

2021



Bremer

Arbeitszeitinitiative

ARBEITSZEITBEZOGENE PERSPEKTIVEN, POSITIO-
NEN UND FORDERUNGEN VON GEWEKSCHAF-
TEN UND ANDEREN MITGLIEDERN DER BREMER
ARBEITSZEITINITIATIVE

©Bremer Arbeitszeitinitiative 2021

Margareta Steinrücke [Edit.]

Mattis Wolpmann

Die Beiträge wurden auf Basis von qualitativen Interviews geschrieben.

Wir danken den Interviewten:

Barbara Reuhl, Ernesto Harder, Kornelia Knieper, Tobias Uelschen, Dieter Nickel, Jan-Eric Stroeh, Olaf Damerow, Klaus Wolfrum-Petersen, Susanna Wiedemann, Rena Fehre

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Vorwort | 1 |
| 2. Arbeitnehmerkammer Bremen | 2 |
| 3. IG Metall: | 4 |
| 4. Ver.di: | 6 |
| 5. NGG Region Bremen-Weser-Elbe: | 8 |
| 6. GEW: | 9 |
| 7. IG BAU: | 11 |
| 8. EVG: | 13 |
| 9. Gewerkschaft der Polizei Bremen: | 14 |
| 10. Servicestelle Beruf und Familie Bremen: | 16 |

1. Vorwort

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist der Dachverband von acht Mitgliedsgewerkschaften. Wir vertreten deren Interessen gegenüber Gesellschaft, Staat, Politik und Arbeitgebern. Damit setzen wir uns für die Rechte von knapp 120000 Gewerkschaftsmitgliedern in der Region Bremen-Elbe-Weser ein.

Arbeitszeit ist einer der zentralen Streitpunkte zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. So ist der 1. Mai ein Tag zum Kampf gegen zu hohe Arbeitszeiten und geht auf einen Streik der amerikanischen Gewerkschaften im Jahr 1886 zurück, die die tägliche Arbeitszeit von zwölf auf acht Stunden verkürzen wollten. In Deutschland betrug die Arbeitszeit in den 1950er Jahren immer noch 49 Stunden an 6 Wochentagen. Rund 30 Jahre später begann der Kampf um die 35-Stunden-Woche mit einem Streik der IG-Metall.

Heute ist die Fünf-Tage-Woche die Regel – doch von dieser gibt es zahlreiche Ausnahmen. Die Herausforderungen im Kampf für eine selbstbestimmte Lebenszeitgestaltung sind vielfältig. Gerade im Coronajahr wurde deutlich, dass eine Verringerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich für viele Beschäftigte massive Probleme mit sich bringt. Auch für gut Verdienende hat die Flexibilisierung der Arbeit im Home-Office oftmals dazu geführt, dass vorher getroffene Arbeitszeitregelungen nicht mehr eingehalten werden.

Dennoch darf nicht vergessen werden, dass auch vor Corona schon Tendenzen zur Flexibilisierung und Arbeitsverdichtung bestanden. Außerdem steigt bei vielen Beschäftigten der Bedarf nach einer höheren Zeitsouveränität und der besseren Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben. Das wird deutlich, wenn Tariferhöhungen in großen Zahlen in freie Arbeitstage umgewandelt werden – ein Konzept, das viele Gewerkschaften vor Ort in den letzten Jahren umgesetzt haben.

Das Thema Arbeitszeit bewegt. Denn am Ende ist es eine der wichtigsten Fragen in unserem Leben: Wie wollen wir unsere Zeit verwenden? Für viele scheint der Trend in Richtung Freizeit, Familie und Engagement zu gehen. Dieser Ausgleich ist wichtig, um im Arbeitsleben ein Leben lang produktiv sein zu können. Das darf jedoch nicht zulasten einer fairen Bezahlung gehen.

i.A. Miriam Bömer – Deutscher Gewerkschaftsbund Region Bremen-Elbe-Weser

2. Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des Öffentlichen Rechts die Interessen ihrer Mitglieder: alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen. Mit ihrer Kernaufgabe der Politikberatung als gesetzlich verankertem Auftrag ist die Arbeitnehmerkammer eine zentrale Akteurin im Land Bremen. Sie bietet ihren Mitgliedern außerdem individuelle Beratung zu rechtlichen Fragen, wie beispielsweise zum Arbeitsvertrag, zu arbeitszeitlichen Fragen oder zu geringfügiger Beschäftigung. Im Auftrag des Landes Bremen führt die Arbeitnehmerkammer zudem die öffentliche Rechtsberatung durch und berät auch zu Berufskrankheiten sowie in Fragen der Weiterbildung. Und sie unterstützt betriebliche Interessenvertretungen in Fragen der Mitbestimmung und zu neuen Technologien.

Die Arbeitnehmerkammer arbeitet bei vielen Themen mit den Gewerkschaften zusammen, auch in der Arbeitszeitdebatte; sie ist jedoch nicht mit Lohnforderungen und der Aushandlung von Tarifverträgen befasst. Vielmehr tritt sie auf der Ebene der Politik für die grundsätzliche Ausweitung der Tarifbindung ein, sowie für die gesetzliche Festschreibung von Arbeitnehmerrechten, wie beispielsweise dem Arbeitszeitgesetz. In vielen, vor allem in klein- und mittelständischen Unternehmen haben die Beschäftigten oftmals durch das Fehlen eines Betriebsrats schlechtere Chancen, ihre Belange zur Geltung zu bringen. Darum setzt sich die Arbeitnehmerkammer Bremen auch für die Stärkung der Mitbestimmung und die Bildung von betrieblichen Interessenvertretung ein.

Häufig kommen Fragen der Kammermitglieder oder Interessenvertretungen zu Arbeitszeitproblemen etwa aus dem Pflegebereich. Hier ist oft die Verlässlichkeit auf vorzeitig angekündigte Dienstpläne ein Problem, weil beispielsweise spontan aus dem Frei eingesprungen werden muss. Branchenübergreifend stellen auch Überstunden oder deren Vergütung oder – besser noch – Freizeitausgleich Beratungsanlässe dar. Außerdem geht es beispielsweise darum, wie sich eine Teilzeitbeschäftigung mit späterem Wiedereinstieg in Vollzeit durchführen lässt. Aktuell sind pandemiebedingt auch Kurzarbeitsregelungen ein oft angesprochenes Thema in der Rechtsberatung.

Arbeitszeit ist nicht gleich Arbeitszeit. Die Dauer, Lage und Gestaltung der Arbeitszeit beeinflussen das Ausmaß und die Qualität sowohl der arbeitsbedingten Belastung als auch der Regeneration und der Zeiten für das Familienleben und andere persönliche Belange und Interessen, wie beispielsweise Weiterbildung. Zudem sind Arbeitszeit und Entlohnung miteinander verknüpft. Für Beschäftigte mit geringeren Einkommen ist es nicht ohne weiteres möglich, die Arbeitszeit ohne finanziellen Ausgleich zu verringern. Laut Arbeitsschutzgesetz ist der

Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu erhalten und zu schützen. Bei der Verringerung arbeitsbedingter Belastungen spielt der arbeitszeitliche Schutz eine wichtige Rolle als moderierender Faktor, insbesondere an Arbeitsplätzen, an denen die Beschäftigten hohen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind. In Berufen, in denen heute schon die Personaldecke knapp ist, würde durch Arbeitszeitverkürzung, ohne dass ausreichend Arbeitskräfte verfügbar sind, wie beispielsweise im Pflegebereich oder in Kitas, als alleinigem Ansatz der Belastungspegel weiter steigen.

Entsprechend der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs sind die Arbeitszeiten der Beschäftigten zu erfassen und zu dokumentieren. Das spielt insbesondere für die gerechte Bezahlung geleisteter Arbeitsstunden in prekären Beschäftigungsverhältnissen und bei Mehrarbeit und Überstunden eine Rolle. Gegenüber einer finanziellen Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden fördert ein zeitlicher Ausgleich aus Sicht der Arbeitnehmerkammer den Belastungsausgleich und die Regeneration.

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit ist für viele Beschäftigte bisher ein unerfüllter Wunsch, wie auch aus der regelmäßigen Befragung der Kammermitglieder hervorgeht. Mobile Arbeit wurde im Zuge der Corona-Pandemie stark ausgeweitet. Homeoffice und flexiblere Arbeitszeiten können zur Verwirklichung von Interessen der Beschäftigten beitragen und sich positiv auf die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen auswirken. Doch „flexibel“ darf nicht verwechselt werden mit „alles geht“. Einer weiteren Entgrenzung der Arbeitszeit ist auf Gesetzesebene Einhalt zu gebieten. Der durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebene Rechtsrahmen gilt für Unternehmen jeder Größe. Er muss erhalten und beispielsweise die elfstündige Ruhezeit auch zukünftig geschützt werden. Homeoffice ist zudem nicht generell mit besserer Vereinbarkeit für Männer und Frauen verbunden: In der Pandemie hat sich gezeigt, dass sich durch Homeoffice die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eher verschlechtert. Wie aktuelle Untersuchungen ergaben, leisten Frauen mit Homeoffice einen größeren Teil der Haus- und Familienarbeit als Männer.

Das Thema Arbeitszeit ist aus der Perspektive der vielfältigen Interessenslagen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein komplexes Feld, in dem die Forderung nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung nicht die alleinige Strategie sein kann. In ihrer Veröffentlichung „Arbeitszeit – Schutz und Souveränität für Beschäftigte“ stellt die Arbeitnehmerkammer ihre Position zur Weiterentwicklung der Arbeitszeitpolitik dar.¹ Schon jetzt bietet das geltende Arbeitszeitgesetz einen vielfältigen Spielraum, um arbeitszeitliche Lösungen, auf den konkreten

¹ Siehe: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/arbeitsmarkt-beschaeftigung/arbeitszeit.html> [18.06.21]

Betrieb und auf individuelle Bedarfe im Verlauf des Erwerbslebens zugeschnitten, zu entwickeln. Dazu zählen eher niedrigschwellige Maßnahmen wie Gleitzeitregelungen – die für Beschäftigte in zahlreichen Bereichen noch nicht verfügbar sind – bis zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten oder der flexiblen Verteilung von Arbeitszeiten. Gleichwohl müssen das Arbeitszeitrecht und andere Regelungen weiterentwickelt werden, die dem zentralen Wunsch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach mehr Souveränität bei der Verteilung und Gestaltung der Arbeitszeit in den unterschiedlichen Phasen des Erwerbslebens nachkommen. So braucht eine gerechte Verteilung familiärer Aufgaben wie die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen abgesicherte Zeiten. Und außerdem brauchen Beschäftigte, insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der Veränderungen der Arbeitswelt, garantierte Zeiten für Weiterbildung, um auf dem Arbeitsmarkt mithalten und sich weiterentwickeln zu können.

3. IG Metall:

Die IG Metall ist im Metall- und Elektrostandort Bremen eine der wichtigsten Gewerkschaften im Land. Auch hat sie bisher mit die größten Meilensteine in der Arbeitszeitpolitik erkämpft, besonders prominent ist die 35-Stunden Woche, die über Flächentarifverträge verhandelt werden konnte. Damit schließt sie zwar nicht unbedingt kleinere Unternehmen mit Hausverträgen ein, doch die großen „Player“ der Industrie wie Autohersteller und Elektroniker unterliegen dieser Regelung, und damit auch tausende Beschäftigte.

Arbeitszeit wurde in den Tarifverhandlungen 2018 mit der Einführung des Transformationsgeldes wieder verstärkt thematisiert. Seitdem bekommen Beschäftigte jährlich einmal 18,4% eines Monatsgehalts als Tarifentgelt ausgezahlt. Im Februar 2022 und 2023 dann jeweils nochmal 27,6%. Unter bestimmten Bedingungen (Kinder, Pflegeangehörige, schwere Schichtarbeit) lässt sich diese Entgeltzahlung aber auch in acht freie Tage umwandeln, obwohl 27,6% rechnerisch äquivalent zu nur sechs Tagen wäre. Seitdem kämpft die IG Metall dafür, dass diese Möglichkeit auch mehr Beschäftigten (im besten Fall allen) zur Verfügung steht. Erfolgt ist dies kürzlich in einem Hausvertrag bei Airbus, wo allen IG Metall-Mitgliedern diese Wahl zwischen Entgeltauszahlung und freien Tagen möglich gemacht wird. Die Reduktion der Arbeitszeit mit solchen Modellen ist rückblickend aus Perspektive der IG Metall ein Erfolgskonzept. Die Resonanz ist groß und das Angebot wird von vielen Beschäftigten genutzt. Daher möchte die IG Metall versuchen, Arbeitszeitverkürzung in dieser Weise auszuweiten und so vielen Beschäftigten wie möglich anbieten können. Die Form der Arbeitszeitreduktion in eingetauschten freien Tagen hat den Vorteil gegenüber einer weiteren Verringerung der Wochenarbeitszeit,

dass sie so ohne eine Reduktion des Gehalts verhandelt werden kann. Würde man konsequent die 30-Stunden-Woche fordern, würde das nicht ohne entsprechende Gehaltskürzungen von den Arbeitgebern akzeptiert werden. Für niedrigere Einkommensgruppen ist dies nicht möglich und daher zu vermeiden.

Der Tarifvertrag Küste 2020 hat die Transformationszahlungen festgeschrieben und weitere Arbeitsverkürzende Maßnahmen im Rahmen der Wirtschaftskrise beschlossen. Obwohl Tarifverhandlungen 2020 oft fälschlicherweise als Nullrunde wahrgenommen werden, sind in diesem Zuge wichtige Maßnahmen für die Zukunft beschlossen worden. Zwar gab es keine generelle Entgelterhöhung, aber die Zahlung eines Corona-Bonus und die Zukunft der Transformationszahlungen.

Durch die pandemiebedingte Wirtschaftskrise ist auch in den meisten IG Metall-nahen Betrieben Kurzarbeit nötig gewesen. Das Augenmerk liegt seitdem eher auf Beschäftigungssicherung als auf Arbeitszeitpolitik. Die IG Metall hat hier mit den Arbeitgebern verhandelt, dass die Verkürzung der Arbeitszeit auch über die 12-monatige Kurzarbeitsregelung hinaus möglich sein muss, um so vorhandene Beschäftigung zu sichern, auch in konjunkturschwachen Zeiten. Die Arbeitgeber*innen sparen also in wirtschaftlich schwachen Zeiten Personalkosten ein und Beschäftigte verdienen etwas weniger Geld, aber sind durch die Abmachung weitere 12 Monate vor Entlassungen geschützt, sodass Beschäftigung über Krisenzeiten erhalten bleibt. Wenn dann Beschäftigung im Aufschwung gebraucht wird, ist das Personal immer noch vorhanden. So profitieren Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen.

Auffällige Arbeitszeitprobleme, die trotz der starken Position der IG Metall immer noch bestehen, sind zum einen die Ungleichheit zwischen Ost und West. In Ostdeutschland gilt weiterhin die 38-Stunden Woche, für die IG Metall eigentlich nicht erklärbar, aber zu konkreten Absprachen mit Arbeitgeberverbänden kam es noch nicht. Bremen als Teil des Tarifgebiets Küste hat in der Hinsicht auch viel Kontakt mit Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern.

Im Angestelltenbereich kommt es zudem auch zu Problemen durch indirekter Steuerung von Vorgesetzten wie in vielen Branchen. Durch subtile Aufforderungen und Leistungserwartungen verfallen viele Beschäftigte in inoffizielle Mehrarbeit (die daher natürlich nicht entsprechend entlohnt oder ausgeglichen wird). Ein Ausgleich ist heute seltener möglich und die Entgrenzung wurde durch die Coronapandemie und dadurch entstehendes Home-Office nur noch ausgeprägter. Während auf der einen Seite also um der Beschäftigungssicherung willen Arbeitszeit gekürzt wird, wachsen an anderen Stellen die Konten voller Überstunden. Für einige erscheint hier die 35-Stunden Woche in der Realität doch noch wie ein Mythos. Arbeitszeit wird gerade

hier massiv verdichtet und meistens auch nicht durch mehr Personal ausgeglichen. Hier sieht die IG Metall: Neben Gewerkschaften ist die Funktion von gut arbeitenden Betriebsräten enorm wichtig, die an diesen Stellen mit Unterstützung der Gewerkschaft solche Probleme ansprechen und lösen können.

Eine weitere allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist zunächst nicht Forderung der IG Metall. Obwohl gerade hier auch in der Vergangenheit immer vereinzelt Stimmen zur 30-Stunden Woche hörbar wurden, sieht die IG Metall hier eher eine gesamtgesellschaftliche Diskussion um Arbeitszeiten von Nöten, bevor solche Vorhaben auch in die Tat umgesetzt werden könnten. Arbeitszeit wird in naher Zukunft also eher Thema, wenn es um sozial-ökologischen Wandel geht. Die IG Metall setzt sich ein für eine Transformationskurzarbeit, damit Beschäftigte aus der Metall- und Elektroindustrie die Möglichkeit haben sich fort- und umzubilden, da infolge der Digitalisierung und des Klimawandels zunehmend einzelne Tätigkeiten entfallen werden. Der sozial-ökologische Umbau des Arbeitslebens kann nur mit genug Zeit für Bildung gelingen.

4. Ver.di:

Ver.di ist als Gewerkschaft für Dienstleistungen und Beamt*innen die größte Gewerkschaft im Bund und auch in Bremen eine der zentralen gewerkschaftlichen Akteurinnen. Als eine der forderungstärksten Gewerkschaften verfolgt Ver.di langfristig das Modell der kurzen Vollzeit als anzustrebendes Ideal. Der Weg dahin ist jedoch nicht durch eine einfache Forderung dieser kurzen Vollzeit zu machen, sondern geschieht über viele kleine Schritte. Da Ver.di auch eine große Anzahl an Beschäftigten vertritt, die zu einer niedrigeren Einkommensklasse gehören und oftmals auch unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt sind, hat die Gewerkschaft dem gegenüber auch die Verantwortung, Beschäftigung zu sichern und niedrige Einkommensklassen zu fördern. Die Beschäftigten, die von Ver.di vertreten werden, haben also unterschiedlichste Startpunkte und Bedingungen in ihren Arbeits(-zeit-)bedingungen.

Die Hauptidee, mit der Ver.di der kurzen Vollzeit näherkommen möchte, sind die Verfügungstage. Die Forderung: 14 frei verfügbare Tage für jede*n Beschäftigte*n (bei einer 38-Stunden Woche). Umgerechnet wäre das eine Zeit von zwei Wochenstunden weniger und somit eine erste langsamere Annäherung an eine kurze Vollzeit. Im Nahverkehr in Bremen gibt es bereits sogenannte Entlastungstage und auch bei Haustarifverträgen bestehen immer höhere Chancen zusätzliche Verfügungstage in die Tarifverträge mit einzubinden. Eine Erhöhung dieser Verfügungstage ist auch in der Tarifrunde 2021 als zu erkämpfender Punkt angedacht. Bei der Post können Tariferhöhungen ähnlich wie bei Wahlmodellen anderer Gewerkschaften in mehr

Freizeit umgewandelt werden. Einige Erfolge kann Ver.di hier bereits verzeichnen, auf der anderen Seite vertreten sie auch Beschäftigte in vielen Branchen, die zu großem Teil über geringfügige Beschäftigung laufen.

Im Einzelhandel wurde im Manteltarifvertrag eine Arbeitswoche von bis zu 37,5 Stunden verhandelt. Damit steht die Branche vergleichsweise gut dar. In der Realität sind nur ein geringer Prozentsatz der Beschäftigten in Vollzeit angestellt, in der Modebranche sogar nur ein Prozent. Viele Stellen werden über viele geringfügig Beschäftigte abgedeckt. Das schmälert die Anzahl von Mitgliedern in den Manteltarifverträgen und die Stärke von Betriebsräten. Hinzu kommen hier die sozialen Auswirkungen der Schichtarbeit in Kombination mit von Arbeitgeberseite aus immer wieder angestrebten Ausdehnungen der Ladenöffnungszeiten und der Vision des immer verfügbaren, flexiblen Einzelhandels. Befristet Beschäftigte stehen trotz dieser problematischen Arbeitsbedingungen oft unter Druck der Entlassung, sollten sie sich gegen die Bedingungen aussprechen. Flächentarifverträge gibt es kaum noch, es wird nur über Haustarife verhandelt. Daher hat Ver.di weniger Einfluss auf die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im Einzelhandel, als von Nöten wäre, um die Qualität des Berufes flächendeckend zu verbessern. Sie hofft auf die Durchsetzung des Gesetzes zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, damit die Arbeit einfacher wird. Zudem fordert Ver.di den konsequenten Schutz des Sonntags und sieht eine der wenigen Chancen für den Einzelhandel in der Unterstützung und Bildung der Betriebsräte, die auch auf eine Reduzierung der befristeten Einstellung Einfluss nehmen könnten.

Ein akuterer Bedarf an gesundheitsförderlicher Arbeitszeitverkürzung wäre hingegen für die Pflege und medizinische Notdienste notwendig. Neben der schlechten Bezahlung ist für viele Beschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung über mehrere Jahrzehnte psychisch und physisch nicht machbar. Viele stufen ihre Arbeit daher selbstständig bereits auf Teilzeitbasis zurück und verdienen teilweise in anderen Bereichen nebenher. Hier bedarf es einer massiven Gegensteuerung durch kürzere Vollzeitwochen bei mindestens gleichbleibenden, eher höheren Löhnen. Diese Forderungen muss man auch als Chance nutzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Der Mangel an Pflegekräften wird sich nicht von allein lösen, wenn die Arbeitsbedingungen sind, wie sie bekanntermaßen sind.

Ver.di zählt als eine der wenigen Gewerkschaften neben ihren tarifbezogenen Forderungen auch eine idealistische Vision der kurzen Vollzeit zu ihren Zielen. Mit ihren Aktionen möchte sie langfristig daraufhin arbeiten. Die Umsetzung ist durch die Pluralität der Branchen, die Ver.di vertritt, eine schwierige Aufgabe, da von verschiedenen Startpositionen gestartet und

mit diversen Anforderungen umgegangen werden muss. Über die Forderung von mehr Verfügungstagen möchte Ver.di sich Schritt für Schritt einer generell kürzeren Arbeitszeit annähern und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen in Branchen mit befristeter Beschäftigung und niedrigen Einkommen stärken. Der erste Grundstein ist mit der steigenden Anzahl an Verfügungstagen gelegt.

5. NGG Region Bremen-Weser-Elbe:

Die Gewerkschaft Nahrung.Genuss.Gaststätten vertritt Beschäftigte in der Lebensmittelproduktion, in der Gastronomie und auch die Handwerksberufe der Bäckereien und Fleischereien.

Die Manteltarifverträge in den Branchen der NGG beinhalten zum großen Teil heute schon Wochenarbeitszeiten unter 40 Stunden, wobei hier eine deutliche Streuung vorhanden ist. Während traditionell in Deutschland erfolgreichere Produktionsgewerbe wie Brauereien und Tabakindustrie oftmals eine Arbeitszeit von nur 36 Stunden haben, gilt im Gastgewerbe meistens nur die 39-Stunden-Woche. Zusätzlich liegt auch in den Branchen der NGG immer noch eine partielle Ungleichheit der Arbeitszeiten zwischen Ost und West vor. Auch innerhalb der Berufsfelder können Unterschiede entstehen, da kaum noch flächendeckende Tarifverträge mit den Arbeitsgeberverbänden zustande kommen, sondern größtenteils Haustarifverträge beschlossen werden. Diese Ausdifferenzierung der Tariflandschaft hat zur Folge, dass nicht mit einheitlichen Forderungen in Tarifverhandlungen verschiedener Betriebe gegangen werden kann. Eine Forderung nach bspw. Arbeitszeitverkürzung wird meistens nur für einen Haustarifvertrag möglich, sofern es die Belegschaft sich auch wünscht.

Der Schutz der Arbeitszeit war in der Vergangenheit eher davon geprägt, Beschäftigte vor Arbeitszeitverlängerung zu schützen, welche die Arbeitgeberverbände anfangs der 2000er unter dem Vorwand der Wettbewerbsfähigkeit durchbringen wollten. Die NGG hielt dem Druck mit Argumenten der massiven Arbeitsverdichtung und der Schaffung von Arbeitsplätzen Stand. Arbeitgeberverbände haben seitdem die Bemühungen um eine Verlängerung der Arbeitszeit zurückgefahren. Für die NGG haben diese Verhandlungen bedeutet, dass die Gewerkschaft eine konsequente und unverrückbare Haltung gegen Arbeitszeitverlängerung eingenommen hat, Arbeitszeitverlängerung wird es unter ihr nicht geben.

Heute gibt es immer häufiger Forderungen aus der Belegschaft an die Gewerkschaften, dass Arbeitszeit verkürzt werden kann. Hier geht es seltener um eine allgemeine Verkürzung nach den bisher gesetzten Zeiten aus den Tarifen, sondern beispielsweise um zeitlich beschränkte

Verringerung auf Teilzeit, verbunden mit einem späteren gut durchführbaren Wiedereinstieg in Vollzeit. In der Vergangenheit kamen diese Wünsche eher aus den höherverdienenden Branchen, doch mittlerweile lässt sich der Wunsch nach mehr Möglichkeiten individueller Reduzierung der Arbeitszeit flächendeckend feststellen. Zeit scheint den Beschäftigten ein immer kostbareres Gut zu werden. Andererseits muss auch darauf geachtet werden, dass Betriebe auch ihre Möglichkeiten nach geltender Rechts- und Tariflage ausschöpfen. Etwa die Einführung von Langzeitarbeitskonten ist in vielen Bereichen noch nicht vollzogen, kann aber niedrigschwellig einiges an Arbeitsbelastung übers Jahr reduzieren.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit in Tarifverträgen würde auf der einen Seite von den Beschäftigten höchstwahrscheinlich wohlwollend aufgefasst werden, dem steht aber auch in den Branchen innerhalb der NGG ein schon jetzt vorliegender Fachkräftemangel entgegen, gerade im Bereich der Industrieelektriker. Das Ausbildungsniveau aber sinkt weiterhin, Betriebe müssten mehr in hochwertige Ausbildungen investieren, um diesem Trend entgegenzuwirken. In einzelnen Betrieben hat die NGG zwar eine Ausdehnung der Ausbildungsplätze erwirken können, dies bleibt aber die Ausnahme.

Auch in den aktuellen Tarifvertragsauseinandersetzungen der NGG überschattet das Thema der Pandemie alle anderen Punkte. Die Gastronomie ist vom Lockdown am härtesten betroffen, deswegen geht es zurzeit um Beschäftigungssicherung als höchste Priorität. Außerdem sind gerade in diesem Bereich oft geringfügig Beschäftigte angestellt, was zur Folge hat, dass eine Auszahlung von selbst 80% als Lohnersatz nicht zum Überleben reichen. Zusammen mit Ver.di wird deswegen ein Mindestkurzarbeitergeld von 1200€ gefordert. Aufgrund dieser vorgeschobenen Probleme bleibt es für die Zukunft zu hoffen, dass sich die Situation bald wieder so normalisiert, dass Arbeitszeitforderungen überhaupt wieder auf die Agenda rücken können.

6. GEW:

Die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) vertritt in Bremen und Bremerhaven über 5000 Beschäftigte im Bildungsbereich. Sowohl für Beamte als auch für Angestellte an den Schulen wird die Arbeitszeit nicht wie in anderen Berufen über eine feste Wochenstundenanzahl gedeckelt, lediglich die reinen Unterrichtsstunden (Deputatstunden) werden durch die Landesregelungen angegeben. In Bremen sind dies zurzeit 28 Stunden für Grundschulen, 27 Stunden für die Sekundarstufe I sowie Förderschulen und 25 Stunden für die Sekundarstufe II (allgemeiner und beruflicher Zweig). Inklusive der Vor- und Nachbereitungszeit, dem Korrigieren von Klausuren, Elterngesprächen etc. sollen die Lehrenden damit auf ein Pensum von insgesamt

40 Wochenstunden kommen. Diese Deputatstunden lassen sich jedoch schon länger nicht mehr mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vereinen, wenn gewissenhaft und qualitativ hochwertiger Unterricht für alle Stunden vorbereitet werden soll. Auch vor der Pandemie sind zudem Trends sichtbar geworden, dass Lehrer*innen deutlich mehr Zeit für berufliche Kommunikation benötigen, einerseits für Elterngespräche andererseits durch die neue Arbeit in multiprofessionellen Teams, die Abstimmung untereinander erfordert. Ein weiterer großer Teil der Zusatzbelastung nimmt im Sek II-Bereich die Betreuung und Kontrolle der Abiturprüfungen ein, die ebenfalls nicht durch das Deputat beschrieben sind. Die GEW hat mit einer Studie in Niedersachsen gezeigt, dass die Deputatstunden einfach zu hoch sind, um die Aufgaben, die neben dem eigentlichen Unterricht anfallen, in einer 40-Stunden-Woche unterzukriegen.

Der Trend der Vergangenheit ging zu Arbeitszeitverlängerung im Bildungswesen: Nicht nur wurde 1997 die Unterrichtszeit um zwei Stunden erhöht, sondern auch die Präsenzzeit (also die Anwesenheitszeit der Lehrer*innen in der Schule) wurde 2006 unter Bildungssenator Willi Lemke erhöht. Die Erhöhung der Unterrichtszeit bedeutet einen automatischen Anstieg von anfallenden Vor- und Nachbereitungen, Korrekturen und Elterngesprächen. Da die Lehrenden durch diese zusätzlichen Aufgaben kaum noch Zeit für Fortbildungen fanden, wurden diese kurzum für alle verpflichtend (meistens in die Nachmittags- und Abendstunden) gelegt. Fortbildungen sind in Folge des Unterrichtswandels während der Corona-Pandemie zwar von großer Notwendigkeit, doch die GEW bemängelt die Lösung der verpflichtenden Teilnahme durch die übermäßigen Deputatstunden.

Die Vorbereitung von Online-Klassen nimmt mindestens das 1½ bis zweifache der üblichen Zeit ein, dazu kommt das Kontrollieren von Hausaufgaben über verschiedene Ordner, manche Aufgaben kommen auf die private, manche auf die Schulserver-Mailadresse. Diese Umwege kosten Zeit und sind der Grund, warum viele Lehrer*innen es nicht schaffen, jede Präsenzstunde eins zu eins mit einer Onlinestunde zu ersetzen. Die Pandemie hat das Arbeitspensum außerhalb des Deputats noch einmal stark verdichtet.

Diese Verschärfungen der Situation sieht die GEW als Anlass, das Thema der Reduktion der Deputatstunden - zumindest um die zwei 1997 eingeführten Stunden - voranzutreiben. Denn: Eine zunehmende Anzahl von Angestellten und Beamten nehmen Pensions- und Renteneinbußen mittlerweile in Kauf und steigen vor dem offiziellen Rentenalter aus dem Beruf aus, da die Belastung mit steigendem Alter immer größer wird. Eine Entlastung ist hier dringend geboten. Außerdem ist es notwendig, Arbeitszeit auch als solche anzuerkennen. Meetings, Abiturbeaufsichtigungen, AGs und Elternabende müssen als Arbeitszeit dokumentiert und entsprechend

entlohnt werden, entweder finanziell oder durch Entlastung an anderer Stelle. Diese Maßnahmen würden zuerst der Gesundheit der Beschäftigten förderlich sein, in der Folge aber auch der Qualität des Unterrichts und der Bildung der Schüler*innen zugutekommen.

Die GEW in Bremen hat sich anfangs des Jahres 2021 im Zuge dieser Problematiken und der daraus entstehenden Forderungen dazu entschlossen, diese in einer AG zu Arbeitszeit zu problematisieren sowie Lösungsvorschläge und Forderungen zu entwickeln. Es soll hier auch nicht nur um Lehrer*innen gehen, sondern auch um diverse andere Berufsgruppen, wie pädagogische Mitarbeiter*innen etc., die zu den Beschäftigten in Schule zählen. Durch eine genaue Betrachtung der verschiedenen Arbeitszeiten der verschiedenen Beschäftigten können dann Forderungen, z.B. hinsichtlich einer Arbeitszeitverkürzung, formuliert werden.

7. IG BAU:

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt umfasst alle Branchen wie Handwerk, Malerei, Dienstleistungen wie Baustoffhandel, Facility Management, Materialaufbereitungen, außerdem grüne Berufe wie Landwirtschaftsbetriebe und einige Teile der Wohnungswirtschaft.

Eine Besonderheit in den Tarifverträgen im Baugewerbe und anderer Berufe, die saisonalen Schwankungen unterliegen, ist die Aufteilung der Arbeitszeit in Winter- und Sommerarbeitszeit. Die allgemeinverbindliche Arbeitszeit liegt hier bei 39 Stunden, wie auch im Facility Management, was erst in den letzten Jahren durchgesetzt werden konnte, zusammen mit der Forderung, dass Mehrarbeit darüber hinaus immer bezahlt werden muss. Außerdem können mittlerweile weitere Lohnerhöhungen sowohl von angestellten als auch von gewerblich Beschäftigten in Freizeit umgewandelt werden. Die Nachfrage auch unter zweiteren war dabei deutlich höher als von den Tarifgruppen der IG BAU erwartet. Doch auch die folgenden Mitglieder- und Betriebsbefragungen haben den Wunsch nach Wahl zwischen Freizeit- und Lohnausgleich wiederholt. Reinigungskräften wird seit 2008 tariflich der Weg zwischen zwei Arbeitsstellen als Arbeitszeit anerkannt. Zuvor mussten die (meistens weiblichen) Beschäftigten den Weg zwischen Arbeitsplätzen in ihrer Privatzeit schaffen, bei zwei bis drei Stellen am Tag kommen da schnell Stunden zusammen, die nicht für das Privatleben genutzt werden können. Fahrzeiten fallen oftmals auch an Sonntagen an. Die IG BAU möchte, dass der Sonntag arbeitsfrei bleibt, also auch frei von Wegezeiten.

Die tariflichen Vereinbarungen gehen also in Richtung individuellerer Arbeitszeiten, die gegen Verzicht auf Lohnerhöhung auch kürzer werden können. Auf niedrigerer Ebene gibt es jedoch

einige Punkte, bei der die IG BAU Verbesserungsbedarf sieht: Im Baugewerbe fallen oft Wegezeiten an. Bremer Betriebe arbeiten oft überall im Raum zwischen Osnabrück bis Hamburg. Allerdings bekommt aktuell nur der Fahrende dieses als reguläre Arbeitszeit anerkannt. Allen weiteren Mitfahrenden des Betriebes wird diese Zeit nicht als offizielle Arbeitszeit anerkannt. In einigen Fällen werden vor Ort Übernachtungsmöglichkeiten gestellt, doch es kann für Beschäftigte im Baugewerbe häufig zu sehr langen unbezahlten Wegezeiten kommen. Die IG BAU fordert eine Entlohnung für alle diese Wegezeiten, auch wenn nicht jeder selbst am Steuer sitzt. Ein weiteres Problem sind die Langzeitarbeitskonten, die auf 150 Stunden gedeckelt sind und vorwiegend für den saisonalen Ausgleich im Winter gedacht sind. Viele Beschäftigte sind allerdings schnell über diesen 150 Stunden. Auch ausländische Beschäftigte bei Leiharbeitsfirmen schaffen es nicht diese Überstunden aufzufangen.

Für Beschäftigte im Facility Management und Reinigungskräfte haben Tariferhöhungen oft eine Arbeitsverdichtung zufolge. Der Lohn steigt, wird durch die Firmen aber oftmals zu einem großen Teil direkt mit Preiserhöhung an die Auftraggeber kompensiert. Der Rest der Kostenkompensation entsteht durch Arbeitsverdichtung. Ein Gebäude, das früher von zehn Personen gereinigt wurde, gibt heute nur noch zwei bis drei Arbeitsplätze her, arbeitsbedingte gesundheitliche Ausfälle treten vermehrt auf. Dieses Problem hat die IG BAU erkannt und fordert deswegen zusätzlich zu den Tariferhöhungen auch vereinzelte freie Stunden als Kompensation der Arbeitsverdichtung, bisher konnte dies aber noch nicht durchgesetzt werden.

Problematisch ist zudem jedoch, dass gerade geringfügig Beschäftigte kaum Möglichkeiten haben, an ihren Arbeitsstellen zur Einhaltung der Arbeitszeiten aufzufordern und zudem bei Arbeitsplatzverlust unter Existenzängsten leiden müssen. Unter dem Radar arbeiten etwa Reinigungskräfte oftmals deutlich mehr als vertraglich vorgeschrieben. Dort wird nicht nur gegen die abgestimmte Arbeitszeit verstoßen, sondern folglich auch gegen die Mindestlohnzahlung. Heutzutage landen oft auch Geflüchtete und Migrant*innen in diesen Berufen, die aufgrund geringer Kenntnisse ihrer Rechte oft in übermäßigem Maße davon betroffen sind. Zwar ist die rechtliche Vorgabe nach Arbeitszeitdokumentation zwei- oder dreifach vorgeschrieben (beim Hauptzollamt, beim Arbeitgeber und beim Auftraggeber) die Zeiten, die eingetragen werden, stimmen allerdings oft nicht mit der Realität überein. Daher hätte die IG BAU gerne die Ausweitung von Kontrollen solcher Arbeitsplätze durch das Hauptzollamt, der Einfluss darauf ist jedoch gering.

In Haustarifverträgen lässt sich eine Verkürzung eher als zusätzliche Urlaubstage realisieren, ist jedoch durchaus wahrscheinlicher als in Flächentarifverträgen. Ein Thema, was die IG BAU

demnächst angehen will, ist die Diskriminierung des Urlaubsanspruchs nach Beschäftigungsdauer. Für viele neu-ausgebildete Beschäftigte werden zunächst nur 24 Urlaubstage angeboten, die dann erhöht werden, je länger die Person beim Betrieb angestellt ist. Die IG BAU fordert einheitliche Urlaubstage für alle Beschäftigten eines Betriebes. Der Fachkräftemangel ist für die Gewerkschaften keine Hinderung, sondern ein Grund diese Forderungen stark zu machen, denn die Attraktivität der Berufe muss auch gesichert und erhöht werden.

Die IG BAU vertritt viele Branchen, in denen die Beschäftigten prekär beschäftigt sind oder zumindest nicht zu den Gutverdienern gehören. Die Forderung nach klassischer Verkürzung der Wochenarbeitszeit findet sich nicht in den prekären Berufen, sondern eher bei besser Verdienenden wie Angestellten, Architekten, Wohnungsbaugesellschaften etc. Doch auch in den anderen Branchen wie im Baugewerbe oder Facility Management setzt sich die IG BAU ein, bestimmte Stellschrauben an der Arbeitszeit und der Qualität in dieser Arbeitszeit zu bewegen.

8. EVG:

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft vertritt im Land Bremen hauptsächlich Beschäftigte an den DB-Bahnhöfen und im Lieferverkehr auf der Schiene. Die EVG hat bereits seit 2016 ein Wahlmodell mit den Tarifpartnern ausgehandelt. Die Entgeltzahlungen werden mit jedem Tarifvertrag um 2,6% erhöht, seit Einführung des Wahlmodells steht es den Beschäftigten allerdings frei diese Tarifierhöhung auch als Wochenarbeitszeitverkürzung (bei einer Wochenstunde weniger ist dies im ersten Schritt eine Reduzierung von 38,5 auf 37,5 und im zweiten Schritt eine Reduzierung auf wiederum bis zu 36,5 Stunden) zu nutzen, oder im Jahr sechs Tage mehr Urlaub zu nehmen (auch hier in zwei Tarifschritten, also bei 30 Tagen regulärem Urlaub ist die Erhöhung auf bis zu 42 Tage im Jahr möglich). Gerade die Urlaubstage sind ein häufig angenommenes Mittel der Beschäftigten, hier ist die EVG bereits sehr zufrieden. Bei der Nordwestbahn sind die Tarifierhöhungen und damit auch das Wahlmodell nicht so schnell wie die der DB umgesetzt worden, denn die Tarifierhöhung erfolgt hier teilweise in halben Schritten der Tarifierhöhung, doch die Bedingungen sollen sich auch hier die nächsten Jahre ganz anpassen. Die Forderungen nach mehr Freizeit ist unter den Beschäftigten verbreitet gewesen und wird auch von den Tarifpartnern akzeptiert.

Bestehende Probleme aller Eisenbahnbetriebe sind die Schichtbetriebe. Da Bahnfahrten zielgebunden sind, kann auch die tägliche Schichtzeit ganz unterschiedlich ausfallen, dadurch kann nicht für jede Woche die tarifliche Wochenarbeitszeit garantiert werden. Die einzige Lösung sind hier zusätzlich die Erstellung individueller Langzeitkonten. Da diese von Betrieb zu

Betrieb unterschiedliche Anforderungen erfüllen könnten, verhandelt die EVG nicht selbst mit den Arbeitgeber*innen, sondern hat tariflich bereits erreicht, dass die Betriebsräte dazu befugt sind, Modelle für Langzeitarbeitskonten zu entwickeln und vorzulegen. In vielen der EVG zugeschlagenen Betriebe bestehen diese Konten auch bereits und sind durch einen eigenen Langzeitkonten-Tarifvertrag geregelt.

Ein Rückschlag für einige Beschäftigte könnte durch die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes durch die DB entstehen. In den Betrieben der DB gehören die Beschäftigten seit jeher nicht einer Gewerkschaft an, sondern sind entweder Mitglied der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft oder der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Die DB hat nun zum April 2021 das Tarifeinheitsgesetz angewendet. Das heißt, dass für Beschäftigte in einzelnen Betrieben nur noch die Tarifverträge der jeweils stärker vertretenden Gewerkschaft gelten. Ein größerer Teil der Betriebe fällt demnach der EVG zu, einige Betriebe wie die DB Cargo aber der GDL. Daraus folgt, dass auch für ein EVG-Mitglied in einem GDL-zugeschlagenen Betrieb die Tarifverträge der GDL gelten, aber auch etwa der Tarifvertrag über die Langzeitarbeitskonten trotz Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht angewendet wird. Sollte der/die Arbeitnehmer*in vorher ein Langzeitarbeitskonto gehabt haben, kann dieses nur noch entleert, aber nicht mehr gefüllt werden. Hier soll von EVG in Zukunft eine Lösung herbeigeführt werden, damit auch weiterhin für alle Gewerkschaftsmitglieder Langzeitarbeitskonten zur Verfügung stehen.

Durch die Pandemie hat auch die DB mit einem Minus das Geschäftsjahr 2020 abgeschlossen. Daher beziehen sich die Forderungen der EVG aktuell besonders auf Arbeitsplatzert. Mit 1,5% wurde in der letzten Tarifrunde nur eine moderate Entgelterhöhung gefordert, dafür aber auch eine Arbeitsplatzgarantie und der Erhalt des eingeführten und gut akzeptierten Wahlmodells. Zudem müssen Ausbildungsplätze erhalten bleiben, der Ausbildungsstand darf nicht sinken, denn es ist zu erwarten, dass der DB in den nächsten 5-10 Jahren viele Beschäftigte wegfallen werden. Neue Forderungen werden zur nächsten Tarifrunde 2023 beschlossen. Ob Arbeitszeit da eine größere Rolle spielen wird, zeigt sich über die Entwicklung der nächsten zwei Jahre.

9. Gewerkschaft der Polizei Bremen:

Die Gewerkschaft der Polizei hatte in der Vergangenheit die Verringerung der allgemeinen Arbeitszeit auf 38 Wochenstunden erfolgreich durchgesetzt. Durch den Personalmangel wurde diese Regelung jedoch wieder aufgehoben. Während Angestellte bei der Polizei oft noch 38 oder 38,5 Stunden arbeiten, sind es bei Vollzugsbeamt*innen wieder die klassischen 40 Stunden. Diese Entwicklung hat die Forderungen nach allgemeiner Arbeitszeitverkürzung

zurückgedrängt. Durch den Personalstand kommen zudem noch weitere Probleme hinzu, die sich auch auf andere Aspekte der Arbeitszeit auswirken. Zum einen muss für den reibungslosen Ablauf der Schichtdienste gesorgt werden. Dieser erstreckt sich auch auf die Nacht und das Wochenende. Neben einer Schicht am Wochenende fällt dann aber für einige zusätzlich noch die Rufbereitschaft bis zum nachfolgenden Tag an. Diese Rufbereitschaft ist sehr schlank vergütet, nimmt sie doch zugleich großen Einfluss auf die Freizeitgestaltung der Polizist*innen, schließlich können sie ihre Freizeit schlecht planen unter der Prämisse in ihrer Rufbereitschaft jederzeit zu einem Einsatz gerufen werden zu können. Zum anderen hat sich durch diese Probleme ein Berg an Überstunden angehäuft, der nun schrittweise über Langzeit- und Altarbeitskonten abgebaut werden soll. Teilweise geschieht das auch erfolgreich, andere Teile der Überstunden wiederum können effektiv nicht abgebaut werden, da auch hier nicht zu jeder Zeit genügend Personal zur Deckung der abgefeierten Überstunden zur Verfügung steht.

Die Covid-19 bedingte Pandemie betrifft auch die Polizeistellen, durch eine Anhäufung von Fällen in bestimmten Teilbereichen kam es auch schon zu kurzfristigen infektionstechnischen Stilllegungen von Dienststellen. Zwar kann klassische Polizeiarbeit - wie der Einsatzdienst - nicht unbedingt mit nach Hause genommen werden, doch wo möglich hat die Polizei den Beschäftigten und Beamt*innen dabei geholfen, einen Teil der Arbeit im Home-Office zu erledigen. Eine kleine Menge von Home-Office Stunden kann auch für die Zukunft als positive Erweiterung der Arbeitsmöglichkeiten innerhalb der Polizei bleiben. Zumindest ließen sich einige positive Auswirkungen feststellen, wie eine Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und auch die Vereinbarkeit des Polizeiberufs mit dem Familienleben. Gerade für Polizist*innen mit Kindern kann Home-Office daher eine sinnvolle Erweiterung der Arbeit darstellen, um einerseits flexibler zu sein andererseits aber auch weniger Stunden zu reduzieren und so eventuell den Wiedereinstieg in die Vollzeit glatter zu gestalten.

Eine große Belastung für Angestellte (also nicht-Beamte) ist die Teilnahme an allen Einsatzformen bis ins gesetzliche Rentenalter. Nicht jede*r kann bis 67 in Nachtschichten und Streifendiensten arbeiten, ohne dabei einer höheren physischen und psychischen Belastung ausgesetzt zu sein. Hier gibt es zwar die Möglichkeit der Altersteilzeit, doch es geht auch darum, Möglichkeiten zu finden, wie diese Angestellten in den späteren Berufsjahren entlastet werden könnten.

Die arbeitszeitbedingten Probleme lassen sich zu einem großen Teil auf den Personalmangel zurückführen. In den letzten Jahren wurde wieder vermehrt Personal eingestellt, doch vorher wurden nicht einmal die altersbedingten Abgänge komplett gedeckt, was zu einer großen

Personallücke führte. Auch der GdP-Vorsitzende Lüder Fasche setzt sich daher für eine bessere personelle Ausstattung der Polizei Bremen ein, denn mit dem Personal und der Anzahl der Überstunden stehen und fallen die Forderungen der GdP, darunter auch das Thema Arbeitszeit.

10. Servicestelle Beruf und Familie Bremen:

Mit der Eröffnung der Servicestelle Beruf und Familie in der RKW Bremen GmbH auf Initiative der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa im Frühjahr 2021 wurde ein Zeichen gesetzt, um Familienfreundlichkeit in Betrieben konkret und nachhaltig einzuführen und zu institutionalisieren. Die Servicestelle fungiert in erster Linie als beratende Agentur für Organisationen aller Größen mit besonderem Fokus auf klein- und mittelständische Unternehmen, die auf eigene Initiative hin ihren Betrieb familienfreundlicher gestalten und den Beschäftigten einen qualitativen Arbeitsplatz schaffen wollen.

Die Servicestelle Beruf und Familie zeichnet Unternehmen, die einen besonderen Fokus auf Vereinbarkeit legen und konkrete Maßnahmen und Angebote für Mitarbeitende entwickeln, mit dem Qualitätssiegel ‚Ausgezeichnet Familienfreundlich‘ aus. Darüber hinaus werden über eine jährliche Auszeichnung durch die Senatorin für Arbeit, Wirtschaft und Europa immer mehr Unternehmen dazu motiviert, den Betrieb mit familienfreundlichen Angeboten aufzustocken. Dabei sind die größten Themen, die mit der Frage familienfreundlicher Arbeit in Zusammenhang stehen Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort - neben der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung. Die Arbeitszeit ist daher eine von mehreren Stellschrauben, mit denen Unternehmen familienfreundlicher werden.

Die Servicestelle Beruf und Familie sieht sich in ihrer inhaltlichen Ausrichtung nicht als Gegenstück zu Gewerkschaften, sondern als sinnvolle und notwendige überparteiliche Perspektive der Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Viele Unternehmen, die sich an die Servicestelle wenden, sind mittelständische Betriebe, die nicht über Tarifverträge oder starke Betriebsräte verfügen, wo aber dennoch der Wille zur Verbesserung der Arbeitszeitmodelle besteht. Hier schließt die Servicestelle also eine Lücke. Außerdem erweitert ihre Beratung den Kontext über die Lage der Beschäftigten hinaus, indem sie auch betriebs- und volkswirtschaftliche Perspektiven für ihre Beratung einnehmen kann, um so zu einer neutralen Vermittlung zwischen Interessen der Beschäftigten und der Arbeitgeber*innen kommen zu können.

Das Thema Arbeitszeit nimmt innerhalb der vielfältigen Vereinbarkeitsmaßnahmen eine Schlüsselstellung ein, zielt sie doch anders als bspw. Angebote der betrieblichen

Kinderbetreuung, auf alle Beschäftigten. Unternehmen und Institutionen bewegen verschiedene Ansätze in der Arbeitszeitdebatte. Natürlich ist eine zu lange Arbeitszeit gerade in bestimmten pflegeintensiven Phasen nicht der Wunsch vieler Beschäftigter. Gerade Frauen und generell Paare mit kleinen Kindern wünschen sich Angebote von der Arbeitgeberseite, um ihre Erwerbstätigkeit lebensphasenorientiert gestalten zu können ohne auf berufliche Weiterentwicklung, langfristige existenzsichernde Arbeit oder Karriere verzichten zu müssen. Oftmals besteht aber insbesondere für Frauen das Problem der Teilzeitfalle in Folge eines Wiedereinstiegs nach familienbedingter Auszeit. Hier hilft eine bewusste Planung damit Arbeitnehmer*innen durch eine befristeten Arbeitszeitreduzierung auf Teilzeit wieder zu mehr Wochenstunden - etwa vollzeitnahe Teilzeit wie 32 Wochenstunden - aufstocken können. Die Servicestelle sensibilisiert hier auch anhand von Praxisbeispielen aus familienfreundlich zertifizierten Betrieben damit Unternehmen voneinander lernen und alternative Arbeitszeitmodelle entwickeln können

Zu Vereinbarkeitsangeboten gehören das Wiedereinstiegsmanagement mit Kontakthalteprogrammen während der Elternzeit, damit die Rückkehr gut gelingen kann und ein passendes Arbeitszeitmodell gefunden werden kann sowie die Einführung oder Ausweitung von mobilem Arbeiten und Home-Office sowie Vertrauensarbeitszeit. Dazu zählt auch die Reflexion der Unternehmenskultur, etwa von unbewussten Wertesystemen seitens der Führungskräfte wie die Einstellung, dass Beschäftigte, die sich an den pünktlichen Feierabend halten, nicht engagiert seien. Oder eine zwingende, lange Anwesenheit Garant für Leistungswillen und gute Ergebnisse sei oder Führung in Teilzeit kaum möglich wäre. Klar ist, dass diese kulturellen Veränderungen Zeit benötigen, aber ohne einen Grad an Kulturveränderungen ist die Umsetzung von alternativen Arbeitszeitmodellen deutlich schwieriger. Auch qualifizierte Teilzeitmodelle in vollzeitnahe Umfang können so gefördert werden, um existenzsichernde Arbeitsplätze zu schaffen bzw. zu erhalten und auch Männern die Hürde zu nehmen, ihre Arbeitszeit zumindest für einen gewissen Zeitraum zu reduzieren - um Care-Aufgaben oder anderen Vereinbarkeitsbedarfen nachkommen zu können.

Alles in allem deckt sich das langfristige Ziel der Servicestelle Beruf und Familie im RKW Bremen mit vielen Zielen der Gewerkschaften im Sinne der Entwicklung guter Arbeit. Allerdings ist die Herangehensweise durch die betriebswirtschaftliche Perspektive ergänzt, da mit einem klaren, auch betriebswirtschaftlichen Nutzen von Vereinbarkeitsangeboten wie flexibler Arbeitsbedingungen argumentiert wird. Wie bspw. gesteigerte Motivation der Beschäftigten und schneller Wiedereinstige sowie das bessere Finden und Binden von

Fachkräften. Lücken tariflicher Bindung können so in engagierten klein- und mittelständischen Unternehmen mit Unterstützung der Servicestelle selbstständig geschlossen werden.