LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/592

A01, A20

Pascal Biesenbach
Vorstand Aufbruch am Arrenberg e.V.
Projektleitung Klimaquartier I Virtuelle Kraftwerke
Fröbelstraße 1a
42117 Wuppertal
Mail: biesenbach@klimaquartier-arrenberg.de
Web: www.aufbruch-am-arrenberg.de
Mobil: 0177 25 82 710
Büro: 0202 49 57 5050

Drucksache 17/1665
Wuppertal, den 27.04.2018

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der SPD im Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen „Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!“

Um einem Mangel an Fachkräften in NRW wirksam entgegen zu wirken, werden eine Reihe von Maßnahmen notwendig sein. Die dabei relevanten Aktionsfelder sind weit gefasst und reichen von flexiblen Aus- und Weiterbildungskonzepten über Arbeitsmobilität bis hin zu schneller Gewinnung, (sozialer und gesundheitlicher) Absicherung, sowie der effektiven Bindung qualifizierter Arbeitskräfte ans Unternehmen. Gerade in die letzten Aktionsfelder reicht das Arbeitszeitgesetz als Querschnitts-instrument, da es sowohl schützende, als auch motivationale Wirkungen entfalten kann; Nicht zuletzt im Zuge einer zunehmend digitalen Arbeitswelt und den Entwicklungen rund um Industrie 4.0.

Das Bergische Städtedreieck war im neunzehnten Jahrhundert eine der Wiegen der ersten Industriellen Revolution. In seiner Geschichte lassen sich ihre Folgen in Form wirtschaftlicher Dynamisierung ebenso ablesen, wie die Auswirkungen auf die Lebensrealitäten der Menschen. Das Bergische Land war in gleichem Maße Motor technologischer und sozialer Innovationen, wie es auch zum Schauplatz gewaltiger gesellschaftlicher Umwälzungsprozesse wurde. Auch wenn Art und Grad des Technologischen Wandels der ersten und vierten industriellen Revolution nicht miteinander vergleichbar sind, so bleiben grundsätzliche körperliche, psychische und soziale Wirkungsmechanismen zwischen Menschen und Arbeit indes als Konstanten bestehen.

Mit Blick auf diese Konstanten wirkt das Arbeitszeitgesetz und muss hierbei ebenso schützen können, wie Chancen eröffnen:

ARBEITNEHMER	Körperlich	Psychisch / Emotional	Sozial
Schutz	Monatliche Mindestruhezeiten. Maximale Länge andauernder Arbeit ohne Tätigkeitswechsel oder Pause.	Recht auf Unerreichbarkeit. Recht auf eine „Mindestzeit der Stille“ während der Arbeit.	Recht auf Unerreichbarkeit ebenso wie das Recht auf Erreichbarkeit bzw. Kommunikation durch/mit Familie (bspw. Kinder).

Chancen	Entkopplung von Arbeitsort und Arbeitszeit. Variable Teilung von Ruhezeiten in und außerhalb des Betriebs. Ruhezeit in eigenen Bereichen am Arbeitsplatz. Stärkere individuelle Synchronisierung von Arbeitszeit und Biorhythmus.	Entkopplung von Arbeitsort und Arbeitszeit. Entkopplung von Gehalt und Arbeitszeit durch vermehrte Modelle der Qualifizierung von Arbeitsziele anstelle der Quantifizierung des Arbeitsprozesses.	Entkopplung von Arbeitsort und Arbeitszeit. Erreichbarkeit über Endgeräte, die durch den Arbeitgeber (mit-)finanziert werden. Monatliche Höchstarbeitszeit anstatt Wochenhöchstarbeitszeit.

Das Arbeitszeitgesetz muss Arbeitnehmern und Unternehmen ermöglichen, gesund und damit stabil den Weg durch den Technologischen Wandel beschreiten und diesen gestalten zu können. Es muss dabei auch den Unternehmen Chancen eröffnen um Fachkräfte wirksam konkurrieren zu können und im internationalen Wettbewerb gut bestehen zu können. Dabei sind unter anderem folgende Aspekte von Bedeutung:

- Fachkräften und Arbeitsnehmern nicht nur auf finanzieller Ebene Anreize setzen zu können, sondern auch im Wettbewerb um die knappe Ressource Zeit. Das bedeutet dem Arbeitnehmer ein höheres Maß an Selbstbestimmung über Ort, Dauer (der einzelnen Arbeitseinheiten) und Zeitpunkt der geleisteten Arbeit einzuräumen.
- Ergebniskonten und Zeitkonten kombinieren zu können oder sie sogar zu substituieren.
- Die Ressourcen ihrer Arbeitskräfte regenerativ einsetzen zu können und beispielsweise Pausenzeiten als Arbeitszeiten anrechnen zu können. (effektive Produktivität statt Quantität) So könnte über die Unterteilung von Arbeitszeitkonten in Produktivzeit und Regenerationszeit nachgedacht werden, die zusammengerechnet die Arbeitszeit des Arbeitnehmers ergeben. Der Schlüssel zur Ressourceneffizienz in diesem Kontext liegt in der Schaffung von Interimszonen, in der Lebens- und Arbeitswelt verschwimmen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Arbeitsnehmer von zuhause aus tätig sind und sich parallel um die Kinder kümmern. Dieser graduelle Bereich des Arbeitens kennt keine klar definierten AN-, AUS-Zeiten.
- In besonderen Leistungsphasen der Unternehmen, die am Stück erlaubte Arbeitszeit auch deutlich herauf zu setzen, so wie sie in Zeiten geringen Arbeitspensums auf Kurzarbeit zurückgreifen dürfen. Diese Ausnahmen müssen zeitlich begrenzt und in Rücksprache mit den Arbeitnehmern erfolgen.
- Bei zunehmender Trennung von Arbeits- und Betriebsstätte braucht es eine Arbeitszeitkontrolle, die eine adäquate Erfassung, bei gleichzeitiger Wahrung der Privatsphäre gewährleistet.

Während die erste Industrielle Revolution für viele Arbeitnehmer mit massiven gesundheitlichen Einbußen auf körperlicher Ebene einherging, wird uns dieser Transformationsprozess abverlangen frühzeitig darauf zu achten, mentale Ressourcen zu schonen. Gleichzeitig werden wir sie mehr denn je beanspruchen müssen, um der Komplexität der globalen Entwicklungen zu begegnen. Dieser Spagat kann nur Komplexitätsadaption gelingen. Das bedeutet, wir müssen Arbeitnehmern auf der einen Seite mehr individuellen Entscheidungsspielraum zur Gestaltung ihrer zeitlichen und räumlichen Arbeitsstruktur überlassen; Auch wenn dies bedeutet, dass gesetzliche Ruhezeiten phasenweise überschritten werden. Im selben Maße müssen wir ihnen eine gesetzliche Sicherung schaffen, die individuelle Überlastung oder Überforderung verhindert; Auch wenn das längere selbstbestimmte Ruhe- bzw. Unerreichbarkeitsphasen bedeutet.