

ZUKUNFT DER ARBEIT— MIT DER VIER-TAGE-WOCHE ZUR SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN TRANSFORMATION?

Liebe Leser:innen,

Sie steigert Kosteneffizienz für Arbeitgeber:innen, sorgt für mehr Wohlbefinden bei Arbeitnehmer:innen, senkt den Krankenstand und erhöht die Bindung an Unternehmen. Sie erhöht die Produktivität und hat das Potenzial zur Klimarettung. An die Vier-Tage-Woche knüpfen sich viele, teils widersprüchliche Hoffnungen. Eins aber lässt sich unbestritten festhalten: in die Überlegungen zur Gestaltung von Arbeitszeitmodellen ist wieder Bewegung gekommen.

In dieser Ausgabe der Mittendrin am Rande schauen wir auf Erfahrungen und Fragestellungen, die sich mit einer reduzierten Arbeitszeit verbinden: **Philipp Frey** berichtet von Erfahrungen mit einem groß angelegten Versuch zur Umsetzung der Vier-Tage-Woche in Großbritannien. **Margareta Steinrücke** erweitert den Blick auf die europäische Perspektive und stellt die Frage nach der Durchsetzbarkeit und Regulierung von Arbeitszeitverkürzung. Zeitwohlstand und Klimafolgen stehen im Mittelpunkt des Artikels von **Beate Zimpelmann**. Wie sieht die

Umsetzung der Vier-Tage-Woche in der Praxis aus? **Ingeborg Mehser** und zwei Praktikantinnen der Bremer Arbeitszeitinitiative haben bei drei Beispielen aus Bremen nachgefragt. „Arbeiten, wo andere Urlaub machen“, ist für das Personal z.B. auf Kreuzfahrtschiffen kein Wohlfühlargument. **Kathleen Schulze** zeigt in ihrem Text exemplarisch an der Schifffahrtsbranche, dass es viele Bereiche gibt, in denen die Forderung nach alternativen Arbeitszeitmodellen noch auf wenig Resonanz treffen.

Mit seiner theologischen Perspektive auf Arbeit und Zeit bringt **Ralf Stroh** eine Orientierung am Gemeinwohl in die Debatte ein.

Letztlich wird in den unterschiedlichen Beiträgen der Autor:innen deutlich, dass die Idee einer Vier-Tage-Woche eine der zentralen Fragen nach Guter Arbeit berührt: Wie können individuelle und ökonomische Ansprüche so gestaltet werden, dass sie lebensdienlich sind?

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf Rückmeldungen.



Sonja Borski,
Leitung beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt Bremen

sonja.borski@kirche-bremen.de



Ingeborg Mehser,
Bis Januar 2023 Referentin beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt Bremen

ingeborg.mehser@kirche-bremen.de

MITENDRIN am Rande Nr. 36

Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit

ZUKUNFT DER ARBEIT –
MIT DER VIER-TAGE-WOCHEN ZUR
SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN TRANSFORMATION?

kdo Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt Arbeit und Zukunft

Inhaltsverzeichnis

Sonja Borski/Ingeborg Mehser
Zukunft der Arbeit (Editorial) 2

Philipp Frey
Die Vier-Tage-Woche in Großbritanniens:
Ein Blick über den Tellerrand in die Zukunft 3

Margareta Steinrücke
Arbeitszeitverkürzung in Europa 5

Beate Zimpelmann
Zeitwohlstand durch Arbeitszeitverkürzung:
Eine Utopie oder dringende Notwendigkeit einer sozial-ökologische Transformation? 7

Binta Jadama / Lea Christina Groß / Ingeborg Mehser
Nachgefragt: Wie sieht die Umsetzung der Vier-Tage-Woche in der Praxis aus?! 10

Kathleen Schulze
20-Stunden-Tage und kein Wochenende
Arbeitszeit auf dem Schiff 12

Pfr. Dr. Ralf Stroh
Zeit als Horizont menschlichen Handelns
Anmerkungen aus theologischer Perspektive 14

Titelbild: Initiative Arbeitszeitverkürzung jetzt! Fotos: Pixabay, BEN (Bremer Entwicklungspolitisches Netzwerk), www.4dayweek.com



Die Vier-Tage-Woche in Großbritannien:

Ein Blick über den Tellerrand in die Zukunft

von Philipp Frey

Nach Jahrzehnten weitgehenden Stillstandes auf dem Gebiet der Arbeitszeitpolitik hat das Thema im europäischen Ausland in den letzten Jahren wieder deutlich an Fahrt aufgenommen: von Island über Großbritannien bis Spanien finden sich immer mehr Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und öffentliche Dienststellen, die erfolgreich mit der Vier-Tage-Woche experimentieren. Der bis dato größte derartige Feldversuch fand von Juni bis Dezember 2022 in Großbritannien statt. Über 60 Unternehmen mit rund 2.900 Beschäftigten erprobten dabei eine Vier-Tage-Woche ganz praktisch in Form des 100-80-100-Modells: 100 Prozent Bezahlung, 80 Prozent Arbeitszeit, 100 Prozent Leistung. Der Versuch war ein durchschlagender Erfolg. Über 92 Prozent der Unternehmen gaben an, die Vier-Tage-Woche fortführen zu wollen, 96

Prozent der Beschäftigten wollten das ebenfalls. Angstzustände, Müdigkeit, Schlafprobleme und andere Burnout-Probleme gingen zurück, eine deutliche Mehrheit berichtete von einer besseren Work-Life-Balance und positiven Wirkungen auf ihr Familien- und Sozialleben.

Durchweg positive Bilanz nach sieben Probemonaten

Aber auch bei wichtigen Unternehmenskennzahlen gab es Anzeichen für positive Auswirkungen der kürzeren Arbeitszeiten. So blieb der Umsatz der Unternehmen während des Versuchszeitraums im Großen und Ganzen gleich bzw. stieg gewichtet nach Unternehmensgröße im Durchschnitt sogar um 1,4 Prozent, was auf eine deutlich gestiegene Produktivität hinweist. Die Unternehmen profitierten zudem von steigenden

Bewerber:innenzahlen und von einer deutlich höheren Mitarbeiter:innenbindung – die Zahl von Kündigungen ging während des Versuchs im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 57 Prozent zurück. Auch wirkten sich die längeren Erholungszeiten und das niedrigere Stresslevel positiv auf die Krankenstände aus: die Krankheitstage gingen auf ein Drittel zurück.

Erfolgsfaktoren optimierte Arbeitsorganisation und Beteiligung der Belegschaft

Dieses rundweg positive Gesamtergebnis fiel aber nicht vom Himmel: dem Versuch ging eine intensive, zweimonatige Vorbereitungsphase voraus, in der sich die teilnehmenden Unternehmen Umsetzungsstrategien für eine Vier-Tage-Woche überlegten. Dabei profitierten sie von einer wissenschaftlichen

Begleitung durch Forscher:innen des Boston College, der University of Cambridge und des Think Tanks Autonomy, die bei der Strategieentwicklung halfen, in dem sie etwa Erfahrungswerte aus Unternehmen teilten, die die Umstellung auf kürzere Arbeitszeiten bereits vollzogen hatten. Von zentraler Bedeutung war aber auch die Innovationskraft der Belegschaften selbst. Wie die Geschäftsführer:innen einer Wohnungsbaugesellschaft mit rund 250 Beschäftigten im Rahmen eines Forschungsinterviews bemerkte, ist jeder und jede Beschäftigte Expert:in des eigenen Arbeitsalltages. Diese inklusive Ausgestaltung des Feldversuchs dürfte ein Faktor sein, warum die Beschäftigten von gesteigener Zufriedenheit bei gleichzeitig steigender Produktivität berichteten. Die meisten Unternehmen und Organisationen stellten ihre Arbeitsorganisation ganz grundsätzlich zur Diskussion – unnötige Meetings wurden abgeschafft, die verbleibenden Meetings deutlich verkürzt, in neue Technologien investiert und Zeiten innerhalb des Arbeitstages geschaffen, in denen man ungestört von Unterbrechungen konzentriert arbeiten konnte. Die Einführung einer Vier-Tage-Woche wirkte so als eine Art Katalysator für organisatorische und technische Weiterentwicklungen und setzte das ungeheure Innovationspotential der Beschäftigten frei.

Die Vier-Tage-Woche ist kein Selbstläufer

Was können wir von dem britischen Fall lernen? Zunächst einmal: die Vier-Tage-Woche funktioniert. Es handelt sich nicht um einen Tagtraum, der nicht eingelöst werden könnte. Tausende Beschäftigte haben sie ausprobiert und werden weiter von ihr profitieren. Und das über verschiedenste Qualifikationsniveaus, Branchen und Betriebsgrößen hinweg und ohne dabei die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit der Unternehmen in Mitleidenschaft zu ziehen. Trotz dieses durchweg

positiven Fazits wäre es naiv, davon auszugehen, dass die Vier-Tage-Woche sich ohne weiteres Zutun von alleine in den kommenden Jahren immer weiter durchsetzen wird. So sieht sich die britische Wirtschaft aufgrund des massenhaften Ausscheidens gerade älterer Beschäftigter im Zuge der Corona-Pandemie und des Verlustes europäischer Fachkräfte in Folge des Brexits mit einem besonders intensiven Arbeitskräftemangel konfrontiert – was viele Unternehmen dazu zwingt, sich zu überlegen, wie sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern können. Dieser Druck scheint in Deutschland noch kein vergleichbares Ausmaß angenommen zu haben.

Breite Unterstützung für die Vier-Tage-Woche in Großbritannien

Vor allem gibt es aber in Großbritannien ein viel stärkeres öffentliches Momentum für eine Vier-Tage-Woche: es ist ein robustes Netzwerk von Organisationen entstanden, die die Vorzüge einer Vier-Tage-Woche in den Social Media und Medien in ständiger Erinnerung halten und Positivbeispiele in ihrer Wirkung verstärken. Progressive Gewerkschaften wie die Communication Workers Union (CWU) haben umfassende Kampagnen zu dem Thema organisiert. Und auch parteiübergreifend gibt es prominente Politiker:innen, die die Vier-Tage-Woche propagieren. Unter dem Vorsitz von Jeremy Corbyn erklärte die größte Oppositionspartei des Königreichs, Labour, die 32-Stunden-Woche als Ziel, der Petitionsausschuss der Senedd Cymru (das walisische Regionalparlament) hat sich für einen Versuch im öffentlichen Sektor ausgesprochen, und die schottische Regierung hat bekanntgegeben, Pilotprojekte zur Arbeitszeitverkürzung im Land zu unterstützen.

Impulse für eine Arbeitsmarktpolitik der Zukunft

Angesichts der internationalen Erfolge im Kampf um eine



Philipp Frey: Projektleiter am Karlsruher Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS). Research Affiliate beim britischen Autonomy Think

Tank, der den Feldversuch in Großbritannien begleitet hat.
philipp.frey@kit.edu

Vier-Tage-Woche stünde es der Gewerkschaftsbewegung und den progressiven Parteien in Deutschland gut zu Gesicht, sich ihrer bestehenden Beschlusslagen zu erinnern, offensiv für Feldversuche für eine Vier-Tage-Woche einzutreten und für entsprechende Mehrheiten zu werben – auf der Straße, im Betrieb und in den Parlamenten. Diese Aufgabe scheint umso dringlicher angesichts einer öffentlichen Debatte, in der dem Arbeitskräftemangel nicht durch Produktivitätssteigerungen sondern durch längere Wochen- und Lebensarbeitszeiten begegnet werden soll. Das britische Beispiel zeigt: ein solches Denken ist rückschrittlich. Es geht darum, smarter und nicht länger zu arbeiten. In diesem Sinne liefert die Vier-Tage-Woche auch einen wichtigen Impuls für eine zukunftsfähige Neuausrichtung der hiesigen Arbeitsmarktpolitik. Nach Jahrzehnten sinkender Arbeitsqualität und erodierender Löhne bietet der Kampf um die Vier-Tage-Woche eine Chance, gesamtwirtschaftliche Gestaltungskompetenz zu beweisen und den praktischen Wert progressiver Mehrheiten zu belegen.

Quelle:

<https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults/>

Arbeitszeitverkürzung in Europa

von **Margareta Steinrücke**



Foto: Gerd Altmann/Pixabay

Arbeitszeitverkürzung ist ein in allen europäischen Ländern und auf der EU-Ebene heiß umkämpftes Thema. In den Nationalstaaten stehen sich Einzelgewerkschaften und Unternehmensverbände gegenüber, auf der europäischen Ebene der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und der europäische Arbeitgeber- und Lobbyismusverband BusinessEurope. Geregelt werden die Arbeitszeiten auf EU-Ebene durch die Europäische Arbeitszeitrichtlinie, umgesetzt in nationale Arbeitszeitgesetze, die üblicherweise einen Achtstundentag, eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden und eine Ruhezeit von 11 Stunden vorsehen. BusinessEurope übt seit Jahren Druck auf die EU-Kommission aus, um diese Regelungen aufzuweichen, zu „flexibilisieren“, während der EGB mit Verweis auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz als zentraler Begründung dieser Richtlinie an den bestehenden Regelungen festhält. Er wird dabei und bei den Bemühungen um weitergehende Arbeitszeitverkürzung von einer ganzen Reihe von sozialen, Frauen- und Umweltbewegungen und arbeitspolitisch Engagierten aus Wissenschaft, Politik und Kirchen unterstützt. Seit 2013 gibt es ein europäisches Netzwerk für Arbeitszeitverkürzung,

das European Work-Time Network¹, das diese verschiedenen Akteure zusammenbringt und den Austausch und die Strategiebildung zu Arbeitszeitverkürzung in Europa organisiert. Gründungsmitglieder und Organisator:innen waren die Attac-Arbeitsgemeinschaft Arbeit-FairTeilen aus Deutschland und das Réseau Roosevelt aus Frankreich.

Experimente mit der Vier-Tage-Woche haben Konjunktur

Nachdem vor 50 Jahren die Fünf-Tage-Woche (in Deutschland mit dem Slogan „Samstags gehört Vati mir!“) und vor 30 Jahren für manche Branchen die 35-Stundenwoche erkämpft wurden, liegt heute das Thema Vier-Tage-Woche in der Luft. Auch die Konferenz des Netzwerks befasste sich 2022 mit diesem Thema (mit allen Ambivalenzen, die diese Form der Arbeitszeitverkürzung beinhaltet), aber auch mit der Frage, wie wir in Europa zu echter Arbeitszeitverkürzung kommen, auch mit vollem Lohn- und teilweisem Personalausgleich. Mit 40 Teilnehmenden vor Ort und über 400 online Angemeldeten war die Resonanz groß.

Präsentiert wurde eine beeindruckende Fülle von Kampagnen

und guten Beispielen in Betrieben zur Vier-Tage-Woche. Am umfangreichsten die 4Day Week Campaign aus Großbritannien, deren erste Auswertung durch das Autonomy Institute einen großen Zuspruch bei Beschäftigten wie Unternehmen zeigt. Über 80 Prozent der Teilnehmenden würden die nach dem 100/80/100-Prinzip (100 Prozent Lohn/80 Prozent Arbeitszeit/100 Prozent Leistung) organisierte Vier-Tage-Woche gerne weiterführen. Unterstützt durch Zuschüsse der spanischen Regierung läuft ein ähnlicher Versuch bereits in der Region Valencia und ist für Portugal geplant.

Es geht nicht ohne klare Rahmenbedingungen

Kontrovers diskutiert wurden die Fragen der Intensivierung und des Personalausgleichs und der Gefahr der reinen Komprimierung der gleichbleibenden Arbeitszeit auf weniger Tage (wie im Modell der konservativen belgischen Regierung, die eine Verteilung der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auf vier Tage vorsieht oder eine Verringerung der Arbeitszeit mit weniger Geld) mit der Folge ständig überlanger und gesundheitsschädlicher Arbeitszeiten. Johanna

Wenckebach, Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, entfaltete präzise die Bedingungen für eine Vier-Tage-Woche im Interesse der Beschäftigten: keine regelmäßig über acht Stunden hinausgehenden täglichen Arbeitszeiten (d.h. Arbeitszeitverkürzung, und zwar mit vollem Lohnausgleich), keine Arbeitsverdichtung (d.h. in der Mehrzahl der Fälle Personalausgleich) und verbindliche kollektive Regelungen statt individueller Optionen. Während der Lohnausgleich in den meisten schon praktizierten betrieblichen Beispielen unstrittig zu sein scheint, ist für die Unternehmen i.d.R. der Personalausgleich keine Option. Gerade die enormen Produktivitätszuwächse (zwischen 20 und 40 Prozent) machen neben der erleichterten Personalgewinnung eine Vier-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung für die Unternehmen attraktiv.

Rückfall in alte Geschlechterrollen?

Als problematisch unter Care- und Gleichstellungsaspekten wurde thematisiert, dass Sorgearbeit i.d.R. an allen Wochentagen anfällt. Da sie nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet wird, könnte eine Komprimierung der Erwerbsarbeit auf vier Tage eher zu einer Retraditionalisierung der Verteilung statt zu einer gerechteren Neuverteilung zwischen den Geschlechtern beitragen.

Veränderung durch Gewerkschaften oder Unternehmen?

Kontrovers wurde auch diskutiert, ob Ansätze zu Arbeitszeitverkürzung wie die Vier-Tage-Woche Resultat gewerkschaftlicher Kämpfe oder von unternehmerischem Goodwill sein können bzw. sollten. Während die einen Ansätze eines Wertewandels hin zu nachhaltigeren Formen des Arbeitens auch im Unternehmenslager ausmachten und im Angesicht der andauernden Schwäche der Gewerkschaften eher darauf als Motor für die Vier-Tage-Woche setzten, verwiesen die anderen darauf, dass in der Geschichte der

Arbeiterbewegung wirkliche Fortschritte bei der Arbeitszeit wie der Acht-Stundentag, die Fünf-Tage-Woche, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die 35-Stunden-Woche nicht ohne Kampf, im Zweifelsfalle Streik, erreicht wurden. Zudem könnten nur verbindliche kollektivvertragliche oder gesetzliche Regelungen sicherstellen, dass Arbeitszeitverkürzung wirklich im Lohn-, Gesundheits- und Arbeitsplatzinteresse aller betroffenen Beschäftigten umgesetzt werde.

Weniger arbeiten, besser arbeiten, Arbeit für alle

Erfreulich sind die berichteten Aktivitäten verschiedener, z.T. neu zum Netzwerk hinzugestoßener Gewerkschaften. Der große italienische Gewerkschaftsbund CGIL plant auf Basis eines gerade erschienenen Büchleins „Lavorare meno – vivere meglio“ (Kürzer arbeiten – besser leben) eine organisationsinterne Mobilisierungskampagne in allen Regionen der Gewerkschaft in Italien. Die französische Gewerkschaft CGT hat bereits 2021 eine Kampagne zur 32-Stundenwoche gestartet als Weiterentwicklung der dort per Gesetz geltenden 35-Stundenwoche, u.a. mit einer Broschüre „Traavailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous – c’est possible et urgent“ (Weniger arbeiten, besser arbeiten, Arbeit für alle – möglich und dringend notwendig).

Die IG Metall hat nach ihrem Arbeitszeitverkürzungsabschluss 2018 (28-Stundenoption und acht zusätzliche freie Tage) und der Möglichkeit einer beschäftigungssichernden Vier-Tage-Woche für Krisenbetriebe in der diesjährigen Tarifrunde angesichts der enormen Inflation nur Lohnforderungen gestellt. Die Schweizer Gewerkschaften behandeln nach dem Scheitern einer Volksabstimmung 2003 zur 36-Stundenwoche Arbeitszeitfragen eher defensiv. Sowohl IG Metall als auch die Schweizer Gewerkschaft Unia wollen aber die Frage der Arbeitszeitverkürzung



Margareta Steinrücke: Arbeits- und Geschlechtersoziologin *1953 seit 50 Jahren in der Gewerkschaft und frauenpolitisch aktiv. msteinruecke@web.de

als gesellschaftlichen, auch bei den eigenen Mitgliedern spürbaren Trend auf ihren Gewerkschaftskongressen 2023 offensiv diskutieren. Die Gewerkschaft ver.di hat in einzelnen Bereichen wie den Sozial- und Erziehungsberufen, in Kliniken, bei der Post zusätzliche freie Entlastungstage bzw. Zeit statt Geld-Optionen durchsetzen können.

Beeindruckend war der Bericht der Vertreterin der isländischen Gewerkschaft der Kommunalbeschäftigten BSRB über die Durchsetzung der 36-Stunden-Woche für inzwischen fast 80 Prozent aller Beschäftigten Islands nach dem erfolgreichen Modellprojekt in der Stadtverwaltung von Reykjavik und intensiven Debatten über die Notwendigkeit kürzerer Arbeitszeiten für die Work-Life-Balance und die geschlechtergerechte Verteilung der Sorgearbeit. Ähnliche Diskussionen werden inzwischen auch in der schwedischen Gewerkschaft der Kommunalbeschäftigten geführt. Die Konferenz hat gezeigt, dass an verschiedensten Stellen in Europa für Arbeitszeitverkürzung besonders in Form einer Vier-Tage-Woche gekämpft wird. Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, gesünderen Arbeitsbedingungen und einer geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit bringt den Gewerkschaften dabei gesellschaftlichen Rückenwind.

Quelle:

¹ <https://worktimenet.eu>



Zeitwohlstand durch Arbeitszeitverkürzung: Eine Utopie oder dringende Notwendigkeit einer sozial-ökologische Transformation?

von **Beate Zimpelmann**

In der Debatte um den sozial-ökologischen Umbau spielt das Thema Reduzierung der Erwerbsarbeit bisher eine untergeordnete Rolle. 80 Prozent der menschlichen CO₂ Emissionen stammen aber aus der Erwerbsarbeit. Deshalb führt kein Weg daran vorbei sie zu reduzieren – sozial gerecht!

Arbeitszeitverkürzung entspricht gleichzeitig einem neuen Verständnis von (Zeit)Wohlstand und dem Bedürfnis, insbesondere der jüngeren Generation nach „Arbeitszeiten, die zum Leben passen“.

Viele Ökonom:innen und Arbeitsforscher:innen haben immer wieder ein abnehmendes Arbeitsvolumen vorhergesagt. So hatte schon

Keynes prognostiziert, dass wir im Jahr 2030 nur noch 15 Stunden die Woche arbeiten werden.

Nur mit kürzeren Arbeitszeiten zum Klimaziel

Neueste Berechnungen gehen in die gleiche Richtung. So hat der Arbeitsforscher Philipp Frey ausgerechnet, dass bei unseren derzeitigen Produktionsprozessen und -verfahren (also bei gleichbleibender Kohlenstoffintensität) und Produktivitätsniveaus nur noch sechs Stunden (!) pro Woche gearbeitet werden dürfte, wenn das Pariser Klimaziel erreichbar bleiben soll. Für Schweden errechnet er zwölf Stunden, für Großbritannien

neun (Frey 2019). Nachhaltiges Wirtschaften orientiert sich an der Natur und ihrer Regenerationsfähigkeit. Wachstum, auf das das bisherige Wirtschaftssystem ausgerichtet war und ist, war und ist nur auf Kosten von Ökologie und sozialer Gleichheit möglich. Wachstum in bisherigem Ausmaß ist auch wirtschaftlich nicht mehr erreichbar, wie die Entwicklung der letzten Jahre zeigt: Schon in den Jahren 2018 und 2019 war das Wachstum lediglich bei ca. 1 Prozent, und nach einem Negativwachstum in der Corona Krise von 3,7 Prozent ging es zwar wieder leicht bergauf, im letzten Quartal des Vorjahres aber mit einer leichten Schrumpfung, die aktuell fortbesteht.

UmFairteilung von Arbeitszeit

Der Weltklimarat hat zur COP 27 im November 2022 in Ägypten die Notwendigkeit der Halbierung der besonders treibhausgasintensiven Produktionen wie der von Stahl, Aluminium, Automobilen, Zement u.a. betont. Eine solche Halbierung ist sozial gerecht nur zu bewältigen, wenn der damit einhergehende notwendige Abbau von Arbeitsplätzen aufgefangen wird durch die Umverteilung der dann noch verbleibenden Arbeitszeit in den direkt betroffenen Branchen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze in wenig treibhausgasemittierenden Dienstleistungsbranchen durch Arbeitszeitverkürzung auch dort. Generell gilt, dass ohne ein radikales Programm für „grünes Schrumpfen“ der industriellen Produktion und ihres Energie- und Ressourcenumsatzes der Anstieg von Treibhausgas-Emissionen noch auf Jahrzehnte weitergehen wird. Durch den wachstumsgetriebenen „Rebound-Effekt“¹ sind technische Effizienzsteigerungen und Innovationen zur Erfüllung der Verpflichtungen im Pariser Abkommen und den vom Bundesverfassungsgericht geforderten Freiheits- und Lebensrechten künftiger Generationen nicht ausreichend.

Wandel ist machbar

Dazu bedarf es einer Umstellung der gesamten Güterproduktion von der dem kapitalistischen „Geschäftsmodell“ zugrundeliegenden Verschleißproduktion auf Langlebigkeit und Kreislaufwirtschaft. Eine konsequent nachhaltige Produktpolitik würde eine dramatische Verringerung der Güterproduktion und damit der dafür notwendigen Arbeitszeiten mit sich bringen. Reale politische Ansätze dazu gibt es bereits, wie etwa den „Aktionsplan Kreislaufwirtschaft“ der EU-Kommission. Dort werden konkrete Vorschläge geliefert, wie beispielsweise das Recht auf Reparatur (Langsdorf S.3). Arbeitszeitverkürzung wäre also ein zentraler Baustein einer „Just Transition“², einer sozial gerechten Bewältigung des Arbeitsplatzverlustes durch Digitalisierung und Dekarbonisierung.

Zeitwohlstand wird die neue Währung sein

Fritz Reheis fordert einen Zeitwohlstand, der es den Menschen erlaubt, im Einklang mit ihren eigenen Ressourcen und den Ressourcen der Natur zu leben,

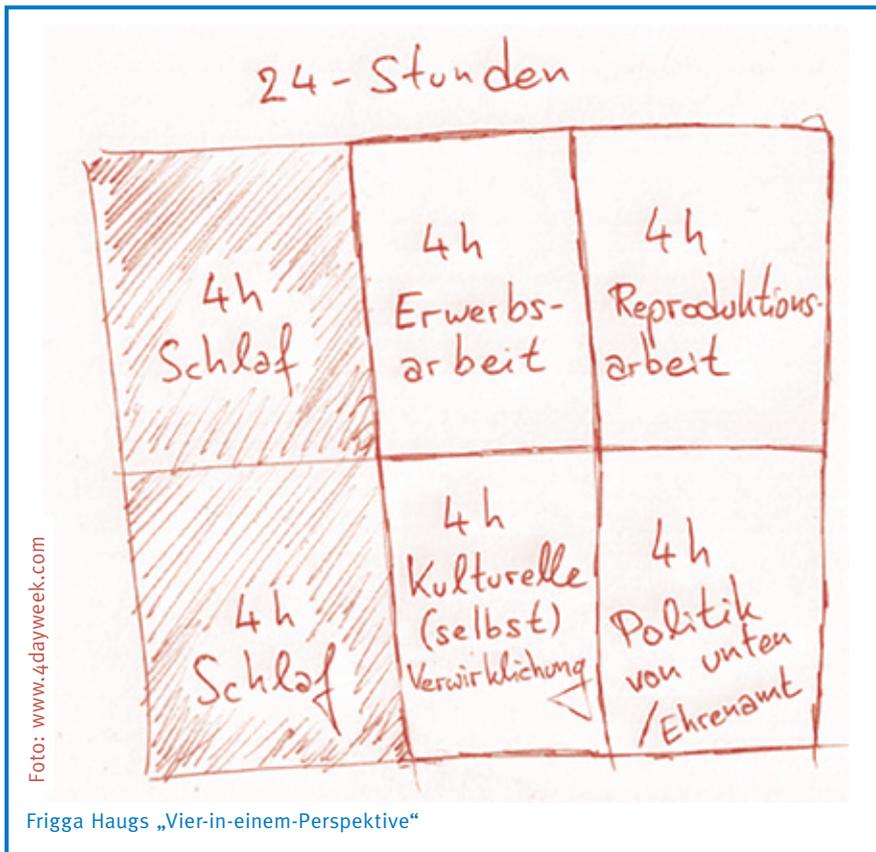
eine neue Zeitpolitik. „Nicht die Produktion von Geld, sondern die Produktion von Lebendigkeit muss das Ziel unserer Bemühungen werden...Nicht lineare, erst recht nicht exponentielle Prozesse dürfen dominieren, sondern diese müssen immer wieder zyklisch zurückgebogen werden, damit Fortschritt nicht weiter die Form einer endlosen Linie oder Exponentialkurve annimmt, sondern die einer Spirale. Nur so können sich Kreisläufe annähernd schließen, Rhythmen schwingen, Schwingungen synchronisiert werden – und letztlich Resonanzen eine realistische Chance erhalten“ (Reheis S. 306).

Radikales Umsteuern

Ein ökologisch verträglicher Lebensstil mit Recyceln und Reparieren statt Wegwerfen, mit Teilen und teilweise Selbstanbau von Nahrungsmitteln und mit viel mehr Sorgearbeit, geleistet von Männern wie Frauen, braucht auch Zeit, oder wie Adelheid Biesecker gesagt hat: „Wir haben keine Zeit mehr für so lange Erwerbsarbeitszeiten, denn wir haben so viel anderes zu tun! Wir können uns die langen Erwerbsarbeitszeiten nicht mehr leisten!“ (Biesecker S. 57)



9 ZUKUNFT DER ARBEIT



Frigga Haug fordert in ihrer „Vier-in-einem-Perspektive“ die gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, sowie von Eigenarbeit und ehrenamtlicher Arbeit – dies sei Voraussetzung von Geschlechtergerechtigkeit. (Haug 2011). Niko Paech spricht in seinem Modell einer Postwachstumsökonomie von einer 20-Stunden-Erwerbsarbeitswoche (Paech 2012).

Dass sich das Erfordernis einer neuen Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit noch nicht durchgesetzt hat, ist wenig verwunderlich, aber es bewegt sich was! Immer mehr Menschen wird klar, dass wir einen neuen Wohlstandsbegriff brauchen und dass Gerechtigkeit in Sozial- und Umweltfragen nicht länger Ausdruck von aufgeklärtem Wohlwollen ist, sondern über unsere Zukunft entscheidet. Die Forderung nach einer anderen Zeitpolitik kommt zur richtigen Zeit und ist eng mit den Anforderungen der sozial-ökologischen Transformation verknüpft. Sie rüttelt aber auch an Macht-

verhältnissen, Besitzständen und alten Werten. Sie richtet Fortschritt und Wohlstand stärker auf immaterielle – und somit ressourcenschonendere – Ziele aus, ohne in Fundamentalopposition zu ökonomischen Erfordernissen zu gehen.



Beate Zimpelmann: Professorin im internationalen Studiengang Politikmanagement der Hochschule Bremen, forscht und lehrt seit über 20 Jahren im Bereich der Arbeits- und Nachhaltigkeitspolitik. Projekte zur „Ganzen Arbeit“, zur ökologisch erweiterten Arbeitspolitik und zur sozial-ökologischen Transformation der Industrie. Vorsitzende des Kompetenzzentrums Nachhaltigkeit im globalen Wandel.
beate.zimpelmann@hs-bremen.de
www.ispm-bremen.de

Literatur:

- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hg.): „Ich pflege wieder, wenn...“, Bremen 2022
- Biesecker, Adelheid: Kürzer arbeiten – besser für die Umwelt, in Zimpelmann/Endl (Hg.) Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung, Hamburg: VSA Verlag 2008
- Frey, Philipp: The Ecological Limits of Work, Crookham Village: Autonomy 2019
- Haug, Frigga (2011), Blog Postwachstum, verfügbar unter: <https://www.postwachstum.de/die-vier-in-einem-perspektive-eine-utopie-von-frauen-die-eine-utopie-fur-alle-ist-20110828>, (Zugriff: 3.12.2022)
- IG Metall (2019): Sicher durch den Wandel – Darum brauchen wir das Transformationsarbeitergeld, verfügbar unter: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/darum-brauchen-wir-das-transformation-skurzarbeitergeld>, (Zugriff: 3.12.2022)
- Langsdorf, Susanne: Ressourcenschonungspolitik in der EU. Eine Zusammenfassung politischer Strategiepapiere von den Anfängen bis heute. Ecologic Institut, Berlin 2021
- Negt, Oskar: Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um Arbeitszeit, Frankfurt/ New York 1984
- Paech, Nico: Befreiung vom Überfluss. Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie. München: oekom verlag 2012
- Reheis, Fritz: Die Resonanzstrategie – Warum wir Nachhaltigkeit neu denken müssen. München: oekom verlag 2019
- Reuter Norbert: Wohlstand heute – das Comeback der Arbeitszeitfrage. In L. Schröder & H. J. Urban (Hg.), Gute Arbeit, Frankfurt: Bund Verlag 2017, S. 224-236
- Zimpelmann, Beate/Endl, Hans L. (Hg.): Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung, Hamburg: VSA Verlag 2008
- Zimpelmann, Beate. Zeitwohlstand durch Arbeitszeitverkürzung – Impulse für den sozial-ökologischen Umbau. In: Panschar, M./Slopinski, A./Berding, F./Rebmann, K. (Hrsg.), Zukunftsmodell: Nachhaltiges Wirtschaften (S. 157-171) Bielefeld 2020, S. 157-171

Quellen:

- 1 Technische Effizienzsteigerungen können dazu führen, dass Nutzer:innen ihr Verhalten ändern und mehr konsumieren. Auf diese Rebound-Effekte machen viele Nachhaltigkeitsforscher:innen aufmerksam und fordern, dies in wissenschaftlich Szenarien und politischem Handeln zu berücksichtigen.
- 2 Just Transition bezeichnet politische und wissenschaftliche Ansätze, die Fragen der sozialen Gerechtigkeit in Strategien der sozial-ökologischen Transformation einbeziehen. Diese durchaus unterschiedlichen Ansätze gewinnen in den letzten Jahren an Bedeutung und finden sich u.a. in Programmen der Climate Justice Alliance, der ILO und der EU wieder.

Nachgefragt!

Die Einführung der Vier-Tage-Woche im Canova-Restaurant der Kunsthalle Bremen. Das Interview mit Marius Keller, Küchenchef und Eigner des Restaurants Canova führte Binta Jadama. Sie war 2022 einige Monate Praktikantin der Bremer Arbeitszeitinitiative.

FRAGE: Was war Ihre Motivation zur Einführung der Vier-Tage-Woche? Warum sind Sie das Risiko eingegangen?

Es gab viele Gründe, die Vier-Tage-Woche umzusetzen. Als ich ab April 2022 für das Restaurant zuständig war, habe ich überlegt, wie ich den Laden generell aufstellen möchte. Ein großes Problem war nach Corona, Mitarbeiter:innen zu gewinnen. Durch die Arbeitszeitverkürzung hat man die größte Chance, sich von anderen abzuheben - Mitarbeiter:innen zu gewinnen, das war der Hauptgrund.

FRAGE: Wie sieht das Konzept der Vier-Tage-Woche bei Ihnen in der Realität aus?

Wir sind noch ganz am Anfang damit, nach vier Monaten [in 2022, Red.]. Ich finde, dass es gesellschaftlich Sinn macht sowohl für die Arbeitnehmer:innen wie für die Arbeitgeber:innen. Ich glaube, die Mitarbeiter:innen sind inzwischen ziemlich überzeugt. Die Gastro war schon immer ein anstrengender Beruf. Auch wenn man sich an die Arbeitszeiten hält und sagt, wir haben keinen Teildienst oder nicht die gängige Sechs-Tage-Woche, es ist trotzdem anstrengend. Wenn ich gucke,

warum wir so häufig einen Teamwechsel hatten und die hohe Fluktuation, da muss man sich auch mal an die eigene Nase fassen. Es braucht Inhalte, und es braucht Spaß. Du musst junge Menschen begeistern für diesen tollen Job. Und du musst Bedingungen schaffen, die es Leuten leicht machen, da reinkommen und dort zu bleiben.

Und wie es läuft: Besonders in der Küche wird die Vier-Tage-Woche strikt durchgezogen, im Service war es am Anfang schwieriger. Wir haben die Unternehmensstruktur verändert, was Programm und Öffnungszeiten angeht. Wir haben jetzt sieben Tage die Woche geöffnet, einen Tag mehr als früher. Da mussten wir natürlich mehr Personal einstellen. Vollzeit wäre bei uns eine 36 Stunden Woche (vorher 40 Stunden), wir haben die Stunden etwas reduziert und das Gehalt erhöht. Für manche kann es schwierig sein (z.B. durch die Kinderbetreuung), die 36 Stunden in eine Vier-Tage-Woche zu packen. Da sind wir noch am Gucken, wie wir's optimal machen.

FRAGE: Haben Sie eine Veränderung in der Zufriedenheit der Mitarbeiter bemerkt? Zum Beispiel durch weniger Krankheitstage oder mehr Motivation?

Die Mitarbeiterzufriedenheit hier im Team ist grundsätzlich sehr hoch, auch durch die Vier-Tage-Woche. Mir macht es nichts aus viel zu arbeiten, denn ich habe sehr viel Spaß an meiner Tätigkeit. Aber ich muss für alle anderen natürlich etwas auf die Beine stellen, was gesund ist, zukunftsorientiert und wirtschaftlich einfach den meisten Sinn bringt.

Wir haben zwei Auszubildende, die haben gar keinen Bock wenig zu arbeiten. Die sind halt noch am Anfang ihrer Karriere, die wollen so viel sehen und machen wie möglich. Bei der vier Tage Woche sind wir uns hier noch nicht sicher, ob das bei denen überhaupt so machbar ist, was die Ausbildung angeht. Denn eigentlich ist die Ausbildung auf eine Fünf-Tage-Woche ausgelegt und verpflichtend.

FRAGE: Wie wirkt sich die Vier-Tage-Woche auf den Lohn der Mitarbeitenden aus?

Wir haben alle Gehälter angehoben, und jeder bekommt sechs Wochen Urlaub, egal wie lange er dabei ist, egal welches Alter. Ich glaube finanziell sind alle zufrieden. Wir wurden immer schon als relativ hochpreisig wahrgenommen, aber eigentlich müssten die Preise höher sein, damit wir unsere Mitarbeiter angemessen bezahlen können.

FRAGE: Glauben Sie, dass die Einführung der Vier-Tage-Woche auch in anderen Branchen möglich ist?

Ja sicherlich. Für eine Branche wie unsere ist es schwer, weil die Dienstleistung nicht über das Telefon erbracht wird. Hier muss unternehmerisch gedacht werden, um die Vier-Tage-Woche durchzusetzen. Aber in allen staatlichen Bereichen ist da ziemlich viel drin. Wenn der Staat da seine Vorreiterrolle einnehmen würde, hast du gleich 600.000 neue Stellen im staatlichen Sektor geschaffen durch die Vier-Tage-Woche.



Binta Jadama:

24 Jahre alt, studiert Internationales Politikmanagement an der Hochschule Bremen, 2022 Praktikantin bei der Bremer Arbeitszeitinitiative

bjadama@stud.hs-bremen.de

11 ZUKUNFT DER ARBEIT

Nachgefragt!

**„Ich bin kommunikativer, sozialer und mehr unterwegs“.
Vier-Tage-Woche bei „Headhunter“,
Friseursalon im Bremer Viertel.**

Im Interview mit Christina Groß (Praktikantin bei der Bremer Arbeitszeitinitiative) sprach Detlef Gehlhaar über die Einführung der Vier-Tage-Woche in seinem Friseursalon.

Vor ungefähr einem Jahr änderte Detlef Gehlhaar die Arbeitszeiten in seinem Friseursalon „Headhunter“ in Bremen. Eingeführt wurde eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich. Das neue Modell wurde über einen Zeitraum von einem Jahr schrittweise erprobt, indem nach und nach die Stunden am Samstag reduziert wurden. Die Mitarbeiter:innen arbeiten von Dienstag

bis Freitag jetzt eine halbe Stunde mehr, insgesamt 36 Stunden, was eine effektive Verkürzung von vier Stunden plus einen freien Tag mehr in der Woche ergibt. Seine Beweggründe waren vor allem der Fachkräftemangel, aber auch der Lockdown, der durch die langen Schließungen und dem dadurch entstandenen Abstand zu seiner Arbeit erst ein Umdenken für ihn möglich gemacht hätte. Früher habe er sich so ein Konzept nicht vorstellen können, sei selber kritisch gegenüber kürzeren Arbeitszeiten gewesen. Obwohl er seinen Job sehr gerne macht und auch nie ein Problem damit hatte viel zu arbeiten, ginge es ihm und auch seinen Angestellten nun besser. Dadurch, dass die Freizeit jetzt flexibler organisiert werden kann und so mehr Zeit für andere Aktivitäten bleibt, hat sich die Lebensqualität gesteigert. Entgegen den Erwartungen sei nicht nur die Motivation und Produktivität gestiegen, sondern auch der Umsatz, sogar ohne Preiserhöhungen für die Kundschaft. Auch wenn der Salon jetzt einen Tag

weniger geöffnet hat, unterstützen die Kund:innen das neue Konzept. Die Energiekosten fallen geringer aus, und das Image von „Headhunter“ ist gestiegen. Dadurch gibt es inzwischen auch eine gesteigerte Anzahl an Bewerber:innen. Auch sonst lassen sich bisher nur Vorteile an der Vier-Tage-Woche erkennen. Trotz allem sollte die Entscheidung gut durchdacht sein, da sie sich nicht mehr umkehren lässt, so Gehlhaar.



Lea Christina Groß:
Studentin im
4. Semester des
Internationalen
Studiengangs
Politikmanagement
an der Hochschule
Bremen, Praktikantin bei der Bremer
Arbeitszeitinitiative

lgross@stud.hs-bremen.de

Nachgefragt!

„Auch mir tut die Vier-Tage-Woche gut“

Im Interview mit Ingeborg Mehser sprach Sylvia Heißenhuber über die Einführung der Vier-Tage-Woche in ihrem Betrieb.

Die Firma SIEBDRUCKCENTER, Textildruck & Stickerei gibt es seit 1993, Sylvia Heißenhuber hat sie aufgebaut, begonnen hat sie zuerst zu zweit mit einem Partner, als sie selbst noch im Abitur war. Inzwischen gibt es zwölf Mitarbeitende, die meisten schon mehrere Jahre dabei, und sie bildet auch selbst aus. „Wir legen Wert auf

Qualität“ sagt sie, „das erreicht man nur mit Kontinuität beim Personal“. Ein Betrieb mit flachen Hierarchien, jeder Bereich ist für sich selbst verantwortlich.

Vor einigen Jahren hatte sie schon mal über eine Vier-Tage-Woche nachgedacht. Im August 2022 hörte sie dann einen Bericht über eine Tischlerei, holte dort Informationen ein und schickte die Idee über die WhatsApp-Gruppe der Firma. Die Resonanz war positiv, es gab wenige Bedenken. Am Freitag wurde bereits vorher kürzer gearbeitet als an den anderen Tagen, Überstunden wurden schon vorher wenig gemacht. Jetzt wird von Montag bis Donnerstag eine Stunde länger gearbeitet, Freitag ist frei bei vollem Lohnausgleich.

Die Reaktion von den Kund:innen?
Unterstützend, sie finden das gut.

Fazit nach einigen Monaten: Für die Kolleg:innen ist der freie Tag toll, um sich um die eigenen Termine zu kümmern. Sylvia Heißenhuber kennt auch Zeiten mit 60-70 Arbeitsstunden pro Woche. Sie sagt „Auch mir tut die Vier-Tage-Woche gut.“



Ingeborg Mehser,
Bis Januar 2023
Referentin beim
Kirchlichen
Dienst in der
Arbeitswelt
Bremen

ingeborg.mehser@kirche-bremen.de



20-Stunden-Tage und kein Wochenende

Arbeitszeiten auf dem Schiff

von **Kathleen Schulze**

Laut einer 2021 veröffentlichten Umfrage der International Transport Workers' Federation (ITF) will fast die Hälfte der Berufsseefahrer:innen die Branche verlassen oder denkt zumindest darüber nach.¹ Hauptgrund sind die monatelangen, enormen physischen und psychischen Belastungen des Berufs, die während der Corona-Pandemie stark zugenommen haben. Doch nicht nur seit der Pandemie sind die Seeleute schwierigen Bedingungen ausgesetzt: Die gute wirtschaftliche Lage in der Containerschifffahrt und in der Kreuzfahrtbranche wirkte sich bisher nicht auf die Heuer oder die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute aus.

Die Frage der Flagge

Ein großes Problem ist, dass die meisten Fracht- und Kreuzfahrtschiffe unter sogenannten „Billigflaggen“ fahren. Jedes Schiff unterliegt den Gesetzen des Staates, dessen Flagge es führt, das gilt auch für das Tarifrecht, Sicherheits- und Arbeitsschutzbestimmungen. Sind Schiffe deutscher Reedereien ausgeflaggt, gelten an Bord also nicht deutsche Tariflöhne oder Gesetze zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), sondern die des jeweiligen Flaggenstaates. Besonders „Billigflaggenstaaten“ zeichnen sich durch Sozialdumping,

unkontrollierte Arbeitsverhältnisse und unregelmäßige Arbeitsbedingungen aus. Weltweit gelten derzeit die Nationalflaggen von 35 Staaten nach Definition der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) als Billigflagge. 56 Prozent des weltweiten Seehandels werden unter solchen Billigflaggen abgewickelt.² In der Kreuzfahrtbranche verhält es sich ähnlich: Seit Jahren fährt beispielsweise kein einziges Kreuzfahrtschiff unter deutscher Flagge.

Konkret bedeutet dies: Die Besatzungen, die meistens aus Ländern des globalen Südens (China, Philippinen, Indien, Pakistan) oder aus

13 ZUKUNFT DER ARBEIT

Billiglohnländern Europas (Lettland, Ukraine, Kroatien u. a.) kommen, arbeiten unter prekärsten Bedingungen. Üblich sind Befristungen für die Dauer des Aufenthalts an Bord, etwa neun Monate ohne Feier- oder Ruhetage sowie ohne Gesundheitsschutz oder Urlaubsanspruch. Die Bezahlung schwankt, viele erhalten nicht die vereinbarte Heuer. Doch aus Angst, ihren Job zu verlieren, erdulden sie diese Lebens- und Arbeitsbedingungen.³

Internationale Standards

Um die Situation für die Seeleute zu verbessern, verabschiedete die ILO 2006 die Maritime Labour Convention (MLC). Auch Deutschland hat diese 2013 ratifiziert. Die Konvention definiert Mindestanforderungen für die Arbeit auf Schiffen und beinhaltet grundlegende Beschäftigungs- und Sozialrechte der Seeleute.⁴ Durch die MLC haben auch die Behörden vor Ort mehr Möglichkeiten einzugreifen, da alle Schiffe in den Häfen ratifizierender Staaten kontrolliert werden können, unabhängig von der Flagge, unter der sie fahren.⁵

Die MLC ist ein erster Erfolg auf dem Weg zu internationalen Standards, doch weitere Verbesserungen müssten folgen.⁶ Eine wichtige Veränderung wären unbefristete Arbeitsverträge für die Seeleute mit klaren Aussagen zu ihren Rechten.

Kreuzfahrtbesatzungen sind besonders betroffen

Darüber hinaus müssen menschenwürdige Bedingungen für das Leben und Arbeiten an Bord gewährleistet sein. Dazu gehört auch eine ausreichende Mindestbesatzung, um die nötige Ruhe und freie Zeit zu garantieren. Feste Ruhezeiten tragen zur Vermeidung von Übermüdung und gesundheitlichen Schäden bei. Laut MLC sind bei einem 24-stündigen Arbeitstag aktuell zehn Stunden „Pause“ vorgesehen. Diese dürfen in zwei Abschnitte unterteilt werden, wovon ein Abschnitt mindestens sechs Stunden lang sein

muss. Selbst wenn diese Vorgaben eingehalten werden, bleibt nach Essen, Hygiene usw. maximal eine fünfständige ununterbrochene Schlafphase pro Tag. Vor allem in der Kreuzschiffahrt können die vorgeschriebenen Ruhezeiten selten eingehalten werden: Gerade in der Gastronomie sind die tatsächlichen Arbeitszeiten oft zu lang. Wenn Gäste zum Beispiel bis weit nach Öffnungszeiten in der Bar oder dem Restaurant sitzen, verzögert sich damit der Feierabend des Personals zulasten der Ruhezeiten. Zu kurze Ruhepausen haben auf Dauer Übermüdung, mangelnde Konzentration und eine erhöhte Unfallgefahr zur Folge.

Auch freie Tage oder regelmäßiger Landgang sind keine Selbstverständlichkeit, dabei wäre ein freier Tag pro Woche, möglichst mit Landgang, dringend notwendig. Ruhe und Erholung können nicht monatelang aufgespart werden. Landgang ist als Ausgleich wichtig, wenn Seeleute bis zu neun Monate an Bord verbringen. Dies gilt besonders für die Besatzung von Kreuzfahrtschiffen, für die es an Bord nur wenig Aufenthaltsmöglichkeiten gibt, denn Crew- und Passagierbereiche sind strikt getrennt. Dennoch ist aufgrund von kurzen Liegezeiten und häufigen Passagierwechseln oft wochenlang kein Landgang möglich.

Fair übers Meer!

Um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute zu verbessern, ist Aufklärung nötig. Das Bündnis und die Kampagne „Fair übers Meer!“ engagiert sich seit 2017 für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und mehr Umweltschutz im Seeverkehr. Die zwölf Mitgliedsorganisationen (u. a. Deutsche Seemannsmission, BUND, ver.di, Waterkant, Forum Fairer Handel) wollen eine breitere Öffentlichkeit dafür interessieren, wie es um die sozialen und ökologischen Aspekte der Seeschiffahrt bestellt ist. Die Kampagne fordert Verantwortliche in Politik und Wirtschaft auf, Fairness im globalen



Kathleen Schulze: Referentin für betriebsbezogene Arbeit & Beratung beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt der Nordkirche mit Schwerpunkt Hafen.

kathleen.schulze@kda.nordkirche.de
www.kda-nordkirche.de

Handel für Seeleute zu schaffen. Sie setzt sich sowohl für die bessere Durchsetzung als auch für die Anhebung der weltweit geltenden Mindeststandards ein.⁷

Eine weitere Möglichkeit wäre die Berücksichtigung des Seetransports und der Seeleute im Lieferketten-gesetz, so dass auch die Bereiche Transport und Logistik miteinbezogen werden.⁸ Denn selbst anerkannte Label wie Fair Trade oder Gepa können momentan nicht garantieren, dass ihre Waren unter fairen Bedingungen transportiert werden. Vielen Verbraucher:innen ist nicht klar, dass das, was sie vermeintlich fair kaufen, von Menschen transportiert wird, die auf den Schiffen unter oft ausbeuterischen Bedingungen arbeiten.

Quellen:

- 1 Vgl. www.dw.com/de/corona-100000-seeleute-sitzen-auf-frachtern-fest/a-58579305, letzter Aufruf: 28.03.23
- 2 Vgl. https://waterkant.info/?page_id=5245, letzter Aufruf: 28.03.23
- 3 Vgl. https://fairuebersmeer.de/wp-content/uploads/2019/05/kampagnen-flyer_01-2.pdf, letzter Aufruf: 28.03.23
- 4 Vgl. <https://seafarersrights.org/introduction-to-the-maritime-labour-convention/>, letzter Aufruf: 28.03.23
- 5 Vgl. http://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_219684/lang--de/index.htm, letzter Aufruf: 28.03.23
- 6 Vgl. Die Forderungen der Kampagne Fair übers Meer, Vgl. Broschüre „Fair übers Meer! Menschenwürdige Bedingungen für Leben und Arbeit der Seeleute“ der Deutschen Seemannsmission (gilt für den ganzen Absatz)
- 7 Vgl. <https://fairuebersmeer.de/ueber-das-buendnis>, letzter Aufruf: 28.03.23
- 8 Vgl. www.bmz.de/de/entwicklungspolitik/lieferketten-gesetz & https://waterkant.info/?page_id=8506, letzter Aufruf: 28.03.23



Foto: Pixabay

Zeit als Horizont menschlichen Handelns

Anmerkungen aus theologischer Perspektive von Pfr. Dr. Ralf Stroh

Es gibt Erfahrungen, die auf eindruckliche Weise klarmachen, dass wir die Zeit nicht zurückdrehen können und Versäumtes sich nicht nachholen lässt. Der Tod eines geliebten Menschen zum Beispiel: Gemeinsame Pläne werden nie mehr Realität werden. Der Vorfreude auf gemeinsame Zeit bleibt ihre Erfüllung versagt. Was bisher wichtig erschien, erscheint vor diesem Hintergrund unwichtig oder zumindest weniger wichtig als das, was jetzt für immer ungesagt, ungetan, unerfüllt bleibt.

Ungesagt, ungetan und unerfüllt bleibt dabei nicht etwas, das die Summe des im Leben Erreichten noch größer hätte ausfallen lassen. Stattdessen wird etwas anderes wehmütig bedauert: „Wir hatten nur für unsere Ziele gelebt, nicht für uns selbst. Wir hatten gar nicht bemerkt, was wir aneinander haben – und dass wir es gar nicht nötig hatten, erst etwas erreichen zu müssen, um einander etwas zu bedeuten“.

Erfüllte Zeit

Zeit ohne besondere „Aktionen“ wird oft erst wertgeschätzt, wenn man nichts mehr miteinander unternehmen kann: im Sterben und Loslassenmüssen, wenn man nicht mehr miteinander reden kann, keine Pläne mehr machen kann, und das einzige, das bleibt, das Streicheln der Hand und das gemeinsame Schweigen ist. Aber auch am Beginn des Lebens ist diese Erfahrung nur allzu vertraut und diesmal mit ganz heiterer Stimmungslage: Es bedeutet keinen Verzicht, dass man mit dem Neugeborenen noch nichts unternehmen kann, dass er nicht zu uns reden kann und wir nicht zu ihm. Keine gemeinsame Aktivität könnte die Seligkeit steigern, die es bedeutet, dieses Kind einfach in den Armen zu halten, es zu streicheln und anzuschauen. Zuweilen wird einem solche Erfüllung auch im Zusammensein mit anderen Erwachsenen geschenkt – und wir dürfen uns glücklich schätzen, wenn wir sie dann tatsächlich bemerken und nicht übersehen.

In diesen Momenten, den so heiteren wie den so wehmütigen, ist Zeit nicht etwas, das abläuft, bis man etwas Angestrebtes erreicht hat, sondern ist in sich selbst Erfüllung, in sich selbst Gegenwart des Ersehnten – Ewigkeit. Der Inhalt der Zeit sind dann nicht Aktionen sondern ist Nähe. Und zwar im Sinne von unverstellter Begegnung in all ihren Ambivalenzen und nicht von Distanzlosigkeit und seichter Harmonie. Auch diese Zeit, diese erfüllte und erfüllende Gegenwart, ist Gegenstand verantwortlichen menschlichen Handelns. Das wird zwar in Zeiten gerne vergessen, die durch die möglichst effiziente Ausnutzung sich bietender Handlungsmöglichkeiten charakterisiert sind, aber für die christlich-jüdische Glaubenstradition ist diese besondere Form der gefüllten und erfüllenden Gegenwart der maßgebende Horizont wahrer Humanität.

Am Anfang wie am Ende des Lebens scheint uns eine Wahrheit über unser Leben auf, die wir in seinem

15 ZUKUNFT DER ARBEIT

Verlauf oft an den Rand schieben: dass dieses Leben ein Geschenk ist, das viel mehr für uns bereithält, als es die gesellschaftlichen Rollen zur Geltung kommen lassen, in denen wir uns vorfinden, in die wir gedrängt werden oder uns sogar selbst hineinbegeben.

Zeit und Effizienz

An den Rändern des Lebens und in seinen intimsten Momenten wird deutlich, dass die Schubladen, in die wir unser Leben und das Leben unserer Mitmenschen einsortieren, ihre volle Bedeutung nicht dadurch erhalten, dass wir sie schließen, sondern erst dadurch, dass wir sie öffnen. Das an Kriterien der Effizienz orientierte Denken hat seinen Maßstab an der Vergangenheit und übersieht die sich bietenden Möglichkeiten jenseits der bisherigen Maßstäbe für Erfolg oder Misserfolg. Es ist nicht offen für Neues. Zukunft wird zur schlichten Verlängerung des Vergangenen.

Gerade die unabweisbare Erfahrung der Endlichkeit unseres menschlichen Lebens nötigt aber dazu, unser Handeln, Planen und Entscheiden im privaten wie im öffentlichen Raum nicht dadurch zu definieren, dass wir Dinge abschließen, sondern dass wir sie in ihren Möglichkeiten aufschließen und zur vollen Wirkung kommen lassen. Wer am Beginn seines Lebens schon weiß, was aus dem Kind werden soll, verstellt ihm den Weg ins Leben, anstatt ihn frei zu machen. Das Leben wird statisch und verliert seine Bewegung. Das grundlegende Argument für Entscheidungen im Zusammenleben ist in dieser Perspektive: „Das war schon immer so“. Und dieses Argumentieren mit einem fixen und abgeschlossenen Weltbild findet auch dort statt, wo auf der Oberfläche dem Wandel das Wort geredet wird – aber der Maßstab gelingenden Wandels nur das Erreichen der immer gleichen Ziele unter veränderten Rahmenbedingungen ist.

Damit wird aber auch der Umgang mit Zeit ein Umgang, der immer angespannter und angestregter wird und keine Entspannung und Gelassenheit kennt. Zeit ist dann nicht der Rahmen, in dem Neues zum Vorschein kommt, sondern die tickende Uhr, deren vorrückende Zeiger ängstlich beobachtet werden, weil sie das Vergehen des Alten markieren.

Freie Zeit – Das Recht auf den arbeitsfreien Sonntag dient dem Gemeinwohl

Die angesprochenen Erfahrungen mit der Bedeutsamkeit nicht auf Effizienz hin ausgerichteter Zeit sind nicht nur individuell von grundlegender Bedeutung, sondern auch für unser Zusammenleben wesentlich. Daher ist es ganz sachgemäß, wenn seit einiger Zeit das Thema Sonntagsschutz eng mit dem Thema Gemeinwohl verknüpft wird. Nicht hilfreich ist diese Verknüpfung allerdings, wenn dabei das Gemeinwohl nur als eine ökonomische Größe in den Blick kommt und der starke Schutz freier Zeit in unserem Land als Gefährdung dieses ökonomisch verstandenen Gemeinwohls kritisiert wird.

Vor diesem Hintergrund ist es hilfreich, sich daran zu erinnern, dass gerade der gesellschaftliche Schutz freier Geselligkeit mit deren unersetzlicher Bedeutsamkeit für unser Leben als soziale Wesen seit jeher dazu beigetragen hat, Gesellschaften fähig zu machen, Veränderungsprozesse mitzugestalten und einen friedlichen Umgang mit kultureller Vielfalt zu etablieren

Die Unverzichtbarkeit geschützter arbeitsfreier Tage hat auch das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil aus dem Jahre 2009 der Sache nach wiederholt:

„Mit der Gewährleistung rhythmisch wiederkehrender Tage der Arbeitsruhe konkretisiert Art. 139 WRV¹ überdies das Sozialstaatsprinzip. Unter diesem Gesichtspunkt hat



Pfarrer Dr. Ralf Stroh
Theologischer Referent für Wirtschafts- und Sozialethik
Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN, Mainz.

r.stroh@zgv.info

Seit 2012 theologischer Referent für Wirtschafts- und Sozialethik am Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN in Mainz.

Arbeitsschwerpunkte: Sonntagschutz, Reformation und gesellschaftlicher Wandel, Kirche und Gesellschaft

er weitergehende grundrechtliche Bezüge. Die Sonn- und Feiertagsgarantie fördert und schützt nicht nur die Ausübung der Religionsfreiheit. Die Arbeitsruhe dient darüber hinaus der physischen und psychischen Regeneration und damit der körperlichen Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG). Die Statuierung gemeinsamer Ruhetage dient dem Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG). Auch die Vereinigungsfreiheit lässt sich so effektiver wahrnehmen (Art. 9 Abs. 1 GG). Der Sonn- und Feiertagsgarantie kann schließlich ein besonderer Bezug zur Menschenwürde beigegeben werden, weil sie dem ökonomischen Nutzendenken eine Grenze zieht und dem Menschen um seiner selbst willen dient“ (BVerfG 1. Dezember 2009).

Indem Menschen gemeinsam Zeit verbringen können, die noch ganz anderen als ökonomischen Gesichtspunkten folgt, kann sichergestellt werden, dass sie auch in ihrer Gestaltung des wirtschaftlichen Zusammenlebens das Wohl des Menschen nicht aus dem Auge verlieren.

Quelle:

¹ Weimarer Reichsverfassung

TRÄGER

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
forum Kirche
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
Fax 0421-3 46 15-38
sonja.borski@kirche-bremen.de
www.kirche-bremen.de/kda

Arbeit und Zukunft e.V.
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-23
www.arbeitundzukunftbremen.de
ingeborg.mehser@kirche-bremen.de

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Sonja Borski

MITTENDRIN AM RANDE

- Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
- Arbeit und Zukunft e.V.

Auflage dieser Ausgabe: 800
Layout: Anita Müller
Druck: Perspektiven Offsetdruck
Bremen

Redaktionsanschrift und
Bestellung:

MITTENDRIN AM RANDE

KDA
forum Kirche
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
sonja.borski@kirche-bremen.de

WEITERE INFORMATIONEN AUCH UNTER
www.kirche-bremen.de/kda

BERATUNGSSTELLEN

ALZ (Arbeit-Leben-Zukunft) Tenever
Wormser Straße 9 • 28325 Bremen
Tel. 0421-40 20 68
Fax 0421-42 84 55
alz@kirche-bremen.de

Beratungsstelle
zu Berufskrankheiten
Lindenstraße 8 • 28755 Bremen
Tel. 0421-6 69 50-36
Fax 0421-6 69 50-41
bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/
berufskrankheiten

Alleinerziehende Mütter in Bremen
Gemeindezentrum Matthias-Claudius
in der VEG Neustadt
Mary Dierssen
FAMILIE BERATUNG QUARTIER
Wilhelm-Raabe-Straße 1
28201 Bremen
familienberatung.neustadt@
kirche-bremen.de
Tel. 0421 69 66 56 59
paulaundkind.com +
facebook.com/paulaundkind

Zuflucht
Ökumenische Ausländerarbeit e.V.
Berckstr. 27 • 28359 Bremen
Tel. / Fax: 0421/ 800 70 04
zuflucht@kirche-bremen.de

Fluchtraum Bremen e.V.
Vermittlung von Vormünder*innen
und Mentor*innen für unbeglei-
tete minderjährige Flüchtlinge
Berckstraße 27 • 28359 Bremen
Telefon: (0421) 83 56 153
info@fluchtraum-bremen.de
www.facebook.com/
fluchtraum.bremen

VahrEint-Sozialdiakonie
Christoph Buße
Gemeindezentrum Heilig-Geist-Kirche
August-Bebel-Allee 276
28329 Bremen
Tel. 0162-7 31 34 52
busse@kirche-bremen.de

Ran an die Zukunft (RAZ) –
Berufsorientierung und Le-
bensplanung für Jugendliche
evangelische-jugend-bremen.de/
teams/raz

Karin Sander
Tel. 0176-51 19 27 43
karin.sander@kirche-bremen.de
Büro in der St. Pauli Gemeinde
Große Krankenstraße 11
28199 Bremen

RAZ West
Elisabethstr. 17 • 28217 Bremen
Tel. 0421-38 16 15
raz.west@kirche-bremen.de



MITTENDRIN
am Rande

Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit