

Herausgegeben von Olaf Deinert und Rüdiger Krause

Nicola Jakobi

Flexibilisierungen des Arbeitsverhältnisses im Arbeitnehmerinteresse

Eine rechtsdogmatische und rechtspolitische
Untersuchung des Rechts der Arbeitszeiten
auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Kapitel: Entwicklungen am Arbeitsmarkt

A. Einleitung

Die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen hat in den vergangenen Jahren immer stärker an Bedeutung gewonnen. Zunehmende europäische Einflüsse, eine sich wandelnde Arbeitswelt sowie gestiegene Ansprüche der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer tragen dazu bei, dass von allen Beteiligten eine höhere Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit, des Arbeitsortes sowie der anfallenden Aufgaben erwartet wird.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was eigentlich unter dem permanent im Sprachgebrauch anzutreffenden Begriff der Flexibilisierung zu verstehen ist.¹ Legt man das Adjektiv flexibel zu Grunde, so ergibt sich im vorgenannten Kontext die Definition: „an veränderte Umstände anpassungsfähig, bei Entscheidungen wendig“². Demnach misst sich die Flexibilität einer Person daran, ob sie in der Lage ist, sich auf situative Veränderungen einzustellen und entsprechend zu handeln. Übertragen lässt sich diese Definition auch auf die verschiedenen Parameter, die ein Arbeitsverhältnis determinieren. Wesentlich sind die angesprochenen Bereiche der Arbeitszeit, des Arbeitsortes, der anfallenden Aufgaben, aber auch die Frage der Vergütung. Im hier zu untersuchenden Rahmen sollen die sich verändernde Arbeitszeit bzw. Veränderungen unterliegende Beschäftigungsverhältnisse den wesentlichen Kernpunkt bilden und eruiert werden, welche Auswirkungen dies auf die Arbeitnehmer und schließlich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat.

Denn das Beschäftigungsverhältnis dient nicht nur der Sicherung der finanziellen Grundlage, sondern es bildet auch eine „Demarkationslinie“³ zwischen dem Berufs- und dem Privatleben. Dies zeigt sich besonders darin, dass die Berufstätigkeit einen wesentlichen Teil der zur Verfügung stehenden Zeit einnimmt und

-
- 1 Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses sowie die Abgrenzung zum atypischen Beschäftigungsverhältnis werden im dritten Kapitel ausführlich dargelegt.
 - 2 *Duden*, Deutsches Universalwörterbuch, Begriff: flexibel. Zu einzelnen Flexibilisierungsinstrumenten in Arbeitsverträgen, *Leder*, RdA 2010, 93 (95).
 - 3 *Jurczyk* in: Groß/Seifert, Zeitkonflikte, S. 239.

idR. einem festen Zeitmuster folgt. Parallel zu diesem Muster müssen die sonstigen Verpflichtungen organisiert werden. Problematisch wird die Situation, wenn die Arbeitszeit keinem regelmäßigen Rhythmus folgt, sondern in kurzen Abständen variiert, etwa monatlich, wöchentlich oder gar täglich. Dies verursacht nicht nur einen erheblichen zusätzlichen Organisationsaufwand für die Arbeitnehmer, sondern auch eine Zunahme von Unsicherheiten und Unwägbarkeiten, auf die im Zweifelsfall häufig nur unter wesentlichen Schwierigkeiten reagiert werden kann. Somit zwingen die sich verändernden Gegebenheiten in der Arbeitswelt die Arbeitnehmer dazu, sich immer wieder neu anzupassen und auch ihre familiären Verpflichtungen an den Veränderungen auszurichten. Die damit verbundenen Problemstellungen im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten in den Betrieben, aber auch auf variable Arbeitszeitmodelle insgesamt, sollen im Folgenden aus dem Blickwinkel der Erosion bzw. des Wandels des klassischen Beschäftigungsverhältnisses näher beleuchtet werden.

Während in der Vergangenheit primär das sog. Normalarbeitsverhältnis⁴ vorherrschend war, zeigen sich gegenwärtig vermehrt Tendenzen, die erkennen lassen, dass Formen atypischer Beschäftigung zunehmend an Bedeutung gewinnen.⁵ Insbesondere im Bereich der geringfügigen Beschäftigung lässt sich ein deutlicher Anstieg um 71,5 % innerhalb von zehn Jahren (zwischen 1998 und 2008) beobachten.⁶ Hintergrund ist, dass die klassische Erwerbsbiographie eines Arbeitnehmers zunehmend durch ein „Patchwork-Beschäftigungsverhältnis“⁷ ersetzt wird. Es darf aber nicht der Eindruck entstehen, dass sich die Mehrzahl der Beschäftigten in den unterschiedlichen Berufsfeldern mit sehr flexiblen Arbeitszeiten arrangieren muss. Der Grad der Flexibilität hängt stark von den vorhandenen

4 Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses zeichnet sich dadurch aus, dass eine Vollzeittätigkeit bzw. eine Teilzeittätigkeit mit mindestens der Hälfte der üblichen Wochenarbeitszeit einer Vollzeittätigkeit ausgeübt wird, vgl. *Waltermann*, Verhandlungen des 68. Deutschen Juristentages (2010), Band I, Gutachten, B, S. 11. Näheres dazu findet sich im 3. Kap. A.

5 Vgl. *Kocher*, NZA 2010, 841 (842 mwN.); *Reinecke*, BB-Special 2008 zu Heft 14, 21. Belegen lässt sich dies auch anhand der aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes, Pressemitteilung Nr. 263 vom 30.07.2012, „2011: Zahl der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten steigt deutlich“, demnach erreichte die Zahl der atypischen Beschäftigten im Jahr 2011 mit 7,92 Millionen einen neuen Höchststand, obwohl auch die Zahl der Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis im gleichen Zeitraum deutlich angestiegen ist.

6 Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterialien zum Pressegespräch am 19.08.2009 in Frankfurt am Main, S. 26.

7 *Wank*, RdA 2010, 193 (207); *Seifert*, PersR 2008, 385.

Rahmenbedingungen wie „Produktionserfordernisse[n], Öffnungs- oder Unterrichtszeiten“⁸ ab, sodass die Anforderungen je nach Berufszweig stark variieren können. Nichtsdestotrotz sind gerade Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor von steigenden Flexibilitätsanforderungen betroffen⁹, die dazu führen, dass diese einerseits einem größeren Organisationsaufwand ausgesetzt sind, aber im Gegenzug dazu häufig keine adäquate Vergütung erhalten.

Neben diesen negativen Aspekten bieten flexible Arbeitszeitmodelle den Arbeitnehmern aber auch die Chance, den Arbeitsalltag ihren Bedürfnissen besser anzupassen und damit ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Familie zu erzielen.¹⁰ Abgesehen von der klassischen Teilzeitarbeit, die vorwiegend von Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern genutzt wird¹¹, versuchen Arbeitnehmer mittels verschiedener Formen der Beschäftigung nach Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wieder eine Anstellung und damit den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. Diese Ausprägungen können jedoch nur dann als hilfreich angesehen werden, wenn die atypischen Beschäftigungsverhältnisse auch tatsächlich eine „Brückenfunktion“ zu einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit darstellen.¹² Allerdings ist diese Einstiegshilfe umstritten, da Untersuchungen gezeigt haben, dass der erhoffte Effekt in der Mehrzahl der Fälle nicht eintritt,

-
- 8 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 439 vom 29.11.2011, demnach haben fast 60 % der Beschäftigten starre Arbeitszeiten.
 - 9 *Keller/Seifert*, Atypische Beschäftigung und soziale Risiken, S. 37 f.
 - 10 *Munz*, AiB 2008, 338 (342) plädiert im Rahmen der flexiblen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten für einen fairen Interessenausgleich zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber an die Flexibilität der Arbeitnehmer sowie deren anderweitigen Verpflichtungen im privaten Bereich. Eine Übersicht über die „Flexibilisierung der Arbeitszeit im Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteresse“ liefert *Reinecke*, BB-Special 2008 zu Heft 14, 21. Vgl. auch *Reiserer*, NZA 2010, Beilage zu Heft 2, 39; *Bittmann/Mujan*, AuA 2010, 366. Neben einem größeren Gestaltungsspielraum im Hinblick auf die Familie streben Mitarbeiter aber auch nach Freiräumen, die zur Fortbildung oder für ein Sabbatical genutzt werden können, *Degenhardt/Kasprzyk*, AuA 2008, 4 (Sonderbeilage).
 - 11 *Feldhoff* in: jurisPK-Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kapitel 7.1 Rn. 3 ff. Demnach stellt die Teilzeitbeschäftigung noch immer eine „weibliche Domäne“ dar, da ca. 75 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind; iwd 2009, Nr. 24, S. 2; *Laux/Schlachter-Laux*, TzBfG, Einführung Rn. 8.
 - 12 *Vennebusch/Hardebusch*, Kompass/KBS 2010, Nr. 3/4, S. 3, demnach mündeten im Jahr 2008 mehr als 30 % der Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung.

sondern sich die Arbeitnehmer sogar häufig in der Arbeitslosigkeit wiederfinden.¹³ Hinzu kommt, dass diese Beschäftigungsverhältnisse nur dann an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer angepasst sind, wenn sie diese Form der Tätigkeit auf eigenen Wunsch ausüben und nicht mangels bestehender Alternativen gezwungen sind, mittels atypischer Beschäftigung ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Die vorliegende Untersuchung soll sich schwerpunktmäßig mit den rechtlichen Grundlagen und Auswirkungen der Arbeitszeitentwicklung befassen. Beabsichtigt wird die Klärung, was unter einem Normalarbeitsverhältnis zu verstehen ist und wie die gesetzlichen Grundlagen ausgestaltet sind. Darüber hinaus bleibt zu eruieren, inwieweit sich der Arbeitsmarkt bereits vom Normalarbeitsverhältnis verabschiedet hat und welchen Stellenwert die atypischen Beschäftigungsformen zwischenzeitlich eingenommen haben. Erforderlich hierbei ist die Betrachtung der Auswirkungen der Entwicklung auf die Beschäftigten, aber auch auf die Gesellschaft insgesamt.

Durch zunehmend flexibel ausgestaltete Arbeitsverträge wird der Handlungsspielraum für die Arbeitgeber deutlich vergrößert. Anhand von Befristungen, Leiharbeit oder auch vereinbarten Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalten bzw. Zielvereinbarungen oder –vorgaben kann vor allem der Arbeitgeber zeitnah auf eintretende Veränderungen reagieren. Parallel dazu ist aber darzulegen, welche Optionen sich den Arbeitnehmern eröffnen, um die privaten Bedürfnisse den beruflichen Anforderungen anzupassen. Hier ist z.B. der Anspruch auf Teilzeitarbeit gem. § 8 Abs. 1 TzBfG zu nennen oder auch der Pflegezeitanspruch gem. § 3 Abs. 1 PflegeZG.¹⁴

Im Rahmen der von Arbeitgebern angestrebten größtmöglichen Flexibilisierung ist daher auch das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Erholung und Ruhe, aber ebenso nach finanzieller Sicherheit und Planbarkeit nicht zu vernachlässigen. Der Aspekt der Erholung und Ruhe ist im Kontext der Ladenöffnungszeiten von besonderer Bedeutung. In diesem Bereich haben in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten erhebliche Liberalisierungen stattgefunden.¹⁵ Während in früheren Jahren primär die Beschäftigungssicherung bzw. die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Mittelpunkt stand¹⁶, wird gegenwärtig vor allem versucht, den

13 *Gensicke/Herzog-Stein/Seifert/Tschersich*, WSI-Mitteilungen 2010, 179 (184); *Keller/Seifert*, WSI-Mitteilungen 2011, 138 (142).

14 Auf die den Arbeitnehmern zustehenden Rechte wird im 5. Kapitel ausführlich eingegangen.

15 *Buschmann/Ulber*, ArbZG, Anhang Ladenschlussgesetz, Rn. 1 ff.

16 *Glaubitz*, WSI-Mitteilung 1999, 799 unter Bezugnahme auf die Pressemitteilung des ifo-Instituts v. 11.08.1995, demnach war die Verlängerung der Öffnungszeiten im Jahr

Wünschen der Konsumenten nach immer längeren Öffnungszeiten, besonders an Samstagen, nachzukommen.¹⁷ Als Konsequenz bedeutet dies für die Arbeitnehmer immer häufiger auch am Abend oder an den Wochenenden zu arbeiten. Vor allem die durch die Ladenöffnungsgesetze festgelegte Möglichkeit der Filialöffnung an bestimmten Sonntagen im Jahr¹⁸ erfordert einen deutlich erhöhten Organisationsaufwand. Die Relevanz des Themas insgesamt lässt sich anhand der vielfältigen Literatur¹⁹ zu den Urteilen des BVerfG²⁰ hinsichtlich der Ladenschlussregelungen erkennen. Aber auch auf Grund eines regelmäßig zu erledigenden Einkaufs stellen die Ladenöffnungszeiten für einen Großteil der Bevölkerung „einen Faktor der persönlichen Zeiteinteilung dar“²¹. Interessant erscheint, dass sich die Öffnungszeiten der Läden im Laufe der Jahre erheblich ausgeweitet haben, sodass man von einem erhöhten Personalbedarf ausgehen könnte, tatsächlich aber hat die Zahl der sog. klassischen Normalarbeitsverhältnisse im Einzelhandel in den letzten Jahren stetig abgenommen.²² Auffällig

1996 mit der Hoffnung verbunden, ca. 50 000 neue Arbeitsplätze zu schaffen; erfüllt haben sich diese Erwartungen nicht.

- 17 Vgl. BT-Drucks. 15/396, Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung der Ladenöffnung an Samstagen v. 03.02.2003, S. 1, „Mit dem Gesetzentwurf sollen durch eine Erweiterung der Ladenöffnungszeiten am Samstag die Möglichkeiten des Einzelhandels für eine zeitgemäße und bedarfsorientierte Öffnung der Läden erweitert werden. Seit der Änderung des Ladenschlussgesetzes 1996 hat der Samstag im Käuferverhalten deutlich an Bedeutung gewonnen. Die Ausweitung der gesetzlichen Ladenöffnungszeiten am Samstag trägt diesem veränderten Käuferverhalten Rechnung, ohne den im Ladenschlussgesetz enthaltenen Ausgleich zwischen den Interessen der Geschäftsinhaber, der im Einzelhandel Beschäftigten und der Verbraucher in Frage zu stellen.“
- 18 Vgl. zu den Ladenöffnungsgesetzen der Länder, *Neumann*, Ladenschlussrecht, S. 49 ff.
- 19 *Buschmann*, AiB 2007, 197; *Fuchs*, NVwZ 2005, 1026; *Kämmerer/Thüsing*, GewArch 2006, 266; *Kingreen/Pieroth*, NVwZ 2006, 1221; *Kühling*, AuR 2006, 384; *Kühn*, NJW 2010, 2094; *Kühn*, AuR 2006, 418; *Kühn*, AuR 2010, 299; *Richardi*, AuR 2006, 379; *Rozeck*, AuR 2010, 148; *Rozeck*, AuR 2005, 169; *Tegebauer*, GewArch 2007, 49; *Webers*, GewArch 2005, 60.
- 20 BVerfG v. 01.12.2009 – 1 BvR 2857/07, 1 BvR 2858/07, BVerfGE 125, 39 = JZ 2010, 137; BVerfG v. 09.06.2004 – 1 BvR 636/02, BVerfGE 111, 10 = NJW 2004, 2363; BVerfG v. 16.01.2002 – 1 BvR 1236/99, BVerfGE 104, 357 = NJW 2002, 666.
- 21 *Mosbacher*, Sonntagsschutz und Ladenschluß, S. 24.
- 22 BT-Drucks. 17/13647, Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage von Abgeordneten und der Fraktion DIE LINKE, Lohndumping im Einzelhandel und die Verantwortung der Politik vom 28.05.2013, S. 3, demnach ist der Anteil des Vollzeitbeschäftigungsverhältnis im Zeitraum zwischen 2000 und 2007 von ca. 1.500 000 auf ca. 1.300 000 Beschäftigte gesunken. Vgl. dazu die Ausführungen im 4. Kapitel.

ist insoweit, dass gerade die atypischen Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich die vorherrschende Beschäftigungsform sind.²³ Zu untersuchen ist, ob sich dies allein durch die Flexibilitätsanforderungen im Einzelhandel begründen lässt, oder ob die Arbeitgeber die Option genutzt haben, das sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnis durch variierende atypische Beschäftigungsverhältnisse zu ersetzen, um so keine oder geringere Sozialabgaben zu zahlen bzw. gleichzeitig durch die Beschäftigungsformen der Leiharbeit oder befristeten Tätigkeit Kündigungen und die damit verbundenen Regelungen des Kündigungsschutzes zu vermeiden²⁴.

Nachdem das Recht des Ladenschlusses im Zuge der Föderalismusreform²⁵ in den Kompetenzbereich der Bundesländer übergegangen ist, haben alle Länder, außer der Freistaat Bayern, von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und ein eigenes Ladenöffnungsgesetz erlassen.²⁶ Darin vorgesehen sind auch regelmäßige Ladenöffnungen an bestimmten Sonntagen im Jahr. Das Berliner Ladenöffnungsgesetz²⁷ enthielt die Festsetzung, dass die Geschäfte an allen vier Sonntagen im Advent geöffnet werden durften (§ 3 BerlLadÖffG a.F.). Diese Regelung wurde vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt.²⁸ In der Urteilsbegründung führt das Gericht aus, dass mit der „Gewährleistung rhythmisch wiederkehrender Tage der Arbeitsruhe“ durch Art. 139 WRV das Sozialstaatsprinzip konkretisiert werde.²⁹ Demnach sind der „physischen und der psychischen Regeneration aus arbeitswissenschaftlicher Sicht [besondere Bedeutung] für das individuelle

23 BT-Drucks. 17/13647, Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage von Abgeordneten und der Fraktion DIE LINKE, Lohndumping im Einzelhandel und die Verantwortung der Politik vom 28.05.2013, S. 3, im Zeitraum zwischen 2000 und 2007 hat das Normalbeschäftigungsverhältnis im Einzelhandel an Bedeutung verloren, wohingegen die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von ca. 1.300 000 auf ca. 1.600 000 Arbeitnehmer angewachsen ist. Vgl. dazu die weiteren Ausführungen im 4. Kapitel.

24 Kittner/Däubler/Zwanziger-Deinert, KSchR, Einleitung Rn. 4.

25 Sog. Föderalismusreform I, siehe BGBl. I 2006, S. 2034 – Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006.

26 Dazu *Neumann*, Ladenschlussrecht, S. 49 ff.; vgl. auch Kittner/Zwanziger/Deinert-Schoof, Arbeitsrecht, § 26 Rn. 351.

27 Gem. § 3 BerlLadÖffG a.F. durften Verkaufsstellen an Werktagen von 0.00 bis 24.00 Uhr und an Adventssonntagen von 13.00 bis 20.00 Uhr geöffnet werden.

28 BVerfG v. 01.12.2009 – 1 BvR 2857/07, 1 BvR 2858/07, BVerfGE 125, 39 (77) = JZ 2010, 137 (138).

29 BVerfG v. 01.12.2009 – 1 BvR 2857/07, 1 BvR 2858/07, BVerfGE 125, 39 (82) = JZ 2010, 137 (139).

Wohlbefinden und die gesundheitliche Stabilität³⁰ beizumessen. Aus der Perspektive der Richter war diese Voraussetzung im Rahmen einer Ladenöffnung an allen vier Adventssonntagen nicht gewährleistet. Die besondere Betonung des Sozialstaatsprinzips macht deutlich, dass die von Arbeitgebern geforderte Flexibilität nicht nur im Bereich des Einzelhandels, sondern auch in den übrigen Berufsfeldern nicht schrankenlos erfolgen kann, sondern durch verfassungsrechtliche Vorgaben begrenzt wird.

Daher soll die Arbeit aufzeigen, inwieweit die Zielsetzungen des Bundesverfassungsgerichts und die tatsächlichen Gegebenheiten Übereinstimmungen aufweisen. Hierbei stellt sich die Frage, ob die Anforderungen in der Arbeitswelt auch ausreichend die Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigen und damit den im Urteil zum Ladenschlussgesetz präzisierten verfassungsrechtlichen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts hinreichend Rechnung getragen wird.

Wesentlich in diesem Zusammenhang ist der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hinblick auf die sich ergebenden Veränderungen in der Arbeitswelt.³¹ Zu beleuchten ist die Effizienz und Praktikabilität der derzeitigen gesetzlichen Ausgestaltungen, um im Bedarfsfall etwaige Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten. Das Augenmerk wird auf den vorhandenen gesetzlichen Regelungen liegen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen sollen, ihre beruflichen Pflichten mit den privaten in einen angemessenen Ausgleich zu bringen. Zu denken ist hier an das BEEG, das sich mit dem Elterngeld und der Elternzeit befasst, aber auch das bereits angesprochene TzBfG soll in diesem Zusammenhang näher betrachtet werden. Darüber hinaus rückt immer mehr die Pflegeproblematik am Ende eines Lebens in den Vordergrund. So reicht es nicht aus, Regelungen zu schaffen, die werdenden Eltern einen passenden Rahmen bieten, um die Versorgung ihrer Kinder sicherzustellen, sondern es wird auf Grund der demographischen Entwicklung immer dringlicher, ebenso die bedarfsgerechte Pflege von älteren Menschen in den Fokus zu rücken und hier den Arbeitnehmern wesentliche Hilfestellungen, wie z.B. die Inanspruchnahme einer praktikablen und an der Realität orientierten Pflegezeit zu ermöglichen.

Festzuhalten bleibt, dass die einzelnen Bereiche des Arbeitszeitgesetzes in Verbindung mit dem Sonntagsschutz im Bereich des Ladenschlussgesetzes bereits häufiger Gegenstand der wissenschaftlichen Diskussion waren, aber im Zusammenspiel mit der Erosion bzw. dem Wandel des Normalarbeitsverhältnisses und

30 BVerfG v. 01.12.2009 – 1 BvR 2857/07, 1 BvR 2858/07, BVerfGE 125, 39 (82) = JZ 2010, 137 (139).

31 *Paschke*, AuR 2012, 11.

den sich daraus ergebenden Problemstellungen für die Beschäftigten noch nicht im Zusammenhang thematisiert wurden. Insbesondere die Ausgestaltung einer stärker auf die Bedürfnisse von Familien abgestimmten Arbeitswelt steckt noch in den „Kinderschuhen“ und bedarf dringend einer Reihe von Veränderungen, zum einen durch neue oder angepasste Gesetze, aber auch durch ein sich wandelndes Verständnis innerhalb der Gesellschaft.

B. Gang der Untersuchung

Den Ausgangspunkt der Untersuchung bildet das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), hierbei werden die Definition der Arbeitszeit sowie die Vorgaben für deren Dauer und Lage näher beleuchtet. Neben den nationalen Regelungen können auch die europäischen Einflüsse auf das Arbeitszeitgesetz nicht außer Acht bleiben. Ins Blickfeld sind die Arbeitszeitrichtlinien 93/104/EG³² sowie 2003/88/EG³³ zu nehmen. Gleichzeitig sind die unterschiedlichen Ausprägungen der Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder auch Rufbereitschaft näher zu erläutern. Besonders im Rahmen des Bereitschaftsdienstes haben sich auf Grund der europäischen Einflüsse wesentliche Veränderungen ergeben, die für die Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung sind. Parallel dazu werden die beabsichtigten Änderungen der Arbeitszeitrichtlinie in Augenschein genommen.

Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die besonders schutzbedürftigen Arbeitnehmer, z.B. Jugendliche oder Schwangere und welche Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit im Arbeits- bzw. Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung für sie, aber auch für die übrigen Arbeitnehmer eine besondere Schutzfunktion übernehmen. Anschließend ist zu eruieren, welche Charakteristika das sog. Normalarbeitsverhältnis aufweist und wie sich die bestimmenden Parameter im Laufe der Zeit verändert haben. Betrachtet werden mögliche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung. Beispielhaft ist hier die klassische Teilzeitarbeit, aber auch die befristete oder geringfügige Beschäftigung zu nennen.

Exemplarisch lässt sich der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses am Beispiel des Ladenschlussgesetzes veranschaulichen. Denn in diesem Bereich ist die Zahl der atypisch Beschäftigten besonders hoch und ein wesentlicher Teil der

32 Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18.

33 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

Arbeitnehmer ist weiblich.³⁴ In diesem Zusammenhang ist die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Ladenschluss näher zu beleuchten. Vorrangig ist das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Berliner Ladenschlussgesetz³⁵ darzustellen und die Frage zu untersuchen, ob dem in dem Urteil betonten Sozialstaatsprinzip auch in der Arbeitswelt, insbesondere bei der Sonntagsbeschäftigung im Einzelhandel, ausreichend Rechnung getragen wird. Im Rahmen der Sonntagsarbeit ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers einer eingehenden Prüfung zu unterziehen.

Schließlich soll im letzten Abschnitt die Gesetzeslage hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf detailliert untersucht, sowie ein möglicher Handlungsbedarf seitens des Gesetzgebers eruiert werden. Es ist beabsichtigt darzulegen, welche Vereinbarkeitsproblematiken „von der Wiege bis zur Bahre“ im Laufe eines Lebens entstehen können. Daher sind sowohl die Betreuungsschwierigkeiten zu Beginn eines Lebens näher zu untersuchen, aber auch, welche Optionen pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen zur Verfügung stehen. Aufzuzeigen ist somit, wie sich die Gegebenheiten in der Arbeitswelt bereits verändert haben bzw. verändern werden, welche Konsequenzen dies für die am Arbeitsleben Beteiligten mit sich bringt und welche Verbesserungs- oder Veränderungsvorschläge sich hier entwickeln lassen.

34 Klenner/*Pfahl*, Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen, S. 58, demnach ist der Einzelhandel eine „Frauenbranche“, da über 70 % der Beschäftigten weiblich sind und es weniger Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse im Vergleich zur Teilzeitarbeit oder geringfügigen Beschäftigung gibt.

35 BVerfG v. 01.12.2009 – 1 BvR 2857/07, 1 BvR 2858/07, BVerfGE 125, 39 = JZ 2010, 137.