

Wolfgang Prenzel

Praxis und Verbreitung von Freistellungsregelungen

Eine Expertise für das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Projekts
"Neue Technologien und Arbeitszeitgestaltung"

Berlin, Mai 1988

Inhalt

1. Arbeitszeitpolitischer Hintergrund
2. Allgemeine Freistellungsregelungen
 - 2.1 Gesetzliche Grundlagen
 - 2.2 Der öffentliche Dienst
 - 2.3 Tarifliche Rahmenvereinbarungen
3. Betriebsvereinbarungen über Freistellungen
4. Die kalkulierte Freiheit

Literatur

Abkürzungen

Freistellungsregelungen sind dazu geeignet, die Allokation der Erwerbsarbeit im individuellen Lebenslauf und im betrieblichen Alltag wesentlich abwechslungsreicher zu gestalten, als es zur Zeit üblich ist. Plausible Gründe für Freistellungen gibt es genug: So findet sich beispielsweise in einem Entwurf der Fraktion der GRÜNEN im Deutschen Bundestag für ein neues Arbeitszeitgesetz (Bundestagsdrucksache 11/1188) eine lange Liste von Anlässen, etwa die Teilnahme an beruflichen, wissenschaftlichen, politischen und kulturellen Fort-, Weiter- und Allgemeinbildungsveranstaltungen, die ehrenamtliche politische, gewerkschaftliche oder sonstige gesellschaftspolitische Betätigung, der Anspruch auf monatliche Hausarbeitstage, die Ausübung gemeinnütziger und mildtätiger Tätigkeiten, der unbezahlte Langzeiturlaub zu freier Verfügung, Freistellung wegen Pflege kranker Angehöriger und während der Phase, in der kleine Kinder zu betreuen sind.

Die vorliegende Arbeit bietet eine Bestandsaufnahme der zur Zeit schon in beschränktem Umfang bestehenden Freistellungsregelungen. Zunächst werden diejenigen Regelungen angeführt, die über den Geltungsbereich einzelner Unternehmungen hinausgehen. Zu nennen sind hier die gesetzlichen Grundlagen (2.1), die Praxis des öffentlichen Dienstes (2.2) und rahmentarifliche Vereinbarungen (2.3). Das Schwergewicht liegt allerdings auf den Beispielen weitergehender betrieblicher Vereinbarungen: Sie bieten Hinweise darauf, welcher Problemdruck unter welchen Bedingungen zu neuen Freistellungsregelungen führen kann (3.). Nach Möglichkeit wurde die Aktualität der Regelungen durch Gespräche mit Personalleitern überprüft. Die Sammlung von Beispielen erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität, geschweige denn Vollständigkeit. Sie trägt allerdings zu einer genaueren Topographie der Verhandlungslinie zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite unter gegebenen Rahmenbedingungen bei.

1. Arbeitszeitpolitischer Hintergrund

Im folgenden wird unter Freistellung jeder Vorgang verstanden, der dazu führt, daß Arbeitnehmer/innen der in ihrem Arbeitsvertrag festgelegten Hauptleistungspflicht, der Pflicht zur Arbeitsleistung, nicht im vereinbarten zeitlichen Umfang nachkommen, wenn

- dies vom Arbeitgeber akzeptiert und ggf. sogar vertraglich abgesichert wird,
- die Unterschreitung von den Beschäftigten gewünscht wird und freiwillig erfolgt und
- wenn sie befristet bzw. auf Initiative der Arbeitnehmer/innen revidierbar ist.

Es kann sich um Freistellungen handeln, die Stunden, Tage, Wochen, Monate oder sogar Jahre dauern. Im letzten Fall ist insbesondere an eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu denken, die mit einer Wiedereinstellungszusage nach vereinbarter Frist verbunden ist. Auch die Reduzierung der Arbeitszeit gilt hier als Freistellung, wenn sie freiwillig erfolgt und befristet bzw. revidierbar ist.

Kurzarbeit beispielsweise scheidet dagegen aus. Andere Fälle, in denen Arbeitnehmer/innen keine Wahl haben (etwa Freistellung wegen Krankheit, Arztbesuch oder Wehrübung), werden in dieser Arbeit erwähnt, jedoch nicht ausführlich behandelt.

Am Beispiel der Qualifizierungszeiten sei noch einmal verdeutlicht, was in dieser Arbeit als Freistellung bezeichnet wird: Nicht die arbeitsplatzbezogenen Fortbildungs- und Einarbeitungszeiten, denen Arbeitnehmer/innen sich nur um den Preis des Verlustes des Arbeitsplatzes entziehen könnten, sind gemeint. Als Qualifizierungsfreistellungen sollen hier vielmehr solche Zeiten gelten, in denen sich Arbeitnehmer/innen aus eigener Initiative fortbilden. Zweites Kriterium ist, daß diese Zeiten auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn es sich um Kurse o.ä. handelt, oder daß für umfangreiche Maßnahmen (Zusatzausbildung, Meisterkurs u.ä.) befristet Teilzeitarbeit ermöglicht oder bei einem Ausscheiden eine Wiedereinstellungszusage gegeben wird.

Schließlich sei noch angemerkt, daß es für die vorliegende Definition unerheblich ist, ob es sich um bezahlte oder unentgeltete Zeiten handelt. Das Kriterium ist, daß durch entsprechende Freistellungsregelungen die "Zeitsouveränität" der Arbeitnehmer/innen, die Verfügung über ihr Arbeitsangebot, vergrößert wird. Freistellungen sind demnach eine "Flexibilisierung" der effektiven Arbeitszeitdauer, die vor allem im Ermessen der Arbeitnehmer/innen liegt.

Mit den Stichworten "Arbeitszeitflexibilisierung" und "Arbeitszeitsouveränität" ist angedeutet, daß die Freistellungsproblematik eng mit der arbeitszeitpolitischen Diskussion der jüngsten Vergangenheit verbunden ist. Von 1950 bis Anfang der 80er Jahre - so das Urteil von HEGNER (1987, S.24) nach Auswertung von 17 praxisnahen Zeitschriften - war die Arbeitszeitdiskussion einseitig auf den Begriff Arbeitszeit sowie Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung konzentriert. Das änderte sich 1983, als im Vorfeld der Streiks um Einführung der "35-Stunden-Woche" in der Metall- und Druckindustrie 1984 von seiten der Arbeitgeber Arbeitszeitflexibilisierung als Voraussetzung dafür genannt wurde, einer Arbeitszeitverkürzung zustimmen zu können. Hauptargument war, daß dadurch längere Betriebszeiten und eine bessere Kapazitätsauslastung erreicht werden könne. Daraus resultierten Einsparungen, so daß eine Arbeitszeitverkürzung kostenneutral zu realisieren sei. Als unterstützendes Argument konnte angeführt werden, daß die Arbeitszeitwünsche der bundesdeutschen Arbeitnehmer/innen, wie sie in Umfragen erhoben wurden, durchaus mit einer Flexibilisierung, die zu mehr Gleitzeitregelungen und Teilzeitarbeitsplätzen führte, kompatibel schien. Die Vermehrung der Optionen könne zu einer größeren "Arbeitszeitsouveränität" (TERIET) für die Beschäftigten führen, wurde gesagt. Die

¹ In juristischer Diktion: Sowohl bei Reduzierung der Arbeitszeit wie bei völliger Freistellung muß es sich um eine nachträgliche, freiwillige, befristete Änderung des Arbeitsvertrags bzw. einen solchen Änderungsvertrag handeln (HOYNINGEN-HUENE 1981, S.721).

² Vgl. z.B. das sog. "Flexi-Konzept" des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, abgedruckt in der "Frankfurter Rundschau" vom 2.5.1984.

Gewerkschaften reagierten mit heftiger Ablehnung, weil sie u.a. befürchteten, die Arbeitgeberseite wolle mit ihrem Konzept die Arbeitnehmerschaft spalten und mittels individueller Arbeitszeitarraagements eine kollektive Interessenvertretung durch die Gewerkschaften erschweren.

Noch 1986 stellen HELD/SCHANZ (1986, S.2) als Folge der Konfrontationen eine starke Polarisierung fest, doch gebe es daneben Anzeichen einer Gesprächsbereitschaft. Diese Äußerung bezieht sich vermutlich u.a. auf Positionen wie die der gewerkschaftlich orientierten Wissenschaftler/innen KURZ-SCHERF und BOSCH. KURZ-SCHERF (1985, S.659) fordert beispielsweise eine "Teilzeit-Strategie" der Gewerkschaften und BOSCH (1986) plädiert dafür, die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten aufzugreifen. Arbeitszeitflexibilisierung wird nicht mehr generell abgelehnt, jedoch nicht nur wegen der Befürchtung, daß "der Zug sonst ohne die Gewerkschaften abfährt" (vgl. HOFF 1982; SCHUDLICH 1986, S.498). Vielmehr stehen weitergehende Überlegungen dahinter: Die Formulierung begrenzter Ausnahmen vom kollektiv geregelten Normalarbeitszeitverhältnis könne zum einen dem Interesse einzelner Arbeitnehmer/innen gerecht werden, in bestimmten Lebensphasen (Kindererziehung; Alter u.a.) die Arbeitszeit zu verringern, und zum anderen die Kollektivregelung gerade stärken, in dem der Ausnahmecharakter aller anderen Regelungen betont werde (vgl. WIESENTHAL u.a. 1983; KURZ-SCHERF 1985; BOSCH 1986; FRERICHS/GROSS/PEKRUHL 1986; HENSCHKE 1986; IG METALL 1986). Dem Ziel der "Verteidigung des Normalarbeitverhältnisses" könne zudem durch die Verbindung mit anderen "mobilisierungsfähigen Zielen" - wie "Umweltschutz" und "Zeitsouveränität" - größere Schubkraft verliehen werden:

"Die Forderung nach mehr Zeitsouveränität, also der Erweiterung der Selbstbestimmungschancen der Beschäftigten bei der Wahl der Dauer und der Lage ihrer Arbeitszeit, könnte das gemeinsame Dach einer solchen arbeitsorientierten Arbeitszeitkonzeption sein" (BOSCH 1986, S.175).

Ein Schlüsselproblem wird darin gesehen, wer die Kontrolle über die Ausnahmen von der Regelarbeitszeit hat, Unternehmer oder Beschäftigte (BOSCH 1986, S.169). Nicht Interessengleichung, sondern ein neues Konfliktfeld entsteht aus Sicht der Gewerkschaften: Eine aus den Bedürfnissen und Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgeleitete gewerkschaftliche Teilzeitpolitik beispielsweise stehe in scharfem Widerspruch zu den aus dem betrieblichen Rentabilitätskalkül abgeleiteten Vorstellungen von Arbeitszeitflexibilisierung, schreibt KURZ-SCHERF (1985, S.660). Ihr schwebt als sozial und arbeitszeitpolitisches Ziel ein Zeitausgleich für besondere Belastungen im Erwerbs- und Privatbereich vor, z.B. ein Recht auf Teilzeitarbeit für Kinderbetreuung oder beim Übergang in den Ruhestand.

³ Vgl. die Stellungnahme der IG Metall zum "Flexi-Konzept" des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, abgedruckt in der "Frankfurter Rundschau" vom 2.5.1984.

Neben dem traditionellen Thema der sozialen Sicherheit findet sich in diesem Zusammenhang auch das Schlagwort der "Individualisierung". Vom gesellschaftlichen Trend einer größeren Individualisierung von Lebenswegen und gesellschaftlichen Sichtweisen, den gewerkschaftliche Politik zu berücksichtigen habe, ist die Rede (BOSCH 1986, S.170). Eine solche Akzentuierung ist neu, verstehen die Gewerkschaften sich doch gerade als *kollektive* Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten, die durch gemeinsame, sprich: standardisierte und verallgemeinerte, Regelungen abgesichert werden sollen. Dagegen betonen soziologische "Individualisierungstheorien", daß das Denken in traditionellen Großgruppen-Kategorien - in Ständen, Klassen oder Schichten - fragwürdig geworden sei (z.B. BECK 1986, S.122).

ZAPF u.a. (1987) liefern eine plausible Erklärung dafür, warum Individualisierung und kollektive Sicherung zusammengehören. Als zwei Seiten einer Medaille sollten sie nicht alternativ, sondern komplementär in sozialpolitische Strategien eingehen. ZAPF u.a. (1987) analysieren anhand von Umfragen, daß die "Pluralisierung der Lebensstile" in der Bundesrepublik weit fortgeschritten sei. Es zeige sich immer wieder, daß der Wunsch nach individueller Wahlfreiheit zwischen unterschiedlichen Optionen der Lebensgestaltung stark ausgeprägt sei. Gleichzeitig sei das Bedürfnis nach Sicherheit sehr groß. ZAPF u.a. sehen darin keinen Widerspruch:

"In modernen Gesellschaften erzeugen die steigenden Anforderungen an Bildung und Ausbildung, Mobilität und Umstellungsbereitschaft einen hohen *Individualisierungsdruck*: Die Menschen müssen heute durchschnittlich mehr Entscheidungen treffen, mehr Informationen verarbeiten und mehr Wandel bewältigen als zu früheren Zeiten, ob sie dies wollen oder nicht. In diesem Sinn ist Individualisierung notwendige Kompetenz für Modernität. Zugleich aber verlieren frühere soziale Sicherheiten in Familie und Gemeinde, Berufswelt und Kultur an Beständigkeit und Verlässlichkeit. Dadurch entsteht ein steigender *Sicherheitsbedürfnisdruck*, der sich sowohl an staatliche und andere öffentliche Einrichtungen als auch an die veränderten Familienformen und Freundeskreise richtet. In diesem Sinn ist Sicherheit eine institutionelle Voraussetzung von Modernität"(ZAPF u.a. 1987, S.139).

Unschwer läßt sich hier der Zusammenhang mit den Positionen von BOSCH und KURZSCHERF und auch mit dem Thema dieser Arbeit - Freistellungsansprüche aufgrund von gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen - erkennen: Es geht um die kollektive Absicherung individueller Lebenslagen. Insbesondere geht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die zunehmend schwieriger wird, wenn sowohl Männer als auch Frauen ihren Anspruch auf Erwerbstätigkeit realisieren wollen. Zum zweiten ist die wachsende Verschränkung von Phasen der Ausbildung und Erwerbstätigkeit zu nennen. "Lebenslanges Lernen" wird für immer mehr Arbeitnehmer/innen - sei es zur Verwirklichung von Karrierewünschen oder auch nur, um angesichts technologischer Entwicklungen die eigene Arbeitsmarktposition zu erhalten - zu einer Notwendigkeit, die mit ununterbrochener Vollzeit-Erwerbstätigkeit schwer vereinbar ist. Schließlich finden Modelle des gleitenden Übergangs in den Ruhestand und Möglichkeiten des Langzeiturlaubs ("Sabbatical") als Teil individueller Lebensentwürfe bei einigen Beschäftigten

Interesse.

Wenn ZAPF u.a. mit ihrer These von der Komplementarität von Individualisierung und Sicherheit Recht haben, sind diese Interessen nicht durch unbegrenzte "Arbeitszeit-Wahlfreiheit" und die Aufgabe des "Normalarbeitsverhältnisses" als sozialstaatlichem Referenzpunkt (vgl. WIESENTHAL u.a. 1983) realisierbar, sondern nur durch anerkannte Freistellungsregelungen, die Ausnahmen definieren und die arbeitszeitpolitische Landschaft für den einzelnen überschaubar und kalkulierbar machen. Ansätze dafür sind schon vorhanden.

2. Allgemeine Freistellungsregelungen

2.1 Gesetzliche Grundlagen

Unternehmen und Arbeitnehmer/innen sind an den Arbeitsvertrag gebunden und müssen demgemäß im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen ihren beiderseitigen Pflichten nachkommen. Das sind vor allem die Hauptleistungspflichten von Arbeitsleistung einerseits und Vergütungszahlung andererseits (⁴ 611 Abs.1 BGB). Von Freistellung kann man sprechen, wenn innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses die Hauptleistungspflicht einer oder beider Seiten für einen gewissen Zeitraum ruht, Nebenpflichten jedoch bestehen bleiben. Im Falle der *bezahlten* Freistellung ruht beispielsweise die Arbeitspflicht der Arbeitnehmer/innen, nicht aber die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine vereinbarte Vergütung zu zahlen.

Allgemeine Ansprüche auf bezahlte Freistellung sind in verschiedenen Gesetzen festgelegt, die im folgenden im Überblick genannt werden. Dagegen gibt es einen allgemeinen Anspruch auf unbezahlte Freistellung aufgrund expliziter Gesetze oder Gewohnheitsrechts nicht (HOYNINGEN-HUENE 1981, S.716f.); es bestehen lediglich einige gesetzliche Sonderfälle. Der Überblick über die heutigen gesetzlichen Grundlagen soll dazu dienen, die weitergehenden tarifvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen besser beurteilen zu können.

Erholungsurlaub

Alle Arten von Urlaub sind im weitesten Sinne als Freistellung der Arbeitnehmer/innen von ihrer Arbeitspflicht zu verstehen, die nicht zu einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses führt. Der allgemeine Sprachgebrauch verbindet mit dem Urlaubsbegriff in erster Linie die Zweckbestimmung der Erholung (GAUL 1986, S.441). Erholungsurlaub ist ein inzwischen so selbstverständlicher

⁴ In der zitierten Literatur sowie den einschlägigen Rechtskommentaren finden sich ausführliche Verweise auf Sonderfälle und Gerichtsurteile (vgl. auch SPIES 1980; BÖCKEL 1986).

Anspruch aller Arbeitnehmer/innen, daß es kaum nötig erscheint, ihn noch extra als "Freistellungsregelung" darzustellen. Es sei hier jedoch daran erinnert, daß es bis 1947 keine allgemeinen gesetzlichen Urlaubsbestimmungen im Bereich der privaten Wirtschaft gab. Nur Beamte hatten seit 1874 den Anspruch, auf Antrag Erholungsurlaub zu erhalten. Außerdem schrieb das Jugendschutzgesetz seit 1938 einen Mindesturlaub für Jugendliche vor.

Es war ein Verdienst der Tarifvertragsparteien, daß sich nach dem 1. Weltkrieg die Rechtsauffassung durchsetzte, daß jede/r Arbeitnehmer/in einen Rechtsanspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat (BLEISTEIN 1984, S.25ff.). Das Reichsarbeitsgericht hatte den Erholungsurlaub noch als eine besondere und zusätzliche Form des Entgelts für die in der Vergangenheit geleistete Arbeit bezeichnet, sah darin also keinen eigenständigen Anspruch der Arbeitnehmer/innen (GAUL 1986, S.443). Diese Auffassung fand in den nach 1947 in den Bundesländern erlassenen Urlaubsgesetzen keinen Niederschlag. Ein Mindesturlaubsanspruch ist seitdem unabdingbar. Das Bundesarbeitsgericht bejahte mit Hinweis auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sowie das Prinzip des sozialen Rechtsstaates sogar einen Urlaubsanspruch ohne besondere Rechtsgrundlage (BLEISTEIN 1984, S.27f.).

Die Ländergesetze wichen zum Teil erheblich voneinander ab, erst das Bundesurlaubsgesetz schuf 1963 einheitliches Recht. Danach haben Beschäftigte in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von mindestens 18 Werktagen Dauer (¹ 1-3 Abs.1 BUrlG). Davon darf nur zugunsten der Arbeitnehmer/innen abgewichen werden. Alle anderen Regelungen sind dispositives Recht und lassen den Tarifparteien Spielraum zur Gestaltung, etwa in der wichtigen Frage, wie und durch wen der Zeitpunkt des Urlaubs festgelegt wird, so daß den Interessen des Arbeitnehmers und des Betriebes Rechnung getragen wird.

Das Bundesurlaubsgesetz erstreckt sich nur auf den Erholungsurlaub, nicht auf andere Fälle der Dienstbefreiung, sei es zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungen oder zur Erledigung persönlicher Zwecke. BLEISTEIN (1984, S.43) faßt alle Fälle der Arbeitsbefreiung, die nicht Erholungsurlaub ("Urlaub" i.e.S.) sind, unter der Sammelbezeichnung "Beurlaubung" zusammen. Auch die Bezeichnungen "Sonderbeurlaubung", "Sonderurlaub" oder "Urlaub zu bestimmten Zwecken" sind geläufig (vgl. HOYNINGEN-HUENE 1981, S.713; DERSCH/NEUMANN 1981, S.48). Unter anderem wird auch die vorübergehende Stilllegung eines Betriebes als von Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbarenden Werksbeurlaubung darunter subsumiert. In der vorliegenden Arbeit wird der Sammelbegriff "Freistellung" gewählt, wobei nur das Kriterium der Freiwilligkeit seitens der Arbeitnehmer/innen die Geltung des Begriffs einschränkt; der Fall der

⁵ Grundlegendes Urteil des BAG vom 20.4.1956 AP Nr.6 zu ¹ 611 BGB, Stichwort "Urlaubsrecht"; s.a. Urteil des BAG vom 7.2.1957 AP Nr. 18 zu ¹ 611 BGB, Stichwort "Urlaubsrecht".

⁶ Heute gültig mit Modifikationen durch das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27.7.1969 und das Heimarbeitgesetz vom 29.10.1974, vgl. GA UL 1986, S.444.

Werksbeurlaubung wird demnach nicht betrachtet.

Bildungsurlaub

Die Bildungsurlaubsgesetze der Länder Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen und Niedersachsen, die zwischen 1970 und 1975 entstanden

, besitzen unter den nicht Erholungszwecken dienenden gesetzlichen Urlaubsregelungen den höchsten Stellenwert (GAUL 1986, S.441). Sie anerkennen, daß aus der Würde des Menschen (Art.1 GG) als ein zentrales Anliegen folgt, daß Beschäftigte sich auch während ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nur in fachlicher Hinsicht weiterbilden sollen. So formuliert das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (§ 2 Abs.1), die Bildungsveranstaltungen sollten "an die staatsbürgerliche oder politische Mitarbeit in Staat und Gesellschaft heranführen oder der beruflichen Bildung dienen". Im Bremischen Gesetz (§ 1 Abs.1) heißt es, der Bildungsurlaub solle neben der politischen und beruflichen auch der allgemeinen Weiterbildung dienen.

In Berlin haben Arbeitnehmer/innen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs Anspruch auf 10 Tage bezahlter Freistellung pro Jahr, wenn sie an einer von der zuständigen Landesbehörde als förderungswürdig anerkannten Bildungsveranstaltung teilnehmen. In Bremen, Hamburg und Niedersachsen besteht keine altersmäßige Begrenzung, doch ist der Anspruch geringer: Arbeitnehmer/inne/n stehen innerhalb von zwei Kalenderjahren 10 Tage bezahlter Bildungsurlaub zu. In Hessen sind beide Restriktionen verbunden: Bildungsurlaub steht nur Beschäftigten bis zum Alter von 25 Jahren im Umfang von 5 Tagen pro Jahr zu.

In allen Bundesländern außer Berlin gibt es außerdem Bestimmungen, daß Arbeitnehmer/inne/n, die ehrenamtlich als Mitarbeiter in der Jugendpflege und Jugendwohlfahrt tätig sind, Freistellung zu diesem Zweck zu gewähren ist. Dabei handelt es sich in der Regel um Ansprüche auf unbezahlte Freistellung von 12-15 Tagen, etwa für die Betreuung von Jugendfreizeiten, Teilnahme an Jugendleiterlehrgängen und für politische Weiterbildung von Mitarbeiter/inne/n, die solche Aufgaben wahrnehmen. Insofern grenzen die Regelungen an die Bildungsurlaubsgesetze an. In Hessen haben Arbeitnehmer/innen in diesem Fall sogar Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung durch den Arbeitgeber; in Nordrhein-Westfalen erhalten sie vom Land Ausgleichszahlungen; in Schleswig-Holstein wird in Härtefällen ein Verdienstaussgleich gewährt.

Schließlich sei noch auf § 9 des Jugendarbeitschutzgesetzes verwiesen, wo der Freistellungsanspruch von Jugendlichen zwecks Besuchs der Berufsschule festgeschrieben ist; § 12 BBiG regelt

⁷ Wiedergegeben z.B. im Anhang V des GK-BUrlG (siehe BLEISTEIN 1984).

⁸ Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970; geändert durch Gesetz vom 31. Januar 1975 und Zweites Änderungsgesetz vom 17. Dezember 1976.

⁹ Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974

¹⁰ Wiedergegeben z.B. im Anhang IV des GK-BUrlG (siehe BLEISTEIN 1984).

die Weiterzahlung der Vergütung in diesem Fall.

Erziehungsurlaub

Nach dem Mutterschutzgesetz (§ 6 Abs.1) besteht ein Beschäftigungsverbot für Wöchnerinnen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung. In Anschluß daran hatte die Mutter schon seit 1979 (Gesetz zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs vom 25.6.1979) einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wurde, sowie auf Bezug des Mutterschaftsgeldes (i.d.R. 750.-DM).

Die Freistellungsansprüche sind durch das Bundeserziehungsgeldgesetz erweitert worden. Seit 1988 ist in Anschluß an die Mutterschutzfrist auf Antrag dem Vater oder der Mutter oder wechselweise beiden (§ 3,4 BErzGG) eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit bis maximal zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes zu gewähren. Für die ersten sechs Monate werden einkommensunabhängig 600,- DM als "Erziehungsgeld" gezahlt, danach mit einkommensabhängigen Abschlägen (§ 5,6 BErzGG). Voraussetzung für die Zahlung ist, daß der/die anspruchsberechtigte Arbeitnehmer/in weniger als durchschnittlich 19 Stunden pro Woche erwerbstätig ist, d.h. den "Erziehungsurlaub" in Anspruch nimmt. Arbeitnehmer/innen sind während dieser Zeit weitgehend vor Kündigungen geschützt.

Für den Arbeitgeber bedeuten diese Gesetze eine erhebliche Einschränkung der Möglichkeit, über die Arbeitskraft zu verfügen. Hat er bei Erholungs- und Bildungsurlaub noch die Chance, in begründeten Fällen aus betrieblichen Belangen die Freistellung nicht zu gewähren, fällt dies im Falle der Geburt eines Kindes verständlicherweise weg.

Freistellung aus persönlichen Gründen

Beschäftigte verlieren den Anspruch auf Vergütung nicht, wenn sie für "eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert werden (§ 616 Abs.1 BGB). In den ähnlich lautenden Bestimmungen § 133c GewO und § 63 HGB wird die Höchstdauer einer solchen Dienstverhinderung auf sechs Wochen festgelegt. In diesem Rahmen lassen sich Freistellungsansprüche beispielsweise bei Arztbesuchen, eigener Hochzeit, goldener Hochzeit der Eltern oder Schwiegereltern, Niederkunft der Ehefrau, Umzug oder - unter bestimmten Bedingungen - sogar Vorführung von Kraftfahrzeugen zum TÜV begründen (BLEISTEIN 1984, S.44; siehe auch DERSCH/NEUMANN 1981, S.48f.). Im allgemeinen entscheidet der Arbeitgeber darüber, ob eine Freistellung für private Zwecke nach § 616 BGB gewährt wird. In einigen Fällen begründet auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 242 BGB) einen Freistellungsanspruch. Zum

¹¹ Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 24. Januar 1952

¹² Das Gesetz gilt seit 1986; bis 31.12.1987 bestand der Anspruch auf unbezahlte Freistellung zunächst nur bis zur Vollendung des 10. Lebensmonats des Kindes.

Beispiel tritt bei Tod oder schwerer Krankheit naher Angehöriger die Erfüllung der Arbeitspflicht hinter dem Interesse der Arbeitnehmer/innen an einer Dienstbefreiung zurück (GAUL 1986, S.488). Es muß jeweils sorgfältig abgewogen werden, ob das Festhalten an der Arbeitspflicht die Grenzen des Zumutbaren überschreitet (vgl. ' 315 BGB; siehe auch BESGEN 1980, S.6). Die Rechtslage ist allerdings für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen meistens dadurch vereinfacht, daß heute fast alle Tarifverträge Listen enthalten, die festlegen, zu welchen Anlässen wieviele Tage Freistellung beansprucht werden können, und somit nur noch in wenigen Fällen individuell abgewogen werden muß.

Eindeutig regelt ' 629 BGB, daß Arbeitnehmer/innen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben, wenn sie sich nach einer Kündigung einen neuen Arbeitsplatz suchen wollen und dies nicht außerhalb der Arbeitszeit tun können.

Weiter ist auf die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hinzuweisen (' 1 LohnFG). Auch das ist eine Freistellung, wenn man den Begriff sehr weit faßt. In dieser Arbeit, in der es um vom Arbeitnehmer gewollte Freistellungen geht, kann dieser Fall außer Betracht bleiben. Anders steht es mit der Freistellung zur Betreuung von Kindern: Zwar stehen Beschäftigten bis zu fünf Tagen unbezahlter Freistellung pro Jahr zu, um ein erkranktes Kind zu pflegen, wenn das Kind noch nicht acht Jahre alt ist und eine andere Person die Betreuung nicht übernehmen kann (' 185 RVO), darüber hinausgehend wird es schwierig. Was ist z.B., wenn nicht das Kind, sondern die normalerweise das gesunde Kind betreuende Person (z.B. Ehefrau) erkrankt? SCHIRGE (1986) diskutiert einen solchen Fall und sieht gute Chancen für Arbeitnehmer/innen, vor dem Arbeitsgericht eine entsprechende Freistellung zu erwirken. Außerdem sei es Aufgabe des Betriebsrats, durch Betriebsvereinbarungen zu verhindern, daß sich in solchen Fällen Arbeitnehmer/innen, gezwungen sähen, ihren Erholungsurlaub zweckentfremdet für die Kinderbetreuung aufzubreuchen. Dieses Beispiel zeigt, daß noch längst nicht alle Fälle abschließend geregelt sind.

Freistellung zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten

Jede/r Arbeitnehmer/in hat das Recht auf die zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Ausübung öffentlicher Ehrenämter nötige arbeitsfreie Zeit, soweit dadurch der Betrieb nicht erheblich geschädigt wird. Dieser Grundsatz geht auf Artikel 160 der Weimarer Verfassung zurück und gilt auch heute noch uneingeschränkt fort, auch wenn im Grundgesetz die Bestimmung nicht ausdrücklich wiederholt ist (DERSCH/NEUMANN 1981, S.49). Art.48 GG begründet zusätzlich den Anspruch auf Freistellung (ohne Vergütungspflicht des Arbeitgebers) für die Zeit, die Bewerber/innen um ein Bundestagsmandat zur Vorbereitung der Wahl brauchen; ähnliches sehen einige Länderverfassungen vor. Weitere Freistellungsansprüche bestehen für ehrenamtliche Richter/innen (' ' 26 ArbGG, 20 SozGG) und Beisitzer/innen (' ' 139 RVO, 341 AVG, 204 AFG). Ebenfalls müssen Arbeitnehmer zur Ableistung des Grundwehrdienstes, des Zivildienstes

und des Dienstes bei Wehrübungen freigestellt werden (§ 1 ArbPISchG).

Freistellung von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen

Betriebsratsmitglieder führen ihr Amt grundsätzlich unentgeltlich als Ehrenamt. §§ 37,38,40,87 BetrVG schützen sie weitgehend vor Behinderungen in ihrer Tätigkeit, auch vor Minderung ihres Einkommens. Es lassen sich drei Ansprüche auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für Betriebsratsmitglieder unterscheiden: Ihnen ist Arbeitsbefreiung zu gewähren, soweit es nach Art und Umfang des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsaufgaben nötig ist (§ 37 Abs.2,3 BetrVG). Darüber hinausgehend besteht in Betrieben mit mehr als 300 Mitarbeitern der Anspruch auf ständige Freistellung mindestens eines Betriebsratsmitgliedes. Bei in der Regel 300-600 Beschäftigten muß auf Antrag ein, bei 601-1000 müssen zwei, bei 1001-2000 drei, je weitere 1000 Arbeitnehmer/innen (ab 10.000 dann pro weiteren 2000) je ein weiteres Betriebsratmitglied bei Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden. Schließlich stehen neu gewählten Betriebsratmitgliedern vier, allen anderen drei Wochen bezahlter Freistellung pro Amtsperiode zu, um Veranstaltungen und Schulungen besuchen zu können, die anerkanntermaßen der Vermittlung von geeigneten Kenntnissen für die Betriebsratsarbeit dienen (§ 37 Abs.7 BetrVG). Sind die Kenntnisse sogar unbedingt erforderlich, hat der Arbeitgeber auch die Kosten für die Schulung zu übernehmen.

Entsprechende Bestimmungen finden sich für Personalvertreter/innen (§ 46 PersVG) und Mitglieder von Jugendvertretungen. Betriebliche Vertrauensleute der Schwerbehinderten sind in puncto Freistellungen nicht ganz gleichgestellt (§ 23 SchwbG): Ihre Ansprüche erstrecken sich auf die laufenden Geschäfte und unbedingt erforderliche Schulungen, nicht weitergehend auf "geeignete" Schulungen (vgl. JUNG/CRAMER 1980, S.182; auch AiB 9/1986, S.215).

Die Aufstellung läßt vermuten, daß Freistellungen - nimmt man alle Ansprüche zusammen - im Betrieb schon heute nicht selten organisatorisch, ggf. auch durch Einschaltung von Einigungsstellen und Gerichten, bewältigt werden müssen. Nur ein Teil denkbarer Fälle, in denen Arbeitnehmer/innen Ansprüche auf Freistellung realisieren möchten, ist gesetzlich eindeutig geregelt. Insbesondere im Falle unbezahlter Freistellung können sich Beschäftigte nicht auf ein Gewohnheitsrecht berufen (HOYNINGEN-HUENE 1981, S.715), allenfalls auf allgemeine arbeitsrechtliche Grundlagen wie Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, betriebliche Übung oder den Grundsatz der Gleichbehandlung. Somit existiert ein weites Feld für Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Regelungslücken zu füllen.

2.2 Der öffentliche Dienst

Der öffentliche Dienst weist aufgrund einiger gesetzlicher Grundlagen und Verordnungen Be-

sonderheiten auf. Beamtinnen und Beamte haben - vorerst bis 31.12.1990, falls das Gesetz nicht verlängert wird - ein bedingtes Recht auf Teilzeitbeschäftigung und unbezahlten Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen. Voraussetzung ist, daß sie in einem Bereich beschäftigt sind, in dem ein "dringendes öffentliches Interesse" an der Einstellung anderer Bewerber besteht - gedacht ist hier z.B. an einen Abbau der Arbeitslosigkeit von Lehrer/inne/n. Außerdem dürfen keine dienstlichen Belange einer Bewilligung entgegenstehen (' 72a Abs.1 BBG). Weiter kann Beamtinnen und Beamten eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit bis auf 50% oder eine Beurlaubung gewährt werden, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder einen sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen haben (' 79a BBG).

Die Teilzeitbeschäftigung darf längstens zehn Jahre dauern, die Beurlaubung sechs Jahre, nach Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Ruhestand. Teilzeitbeschäftigung und Urlaub dürfen zusammen 15 Jahre nicht überschreiten, Beurlaubungen nach verschiedenen Anspruchsgrundlagen insgesamt nicht länger als neun Jahre dauern (' 72a Abs.3 BBG). Die Freistellungen führen zu einem Versorgungsabschlag.

Die genannten Gesetze werden vermutlich über 1990 hinaus verlängert. Zudem gibt es Diskussionen über eine Erweiterung: Die Länder Niedersachsen, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Berlin streben an, die Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen von zehn auf fünfzehn Jahre zu verlängern. Künftig solle auch allen Mitarbeiter/inne/n in der Verwaltung diese Möglichkeit offenstehen. In bestimmten Fällen will man Beurlaubungen bis zu zwölf Jahren ermöglichen. Ferner ist geplant, Teilzeitarbeit oder Urlaub aus familiären Gründen auch dann zu gewähren, wenn die betreute oder gepflegte Person nicht im Haushalt des/der Betreffenden lebt. Bei mehrmaliger Inanspruchnahme von Freistellungen (Teilzeitarbeit oder Beurlaubung) aus verschiedenen Gründen soll außerdem die absolute Obergrenze auf 25 Jahre hinaufgesetzt werden. Zum Teil werden schon jetzt die Bestimmungen weit ausgelegt: So hat der Berliner Innensenator Beamtinnen und Beamten des nicht-technischen Dienstes den Weg zum unbezahlten Urlaub freigegeben; ausgenommen sind nur Laufbahnen mit Mangel an Bewerber/inne/n, etwa der bautechnische Verwaltungsdienst. Bisher seien nur Beamtinnen und Beamte in Schulen, im gehobenen Sozialdienst und im Bibliotheksdienst in den Genuß der Regelung gekommen, die nun allen im Beamtendienst offensteht.

Eine weitergehende Neuordnung wird außerdem vom Land Berlin durch eine Bundesratsinitiative zur Einführung eines "Teilzeit-Beamtenums" ergriffen. Der Entwurf zur Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes sieht vor, daß die Teilzeitbeamten 20 Stunden pro Woche für das halbe Gehalt arbeiten. Später stünde ihnen auch nur die Hälfte der Pension zu. Damit würde die

¹³ Laut "Frankfurter Allgemeine Zeitung" und "Tagesspiegel" vom 25.11.1987

¹⁴ Laut "Tagesspiegel" vom 8.3.1988.

jetzige Freistellungspraxis mit begrenztem Wahlrecht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung allerdings verändert. Aus dem Nebeneinander von Vollzeit- und Teilzeit-Beamtenverhältnis als eigenständigen Regeltypen folgte, daß der Wechsel von einem Status in den anderen nur über den freiwilligen Aufgabenwechsel und die Begründung eines anderen Beamtenverhältnisses möglich wäre. Begründet wird der Vorstoß des Landes Berlin mit dem "Wandel der gesellschaftlichen Vorstellungen zur Rollenverteilung in Ehe und Familie" und einem veränderten Stellenwert der Berufstätigkeit bei der persönlichen Lebensgestaltung. Außerdem verspricht sich der Senat davon eine Entlastung des Arbeitsmarktes.

Die neuesten Entwicklungen bauen das "freistellungsfreundliche Klima" des öffentlichen Dienstes aus, wie es sich schon seit 1965 in der Sonderurlaubsverordnung für Bedienstete des Bundes und Richter im Bundesdienst ausdrückte. Danach haben Beamtinnen und Beamte - mit der Einschränkung, daß nicht dringende dienstliche Gründe dem entgegenstehen - unter anderem Freistellungsansprüche

- zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten (' 1),
- zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahrs (' 3),
- zur Teilnahme an Sitzungen der Vorstände von Gewerkschaften und Berufsverbänden (für Vorstandsmitglieder) (' 6),
- zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, staatspolitischen Bildungsveranstaltungen, Lehrgängen zur Ausbildung zum Jugendgruppenleiter,
- zur Teilnahme an Sitzungen von Verwaltungsgremien der öffentlich rechtlichen Religionsgemeinschaften und der Sportverbände (' 7),
- zur Übernahme von Aufgaben in der Entwicklungshilfe (' 9),
- zur fremdsprachlichen Aus- oder Fortbildung im Ausland (' 10).

Zum Teil besteht sogar Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

Angestellte und Arbeiter/innen im öffentlichen Dienst sind dagegen nach dem Wortlaut der Tarifverträge kaum besser gestellt als ihre Kolleg/inn/en im Bereich der privaten Wirtschaft. So gehen aus ' 52 BAT die bekannten Anlässe (Eheschließung, Umzug, Tod von Angehörigen etc.) hervor, die einen Anspruch auf kurzfristige Arbeitsbefreiung nach sich ziehen. Weitergehende Rechtsansprüche auf bezahlte oder unbezahlte Freistellung bestehen nicht. ' 50 Abs.2 BAT enthält allerdings eine "Kann"-Bestimmung zum Sonderurlaub für Angestellte, die auch wörtlich in

¹⁵ Vgl. "Tagesspiegel" vom 24.2.1988; "Handelsblatt" und "Frankfurter Rundschau" vom 25.2.1988; "Frankfurter Allgemeine Zeitung" vom 19.3.1988.

¹⁶ Vgl. hierzu, wie auch zu allen anderen Formen des Sonderurlaubs im öffentlichen Dienst (einschließlich Militär, Bundesbahn und Bundespost) ausführlich WEBER/BANSE 1978.

¹ 54a MTB II für Arbeiter übernommen wurde (vgl. SCHEURIG/ STEINGEN/BANSE 1986): Bei Vorliegen eines "wichtigen Grundes" können Angestellte und Arbeiter/innen Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten. In Betracht kommen z.B. Gründe der beruflichen Bildung im weitesten Sinne oder auch die Betreuung und Pflege von Angehörigen, analog den beamtenrechtlichen Regelungen (ARNDT/BAUMGÄRTEL/ FIEBERG 1976, ¹ 50 BAT Rz.37).

Weder Beamtinnen und Beamte noch Angestellte und Arbeiter/innen haben einen absoluten Anspruch auf Freistellung, doch muß der Arbeitgeber dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgen, so daß Präzedenzfälle weitreichende Bedeutung erlangen. Außerdem gelten die jeweiligen Regelungen auch zum Teil über die "Standesgrenzen" hinweg: In der Bochumer Stadtverwaltung wird beispielsweise die jeweils günstigste Regelung des Beamtenrechts bzw. der Tarifverträge für Arbeiter/innen und Angestellte für *alle* Bediensteten angewendet.

Die Bestimmungen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene sowie bei der Bundespost und Bundesbahn und im Bereich des Militärs weichen z.T. voneinander ab (vgl. WEBER/ BANSE 1978), doch wird man dem öffentlichen Dienst in Relation zur Privatwirtschaft insgesamt das Prädikat "freistellungsfreundlich" geben können. Dabei stehen allerdings nicht nur die Belange und Interessen der Beschäftigten im Vordergrund; vielfach wird auch versucht, etwa durch Propagierung von Teilzeitarbeit, Personalmittel einzusparen.

Einige Beispiele seien genannt: Der Personalausschuß des Landkreises Göttingen beauftragte 1983 die Verwaltung, hausinterne Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung für alle Bediensteten auszuloten. Die Beschäftigten bekundeten besonderes Interesse an den Alternativen der "geblockten Teilzeitarbeit" und des (unbezahlten) "Langzeiturlaubs". Letzterer wurde anschließend vor allem von Frauen aus familiären Gründen in Anspruch genommen. Es wurde garantiert, daß die freiwillig abgegebenen Arbeitsstunden ausschließlich Neueinstellungen dienen sollten.

Inzwischen wird überlegt, welche weiteren "Flexibilisierungsformen" Akzeptanz finden und eingeführt werden könnten. Interessant ist, daß als Motiv nun neben der Entlastung des Arbeitsmarktes auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie - mit Blick auf den Geburtenrückgang - die Notwendigkeit, sich in den 90er Jahren qualifizierte Fachkräfte erhalten zu müssen, genannt wird. Genau diese Argumente finden sich auch in der Privatwirtschaft, wenn Freistellungsregelungen eingeführt werden (s.u. Kap. 3).

Diskutiert werden eine längere Beurlaubung für Eltern nach der Geburt eines Kindes (Voraussetzung soll eine mindestens dreijährige Anstellung beim Landkreis sein) und das Recht auf Teilzeitarbeit mit "Rückführungsklausel" für diese Gruppe. Ein weiterer Vorschlag zielt auf Einrichtung zusätzlicher Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für alle Bediensteten: die Ermöglichung individueller Arbeitszeiten innerhalb der festen Gruppenarbeitszeit eines Teams. Zwar sind die

¹⁷ So der Oberkreisdirektor in einer Vorlage an den Personalausschuß am 5.3.1987, vgl. HOFF (Hg.)1988

Vorschläge (noch?) nicht realisiert, doch zeigt diese Diskussion, daß manche Kommunen bereit sind, in puncto "Freistellungen" ausgetretene Pfade zu verlassen.

Die Stadt Bochum propagierte 1983-1985 bei ihren Mitarbeitern die Möglichkeit des unbezahlten Sonderurlaubs und legte die "wichtigen Gründe", die dazu berechtigen (vgl. ' 50 BAT), bewußt weit aus: grundsätzlich sei auch der "Segeltörn in der Karibik" ein "wichtiger Grund". Inzwischen wird entsprechenden Anträgen nur regelmäßig stattgegeben, wenn es um die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen geht. Außerdem wurde einigen Technikern, die ein Ingenieursstudium aufnehmen wollten, eine Wiedereinstellungszusage (zumindest für einen Arbeitsplatz als Techniker) gegeben.

Als drittes Beispiel sei auf die Stadt Freiburg im Breisgau verwiesen: Seit 1988 gibt es hier eine Dienstvereinbarung für die Angestellten und Arbeiter der Stadt, die ihnen das Recht gibt, sich aus familiären Gründen bis zu neun Jahren beurlauben zu lassen oder die Arbeitszeit zu halbieren. Bei Beurlaubungen verpflichtet sich die Stadt, den Betroffenen die Chance zur beruflichen Weiterbildung zu eröffnen. In der Dienstvereinbarung heißt es, daß die vermehrte Teilzeitarbeit nicht den Abbau von Vollzeitstellen zur Folge haben dürfe. Außerdem müssen Teilzeitkräften die gleichen Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wie den Vollzeitbeschäftigten eingeräumt werden. Das Besondere ist, daß es sich hierbei - ganz den Vorstellungen des Gesamtpersonalrats entsprechend - nicht um unverbindliche Förderpläne handelt, sondern daß den Arbeitnehmer/innen vielmehr einklagbare Rechte und Ansprüche verschafft worden sind.

2.3 Tarifvertragliche Regelungen

Der tarifvertragliche Regelungsbestand zum Thema "Arbeitszeit" stellt sich Fachleuten als ein "ziemlich unübersichtliches Regelungschaos" dar, "das nur sehr schwer einer standardisierenden und vergleichenden Analyse zugänglich ist" (KURZ SCHERF 1987, S.694). Im Rahmen dieser Arbeit können nicht die zahlreichen Tarifverträge auf Freistellungsregelungen hin durchgesehen werden. Eine Analyse des "Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts" (WSI) des DGB zum Thema "Arbeitszeit" allgemein ergab unter anderem:

"Ein (...) in fast allen Tarifverträgen verankertes Instrument der Arbeitszeitvariation im Arbeitnehmerinteresse sind die Freistellungsansprüche aus persönlichen und familiären Gründen. Gemessen am Zeitbedarf für die "Wechselfälle des Lebens" (Sichtermann)

¹⁸ Laut "Frankfurter Rundschau" vom 27.7.1983.

¹⁹ Laut "Frankfurter Rundschau" vom 23.3.1988

²⁰ Stichtag 31.12.1986; erfaßt wurden 98,8% aller von Tarifverträgen der DGB - Gewerkschaften betroffenen abhängig Beschäftigten (=17,8 Mio.), siehe KURZ-SCHERF 1987, S.696.

verdienen diese Regelungen jedoch allesamt das Prädikat "ungenügend". Dies wird besonders deutlich an den auf wenige Tage pro Jahr begrenzten Ansprüchen im Falle der Erkrankung eines Haushaltsmitgliedes des/der Erwerbstätigen, die eben nicht an den tatsächlichen (z.B. ärztlich attestierten) Bedarf bzw. meist längeren Krankheitsverlauf gebunden sind.

(...) Auch berufliche oder allgemeine Weiterbildungsinteressen sowie der Wunsch nach aktiver Teilnahme am politischen und/oder kulturellen Leben erhalten über die entsprechenden gesetzlichen Regelungen hinaus wenig Rückendeckung durch die geltenden Tarifverträge.

Noch ausgeprägtere Regelungslücken als zu variablen Arbeitszeitsystemen, zur Gleitzeit- arbeit und zu den Freistellungsansprüchen aus persönlichen und familiären Gründen enthalten die Tarifverträge hinsichtlich der Teilzeitarbeit (... Weder gibt es ...) einen Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit, noch auf ein Rückkehrrecht von der Teilzeit in die Vollzeitarbeit" (KURZ-SCHERF 1987, S.705).

Diese Beurteilung kommt fast einer Fehlanzeige bezüglich geregelter Freistellungspraxis (die über ' 616 BGB hinausgeht) gleich. Vereinzelt gibt es nur bei Freistellungen zu Weiterbildungszwecken. So heißt es in ' 2 Abs.4 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie:

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es ermöglichen, ist Arbeitnehmern, die zu Arbeits- tagungen, beruflichen und anderen Lehrgängen mit dem Ziel weiterer Aus- und Fortbildung von einem oder beiden Tarifpartnern einberufen werden, die hierfür erforderliche unbezahlte Freizeit zu gewähren. Bei der Prüfung betrieblicher Verhältnisse ist ein evtl. gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub zu beachten.

Weiter gehen zwei jüngere regionale Vereinbarungen aus dem Bereich der IG Metall, nach denen Arbeitnehmer/inne/n für Fortbildungszwecke bezahlte Freistellung von der Arbeit zu- steht und die Arbeitgeber zudem die Kosten dieser Maßnahmen übernehmen müssen:

- Seit 1.1.1987 gilt in Berlin der Tarifvertrag zur berufsbezogenen Weiterbildung im Wirt- schaftsbereich Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik. Danach verpflichten sich die Ar- beitgeber, betriebliche, außer- und überbetriebliche Maßnahmen zur Erhaltung und Er- weiterung der beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer/innen anzubieten, und zwar im Umfang von acht Stunden pro Jahr pro Beschäftigtem. Dieser Umfang muß *im Durchschnitt* erreicht werden. Das eröffnet die Möglichkeit, daß in einer Periode einzelne Arbeitnehmer/innen eine längere Zeit und andere gar nicht an Weiterbildungsmaßnahmen

²¹ Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin West) in der Fassung vom 6.5.1987; der entsprechende Passus war auch schon 1979 enthalten.

teilnehmen. Ein Individualanspruch besteht normalerweise nicht. Nur, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nachkommt, erwirbt der/die Arbeitnehmer/in nach Ablauf einer Nachfrist von drei Monaten für das vorangegangene Jahr einen Individualanspruch auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Die Teilnahme ist in jedem Falle freiwillig. Den Beschäftigten dürfen auch keine Nachteile aus einer Nichtteilnahme erwachsen. Wenn sie teilnehmen, dürfen sie nicht zu einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet werden.

- Ein weiterer Anspruch auf bezahlte Qualifizierungszeiten findet sich im Lohn- und Gehaltsrahmen-Tarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (1988; ' 3), jedoch ohne starre Pro-Kopf-Regelung. Der Umfang der Qualifizierungsmaßnahmen richtet sich nach dem vom Arbeitgeber zu ermittelnden Bedarf, über den mit dem Betriebsrat Gespräche geführt werden. Die Interessen der Beschäftigten sollen "im Rahmen des Möglichen" (' 3.3) berücksichtigt werden. Es geht nur um Qualifikationslücken "im Hinblick auf die festgestellten technisch und organisatorisch bedingten Veränderungen der Anforderungen der Arbeitsaufgaben", nicht betroffen sind die einfache Unterweisung einerseits sowie der Allgemeinbildung dienende Veranstaltungen und Führungsseminare andererseits. Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme (incl. Reisezeit) gilt als Arbeitszeit, entsprechend wird der Lohn fortgezahlt. Soweit nicht von Dritten übernommen, trägt der Arbeitgeber alle anfallenden Kosten.

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden nur "geeigneten" Beschäftigten geboten, denen nach erfolgreicher Teilnahme höherwertige Arbeitsaufgaben übertragen werden können, womit in der Regel auch eine bessere Bezahlung verbunden ist. Wird ihnen nach erfolgreichem Abschluß der Maßnahme eine entsprechende Aufgabe nicht angeboten, kommen sie für zehn Monate in den Genuß eines dreiprozentigen Zuschlags zu ihrem bisherigen Grundlohn.

Es wird nicht klar, wer letztlich über die Teilnahme entscheidet. Zwar sollen die Qualifizierungsangebote betriebsintern veröffentlicht werden, damit sich alle bewerben können, doch schließt die Formulierung, daß die Bewerber "geeignet" sein müssen (' 3.5), ein Individualrecht auf Qualifizierung und entsprechende Freistellung aus. Daß die Auswahl konfliktträchtig sein könnte, deutet sich bereits im anschließenden Hinweis auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (' 98 BetrVG) an.

Die zitierten Beispiele zeigen, daß nur sehr begrenzte und schwache Ansätze tariflicher Freistellungsregelungen bestehen. Anhand von Betriebsvereinbarungen wird zu prüfen sein, ob sich im betrieblichen Alltag Freistellungsregelungen abzeichnen, die verallgemeinerbar sind und daher geeignet wären, in Zukunft Eingang in tarifliche Rahmenvereinbarungen oder gar Gesetze zu finden.

3. Betriebsvereinbarungen über Freistellungen

Falls sich die Tendenz der Tarifabschlüsse von 1984 in der Metall- und Druckindustrie allgemein fortsetzt, in Rahmenvereinbarungen Elemente der Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung zu verbinden, wird den betrieblichen Aushandlungsprozessen, in denen Einzelheiten festgelegt werden, zunehmend größere Bedeutung zukommen (SEIFERT 1985; 1986). Diese Tendenz würde sich noch verstärken, falls es auch vermehrt tarifliche Rahmenbestimmungen über Freistellungsansprüche der Arbeitnehmer/innen geben sollte. Die Arbeitgeberseite hätte vermutlich großes Interesse daran, auf dem Weg der Betriebsvereinbarung Einfluß auf die Regelungen zu nehmen, um diese arbeitsorganisatorisch leichter "verdaulich" zu machen. An den wenigen bestehenden Betriebsvereinbarungen zeigt sich, daß unterschiedliche betriebliche Bedingungen die Regelungen beeinflussen.

Der Betriebsrat ist, soweit eine gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung nicht besteht, bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, des Urlaubsplans sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs in Streitfällen mitbestimmungsberechtigt (§ 87 I Nr.5 BetrVG). Juristisch stellt sich die Frage, ob alle Freistellungen als Urlaub im Sinne dieser Bestimmung anzusehen sind. Der Wortlaut läßt diese Deutung zu. Allerdings ist das Mitbestimmungsrecht dadurch eingeschränkt, daß es sich um *allgemeine* Urlaubsgrundsätze handeln muß. HOYNINGEN-HUENE (1981, S.717f.) kommt zu dem Schluß, daß der Betriebsrat in den Fragen der betriebsüblichen Modalitäten der Gewährung von Freistellungen mitbestimmungsberechtigt sei, nicht aber in der Frage, *ob* überhaupt eine Freistellung gewährt werden soll. Darauf könne er nur im Einzelfall einwirken, indem er seiner Aufgabe nachkomme, die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Regeln der Gleichbehandlung, Fürsorgepflicht und betrieblichen Übung zu kontrollieren (§ 75 I BetrVG).

Im folgenden werden die dem Verfasser bekannten betrieblichen Freistellungsregelungen, soweit sie über die in § 616 BGB genannte "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" hinausgehen (s.o. Kap. 2.1.), aufgeführt, und zwar nach Unternehmen und in der Reihenfolge

- familienbedingte Freistellung
- bildungsbedingte Freistellung
- Freistellung mit anderer Zweckbestimmung
- Freistellung ohne Zweckbestimmung.

Neben der völligen Freistellung wird auch die befristete Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit beachtet. Die Darstellungen beruhen auf der Auswertung einschlägiger Zeitungen ("Blick durch die Wirtschaft", "Handelsblatt", "Die Zeit" u.a.m.) und des Materials aus dem Archiv der

²² Auch deshalb fanden die konkreten Umsetzungsprozesse der Tarifvereinbarungen in der Metall- und Druckindustrie große Beachtung; vgl. z.B. SCHMIDT/TRINCZEK 1986; FRERICHS/GROSS/PEKRUHL 1986.

Arbeitszeitberatung Dr. Hoff und Partner, Berlin. In allen Fällen wurde in Telefonaten mit den Personalabteilungen die Aktualität überprüft und nach Erfahrungen mit den Regelungen gefragt.

AUDI AG

1. Familienbedingte Freistellung: Wiedereinstellungszusage für die Zeit nach dem Erziehungsurlaub (seit Ende 1986)

Die Regelung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Ablauf des Erziehungsurlaubs aus dem Unternehmen ausscheiden, wird garantiert, daß sie innerhalb von sieben Jahren wieder eingestellt werden. Voraussetzung ist, daß sie während dieser Zeit kein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis eingehen. Das betrifft alle Belegschaftsmitglieder, die bei AUDI in einem gewerblich-technischen Beruf ausgebildet wurden und den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen können. Es handelt sich um eine offizielle Selbstverpflichtung des Unternehmens gegenüber dem Betriebsrat bzw. den Beschäftigten, nicht um eine formelle Betriebsvereinbarung.

Garantiert wird die Wiederbeschäftigung auf einem adäquaten, nicht unbedingt auf demselben Arbeitsplatz wie vorher. In der Regel soll die Eingruppierung in die gleiche Lohn- und Gehaltsgruppe wie vor dem Ausscheiden erfolgen. Falls die Beschäftigten nach der Erziehungszeit nicht wieder vollzeitig erwerbstätig sein wollen, sollen sie bevorzugt berücksichtigt werden, wenn im Betrieb eine entsprechende Teilzeitstelle zu besetzen ist. Eine Garantie, auf Wunsch mit reduzierter Stundenzahl wieder einsteigen zu können, wird nicht gegeben.

Die Zeit des Erziehungsurlaubs wird dem Gesetz entsprechend voll auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. Zusätzlich erfolgt die Anrechnung von maximal einem Jahr bei weiterer Beurlaubung, wenn der/die Mitarbeiter/in bis zum Eintritt des Versorgungsfalles im Sinne der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei AUDI beschäftigt ist. Baudarlehen werden grundsätzlich nicht vor Ablauf der Wiedereinstellungszusage gekündigt. Ansonsten bestehen keine Ansprüche auf Zusatzleistungen etc., da das Arbeitsverhältnis beendet bzw. unterbrochen ist.

Um die berufliche Qualifikation zu erhalten, werden die entsprechenden Mitarbeiter/innen mithilfe befristeter Beschäftigungsverhältnisse bevorzugt als Vertretung berücksichtigt. Sie werden bei Bedarf benachrichtigt, ihnen steht die Entscheidung aber völlig frei. Außerdem ist geplant, ihnen (unbezahlte) freiwillige Weiterbildungsangebote zu machen.

Argumente/Ziele: Es soll Mitarbeiter/inne/n ermöglicht werden, ihre Kinder bis zur Beendigung des ersten Schuljahrs zu betreuen, ohne auf Dauer aus dem Berufsleben herauszufallen oder den Wiedereinstieg nach der "Familienphase" nur auf weniger qualifizierten Arbeitsplätzen zu finden. Ausdrücklich wird davon gesprochen, daß ein langfristiges Reservoir an erfahrenen Mitarbeiter/inne/n sowie ein Reservoir an qualifizierten Vertretungskräften geschaffen werden soll.

²³ Vgl. zu den familienbedingten Freistellungsregelungen HOFF, A. (Hg.) 1988

²⁴ Die AUDI AG ist eine 99-prozentige Tochter der Volkswagen AG. 1987 waren dort 39.633 Mitarbeiter beschäftigt. Kennzahlen 1987: Umsatz 11,36 Mrd.DM, Jahresproduktion 443.000 Wagen, Ergebnis nach Steuern: 120 Mio. DM (18% mehr als 1986).

Außerdem wird betont, daß durch die Regelung mehr Auszubildende in qualifizierte Positionen übernommen werden könnten; generell werde durch Ersatzeinstellungen der Arbeitsmarkt entlastet.

Wichtigster Grund für die Selbstverpflichtung des Unternehmens ist allerdings die Tatsache, daß mit Blick auf die demographische Entwicklung - verstärkt Frauen im technisch-gewerblichen Bereich ausgebildet werden, um einem drohenden Facharbeitermangel vorzubeugen. Zur Zeit sind bei AUDI ca. 25% der Auszubildenden in diesem Bereich Frauen. Sie sollen auch in einer zu erwartenden "Familienphase" - zumindest psychologisch - an das Unternehmen gebunden werden. Die Wiedereinstellungszusage sei dazu ein probates Mittel, das zudem nichts koste. So steige die Wahrscheinlichkeit, daß dem Unternehmen die Ausbildungsinvestition erhalten bleibe.

Erfahrungen: Die Wiedereinstellungszusage wurde noch nicht in Anspruch genommen. Das liegt in erster Linie daran, daß sie de facto (nicht dem Wortlaut nach) auf Frauen zielt. Mädchen werden erst seit 1978 in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet; die ersten Mutterschaftsfälle treten in dieser Gruppe erst jetzt ein. Zur Zeit sind ca. dieser 40 Frauen aufgrund der Gesetze zum Mutterschutz und Erziehungsurlaub von der Arbeit freigestellt. Bei einigen nähert sich der gesetzliche Erziehungsurlaub dem Ende, doch es liegen noch keine Kündigungen vor. Falls diese erfolgen, hätten die betreffenden Mitarbeiter/innen automatisch die Wiedereinstellungszusage des Unternehmens.

2. Bildungsbedingte Freistellung: Meisterschulung, Technikerschulung

Es besteht die betriebliche Praxis - nicht eine Betriebsvereinbarung oder ein genereller Anspruch -, daß Beschäftigten, die sich in Meisterschulungen oder als Techniker/in weiterqualifizieren wollen, eine Wiedereinstellungszusage gegeben wird. Dies erfolgt aber nicht automatisch, sondern in solchen Fällen müßten "betriebliche und persönliche Interessen zusammenkommen", dann ergäben sich individuelle Lösungen.

BASF AG

1. Familienbedingte Freistellung: Programm "Eltern und Kind", Beschäftigungsunterbrechung oder Teilzeit (seit 1.11.1986)

Die Regelung: Mitarbeiter/innen mit mindestens einem Dienstjahr können in Anschluß an den Erziehungsurlaub bis längstens zur Beendigung des ersten Schuljahrs des Kindes die vorübergehende Aufhebung ihres Beschäftigungsverhältnisses vereinbaren. Sie erhalten eine Wiederein-

²⁵ Vgl. die Broschüre "Bildungsarbeit in einem Industrieunternehmen heute, z.B. AUDI", hrsg. von der Abteilung Zentrales Bildungswesen, o.J.

²⁶ Die BASF AG hatte 1986 54.634 Mitarbeiter, davon 15,5% Frauen. Das Ergebnis nach Steuern betrug 1986 710 Mio. DM, für 1987 sind 820 Mio. DM ausgewiesen (+15%).

stellungszusage. Alternativ kann das Arbeitsverhältnis für diese Zeit auch mit einer Teilzeitbeschäftigung von mindestens 20 Wochenstunden fortgesetzt werden. Anspruchsberechtigt sind alle Mütter und Väter, denen das Personensorgerecht zusteht und die den Erziehungsurlaub selbst in Anspruch genommen haben bzw. dazu berechtigt gewesen wären. Die Wiedereinstellungszusage erlischt, wenn während der Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses eine Erwerbstätigkeit außerhalb der BASF ausgeübt wird. Die Betriebsvereinbarung begründet einen Anspruch auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Lage der Arbeitszeit muß sich dabei allerdings nach betrieblichen Erfordernissen richten.

Für die Wiedereinstellung wird ein vergleichbarer, nicht derselbe Arbeitsplatz garantiert. Dabei wird von der tarifvertraglichen Normalarbeitszeit ausgegangen. Teilzeitwünsche sollen im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten bei der Wiedereinstellung berücksichtigt werden, doch besteht in diesem Fall kein formaler Anspruch darauf. Bei Wiedereintritt kann für die Dauer der üblichen Probezeit eine abweichende Eingruppierung erfolgen. Danach erfolgt wieder die Einstufung in die frühere Lohn- bzw. Gehaltsgruppe. Frühere Dienstzeiten werden voll angerechnet. Rückzahlungsvereinbarungen für Darlehen und Hypotheken bleiben bestehen, ebenfalls das Wohnrecht in Werkswohnungen.

Es wird erwartet, daß Mitarbeiter/innen durch "eigene geeignete Beiträge" ihre berufliche Qualifikation erhalten. Ausdrücklich wird auf die Möglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse als Vertretungskraft hingewiesen, wodurch der Kontakt mit der Arbeitswelt mit ihren sich verändernden Anforderungen aufrecht erhalten werden könne.

Argumente/Ziele: Die freiwillige Betriebsvereinbarung wurde von Werksleitung und Betriebsrat Ludwigshafen in gemeinsamen Gesprächen entwickelt. Nach Aussage des Leiters des Funktionsbereichs Personal, Peter EISENLOHR, ist bei der Betriebsvereinbarung vor allem an die ca. 7500 bei der BASF beschäftigten Frauen gedacht. Diese arbeiten schwerpunktmäßig in den Bereichen Forschung, Verwaltung und Vertrieb. 1986 waren rund 25% der Auszubildenden Mädchen. Das Unternehmen bemüht sich, die Ergebnisse einer eigenen Arbeitsmarktstudie umzusetzen und gewerbliche Berufsfelder (z.B. Meß- und Regelmechanik, Elektronik) weiter für Mädchen zu öffnen, um den in einigen Jahren in bestimmten Berufszweigen drohenden Facharbeitermangel zu vermeiden. Das Programm "Eltern und Kind" wird als Teil einer familien- und frauenfreundlichen Personalpolitik verstanden. Zusätzlich ergäben sich Entlastungseffekte für den Arbeitsmarkt. Die Vorteile für den Betrieb liegen nach EISENLOHR in der langfristigen Sicherung eines Reservoirs erfahrener Mitarbeiter. Die Option für Teilzeitbeschäftigung sei außerdem ein Beitrag zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, die das Unternehmen schon seit Jahren

²⁷ Anlässlich des Pressegesprächs "Eltern und Kind" am 22.4.1986

²⁸ Vgl. auch "Frankfurter Allgemeine Zeitung" vom 25.8.1986. Laut "Die Tageszeitung" vom 7.10.1987 meldeten sich allerdings nur 26 Bewerberinnen auf 56 für Mädchen freigehaltene Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich.

intensiv anstrebe.

Erfahrungen: Nach einem Jahr Laufzeit hatten mehr als die Hälfte der 211 Anspruchsberechtigten von der vorübergehenden Arbeitsunterbrechung Gebrauch gemacht (112 Frauen und 1 Mann). Jeder vierte hatte sich für Teilzeitarbeit entschieden (53 Frauen, 1 Mann). Die Möglichkeit der Unterbrechung wurde im erstem Jahr von gewerblichen Arbeitnehmer/inne/n etwas seltener (44%) als von den tariflichen Angestellten (52%) in Anspruch genommen. Etwa 20 der freigestellten Mitarbeiterinnen arbeiteten - z.T. mehrmals - als Vertretungskraft.

2. Bildungsbedingte Freistellung: Betriebsvereinbarung über flankierende Maßnahmen bei der Einführung neuer Techniken (seit 1.5.1988)

Die Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung der BASF AG regelt Fragen der Vorgehensweise und der Information der Arbeitnehmervertreter/innen und Mitarbeiter/innen bei der Einführung neuer Techniken sowie Belange der Fortbildung und des Erhalts bzw. der Sicherung der Arbeitsplätze in diesem Zusammenhang. Unter anderem sind weitgehende Freistellungen vorgesehen. Die Beschäftigten sollen laut Betriebsvereinbarung so frühzeitig über die Einführung neuer Techniken in ihrem Arbeitsbereich unterrichtet werden, daß sie sich die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten rechtzeitig aneignen können.

Unter Fortbildungsmaßnahmen im Sinne der Betriebsvereinbarung werden alle Maßnahmen verstanden, durch die im Einzelfall die für Mitarbeiter/innen erforderlichen tätigkeitsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten bei der Einführung und Anwendung neuer Techniken vermittelt werden können. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Vereinbarung - die BASF AG betritt damit unseres Wissens in Sachen "Freistellung" Neuland - werden die Punkte 4 bis 8 der Betriebsvereinbarung hier dokumentiert:

4. "Die erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen werden im Rahmen der im Unternehmen vorhandenen Möglichkeiten während der Arbeitszeit durchgeführt. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich, werden Zeiten betrieblich veranlaßter Fortbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit oder außerhalb des Unternehmens wie Arbeitszeit (ohne Mehrarbeitszuschlag) vergütet. In Absprache mit den betrieblichen Vorgesetzten kann statt der Vergütung auch ein Ausgleich durch bezahlte Freistellung erfolgen.
5. Die Auswahl der Mitarbeiter, die an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen, erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsleiter und Betriebsvertrauensmann. Die Bereitschaft des Mitarbeiters zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird vorausgesetzt.
6. Die Kosten der betrieblich veranlaßten Fortbildungsmaßnahmen trägt das Unternehmen.

²⁹ Zum 31.12.1987, laut Sozialbericht der BASF AG.

³⁰ Presseinformation vom 19.1.1988.

Es ist vor deren Beginn zur Vereinbarung einer im Verhältnis zur Dauer der Fortbildungsmaßnahme angemessenen zeitlichen Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen berechtigt.

7. Sofern ein Bezug zur ausgeübten Tätigkeit besteht, erklärt sich das Unternehmen bereit, Mitarbeiter nach entsprechender Befürwortung der Abteilung zur Teilnahme an bis zu 6 Monaten dauernden Fortbildungsmaßnahmen auf dem Gebiet neuer Techniken unbezahlt freizustellen.
8. Dauert die mit entsprechender Empfehlung der Abteilung beabsichtigte und in Bezug zur ausgeübten Tätigkeit stehende Fortbildungsmaßnahme des Mitarbeiters auf dem Gebiet neuer Techniken länger als 6 Monate und hat dies zur Folge, daß der Mitarbeiter aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden muß, wird das Unternehmen eine Bewerbung für einen der dann erworbenen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz wohlwollend prüfen, wenn entsprechender Bedarf besteht und der Mitarbeiter sich vor oder bei Abschluß der Fortbildungsmaßnahme um einen Arbeitsplatz bewirbt.

Ist ein solcher Arbeitsplatz nicht vorhanden, sagt das Unternehmen grundsätzlich zu, den Mitarbeiter, der sich vor oder bei Abschluß der Fortbildungsmaßnahme um einen Arbeitsplatz bewirbt, bei entsprechendem Bedarf während des Zeitraums von 6 Monaten nach Eingang der Bewerbung zu den vor dem Ausscheiden geltenden Arbeitsbedingungen wieder einzustellen. Kann in begründeten Ausnahmefällen eine solche Wiedereinstellungszusage nicht erteilt werden, wird dies dem Mitarbeiter rechtzeitig vor seinem Ausscheiden mitgeteilt.

Die Wiedereinstellungszusage zu den vorgenannten Bedingungen gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter aus unverschuldeten Gründen die Fortbildungsmaßnahme abbrechen muß und sich unverzüglich nach Abbruch der Fortbildungsmaßnahme um einen Arbeitsplatz bewirbt".

Bayer AG

Familienbedingte Freistellung: Möglichkeit des befristeten beruflichen Ausstiegs zur Kinderbetreuung (März 1987)

Die Regelung: Mitarbeiter/innen erhalten auf Antrag eine Wiedereinstellungszusage, wenn sie zum Zwecke der Kinderbetreuung die Aufhebung ihres Beschäftigungsverhältnisses mit der Bayer AG vereinbaren. Diese Zusage gilt für alle Mütter und Väter bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes. Die kindbedingte Unterbrechung soll in der Regel drei Jahre nicht überschreiten. Sie kann (auch bei mehreren Geburten) insgesamt bis auf höchstens sieben Jahre verlängert werden. Während dieser Zeit darf keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Garantiert wird die unbefristete Wiedereinstellung auf einem der bisherigen Qualifikation an-

³¹ Die Bayer AG hatte 1987 63.755 Mitarbeiter. Der Gewinn nach Steuern lag 1987 6,7% höher als im Vorjahr und betrug 895 Mio. DM.

gemessenen Arbeitsplatz in einem Umfang von mindestens 50% der tariflichen Normalarbeitszeit; die frühere Dienstzeit wird voll angerechnet. Die Betriebsvereinbarung enthält keine Bestimmungen über die Eingruppierung in Lohn- und Gehaltsgruppen. Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht nicht.

Während der Unterbrechung der Beschäftigung kann die Sozialberatung der Bayer AG in Anspruch genommen werden. In unverschuldeten Notfällen gewährt die Bayer Mitarbeiterhilfe GmbH sogar finanzielle Beihilfen, obwohl das Arbeitsverhältnis ja unterbrochen ist. Mitglieder der Betriebskrankenkasse können sich freiwillig weiterversichern. Die Mitgliedschaft in der betrieblichen Pensionskasse ruht, jedoch können für diese Zeit nach Wiederaufnahme der Beschäftigung Beiträge nachentrichtet werden.

Die Regelung unterscheidet sich von derjenigen der BASF AG insbesondere dadurch, daß die Wiedereinstellung von der Bereitschaft abhängig gemacht wird, zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation vorgeschlagene Weiterbildungsangebote zu nutzen. Die zusätzliche Möglichkeit von befristeten bezahlten Krankheits- und Urlaubsvertretungen auf freiwilliger Basis wird ebenfalls genannt.

Argumente/Ziele: Laut Präambel der Gesamtbetriebsvereinbarung soll die Regelung dazu dienen, daß Mitarbeiter/innen Beruf und Familie besser vereinbaren können. Sie wurde zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat für zunächst drei Jahre vereinbart (bis März 1990). Insbesondere der Arbeitsdirektor engagierte sich in diesem Punkt, der Teil des Frauenförderungsprogramms des Unternehmens ist. An zweiter Stelle wird (als "nachträglich erkannter Vorteil") angegeben, daß es angesichts der demographischen Entwicklung auch darum gehe, qualifizierte Arbeitnehmer/innen zu "halten".

Erfahrungen: Großes Interesse an der Regelung wurde schon Mitte 1987 registriert, nach einem knappen Jahr haben sie rund 200 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter in Anspruch genommen. Über die durchschnittliche (bzw. angestrebte) Dauer liegen gegenwärtig noch keine Informationen vor.

Beck-Feldmeier KG (Textilhaus Beck am Rathauseck, München)

Freistellung ohne Zweckbindung: "Individuelle Arbeitszeit" (seit 1978)

Die Regelung: Die Mitarbeiter/innen können den Umfang ihrer vertraglichen Arbeitszeit frei wählen. In Abstimmung mit dem betrieblichen Bedarfen (Kundenfrequenz) haben sie auch Einfluß auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Über frequenzabhängige Zulagen wird die Anwesenheit seitens des Unternehmens beeinflusst. Die geleistete Arbeitszeit wird elektronisch erfaßt und in individuellen "Zeitkonten" mit der jeweils vereinbarten Arbeitszeit saldiert.

³² Telefonische Auskunft 19.5.1988

³³ Ausführlich in: FAUTH/WILLENEGGER 1983

Argumente/Ziele: Das neu eingeführte Unternehmenskonzept des Modehauses sieht vor, daß die Mitarbeiter "sich als Spiegelbild der anzusprechenden Zielgruppe" verstehen. Sie sollen sich mit dem Haus identifizieren und "nachhaltige Verkaufserlebnisse vermitteln":

"Während der Entwicklung des neuen Unternehmenskonzepts machte sich die Geschäftsführung auch Gedanken über das Menschenbild, das ja implizit in jedem Unternehmenskonzept enthalten ist, und fragte sich auch, welche Wünsche, Forderungen und Bedürfnisse Mitarbeiter haben werden, die den neu formulierten Vorstellungen entsprechen sollen. Dabei fand man, daß neben den Sachaufgaben die sozialen Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter in den Vordergrund rücken werden und daß daher durch komplexere, problemorientierte, teamartige Formen einer Zusammenarbeit der Entfremdung und dem Streß entgegengewirkt werden kann" (FAUTH/WILLENEGGER 1983).

Die Arbeitszeitregelung soll den Mitarbeitern individuelle Gestaltungsmöglichkeiten bieten. 1976 hatte eine Mitarbeiterbefragung ergeben, daß sich 39% der Vollzeit- und 21% der Teilzeiterwerbstätigen geringere durchschnittliche Monats-Arbeitszeiten wünschten. Nach Einführung der "Individuellen Arbeitszeit" konnte diesen Wünschen Rechnung getragen werden. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich von einem auf zwei Drittel. Nach zweijähriger Erprobung wollten fast alle Mitarbeiter das Arbeitszeitsystem beibehalten. Es besitzt auch außerhalb des Hauses eine große Attraktivität: Vor seiner Einführung gab es Nachwuchssorgen im Verkaufsbereich, inzwischen gibt es auch ohne Personalanzeigen des Unternehmens genügend Bewerbungen.

IBM - Deutschland

1. Familienbedingte Freistellung

Zur Zeit gewährt IBM Mitarbeitern auf Wunsch eine einjährige Verlängerung des Erziehungsurlaubs (als unbezahlter Sonderurlaub). Dieses ist ein "Angebot in der Erprobung", kein Rechtsanspruch.

2. Bildungsbedingte Freistellung

Laut der internationalen IBM-Unternehmensphilosophie soll es keine unternehmensbedingten Entlassungen geben, etwa bei Umstrukturierungen; Umschulungen von Mitarbeitern spielen daher eine große Rolle. Zur Zeit nehmen in Deutschland ca. 600 Mitarbeiter/innen an solchen Maßnahmen von 3-24 Monaten Dauer teil. Sind ganze Werke (z.B. derzeit das Werk in Hannover) von Umstrukturierungen betroffen, kommt es zu Betriebsvereinbarungen, in denen soziale Fragen geregelt werden.

Daneben bekommen Mitarbeiter/innen, die ein "für IBM brauchbares" Studium aufnehmen wollen,

bis zu vier Jahren unbezahlten Sonderurlaub. Solche Individualregelungen sind betriebliche Praxis.

Messerschmidt-Bölkow-Blohm GmbH (MBB)

Familienbedingte Freistellung: Verlängerter Erziehungsurlaub (seit 1979)

Die Regelung: Mitarbeiterinnen (seit 1986 auch Mitarbeiter), die nach dem Mutterschafts- bzw. Erziehungsurlaub aus dem Beschäftigungsverhältnis mit der Messerschmidt-Bölkow-Blohm GmbH ausscheiden, haben innerhalb von drei Jahren nach Ende des Erziehungsurlaubs das Recht auf Wiedereinstellung. Ein anderweitiges Arbeitsverhältnis darf zwischenzeitlich nicht eingegangen werden.

Zugesagt wird ein Arbeitsplatz in demselben Betrieb wie vor dem Ausscheiden. Der angebotene Arbeitsplatz sollte den jeweiligen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Die Dienstzeit bis zum Ende des gesetzlichen Erziehungsurlaubs wird voll in Rechnung gestellt; darüber hinaus werden bis zu 18 Monate zusätzlich als Betriebszugehörigkeit gewertet. Aussagen zur anschließenden Bezahlung oder zu Teilzeitarbeit werden nicht getroffen.

Es wird die Notwendigkeit der Fort- und Weiterbildung während der Familienphase betont. Mitarbeiter/innen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, werden zur Teilnahme am Bildungsprogramm des Unternehmens (durch Zusendung des Programms sowie der hauseigenen Zeitschrift) ermuntert. Vor Wiederaufnahme der Arbeit soll eine geregelte Wiedereinarbeitung erfolgen. Hierzu soll von der Personalabteilung zusammen mit den Vorgesetzten definiert werden, welche Informationen und Schulungen erforderlich sind. Eventuell ist der Wiedereintritt entsprechend zeitlich vorzuziehen; daraus ist ersichtlich, daß das Unternehmen die Erhaltung der Qualifikation nicht der Initiative der Mitarbeiter/innen in deren unbezahlter Freizeit überlassen will.

Argumente/Ziele: Das Unternehmen betreibt eine Politik der Frauenförderung unter dem Motto "Technik ist auch Frauensache". In diesem Zusammenhang steht die zitierte Regelung. Insbesondere der Betriebsrat ist hier sehr aktiv. Im Frauenförderplan des MBB-Gesamtbetriebsrats (1985) wird beispielsweise gefordert, bis 1990 die Hälfte der gewerblich-technischen

³⁴ Ein weiteres Unternehmen der Computer-Branche erprobt zur Zeit ein Modell individuellen "Zeitsparens" (ggf. mit Bonus des Unternehmens): für Zwecke der Weiterbildung, zur Vereinbarung von Familien- und Berufsarbeit und zur Ermöglichung zeitweiser Teilzeitarbeit soll vor- bzw. nachgearbeitet werden. Ein "Zeitkonto" zeigt das Arbeitszeitguthaben bzw. den in Anspruch genommenen "Überziehungskredit" an. Das Modell sei aber noch nicht ausgereift genug, um der Öffentlichkeit präsentiert werden zu können.

³⁵ Das Unternehmen (Flugzeugbau, Wehrtechnik u.a.) beschäftigte 1986 37.642 Mitarbeiter; der Umsatz betrug 5.635 Mio. DM, die Bilanz weist 1986 ein negatives Ergebnis von -104 Mio. DM aus.

³⁶ Vgl. die Gesprächsnotiz über den Frauenförderplan, in: HOFF (Hg.) 1988

³⁷ Dies geschieht angesichts eines sinkenden Anteils von Frauen: MBB beschäftigte 1976 noch 20,3% Frauen, 1986 waren es nur noch 18% (SCHWARZ 1988).

Ausbildungsplätze an Mädchen zu vergeben und bestimmte Quoten bei der Qualifikation zur Vorarbeiterin und zur Meisterin zu erfüllen.

Der Gesamtbetriebsrat regte eine Anhörung von Frauen an, die familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten, um ein klares Bild ihrer Bedürfnisse zu erhalten. Außerdem insistierte er darauf, die Bemühungen um Fort- und Weiterbildung während dieser Zeit zu verstärken. Die Personalabteilung nahm diese Anregungen auf, während sie sich zu den erwähnten Quotierungsvorschlägen wesentlich zurückhaltender äußerte.

Erfahrungen: Der verlängerte Erziehungsurlaub wird von "sehr vielen" Frauen in Anspruch genommen, neuerdings auch von 3 Männern. Genaue Statistiken über den prozentualen Anteil an der Gesamtzahl aller Anspruchsberechtigten liegen nicht vor.

Nixdorf Computer AG

Freistellung ohne Zweckbestimmung (für außertarifliche Angestellte)

Außertarifliche Mitarbeiter erhalten fünf Tage zusätzlicher Freistellung pro Jahr zur eigenen Verfügung. Sie können damit ihren Jahresurlaub auf sieben Wochen verlängern oder an "organisierten Bildungsveranstaltungen" (von Sport über fachliche Weiterbildung bis Philosophie) teilnehmen. In diesem Fall gewährt das Unternehmen einen Bildungszuschuß von bis zu 120,- DM/Tag. Die zusätzlichen Freistellungstage können über Jahre zu größeren Blöcken angespart werden, allerdings muß eine längere Abwesenheit mit den betrieblichen Belangen abgestimmt werden. Schließlich gibt es die Möglichkeit, sich den Gegenwert auszahlen zu lassen. Insofern besteht ein echtes Wahlrecht, ob die Freistellung in Anspruch genommen wird oder nicht.

Rank Xerox GmbH

Freistellung mit anderer Zweckbestimmung: Sozialdienst-Programm (seit 1974)

Die Regelung: Alle Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit, sich für ein bis sechs Monate freistellen zu lassen, um während dieser Zeit einen Sozialdienst eigener Wahl zu absolvieren (Motto: "Zeit für Sie - um anderen zu helfen"). Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Betriebszugehörigkeit. Als soziale Arbeitsfelder kommt etwa die Betreuung kranker oder behinderter Menschen, die Arbeit in Jugendlagern, Krankenhäusern oder Altenheimen infrage. Eine außergewöhnliche Aktivität war die Beteiligung eines/r Beschäftigten am Aufbau eines Waisenhauses in Honduras. Ein aus Mitarbeiter/inne/n verschiedener Unternehmensbereiche zusammengesetztes Auswahlkomitee muß das vorgeschlagene Projekt gutheißen.

Die Firma verpflichtet sich, während der Zeit dem/der Mitarbeiter/in das volle Gehalt wei-

³⁸ Vgl. die Gesprächsnotiz über den Frauenförderplan, in: HOFF (Hg.) 1988

³⁹ Rank Xerox hatte 1984 in Deutschland 3.750 Mitarbeiter/innen.

terzuzahlen und ihn/sie danach in der alten oder einer entsprechenden Position weiterzubeschäftigen. In der Regel wird die Arbeit der "Aussteiger/innen" von den Kolleg/inn/en übernommen; falls das nicht möglich ist, werden Aushilfskräfte eingestellt.

Argumente/Ziele: Das Unternehmen möchte mit dem Programm aktive soziale Hilfe leisten und über das übliche Spendenwesen hinausgehen. Hintergedanke ist auch die Steigerung der Motivation der Mitarbeiter/innen, die meistens mit der Einstellung zurückkehren, daß sie es bei der Firma, im Vergleich mit den neuen Erfahrungen, doch sehr gut haben. Das Programm wurde von der amerikanischen Muttergesellschaft Rank Xerox Corp. übernommen, die es schon 1971 initiiert hatte. Die deutsche Geschäftsführung forcierte das Programm nicht.

Erfahrungen: Insgesamt nahmen bisher nur 29 Mitarbeiter/innen den "Sozialdienst-Urlaub", zum Teil wiederkehrend für zwei- bis dreiwöchige Einsätze, z.B. zur Betreuung von Jugend-Ferienlagern. Jede/r vierte dieser Mitarbeiter/innen hat aufgrund der Erfahrungen in dem neuen Arbeitsfeld gekündigt und eine Beschäftigung im sozialen Bereich aufgenommen. In jüngerer Zeit sei das Interesse geringer geworden, da Mitarbeiter fürchteten, bei längerer Unterbrechung den Anschluß an technische Entwicklungen zu verlieren.

Schott Glaswerke

Bildungsbedingte Freistellung: Qualifizierung für Aufstiegschancen (ab 1988)

Die Regelung: Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat legen Grundsätze zur beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer/innen fest: Sie vereinbaren gemeinsam den zeitlichen Rahmen und die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die in die berufliche Weiterbildung einbezogen werden. Es werden betriebliche Maßnahmen durchgeführt, und zwar in der Summe begrenzt auf höchstens 10 Arbeitstage Weiterbildung für 5% der Arbeitnehmer/innen jeweils aller Bereiche pro Kalenderjahr. Auf Veranlassung des Unternehmens können die Maßnahmen auch von Dritten durchgeführt werden. Im rechnerischen Durchschnitt erfolgen damit höchstens Freistellungen im Umfang von einem halben Tag pro Mitarbeiter/in. In diese Rechnung werden nur solche Veranstaltungen einbezogen, die während der Arbeitszeit stattfinden und wie Arbeitszeit vergütet werden. Im übrigen gelten die einschlägigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Argumente/Ziele: Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sehen in der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der personellen und finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens eine wichtige Aufgabe, um die berufliche Qualifikation aller Mitarbeiter/innen zu gewährleisten und damit die Chancen zum beruflichen Aufstieg zu verbessern. Die freiwillige Betriebsvereinbarung ist frühestens zu Ende 1990 kündbar.

⁴⁰ So ein Firmensprecher, vgl. CAPITAL 7/1983

⁴¹ Laut "Frankfurter Allgemeine Zeitung" vom 25.4.1984

4. Die kalkulierte Freiheit

Betriebsvereinbarungen über Freistellungen sind dünn gesät. Die zehn oben aufgeführten Beispiele (4 mal "Erziehungszeit", 3 mal "Bildungszeit", 1 mal "Sozialdienst-Urlaub", 1 mal "Arbeitszeit-Wahlrecht", 1 mal Zusatzurlaub für außertarifliche Angestellte) haben zum Teil in der Öffentlichkeit reges Interesse gefunden. Die betreffenden Personalabteilungen registrierten auch viele betriebliche Anfragen, doch wurde ihnen bisher nicht die Rückmeldung gegeben, daß aus Interessenten Nachahmer geworden seien. Weitreichende Schlüsse sind auf der bisher schmalen empirischen Basis nicht möglich. Trotzdem soll im folgenden eine vorsichtige Bewertung versucht werden.

Zunächst zu den Einzelfällen: Der bezahlte Sozialdienst-Urlaub, den RANK XEROX 1974 einführte, ist eine singuläre Erscheinung geblieben. Sie wird wohl auch vom Management als "exotischer" Import von der US-amerikanischen Muttergesellschaft betrachtet. Aufgrund der geringen Inanspruchnahme halten sich die Kosten für das Unternehmen in engen Grenzen. Die deutsche Unternehmensleitung scheint hinsichtlich dieser Freistellungsmöglichkeit recht zurückhaltend zu sein: Weder wird sie als soziales Engagement des Unternehmens bei PR-Maßnahmen "an die große Glocke gehängt", noch werden die Mitarbeiter/innen forciert darauf hingewiesen.

Interessant wäre eine Untersuchung der Frage, ob die Regelung nicht auch ohne große Inanspruchnahme beträchtliche Wirkung zeigt, nämlich hinsichtlich der Innenwirkung. Zum einen könnte es die Beschäftigten mit Stolz erfüllen, daß "ihr" Unternehmen ein solches für Arbeitnehmer/innen ideales und für die Gesellschaft nützliches Angebot macht. Zum anderen werden eventuell gerade sozial engagierte und für die unternehmensinterne Kommunikation wichtige Arbeitnehmer/innen auf diese Weise an das Unternehmen gebunden. Das sind zu prüfende Spekulationen, die jedoch nicht von der Hand zu weisen sind. Bei allen hier betrachteten Freistellungsregelungen mögen aus betriebswirtschaftlicher Sicht auch Überlegungen ins Gewicht gefallen sein, die WOLF/KOHLI (1988, S.194f.) anhand der betrieblichen Regelungen über den gleitenden Übergang in den Ruhestand anstellen: Es gehe nicht nur um die Versorgung der älteren Arbeitnehmer oder nur um Arbeitszeitpolitik, sondern auch um integrationsorientierte Personalstrategien mit dem Ziel einer langfristigen Betriebsbindung der Belegschaft. Solche Regelungen entsprächen den Erwartungen der Arbeitnehmer/innen an ein angemessenes, gerechtes Verhältnis von Leistungen und Gegenleistungen. Sie seien aus Perspektive der Arbeitnehmer/innen

⁴² Oben wurden zwei weitere Beispiele angeführt; doch die bildungsbedingte Freistellung bei AUDI und die familienbedingte Freistellung bei IBM (s.o.) sind keine "echten" Regelungen, sondern nur betriebliche Praxis als (eventuelle) Vorform formaler Rechte für Arbeitnehmer. Sie dienen als Beispiel für die "Grauzone" betrieblicher Freistellungspraxis.

⁴³ Diese sind hier nicht dargestellt, da es sich i.d.R. nicht um revidierbare bzw. befristete Freistellungen handelt. Vgl. dazu z.B. STITZEL 1987

gerade dann wichtig, wenn Leistungen erbracht würden, die weit über das hinausgehen, was im Arbeitsvertrag vereinbart werden kann (etwa Verantwortungsbereitschaft, Einsatz auch extrafunktionaler Fähigkeiten und Identifikation mit dem Betrieb). Dieser Gedanke ist hinsichtlich aller Freistellungsregelungen plausibel.

Das Modell des Kaufhauses BECK in München ist ebenfalls ein Einzelfall. Es bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre durchschnittliche Arbeitszeit frei zu wählen. Obwohl über finanzielle Anreize erreicht wird, daß die Mitarbeiter/innen der Kundenfrequenz entsprechend ihre Arbeitszeit einrichten, ist es keine rein kapazitätsorientierte Regelung ("KapovaZ"), wie sie im Einzelhandel zum Nachteil der Arbeitnehmer/innen oft üblich ist. Es scheint ein von allen Seiten akzeptierter Kompromiß zwischen den Interessen des Unternehmens und denen der Beschäftigten gefunden worden zu sein.

Die Regelung bei NIXDORF ist eine besondere Gratifikation für die außertariflichen Mitarbeiter/innen, die laut Informationsbroschüre als "Ausgleich für besondere Belastungen" (z.B. Mehrarbeit) verstanden wird. Nicht nur die Möglichkeit zusätzlicher freier Tage, sondern auch die Tatsache, daß zwischen zusätzlicher Freizeit und zusätzlichem Einkommen *gewählt* werden kann, ist bemerkenswert. Vermutlich geht die Unternehmensleitung davon aus, daß dies gerade für höher qualifizierte Mitarbeiter attraktiv ist, unter denen gemeinhin - nach Umfragen zum "Wertewandel" - das Ziel der "Selbstverwirklichung" einen relativ großen Stellenwert besitzt.

Im Gegensatz zu diesen Einzelfällen sind Modelle verlängerter Erziehungszeiten (AUDI, BASF, Bayer, MBB) mehrfach zu finden. Dabei handelt es sich nicht nur um zusätzliche Sozialleistungen besonders prosperierender Unternehmen, wenn auch vor allem das in der Öffentlichkeitsarbeit herausgestellt wird. Es steht ebenso sehr eine betriebswirtschaftliche Überlegung dahinter: Die betreffenden Großunternehmen haben im Hinblick auf den in den 90er Jahren zu erwartenden Mangel an Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich schon jetzt damit begonnen, verstärkt Frauen in solchen Berufen auszubilden. Diese "Humaninvestition" soll nicht dadurch zunichte gemacht werden, daß - wie zu erwarten ist - diese Frauen Kinder bekommen, den Kontakt mit dem Erwerbsleben möglicherweise nicht aufrechterhalten und dem Unternehmen als "wertvolle" Arbeitskraft verloren gehen. Sie sollen durch Wiedereinstellungszusagen - "zumindest psychologisch", wie es heißt - an das Unternehmen gebunden werden.

Bei AUDI ist dieser Zusammenhang besonders deutlich, da die Regelung ausdrücklich auf im Unternehmen ausgebildete gewerblich-technische Beschäftigte beschränkt ist. Anderen Unternehmen liegt generell daran, auf diese Weise einen Pool an eingearbeiteten Vertretungskräften zu erhalten, so daß alle Beschäftigten in den Genuß der Regelung kommen. Obwohl die Freistellungsregelungen im Hinblick auf die beschäftigten Frauen erdacht wurden, sind Männer nicht ausgeschlossen, denn das widerspräche dem Gleichbehandlungsgebot. Die derzeitige Inanspruchnahme durch Männer zeigt außerdem, daß aufgrund traditioneller Geschlechtsrollen de

facto das Ziel, gerade Frauen zu begünstigen, auch so erreicht wird.

Die meisten Regelungen sind von der Arbeitnehmerseite (Betriebsrat) mitgetragen und -entwickelt, zum Teil auch angestoßen worden. Das Zustandekommen der Betriebsvereinbarungen ist aber vor allem durch die unternehmensseitigen Vorteile zu erklären. Das zeigt auch die skeptische Einschätzung eines Mitarbeiters der Abteilung "Betriebliche Sozialpolitik" eines weiteren großen Unternehmens: Der Vorstand werde der Einführung der vorgeschlagenen Erziehungszeit-Freistellung in seinem Unternehmen wohl nur schwerlich zustimmen, weil der Anteil höher qualifizierter Mitarbeiterinnen hier viel geringer sei als beispielsweise bei Bayer oder BASF.

Freistellungsregelungen werden auf betrieblicher Ebene vor allem dann zustandekommen, wenn sie dem Erhalt einer Stammebelegschaft *qualifizierter Mitarbeiter/innen* dienen. Auch das Motiv, Vertretungskräfte zur Verfügung haben zu wollen, läßt sich darunter subsumieren. Die Ausbreitung solcher Regelungen wird vermutlich dadurch eingeschränkt, daß nur große Unternehmen aufgrund der normalen Fluktuation von Mitarbeiter/inne/n eine genügend große personelle "Manövriermasse" haben, um bedenkenlos Wiedereinstellungszusagen geben zu können.

Betriebsvereinbarungen über Qualifizierungsfreistellungen gibt es nur selten, obwohl in vielen Unternehmen betriebliche Weiterbildung betrieben wird. Entsprechende Kurse finden dabei oft ganz oder teilweise während der Arbeitszeit statt. Auch längerfristige Freistellungen für Meister- oder Techniker-Schulungen sind gang und gäbe (vgl. AUDI). Meistens handelt es sich jedoch um Individualabsprachen bzw. um individuell gewährte Weiterbildungsmöglichkeiten, nicht um Rechtsansprüche der Arbeitnehmer/innen. Das Besondere an tarifvertraglichen und formellen betrieblichen Vereinbarungen ist, daß quantitative Absprachen über Weiterbildungsmaßnahmen getroffen werden und daß der Arbeitnehmerseite (z.B. über den Betriebsrat) Einfluß auf die Auswahl der Teilnehmer eingeräumt wird.

Wir fanden als "echte" Betriebsvereinbarungen nur diejenige der SCHOTT Glaswerke, die mit den ersten Ansätzen zur Regelung von Qualifikationsansprüchen der Arbeitnehmer/innen in Tarifverträgen (s. Kap. 2.3) vergleichbar ist, und diejenige der BASF AG. Darin wird sowohl den Interessen der Beschäftigten als auch denen des Unternehmens bei der Einführung neuer Techniken Rechnung getragen: Mitarbeiter, die sich nicht weiterbilden können oder wollen, werden nicht entlassen, müssen aber mit innerbetrieblicher Versetzung rechnen; die anderen werden während der Arbeitszeit für Fortbildungsmaßnahmen freigestellt. Neu ist vor allem die zusätzliche Möglichkeit einer langfristigen "privaten" Fortbildung zu neuen Techniken.

Wie sich die Betriebsvereinbarung in der Praxis bewährt, muß sich erst erweisen. Sie scheint dazu geeignet, die konfliktträchtige Situation der Einführung neuer Techniken zu entschärfen: Die einen erhalten zumindest die Zusage, nicht entlassen zu werden, den anderen wird die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht, womit eventuell auch ein besserer Verdienst verbunden ist.

Dabei wurde unternehmensseitig im Fall interner Fortbildungen Vorsorge getroffen, daß diese "Humaninvestitionen" nicht verloren gehen: die Mitarbeiter/innen können zum Verbleib im Unternehmen verpflichtet werden. Das betrifft nicht diejenigen, die sich längerfristig außerhalb des Unternehmens fortbilden. Sie werden freigestellt, ohne sich binden zu müssen, haben aber die Kosten der Ausbildung selber zu tragen. Damit sich das für sie lohnt, werden sie vermutlich genau die Qualifikationen zu erwerben suchen, die im Unternehmen knapp sind und aufgrund derer ihnen eine höherdotierte Wiedereinstellung so gut wie sicher ist. Ein solcher Steuerungseffekt liegt ganz im Sinne des Unternehmens.

Generell gilt wohl, was in einer Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von einem Vertreter der BASF AG über die Einführung von Erziehungszeit-Freistellungen gesagt wurde: Die Finanz- und Produktionsplaner seien nicht allein mit sozialwissenschaftlichen Argumenten, etwa betreffs der Notwendigkeit der Frauenförderung, zu überzeugen. Vielmehr müßte immer auch die Möglichkeit von Produktivitätszuwächsen und Rentabilitäten aufgezeigt werden. Kosten-Nutzen-Kalküle sind seiner Meinung nach nicht der einzige Anstoß für sozialpolitische Maßnahmen der Unternehmen, doch entscheiden sie wesentlich darüber, ob die Bemühungen der betrieblichen Abteilungen für Sozialpolitik von Erfolg gekrönt sind.

Wie sieht es nun mit dem "Kalkül" der anderen Seite, mit dem Interesse der Arbeitnehmer/innen an Freistellungen aus? Dazu können hier nur einige Plausibilitätsüberlegungen angestellt werden: So heißt es in einer Studie über die Lebensorientierung von Hochschulabsolventen, daß die Orientierung an Bildung und Beruf an zweiter und dritter Stelle nach der Familie rangiere. Mit zunehmendem Alter steige die Bedeutung von Ausbildung und Beruf noch an. Hochschulabsolventen nähmen auch während ihres Berufslebens besonders häufig Weiterbildungsangebote wahr (KAISER/OTTO 1988, S.41f. u. 50). Man kann bei ihnen ein Interesse an entsprechenden Freistellungen vermuten. Für alle Arbeitnehmer/innen gilt jedoch, unabhängig von einer subjektiven "Lebensorientierung", daß sie einem durch die technische Entwicklung bedingten Anpassungsdruck ausgesetzt sind. Daraus, so läßt sich annehmen, wird bei vielen die Bereitschaft resultieren, sich sogar präventiv und unter Einsatz ihrer Freizeit weiterzubilden, um nicht auf dem Arbeitsmarkt auf der Strecke zu bleiben. Umso mehr werden sie betrieblichen und kollektiven Regelungen von Qualifizierungszeiten zustimmen.

Empirisch besser belegbar sind die Interessen der Arbeitnehmer/innen, wenn es um Erziehungszeit-Freistellungen geht: Untersuchungen zeigen, daß vor allem die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit die Arbeitszeitwünsche der bundesdeutschen Erwerbsbevölkerung beeinflußt. Dabei steht nicht der Wunsch nach Aufgabe bzw. Unterbrechung der Erwerbsarbeit an erster Stelle: Selbst Frauen mit Kindern unter fünf Jahren wollen zu 82% berufstätig sein (BIELENSKI/STRÜMPPEL 1987, S.63). Teilzeitarbeit steht hoch im Kurs, um

⁴⁴ Vgl. HOFF (Hg.) 1988

Berufs- und Familienarbeit in Einklang bringen zu können. Jede dritte vollzeitig erwerbstätige Frau (zusätzlich zu der schon großen Zahl teilzeitig arbeitender Frauen) und immerhin jeder zehnte Mann möchten eine Zeitlang oder auf Dauer teilzeitbeschäftigt sein. Frauen geben von vornherein das Familienmotiv an, Männer träumen eher davon, "mehr Zeit für Hobbies" etc. zu haben (BIELENSKI/ STRÜMPEL 1987, S.43; 75). Sie realisieren (außer im Fall der sog. Altersteilzeiterwerbstätigkeit) eine Reduzierung ihrer Erwerbstätigkeit aber ebenfalls vorwiegend aus familiären Motiven, wenn Kinder zu versorgen sind (STRÜMPEL u.a. 1987). Umfrageergebnisse weisen also darauf hin, daß Erziehungszeit-Freistellungen auf einen Bedarf der Beschäftigten treffen.

Das Motiv der "Selbstverwirklichung" in Form des Wunsches nach völliger Arbeitszeit-souveränität tritt demgegenüber in den Hintergrund. Freiwillige Arbeitszeitverkürzung (unbezahlte Freistellung ohne Zweckbindung) wollen und können sich vor allem jüngere, gut verdienende Arbeitnehmer/innen mit hoher Bildung leisten. Dagegen deckt die Absicherung eines Rechts auf Teilzeitarbeit oder auf völlige Freistellung mit "Rückkehrgarantie", wie es auch den Gewerkschaften vorschwebt, vermutlich die "realitätsnahen" Wünsche der meisten Menschen ab. Weitergehende Wünsche nach (unbezahlten) Freistellungen scheitern für viele einfach daran, daß der Preis in Form von Einkommens- und Renteneinbußen zu hoch erscheint.

Fazit: Freistellungen erleichtern Arbeitnehmer/inne/n die Lebensgestaltung, sei es bei der Abstimmung der Arbeitszeit auf familiäre Bedürfnisse oder bei der Einplanung von Qualifizierungsphasen. Auch sie "kalkulieren", zumal im Zeichen zunehmender Individualisierung immer häufiger solche Abstimmungsprozesse mit dem/der Lebenspartner/in vonnöten sind. Entscheidend für das Zustandekommen verlässlicher Freistellungsregelungen auf betrieblicher Ebene ist jedoch, daß auf seiten der Unternehmen zumindest langfristig ein Nutzen gesehen wird, der den Aufwand solcher sozial- und personalpolitischen Maßnahmen als gerechtfertigt erscheinen läßt. Gegenwärtig sind es vor allem diejenigen Arbeitnehmer/innen, die "etwas zu bieten" - sprich: Qualifikationen - haben und die zudem in großen Unternehmen arbeiten, die in den Genuß solcher Regelungen kommen. Die anderen müssen warten, bis bestehende Gesetze ergänzt und Regelungen allgemeinverbindlich gemacht werden.

⁴⁵ Auf die Problematik, daß durch Teilzeitarbeit für Frauen vielfach die traditionellen Geschlechtsrollen zementiert werden, wird an dieser Stelle nicht eingegangen.

Literatur

- Arndt, G.; Baumgärtel, S.; Fieberg, Ch. (1976): Recht der Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst (Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, hg. v. W. Fürst, Bd.IV; letzte Aktualisierung 2/1988). Berlin
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/M.
- Besgen, D. (1980): Einzelfragen zum Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung. In: Arbeitsrecht im Betrieb 2/1980, S.6
- Bielenski, H.; Strümpel, B. (1987): Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern. Fakten - Wünsche - Realisierungschancen. Unveröff. Forschungsbericht für das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit (FSA) der FU Berlin (in Publikation)
- Bleistein, F. (1984): Einleitung und Kommentare in: Gemeinschaftskommentar zum Bundesurlaubsgesetz (Gk-BUrlG), begründet v. Eugen Stahlhacke (4., neu bearbeitete Aufl.). Neuwied, Darmstadt
- Böckel, E. (1986): Das Urlaubsrecht in der betrieblichen Praxis. Ein aktueller Ratgeber für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Freiburg/i.Br.
- Bosch, G. (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Chance? In: WSI-Mitteilungen 3/1986, S.163-176
- Dersch, H.; Neumann, D. (1981): Bundesurlaubsgesetz: nebst allen anderen Urlaubsbestimmungen des Bundes und der Länder. Kommentar (6., neu bearbeitete Aufl.). München
- Engelen-Kefer, U. (1983): Arbeitsorientierte Interessen als Grundlegung gewerkschaftlicher Strategien im Rahmen einer emanzipatorischen Gesellschaftspolitik. In: WSI-Mitteilungen 4/1973, S.137-152
- Fauth, A.; Willenegger, A. (1983): Textilhaus Ludwig Beck am Rathauseck (Beck-Feldmeier KG): "Individuelle Arbeitszeit (IAZ). In: Gottlieb Duttweiler Institut (Hg.) 1983: Arbeit - Beispiele für ihre Humanisierung. Olten, Freiburg. S.97ff.
- Frerichs, J.; Groß, H.; Pekruhl, U. (1986): Lernprozesse bei der betrieblichen Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung. Erfahrungen aus der Druckindustrie. In: WSI-Mitteilungen 10/1986, S.652-661

- Gaul, D. (1986): Das Arbeitsrecht im Betrieb: Von der Einstellung bis zur Entlassung (8., vollst. neu bearbeitete Aufl.). Heidelberg
- Hegner, F. (1987): Bewegliche Zeitgestaltung in modernen Industrieunternehmen: Probleme, Lösungen, Einführungsschritte. In: Gutowski, A.; Hegner, F. (1987): Arbeitszeitpolitik im Strukturwandel von Wirtschaft und Gesellschaft (Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik 147, hrsg. v. Institut der deutschen Wirtschaft), S.22-40
- Held, M.; Schanz, W. (Hg.)1986: Arbeitszeitpolitik. Wer setzt das Maß für die "Arbeitszeit nach Maß"? epd-Dokumentation Nr.51/86
- Hensche, D. (1986): Flexible Arbeitszeiten und Wertewandel. In: WSI-Mitteilungen 10/1986, S.695-697
- Hoff, A. (1982): Notwendigkeit und Möglichkeit der tarifvertraglichen Regelung flexibler Arbeitszeiten. In: WSI-Mitteilungen 3/1982, S.183-190
- Hoff, A. (Hg.) 1988: Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Neue Forschungsergebnisse im Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis. In Publikation
- Hoyningen-Huene, G.v. (1981): Die unbezahlte Freistellung von Arbeit. In: Neue Juristische Wochenschrift 1981, S.713-721
- IG Metall (1986): Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitnehmerinteressen - Positionspapier der IG Metall, Juni 1986 (Auszug). In: WSI-Mitteilungen 10/1986, S.698-699
- Jung, K.; Cramer, H.H. (1980): Schwerbehindertengesetz. Kommentar. München
- Kaiser, M.; Otto, M.(1988): Lebensorientierungen von Hochschulabsolventen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1988, S.34-51
- Kurz-Scherf, I. (1985): Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen 11/1985, S.659-668
- Kurz-Scherf, I. (1987): Arbeitszeit im Umbruch - Inventur des tariflichen Regelungsbestandes. In: WSI-Mitteilungen 12/1987, S.694-713
- Scheurig, O.; Steingen, W.; Banse, J. (1986): Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II). Kommentar (5. Aufl.). München, Münster

- Schirge, B. (1986): Anspruch auf unbezahlte Freistellung - eine Aufgabe für Betriebsräte! In: *Arbeitsrecht im Betrieb* 6/1986, S.136-137
- Schmidt, R.; Trinczek, R. (1986): Die betriebliche Gestaltung tariflicher Arbeitszeitnormen in der Metallindustrie. In: *WSI-Mitteilungen* 10/1986, S.641-652
- Schudlich, E. (1986): Vom Konsens zum Konflikt. Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik in der Bundesrepublik Deutschland. In: *WSI-Mitteilungen* 7/1985, S.491-498
- Schwarz, U. (1988): "Lippenbekenntnisse nützen ja nichts". Frauenförderung in der Industrie. In: "Frankfurter Rundschau" vom 11.6.1988, S. ZB5
- Seifert, H. (1985): Trendwende in der tariflichen Arbeitszeitpolitik? In: *WSI-Mitteilungen* 2/1985, S.73-80
- Seifert, H. (1986): Durchsetzungsprobleme zukünftiger Arbeitszeitgestaltung. In: *WSI-Mitteilungen* 3/1986, S.216-227
- Spies, R. (1980): Grundprobleme des arbeitsrechtlichen Sonderurlaubs. Juristische Dissertation vom 29.2.1980 an der Universität Erlangen-Nürnberg
- Stitzel, M. (1987): Der gleitende Übergang in den Ruhestand. Interdisziplinäre Analyse einer alternativen Pensionierungsform. Frankfurt a.M., New York
- Strümpel, B.; Prenzel, W.; Scholz, J.; Hoff, A. (1987): Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbsarbeit von Männern. Unveröff. Forschungsbericht für das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit (FSA) der FU Berlin (in Publikation)
- Teriet, B. (1976): Wochenarbeitszeit und Wochenarbeitszeitflexibilität. In: *WSI-Mitteilungen* 2/1976, S.105-114
- Teriet, B. (1980): Mit mehr Zeitsouveränität zu einer neuen Arbeitszeitpolitik. In: *WSI-Mitteilungen* 12/ 1980, S.712-722
- Weber, G.; Banse, J. (1978): Das Urlaubsrecht des öffentlichen Dienstes. Mit Erlassen des Bundesrechts (letzte Ergänzungslieferung 1.9.1987). München

Wiesenthal, H.; Offe, C.; Hinrichs, K.; Engfer, U. (1983): Arbeitszeitflexibilisierung und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Regelungsprobleme und Risiken individualisierter Arbeitszeiten. In: WSI-Mitteilungen 10/1983, S.585-595

Wolf, J.; Kohli, M. (1988): Neue Altersgrenzen des Arbeitslebens. Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven. In: Rosenmayer, L.; Kolland, F. (Hg.) 1988: Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus. Opladen. S.183-206

Zapf, W.; Breuer, S.; Hampel, J.; Krause, P.; Mohr, H.-M.; Wiegand, E. (1987): Individualisierung und Sicherheit. Untersuchungen zur Lebensqualität in der Bundesrepublik Deutschland. München

Abkürzungen

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
AVG	Angestelltenversicherungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestellten-Tarifvertrag
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
IG	Industriegewerkschaft
LohnFG	Lohnfortzahlungsgesetz
PersVG	Personalvertretungsgesetz
RVO	Reichsversicherungsordnung
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SozGG	Sozialgerichtsgesetz