Südschleswigscher Wählerverband

SSW

Rede
Kiel, 17.11.2010

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 76
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Ladenöffnungszeitengesetz

Wir haben ausgiebig im Ausschuss über den Änderungsantrag der Grünen zum Ladenöffnungszeitengesetz beraten. Da ich selber aus einer sehr stark vom Tourismus geprägten Region stamme, ist es sicherlich verständlich, dass ich vor allem die Arbeitsplätze, die mit den offeneren Regeln zum Ladenschluss verbunden sind, im Auge habe.

Bevor wir aber womöglich in eine ideologische Debatte einsteigen, möchte ich darauf hinweisen, dass die Menschen, die in Kur- und Erholungsorten in Supermärkten und anderen Läden arbeiten, nicht die einzigen sind, die sonntags arbeiten. Natürlich arbeiten Menschen auch an Wochenenden und Feiertagen in Dienstleistungsbereichen, die für die Daseinsvorsorge unverzichtbar sind. Zu nennen sind da Energieversorgungsunternehmen, Krankenhäuser, die Polizei oder auch die Flugüberwachung. Wir haben Sonn- und Feiertagsarbeit bei der Bundeswehr, der Post, beim Zoll oder auch bei Verkehrsunternehmen. Schon hier, bei den Verkehrsunternehmen – also Bus und Bahn – kann man die Frage stellen, ob diese Angebote lebensnotwendig sind oder eher nicht. Und ob so eine Ausnahme vom verfassungsmäßig gewollten Arbeitsverbot gerechtfertigt ist.

Gleiches gilt für landwirtschaftliche Betriebe, gastronomische Betriebe, alle Arten von Großunternehmen, Tankstellen, Bäckereien, Museen, Zoos, Schwimmbäder, Imbisse und viele andere Unternehmen, die wir wie selbstverständlich auch am Wochenende gerne nutzen. Was ich mit diesen Beispielen sagen will, ist, dass die faktische Entwicklung bei der Sonn- und Feiertagsarbeit schon wesentlich weiter fortgeschritten ist, als man in ideologischen Debatten immer meint. Diejenige, die übrigens auch die längste und dauerhafteste Tradition für Sonntagsarbeit hat, ist die Kirche.

Laut Institut der deutschen Wirtschaft in Köln arbeiten in Deutschland ca. 8,1 Millionen Menschen an Sonn- und Feiertagen. Die Sonntagsarbeitsquote liegt damit bei 22,5 Prozent. So viel zu den Fakten.
Sonn- und Feiertagsarbeit ist somit ein Faktum in Deutschland und eine Realität, der man sich nicht verschließen kann. Die Bäderregelungen in den einzelnen Bundesländern haben hieran einen verhältnismäßig kleinen Anteil – sie sind aber für die betroffenen Regionen eine wichtige Grundlage für die wirtschaftliche Entwicklung. Gerade deshalb ist es wichtig, das Thema mit Ruhe und ohne ideologische Scheuklappen zu betrachten.

Wir können feststellen, dass wir im Grundgesetz ein Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe verankert haben. Es geht hier aber nicht darum, über den Sinn oder Unsinn dieser Regelung zu debattieren. Ich stelle einfach fest, dass diese Regelung da ist und dass das Arbeitszeitgesetz und andere Regelungen hiervon abgeleitet sind. Diese Regelungen wiederum stellen den Rahmen der gesetzlich zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit dar und gerade hier ist festgelegt, wie oft im Jahr und unter welchen Bedingungen Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig ist und wie diese vergütet werden soll. Weiteres darüber hinaus ist in Tarifverträgen geregelt. Genau hier möchte ich ansetzen. Wenn man etwas für Beschäftigte tun möchte und wenn man akzeptiert, dass die Sonn- und Feiertagsarbeit ein Faktum ist, dann sollte man sich diese Regelungen ansehen und nicht eindimensional ausschließlich auf die Bäderregelung in Schleswig-Holstein sehen. Es geht nämlich im Kern nicht darum, einem bestimmten Teil der Beschäftigten die Sonn- und Feiertagsarbeit nicht zu ermöglichen, sondern es müsste vielmehr darum gehen, den Beschäftigten bei Sonn- und Feiertagsarbeit vernünftige Rahmenbedingungen zu geben.

Das Urteil in Mecklenburg-Vorpommern ist somit nicht der Hebel, um die hiesige Bäderregelung zu kippen. Sondern wir müssen, wie es ja auch geschieht, mit Kirchen und Gewerkschaften darüber reden, wie und unter welchen Bedingungen Sonn- und Feiertagsarbeit möglich sein soll. Dafür bedarf es aber keines grünen Antrages, sondern einer an den wirtschaftlichen Notwendigkeiten und den Interessen der betroffenen Beschäftigten orientierte Verhandlungsführung.
Dabei geht es dann sowohl um die Chance für die Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu erhalten und für Unternehmen – bei uns insbesondere aus der Tourismuswirtschaft – Geld zu verdienen als auch um die Möglichkeit den grundgesetzlich abgesicherten Sonn- und Feiertagsschutz zu gewährleisten. Das, meine Damen und Herren, erreicht man am besten durch Gespräche und Verhandlungen und nicht durch ideologiegeschwängerte Anträge.