger Krankheitsfälle registriert worden, was für den Erfolg des Konzepts spreche.

Dr. Klaus-Peter Stiller (Hauptgeschäftsführer BAVC) nannte als Begründung für die Forderung nach immer flexiblerer Arbeitszeit den angestiegenen Marktdruck, der auf den UN laste. Ein vielversprechendes Modell könne so aussehen, dass sich die Mitarbeiter zu Partnerschaften zusammenschließen und ihre Arbeitszeit in gegenseitiger Absprache selbst gestalten. Ohnehin sei der Trend erkennbar, dass es AG gleichgültig sei, wie und wo die Arbeit verrichtet werde, solange – entgegen der gebräuchlichen Definition – ein Erfolg vom AN erbracht werde. Selbst infolge strikterer Regelungen habe es der AN in der Hand, seinem Recht auf Ruhezeit zur Durchsetzung zu verhelfen. Was es brauche, sei »Zivilcourage des AN«.

Das abschließende Statement kam von Christian Jungvogel (AL Tarifpolitik, IG BCE). Entgegen vereinzelter Stimmen sei Schichtarbeit noch immer nicht ausgestorben und insbes. dort anzutreffen, wo Massenprodukte hergestellt würden. Immer häufiger sei der Wunsch erkennbar, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Diese Entwicklung sei nicht zuletzt dadurch eingetreten, dass sich verstärkt Männer für Elternzeit entscheiden. Es bleibe daher eine große Herausforderung, das Arbeitszeitvolumen der AN so zu gestalten, wie sie es in ihrer konkreten Lebensphase brauchen. Regelmäßig lange im Voraus geplante Schichtkalender seien der Flexibilisierung insofern abträglich.

Anschließend führte Prof. Dr. Olaf Deinert (Uni Göttingen) durch die Diskussion mit den Referenten. Dem praktischen Arbeitsfeld der Referenten entspr. stand vor allem im Fokus, welche Maßnahmen in tatsächlicher Hinsicht die größten Schwierigkeiten bereiten. Sodann referierte Stefan Gryglewski (Personalleiter Trumpf GmbH + Co. KG), der live aus Ditzingen zugeschaltet war, über die betriebliche Praxis der Arbeitszeitgestaltung. Nach allg. Einführung in das UN stellte er Instrumente des Bündnisses für Arbeit 2021 vor; so etwa eine Beschäftigungssicherung, d.h. die Verpflichtung der Geschäftsleitung, bei konjunkturellen Krisen keine betriebsbedingten Kündigungen für 100% der Stammelegschaft auszusprechen. Auch lebensphasenorientierte Arbeit war ein Stichwort: Jeder Mitarbeiter könne zwischen einer wöchentlichen Basisarbeitszeit von 15-40 Std. wählen, für eine Dauer von 2 Jahren

jedoch eine veränderte Walarbeitszeit bestimmen. Nach Ablauf der beiden Jahre bestünde die Möglichkeit, zur Basisarbeitszeit zurückzukehren oder eine neue Vereinbarung über 2 weitere Jahre zu treffen. Auch ein Familien- und Weiterbildungskonto mit Anspar- und Entnahmephase könne gegründet werden. Die Resonanz auf dem Bewerbermarkt und bei den Mitarbeitern habe sich als äußerst positiv erwiesen. Daraus ergebe sich die Erkenntnis, dass das Messen von Anwesenheitszeiten ein immer ungeeigneteres Maß für Arbeitszeit und Arbeitsleistung sei. Der Ausgleich von Arbeit und anderen Lebensbereichen erfordere eine Abkehr vom Minutenzählen.

Nach dem Mittagessen brachte Dr. Mario Eylert (VorsRiBAG i.R.) dem Publikum die Rolle der Betriebsparteien bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitregime näher. Als Ausgangspunkt der Überlegungen müsse stehen, dass Arbeit in vielen Betrieben bereits vernetzter, mobiler, flexibler und digitaler werde. Dennoch stimme er Christian Jungvogel zu, dass Schichtarbeit in produktionsnahen Bereichen sogar noch zunehme. Flexibilität sei keine Einbahnstraße – die beiderseitigen Interessen müssten zum gerechten Ausgleich gebracht werden. Besondere Bedeutung komme diesem Grundsatz etwa bei der Dauer der Arbeitszeit oder der Intensität der Arbeitsleistung zu, die durch die Betriebsparteien nicht einseitig gestaltet werden könne. Grds. sei jedoch anzumerken, dass der BR nirgends so viele Freiheiten habe wie bei der Arbeitszeit. Daran anknüpfend folgte eine Diskussion unter der Leitung von Prof. Dr. Rüdiger Krause (Uni Göttingen).

Im Anschluss an eine Kaffeepause beschäftigte sich Prof. Dr. Martin Franzen (Uni München) mit der Veränderung von Arbeitszeitvolumen im Spannungsverhältnis zwischen persönlichen und betrieblichen Arbeitszeitinteressen. Im Zuge akt. Reformvorhaben wurden die geltenden Bestimmungen zur Verlängerung und Verringerung der Arbeitszeit betrachtet und einem Vergleich mit dem Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts v. 14.6.2018 unterzogen. Heraus steche v.a. die Einführung des Anspruchs auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (sog. Brückenteilzeit) gem. § 9a TzBfG-RegE, der jedoch in bestimmten Konstellationen durch den AG abgelehnt werden könne. Er stehe eigenständig neben § 8 TzBfG und sei er zu bewerten, so handle es sich bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf um ein berechtigtes Anliegen des Gesetzgebers; das Problem »Teilzeitfalle« bestehe jedoch fort. Kritik sehe sich die Reform

insofern ausgesetzt, als dass sie zu einer unübersichtlichen Vielfalt von Teilzeitanprüchen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen führe. Des Weiteren erfordere ein Teilzeitanpruch personalpolitische Überbrückungs- und Ausgleichsmaßnahmen, die der Gesetzgeber im Übrigen durch die AÜG-Novelle 2017 erschwert habe. Auch deshalb sei die Reform in ihrer Durchführung nur mittelmäßig gelungen.

Den letzten Vortrag hielt Jörg Lautenbach (stv. Hauptgeschäftsführer Niedersachsen-Metall) zur tariflichen Gestaltung des Arbeitszeitvolumens und deren betrieblichen Durchsetzung. Tarifvertraglich bestünde nun die Möglichkeit, prozentual häufiger wöchentliche Arbeitszeiten von 40 Std. zu vereinbaren, was als Abkehr von der IG Metall-Dogmatik einer 35-Std.-Woche gewertet werden könne. Einen neuen Ansatz verfolge auch das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG), das wahlweise als Sonderzahlung ausgezahlt oder in 8 freie zusätzliche Tage umgewandelt werden könne. Letztere Option richte sich an Mitarbeiter, die Kinder betreuen, enge Angehörige pflegen oder schon länger Schicht arbeiten. Entgegen früherer Prognosen erfreue sich mittlerweile die Umwandlung in Freizeit großer Beliebtheit und werde von den Mitarbeitern als sinnvolle Alternative angenommen.

Im Anschluss an eine von Prof. Dr. Rüdiger Krause geleitete Diskussion hielt Dr. Klaus-Peter Stiller das Schlusswort. Interessierte können sich den 12.9.2019 als Termin für das 17. »Göttinger Forum zum Arbeitsrecht« zum Thema »Die Bedeutung der IAO-Standards für das Arbeitsrecht« vormerken.

Christopher Siemon, Göttingen<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Wiss. Hilfskraft am Lehrstuhl von Prof. Dr. Olaf Deinert, Universität Göttingen.