

Prof. Dr. Heide Pfarr

Handlungsfelder für Betriebsrätinnen durch Gleichstellungsgesetze

Betriebsrätinnentag 2019

Beispiel: Wahlarbeitszeitgesetz

IG Metall Vorreiter:

Befragung

Mehr Zeit zum Leben

Arbeitszeitwünsche und
Vereinbarkeitsbedarfe von Beschäftigten

Mit klaren Ergebnissen

Wir brauchen Wahlfreiheit bei der Erwerbsarbeitszeit

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

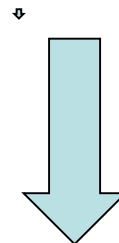
Spannungsverhältnis zwischen bezahlter Arbeit (Erwerbsarbeit zur Existenzsicherung als individuelle Notwendigkeit) unbezahlter Arbeit (Sorge für Andere, Selbstsorge, bürgerschaftliches Engagement als gesellschaftliche Notwendigkeit)

Arbeitszeitfragen sind monetäre Verteilungsfragen (TZ als Sackgasse)

Pflegekrise, Betroffenheit insbesondere der Frauen

Probleme

- Erwerbsbiographische Arbeitszeitanliegen erscheinen betrieblich oft als „individuelle Wünsche“, statt als gesellschaftliche Notwendigkeiten
- Arbeitszeitwünsche sind geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich
- Belastender Umgang mit frei gewordenem Arbeitsvolumen bei AZ-verkürzung



- Konflikte ergeben sich nicht nur zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, sondern auch unter und zwischen den Beschäftigten
- Betriebsräte bevorzugen häufig klare Regeln und Gleichbehandlung für alle - trotz vieler Unterschiede -, verständlich,
- aber selbstbestimmte Erwerbsbiografie ist auf offene und nicht nur schematisierende Regelungen angewiesen

Schwächen des geltenden Rechts zur flexiblen AZ

- Individualrechtlicher Ansatz
- Herausnahme kleinerer Betriebe – gerade da arbeiten die meisten Frauen
- Bei Konflikt: Arbeitsgericht – risikoreich
- Wirkung nur zwischen den Parteien
- Kein umfassendes Anpassungsrecht; fragmentierte Regelung

Rechtsdurchsetzungsschwäche im Arbeitsrecht
wirkt selektiv und bleibt ohne Veränderungspotenzial

Daher:

Kollektivrechtlicher Ansatz nötig,
der Optionen bereitstellt und die Unternehmenskultur ändert

Grundüberlegungen

Gesamtkonzeption nötig als Anreiz für rechtspolitische Diskussion und Folie für Einzelschritte

Arbeitszeitsouveränität als Unternehmenskultur durch Optionen für die Beschäftigten, und zwar solche, die auch Männer erreichen

Einbindung der Interessenvertretungen der Beschäftigten

Individuelle Rechte und Interessen müssen in betrieblichen Arbeitszeitkonzepten eingebunden sein

Klage vor Gericht keinesfalls als einziges Konfliktlösungsinstrument

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

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

Große Betriebe: erhebliche Spielräume.

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

Gesetzliche **Differenzierung** nach der Größe der Betriebe **nicht nötig**,

wenn Wahlarbeitszeitgesetz überall **differenzierte Lösungen** zulässt,

die weder die Betriebe überfordern noch das Bedürfnis der Beschäftigten nach Arbeitszeitsouveränität leerlaufen lassen.

Fazit der Grundüberlegungen der Kommission:

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

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

Es muss **Tarifpartner und Mitbestimmungsträger** einbinden und mit Rechten (und Personal) ausstatten

In den Betrieben müssen **Wahlarbeitszeitkonzepte** entwickelt werden, damit das Recht auf Wahlarbeitszeit für alle Seiten vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher ist.

Gesetzgeberischer Weg: Regulierte Selbstregulierung.

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

Regulierte Selbstregulierung: Gesetz garantiert, dass Selbstregulierung stattfindet und durch Verfahren angemessene Ergebnisse bringt.

Das heißt:

Gesetz nennt **Zielsetzungen** und
Rahmenbedingungen,

gibt **Formen** und **Fristen**, **Verfahren**
und **Beteiligungsrechte** vor

und zählt **Themenkomplexe** auf, die für ein
betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept in Betracht
gezogen werden müssen.

Jetzt keine weiteren Ausführungen möglich

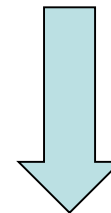
Ausführliche Darstellung:

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

abrufbar unter

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

Nur noch zwei Hinweise:



Kollektive Rechte

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

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

Ergänzende Regelungen

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

Gleichstellungsgesetz

Demselben Ansatz einer **regulierten Selbstregulierung** kann ein Gleichstellungsgesetz folgen.

Hier nur kurzer Hinweis

Es schreibt vor:

- **Handlungsfelder** müssen auf Diskriminierungspotential bzw. Diskriminierungen überprüft werden (Entgeltgleichheit; Einstellung/Beförderung; Weiterbildung z.B.)
- AG und BR müssen dann dafür gemeinsam **Gleichstellungsprogramme** entwickeln.

Gesetze können und sollen Handlungsfelder für Betriebsräte in Sachen Gleichstellung durchsetzbar machen.

So ist betriebsnahes, praktisches und unmittelbar erfahrbares gleichstellungsorientiertes Personalmanagement erreichbar.

Aber viele Überlegungen, Verfahrenshinweise und Vorschläge in diesen Gesetzeskonzeptionen kann eine starke Gewerkschaft mit starken Betriebsräten auch jetzt schon - jedenfalls in Teilen - umsetzen.

Was die IG Metall gerade bewiesen hat.

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit