

Pressesprecher

Bernd Sanders

Landeshaus

24100 Kiel

Telefon 0431-988-1440

Telefax 0431-988-1444

Internet: <http://www.landsh.de/cdu-fraktion/>

e-mail: fraktion@cdu.landsh.de

PRESSEMITTEILUNG

Nr. 432/00 vom 16. November 2000

TOP 10

Manfred Ritzek: Widerstand gegen rot-grünes Planungschaos für Beschäftigte

Schlimmer können die notwendigen Handlungsspielräume für die Unternehmen zum effektiven und effizienten Arbeitseinsatz nicht mit Füßen getreten werden als durch die geplanten Gesetze zur Regulierung – nicht Regelung - der Teilzeitarbeit und der befristeten Arbeitsverträge.

Was das rot-grüne Bundeskabinett als Gesetz plant zur Überarbeitung des Beschäftigungsgesetzes aus dem Jahre 1996, schadet auch unserem Wirtschaftsstandort Schleswig-Holstein in höchstem Maße, ist verfassungsrechtlich bedenklich und wirkt kontraproduktiv gegenüber einer qualifizierten Beschäftigungspolitik in Unternehmen. Familienpolitische Vorteile als Begründung sind an den Haaren herbeigezogen.

Welche Szenarien werden sich zwangsläufig ergeben bei Realisierung der geplanten gesetzlichen Neuregelungen der Teilzeitarbeit und der befristeten Arbeitsverträge?

Kleinbetriebe mit 15 Mitarbeitern werden alles daran setzen, keinen 16. Mitarbeiter einzustellen. Denn mit dem 16. würden die Betriebe der geplanten rot-grünen Regelung zum Teilzeitananspruch nach Wahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen. Was ist die Folge? Überstunden müssen her und die Schwarzarbeit wird dann bald die 800 Milliarden Grenze pro Jahr erreichen. Glückwunsch, Herr Minister, zu Ihrer Empfehlung.

- Nach einem halben Jahr soll jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin den abgeschlossenen Vollzeitvertrag einseitig brechen und Teilzeit in Anspruch nehmen können. Das wäre ein klarer Systembruch in der Rechtsordnung.

- Die Planungen der Arbeitgeber werden über den Haufen geworfen, denn einige Mitarbeiter wollen nur noch vormittags, andere nur zu bestimmten Tageszeiten, andere wieder nur tageweise pro Woche arbeiten.
- Die Arbeitsgerichte werden Hochkonjunktur haben, denn was „dringend betriebliche Erfordernisse“ sind, die dem Arbeitgeber als Begründung für die Nichtakzeptanz des Teilzeitanspruchs übrig bleiben, ist in dem geplanten Gesetz nicht definiert.

Hochkonjunktur der Arbeitsgerichte, auch eine Konjunktur.

Sie, Frau Justizministerin, müssten allen Jurastudenten empfehlen, sich schnell auf Arbeitsrecht zu konzentrieren. Da gäbe es was zu tun.

- In unseren Supermärkten und Geschäften können wir an Samstagen und an den Nachmittags- und Abendstunden gar nicht oder nur noch begrenzt einkaufen, denn der geplante gesetzliche Anspruch auf Teilzeitarbeit wird ja gerade zu diesen ungeliebten Arbeitszeiten genommen.
- Das Getreide verrottet, weil die Mähdrescherfahrer am Wochenende oder vor angekündigten Wetterverschlechterungen nicht noch am Abend oder in der Nacht mähen wollen. Wenn die Arbeitsgerichte über das „dringend betriebliche Erfordernis“ entschieden haben, ist das Getreide vergammelt.

Das wäre aus Sicht einiger auf der roten und grünen Seite sicherlich nicht so schlimm, immerhin könnte ja das vergammelte Getreide noch als Biomasse für die Produktion von regenerativer Energie genutzt werden.

- Wer hier im Hause ein bisschen Ahnung von Großunternehmen hat, weiß doch genau, dass Großbetriebe bei der nächsten Gelegenheit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rausschmeißen würden, die im Labor, in den Raffinerien, im Transport nur noch halbtags arbeiten wollen und die damit die Arbeitsplanungen der Unternehmen über den Haufen werden.

Dann bleiben die LKW's eben 100 km vor dem Ziel stehen oder der Ersatzfahrer wird von Norderstedt erst mal im PKW zur Raststätte Tecklenburger Land gefahren, der Laborversuch wird nicht zu Ende geführt, die Ventile in den Raffinerien werden später geschlossen. Denn jetzt beginnt ja die Teilzeit. Sollen das die Unternehmen akzeptieren?

- In den Krankenhäusern fällt die Betreuung in der Nacht aus, weil die Krankenschwestern nur noch tagsüber arbeiten wollen. Können Sie sich vorstellen, was dann nachts passiert?

Dänemark und die Niederlande z.B. führen vor, wie Teilzeitkonzepte auf freiwilliger Basis erfolgreich realisiert werden können. Kein Wunder deshalb auch, dass das deutsche Handwerk, der Einzelhandel und Unternehmen die geplante Neuregelung strikt ablehnen.

Es handelt sich hier wohl um einen rot-grünen Schnellschuss, der die Gewerkschaften moderat stimmen soll, weil die rot-grüne Regierung die Regelung der befristeten Arbeitsverträge gegen den Widerstand der Gewerkschaften verlängern will, allerdings auch mit einigen Änderungen gegenüber den Inhalten des alten Gesetzes, die nur zu mehr Reglementierung führen statt zu mehr Flexibilität im Beschäftigungsbereich.

Lassen Sie mich zusammenfassen:

Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzesentwurf ist wirtschaftsfeindlich und bringt die Familien nicht weiter. Der nahezu voraussetzungslose Rechtsanspruch auf Teilzeit steht im Widerspruch zu der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und zur allgemeinen Vertragsfreiheit.

Die damit verbundenen Folgen für den Betriebsablauf – auch für den Schichtbetrieb – sind im Entwurf der Bundesregierung überhaupt nicht berücksichtigt. Durch diese Reglementierung – nicht Regelung – entstehen dem Standort Deutschland und damit auch unserem Land neue, unverantwortliche Nachteile.

Wer ein bisschen Verständnis für unternehmerische und betriebliche Abläufe hat, der wird meinen Ausführungen zustimmen.

Deshalb stellt die CDU-Fraktion folgenden Antrag:

„Der Landtag möge dem Antrag der F.D.P.-Fraktion über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Drucksache 15/469, zustimmen.“

Gleichzeitig beantragen wir jedoch, den gesamten Sachverhalt an die Wirtschafts- und Sozialausschüsse zu überweisen, um wirklich konkrete familienspezifische Inhalte bei dem Antrag zur Teilzeitarbeit zu berücksichtigen. Das sind:

- es muss mindestens ein Kind unter 12 Jahren versorgt werden,
- ein ärztliches Gutachten muss die Notwendigkeit der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen bestätigen,
- der Antragsteller muss selbst in der Erwerbstätigkeit gemindert sein.

Immer sollte jedoch eine einvernehmliche Regelung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmern angestrebt werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit