

Zum Antrag der SPD-Fraktion im Landtag Nordrhein-Westfalen „Gute Arbeitszeit sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!“ (Drucksache 17/1665)

Vorbemerkung

Zeit- sowie ortsunabhängig zu arbeiten ist eine der großen Errungenschaften, welche der technologische und digitale Wandel der Arbeitswelt mit sich bringt. Das eröffnet Arbeitnehmern wie Arbeitgebern ganz neue Möglichkeiten der Flexibilität, insbesondere bei der Arbeitszeit. DIE FAMILIENUNTERNEHMER sehen in der Digitalisierung der Arbeitswelt daher auch mehr Chancen als Risiken. Wir stimmen mit dem Steller des Gesetzesantrages überein, dass der Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit von beiden Seiten besteht. Von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen. Wir stimmen darüber hinaus auch der Aussage des Antragstellers zu, dass es bei der Arbeitszeitflexibilität einen fairen Ausgleich der Interessen geben muss. Allerdings bezweifeln DIE FAMILIENUNTERNEHMER, dass dieser Ausgleich mit den in diesem Gesetzesantrag verankerten Vorhaben zu erreichen ist. Vielmehr sind sich DIE FAMILIENUNTERNEHMER sicher, dass sich die im vorliegenden Gesetzesantrag formulierten Ziele kontraproduktiv auf die Umsetzung der Digitalisierung in der Arbeitswelt auswirken.

Die Zufriedenheit mit ihrer Arbeitszeit und ihrer Work-Life-Balance ist schon heute bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hoch. Bei jenen, die in der Woche zwischen 35 bis 39 Wochenarbeitsstunden arbeiten, liegt sie bei 83,5 Prozent. Bei denen, die in der Woche 40 bis 47 Stunden arbeiten, sind 76 Prozent mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden.¹ Der Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach höherer Flexibilität bei der Arbeitszeit ist dennoch stark ausgeprägt. So halten 36 Prozent der Beschäftigten flexible Arbeitszeitmodelle bei der Wahl des Arbeitsplatzes für „sehr wichtig“ und 40 Prozent für „wichtig“.²

Die Familienunternehmen tragen den Wünschen ihrer Mitarbeiter bei der Arbeitszeitgestaltung Rechnung. So bieten 71 Prozent der Familienunternehmen ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen an.

Bei den Familienunternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern sind es 78,6 Prozent und bei den Familienunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern sind es gar 87,1 Prozent.

¹ Handelsblatt: „Der Wunsch nach dem frühen Feierabend“, 31. Juli 2017, Seite 24f., Umfrage unter 17.932 abhängig Beschäftigten

² Handelsblatt: „Wächter der Zeit“, 20. Dezember 2017, S. 24f., Repräsentative Online-Umfrage unter 1.069 Beschäftigten

Am weitesten verbreitet sind dabei flexible Arbeitszeitregelungen, wie z.B. Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit.³

Unabhängig von den Maßnahmen in den Unternehmen spricht sich die SPD-Fraktion im Landtag Nordrhein-Westfalen für weitere Maßnahmen aus, um die Arbeitszeit gesetzlich zu regeln.

Wesentlicher Inhalt des Antrages und Positionierung des Verbandes

Der Antragsteller befürwortet folgende Maßnahmen:

- keine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes
- Anpassung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs an den digitalen Wandel
- mehr Wahlmöglichkeiten des Arbeitnehmers hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes
- Einführung eines gesetzlichen Rückkehrrechts von Teilzeit in Vollzeit
- Einführung eines Rechtsanspruchs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Nichterreichbarkeit

Darüber hinaus fordert die SPD-Fraktion die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene für die o.g. Maßnahmen einzusetzen und Bundesratsinitiativen zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes im Sinne der Landesregierung nicht umzusetzen.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER sind der einhelligen Meinung, dass vor dem Hintergrund der in den Unternehmen bereits umgesetzten Arbeitszeitmodelle, die Einschätzung des Antragstellers, wonach die aktuellen Arbeitszeitvorgaben in den Betrieben einseitig zulasten der Arbeitnehmer gehen, jeglicher Grundlage entbehrt. Hinzu kommen bereits wirksame gesetzliche Freistellungsansprüche für Arbeitnehmer, die zu einer Arbeitszeitreduzierung führen. Diese Ansprüche ergeben sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, dem Elternzeitgesetz, dem Pflegezeit- und dem Familienpflegezeitgesetz. Hier wäre es aus Gründen der Praktikabilität angebracht, die unterschiedlichen Schwellenwerte zu harmonisieren bzw. auf Vollzeitäquivalente umzustellen.

Mit einem Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit (befristete Teilzeit) würde ein fünfter gesetzlicher Freistellungsanspruch hinzukommen.

³ Personalpolitik in Familienunternehmen, Ergebnisse einer repräsentativen Befragung im IW-Personalpanel 2017

DIE FAMILIENUNTERNEHMER haben einen entsprechenden Vorstoß dazu von der SPD-Fraktion im Landtag Nordrhein-Westfalen bereits Ende des letzten Jahres in einer Stellungnahme abgelehnt.⁴ Die vom Antragsteller identifizierte „Teilzeitfalle“ ist in den wenigsten Fällen (12 Prozent) vom Arbeitgeber induziert, da er keine entsprechende Vollzeitbeschäftigung anbieten kann.⁵ Vielmehr nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigung auf, um bspw. Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. Eine ungewollte Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich hat viel mit mangelnder Infrastruktur zu tun. Im letzten Jahr fehlten bundesweit rund 230.000 Kitaplätze für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren. In Nordrhein-Westfalen waren dies allein 60.000 Plätze. Um die „Teilzeitfalle“ also wirksam zu bekämpfen, wäre es aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER eher angebracht alle Anstrengungen in den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur zu stecken.

Die vom Antragsteller weiterhin vorgeschlagenen Maßnahmen hinsichtlich stärkerer Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Wahl der Arbeitszeit und der Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes dürften in erster Linie Arbeitszeitreduzierungen im Blick haben. Dies ist aber angesichts der guten konjunkturellen Lage, voller Auftragsbücher in den Betrieben und von Fachkräftemangel in immer mehr Regionen und Branchen der völlig falsche Ansatz. Die Gefahr ist groß, dass die Unternehmen bei zunehmender Reduzierung der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten Aufträge ablehnen müssen und diese Aufträge ins Ausland abwandern. Das kann nicht im Sinne des Wirtschaftsstandortes Deutschland sein und läuft dem Ziel, Wohlstand und Wachstum in unserem Land dauerhaft sichern zu wollen, zuwider.

Auch ist die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Nichterreichbarkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für DIE FAMILIENUNTERNEHMER nicht nachvollziehbar. Die Bestimmungen und Regelung im Arbeitsschutz sind aus Sicht des Verbandes völlig ausreichend. Alle weiteren Regulierungen wie eine Nichterreichbarkeit dürfte die Arbeitsprozesse erschweren und die Kommunikation der Beschäftigten untereinander verhindern. Das trifft insbesondere auf Unternehmen zu, die international tätig sind und deren Kunden und Absatzmärkte bspw. in China oder Nordamerika liegen. Viele unserer Automobilunternehmen verkaufen mehr als die Hälfte ihrer Autos in diesen Ländern. Die Kommunikation über Zeitzonen hinweg dürfte zeitweise zum Erliegen kommen.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER sind sich sicher, dass der faire Ausgleich der Interessen bei der Arbeitszeitflexibilität nicht durch starre Gesetze geschaffen werden kann, sondern durch einen weiten gesetzlichen Rahmen, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer im gegenseitigen

⁴ vgl. hierzu Stellungnahme von DIE FAMILIENUNTERNEHMER zum Antrag „Endlich raus aus der „Teilzeitfalle“ – Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung schaffen!“, 2017

⁵ s. dazu Mikrozensus: „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand der Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland.“ 2015

Einvernehmen mit Leben erfüllen. Starre Gesetze führen nur dazu, dass die Realität in den Unternehmen unzureichend oder gar nicht abgebildet werden kann. Das trifft insbesondere auf kleine und mittlere Unternehmen zu, die aus Gründen der Betriebsorganisation solche Gesetze sehr viel schwerer umsetzen können als Großunternehmen.

Aus diesem Grund sind DIE FAMILIENUNTERNEHMER über jede gesetzliche Initiative dankbar, welche zum Ziel hat, die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen der Digitalisierung der Arbeitswelt anzupassen und Arbeitnehmern wie Arbeitgebern einen möglichst großen Gestaltungsspielraum zu gewähren. Aus Sicht des Verbandes gibt es dazu im Gegensatz zum Steller des vorliegenden Antrages durchaus Bedarf. Das Arbeitszeitgesetz muss den Realitäten angepasst werden. Das Beispiel, in dem der Arbeitnehmer am Abend noch eine E-Mail schreibt und am nächsten Morgen wieder im Büro erscheint und der Arbeitgeber sich damit strafbar macht, weil er gegen die gesetzliche Ruhezeit verstößt, wird immer wieder vorgebracht. Deshalb ist es auch zu begrüßen, wenn die neue Bundesregierung Möglichkeiten schaffen will, dass Unternehmen von den derzeitigen Regelungen im Arbeitszeitgesetz abweichen können. Allerdings ist das, was Union und SPD auf Bundesebene planen zu eng gefasst. Sog. „Experimentierlabore“ auf zwei Jahre befristet einzurichten, werden nicht ausreichen.

Deshalb sprechen sich DIE FAMILIENUNTERNEHMER sehr dafür aus, im Arbeitszeitgesetz nur noch eine Wochenhöchst Arbeitszeit von 48 Stunden festzuhalten und damit den weiten gesetzlichen Rahmen zu schaffen. Innerhalb dessen sich dann Arbeitnehmer und Arbeitgeber darüber verständigen können, wie sie die Arbeitszeit an den einzelnen Tagen im Sinne ihrer Interessen und der betrieblichen Erfordernisse ausgestalten möchten.

Schlussbemerkung

Der Antragsteller des vorliegenden Gesetzes begründet seinen gesetzlichen Vorstoß u.a. mit der Befürchtung, dass ohne gesetzliches Zutun „unsere Volkswirtschaft in Zeiten von wachsendem Fachkräftemangel wertvolle Motivation und Arbeitskraft“ verlieren würde. Auch sei es „im Interesse der Unternehmen, wenn das Fachkräftepotenzial in unserem Land durch gesundheitsfördernde und familienfreundliche Arbeitszeiten mittel- und langfristig gestärkt wird.“ DIE FAMILIENUNTERNEHMER sind der Ansicht, dass man die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung nicht zum Jagen tragen muss. Die Unternehmen sind sich bewusst, dass zur Fachkräftegewinnung ein ganzes Bündel an Maßnahmen erforderlich ist, um die entsprechenden Arbeitskräfte zu bekommen. Die Ergebnisse der Befragung von Familienunternehmen zu ihrer Personalpolitik durch das IW Köln belegen das eindrucksvoll. Neben flexiblen Arbeitszeitregelungen werden freiwillige betriebliche Sozialleistungen, Anreize zur Weiterbildung und eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung am häufigsten von den Familienunternehmen genutzt. Familienunternehmen bilden nicht nur überdurchschnittlich gut aus, sie geben auch den Schwächsten der Gesellschaft eine Chance.

Beispielsweise beschäftigt jedes zweite Familienunternehmen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und ohne abgeschlossene Ausbildung sowie ältere Mitarbeiter ab 55 Jahren.⁶

Die Unternehmen tun schon aus dem eigenen Antrieb heraus viel, um neue Mitarbeiter zu gewinnen und bestehende zu halten. Allerdings geschieht dies im Rahmen der eigenen Möglichkeiten. Insofern sind starre gesetzliche Regelungen, die über nahezu alle Unternehmen unabhängig von der Betriebsgröße gelegt werden, kontraproduktiv.

Gleiches gilt für den Einwurf des Antragstellers, man müsse als Gesetzgeber handeln, um die psychischen Belastungen der Arbeitnehmer zu verringern. Kein vernünftiger Unternehmer wird seine Beschäftigten über Gebühr belasten und damit ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Die deutsche Wirtschaft gibt jedes Jahr über 30 Milliarden Euro für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aus. Das ist viel Geld, was den Unternehmen an anderer Stelle fehlt. Insofern besteht auch hier bei den Unternehmen ein ureigenes Interesse daran, vernünftige Arbeitsbedingungen anzubieten. Dazu braucht es keine weiterführenden Gesetze.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER sehen den vorliegenden Antrag der SPD-Fraktion im Landtag Nordrhein-Westfalen im Wesentlichen nicht nur als Eingriff in die Personalpolitik der Betriebe an, sondern auch als Angriff auf die unternehmerische Freiheit, die für Familienunternehmer ein hohes Gut ist. DIE FAMILIENUNTERNEHMER lehnen deshalb den vorliegenden Antrag ab.

⁶ Personalpolitik in Familienunternehmen, Ergebnisse einer repräsentativen Befragung im IW-Personalpanel 2017