

EVA KOCHER

## Zeit zum Leben für alle Geschlechter

Leben ist Arbeit. In der Arbeit erleben Menschen ihre Selbstwirksamkeit, die Arbeit prägt Identitäten und Selbstverständnisse. Das gesellschaftliche Leben ist auf die Erträge jeglicher Arbeit angewiesen, es beruht auf der Produktion von Autos, Reinigungsdienstleistungen, der Erfindung und Herstellung von Lebensmitteln, der Pflege von Menschen, der Konfliktlösung, der Welterklärung durch Wissenschaft und Kunst, der Zubereitung von Mahlzeiten. Das gesellschaftliche Leben ist auf Güter und Dienstleistungen, auf produktive und reproduktive Arbeit in ganz unterschiedlichen Formen angewiesen.

Und doch scheinen Leben und Arbeit zunehmend als verschiedene Dinge wahrgenommen zu werden, wie das allseitige Basteln an der „Work-Life-Balance“ belegt. Hintergrund ist die zunehmende Entgrenzung der Erwerbsarbeit, verschärft durch die Möglichkeiten der digitalen Technik. Arbeit heißt zunehmend, jederzeit flexibel und präsent zu sein und auf Anfragen und Anforderungen reagieren zu können – ohne zeitliche Grenzen, ohne örtliche Grenzen, weltweit auf dem Weg zum Burnout.<sup>1</sup> Diese Entwicklung führt nicht nur die deutsche Gesellschaft langsam aber sicher in eine „Reproduktionskrise“: Menschen wird es zunehmend unmöglich, den Selbst- und Fremderwartungen gerecht zu werden und die eigene Arbeits- und Lebenskraft zu bewahren.<sup>2</sup>

### Verständliche Nostalgie?

In dieser Situation haben nostalgische Erinnerungen an Vollzeitverhältnisse von 40h/Wochen Konjunktur.<sup>3</sup> Vergessen wird dabei, dass diese Vollzeitbeschäftigten darauf angewiesen sind, dass andere (meist Frauen) ihnen den Rücken frei halten. Dementsprechend zeigt die Verteilung des Arbeitszeitvolumens zwischen den Geschlechtern ein Gerechtigkeitsproblem auf (Gender Time Gap).<sup>4</sup> In den meisten europäischen Ländern haben Frauen im Schnitt kürzere Erwerbsarbeitszeiten als Männer;<sup>5</sup> für Deutschland heißt das konkret, dass 29% der Frauen weniger als 21 Stunden in der Woche arbeiten, 45% der Männer aber 40 Stunden in der Woche; über 14% der Männer arbeiten sogar mehr als 44 Stunden in der Woche.<sup>6</sup> Das heißt: Natürlich arbeiten Frauen nicht weniger als Männer, im Gegenteil: Frauen arbeiten im Durchschnitt mehr als Männer – allerdings wird ein Drittel ihrer Arbeitszeit nicht bezahlt.<sup>7</sup> Wer Betreuungs- und Sorgearbeit leistet, ist wirtschaftlich nur dann ausreichend abgesichert, wenn er oder sie einen gut verdienenden Partner in Ehe oder eingetragener Partnerschaft hat – vorausgesetzt diese Ehe oder eingetragene Partnerschaft hält das ganze weitere Leben über, was keineswegs die Regel ist.

Sozial- und familienpolitisch formuliert: Die vermeintlichen Sicherheiten in der Erwerbsarbeit beruhen auf dem familienpolitischen Leitbild des „Familienernährers“, auf der Entgrenzung, Entwertung und Unsichtbarkeit der Sorgearbeit. Diese Organisation der Erwerbsarbeit kann nur funktionieren, soweit die Sorge- und Reproduktionsarbeit in unbezahlter Arbeit erledigt wird. Das nostalgisch erinnerte Vollzeitverhältnis funktioniert nur, wenn auf Kinder verzichtet wird oder wenn die jeweiligen Partner/innen im Schnitt über 10h pro Werktag Kinderbetreuung leisten.<sup>8</sup>

### Neue Zeiten! Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie

Für die Probleme der Work-Life-Balance und die Reproduktionskrisen sind deshalb nicht nur Flexibilität und Entgrenzung und wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen verantwortlich zu machen. Die Veränderungen der Geschlechterverhältnisse und die gewachsenen Ansprüche von Frauen auf Gleichberechtigung und partnerschaftliche Teilhabe an allen gesellschaftlichen Gütern sind mitverantwortlich, denn sie machen den Rückzug auf die nostalgische Lösung unmöglich. Und nicht zu vergessen: Auch viele Männer haben erkannt, dass ein Wandel der Zeitregime ihnen mehr und bessere Verhaltensalternativen zur Verfügung stellen könnte. Es schwindet nicht nur das Verständnis dafür, dass ein/e Partner/in nach einer Trennung noch lange Zeit auf Zahlungen Dritter angewiesen bleibt, weil während der Partnerschaft weder Karriere noch eigenständige soziale Sicherheit aufgebaut wurden. Es akzeptieren auch immer weniger Väter, dass ihr Kind die ersten Schritte ohne sie macht, dass sie als Familienernährermaschine funktionieren müssen, oder dass sie ihre eigenen Eltern im Alter nicht begleiten können.<sup>9</sup>

Die Work-Life-Balance ist deshalb vor allem eine Frage der Arbeits- und Zeitverteilung zwischen den Geschlechtern. Denn die Gesellschaft schätzt eben nur einen Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit wert – und das ganz unabhängig von den gesellschaftlichen Werten, die geschaffen oder erhalten werden. Die Sorge für andere und die Sorge für sich selbst, das ist notwendige gesellschaftliche Arbeit, die in den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen entwertet und auf weibliche Personen verlagert sind. Weil zunehmend weniger akzeptiert wird, dass damit Abwertung, Diskriminierung, Altersarmut, Gewalt, gläserne Decken und Wände verbunden sind, entstehen Vereinbarkeitskonflikte, die in ihrer Summe „Leben“ und „Arbeiten“ aus dem Gleichgewicht bringen. Es fehlt an der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit, von Sorge

und Erwerbsarbeit, von Pflege und Beruf. Der Druck lastet verstärkt auf Menschen, die aufgrund körperlicher oder psychischer Einschränkungen ohnehin gesellschaftlich behindert werden. Der Druck lastet verstärkt auch auf Menschen, deren Einkommenssituation den Rückgriff auf das „modernisierte Familiernährermodell“ nicht erlaubt, weil die Finanzierung ihres Haushalts auf zwei Vollzeiteinkommen angewiesen ist. Er lastet besonders auf Alleinerziehenden. Und der Druck lastet in besonderer Weise auf selbstständig Erwerbstätigen, denen kaum minimale Rechte zur Begrenzung ihrer Risiken zur Verfügung stehen.<sup>10</sup>

Viele Frauen und Männer sind deshalb aus unterschiedlichen Gründen mit ihrer Erwerbsarbeitszeit unzufrieden.<sup>11</sup> Teilzeitbeschäftigte Frauen formulieren den Wunsch, länger bezahlt arbeiten zu wollen. Viele Männer wünschen sich eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit.<sup>12</sup> Hierfür existiert bereits eine ganze Reihe von Rechten. Als Sammelbegriff für die mit der Forderung nach neuen Zeiten verbundenen Perspektiven ist z. T. bereits der Begriff der Ziehungsrechte („social drawing rights“) verwendet worden.<sup>13</sup> Im Rahmen des von Supiot entwickelten Konzepts sollen solche Rechte einen Beitrag dazu leisten, über Unterbrechungen und Übergänge hinweg den Umgang mit wachsender Unsicherheit zu ermöglichen und Mobilität bzw. Flexibilität und Sicherheit für die Beschäftigten miteinander zu versöhnen.<sup>14</sup>

Der Begriff der Ziehungsrechte benennt implizit zwei wichtige Aspekte:<sup>15</sup> Zum einen betont er die individuelle subjektive Freiheit in der Wahrnehmung von Zeiten. Zum zweiten will er Klarheit hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Ressourcen ermöglichen: Jeder und jede Beschäftigte soll danach aus einer individuell garantierten Reserve schöpfen können. Problematisch ist allerdings dieser letzte Aspekt, soweit er sich auf Finanzierungsfragen und die Zurverfügungstellung von materiellen Ressourcen bezieht. Denn bei der Verteilung von gesellschaftlichen, staatlichen und sozialversicherungsrechtlichen Ressourcen sind Verteilungsfragen zu berücksichtigen und zu politisieren. Eine Begrenzung von Leistungen durch Sachkriterien erscheint deshalb vorzugswürdig gegenüber einer bedingungslosen „Ziehung“.

Diese Begrenzung bei gleichzeitiger Autonomie können Rechtsansprüche leisten. Das Ziel der Selbstbestimmung in sozialer Einbindung, das mit solchen Ansprüchen verfolgt werden sollte, lässt sich für die deutsche Rechtsordnung im verfassungsrechtlichen Rahmen eines „Rechts auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie“ ausformulieren.<sup>16</sup> Ein solches Recht ergibt sich im Grundsatz bereits aus dem Grundgesetz. Die Berufsfreiheit (Art. 12 GG) enthält Rechte auf berufliche Entwicklung und Weiterentwicklung auch für abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer.<sup>17</sup> Darüber hinaus gewährleisten die Grundrechte auf Privat- und Familienleben eine angemessene Abstimmung der Erwerbsarbeit mit „privaten“ Anliegen. Die Beschäftigten müssen in der Erwerbsarbeit selbst mit darüber entscheiden können, wie persönliche und organisatorische Konflikte gelöst werden, anstatt ohne Not Normalitätsvorstellungen und Normalisierungszwängen unterworfen zu werden.

Um dies effektiv machen und umsetzen zu können, ist ein ganzes Bündel unterschiedlicher Ansprüche erforderlich: Es braucht Rechte auf betriebliche Rahmenbedingungen („Wahlarbeitszeit“). Es bedarf einer geeigneten Infrastruktur (z. B. Kinderbetreuung, Pflege, kommunale Dienstleistungen). Die Kosten des Übergangs, insbesondere das Einkommensrisiko, muss in denjenigen Fällen abgesichert sein, in denen aus sozial- und familienpolitischen Erwägungen heraus eine Kostenübernahme durch die Allgemeinheit erforderlich scheint.

## Zeitsouveränität und Familienarbeitszeit

### **Zeitsouveränität für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie**

Einige der wichtigsten Antworten auf die Herausforderungen lassen sich mit den Stichworten „lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitszeit“ und „Zeitsouveränität“ zusammenfassen. Für den DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann braucht die Arbeit der Zukunft „mehr Verfügungsgewalt über Zeit entlang der Erwerbsbiografie – für ganz unterschiedliche individuelle Zwecke: etwa für Eigenarbeit, Care-Zeiten, politische Teilhabe oder Sabbaticals. [...] Die Entscheidung für Familie oder persönliche Entwicklung und gegen Vollzeiterwerbstätigkeit darf nicht länger bestraft werden. Unterbrechungen und Brüche im Lebensverlauf dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr zu Beschäftigten zweiter Klasse abstempeln. Wenn wir die individuelle Lebenssituation stärker berücksichtigen, werden wir auch Fürsorgetätigkeiten endlich besser anerkennen und können die klassische Trennung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit aufweichen. Die Arbeitswelt muss sich stärker auf das Leben ausrichten.“<sup>18</sup>

Die rechtlichen Voraussetzungen dafür sind auf den ersten Blick gar nicht schlecht: Das Arbeitsrecht kennt bereits an vielen Stellen Ansprüche auf Anpassung von Arbeitsverhältnissen. Aber diese Regeln formulieren heute immer noch vorwiegend Ausnahmen und Einzelfälle. Bei der Elternzeit gibt es bspw. eine „Einbahnstraßenperspektive“, so dass die Rechte, die eine Rückkehr ins Erwerbsleben ermöglichen, unzureichend sind. Jeder Beschäftigte kann zwar Teilzeit arbeiten – allerdings hat er nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern Anspruch darauf. Die Verringerung der Arbeitszeit kann zudem nur für unbestimmte Zeit verlangt werden, und es fehlt ein ausreichender Anspruch auf Aufstockung. Vielen Eltern ist so der Weg zurück ins Normalarbeitsverhältnis – und damit in eine auskömmliche Rente – versperrt.<sup>19</sup>

Bisher haben die bestehenden Rechtsansprüche auch nichts daran ändern können, dass eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie oft schlicht daran scheitert, dass solche Anpassungen an die Interessen von Beschäftigten im betrieblichen Ablauf nicht mitgedacht und deshalb schwer zu organisieren sind.<sup>20</sup> Deshalb sind Arbeitszeiten und ihre gerechte Verteilung auch innerhalb der Belegschaften ein Konfliktthema, dessen Bearbeitung eines geeigneten rechtlichen Rahmens bedarf.<sup>21</sup> Dafür muss der Blick auf unterschiedliche Arbeitszeitanliegen anders gelenkt werden. Die aktuelle Rechtslage legt es nahe, Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit „lebensphasenorientiert“ oder anders anpassen möchten, in der betrieblichen Wirklichkeit als „Außenseiter/in“ oder „Störfall“ anzusehen.

Ein allgemeiner arbeitsrechtlicher Anpassungsanspruch könnte dagegen das Leitbild eines für die Vielfalt des Lebens zukunftsorientierten Arbeitsverhältnisses verankern.

### **Familienarbeitszeit als Leitbild für solidarische Regelungsmodelle**

„Lebensphasenorientierung“ bedeutet aber noch mehr, nämlich Schritte zu einer gleichberechtigten Wertschätzung von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit. Hier geht es nicht nur um Zeitsouveränitäten und individuelle Wünsche. Hier geht es auch um gesellschaftliche Normen und politische Einflussnahme. Eine faire Aufteilung der häuslichen Sorge- und Reproduktionsarbeit scheitert eben noch oft daran, dass staatliche Normen Anreize falsch setzen und Paare in „Traditionalisierungsfallen“ führen.<sup>22</sup> Zeitkonflikte stehen immer in einem engen und komplexen Zusammenhang mit dem gesetzlichen, politischen, regionalen und außerbetrieblichen Umfeld.<sup>23</sup>

Um die „klassische Trennung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit“ aufzuweichen, bedarf es der erforderlichen Infrastrukturen für die Organisation und Finanzierung von Sorge- und Reproduktionsarbeit. Dazu gehört der Ausbau einer öffentlich finanzierten Care-Ökonomie und ganztägiger Schulen genauso wie der Verzicht auf Ehegattensplitting und Minijob-Subventionierung. Dazu gehört aber auch die Unterstützung derjenigen, die betreuen und pflegen – durch Entgeltersatzansprüche für pflegende Familienangehörige, aber auch durch Aufwertung der entsprechenden Dienstleistungsberufe und -tätigkeiten. Das neu eingeführte Pflegeunterstützungsgeld ist hierfür nur der allererste Schritt. Es bedarf dringend einer Entgeltersatzleistung für längere Zeiträume, die auf die Eigenfinanzierung über Arbeitszeitkonten verzichtet.

Als Leitbild für solche Umsteuerungen zu einer partnerschaftlichen Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit kann die „kurze Vollzeit für alle“ dienen – oder, die Zielsetzung klarer benennend, die „Familienarbeitszeit“, einem Leitbild, dem bereits das Elterngeld plus seit Juli 2015 folgt.<sup>24</sup>

### **Ausblick auf neue Leitbilder**

Zeit zum Leben für alle Geschlechter kann nur erreicht werden, wenn die Ursachen der allgemeinen Zeitnot benannt werden: Flexibilitätsanforderungen der Wirtschaft und Entgrenzung führen zum Burnout, wenn es nicht gelingt, Reproduktionsarbeit so zu organisieren, dass Grenzen wirksam gesetzt werden können. Hierfür bedarf es neuer komplexer Leitbilder: Das Leitbild der Zeitsouveränität kann mit Hilfe des allgemeinen arbeitsrechtlichen Anpassungsanspruchs eine partnerschaftliche Arbeits(zeit)verteilung nur wirksam fördern, wenn es von einem Leitbild der Familienarbeitszeit für alle gerahmt wird – dies muss zum Maßstab für die Finanzierung und Organisation sozialer Leistungen und öffentlicher Infrastruktur werden.

- 1 Siehe auch die Forderungen nach Deregulierung im Arbeitszeitrecht, wie sie die BdA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt aufgestellt hat (BdA-Positionspapier Mai 2015).
- 2 Jürgens, K.: Deutschland in der Reproduktionskrise, Leviathan 38 (2010), S. 559 ff.
- 3 Siehe dazu die Ausführungen der Autorin in AuR 2016, Heft 8/9 (erscheint demnächst).
- 4 Zum Begriff des Gender Time Gap siehe Absenger u.a.: Arbeitszeiten in Deutschland. WSI Report 19, November 2014, S. 42 ff.
- 5 Vargas, L. u. a.: „Europäische Perspektive auf Arbeitsbedingungen und Relevanz der Geschlechterperspektive“ in: Weg/Stolz-Willig (Hrsg.) „Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht“, S. 68/69.
- 6 Daten des Statistischen Bundesamtes für 2013. Fn. 5, S. 42: Im Schnitt 40h/Woche für Männer, 31h/Woche für Frauen.
- 7 Zahlen des Statistischen Bundesamtes vom Mai 2015. Siehe auch die Angaben im WSI-report (Fn. 5), S. 46 zu den Kinderbetreuungszeiten Ost/West.
- 8 Berechnung von Gerlach u.a. in: Die Bedeutung atypischer Beschäftigung für zentrale Lebensbereiche, 2015, S. 7.
- 9 Friebe, H.: Von der hegemonialen Männlichkeit zu Parallelkulturen von Männlichkeiten (<http://momentum-quarterly.us10.list-manage.com/track/click?u=a68224dc50a2812dd31010fa2&id=f8e890630&e=0361b7c09e>).
- 10 Siehe auch die deutlichen Forderungen nach Beibehaltung dieser Rechtlosigkeit in BdA-Positionspapier zur Digitalisierung (Mai 2015).
- 11 DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2014 – Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen.
- 12 Arbeitszeiten in Deutschland, Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitswelt. WSI Report 19, November 2014, S. 12.
- 13 Supiot, A. 2001, S. 56 f.
- 14 Mückenberger, U., WSI-Mitt. 2007, 195, S. 199; Castel 2011, S. 146.
- 15 Supiot, A. 2001, S. 56.
- 16 So auch der Titel des Buchs mit den Ergebnissen des Projekts SozRA (Kocher, E. u. a. 2013).
- 17 BVerfG 11. 6. 1958, BVerfGE 7, 377, 397; BVerfG 15. 12. 1987, BVerfGE 77, 308, Rz 98 (Weiterbildungsgesetze); BVerfG 25. 1. 2011, BVerfGE 128, 157 ff; Bryde, NJW 1984, 2177; Schneider, VVdStRL 1985, 7.
- 18 Hoffmann, R.: Gestaltungsanforderungen für die Arbeit der Zukunft: Elf Thesen, in: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hrsg.), Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, 2015, S. 11 ff.

- 19 Zum Ganzen ausführlich: Kocher, E. u. a.: Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2013.
- 20 Siehe z. B. die neue Untersuchung von Pfahl, S. u. a., die als Haupthindernisse für die Elternzeit von Vätern Unsicherheiten des Arbeitsplatzes und fehlendes Verständnis von Seiten der Arbeitgeber und Vorgesetzten nennt (neben fehlenden beruflichen Entwicklungsperspektiven der Mutter).
- 21 Ausführlich Wenckebach: Individuelle Arbeitszeitgestaltung und kollektive Interessen, KJ 2014, S. 405-413.
- 22 Prognos. Endbericht über die Gesamtevaluation familienpolitischer Leistungen, 2014, S. 129 ff. ; Rülking: Jenseits der Tradionalisierungsfallen. 2007.

- 23 Siehe z. B. Mückenberger, U.: Lebensqualität durch Zeitpolitik. Wie Zeitkonflikte gelöst werden können., 2012, zur möglichen Abstimmung zwischen Beschäftigten- und Nutzer/innen-Interessen bei Dienstleistungsunternehmen.
- 24 Müller/Neumann/Wrohlich, DIW/FES, S. 2013.

*Erweiterte Fassung eines Textes, der erschienen ist in: Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte 9/2015, S. 37–40.*

*Prof. Dr. Eva Kocher lehrt an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)*

DEUTSCHER JURISTINNENBUND

## Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes (Kurzfassung <sup>1)</sup>)

Will der Gesetzgeber Optionen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung bereitstellen, so gelingt das nicht, wenn er sich auf den Ausbau individueller Rechte von Arbeitnehmer/innen beschränkt. Diese sind zwar unverzichtbar, aber grundsätzlich müssen Regelungen der Arbeitszeit immer auch kollektivrechtlich gesehen und umgesetzt werden. Nur dann, wenn durch eine kollektivrechtlich abgesicherte betriebliche Arbeitszeitkultur Zeitsouveränität selbstverständlich wird, werden Arbeitnehmer/innen, die von ihren Rechten auf Wahlarbeitszeit Gebrauch machen, in der betrieblichen Wirklichkeit nicht mehr als „Störfälle“ angesehen; nur dann werden auch diejenigen (überwiegend Männer), die bisher ihre Karrieren verfolgen oder aus einer traditionellen Rollenzuschreibung heraus keine Sorgearbeit leisten, durch Angebote der Wahlarbeitszeit angesprochen werden können.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz, das die betriebliche Wirklichkeit ändern will, muss die Betriebe verpflichten, Wahlarbeitszeitkonzepte zu entwickeln, die auch gleichstellungspolitisch wirksam werden können. Individuelle Wahlarbeitszeiten in Betrieben erfordern durchaus organisatorischen Aufwand und stoßen auf Grenzen. Die Bedingungen der Betriebe sind hinsichtlich ihrer gestalterischen Möglichkeiten ganz unterschiedlich. Das geltende Recht neigt dazu, die Geltung arbeitsrechtlicher Gesetze an unterschiedlichen Betriebsgrößen

festzumachen. Das aber ist ein viel zu grobes und fehlleitendes Raster. Zwar können große Betriebe erhebliche Spielräume nutzen. Bei Klein- und Mittelbetrieben Wahlarbeitszeiten grundsätzlich für unmöglich zu erklären, entspricht aber nicht der Realität. In bestimmten Tätigkeitsbereichen kann eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit schwer lösbare organisatorische Probleme aufwerfen, die in anderen Tätigkeitsbereichen, zum Beispiel in der IT-Branche, selbst in Klein- und Mittelbetrieben gar nicht auftreten.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss daher alle Betriebe aller Branchen und aller Größen mit der Vielfalt der Tätigkeitsfelder und betrieblichen Ebenen erfassen, dabei aber überall differenzierte Lösungen zulassen, die weder die Betriebe überfordern noch das Bedürfnis der Arbeitnehmer/innen nach Arbeitszeitsouveränität leerlaufen lassen. Differenzierte Lösungen kann der Gesetzgeber aber im Einzelnen nicht vorformulieren und vorschreiben. Bloße Aufforderungen des Gesetzgebers oder Generalklauseln hingegen geben keine Rechtssicherheit und könnten schon deshalb zur Realisierung einer Wahlarbeitszeit in der betrieblichen Praxis wenig beitragen. Ein Wahlarbeitszeitgesetz, das praktische Veränderungen gewährleisten will, muss flexible Lösungen ermöglichen, die gleichzeitig vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtsicher sein müssen.