Südschleswigscher Wählerverband

SSW

SSW im Landtag

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 76
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Speech
339/2019
Kiel, 15.11.2019

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Arbeitnehmerschutz steht für den SSW an erster Stelle

Am Ende müssen neben mehr Flexibilität natürlich auch weiterhin klare Grenzen definiert werden, um den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen.

Flemming Meyer zu TOP 27 - Aushöhlung des Arbeitszeitgesetzes verhindern (Drs. 19/1788)

Das deutsche Arbeitszeitgesetz stammt aus dem Jahr 1994 und regelt den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz. Es begrenzt die höchstzulässige Arbeitszeit auf acht und in Ausnahmefällen auf zehn Stunden. Außerdem sind hier Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten zwischen Arbeitsende und -beginn festgeschrieben. Auch Schutzvorschriften zur Nachtarbeit und die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen sind hier geregelt. Alles verbindlich für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber. Und das ist aus Sicht des SSW auch gut so.

Gleichzeitig sehen wir alle, dass sich die Arbeitswelt verändert: Mit einem Smartphone hat jede und jeder immer seinen Minicomputer in der Tasche. E-Mails, die 1994 zum Beispiel noch lange nicht zum Standard gehörten, können damit fast überall bearbeitet werden. Keine Frage: Die Digitalisierung wird gerade für die Arbeitswelt große Veränderungen mit sich bringen. Und auch wenn viele davon noch gar nicht absehbar sind, wird damit der Ruf nach Flexibilisierung immer lauter. Vor allem die Ruhezeit zwischen den

Arbeitstagen ist dabei immer wieder Streitthema. Denn streng genommen verstoßen Arbeitnehmer gegen das Gesetz, wenn sie am Abend noch mal Mails checken und am nächsten Morgen ins Büro gehen.

Es liegt also auf der Hand, dass die gesetzlichen Grundlagen angepasst werden müssen. Aber nach Meinung des SSW muss man auch das Arbeitszeitgesetz differenziert und unter Beteiligung aller Betroffenen modernisieren. Und vor allem muss die Familienfreundlichkeit und nicht die Ausweitung von Arbeitszeiten das übergeordnete Ziel sein. Der Bundesratsantrag aus Bayern wird diesen Ansprüchen nicht gerecht. Erklärtes Ziel ist die Lockerung der täglichen Höchstarbeitszeit. Und in der Praxis wird dieser Vorstoß sehr wahrscheinlich dazu führen, dass vor allem die Arbeitszeit in schlecht bezahlten, körperlichen Jobs verlängert wird. Deshalb unterstützen wir die Initiative der SPD und schließen uns der Forderung an die Landesregierung an, den Antrag aus Bayern im Bundesrat abzulehnen.

Mir ist bewusst, dass es schon viele Anläufe gab, um flexiblere Arbeitszeitmodelle einzuführen. Auch Versuche, das Arbeitszeitgesetz zu reformieren, gibt es regelmäßig. Leider sind schon 2016 Versuche gescheitert, hier über eine Öffnungsklausel zu einer Lösung zu kommen. Aus Sicht des SSW ist die Idee, das Arbeitszeitgesetz über eine wissenschaftlich begleitete und tarifvertraglich abgesicherte Experimentierphase zu öffnen, nach wie vor charmant. Auch der Ansatz, sich die EU-Arbeitszeitrichtlinie genauer anzuschauen, kann sinnvoll sein. Aber egal welchen Weg man letztlich geht: Entscheidend ist für uns, dass man die Tarifpartner beteiligt und einen möglichst breit getragenen Kompromiss findet. Ein einseitiger Alleingang einer Landesregierung ist hier wirklich der falsche Ansatz.

Nicht alle Bereiche der Arbeitswelt sind gleichermaßen von der Digitalisierung betroffen. Es gibt Berufsgruppen, für die wir dringend mehr Flexibilität brauchen. Für andere würde eine Flexibilisierung aber vor allem zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen. Ein modernes Arbeitszeitgesetz muss auch hierauf Antworten geben. In der Arbeitswelt gibt es nun mal die unterschiedlichsten Fälle. Und deshalb brauchen wir Formulierungen, die den Tarifparteien mehr Spielraum bei der Ausgestaltung geben. Arbeitsrechtler fordern hier schon lange mehr unbestimmte Rechtsbegriffe statt starrer Regeln. Aus Sicht des SSW sollte sich ein Bundesarbeitsminister auf diesen Weg machen. Und am Ende müssen neben mehr Flexibilität natürlich auch weiterhin klare Grenzen definiert werden, um den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen.