

Ist das Arbeitszeitrecht geschlechtergerecht?

Annegret Döse

Die Europäische Kommission hat in ihrem 5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung von Männern und Frauen die systematische Einbeziehung der Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder zum Prinzip erhoben. Alle politischen Konzepte und Maßnahmen sollen am Gleichstellungsziel ausgerichtet werden. Bereits in der Planungsphase sind die Auswirkungen der jeweiligen Maßnahmen auf Frauen und Männer zu berücksichtigen (gender mainstreaming). Unter dieser Perspektive wird in dem Beitrag geprüft, ob das Arbeitszeitrecht ein bestimmtes Modell der Verteilung von Arbeits- und Lebenszeit zwischen den Geschlechtern befördert und ob die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit – neuere Entwicklungen im europäischen Arbeitszeitrecht zielen auf die Ermöglichung einer noch weitergehenden Flexibilisierung und Liberalisierung – unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter haben könnte. Welche Rolle kann in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Personalpolitik übernehmen?

1

Einleitung

Gegenwärtig finden vielfältige Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung und des Arbeitszeitrechts statt. Ökonomische und gesellschaftliche Prozesse haben in vielen Unternehmen zu einer Veränderung des Managements von Arbeitszeitgestaltung geführt. Im Zuge der Entstandardisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit werden neben den weitgehend bekannten flexiblen Arbeitszeitformen wie Gleitzeit, Teilzeit, Elternzeit und Altersteilzeit vermehrt neue Formen wie Dispositionszeiten, Arbeitszeitkorridor, Jahresarbeitszeit, Wahlarbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Aber auch die rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen die Arbeitszeitgestaltung sich bewegt, sind größeren Änderungsprozessen ausgesetzt. Vor einigen Jahren wurden gesetzliche Reformen im Teilzeit- und im Elternzeitrecht durchgeführt. In mehreren Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)¹ ging es in jüngerer Zeit um das Verhältnis des deutschen Arbeitszeitrechts zum europäischen Recht (bezogen auf den Aspekt, ob der so genannte Bereitschaftsdienst, den Ärzte, Feuerwehrleute und andere Berufsgruppen leisten, als Arbeitszeit zu werten ist). Auch in Zukunft wird uns das *europäische Arbeitszeitrecht*, das bereits jetzt durch einen hohen Grad an Flexibilität geprägt ist, wegen seiner Auswirkungen auf das deutsche Arbeitszeitrecht weiter beschäftigen (Kapitel 2.2).

In einer Phase der zunehmenden Flexibilisierung und „Verdichtung“ von Arbeitszeit mag sich zwar das Interesse zunächst auf Auswirkungen richten, die allgemein

die Gesellschaft und die Familie betreffen, wie z. B. eine Erosion der traditionellen Zeitstandards Feierabend, Wochenende, Jahresurlaub (Hildebrandt 2004, S. 17). Jedoch wäre eine Betrachtung von Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitrecht, die das *Geschlechterverhältnis* außer Acht ließe, verkürzt. Lebens- und Arbeitszeit haben eine unterschiedliche Bedeutung für Männer und Frauen. Die Unterschiede fangen bei der „biologischen Zeit“ an und setzen sich bei der Verteilung von Arbeits- und sonstiger Zeit auf die Geschlechter fort. Gerade die Arbeitszeit, die von Beruf, Karriere und Arbeitszufriedenheit, aber auch von Lebenszeit und Freizeit nicht getrennt werden kann, ist, wie Studien zeigen, in Deutschland deutlich polarisiert nach dem Geschlecht verteilt (Bauer/Munz 2005, S. 40ff.; Mönig-Raane 2004, S. 261). 44 % der westdeutschen und 47 % der ostdeutschen Männer arbeiteten im Jahre 2003 länger als 40 Stunden; der Anteil ist steigend. Dagegen ist bei den Frauen der Anteil derer, die tatsächlich weniger als 35 Stunden arbeiten, seit 1999 gestiegen – in Ostdeutschland um 6 Prozentpunkte und in Westdeutschland um 3 Prozentpunkte (Bauer/Munz 2005, S. 44). Eine Erklärung hierfür dürfte in der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Aufteilung zwischen Beruf und Haus- und Familienarbeit liegen. Bedingt durch die tradierte Rollenverteilung, aber auch durch das bekannte Lohngefälle im Verhältnis von männlichen und weiblichen Erwerbstätigen übernehmen Frauen in der Regel den Großteil an unbezahlter Reproduktionsarbeit in Haushalt und Familie, während Männer die bezahlte Erwerbsarbeit ausdehnen. Dieses Ungleichgewicht kann zu unterschiedlichen Risiken für die Geschlechter führen, sodass es letztlich auch eine Frage der Geschlechterge-

rechtigkeit ist, wie Arbeitszeitrecht und Arbeitszeitmodelle in der Praxis gestaltet sind und in Zukunft gestaltet werden könnten.

In diesem Beitrag werden (in Kapitel 2) zunächst drei Gesetze, die dem Arbeitszeitrecht zuzuordnen sind und den gegenwärtigen Prozess der Arbeitszeitflexibilisierung regeln bzw. ermöglichen, aus dem Blickwinkel des *Gender-Mainstreaming* kritisch betrachtet:

– das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) einschließlich der Entwicklungen, die sich im europäischen Recht abzeichnen, das den rechtlichen Rahmen für die immer mehr an Bedeutung gewinnenden Arbeitszeitkonten liefert² (zu den Arbeitszeitkonten Bauer/Munz 2005, S. 45; Seifert 2005, S. 308f.),

¹ Z. B. EuGH vom 3.10.2000 (Rs. C-303/98 – Simap), Slg. 2000, S. I-07963; EuGH vom 9.9.2003 (Rs. C-151/02 – Jäger), NZA 2003, 1019. Nach dem Urteil in Sachen *Jäger* zählt der so genannte Bereitschaftsdienst auch in Deutschland, wo dieser bis dahin der Ruhezeit zugeordnet worden war, zur Arbeitszeit, und zwar nicht nur für Krankenhäuser und Rettungsdienste, sondern für alle Branchen.

² Gesetzlich sind Arbeitszeitkonten nicht ausdrücklich geregelt; zu beachten sind allerdings insbesondere die ausführlichen Regelungen des § 7 ArbZG bezüglich der Einhaltung von Ausgleichszeiträumen bei Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit, ferner § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bezüglich der Beachtung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei Festlegung der konkreten Arbeitszeiträume.

Annegret Döse, Prof. Dr., Technische Fachhochschule Berlin, Fachbereich Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften.
Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht, Europarecht, Gleichbehandlungsrecht.
e-mail: doese@tfh-berlin.de

– das Teilzeitbefristungsgesetz (TZBG), in dem das typische Frauenarbeitsmodell Teilzeit geregelt wird, sowie schließlich
– das Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (BERzGG), das Rechtsnormen für die – in der Praxis ebenfalls überwiegend von Frauen genutzte – Elternzeit enthält.

Angesichts der bescheidenen Erfolge, die die einschlägige Gesetzgebung bisher im Hinblick auf die Erzielung von Geschlechtergerechtigkeit erreicht hat, wird anschließend in Kapitel 3 die Rolle einer geschlechtergerechten Arbeitszeitgestaltung durch betriebliche Personalpolitik thematisiert. Ein Fazit (Kapitel 4) rundet die Betrachtung ab.

2

Arbeitszeitrecht und Gender Mainstreaming

2.1 ZUR BEDEUTUNG VON GENDER MAINSTREAMING

Bei Gender Mainstreaming (allgemein hierzu Meuser/Neusüß 2004) geht es um ein politisches Programm, das auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft entwickelt wurde und als Rechtsgrundsatz sowohl im EG-Vertrag (Art. 2 i. V.m. Art. 3 Abs. 2) verankert ist, als auch auf nationaler Ebene im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2) und in einigen anderen Gesetzen (z. B. in den §§ 80 Abs. 1 Nr. 2a, § 75 und § 45 BetrVG) seinen Ausdruck gefunden hat. Pointiert formuliert bedeutet es, dass im Rahmen von Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Auswirkungen von Maßnahmen auf die Geschlechter anhand der unterschiedlichen Lebensverhältnisse, Bedürfnisse und Lebenssituationen bereits bei der Planung berücksichtigt werden müssen (Europäische Kommission 2000). Zwar entfaltet das Prinzip in erster Linie für den Staat, d.h. Gesetzgeber und Verwaltung, unmittelbar rechtliche Bindung (Graue 2004, S. 391ff.), seine Bedeutung wird jedoch auch für den Bereich der Privatwirtschaft zunehmend erkannt (Kapitel 3).

2.2 DAS ARBZG UND DIE EU-ARBEITSZEITRICHTLINIE

Das ArbZG vom 6.6.1994, das kürzlich europarechtskonform an die im Jahre 2003 novellierte EG-Arbeitszeitrichtlinie sowie

an die Rechtsprechung des EuGH (s. FN. 1), angepasst werden musste, enthält verschiedene Grenzen für die tägliche Arbeitszeit, insbesondere hinsichtlich der Dauer (§ 3), der Pausen (§ 4) und Ruhezeiten (§ 5), der Sonn- und Feiertagsarbeit (§§ 9ff.) sowie der Nacht- und Schichtarbeit (§ 6). Grundprinzip des ArbZG ist – seit der Gesetzgebung der Weimarer Republik – immer noch der Acht-Stunden-Tag, der bis auf zehn Stunden täglich ausgedehnt werden kann, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten oder 24 Wochen ein Durchschnitt von acht Stunden werktätlich erreicht wird (§ 3 ArbZG). Weitere Regelungen (insbesondere in § 7) erlauben jedoch eine viel weitergehende Flexibilisierung, und zwar auch eine Verlängerung der grundsätzlich höchstmöglichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden, wenn in die zu leistende Arbeitszeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Maße Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft fällt. In diesem Fall können Tarif-, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über die gesetzliche Höchstgrenze von zehn Stunden hinaus, mit und sogar ohne Ausgleich, vorsehen.

Wirkt sich das ArbZG auf die Geschlechter unterschiedlich aus? Auf den ersten Blick nicht. Das Gesetz enthält objektiv betrachtet ausschließlich geschlechtsneutral gefasste Schutzvorschriften, die unabhängig vom Geschlecht, auf alle Beschäftigten als zwingender Mindeststandard zur Gewährleistung des im Grundgesetz garantierten Gehalts auf körperliche Unversehrtheit anzuwenden sind. Das bis vor einigen Jahren geltende Verbot der Nachtarbeit für weibliche Arbeitskräfte in § 19 Arbeitszeitordnung (AZO), das sich als Einstellungshindernis für Frauen in Betrieben und Branchen mit Nachtarbeit erwiesen hatte, war vom EuGH im Jahre 1991 wegen seiner gleichstellungshinderlichen Wirkung als gemeinschaftsrechtswidrig beurteilt worden. § 6 ArbZG, der kein solches Verbot mehr enthält, hat dieser Rechtsprechung Rechnung getragen. Wollen wir die Auswirkungen des Arbeitszeitrechts unter dem Blickwinkel der Unterschiedlichkeit der Lebensverhältnisse, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern beurteilen, sollten wir bei einer oberflächlichen Betrachtung des Gesetzes jedoch nicht stehen bleiben, sondern sowohl die in der jetzigen Fassung des ArbZG enthaltenen Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibili-

sierung als auch die zukünftigen Entwicklungen im europäischen Arbeitszeitrecht näher in den Blick nehmen.

MÖGLICHKEITEN DER ARBEITSZEIT-FLEXIBILISIERUNG

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können Abweichungen bei der Verlängerung der Höchstarbeitszeit vereinbart werden, sofern in die Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 ArbZG). Möglich sind sowohl Arbeitszeitverlängerung mit Zeitausgleich als auch Arbeitszeitverlängerung ohne Zeitausgleich (Schliemann 2004, S. 516). Bei der Arbeitszeitverlängerung mit Zeitausgleich kann durch Kollektivvereinbarung festgelegt werden, dass eine Arbeitszeitvereinbarung über zehn Stunden am Tag hinaus getroffen werden kann, wenn der entsprechende Zeitausgleich auf die individuell oder im Tarifvertrag vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit (im Höchstfall also 48 Stunden) innerhalb von 12 Monaten erreicht wird (§ 7 Abs. 8). Hierbei können theoretisch werktags Arbeitszeiten einschließlich Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst bis zu 24 Stunden festgelegt werden, sofern nur anschließend die vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden eingehalten wird (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. b i. V.m. § 7 Abs. 9). Diese Bestimmungen dürften sich insbesondere für Frauen, die in der Regel die Hauptlast der Kinderbetreuungs- und Familienarbeit tragen und deshalb auf planbare Arbeitszeiten angewiesen sind, nachteilig auswirken.

Noch negativer im Konflikt zwischen Beruf und Familie sind die in § 7 Abs. 2a ArbZG vorgesehenen so genannten *Opt-Out-Regelungen* zu bewerten, die eine Arbeitszeitverlängerung ohne Zeitausgleich ermöglichen. Hiernach kann aufgrund einer Kollektivregelung die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden, wenn in sie in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt, der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer sichergestellt ist und die beschäftigte Person in die Regelung schriftlich eingewilligt hat. Zwar kann die Einwilligung nachträglich widerrufen werden und es dürfen durch den Widerruf keine Benachteiligungen entstehen; es fragt sich jedoch, wie viel Entscheidungsspielraum Beschäftigte in Zeiten angespannter Arbeitsmarktlage diesbezüglich haben.

ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG UND EUROPÄISCHES ARBEITSZEITRECHT

Obwohl die EU-Arbeitszeitrichtlinie und das ArbZG bereits in ihrer jetzigen Form ein erhebliches Flexibilisierungspotenzial bieten, strebt die Europäische Kommission eine weitere Ausdehnung dieses Potenzials an. Im September 2004 hatte sie einen Vorschlag zur Novellierung der Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahre 2003 (EP 2003) vorgelegt (KOM 2004 607 endg. – 2004/0209 COD). Dieser Entwurf, der darauf abzielte, sowohl die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Unternehmen nach Flexibilität als auch die Schutzbedürfnisse der Beschäftigten unter ein Dach zu bringen, lief u.a. darauf hinaus, den bisherigen Ausgleichszeitraum zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten zu verlängern und hätte – im Widerspruch zur Auffassung des EuGH – dazu geführt, die überlangen Arbeitszeiten von Klinikärzten zu sanktionieren. Nachdem der Kommissionsentwurf in einer Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA)³ deutlich kritisiert worden war, hat auch das Europäische Parlament am 11. Mai dieses Jahres der geplanten Novellierung der Arbeitszeitrichtlinie in der gegebenen Form eine Absage erteilt und tritt mit mehreren Änderungsanträgen für die Einhaltung sozialer Mindeststandards bei Arbeitszeiten ein (Gute Arbeit 2005/6, S. 5ff.). Es wird erwartet, dass der Ministerrat, der nun am Zuge ist, mehrheitlich die Änderungsanträge des Parlaments akzeptiert. Im Folgenden wird auf drei strittige Punkte hingewiesen:

(1) Änderungen beim so genannten opt-out
Das ArbZG kennt eine opt-out-Regelung, d.h. die individualvertragliche Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Verlängerung der Arbeitszeiten auch über 48 Stunden pro Woche hinaus, bisher nur im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst. Der Vorschlag der Kommission nennt diesen Zusammenhang nicht, so dass längere Arbeitszeiten nach diesem Vorschlag selbst bei intensivster Inanspruchnahme von Arbeitnehmern generell möglich wären. Zwar will die Kommission die Voraussetzungen für die Klausel grundsätzlich verschärfen und die Ausnahmegenehmigung unter Tarifvorbehalt stellen; unklar bleibt jedoch, was geschehen soll, wenn beide (oder auch nur eine) Tarifvertragspartei/en eine dahingehende Re-

gelung ablehnen. Die Abgeordneten des Europäischen Parlaments haben sich gegen eine Beibehaltung der opt-out-Klausel gewandt; dieselbe Auffassung vertreten auch der DGB und der Europäische Gewerkschaftsbund.

(2) Ausgleichszeitraum

Bislang ist die Ausdehnung des Ausgleichszeitraums bei schwankenden Arbeitszeiten von vier auf zwölf Monate allein aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen möglich. Nach dem Kommissionsentwurf (Art. 16b) soll in Zukunft eine Ausweitung des Bezugszeitraums auf zwölf Monate durch Gesetzes- oder Verwaltungsvorschriften aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation stattfinden können. Das Europäische Parlament stimmte grundsätzlich mit diesem Vorschlag überein, da die vorgesehene Ausdehnung der Bezugszeiträume vernünftigen Überlegungen zur Flexibilisierung der Vorschriften folge, so der Berichterstatter der Sozialdemokratischen Fraktion *Cercas* (Gute Arbeit 2005/6, S. 6). Allerdings müsse dabei – auch im Hinblick auf die Europäische Sozialcharta – der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer garantiert werden. Aus der Gender-Mainstreaming-Perspektive ist hierzu anzumerken, dass in der Praxis überlange Arbeitszeiten im Wesentlichen von Männern geleistet werden dürften. Dadurch wird – abgesehen von einer erhöhten gesundheitlichen Belastung – die althergebrachte Rollenverteilung vom Mann als Haupternährer der Familie und der Frau als flexibler Zuarbeiterin bei Bedarf verfestigt. Das Anliegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird damit gerade erschwert und nicht erleichtert, da hierfür, wie auch der EWSA bemerkt hat, neben einer Begrenzung der Arbeitszeit auch eine Planbarkeit der Arbeits- und Freizeit Voraussetzung ist. Diese ist nicht gegeben, wenn Arbeitszeiten in einem Zeitraum von einem Jahr so flexibel gestaltet werden können, dass in einer Woche z. B. 65 Stunden geleistet werden müssen und in der nächsten Woche keine Arbeitsleistung verlangt wird.

(3) Definition Bereitschaftsdienst

Ein dritter Problempunkt betrifft die Einführung einer Definition für Bereitschaftsdienst. Im Kommissionsentwurf sind zwar die Grunddefinitionen der Arbeitszeit und der Ruhezeit nicht verändert worden; es

wurde jedoch eine neue Definition für Bereitschaftsdienst aufgenommen, nach der zur Arbeitszeit nicht die so genannte „inaktive Zeit“, d.h. die Zeit zählt, in der ein Arbeitnehmer zwar am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen muss, um auf Aufforderung des Arbeitgebers seine Aufgaben wahrnehmen zu können, konkret aber nicht zur Ausübung seiner Tätigkeit aufgefordert wird. Im Gegensatz hierzu fordert das Europäische Parlament – mit gewissen Einschränkungen – dass die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes, somit auch die „inaktive Zeit“ als Arbeitszeit angesehen wird.

Die „zeitliberale“ Konstruktion des ArbZG sowie gegenwärtige Entwicklungen im europäischen Arbeitszeitrecht bergen also für Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts Gefahren und Risiken, auch wenn aufgrund der Reaktionen des EWSA und des Europäischen Parlaments Tendenzen einer noch weiter als bisher gehenden Flexibilisierung zunächst ein gewisser Riegel vorgeschoben worden zu sein scheint. Die Gefahr, dass das sich gegenwärtig ausbreitende Modell flexibilisierter Arbeitszeit (bis hin zur Lebensarbeitszeit) zu einer zeitlich und rechtlich weitgehend unstrukturierten Inanspruchnahme der menschlichen Arbeitskraft führt – jedenfalls in einer Lebensphase, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer physisch stärker belastbar sind und häufig kleine Kinder haben – ist jedoch immer im Auge zu behalten. Bei im übrigen unveränderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. ungenügende Kinderbetreuungseinrichtungen, ein Steuersplittingsystem, das den Besserverdienenden – in der Regel den Ehemann – begünstigt) kann diese Entwicklung zu einem massiven Geburten-

³ SOC/194 – CESE 527/2005 (2004/0209 COD (DE) av. Grundsätzlich hatte der EWSA angeregt, bei der Revision der Richtlinie die vorrangige Rolle der Tarifvertragsparteien bei der Prüfung des Bezugszeitraums zur Berechnung und Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit innerhalb der bestehenden Grenzen sowie die Geeignetheit von Maßnahmen der Arbeitszeitorganisation zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen. Der EWSA ist ein beratendes Gremium, dem verschiedene wirtschaftliche und soziale Interessengruppen angehören, so auch Gewerkschaften und Arbeitgeber. Die Stellungnahme zum Kommissionsentwurf wurde von der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden ausgearbeitet, die den DGB im EWSA vertritt.

rückgang, wie er in Deutschland festzustellen ist,⁴ beitragen. Ebenfalls droht, wenn erwerbstätige Ehefrauen überwiegend die unattraktiven flexiblen Zeiteinheiten „am Rande des Arbeitstages“ übernehmen, um den Ehemännern den Rücken für die in der Regel besser bezahlten, den ganzen Arbeitstag einnehmenden Tätigkeitsfelder freizuhalten, die Wiederherstellung der alten Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern.

2.3 DAS TEILZEITBEFRISTUNGSGESETZ

Wenngleich die Vorteile, die Teilzeitarbeit für Frauen mit Kindern hat, nicht bestritten werden sollen, so dürfen auch die Nachteile nicht vergessen werden. Diese liegen für die in Teilzeit arbeitende Person – da das Teilzeitgehalt in der Regel nicht existenzhaltend ist – in der wirtschaftlichen Abhängigkeit vom Hauptverdiener während des Erwerbslebens sowie in der niedrigeren Rente aus eigener Erwerbstätigkeit. Weitere Nachteile können sich für die berufliche Karriere ergeben: Teilzeitkräfte in Führungspositionen sind in der Praxis äußerst selten anzutreffen (Döse 2004, S. 7).

Der Gesetzgeber hat der Teilzeitarbeit durch Novellierung des bis dahin geltenden Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) im Jahre 2001 besondere Anerkennung gezollt und ihre Verbreitung zu fördern gesucht. Beschäftigten, die bisher vollbeschäftigt waren, wird ein Anspruch auf Teilzeitarbeit (§ 8) eingeräumt. Ferner enthält das Gesetz in § 4 Abs. 1 ein Diskriminierungsverbot gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Die entscheidende Neuerung gegenüber dem früheren Recht ist der Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz für Beschäftigte, die mehr als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt sind, soweit das Unternehmen mehr als 15 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Der Anspruch entfällt nur, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Den Arbeitgeber treffen diesbezüglich weitreichende Pflichten. Er muss einen Arbeitsplatz intern und extern als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet (§ 7 Abs. 1) und Beschäftigte, die ihm gegenüber den Wunsch nach Teilzeitarbeit angezeigt haben, über entsprechende Arbeitsplätze informieren, die in Betrieb oder Unternehmen besetzt werden (§ 7 Abs. 2). Zur Durchsetzung des Anspruchs müssen Be-

schäftigte die gewünschte Verkürzung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen und mitteilen, wann sie künftig arbeiten möchten. Anschließend soll eine Beratung der Arbeitsparteien mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung erfolgen. Hierbei *muss* der Arbeitgeber den Arbeitnehmerwünschen zustimmen, wenn nicht betriebliche Gründe, die im Gesetz genannt werden, entgegenstehen. Seine Entscheidung über den Wunsch der beschäftigten Person hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit schriftlich mitzuteilen. Wenn die Mitteilung unterbleibt, zu spät oder nicht formgerecht erfolgt, gilt Schweigen grundsätzlich als Zustimmung.

In der Praxis scheint diese stark in die Berufsfreiheit des Arbeitgebers eingreifende Rechtslage, die bei Einführung heftiger Kritik unterzogen worden war (Deutscher Anwaltverein 2000, S. 2223), relativ gut angenommen worden zu sein. Nach einer im Jahre 2001 durchgeführten Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben bereits im ersten Dreivierteljahr der Geltung des Gesetzes rd. 85.000 Beschäftigte, davon vier Fünftel Frauen, die rechtliche Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung genutzt (Lehndorff 2003, S. 149). Erste Urteile des Bundesarbeitsgerichts deuten darauf hin, dass die Rechtsprechung die Vorschrift des § 8 arbeitnehmerfreundlich auslegt, d.h. dem Verringerungswunsch des Arbeitnehmers den Vorrang vor betrieblichen Belangen gibt (BAG v. 30.9.2003 NZA 2004, S. 382; BAG v. 20.7.2004 NZA 2004, S. 1091).

Wie ist das TZBfG nun zu bewerten? Es ist, was die Förderung der Teilzeitarbeit angeht, äußerst weitgehend. Eine Regelung wie die des § 8, die dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Arbeitszeitverringerung gibt, war durch die EU-Teilzeitrichtlinie (Nr. 97/81/EG vom 15.12.1997, ABl. L 14/9 vom 20.1.1996), die auf einer Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner beruht, nicht in dieser Form vorgeschrieben. Hier ist lediglich das Diskriminierungsverbot und die Ermöglichung von Teilzeitarbeit überhaupt vorgesehen, wobei den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung getragen werden soll. Die bisher zu beobachtenden Auswirkungen des Gesetzes aus der Gender Mainstreaming-Perspektive entsprechen – grob typisierend – einem modernisierten männlichen

Ernährermodell (Lehndorff 2003, S. 151), nach dem ein Partner – in der Regel die Frau – in einer bestimmten Lebensphase die (nicht existenzhaltende) Teilzeitarbeit sowie die Hauptlast der unbezahlten Familienarbeit übernimmt.

2.4 DAS GESETZ ZUM ERZIEHUNGSGELD UND ZUR ELTERNZEIT

Nach § 15 dieses Gesetzes haben abhängig Beschäftigte beiderlei Geschlechts in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf maximal drei Jahre Elternzeit, wobei dieser Anspruch grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes besteht (§ 15 Abs. 2). Seit der Reform des Gesetzes im Jahre 2001, an die geschlechterpolitisch große Hoffnungen geknüpft wurden, können zwölf Monate von dieser Zeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes aufgeschoben werden, um z. B. die Einschulungsphase zu erleichtern. Die Elternzeit kann nunmehr auch von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden (§ 15 Abs. 3). Ferner kann jetzt während der Elternzeit bis zu 30 Stunden Teilzeitarbeit geleistet werden (§ 15 Abs. 4). Insbesondere diese Regelung, die ein Anreiz für Väter sein sollte, sich stärker in der Erziehungsarbeit zu engagieren, hat wohl dazu beigetragen, dass der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, merklich anstieg. Die Quote der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, lag vor der Novellierung des BErzGG bei 1,5 % und beträgt nach der Novellierung 4,9 % (BMFSFJ 2004, S. 21).

Als monetäre Abfederung hat der Elternteil, der keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt, einen Anspruch auf Erziehungsgeld, und zwar je nach Wahl entweder den monatlichen Regelbetrag in Höhe von höchstens 300 € in den ersten beiden Lebensjahren oder das monatliche Erziehungsgeld in Budgetform in Höhe von höchstens 450 € für das erste Lebensjahr (§ 5 Abs. 1). Bei Überschreiten bestimmter Einkommensgrenzen entfällt der Anspruch auf das Erziehungsgeld von Beginn des siebten Monats an oder – seit den

⁴ Siehe Interview mit der damaligen Familienministerin *Renate Schmidt* im Handelsblatt vom 21./22./23. 1. 2005 Nr. 15, S. 4, wonach Deutschland zu einem „kinderentwöhnten Land mit der weltweit höchsten Kinderlosigkeit geworden ist“.

gesetzlichen Änderungen vom 1. 1. 2004 – auch bereits in den ersten sechs Monaten (§ 5 Abs. 3 BErzGG).

Obwohl auch dieses Gesetz geschlechtsneutral formuliert ist, sind die Auswirkungen offensichtlich immer noch geschlechtsspezifisch. Es überwiegt weiterhin die traditionelle Arbeitsteilung, bei der der Vater nach der Geburt weiter arbeitet und die Mutter ihre Tätigkeit vollständig unterbricht. Zwar ist der Anstieg der die Elternzeit in Anspruch nehmenden Väter um 3,5 % nicht unbedeutend, er bedeutet aber keinen wirklichen „Einbruch“ in das System tradierter Rollenverteilungen. Auf die Frage, warum die Auswirkungen dieser Gesetzesreform auf das Verhalten der Geschlechter nicht stärker sind, liegt zunächst der Gedanke an die alte Rollenverteilung in den Köpfen nahe. Doch kann dieser Grund nicht der einzige sein. Nach neueren Untersuchungen zum Selbstbild der Männer betrachten sich 20 % der Befragten als „neue Männer“, was auch die Übernahme einer aktiven Vaterrolle beinhaltet, wenn Kinder da sind (Döge 2004, S. 49ff.).

Empirische Untersuchungen lassen den Schluss zu, dass vor allem finanzielle Gründe, aber auch Blockaden auf betrieblicher Ebene, wie Vorurteile von Vorgesetzten und Kollegen, Haupthindernisse darstellen. Als Hauptgrund für die mangelnde Beteiligung von Vätern am Erziehungsurlaub wurde bei Befragungen von Vätern und Müttern zum einen auf die geringe Höhe des Erziehungsgeldes verwiesen. Zum anderen wurde betont, dass die meisten betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich fast ausschließlich an Frauen richten, Männer somit in der betrieblichen Familienförderung gar nicht vorkommen. Hier bietet sich ein Ansatzpunkt für betriebliche Personalpolitik, die es Vätern gleichermaßen wie Müttern ermöglicht, die Elternzeit bzw. andere familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch zu nehmen. Anderenfalls, d.h. falls entsprechende Wünsche von Vätern ständig ignoriert oder gar faktisch „bestraft“ werden, besteht durchaus die Gefahr einer zunehmenden Polarisierung weiblicher Beschäftigung in bestimmten Sektoren, was weder im Interesse der Beschäftigten noch in dem der Unternehmen liegen kann (Beblo/Wolf 2004, S. 562).

3

Anforderungen an betriebliche Personalpolitik

Da das – deutsche und europäische – Arbeitszeitrecht bisher nur beschränkt dazu beigetragen hat, Geschlechtergerechtigkeit bei der Gestaltung von Arbeits- und Lebenszeit herzustellen, ist verstärkt danach zu fragen, welche Möglichkeiten im Rahmen betrieblicher Personalpolitik bestehen, zu diesem Ziel beizutragen. Seit der im Jahre 2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossenen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft hat sich zwar das Angebot von flexiblen, familienfreundlichen oder auf Chancengleichheit zielenden Arbeitszeitmodellen erhöht (Rürup/Gruescu 2005, S. 36ff.; Beblo/Wolf 2004, S. 563ff.), insgesamt ist der Grad der Verbreitung jedoch noch relativ gering und hängt sehr stark von verschiedenen Einflussfaktoren wie der Größe des Unternehmens, dem Unternehmenszweck, dem Frauenanteil im Betrieb sowie der Existenz eines Betriebsrates (Beblo/Wolf S. 565; Lindecke 2005, S. 326) ab. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Maßnahmen zu Chancengleichheit und Familie anbietet, liegt um 11 Prozentpunkte höher, wenn es einen Betriebsrat gibt. Insgesamt besteht hier aber auch für die Betriebsräte, die entsprechende Betriebsvereinbarungen anregen könnten, noch erheblicher Handlungsbedarf. Nach der 4. WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zum Thema Familienfreundlichkeit in den Betrieben lagen Betriebsvereinbarungen zu Gender Mainstreaming und zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen erst auf Platz 13 bzw. 14 einer Rangliste von 19 möglichen Themen, die den Betriebsräten zur Auswahl gestellt wurden (Lindecke 2005, S. 322).

Nach den bisherigen Erkenntnissen werden familienfreundliche bzw. geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle in erster Linie von Großunternehmen angeboten, insbesondere von solchen, die eine vorausschauende nachhaltige Personalpolitik betreiben. Die Gründe für die Förderung solcher Maßnahmen sind sicherlich nicht nur sozialpolitischer Natur. Im Vordergrund stehen Motive, die mit den Personalkosten, den Kundenwünschen, dem

Arbeitsmarkt (Bindung von weiblichen und männlichen Führungskräften an das Unternehmen) und der Unternehmenskultur zu tun haben. Dennoch kommt es hier zum Teil zu erstaunlichen Erfolgen. So bietet z. B. die Deutsche Bahn AG in ihrem im Jahre 1998 eingeführten Jahresarbeitszeitvertrag (JazTV), der ein Jahresarbeitszeitvolumen von 1983 Stunden enthält, allen Beschäftigten die Teilbarkeit des Arbeitsplatzes sowie die Reduzierung der Arbeitszeit um bis zu 261 Stunden pro Jahr an, wobei ein Rückkehrrecht zur Vollzeit verankert ist. Das hatte z. B. zur Folge, dass der Anteil der Männer unter den Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit bei 37,5 % liegt (Gantz-Rathmann 2005, S. 21ff.).

In kleinen und mittleren Unternehmen finden sich familienfreundliche Arbeitszeitmodelle noch seltener. Die Bundesregierung hat deshalb in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft versucht, eine Initiative für familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen zu starten (BMFSFJ u.a. 2004). Weitere Vorschläge zur Förderung von Work-Life-Balance, die speziell auf die Vereinbarkeitsprobleme von Führungskräften ausgerichtet sind, werben für ein neues, ganzheitliches Verständnis von Arbeit im Rahmen der Unternehmenskultur und versuchen, insbesondere die Teamarbeit und die damit gegebenen Möglichkeiten von Kommunikation und zeitlichen Absprachen zu fördern (BMFSFJ 2004, S. 21ff.).

4

Fazit

Im Arbeitszeitrecht gibt es keine direkten Bevorzugen oder Benachteiligungen des einen oder anderen Geschlechts. Der Gesetzgeber hat – auf den ersten Blick geschlechtsneutral – versucht, durch Stärkung individueller Rechtsansprüche, insbesondere im TzBfG und im BErzGG, mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte zu schaffen. Das Gesamtkonstrukt der verschiedenen gesetzlichen Regelungen wirkt sich jedoch als Förderung eines modernisierten männlichen Ernährermodells aus, bei dem, jedenfalls in bestimmten Lebensphasen, Frauen im Rahmen von Teilzeit- und sonstigen flexiblen Arbeitsverhältnissen Zuarbeit zum Familieneinkommen sowie überwiegend die unbezahlte Haus-

und Kinderbetreuungsarbeit leisten. Ganz deutlich wird dies an der Gestaltung des TzBfG, das in sehr weitgehender Weise eine Arbeitszeitform fördert, die in der Praxis fast ausschließlich von Frauen ausgeübt wird. Der Gesetzgeber hat sich hier auf eine traditionelle Frauenarbeitsform konzentriert und es vermieden, ein breiteres Spektrum der Arbeitsbedingungen ins Visier zu nehmen. Ein Scheitern kann man im Grunde auch der Reform des BErzGG bescheinigen. Die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wurde trotz des geringfügigen Anstiegs der Zahl der Väter, die die Elternzeit in Anspruch nehmen, nicht aufgebrochen.

Eine „Umstrukturierung“ dieses gegenwärtig vorherrschenden Modells der Verteilung von Arbeits- und Lebenszeit unter den Geschlechtern scheint nicht nur deshalb geboten, weil es sich unter finanziellen und Karriere Gesichtspunkten bisher nachteilig für die Frauen ausgewirkt hat. Auch die Männer, von denen in der Praxis mehrheitlich lange und überlange (Erwerbs-) Arbeitszeiten geleistet werden, tragen Risiken, und zwar die gesundheitlichen Risiken einer Arbeitszeitflexibilisierung, die die

Grenzen langfristiger Leistungsfähigkeit ignoriert.

Um echte Chancengleichheit für beide Geschlechter zu gewährleisten, müsste über die Stärkung individueller Rechtsansprüche hinaus auch an neuen gesellschaftspolitischen Weichenstellungen gearbeitet werden, die u.a. das Steuersystem, die Organisation der Grundschulen, das System der Kinderbetreuung sowie das System von staatlichen Lohnersatzleistungen im Fall von Mutterschaft und Elternzeit umfassen. Als vorbildhafte Herangehensweise in dieser Beziehung lassen sich die gesetzlichen Regelungen in skandinavischen Ländern, insbesondere in Schweden, Norwegen und Island anführen (Döge 2004, S. 51ff.). In diesen Ländern, in denen für eine gewisse Zeit staatliches Elterngeld in einer Höhe von 75 % bis 100 % des bisherigen Einkommens gezahlt wird, sind die Unterschiede der Inanspruchnahme des Erziehungsgeldes weniger markant. Insbesondere in Schweden, aber auch in den anderen skandinavischen Ländern, ist der Prozentsatz der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, deutlich höher als in Deutschland. Neben den genannten mo-

netären Anreizen dürften hier auch spezielle kommunale Förder- und Beratungsprogramme sowie finanzielle Sanktionen bei Nichtinanspruchnahme der Elternzeit durch den Vater eine Rolle gespielt haben.

Ferner ist es notwendig, dass sich in Zukunft auch die Betriebspartner bei der Gestaltung der Arbeitszeit an die neuen Entwicklungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern anpassen. Eine Änderung der betrieblichen Unternehmenskultur auf breiter Basis, die familienfreundliche Arbeitszeitmodelle zur Priorität erhebt, könnte deutlich zu größerer Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Wünschenswert wäre, dass nicht nur die großen, sondern gerade die kleinen und die im Handel tätigen Unternehmen mit einer hohen vertraglichen Wochenarbeitszeit, verstärkt familienfreundliche Arbeitszeitmodelle anbieten. Positive Effekte solcher Entwicklungen würden wahrscheinlich nicht nur die ArbeitnehmerInnen und Unternehmen betreffen, sondern auch auf makroökonomischer Ebene eintreten (Rürup/ Gruescu 2005, S. 41).

LITERATUR

- Bauer, F./Munz, E.** (2005): Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel; in: WSI-Mitteilungen 1, S. 40ff.
- Beblo, M./Wolf, E.** (2004): Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Faktoren des betrieblichen Engagements; in: WSI-Mitteilungen 10, S. 561ff.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (2004): Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance-Programme fördern können
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Deutscher Industrie- und Handelskammertag/Beruf und Familie gGmbH** (2004): Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen
- Deutscher Anwaltverein** (2000): Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung, DB 2000, S. 2223ff.
- Döge, P.** (2004): Elternzeit für Väter – Ein Beitrag zur Chancengleichheit für Frauen; in: Döse, A. (Hrsg.), Chancengleichheit im Management, Dokumentation der Ringvorlesung am FB I der TFH Berlin im WS 2003/2004, S. 49ff.
- Döse, A.** (2004): Chancengleichheit im Management, Dokumentation der Ringvorlesung am FB I der TFH Berlin im WS 2003/2004, S. 1ff.
- Europäische Kommission** (2000): 5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung von Männern und Frauen (2000–2005), ABl. EG Nr. L 335, S. 37, v. 30.12.2000
- EP – Europäisches Parlament** (2003): Richtlinie Nr. 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. EG L 299/9 vom 18.11.2003
- Gantz-Rathmann, B.** (2005): Gleiche Chancen für die Männer und Frauen durch betriebliche Arbeitszeitpolitik; in: Döse, A. (Hrsg.), Arbeits- und Lebenszeit für Männer und Frauen, Dokumentation der Ringvorlesung am FB I der TFH Berlin im WS 2004/05, S. 21ff.
- Graue, B.** (2004): Der deutsche und europäische öffentliche Dienst zwischen rechtlicher und faktischer Gleichberechtigung, Frankfurt a. M. u.a.
- Hildebrandt, E.** (2004): Balance von Arbeit und Leben; in: WZB-Mitteilungen 104, S. 17ff.
- Lehndorff, S.** (2003): Politische Voraussetzungen einer individuellen Gestaltung der Lebensarbeitszeit; in: ver.di (Hrsg.), Immer flexibler – immer mehr! Auf dem Weg zur Zeitsouveränität?, Dokumentation Arbeitszeittagung, Fulda, November 2002, S. 146ff.
- Lindecke, Ch.** (2005): Geschlechterpolitik im Betrieb; in: WSI-Mitteilungen 6, S. 322ff.
- Meuser, M./Neusüß, C.** (2004): Gender Mainstreaming – eine Einführung; in: Meuser, M./Neusüß, C. (Hrsg.), Gender Mainstreaming, Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente, S. 9ff.
- Mönig-Raane, M.** (2004): Wem gehört die Zeit? in: Bsirske, F./Mönig-Raane, M./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hrsg.), Es ist Zeit, Hamburg, S. 255ff.
- Schliemann, H.** (2004): Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft zwischen Europarecht, Arbeitszeitgesetz und Tarifvertrag, NZA 2004, S. 513ff.
- Seifert, H.** (2005): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto; in: WSI-Mitteilungen 6, S. 308ff.
- Rürup, B./Gruescu, S.** (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung, Gutachten im Auftrag des BMFSFJ