

DGB-Jugend Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg
Katja Rathje-Hoffmann – Vorsitzende
Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen
Landtages

per Mail an sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1757

Stellungnahme der DGB-Jugend Nord zu Anträgen zum Thema Arbeitszeit

6. Juli 2023

Drucksache 20/707: Arbeitszeitgesetz zeitgemäß weiterentwickeln – Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Betrieben im Rahmen von Tarifverträgen gerecht werden (Antrag der FDP-Fraktion) sowie

Drucksache 20/749: Dialogprozess zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen starten (Alternativantrag der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen)

Kontaktperson:

Wiebke Oetken
Abteilungsleitung
Jugend & Jugendpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-Jugend Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040 6077661-40

wiebke.oetken@dgb.de

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann, sehr geehrte Abgeordnete, ,
vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Als Jugendorganisation des Deutschen Gewerkschaftsbundes schließen wir uns der Stellungnahme des DGB Nord und seinen Mitgliedsgewerkschaften an. Wir möchten die Möglichkeit nutzen in unserer Stellungnahme auf die Perspektive von jungen Menschen auf das Thema Arbeitszeit einzugehen und diese zu ergänzen.

Für Auszubildende und junge Beschäftigte heute sind Arbeitsverdichtung und endgrenzte Arbeitszeiten bereits von Beginn ihrer Ausbildung an Realität, die nicht folgenlos bleibt: Wie der DGB Jugend Ausbildungsreport 2022 zeigt, müssen bereits ein Drittel der Auszubildenden regelmäßig Überstunden machen.¹ Aus den Schwerpunktbefragung zu psychischer Belastung in der Ausbildung (2016) oder zu Arbeitszeit in der Ausbildung (2018) lassen sich weitere Aspekte zu diesem Thema ableiten. So gaben die Hälfte der Auszubildenden an, von Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen „stark“ bis „sehr stark“ belastet

¹vgl. DGB Jugend: Ausbildungsreport 2022, <https://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++63d3a226-ebc1-11ec-b518-001a4a16011a>

zu sein.² In Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe aber auch in Sozial- und Pflegeberufen mit Schichtdienst dient die freie Zeit am Tag häufig ausschließlich der Regeneration. Auszubildende, die in Schichtarbeit arbeiten, sind ohnehin schon höheren Belastungen ausgesetzt: Sie müssen häufiger mehr als 5 Tage die Woche arbeiten, verloren gegangene Ausbildungszeit („Minusstunden“) nacharbeiten, haben seltener eine*n Ausbilder*in vor Ort und gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeiten werden bei 50% der von Schichtarbeit betroffenen Auszubildenden nicht eingehalten. Die hohen Vertragslösungsquoten in den betroffenen Ausbildungsberufen belegen, dass ein solcher Alltag für viele junge Menschen nicht lange durchhaltbar ist.³

Dabei ist flexible und selbstbestimmte freie Zeit nicht nur, aber besonders für junge Beschäftigte wichtig. Viele junge Kolleg*innen, wollen nach ihrer Ausbildung neben dem Beruf studieren, andere stehen in der Phase der Familiengründung vor der Herausforderung zwei Erwerbs- und das Familienleben unter einen Hut zu bekommen. Aber auch darüber hinaus benötigen Auszubildende und junge Beschäftigte selbstbestimmte und frei verfügbare Zeit, z. B. für gesellschaftliches, soziales und politisches Engagement in Vereinen oder der Politik.

Den Grundannahmen des Antrags der FDP kann aus der Sicht von jungen Arbeitnehmenden und Auszubildenden damit nur klar widersprochen werden: Weder würde eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit einer Work-Life-Balance noch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenkommen. Im Gegenteil werden von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmer*innen gerade die Branchen mit erhöhtem Maß an Schichtdienst (wie bspw. auch die im FDP-Antrag angesprochenen Gaststätten- und Veranstaltungsgewerbe) bereits ohne eine Verlängerung der Arbeitszeit als stark belastende Ausbildungsplätze empfunden und eher gemieden oder wieder verlassen. Wenn Unternehmen die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten 1:1 an die Schwankungen der Märkte anpassen und damit das unternehmerische Risiko an die Arbeitnehmer*innen abwälzen und auch eine weitere Erhöhung der Belastung der Beschäftigten in Kauf nehmen, kann das nicht im Sinne der Bekämpfung des Fachkräftemangels sein.

Im Gegenteil muss Flexibilität (auch im Sinne der Bekämpfung des Fachkräftemangels) aus Sicht der Beschäftigten gestaltet werden können, bei dem die Einhaltung der Schutzrechte (das betrifft neben der gesetzlichen Höchstarbeitszeit genauso auch Pausen- und Ruhezeiten) nicht verhandelbar sind und diese Flexibilität nicht zu Überforderung und Burn-Out führen.

² vgl. DGB Jugend: Ausbildungsreport 2016, <https://jugend.dgb.de/++co++ef0a4f1e-6474-11e6-b240-525400808b5c>

³ vgl. DGB-Jugend Ausbildungsreport 2018 <https://www.dgb.de/themen/++co++fbe79d1e-ac4c-11e8-84bd-52540088cada>



Innerhalb dieser festen Leitplanken stehen wir gerne für einen von den Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen vorgeschlagenen Dialogprozess über flexiblere Gestaltung von Arbeitszeitmodellen zur Verfügung.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme in dieser Sache.

Mit freundlichem Gruß

Wiebke Oetken