

1 **Ar-10**

2 **Antragsteller: UB Märkischer Kreis**

3

4 **Der Landesparteitag möge beschließen:**

5

6 **Mehr Flexibilität für Familie und Freizeit – keine Auf-**
7 **weichung des Arbeitszeitgesetzes!**

8

9 Das Arbeitszeitgesetz bietet auch für die sogenannte
10 „neue Arbeitswelt“ einen guten Ordnungsrahmen, der
11 vor einer Entgrenzung der Arbeitszeit schützt. Die Rege-
12 lungen zu Pausen- und Ruhezeiten sowie zu täglichen
13 und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sind mit den
14 Anforderungen agilen und digitalen Arbeitens kompa-
15 tibel.

16

17 Ein vielfach von konservativer und neoliberaler Seite
18 geforderter „Experimentierraum“, der zum Beispiel die
19 Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit beinhal-
20 tet, ist abzulehnen. Die SPD darf sich auch in künftigen
21 Koalitionsverhandlungen auf etwaige Vereinbarungen,
22 die solche Versuche beinhalten, nicht einlassen. Für uns
23 geht es nicht darum, den gesetzlichen Rahmen aufzu-
24 weichen, damit er zu einer vermeintlich neuen Arbeits-
25 welt passt. Vielmehr muss unser Ziel sein, eine Arbeits-
26 welt zu schaffen, in der die geltenden Regelungen ein-
27 gehalten werden.

28

29 Deswegen fordern wir:

- 30 • Hände weg vom Acht-Stunden-Tag: Die Regelungen
31 zur täglichen Arbeitszeit von acht Stunden bezie-
32 hungsweise der auszugleichenden Höchstarbeits-
33 zeit von 10 Stunden hält Bestand. Zu einer moder-
34 nen Arbeitswelt passen keine Arbeitszeitregelun-
35 gen aus dem Kaiserreich.
- 36 • Keine falschen Flexibilitäts-Diskussionen: Wenn wir
37 über eine Flexibilisierung der Arbeitswelt fordern,
38 meinen wir damit mehr Freiräume für Familie und
39 Freizeit und keine weitere Entgrenzung zwischen
40 Arbeit und Leben. Die Sozialdemokratie darf nicht
41 der neoliberalen Erzählung auf den Leim gehen,
42 dass die Aufweichung von Höchstarbeitszeitrege-
43 lungen nicht in die moderne Arbeitswelt passe.
44 Stattdessen muss es die SPD sein, die eine eigene
45 Erzählung über die Arbeitswelt von morgen entwi-
46 ckelt.
- 47 • Ein Recht auf Abschalten: Wir unterstützen keine
48 Gesetzesinitiativen, die eine Dauer-Erreichbarkeit
49 abhängiger Beschäftigter zur Konsequenz hat.
- 50 • Respekt vor der Tarifautonomie: Es ist nicht Aufga-
51 be des Gesetzgebers, sogenannte „Experimentier-
52 räume“ oder Öffnungsklauseln für die Tarifpartei-
53 en gesetzlich zu schaffen, die am Ende vornehmlich
54 zur Verschlechterung der Situation von Beschäftig-
55 ten führen. Das, was Gewerkschaften und Arbeit-
56 gebervverbände auf die Tagesordnung von Tarifver-
57 handlungen setzen, ist alleine ihre Aufgabe.
- 58 • Den Anspruch auf Arbeit im „echten“ Homeoffice:
59 Dazu gehört die Definition von Standards und die

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme und Überweisung an SPD-
Bundestagsfraktion

60 Einhaltung von bestehenden Regeln des Arbeits-
61 schutzes, damit mobiles Arbeiten nicht zur Gefahr
62 wird.

- 63 • Eine Stärkung der Rechte von Betriebsräten im
64 Bereich der Personalplanung, beim Einsatz von
65 Selbständigen bzw. anderen außerbetrieblichen Ar-
66 beitskräften im Betrieb, beim Einsatz von künstli-
67 cher Intelligenz, sowie stärkere Sanktionsmöglich-
68 keiten für Betriebsräte im Falle von Verstößen ge-
69 gen das Arbeitszeitgesetz.
- 70 • Eine echte Kontrolle: Es ist zu erwarten, dass die
71 Dunkelziffer bei Verstößen gegen das Arbeitszeitge-
72 setz deutlich höher liegt als die Quote, die von den
73 Behörden durch sporadische Kontrollen festgestellt
74 wird. Beschäftigte verdienen hier einen besseren
75 Schutz. Unternehmen müssen wissen, dass ernst-
76 hafte Konsequenzen drohen, wenn Beschäftigten-
77 schutzrechte gebrochen werden.

78
79 Etwaige Bemühungen, das Arbeitszeitgesetz zu öffnen
80 oder andere Schutzrechte aufzuweichen, werden abge-
81 lehnt. Diese Ablehnung soll Einzug in das Regierungs-
82 programm zur Bundestagswahl 2021 finden. Eine Koali-
83 tionsvereinbarung, die eine Aufweichung der Arbeits-
84 zeitregelungen beinhaltet, darf es mit der SPD nicht ge-
85 ben.

86
87

88 **Begründung**

89 Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde ver-
90 einbart, dass ein entsprechender „Experimentierraum“
91 für die Tarifvertragsparteien geschaffen werden solle,
92 der unter anderem die tägliche Höchstarbeitszeit
93 kippen könnte. Dieses Zugeständnis gegenüber der
94 Union hat unter anderem dazu geführt, dass auf
95 Grundlage eines fraktionsübergreifenden Antrags ein
96 Beschluss im Landtag NRW gefasst wurde, der diesen
97 Experimentierraum erneut einfordert. Inhalt dieses
98 Beschlusses sind weitere Maßnahmen und Empfehlun-
99 gen, die aus unserer Sicht eine weitere Entgrenzung
100 des Arbeitslebens zur Folge hätten.

101

102 Die SPD hat 1918 wesentlich dazu beigetragen, dass der
103 Acht-Stunden-Tag Realität geworden ist. Die Arbeite-
104 rInnenbewegung hat lange dafür gekämpft, dass die-
105 se tägliche Höchstarbeitszeit die Arbeitszeitregelungen
106 des Kaiserreichs abgelöst hat. Aus gutem Grund gehör-
107 te diese Entscheidungen zu den ersten Veränderungen
108 der jungen Weimarer Demokratie.

109

110 Es ist an der Zeit, über eine Arbeitswelt zu diskutie-
111 ren, die einen Rahmen für ein selbstbestimmtes Le-
112 ben schafft. Dazu gehören Freiräume für das Ehrenamt:
113 Schon heute berichten viele Beschäftigte darüber, dass
114 sie erhebliche Probleme im Betrieb bekommen, wenn
115 sie sich zum Beispiel bei der Freiwilligen Feuerwehr en-
116 gagieren. TrainerInnen von Jugendmannschaften müs-
117 sen sich zudem auf Arbeitszeiten verlassen können. Mit

118 einer Arbeitswelt, in welcher der Rahmen für Arbeits-
119 , Ruhe- und Pausenzeiten zunehmend verschwinden
120 soll, wird ehrenamtliches Engagement, das unsere Ge-
121 sellschaft zusammenhält, nur schwierig zu vereinbaren
122 sein. Beschäftigte, die zum Beispiel heute in sogenann-
123 ten Konti-Schicht-Modellen teilweise sieben Tage in ver-
124 schiedenen Schichten durcharbeiten, können sich fak-
125 tisch nicht ehrenamtlich engagieren. Auch für das poli-
126 tische Ehrenamt geht hier viel Wissen und Können aus
127 dem Beschäftigtenleben verloren!

128
129 Auch aus feministischer Perspektive erscheint die vermeintliche Traumwelt vom vollflexiblen Arbeiten gefährlich. Wo neoliberale Kräfte unterstellen, dass eine flexiblere Arbeitswelt dazu führe, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen, droht tatsächlich ein Verlust von Kontrolle auf Zeit und Leben – insbesondere für Frauen, die immer noch stärker in Erziehungs- und sonstige Care-Arbeit eingebunden sind als Männer. Wenn Arbeitszeit unterbrochen werden darf, um beispielsweise von 13 bis 17 Uhr für Familie und Haushalt da sein zu dürfen, entfällt die restliche Arbeit im Regelfall nicht. Nach 17 Uhr müssten die restlichen Tätigkeiten einer Vollzeitstelle bis in den Abend nachgeholt werden. Tatsächlich wäre die freie Verfügung über Zeit erheblich eingeschränkt.

144
145 Dabei sind selbst solche Arbeitszeitmodelle Tatsächlich ist es schon heute so, dass die Ruhezeiten des Arbeitszeitgesetzes in bestimmten Umständen oder durch Tarifverträge um eine Stunde herabgesetzt werden kann. Die heutigen Regelungen des Gesetzes zu Ruhezeiten lassen zu, um 21 Uhr eine Dienstmail zu lesen und um 151 8 Uhr morgens am Folgetag den Bürodienst antreten zu dürfen. Je nach Tätigkeit, Umfeld oder Tarifvertrag kann die vorgesehene Ruhezeit sogar auf 10 Stunden reduziert werden. Schon heute sind flexiblere Arbeitszeitmodelle möglich.

156
157 Jede weitere Entgrenzung mag einem Zeitgeist entsprechen, der blumig von den Vorteilen der neuen digitalen Arbeitswelt spricht. Darum darf es uns aber nicht gehen: Unser Ziel muss es sein, mehr Freiräume für ein selbstbestimmtes Leben und Arbeiten zu ermöglichen.

162
163 Ein Entfall der täglichen Höchstarbeitszeit kann dazu führen, dass Beschäftigte im Einzelhandel (Stichwort: Ladenöffnungszeiten bis 24 Uhr), in den Gesundheitsberufen oder im industriellen Schichtbetrieb gleich zweimal am Tag zur Arbeit antreten dürfen. Die bereits heute angewendeten Konti-Schicht-Modelle sind nicht weit weg von dieser Dystopie.

170
171 Eine kritische Betrachtung sogenannter Öffnungsklauseln und „Experimentierräume“, die der Gesetzgeber für die Tarifparteien (oder auch Betriebsparteien) schafft, ist dringend geboten: In der Regel führen diese Regelungen dazu, dass sich der Verhandlungsspielraum für

176 Tarifverhandlungen einseitig für das ArbeitgeberInnen-
177 Lager ausweitet. Dies führt oftmals dazu, dass in Ta-
178 rifverhandlungen oder im Rahmen von Verhandlungen
179 von Betriebsrat und Arbeitgeber die eröffneten Spiel-
180 räume für Kopplungsgeschäfte zulasten der Beschäf-
181 tigten genutzt werden. Insofern könnte auch ein „Ex-
182 perimentierraum Arbeitszeit“ für Tarifparteien, der ei-
183 ne Aufweichung der täglichen Höchstarbeitszeit mög-
184 lich macht, für solche Kopplungsgeschäfte genutzt wer-
185 den. Umstrittene Berufsverbände und Kleinstgewerk-
186 schaften könnten zudem auch aus anderen Motiven et-
187 waige Experimentierräume tarifieren, um damit auch
188 den Druck auf andere Gewerkschaften zu erhöhen. Die
189 SPD tut gut daran, sich an solchen Öffnungsphantasien
190 nicht zu beteiligen.

191
192 Politik und Medienwelt schauen bei der Debatte zum
193 Thema Arbeitszeit zu oft durch die eigene Brille. Je-
194 de Aufweichung der geltenden Arbeitszeitregelungen
195 führt dazu, dass Millionen Beschäftigte, die sich heu-
196 te noch auf den Schutz des Arbeitszeitgesetzes verlas-
197 sen können, bald schutzlos dastehen können. Die De-
198 batte über die Arbeitswelt der Zukunft lässt zu oft au-
199 ßen vor, dass eine Mehrheit der Beschäftigten weiter-
200 hin sehr gut mit den bestehenden Arbeitszeitregelun-
201 gen leben kann. Es ist also eher geboten, die vermeint-
202 lich neue Arbeitswelt an die vernünftigen und notwen-
203 digen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten anzu-
204 passen. Wer den besonderen Schutz des Arbeitsrechts
205 für zu wenig flexibel hält, kann immer noch selbständig
206 arbeiten.

207
208 Doch auch das Thema freie Berufe und Selbständigkeit
209 bedarf einer neuen Bewertung: Es müsste auch dar-
210 über diskutiert werden, wie man (oftmals auch Schein-
211) Selbständige, die von ihren AuftraggeberInnen oder
212 ProjektvermittlerInnen in der digitalen Welt abhängig
213 sind, besser schützen kann. Ein Dienstleistungsprekari-
214 at darf sich nicht weiter etablieren.

215
216 Auch eine moderne Arbeitswelt braucht Grenzen. Der
217 zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz wird
218 Beschäftigte an Grenzen bringen, was unter anderem
219 ihre psychische Belastungsfähigkeit betrifft. „Augmen-
220 ted Reality“ wird viele Arbeitsprozesse vereinfachen,
221 dennoch ist eine steigende psychische Belastung zu er-
222 warten.

223
224 Die geltenden Regelungen des Arbeitsrechts müssen
225 auch in Zukunft Bestandskraft haben. Ein Kicker, der den
226 Abstellraum zum Pausenraum machen soll, macht im-
227 mer noch keinen guten Arbeitgeber aus. Auch wenn
228 das manche Unternehmen aus dem Silicon Valley so
229 meinen. Gute Arbeitsbedingungen sind kein Marketing-
230 Gag, sondern echter Schutz der Beschäftigten vor Ent-
231 grenzung.