

Die Bremer Arbeitszeitinitiative (BAZI) Entstehung, Aktivitäten und Wirkung 2005-2015

**Autorin : Viola Logemann
Verantwortlich: Margareta Steinrücke
Arbeitnehmerkammer Bremen**

Die Bremer Arbeitszeitinitiative (BAZI)- Entstehung, Aktivitäten und Wirkung 2005-2015

Helmut Spitzleys Ideen als Grundlage: Vom Unsinn der Arbeitszeitverlängerung und ein Plädoyer für die kurze Vollzeit

Helmut Spitzley, Professor für Arbeitswissenschaften und Volkswirtschaftslehre an der Universität Bremen und Leiter des Bereichs „Regulierung von Arbeit“ am Institut Arbeit und Wirtschaft im Kooperationsbereich Universität- Arbeitnehmerkammer, †2010, reagierte mit seinen Gedanken zur Arbeitszeitverkürzung auf die ökonomischen und sozialen Gegebenheiten in der Arbeitswelt nach der Wende 1989 und machte damit deutlich, warum die Thematik eine hohe Bedeutung und Aktualität aufweist. In einer Gesellschaft, die von hoher Produktivität und Kaufkraft gekennzeichnet ist und sich dadurch über Wohlstand verfügt, umfasst dieser nicht nur materielle Güter, sondern auch die zur Verfügung stehende Zeit. Einerseits ist die Effizienz und Intensität der Arbeit gestiegen, wodurch in kürzerer Zeit mehr produziert werden kann. Andererseits streben mehr Menschen in den Arbeitsmarkt als in der Vergangenheit, da nicht mehr nur Männer, sondern auch Frauen am Erwerbsleben teilnehmen und ebenfalls ständig junge Menschen mit Erwerbspotential hinzukommen. Eine adäquate, stressfreie Zeiteinteilung eine Notwendigkeit für beide Geschlechter und in allen biographischen Abschnitten. Gleichzeitig ist Arbeitslosigkeit ein großes Problem, für das stetig nach Lösungen gesucht wird. Spitzley zeigt auf, dass Vollbeschäftigung unter den momentanen Gegebenheiten nur erreicht werden könnte, wenn die Wirtschaft weiterhin in hohem Maße wächst, was jedoch weder notwendig, noch nachhaltig oder umsetzbar ist. Aus diesen Problemlagen resultiert die Idee der kurzen Vollzeit für alle, die als neue Normalarbeitszeit etabliert werden soll und eine faire Verteilung der Arbeit mit mehr Zeitwohlstand für die Einzelnen bedeuten würde.

Eine immense Steigerung der Zufriedenheit von Erwerbstätigen hinsichtlich ihrer Arbeitszeit und Vollbeschäftigung „neuen Typs“ wären dann möglich, wenn die Wochenarbeitszeit für alle in etwa 30 bis 32 Stunden betrüge, wie durch volkswirtschaftliche Berechnungen des gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumens und der Arbeitslosenzahlen von Spitzley und Andre Holtrup, 2000, herausgefunden wurde. Diese Stundenzahl bildete dann die neue Normalarbeitszeit für alle und könnte je nach Lebensphase und außerberuflichen Bedürfnissen auch zeitweise verkürzt oder aufgestockt werden.

Um diese kurze Vollzeit für alle als übliches Arbeitszeitvolumen gesellschaftsfähig zu machen, ist vor allem politisches Engagement gefragt und das Eintauschen von Geld in Zeit, wie es durch die kurze Vollzeit partiell vollzogen würde, muss nicht nur als legitim, sondern als normal betrachtet und in seinen positiven Effekten für die erwerbstätigen Individuen und die ganze Gesellschaft erkannt werden.

Der Begriff „kurze Vollzeit“ wurde bewusst gewählt, statt z.B. dem vorgeschlagenen Ausdruck „lange Teilzeit“ von Bernd Rürup, dem damaligen Rentenberater der Bundesregierung, um die nachwievor mit dem Begriff „Teilzeit“ verbundenen stigmatisierenden Effekte zu vermeiden (nur Halbtagsarbeit, nur etwas für Frauen, nichts Vollwertiges und mit Karriere unvereinbar), die vor allem Männer daran hindern, ihre Wünsche nach Arbeitszeitreduzierung umzusetzen. Der Terminus „Vollbeschäftigung neuen Typs“ weist daraufhin, dass Vollbeschäftigung unter den alten Bedingungen einer 40- Stunden- Woche nie wieder herstellbar wäre, sondern nur unter den neu gedachten Bedingungen einer auf etwa 30 Stunden reduzierten Normalarbeitszeit.

Dieses essentielle Gedankenkonzept wurde im Laufe der Jahre weiter ausgeführt und präzisiert. Zu der grundlegenden Idee kamen konkrete Vorschläge zur Überwindung möglicher Hindernisse für eine kurze Vollzeit für alle und greifbare Vorstellungen der möglichen Auswirkungen hinzu. Entscheidende Themen wurden z.B. ein Einkommensausgleich bei verkürzter Arbeitszeit für bestimmte Erwerbstätigengruppen, insbesondere aus niedrigeren Entgeltgruppen, oder welche positiven gesundheitlichen Effekte eine solche verkürzte Vollzeit im Gegensatz zur vielfach praktizierten Arbeitszeitverlängerung haben würde.

Gleichlaufend machten Helmut Spitzley und Margareta Steinrücke das Thema Arbeitszeitverkürzung immer wieder publik und weckten mit Artikeln, Interviews und Vorträgen das Interesse, z.B. mit prägnanten Thesen zum Unsinn von Arbeitszeitverlängerung. Schnell wurde klar, dass die Kontroversen hinsichtlich der Arbeitszeiten weit gefächerte Berührungspunkte aufwiesen: beschäftigungs-, geschlechter-, familien-, gesundheits-, ge-

meinwesen- und gesamtwirtschaftlichpolitisch ließ sich der allein aus betriebswirtschaftlicher Sicht abgeleitete Sinn einer Arbeitszeitverlängerung immer wieder als unsinnig entlarven.

Die Gründung und der Aufruf

Zunächst resultierten die ausgefeilten Überlegungen zur Arbeitszeitverkürzung jedoch im Aufruf „Arbeit für alle- mehr Zeit zum Leben“, der gleichzeitig als Gründungsdokument der Bremer Arbeitszeitinitiative betrachtet werden kann. Im Frühjahr 2005 schlossen sich VertreterInnen der Arbeitnehmerkammer, des kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, des DGB und seiner Einzelgewerkschaften, der Katholischen Arbeitnehmerbewegung, des Forums Zeiten der Stadt und von attac in der Bremer Arbeitszeitinitiative zusammen, um mit Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen die Vorteile von Arbeitszeitverkürzung gegenüber der häufig und von vielen Seiten als positiv proklamierten Arbeitszeitverlängerung zu vermitteln.

Mit dem Aufruf bekundeten die verschiedenen VertreterInnen im Sommer 2005 schließlich ihr Ergreifen der Initiative für eine Arbeitsumverteilung statt Arbeitszeitverlängerung. Die Mitglieder der Bremer Arbeitszeitinitiative und alle weiteren UnterzeichnerInnen, die auf verschiedensten Wegen angesprochen und gewonnen wurden, erklärten damit ihren Einsatz „für eine Umverteilung von Arbeit zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, für partnerschaftliche Lebenschancen und für Zukunftsperspektiven junger Menschen“. Im Aufruf sind die zentralen Gedanken und Anstöße aufgeführt, womit kompakt und ansprechend auf das Thema aufmerksam gemacht wird. Es wird verdeutlicht, dass Frauen und jungen Menschen und Arbeitslosen allgemein eine Chance auf Arbeitsplätze und berufliche Entwicklung genommen wird, wenn Arbeitszeiten im Interesse der Unternehmen verlängert werden. Durch die damit entstehende Knappheit der Zeit stehen die Gesellschaftsmitglieder unter permanentem Druck, außerdem können Zeitanker wie das Wochenende als notwendige und gemeinsame Ruhephase angegriffen und marginalisiert wird. Mit dem Verlust gemeinschaftlich anerkannter Ruhezeiten wird dann der Weg zu einer Rund-um-die-Uhr-arbeitenden, rastlosen und ökonomisierten Gesellschaft beschritten, in der der Zusammenhalt geschwächt wird und Menschen soziale und gesundheitliche Einbußen davontragen. Da es ArbeitnehmerInnen und ihren Interessenvertretungen nicht immer möglich ist, sich gegen eine Arbeitszeitverlängerung zur Wehr zu setzen, ist die Bremer Arbeitszeitinitiative als Sprachrohr und Akteur ins Lebens gerufen worden und möchte die gesellschaftliche Diskussion um Arbeitszeiten führen. Mit dem Aufruf „Arbeit für alle- mehr Zeit zum Leben!“ erklärt sie daher ihre Motivation und Bereitschaft und regt zum Nachdenken und zur Mitarbeit rund um das Thema „Arbeitszeitverkürzung“ an.

Der Aufruf wurde bei einer eigenen Pressekonferenz präsentiert und stieß auf großes öffentliches Interesse. Er wurde in digitaler und analoger Form und in verschiedenen Netzwerken und Institutionen verbreitet.

Wichtigste Aktivitäten der BAZI:

Arbeitszeitkonferenzen

Im Januar 2006 wurde die erste Arbeitszeitkonferenz unter dem Titel „Arbeit umverteilen oder Arbeitszeit verlängern?- Was bringt Bremen Beschäftigung?“ initiiert. In Reaktion auf die Entwicklungen in Bremer Betrieben, in denen zunehmend der Abbau von Arbeitsplätzen und die Verlängerung von Arbeitszeiten geplant wurde, setzte sich die Arbeitszeitkonferenz aus Berichten aus Bremer Betrieben, z.B. der Stahlwerke Bremen oder von Atlas, wissenschaftlichen Beiträgen, Arbeit in Arbeitsgruppen und Diskussionen zum Thema zusammen.

Prof. Dr. Gerhard Bosch vom IAT Gelsenkirchen machte zunächst deutlich, was die Arbeitszeitverlängerung als „Standortmythos“ bedeute und dass die Vorstellung von der deutschen Arbeitswelt als Freizeitparadies irreführend sei, da ArbeitnehmerInnen häufig mehr arbeiten würden, als es z.B. im Vertrag festgelegt sei und Deutschland durchschnittlich auf einem ähnlichen Niveau wie andere europäische Länder läge. Wie es auch schon zuvor Dr. Hans-L. Endl, damaliger Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer, betont hatte, würden die meisten ArbeitnehmerInnen eine Arbeitszeitverlängerung nur in Kauf nehmen, um ihren Job nicht zu verlieren. Eine Verlängerung der Arbeitszeit habe zudem keine gravierend positiven Effekte bezüglich des Standortwettbewerbs, hier könnten nur Innovationen Sicherheit bieten. Dr. Kerstin Jürgens von der Universität Hannover ergänzte die wissenschaftliche Perspektive zur Thematik um Ausführungen zum „Arbeiten am Limit“, das als

Folge von verlängerten und flexibilisierten Arbeitszeiten berücksichtigt werden müsse und u.a. negative Auswirkungen auf die gesundheitliche Verfassung der Beschäftigten mit sich brächte.

Von Seiten der Gewerkschaften berichteten Wolfgang Denia als Landesbezirksvorsitzender von ver.di Niedersachsen/ Bremen und Inge Lies-Bohlmann, 2. Bevollmächtigte der IG Metall Bremen, vom „alltäglichen Kampf um die Arbeitszeit“. Herr Denia machte deutlich, dass Pläne zur Arbeitszeitverlängerung in nahezu allen wirtschaftlichen Branchen eine Rolle spielen würden und dass es entscheidend sei, zu erkennen, dass die Behauptung von Unternehmen und ihren VertreterInnen, eine Stunde mehr sei doch unproblematisch, so nicht zutrefte und eine Verharmlosung des Problems darstelle. Es ginge um eine grundlegende Mentalität und um die Durchsetzungskraft von Gewerkschaften, die sich momentan an der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung zeige, welche einen Teilaspekt der allgemeinen auszuhandelnden Arbeitsbedingungen darstelle. Frau Lies-Bohlmann fokussierte anschließend auf die Metall- und Elektroindustrie und fasste zusammen, wie der Tarifvertrag der niedersächsischen Metallbranche in der Umsetzung funktioniere und welche Vor- und Nachteile sie beobachte. Ein weiterer Bestandteil der Arbeitszeitkonferenz waren Berichte aus sieben verschiedenen Arbeitsgruppen, die jeweils einen thematischen Bereich zur Arbeitszeitdebatte näher betrachteten. Dabei konnten wichtige Ergebnisse festgehalten werden, z. B. dass bei ArbeitnehmerInnen in Vollzeit vor allem der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung bestünde, wohingegen Teilzeitbeschäftigte sich häufig eine Aufstockung der Arbeitszeiten wünschten. Wichtig sei daher zum Einen ein neues, vorurteilsfreies Verständnis von Teilzeit, die auch in vollzeitnaher Stundenzahl von Statten gehen könne und zum anderen die Wahlmöglichkeit der MitarbeiterInnen. In den Arbeitsgruppen zu Beschäftigungssicherung und –förderung durch den Tarifvertrag wurde festgestellt, dass die Probleme hier bei der Spaltung der Belegschaft und der gefährdeten Existenzsicherung sowie bei der Subventionierung von Steuer- und Sozialabgaben zu sehen seien. Der Aufbau von Arbeitsplätzen müsse daher bei der Absicht der Beschäftigungsförderung nachweisbar sein. Darüber hinaus wurden Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitverkürzungen thematisiert, denen bestimmte betriebliche und wirtschaftliche Voraussetzungen zugrunde liegen und spezielle Rahmenbedingungen beinhalten müssten. Zwei weitere Arbeitsgruppen widmeten sich außerdem der Möglichkeit von Arbeitszeitkonten, Sabbaticals und Jobrotation zur Beschäftigungsförderung und -sicherung und als Teil einer zukunftsfähigen Arbeitszeitpolitik. Zuletzt ging es um geschlechtergerechte Arbeitszeitverteilungsmodelle, z.B. um eine Weiterentwicklung der Elternzeitregelung und das Instrument des doppelten Arbeitsbonus mit einer 25- Stunden- Woche für beide PartnerInnen.

In der abschließenden Podiumsdiskussion mit dem Titel „Pro und Kontra Arbeitszeitverlängerung für Bremen“ wurde von Seiten der UnternehmensvertreterInnen der Handelskammer und der Unternehmensverbände im Land Bremen geäußert, dass vor allem flexibilisierte Arbeitszeiten eine Lösung für Problematiken hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen könnten und mit Blick auf die Globalisierung und Internationalisierung die Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden müsse. Von Seiten Spitzleys und der Arbeitnehmerkammer wurde noch einmal der momentane Zustand in Erinnerung gerufen und mit Zahlen und Fakten anschaulich unterlegt. Auch durch die ZuhörerInnen im Publikum wurde erkannt, dass sich beim Thema der Arbeitszeitverlängerung bzw. –verkürzung volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Interessen und dessen VertreterInnen gegenüber stehen. Als Ziel müsse also, so formulierte Spitzley treffend, eine Verteilung von Arbeit mit einer Win-win-Situation für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gleichermaßen angestrebt werden.

Die zweite eigens ausgerichtete Arbeitszeitkonferenz fand unter dem Titel „Arbeitszeit verkürzen- mehr gutes Leben!“ im Februar 2012 statt. Neben Impulsvorträgen und Diskussionen lag dieses Mal der Schwerpunkt auf der Frage, warum Arbeitszeitverkürzung benötigt wird.

Den Anfang machte Prof. Beate Zimpelmann von der Hochschule Bremen, die zunächst ein aussagekräftiges Bild über die Arbeitszeitkontingente von Frauen und Männern in Deutschland bot, sowohl bezüglich der bezahlten als auch der unbezahlten Arbeit, und damit deutlich machte, dass beide Bereiche in der Diskussion berücksichtigt werden müssten. Folglich müsse aus Gründen der Nachhaltigkeit, des Gemeinwohls, der Gerechtigkeit, der Arbeits- und Lebensqualität und schließlich der ökonomischen Notwendigkeit, z.B. um auf Krisenzei-

ten reagieren zu können, wie es 2008/09 der Fall war, Arbeitszeitverkürzung angestrebt werden. Im Anschluss an diesen gehaltvollen Vortrag wurden die von Prof. Zimpelmann bereits genannten Gründe für eine Arbeitszeitverkürzung von zehn verschiedenen RednerInnen genauer beleuchtet. In einzelnen Beiträgen wurde durch ein breites Spektrum an Vortragenden, zusammen gesetzt aus BetriebsrätInnen, VertreterInnen von Erwerbslosen, Frauen, Familien, SchülerInnen und Studierenden, einem Pastor und einem ehrenamtlich Aktiven veranschaulicht, warum Arbeitszeitverkürzung gebraucht wird:

- zur Beschäftigungssicherung
- zum Abbau der Erwerbslosigkeit
- zur Erhöhung der Lebensqualität
- zum Einfangen ausufernder Arbeitszeiten
- zur geschlechtergerechten Verteilung von Arbeit
- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- für bessere Bildung für SchülerInnen, Studierende und LehrerInnen
- für mehr Gesundheit
- für mehr gemeinsame Zeit
- für ehrenamtliche Tätigkeiten

Nach diesen vielfältigen Einblicken und zum Abschluss der Veranstaltung referierte Margareta Steinrücke als kurzen Impuls zu der Frage, wie Arbeitszeitverkürzung wieder auf den Weg gebracht werden könnte und leitete damit die Diskussion mit VertreterInnen von Gewerkschaften, Kirchen und der Politik ein.

Aufgrund der Ausführungen zu den mannigfachen Feldern, für die Arbeitszeitverkürzung ein Benefit darstellen würde, sei deutlich geworden, dass neben den Gewerkschaften auch andere Instanzen ihren Teil beitragen könnten, um die Thematik und die Ideen wieder in den Fokus zu rücken und neue Impulse zu setzen. Im Laufe der Diskussion wurde erneut hervorgehoben, dass die Thematik der Arbeitszeitverkürzung „in allen gesellschaftlichen Bereichen, Institutionen und Initiativen“ (Steinrücke) von Bedeutung ist. Anhand der vielen verschiedenen TeilnehmerInnen an der Veranstaltung und der Diskussion zeigte sich die Relevanz und Aktualität des Themas.

Aktivitäten und Debatte zu Sonntagsöffnungen und Ladenschlussgesetzen

Im April 2007 ist das Bremische Ladenschlussgesetz in Kraft getreten, nach dem die Ladenöffnungszeiten in Bremen und Bremerhaven freigegeben sind, also Verkaufsstellen, wenn gewollt, rund um die Uhr geöffnet sein dürfen. Dies gilt nicht für Sonn- und Feiertage, bei denen Sonderregelungen je nach angebotenen Produkten und Anlässen existieren.

Bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes machten die KAB und ver.di ihre Positionen zu den geplanten Regelungen deutlich. Es wurde erklärt, dass der wirtschaftliche Nutzen von ausgedehnten Öffnungszeiten und Sonntagsöffnungen nicht hinlänglich bestätigt sei und auch auf Seite der ArbeitgeberInnen Probleme entstehen könnten, da sich für kleine und mittelständische Einzelhandelsbetriebe nur der Wettbewerb verschärfe und das Ausdehnen der Öffnungszeiten, um mit größeren Unternehmen mithalten zu können, nicht immer realisiert werden könne. Hinzu käme die Mehrbelastung für die ArbeitnehmerInnen, denen die Vereinbarkeit von beruflichem und familiärem Leben noch mehr erschwert würde sowie der Verlust der gesamtgesellschaftlich geschätzten kulturellen Norm des arbeitsfreien Sonntags. Die VerfasserInnen stellten dementsprechend klare Forderungen auf: die Möglichkeit für den Einzelhandel, an Sonn- und Feiertagen zu öffnen, müsse weiterhin stark reguliert bleiben und eine Erlaubnis dürfe nur in begrenzten und gut begründeten Fällen erteilt werden. Darüber hinaus müsse ein ergänzendes Arbeitsschutzgesetz erarbeitet werden und die Arbeit an Sonntagen von Angestellten nur freiwillig durchgeführt werden. Außerdem bedürfe es bei der Option der Ladenöffnung rund um die Uhr spezifischer Regelungen, die z.B. auf die Lagen und Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen mit Kleinkindern bezogen seien.

Seit der Einführung des Bremischen Ladenschlussgesetzes 2007 wurde von Seiten der Bremer Arbeitszeitinitiative permanent daran gearbeitet, den bisherigen Nutzen und die Auswirkungen des Gesetzes zu überprüfen

und die Missstände anzuprangern. Im Jahr 2008 sollten Ausnahmeregelungen in das Ladenschlussgesetz mit aufgenommen werden, die häufigere Sonntagsöffnungen erlaubten. Margareta Steinrücke bezog dazu ausdrücklich Stellung und erklärte, bei 13 Öffnungen im Jahr könne nicht mehr von einer Ausnahmeregelung gesprochen werden. Der Sonntag als arbeitsfreier Ruhetag würde somit grundsätzlich in Frage gestellt, müsse jedoch aus vielfachen Gründen geschützt und erhalten werden. Sonntagsöffnungen seien generell negativ für Familien, Frauen und die Gemeinschaft und würden sich auch ökonomisch meist nicht rentieren. Die Mitglieder der Bremer Initiative für den freien Sonntag formulierten in einer Pressemitteilung außerdem treffend, der Mensch dürfe nicht nur als Produzent und Konsument betrachtet werden.

Im Jahr 2010 wurde von der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales eine Umfrage zum Thema Ladenschluss initiiert, um Aufschluss über mögliche Auswirkungen des Bremer Ladenschlussgesetzes auf den gesundheitlichen Zustand und die Lebensumstände der Beschäftigten zu erlangen. Zu diesem Zweck wurde von der Arbeitnehmer- und Handelskammer, ver.di, der katholischen und evangelischen Kirche und dem Einzelhandelsverband Nordsee e.V. ein Fragebogen entwickelt und auf vielfältigem Weg in Umlauf gebracht. Die Ergebnisse der Umfrage waren nicht repräsentativ, da lediglich 251 Fragebögen beantwortet zurückgegeben wurden, obwohl die Zahl der im Einzelhandel Beschäftigten im Land Bremen ca. 26000 beträgt.

Die Bremer Arbeitszeitinitiative besuchte im selben Jahr das Mediterraneo in Bremerhaven, in dem nach Gesetz bis zu 24 Sonntagsöffnungen möglich waren, wovon 20 umgesetzt wurden, und befragte einige Angestellte zum Thema Sonntagsarbeit. Dabei wurden Informationen darüber eingeholt, welche Meinung die Angestellten zu Sonntagsarbeit haben, in welchem Beschäftigungsverhältnis sie sich befinden und ob sie einen Sonntagszuschlag erhalten, der tariflich bei 100% liegen würde. Die überwiegende Zahl der Befragten äußerte großen Unmut über die Sonntagsarbeit im Mediterraneo. An Sonntagen seien die Geschäfte oft wenig besucht und ein Zuschlag werde in den seltensten Fällen bezahlt. Sonntagsarbeit sei nur in den Fällen nicht problematisch, wenn ein Partner sich zur selben Zeit um die Kinder kümmern könnte oder wenn z.B. eine Nebenjob im Studium ausgeführt wird, sodass die Sonntagsarbeit als nützliche Gelegenheit aufgefasst werde. Als wichtigste Ergebnisse der Befragung im Mediterraneo kann festgehalten werden, dass in den aller wenigsten Fällen Sonntagszuschlag, wie er eigentlich tariflich vorgeschrieben ist, gezahlt wird und auch von Freude und Freiwilligkeit bezüglich der Sonntagsarbeit keine Rede sein kann.

Anfang 2012 lief das bestehende Bremische Ladenschlussgesetz aus, sodass Neuregelungen erfolgten. Aufgrund der zunehmenden Anzahl von Vorschlägen für Sonn- und Feiertagsöffnungen aufgrund von Veranstaltungen o.ä., bot die damalige Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit (zuvor Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales) die Möglichkeit zur Stellungnahme an, bevor das Gesetz neu aufgesetzt würde.

Die Arbeitnehmerkammer machte daraufhin deutlich, dass die Begrenzung der Sonntagsöffnungen aufgrund von Messen, Märkten und Stadtteilstellen oder –veranstaltungen auf sechs Sonntage pro Stadtteil und drei pro Ortsteil sowie die Möglichkeit der Begrenzung von Verkaufsflächen für Shops und Verkaufsbereichen in Tankstellen begrüßt würde. Allerdings wurde die spezielle Regelung, die für das Gebiet gilt, in dem z.B. das Mediterraneo in Bremerhaven liegt, kritisiert, da hier das Recht der Beschäftigten auf einen freien Sonntag und der Sonntagsschutz auf unverhältnismäßige Weise angegriffen würden. Auch die Ausnahmeregelungen für touristische Gebiete sei schwierig, da es somit zu einer Ungleichbehandlung und Benachteiligung der Geschäfte, die nicht in diesem Gebiet liegen, käme und die Festlegung der Güter, die für touristische Nutzung von Bedeutung sind, sehr weit gefasst sei und somit auch andere Geschäfte Anspruch auf die Freigabe von Sonntagsöffnungen erheben könnten. Der Wettbewerb in Bremerhaven würde weiterhin verschärft und die Arbeitsbedingungen verschlechtert, da immer mehr Betriebe aus dem Tarifvertrag ausstiegen und der Einzelhandel auf dem Weg zur Niedriglohnbranche sei. Aufgrund der ohnehin schon durch das Gesetz ausgedehnten Ladenöffnungszeiten stünden die Beschäftigten im Einzelhandel erhöhter Belastung gegenüber, die nun nicht noch verstärkt werden dürfe.

Ver.di thematisierte in ihrer Stellungnahme dieselben Aspekte und benannte abschließend folgende Streitpunkte: die spezielle Regelung für das Mediterraneo sei „verfassungsrechtlich mehr als bedenklich“ und es

müsse dort immer noch bewiesen werden, das die Beschäftigten tarifgerecht bezahlt würden, die Definition von Waren, die für die touristische Nutzung bedeutsam sind, sei noch immer zu wenig eingegrenzt und präzise und es solle keine neue Aufweichung der Sonntagsruhe im Dezember geben.

ABC der Arbeitszeitverkürzung

Im Jahr 2011 stellte die Bremer Arbeitszeitinitiative das ABC der Arbeitszeitverkürzung vor. In dieser handlichen Broschüre im Westentaschenformat wurden insgesamt 26 Argumente, jeweils angelehnt an die einzelnen Buchstaben des Alphabets, zusammengeführt, die in einem komprimierten Satz und dazugehöriger prägnanter Erläuterung herausstellen, warum Arbeitszeitverkürzung notwendig, möglich und zweckmäßig ist. Die ansprechenden bunten Seiten führen somit von A wie „Arbeitszeitverkürzung ist möglich, weil Arbeit immer produktiver wird“, da durch technischen Fortschritt die Arbeitsorganisation immer effektiver geworden ist und heute weniger Arbeitszeit benötigt wird, um beispielsweise einen Leib Brot zu kaufen. Weiter geht es, z.B. über O wie „organisatorisch ohne Mehrkosten umsetzbar“, denn generell fallen durch Arbeitszeitverkürzung nur in bestimmten Fällen unwesentliche Kosten für die ArbeitgeberInnen an und auch der Aufwand in der Personalabteilung ist bei Arbeitszeitverkürzung in einem maßvollen Rahmen gering. Zum Abschluss wird mit Z wie „Zahl aller Arbeitsstunden sinkt“ erläutert, dass das Arbeitsvolumen sinkt, da die Arbeitsproduktivität schneller wächst als die Wirtschaftsleistung, und heutzutage mehr Frauen und ältere Menschen erwerbstätig sind, so dass insgesamt bei gegenwärtigen und verlängerten Arbeitszeiten die Erwerbslosenzahlen zunehmen. Dem kann Arbeitszeitverkürzung entgegen wirken. Von A bis Z ergeben sich so insgesamt folgende Argumente für Arbeitszeitverkürzung:

Arbeitszeitverkürzung..

- ist möglich, weil **A**rbeit immer produktiver wird
- ist die **b**eschäftigungsfördernde Alternative zu Wirtschaftswachstum
- erhöht **C**hancen auf Übernahme
- hilft gegen den **d**rohenden Fachkräftemangel
- eröffnet Zeit für **e**hrenamtliches Engagement
- verhindert **E**ntlassungen
- ermöglicht, sich um die **F**amilie zu kümmern
- ermöglicht die **g**eschlechtergerechte Aufteilung aller Arbeit
- trägt zur Erhaltung der **G**esundheit bei
- ermöglicht längere Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte und MinijobberInnen
- senkt die gesellschaftlichen **K**osten für die Erwerbslosigkeit
- für untere und mittlere Lohngruppen nur mit **L**ohnausgleich möglich
- macht mehr **M**uße möglich
- ist für Arbeitgeber auch bei Lohnausgleich fast kosten**n**eutral
- führt nicht zu kürzeren Betriebs- und **Ö**ffnungszeiten
- ist **o**rganisatorisch ohne Mehrkosten umsetzbar
- ist Bedingung für **p**olitisches und gewerkschaftliches Engagement
- ermöglicht **Q**ualitätsarbeit
- ist kein Grund zur Stando**r**tverlagerung
- **s**chafft Arbeitsplätze
- ist gut für die **S**ozialversicherungssysteme
- bedeutet Lohnerhöhung für **T**eilzeitbeschäftigte
- ist die Alternative zu **u**mweltschädlichem Wachstum
- muss nicht Arbeits**v**erdichtung bedeuten

- ist **W**unsch der Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten
- ist notwendig, weil die **A**nzahl aller Arbeitsstunden sinkt

An der Pressekonferenz zur Veröffentlichung des ABC der Arbeitszeitverkürzung waren ebenfalls zwei Betriebsräte aus großen Bremer Unternehmen beteiligt, die die Vorstellung der Broschüre mit Beispielen der Arbeitszeitverkürzung aus der Praxis bereicherten. Jens Bujok von Beck's und Ralf Niemann von ArcelorMittal berichteten, wie z.B. mit Teilabfindung, Altersteilzeit oder Umwandlung von Weihnachtsgeld in Freizeit Entlassungen vermieden und adäquate Arbeitsbedingungen, mehr Lebens- und Arbeitszufriedenheit und sogar Neueinstellungen erreicht wurden.

Anfang 2015 wurde das ABC der Arbeitszeitverkürzung vom Collectif Roosevelt, einer französischen NGO, die Umverteilung von Arbeit zu einer ihrer Hauptziele erhoben hat, ins Französische übersetzt und am 12.06.2015 in Paris der interessierten Öffentlichkeit vorgestellt. Es ist somit mittlerweile als Broschüre auf Deutsch, in Form einzelner Postkarten sowie als Postkartenbuch auf Französisch erhältlich.

Im Anschluss an die Gründung der BAZI wurde die Initiative auch durch die Internetseite www.bremer-arbeitszeitinitiative.de online präsent. Auf der Seite finden Interessierte allgemeine Informationen, z.B. zur Gründungsgeschichte, ein Themenüberblick, Veranstaltungstermine sowie Artikel, Flyer und Veröffentlichungen zum sofortigen Download. U.a. kann hier auch das ABC der Arbeitszeitverkürzung unter der Rubrik „Wir über uns“ herunter geladen werden.

Aktivitäten der Arbeitnehmerkammer Bremen als Mitglied der Bremer Arbeitszeitinitiative:

Veranstaltungsreihe „Weniger ist mehr- Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung“ 2005 & 2006

Den Auftakt zur Veranstaltungsreihe gestaltete Michael Halberstadt vom Fachbereich Telekommunikation beim ver.di- Bundesvorstand mit seinem Bericht zur 34- Stunden- Woche bei der Deutschen Telekom und wie damit 10000 Arbeitsplätze erhalten werden konnten. Das Unternehmen hatte massive Aus- und Umgliederungsmaßnahmen zu bewältigen, in deren Folge auch eine Umgestaltung der Tarifverträge von Nöten war. Ver.di entwickelte aufgrund dieser Situation eine Brückenstrategie, v.a. in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung, indem das „innovative Beschäftigungsbündnis“ gegründet wurde. Dessen wichtigster Beschluss war die dauerhafte Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 34 Stunden. Diese Vorgehensweise galt bei der Telekom erstmals in Deutschland auch für BeamtenInnen, darüber hinaus konnte eine Personalkürzung verhindert werden und es entstanden sogar neue Arbeitsplätze.

Ein zweites positives Praxisbeispiel lieferte Pastor Michael Schwekendiek, Geschäftsführer Personal beim Diakoniekrankenhaus Rotenburg/ Wümme, der referierte, wie dort „3,8 Prozent weniger Geld gegen 8 Tage mehr Zeit“ eingetauscht wurden. Zu einem Zeitpunkt, an dem Einsparungen für das Krankenhaus unumgänglich wurden, hätten sonst 45 Arbeitsplätze wegfallen müssen. Den MitarbeiterInnen wurde an dieser Stelle jedoch das Angebot unterbreitet, die Arbeitszeit um 3,8% zu verkürzen, allerdings ohne Lohnausgleich. Diese Option wurde von den Beschäftigten freudig in Anspruch genommen und konnte die Entlassungen verhindern. Diese Vorgehensweise setze allerdings ein ausreichendes Angebot an Arbeitskräften voraus.

Joachim Heier, Vertrauenskörperleiter bei den Stahlwerken Bremen, und Götz Richter von „Zeitpraxis“ stellten bei der dritten Veranstaltung der Reihe den Beschäftigungssicherungstarifvertrag der IG Metall anhand der Stahlwerke Bremen vor. Nachdem 1994 VW die Arbeitszeitverkürzung als Strategie in der Krise etabliert hatte, etablierte die IG Metall den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, der nun in jedem zehnten Unternehmen der Branche, egal welcher Größe, angewendet wurde. Aus Unternehmensperspektive erweise sich der Tarifvertrag aufgrund gesteigerter Flexibilität, des Einsparens von Personalkosten und Abfindungen und den nicht mehr drohenden Verlusten qualifizierter MitarbeiterInnen als höchst positiv. Die ArbeitnehmerInnen auf der anderen Seite seien zu Arbeitszeitverkürzung bereit, wenn dies die letzte Möglichkeit zum Erhalt der Arbeitsplätze darstelle, jedoch müsse der tarifliche Stundenlohn erhalten bleiben. In den Stahlwerken Bremen sei dies

problematisch, da die MitarbeiterInnen hier nicht zu den unteren Gruppen zählen, für die allein ein Lohnausgleich im Tarifvertrag vereinbart ist. Das Ziel der Arbeitsplatzsicherung sei aber erreicht und die Vorzüge von mehr Zeitwohlstand von den Beschäftigten erkannt worden.

Anschließend informierte Peter Nowack, Gesamtbetriebsrat bei der Abteilung Fahrzeuginstandhaltung bei der Deutschen Bahn über das Konzept „2 Stunden weniger für 110 Arbeitsplätze“, wie es bei dem Eisenbahnausbesserungswerk Bremen umgesetzt wurde. In einer Phase zu geringer Auslastung wurde hier eine Kürzung der Belegschaft gefordert, allerdings konnte dies auf Betreiben des Betriebsrats verhindert werden, indem die Arbeitszeit um 2 Stunden pro Woche verkürzt wurde.

Bei einer weiteren Veranstaltung im Jahr 2006 berichteten Uwe Roes, Betriebsratsvorsitzender bei der Nordseezeitung Bremerhaven und Wibke Rösner als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von der dort in Angriff genommenen beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung. Die Medienbranche sei generell von einer Abnahme des Arbeitsvolumens und der Beschäftigungsdichte betroffen, weshalb auch hier eine Personalkürzung als notwendig erachtet wurde. Um die Entlassung zu umgehen, wurde eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen. Diese beinhaltete eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 30 Stunden mit einer 4-Tage-Woche und dem Angebot der Altersteilzeit.

Bei der mittlerweile sechsten Veranstaltung der Reihe ermöglichte die Journalistin Ursula Langmann einen internationalen Zugang zur Thematik. Sie referierte zur Praxis und zu den Auseinandersetzungen rund um die 35-Stunden-Woche in Frankreich. Diese wurde Ende der 1990er mit den Zielen eingeführt, Arbeitsplätze zu schaffen, Lebensbedingungen zu verbessern, und durch Flexibilisierung der Arbeitszeit die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu verbessern. Ab dem Jahr 2000 trat dann das tatsächliche Gesetz in Kraft. Als Ergebnis hätten nicht so viele Arbeitsplätze geschaffen werden können wie erwartet und kleinen Unternehmen sei die Umsetzung schwerer gefallen. Es sei nicht immer zu Neueinstellungen gekommen, weshalb sich das Arbeitspensum für manche erhöht habe und auch die Flexibilisierung nicht immer zufriedenstellend gewesen sei. Allerdings habe sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und die Produktivität wurde eher gestärkt statt geschwächt.

Die vorletzte Veranstaltung stand unter dem Titel „Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit“. Norbert Lechler, Personalratsvorsitzender des Klinikums Ansbach erläuterte, wie Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch Umwandlung von Bereitschaftszeit und freiwillige Arbeitszeitverkürzung funktionieren könne. Aufgrund einer Rechtsformänderung bezüglich des Bereitschaftsdienstes wurde von vielen Seiten eine Arbeitsverdichtung und eine Zunahme psychischen und physischen Drucks befürchtet. Durch intensive Gespräche wurden daraufhin neue Arbeitszeitregelungen vereinbart und eine Arbeitsgruppe gegründet. Das Klinikum versuchte dann, Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst miteinander zu verknüpfen, was veränderte Arbeitszeiten, Zeitkonten und ein elektronisches Zeiterfassungssystem beinhaltete. Hindernis war hier zunächst vor allem die Angst vor Veränderung, diese wurde aber durch das Ergebnis der deutlich geringeren Belastung beseitigt.

Beim achten und letzten Termin der Reihe berichtete Prof. Karsten Reinecke, Soziologe an der Universität Hannover, über den Beschäftigungsförderungs-Tarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie unter dem Motto „Arbeitsplätze schaffen durch Umverteilung von Arbeit“, das auch die Grundidee des Tarifvertrags darstellt. Eine Frage, die sich u.a. stellte, war, ob Beschäftigte bereit seien, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, wenn dadurch Erwerbslose wieder beschäftigt werden könnten. Die Verkürzung der Arbeitszeit mache somit ein solidarisches Handeln unter den ArbeitnehmerInnen möglich, schaffe ein größeres Gleichgewicht zwischen Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeitszeit und sei aufgrund des nahezu vollen Lohnausgleichs für die unteren Lohngruppen besonders attraktiv. Der Tarifvertrag beinhalte daher die Möglichkeit für Beschäftigte, ihre Arbeitszeit auf minimal 17,5 Stunden zu reduzieren, mit der Maßgabe, neue Personen einzustellen, um die Lücke zu füllen. Das Projekt habe sich als überwiegend funktional und zufriedenstellend erwiesen. Hunderte Arbeitslose und fertig Ausgebildete konnten dadurch in Betrieben der niedersächsischen Metallindustrie eingestellt werden, mit einem hohen „Klebeffekt“ von 1/3 der zunächst befristet Eingestellten, die nach Ende der befristeten Arbeitszeitverkürzung unbefristet eingestellt wurden.

Diese Best-Practice-Beispiele wurden im Jahr 2008 gebündelt in der Broschüre „Weniger ist mehr! Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung“ der Arbeitnehmerkammer veröffentlicht. 2012 wurde eine Neuaufgabe herausgegeben, die um die drei neuen Beispiele der INTERHOMES AG, der Brauerei Beck & Co. und der Bremer Straßenbahn AG erweitert wurde.

Da bei der INTERHOMES AG das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert besitzt, wird den MitarbeiterInnen eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen angeboten. Seit der Einführung der verschiedenen Angebote, z.B. Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitarbeit oder mobiles Arbeiten und Home-Office, stellen alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte ein höheres Maß an Zufriedenheit, Motivation und Bindung an das Unternehmen fest, da die Work-Life-Balance und die langfristige Gesundheit aller im Unternehmen Beschäftigten durch die flexiblen Arbeitszeitmodelle gewährleistet wird.

Die traditionsreiche Brauerei Beck & Co. führte im Jahr 2009 aufgrund des sinkenden Bierkonsums und der dadurch entstehenden Gefahr für die Arbeitsplätze den Sozialtarifvertrag zur beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung (SozTV) ein. Der zusammen mit der NGG vereinbarte Tarifvertrag beinhaltete Regelungen zu Altersteilzeit und Teilzeit sowie zu Kurzarbeit und der Option für die Beschäftigten, ihre Jahressonderzahlungen, also das Weihnachtsgeld, in Arbeitszeitvolumen umzuwandeln, sodass 200 Arbeitsstunden als Gegenwert für das Weihnachtsgeld gelten. Diese von den Beschäftigten begrüßten Angebote wurden aufgrund der starken Nachfrage und des Erfolgs als „Bremer Modell“ anschließend auch in den anderen deutschen Standorten der Brauereigruppe ABInBev eingeführt.

Die Bremer Straßenbahn AG, die sich seit 1999 in einer Restrukturierung befand, reagierte auf den drohenden Arbeitsplatzabbau mit einem Altersteilzeit-Tarifvertrag, der bei 50% der Arbeitszeit eine Nettoentgelt von 84% für die Beschäftigten in Altersteilzeit beinhaltete. Somit konnten auch die freigewordenen Teilstellen neu besetzt werden. Nachdem die vorherige Förderung dieses Modells durch die Bundesagentur für Arbeit wegfiel, richtete die Bremer Straßenbahn AG einen „Demographietopf“ ein, in dem als Bestandteil des Demographie-Tarifvertrags Beiträge zur weiteren Finanzierung des Modells gesammelt werden. Die Beiträge setzen sich aus einem Verzicht der älteren Beschäftigten auf ihr Weihnachtsgeld und 1% ihres Lohns, aus dem einmaligen Verzicht der Jüngeren auf eine Lohnerhöhung und einer Verschiebung der Lohnstruktur hin zu den niedrigeren Einstiegsgehältern zusammen. Mit diesen Maßnahmen konnten ältere Beschäftigte im Unternehmen gehalten, Auszubildende übernommen und Arbeitslose bei der Bremer Straßenbahn AG eingestellt werden.

Veranstaltungsreihe „Mehr arbeiten- weniger leben? Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf die Lebenswelt“ 2007

Bei dieser Veranstaltungsreihe im Jahr 2007 erläuterten sieben ReferentInnen, warum Arbeitszeitverlängerung negative Auswirkungen nach sich ziehe. Die Vorträge bezogen sich jeweils auf einen lebensweltlichen Aspekt. Den Anfang machte Christina Klenner vom WSI in Düsseldorf, indem sie über die „zunehmende Unvereinbarkeit von Familie und Beruf“ berichtete. Die Referentin stellte dabei u.a. ihre Studie zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen von erwerbstätigen Eltern und deren Kinder vor und betrachtete die Arbeitszeitverlängerung bezüglich deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wie diese durch die Arbeitszeitverlängerung zusätzlich erschwert würde. Die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf hänge dementsprechend mit (zu langen) Arbeitszeiten zusammen. Diese müssten zwischen den Geschlechtern besser aufgeteilt bzw. umverteilt werden, was auch den Wünschen der Mütter und Väter entspreche, wie sich in Klenners Studie zeige.

Der zweite Termin der Reihe fand unter dem Titel „Arbeitszeitverlängerung ist unsportlich!“ statt, bei dem Prof. Sebastian Braun von der Universität Paderborn und Dirk Bierfischer als Präsident des Sportvereins Tura veranschaulichten, welcher Zusammenhang zwischen der zu leistenden Arbeitszeit und der Ausführung eines Ehrenamts bestehe. Sie verdeutlichten dies am Beispiel des Sports. Im Wesentlichen wurde zum Ausdruck gebracht, dass Betreuungs- und Organisationsschwierigkeiten von Sportvereinen in einem direkten Zusammen-

hang mit zu langen und einseitig in Betriebsinteresse flexiblen Arbeitszeiten stünden. Sowohl das Angebot der Sportvereine als auch notwendige ehrenamtliche Tätigkeiten im Verein würden durch Zeitknappheit und Synchronisationsprobleme immer weniger in Anspruch genommen, wenn kein Gleichgewicht zwischen Erwerbsarbeitszeit und Freizeit mehr gewahrt sei.

Als drittes ging es mit der Überschrift „Arbeitszeitverlängerung ist ungesund“ um den Zusammenhang von langen Arbeitszeiten und der Gesundheit der Beschäftigten. Hierzu gaben Prof. Friedhelm Nachreiner von der Universität Oldenburg und Dr. Bettina Stein, Betriebsärztin in Bremen, Auskunft. Prof. Nachreiner stellte eine von ihm durchgeführte Studie zur Verknüpfung der Dauer der Arbeitszeit zu berufsbedingten Unfällen und Erkrankungen dar. Diese stiegen ab der achten Arbeitsstunde dramatisch an. Vor allem Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit wurden in ihren fatalen Folgen für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen geschildert. Dr. Stein ergänzte diese Ergebnisse durch ihre Erfahrungen als Betriebsärztin.

Der Titel der abschließenden Veranstaltung lautete „Arbeitszeitverlängerung: tödlich für Liebe und Gleichberechtigung- doppelte Umverteilung von Arbeit als Ausweg?“, bei der die Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf Partnerschaft und Geschlechterverhältnisse thematisiert wurden. Zu diesem Aspekt trugen Ulrike Hauffe, Landesfrauenbeauftragte Bremen sowie Andrea Nahles, MdB und Sprecherin der demokratischen Linken in der SPD vor. Hauffe bezog sich auf die Rolle von Arbeitszeitverlängerung für die Störung von Beziehungen und Gleichberechtigungsbestrebungen. Daran anschließend kam Nahles auf einen Lösungsansatz zu sprechen, der in der doppelten Umverteilung von Arbeit, d.h. von sowohl Erwerbs- als auch Haus- und Sorgearbeit zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen und Männern und Frauen liegen könne. Dies bedeute auch, dass alle Formen von Arbeit rechtlich gleich bewertet werden und Männer bei der Übernahme innerfamiliärer Arbeit neben ihrer Berufstätigkeit genauso wie Frauen stärker gefördert werden müssten.

2009 erschienen die Ergebnisse der Veranstaltungsreihe in der Broschüre der Arbeitnehmerkammer „Mehr arbeiten- weniger leben? Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf die Lebenswelt“, 2012 in zweiter Auflage.

Veranstaltungsreihe „Zeit ist Geld- Ökonomische Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung“ 2007

Bei der Veranstaltungsreihe „Zeit ist Geld“ trugen insgesamt sechs verschiedene WissenschaftlerInnen aus Bremen und ganz Deutschland zu ökonomischen Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung vor. Diese Idee beruhte auch darauf, dass Arbeitszeitverlängerung immer wieder als wohltuend für die Wirtschaft proklamiert wurde. Daher galt es aufzuzeigen, dass es sich bei dieser Annahme um einen Irrglaube handle und wie wirtschaftliche Konfliktbereiche einzig durch Arbeitszeitverkürzung beruhigt und aufgelöst werden könnten. In diesem Sinne wurden an fünf verschiedenen Veranstaltungsterminen die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit, Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitslosigkeit, Wachstum und Umwelt aufgezeigt und damit ein breiter Fächer von Argumenten für Arbeitszeitverkürzung geliefert.

Den Anfang machte Prof. Rudolf Hickel vom IAW, der die gesamtwirtschaftlichen Gründe für Arbeitszeitverkürzung unter dem Titel „... besser für die Volkswirtschaft“ beleuchtete. Damit sprach er die positiven Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung auf die individuellen Lebenschancen und Entfaltungsmöglichkeiten an, auf den gesundheitlichen Zustand der ArbeitnehmerInnen und damit die verringerten Kosten des Gesundheitssystems und des Unternehmens selbst, auf die dann weniger belasteten Sozialkassen und auch die Verminderung der Arbeitslosigkeit. Prof. Hickel startete so mit einem guten Überblick zum Einstieg in das Thema.

Dr. Hartmut Seifert vom WSI bezog sich bei der zweiten Veranstaltung auf den Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung, Produktivität und Arbeitslosigkeit und wies darauf hin, inwiefern Arbeitszeitverkürzung „... besser für den Arbeitsmarkt“ sei. In seinem Vortrag brachte er zum Ausdruck, welche Trends in den letzten Jahren bei der Arbeitszeitgestaltung verzeichnet worden seien und was dies für die Beschäftigungspolitik bedeute. Eine

verkürzte Vollzeitarbeit käme u.a. Frauen und atypisch Beschäftigten zugute, die dann existenzsichernd und adäquat erwerbstätig sein könnten. Insgesamt führe Arbeitszeitverkürzung zu einer Erhöhung der Innovationsfähigkeit und der Arbeitsproduktivität und auch zur Erreichung von Vollbeschäftigung.

Bei der dritten Veranstaltung, in der es um Arbeitszeitverkürzung und Ökologie, „... besser für die Umwelt“ ging, referierte Prof. Dr. Adelheid Biesecker. Sie kennzeichnete Arbeitszeitverkürzung als wichtigen Schritt in Richtung einer ökologischen und sozial verantwortlichen Gesellschaft und Wirtschaft. Arbeitszeitverkürzung stelle einen wesentlichen Aspekt von ökonomischer und gesamtgesellschaftlicher Nachhaltigkeit dar und sei sowohl aufgrund der Quantität als auch der Qualität von Arbeitszeit entscheidend.

Daran anschließend stellte Dr. Steffen Lehndorff vom Institut Arbeit und Qualifikation in Gelsenkirchen beim vorletzten Veranstaltungstermin vor, wie Arbeitszeitverkürzung „... besser für Europa“ sei und bezog sich auf die Thematik des Standortwettbewerbs. Zunächst klärte er über den Irrtum auf, in Deutschland würde im europäischen Vergleich viel weniger gearbeitet- denn die tatsächliche Arbeitszeit sei sogar länger geworden und läge im EU- Durchschnitt. Die Nützlichkeit von Arbeitszeitverkürzung zeige sich hinsichtlich des europaweiten Standortwettbewerbs vor allem in der Chance, durch kürzere Vollzeitarbeit das Potenzial von Frauen zu nutzen, die aufgrund familiärer Aufgaben gegenwärtig in Teilzeit gefangen sind oder gar nicht am Erwerbsleben teilhaben können. Daher müsse der Strukturkonservatismus in Deutschland überwunden und eine moderne Arbeitszeitkultur etabliert werden.

Bei der letzten Veranstaltung mit dem Titel „... besser für Alle“ traten Katja Barloschky, Geschäftsführerin der Bremer Arbeit GmbH und Prof. Helmut Spitzley vom IAW auf, um die Reihe mit einem gesamtheitlichen Blick auf die Thematik der Arbeitszeitverkürzung und ihre Berührungspunkte zu werfen. Barloschky startete mit einer „Einladung zum gemeinsamen politischen Nachdenken in ‚Zeiten der Unsicherheit‘“, die von entgrenzter, überfordernder und übermäßiger Erwerbsarbeit, sowohl quantitativ als auch qualitativ, geprägt sei. Daraus resultiere ein Nährboden für Ungerechtigkeit, Stigmatisierung von Personengruppen, Misstrauen und ungesunde Beschleunigung des Lebens innerhalb der Gesellschaft.

Prof. Spitzley fasste schließlich noch einmal wichtige Aussagen zusammen: Die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland sei in der Realität länger, als dies häufig suggeriert werde und sei damit im Europäischen Vergleich nicht besonders kurz, außerdem sei sie gepaart mit einer hohen Produktivität. Hinzukäme das gesteigerte Potential an Erwerbstätigen, weshalb es ein Überangebot an Arbeitskräften gäbe, was die Vollbeschäftigung mit den altüblichen Rahmenbedingungen, z.B. die Definition der normalen Vollzeit als 40 Stunden pro Woche, unmöglich mache. Das Ziel müsse daher die „kurze Vollzeit für alle“ mit um die 30 Wochenstunden sein, die sich positiv auf die Gesundheit und das Familienleben der Beschäftigten auswirken würde und auch dem Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeit des Großteils der ArbeitnehmerInnen entspreche. Darüber hinaus bestünde in der kurzen Vollzeit die Möglichkeit zur Beschäftigungssicherung und –förderung.

Die Vorträge und Ergebnisse der Veranstaltungsreihe wurden 2008 durch Beate Zimpelmann und Hans-L. Endl als HerausgeberIn unter dem Titel „Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung“ im VSA- Verlag veröffentlicht.

„Kurze Vollzeit für Europa“

Arbeitszeitverkürzung und ihre Grundlagen und Zusammenhänge haben sich als europäische Thema etabliert: in den Jahren 2013 und 2014 wurde von der AG Arbeit Fair Teilen von attac Deutschland die Kampagne „30-Stunden-für-Europa“ als überregionale Kooperation ins Leben gerufen, in der vor allem attac und französische und österreichische Initiativen aktiv sind. Auch die BAZI trug einen großen Teil dazu bei, mit Treffen, Veranstaltungen, Flyern und Aufrufen die Kampagne zu fördern. Im Rahmen der Europawoche im Mai 2014 wurde die Veranstaltung „Kurze Vollzeit für Europa“ im Institut francais initiiert. Bei der Veranstaltung ging es um die realen Arbeitszeiten in Europa und den Stand der Auseinandersetzungen um die Europäische Arbeitszeitrichtlinie. Darauf aufbauend wurden das Konzept „Arbeitsumverteilung- 32 Stundenwoche jetzt“ und die Kampagne „30-Stundenwoche für Europa mit Lohn- und Personalausgleich“ vorgestellt und diskutiert.

Im Juli 2015 lädt die Bremer Arbeitszeitinitiative zusammen mit dem Institut français zu der Veranstaltung „Die 35 Stundenwoche in Frankreich- ein Modell?“ mit Barbara Romagnan ein. Sie ist Abgeordnete der PS in der französischen Nationalversammlung, Mitglied der Kommission für nachhaltige Entwicklung und der Delegation für die Rechte der Frau und die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Außerdem war sie Berichterstatteerin zur Ermittlung der Auswirkungen der 35 Stundenwoche in Frankreich. Romagnan wird die teilweise überraschenden Ergebnisse und Effekte der 35 Stundenwoche vorstellen, sowohl was Beschäftigungs- und Produktivitätsentwicklungen als auch Lebensqualität der Beschäftigten in Frankreich betrifft. Anschließend folgt eine Diskussion, inwiefern das Modell der 35 Stundenwoche auch in Deutschland passend und umsetzbar wäre.

Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung

Bereits im Jahr 2010 begannen die Mitglieder der BAZI, ihre Ideen zur Verknüpfung von Arbeitsumverteilung und Beschäftigungsförderung zu fokussieren: anhand eines Gesetzesentwurfs sollten Grundlagen, zu berücksichtigende Aspekte und Auswirkungen von Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung definiert und vermittelt werden. Der Fokus wurde also auf ein entscheidendes Merkmal von Arbeitszeitverkürzung gelegt, nämlich der Möglichkeit, durch Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze zu schaffen und damit der Langzeitarbeitslosigkeit, wie sie gerade auch in Bremen ein permanentes Problem darstellt, entgegenzuwirken. Dabei fungierten die Erfahrungen mit bisherigen Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung, z.B. dem Beschäftigungsförderungstarifvertrag der Niedersächsischen Metallindustrie, gleichzeitig als Inspiration und Richtlinie, um auch die festgestellten Mängel der bekannten Modelle vermeiden zu können.

Es erfolgten erste Kurzfassungen, die auch an namhafte PolitikerInnen wie Olaf Scholz, Bürgermeister von Hamburg, und Ursula von der Leyen, damalige Bundesministerin für Arbeit und Soziales, weitergegeben wurden. Verschiedene Gesichtspunkte wurden weiter ausgefeilt, bis schließlich im Jahr 2014 der Entwurf zu einem „Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung“, kurz BFAU, durch das Forum für Arbeit Bremen als Herausgeber veröffentlicht wurde. Das Gutachten des Rechtsanwalts und Experten für Arbeits- und Tarifrecht Ralf Trümner wurde von der ver.di- Tarifgrundsatzabteilung, NGG Bremen, dem Forum für Arbeit Bremen und der Arbeitnehmerkammer sowie mit Unterstützung des Funktionsbereichs Tarifpolitik beim IG Metall- Hauptvorstand in Auftrag gegeben.

In dem Entwurf sind u.a. die aktuelle Problemlage und die daran orientierten Ziele des Gesetzes und die finanziellen Grundlagen nachzulesen, als auch Informationen zum Zusammenhang mit tariflichen Bestimmungen und der Vereinbarkeit mit dem Europäischen Recht zu finden. Im eigentlichen Gesetzestext werden dann alle wichtigen Gesichtspunkte erläutert und anschließend begründet. Vorangestellt ist eine Kurzfassung des Gesetzesentwurfs, die die wesentliche Aspekte gebündelt darstellt:

Zielsetzungen:

- Abbau der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit gering Qualifizierter
- Übernahme fertig ausgebildeter Jugendlicher
- Ermöglichung altersgerechter Arbeitszeiten und eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand als Nachfolge für die geförderte Altersteilzeit
- Ermöglichung familienfreundlicher Arbeitszeiten für Berufstätige mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Ermöglichung der Arbeitszeitaufstockung für unfreiwillig in Teilzeit oder geringfügig Beschäftigte
- Nutzung des Potenzials der bisher ungenutzten Teilzeitwünsche von jährlich 4,3 Milliarden Stunden, was rechnerisch etwa 2,2 Millionen Vollzeit-Stellen (mit 37,7 Wochenstunden) entspricht (Berechnungen des DIWs, s.E. Holst/ H.Seifert, Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, WSI- Mitteilungen 2/2012)

Eckpunkte:

1. Recht auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 10%, maximal 50% der tariflichen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit

2. Verpflichtende Wiederbesetzung der frei werdenden Stellenteile durch Arbeitslose, fertig ausgebildete Jugendliche oder Erfüllung von angemeldeten Aufstockungswünschen Teilzeitbeschäftigter
3. Zahlung eines nach Einkommenshöhe gestaffelten Nettolohn- und Beitragsausgleichs zur Sozialversicherung von 70% für höhere, 80% für mittlere und 90% für untere Entgeltgruppen durch die Bundesagentur für Arbeit
4. Einrichtung tripartistischer Branchenkommissionen aus Gewerkschaft, Arbeitgeberverband und Agentur für Arbeit zur Ermittlung der Grenzen zwischen höheren, mittleren und unteren Entgeltgruppen in der jeweiligen Branche
5. Inanspruchnahme durch mindestens 6 Monate in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmer/innen Beschäftigte für mindestens 2, maximal 6 Jahre mit garantiertem Rückkehrrecht auf die ursprüngliche Arbeitszeit

Begründung:

Erfahrungen mit dem analog konstruierten Beschäftigungsförderungstarifvertrag zwischen IG Metall und Metallarbeitgeberverband Niedersachsen 1998-2000 haben gezeigt, dass Arbeitszeitverkürzung in dieser Form

- a) überproportional häufig von Beschäftigten in unteren Lohngruppen, darunter viele Frauen, in Anspruch genommen worden ist,
 - b) 1 zu 1 wiederbesetzt worden ist mit Arbeitslosen aus dem geringer qualifizierten Bereich und
 - c) 1/3 der so Eingestellten nach Ende des Arbeitszeitverkürzung fest angestellt weiterbeschäftigt worden sind (hoher Klebeffekt)
- außerdem werden negative Effekte der geförderten Altersteilzeit und der Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz durch nach Einkommenshöhe gestaffelten Lohnausgleich, die Wiederbesetzungsverpflichtung und das Rückkehrrecht vermieden
 - hinzu kommen immense Einsparungen: auch wenn nur die Hälfte des vorhandenen Arbeitszeitverkürzungspotenzials genutzt würde (Besetzung von 1 Millionen Stellen in Vollzeitäquivalenten mit Arbeitslosen), müssten ca. 4 Milliarden Euro für den Teillohnausgleich aufgewendet werden; dagegen würden 11 Milliarden Euro durch wegfallendes Arbeitslosengeld, Miet- und Heizkosten für Bundesagentur für Arbeit und Kommunen eingespart
 - verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit wird abgebaut
 - Sozialhaushalte werden entlastet

Im April 2014 wurde der Gesetzesentwurf bei einer Pressekonferenz vorgestellt, bei der die HerausgeberInnen Angelo Caragiuli als Vorsitzender des Forums für Arbeit Bremen, Volker Stahmann, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Bremen, Susanne Kremer, stellvertretende Landesleiterin von ver.di Niedersachsen- Bremen, Dieter Nickel, Geschäftsführer von NGG Bremen und Margareta Steinrücke, 2. Vorsitzende des Forums für Arbeit Bremen, und der Autor Ralf Trümner Motive und Inhalte vorstellten und Rede und Antwort standen. Darüber hinaus wurde der Entwurf an Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles überreicht, die ebenfalls zu Besuch in Bremen war.

Der Gesetzesentwurf wird seitdem an politische Instanzen und Parteien übersandt und erreicht zunehmend verschiedenste Adressaten, so hat sich auch der Bremer Frauenausschuss interessiert gezeigt und die Initiative unterstützt. Auch im September wurde weiter informiert und diskutiert, dieses Mal mit Désirée Kamm, Professorin für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Hochschule Bremen, die interessante Erkenntnisse in Ergänzung zu Angelo Caragiuli und Margareta Steinrücke mitbrachte.

Auch im Jahr 2015 bleibt das BFAU ein relevantes Thema: nach einem Artikel von Dieter Nickel, Geschäftsführer der NGG Bremen in der Zeitschrift des KDA „Mittendrin am Rande“ zum BFAU, wurde jüngst im Juni der Artikel „Arbeit muss fair verteilt werden“, verfasst von Ingeborg Mehser, Referentin des KDA und Koordinatorin der BAZI, im Rahmen der Serie „3000 Anschläge auf die Koalition“ (die neu zusammengesetzte Bremer Landesregierung) in der taz veröffentlicht. Darin fasste Mehser die Forderungen, die an Aktualität und Gewicht nichts

eingebüßt haben, zusammen: Langzeitarbeitslosigkeit und damit verbundene horrenden Sozialausgaben müssen bekämpft werden, und zwar durch die gerechte Umverteilung von Arbeit. Die BAZI gab damit einen wichtigen Impuls für die neue Landesregierung und machte die Idee der Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung weiter publik.