



Margareta Steinrücke/Beate Zimpelmann (Hrsg.)

VSA:

Weniger Arbeiten, mehr Leben!

Die neue Aktualität von
Arbeitszeitverkürzung

Margareta Steinrücke/Beate Zimpelmann (Hrsg.)
Weniger Arbeiten, mehr Leben!

Margareta Steinrücke/Beate Zimpelmann (Hrsg.)
Weniger arbeiten, mehr leben!
Die neue Aktualität von Arbeitszeitverkürzung

www.vsa-verlag.de

Diese Publikation wurde unterstützt mit Mitteln
der AG ArbeitFairTeilen von Attac Deutschland
und der Hochschule Bremen.

© VSA: Verlag 2024, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Umschlagsgrafik: Susanne Hesch © Initiative Arbeitszeitverkürzung jetzt!
[www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de]
Alle Rechte vorbehalten
Druck- und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck
ISBN 978-3-96488-196-0

Inhalt

Vorwort 7

Margareta Steinrücke/Beate Zimpelmann
Einleitung: Die neue Aktualität von Arbeitszeitverkürzung 9

Modellversuche

Philipp Frey
Die Vier-Tage-Woche – ein britischer Großversuch und die Folgen 21

Sophie C. Jänicke
Die Vier-Tage-Woche als Zukunftsmodell?
Zur Debatte um die Vier-Tage-Woche in der IG Metall 27

Berührungs- und Konvergenzpunkte

Beate Zimpelmann
Berührungspunkt zwischen Geschlechter- und Klimapolitik 37

Fritz Reheis
Zeitwohlstand – ein Leitbild 47

Niko Paech
**Vom Mythos des verdienten Wohlstandes
zu einer anderen Arbeit** 59

Philipp Frey
**Die ökologischen Grenzen der Arbeit: Von Kohlenstoffemissionen,
Kohlenstoffbudgets und Arbeitszeiten** 71

Steffen Liebig
**Konvergenzpunkt von Klima- und Gewerkschaftsbewegung oder:
Kürzer arbeiten für die sozial-ökologische Transformation** 81

Gesellschaftliche Transformationsprojekte

Lia Becker

**Ein Transformationsprojekt –
mit einer »kurzen Vollzeit« für alle** 95

Stephan Krull

**Arbeitszeitverkürzung – das Einfache,
das schwer zu machen ist** 109

Andrea Ypsilanti

Ein emanzipatorisches gesamtgesellschaftliches Projekt 121

Nina Treu

Arbeitszeitverkürzung – Transformativ. Soliarisch. Machbar. 129

Margareta Steinrücke

»Zeit« im Jahr 2048 151

Autor*innen 155

Vorwort

Im Jahr 2022 hat die AG ArbeitFairTeilen von Attac unter dem Titel »Am 3. für die 30. Arbeitszeitverkürzung – eine Lösung für (fast) alle Probleme?!« eine Online-Seminarreihe durchgeführt. Die AG tritt seit über 20 Jahren für eine gerechte Verteilung von Arbeitszeit zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen, Männern und Frauen, Jung und Alt ein. Entsprechend fordert sie eine dafür notwendige Arbeitszeitverkürzung für alle mit Lohn- und Personalausgleich, zunächst als 30-Stunden-Woche, inzwischen in Anbetracht der fortgeschrittenen Produktivitäts- und Klimaentwicklung eine 28-Stunden-Woche.

In der Reihe kamen die unterschiedlichsten Aspekte von Arbeitszeitverkürzung zur Sprache, von Beschäftigungssicherung über Klimaschutz bis zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Zeitwohlstand. In der Zwischenzeit hat Arbeitszeitverkürzung so an Aktualität gewonnen, sei es durch die vielen Unternehmen, die eine Vier-Tage-Woche einführen, sei es durch Tarifforderungen wie die der IG Metall zur 32-Stunden-Woche in der Stahlindustrie, dass wir uns entschlossen haben, die Beiträge der Reihe und einige diese gut ergänzende zu einem Buch über die neue Aktualität der Arbeitszeitverkürzung zusammenzufügen.

Damit knüpfen wir an das im Jahr 2008 ebenfalls im VSA: Verlag erschienene Buch »Zeit ist Geld« an, das auch aus einer Seminarreihe entstanden war und in dem wir verschiedene Wissenschaftler*innen zu den ökonomischen, ökologischen und sozialen Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung haben zur Sprache kommen lassen. Mit dem jetzigen Buch wollen wir allen, die sich in der Gewerkschaft, im Betrieb, im Freundes- oder Bekanntenkreis oder in der Politik für kürzere und menschengerechte Arbeitszeiten einsetzen, gute Argumente an die Hand geben, mit denen sie ihr Engagement wirksam machen können.

Dafür, dass sie das möglich gemacht haben, danken wir allen, die die Reihe organisiert und zu ihr beigetragen haben, insbesondere Sophia Wagner von der AG ArbeitFairTeilen, die die Idee zu dieser Reihe hatte, und allen weiteren Autor*innen. Ebenso danken wir dem Praktikanten der Bremer Arbeitszeitinitiative Noah Berge für die Transkription einiger Beiträge, dem Konzeptwerk Neue Ökonomie und dem oekom-Verlag für die Abdruckgenehmigung des sehr wichtigen Schlussbeitrags von Nina Treu¹ zur Arbeitszeitverkürzung als einem Baustein für Klimagerechtigkeit und dem Auto-

¹ Der Beitrag kann im Originallayout als pdf-Datei auf der Internetseite https://konzeptwerk-neue-oekonomie.org/wp-content/uploads/2023/01/Dossier_Arbeitszeit-

onomy Institute in London für die Erlaubnis, den Beitrag »Die ökologischen Grenzen der Arbeit: Von Kohlenstoffemissionen, Kohlenstoffbudgets und Arbeitszeiten« (Originaltitel: »The ecological limits of work«) von Philipp Frey ins Deutsche zu übertragen und zu veröffentlichen. Für die finanzielle Ermöglichung des Buches danken wir der Hochschule Bremen und Attac.

Wir hoffen, mit diesem Buch einen Beitrag zu leisten zum Kampf um kürzere und menschengerechte – inzwischen müssen wir wohl auch sagen naturgerechte – Arbeitszeiten, der unseres Erachtens aktueller ist denn je.

Margareta Steinrücke/Beate Zimpelmann
Bremen, Dezember 2023

Margareta Steinrücke/Beate Zimpelmann

Einleitung: Die neue Aktualität von Arbeitszeitverkürzung

Ein Gespenst geht um in Europa: die Vier-Tage-Woche. Unternehmen aller Branchen führen sie ein. Junge qualifizierte Arbeitskräfte wollen sie. Die große IG Metall fordert sie. Unternehmensverbände und ihre politischen und wirtschaftlichen Unterstützer malen den Untergang der deutschen Wirtschaft an die Wand. Was ist geschehen?

Seit etwa zwei Jahren führen immer mehr Unternehmen die Vier-Tage-Woche ein, insbesondere um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen und in Zeiten des Fachkräftemangels qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen (s. den Beitrag von Philipp Frey in diesem Band). Damit reagieren sie auf einen seit geraumer Zeit sich vollziehenden Wertewandel, insbesondere in der jüngeren Generation, weg von dem alten Ethos des »Lebens um zu arbeiten« hin zum Ethos »Arbeiten um zu leben«. Gerade junge Leute, darunter viele junge Väter, wollen nicht mehr so leben wie ihre Eltern und der Arbeit Familie, Freundschaften und Gesundheit opfern. Sie wollen »Arbeitszeiten, die zum Leben passen« (so der Slogan, mit dem die IG Metall 2018 in den ersten Arbeitskampf um Arbeitszeitverkürzung gezogen ist, nach über 20 Jahren Sendepause in dieser Frage). Der jüngsten WSI-Befragung zufolge sind 81% der Befragten für eine Vier-Tage-Woche (73% nur mit vollem Lohnausgleich) und geben als die wichtigsten Gründe für eine solche »Mehr Zeit für sich«, »Mehr Zeit für die Familie« und »Mehr Zeit für Hobby, Sport und Ehrenamt« an (Lott/Windscheid 2023).

Diesem auch unter den eigenen Mitgliedern immer spürbarer werdenden Druck hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf oder neudeutsch Work-Life-Balance ist die IG Metall erstmals in der Tarifrunde 2018 gefolgt. Mit der 28-Stundenwochenoption (ohne Lohnausgleich) und acht zusätzlichen freien Tagen für Menschen mit Sorgeverpflichtungen und in Schichtarbeit im Tausch gegen eine Zulage von 27,5%, deren Gegenwert nur sechs Tage beträgt, hat sie zum ersten Mal nach 1995, als die 1984 erkämpfte 35-Stundenwoche in Kraft trat, wieder einen Tarifabschluss zu Arbeitszeitverkürzung erzielt. Nicht kampfflos. Auch dafür waren eine ganze Reihe von 24-Stundenstreiks vonnöten, für die die Mitglieder aber gut zu mobilisieren waren. 2023 nun zieht die IG Metall mit der Forderung einer 32-Stunden/Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich in die Tarifrunde für die Stahlindustrie (s. den Beitrag von Sophie Jänicke in diesem Band). Zu den Motiven einer besseren Vereinbarkeit kommt hier das starke Motiv ei-

ner präventiven Sicherung von Arbeitsplätzen hinzu, welche durch die aus Gründen des Klimaschutzes geplante Umstellung der Stahlproduktion von Kohle- auf Wasserstoffbefeuerung in absehbarer Zeit überflüssig werden.

Beschäftigungssicherung war für die Gewerkschaften, insbesondere die IG Metall, immer schon ein Motiv für Arbeitszeitverkürzung. Es gibt eine Vielzahl von Beschäftigungssicherungs-Tarifverträgen, die eine Absenkung der Arbeitszeit, in der Regel ohne Lohnausgleich, in Verbindung mit Beschäftigungsgarantien ermöglichen. Der prominenteste Tarifvertrag dieser Art war der Haus-Tarifvertrag bei VW, wo ab 1994 mit einer 28,8-Stundenwoche 30.000 Arbeitsplätze gesichert werden konnten.

Die faktisch erfolgreichste Variante einer beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung stellt die Kurzarbeit dar. Kurzarbeit sicherte mit einem Teillohnausgleich erstmals in der Finanzkrise 2009/2010 und dann in Coronazeiten massenhaft und sehr effektiv Arbeitsplätze. Dieser durch die Agentur für Arbeit gezahlte Lohnausgleich von 60/67% war allerdings für untere Einkommensgruppen in Branchen und Betrieben, die keinen auf bis zu 90 oder gar 100% gehenden zusätzlichen Ausgleich vereinbart hatten, schwer zu verkraften. Und die Zahlung des Lohnausgleichs durch die Agentur für Arbeit bildet eine auf die Dauer fragwürdige Subvention der Arbeitszeitverkürzung für die Unternehmen durch die Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung bzw. die Steuerzahlenden.

Heute erhält durch die absehbaren Folgen von Digitalisierung und unbedingt zu forcierender Dekarbonisierung der Industrie die Frage der Sicherung von Arbeitsplätzen durch Arbeitszeitverkürzung eine neue Brisanz. Neben der Stahlindustrie wird z.B. für die Automobilindustrie allein durch die Umstellung von Verbrenner- auf Elektromotor nach konservativen Schätzungen der Verlust von 140.000 Arbeitsplätzen prognostiziert. Ein sozial gerechter Umbau der Industrie, die sogenannte Just Transition, wird ohne spürbare Arbeitszeitverkürzung nicht zu machen sein. Hier ist die von der IG Metall geforderte 32-Stundenwoche ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Allerdings reicht das bei einer Gesamtbetrachtung der durch den Klimawandel verursachten Probleme bei weitem nicht aus. Für die Einhaltung des 1,5°C-Ziels von Paris bräuchten wir bei dem in Deutschland gegebenen Mix aus Branchen und Produktivitätsniveaus nur noch vollkommen unreal erscheinende sechs Stunden Erwerbsarbeitszeit pro Woche (s. der Beitrag von Philipp Frey in diesem Band). Erwerbsarbeit ist einer der größten Treibhausgasemittenten und nur wenn wir die Erwerbsarbeitszeit radikal reduzieren, haben wir noch den Hauch einer Chance, den Klimawandel zu stoppen. Wenn wir uns allerdings an die Prognose des großen Ökonomen John Maynard Keynes von 1930 erinnern, wir würden im Jahr 2030 nur noch

15 Stunden pro Woche arbeiten, es sei denn, wir nähmen eine gigantische technologische Arbeitslosigkeit in Kauf (vgl. Keynes 1930), oder an die Bemerkung des Nestors der katholischen Soziallehre, Oswald von Nell-Breuning, die er 1981 in einem Interview mit Oskar Negt (vgl. Negt 1984: 213) auf dessen Frage nach seiner Einschätzung der 35-Stundenwoche machte, nämlich dass das eine völlig überholte Forderung sei und wir, wenn wir denn auf alle Rüstungs-, Verschleiß- und Unsinnproduktion verzichten würden, locker und bei gleichbleibendem Lebensstandard mit einer Acht-Stundenwoche auskämen, erscheint die Sechs-Stundenwoche vielleicht gar nicht mehr so unreal. Wir müssen weg von der »Wegwerfgesellschaft« (Pohrt 1976) und dafür brauchen wir einfach viel mehr Zeit für einen ökologischen Lebensstil mit reparieren, recyceln, teilen und selbst anbauen statt permanent suchtartig zu kaufen und wegzuworfen (s. den Beitrag von Nico Paech in diesem Band). Oder wie es Adelheid Biesecker, erste Professorin für Wirtschaftswissenschaften an der Uni Bremen, auf den Punkt gebracht hat: wir brauchen »eine andere als die bisherige ökonomische Rationalität: eine des Schützens, des Erhaltens, der Vor-Sorge. Es gibt viel und viel Neues zu tun – eben deshalb haben wir keine Zeit mehr für so lange Erwerbsarbeiten!« (Biesecker 2008: 65).

So bildet radikale Arbeitszeitverkürzung auch die Voraussetzung dafür, dass die ganze Haus- und Sorgearbeit genauso wie die Erwerbsarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden kann. Solange das Modell »Mann, Vollzeit und 40 Stunden+ und Frau, Teilzeit und 20 Stunden–« immer noch das (jedenfalls in Westdeutschland) häufigste Geschlechterarrangement bildet, bleibt es beim Ausschluss von Frauen von existenzsicherndem Einkommen, von Macht und Anerkennung – vorprogrammierte Altersarmut inklusive – und beim Fernbleiben der Männer vom ganzen Bereich der häuslichen Sorge für Kinder, Pflegebedürftige, Liebste und auch sich selbst. Obwohl etwa jüngere Väter in viel größerem Umfang als noch ihre eigenen sich gerne an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder beteiligen würden, scheitern sie immer noch häufig an den konservativen Strukturen in den Betrieben (s. den Beitrag von Beate Zimpelmann in diesem Band).

Einen Weg aus diesem Dilemma könnte eine kurze Vollzeit um die 30 Wochenstunden als neue Normalarbeitszeit darstellen (s. den Beitrag von Lia Becker in diesem Band). Anstelle von auf bestimmte Gruppen oder Lebensphasen beschränkten »Ausnahme«-Regelungen zu Teilzeit, wie sie etwa Vorschläge zu sog. Wahlarbeitszeiten präferieren, bei denen immer die Gefahr besteht, dass letztlich doch wieder die Frauen solche Ausnahmeregelungen in Anspruch nehmen und das traditionelle Geschlechterarrangement nur perpetuiert wird, würde eine neue Vollzeitnorm es gerade den Männern erleichtern, kürzer zu arbeiten, weil es ja alle tun, es »normal« ist. Gleich-

zeitig würde vielen Frauen, die aufgrund der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf gar nicht oder nur in sehr kurzer Teilzeit bzw. Minijobs erwerbstätig sind, der Zugang zum Arbeitsmarkt durch eine solche kurze Vollzeit wieder eröffnet. Das Potenzial ist enorm, wie schon vor Jahren durchgeführte und aktuelle Analysen des DIW immer wieder zeigen, und gerade in Zeiten von Fachkräftemangel von größter Bedeutung. Das gleiche zeigt sich bei Pflegekräften, die die Branche verlassen bzw. ihre Arbeitszeit drastisch verkürzt haben. Die Studie »Ich pflege wieder, wenn...« (Arbeitnehmerkammer Bremen 2022), zeigt, dass gerade kürzere und verlässlichere Arbeitszeiten in Vollzeit einen wesentlichen Faktor für die Bereitschaft von Pflegekräften darstellen, in die Pflege zurückzukehren bzw. die Arbeitszeit wieder aufzustocken.

Neben dem Motiv, die eigene Arbeit in Würde (der Gepflegten wie der Pflegenden) und den eigenen professionellen Standards entsprechend ausführen zu können, spielt die Frage der Überlastung und dadurch Krankheit eine große Rolle bei den Wünschen nach Arbeitszeitverkürzung. Lange und häufig unplanbare Arbeitszeiten, meist in Tateinheit mit mangelnder Personalausstattung, sind eine dauerhafte Quelle von Burnout und Krankheit. Noch stärker zeigt sich der Zusammenhang von langen und gegen das Leben organisierten Arbeitszeiten und Krankheit bei Schichtarbeit, die in den letzten Jahren immer weiter zugenommen hat, und die ganz besonders der Verkürzung und menschengerechten Umorganisation bedarf. Welch enorme gesundheitsförderliche Auswirkung eine spürbare Verkürzung der Arbeitszeit haben kann, zeigt die Auswertung des Vier-Tage-Wochen-Pilotprojektes in Großbritannien, wo die Krankheitsquote bei einer Verkürzung von 40 auf 32 Wochenstunden (mit vollem Lohn-, aber ohne Personalausgleich) um sagenhafte 65% gesunken ist (Philipp Frey in diesem Band).

All diese Facetten eines guten Lebens durch kürzere Erwerbsarbeitszeiten: Gesundheit, den eigenen Qualitätsstandards entsprechend arbeiten zu können, Zeit für Familie, Freunde, sich selbst und die eigenen Hobbies zu haben, lassen sich mit dem Begriff des Zeitwohlstands fassen. Nur wenn es uns gelingt, Zeit anstelle von Geld und Gütern als den wahren Reichtum erkennbar und Zeitwohlstand anstelle von Geld zur neuen Leitwährung zu machen, haben wir noch eine Chance, den für den Erhalt des Planeten sozialökologischen Umbau so attraktiv zu machen, dass auch eine Mehrheit der Menschen die notwendige Abkehr vom klimazerstörerischen Wachstum mitvollzieht (s. den Beitrag von Fritz Reheis in diesem Band).

So lässt sich Arbeitszeitverkürzung als Dreh- und Angelpunkt eines großen emanzipatorischen Projekts verstehen, das einer befreiten Gesellschaft, in der die freie Entfaltung jeder*s Einzelnen die Voraussetzung der freien Entfaltung aller wäre (vgl. Marx 1988), die materielle Voraussetzung dieser

Entfaltung verschafft: freie Zeit. Zeit für sinnvolle Betätigung, Zeit für Beziehungen, Zeit für Sorge (für Mensch und Natur), aber vorerst auch Zeit für die politische und gewerkschaftliche Betätigung, die zum Umbau der Gesellschaft hin zu einer befreiten notwendig ist (s. den Beitrag von Andrea Ypsilanti in diesem Band).

Erste Ansätze zu einer Zusammenarbeit politischer und gewerkschaftlicher Bewegungen in gesellschaftstransformierender Absicht mit Arbeitszeitverkürzung als gemeinsamem Bezugspunkt haben sich etwa in den Tarifauseinandersetzungen im Öffentlichen Nahverkehr gezeigt, sind bei der Bahn und in der anstehenden Stahltarifrunde für die 32-Stunden-/Vier-Tage-Woche naheliegend. Arbeitszeitverkürzung könnte ein entscheidender Konvergenzpunkt von gewerkschaftlichen, sozialen und ökologischen Bewegungen werden (s. den Beitrag von Steffen Liebig in diesem Band).

Wie Arbeitszeiten, die den Bedürfnissen von Mensch und Natur gerecht werden, heute aussehen müssten und wie sie zu erreichen sein könnten, zeigt Stephan Krull von der AG ArbeitFairTeilen von attac in seinem Beitrag »Das Einfache, das schwer zu machen ist« in diesem Band. Unterfüttert werden seine Überlegungen vom Dossier »Arbeitszeitverkürzung«, das Nina Treu für das Konzeptwerk Neue Ökonomie unter Mitarbeit der AG ArbeitFairTeilen als einen Baustein für Klimagerechtigkeit mit allen aktuellen Argumenten für eine 28-Stundenwoche entwickelt hat und das wir mit freundlicher Genehmigung des oekom-Verlages hier neu abdrucken.

Aber so notwendig, einleuchtend und gut begründet all die aktuellen Vorschläge zur Arbeitszeitverkürzung auch sein mögen, so sehr haben sie gleichzeitig mit großen Hindernissen zu kämpfen und mit erbittertem Widerstand zu rechnen. Die Arbeitgeberverbände und ihnen nahestehende Wissenschaftler*innen und Politiker*innen erklären Arbeitszeitverkürzung quasi rituell für eine Gefährdung der Wirtschaft (beim Kampf um die 35-Stundenwoche 1984 wie heute) und fordern im Gegenteil immer wieder eine Arbeitszeitverlängerung, aktuell auf 42 Stunden pro Woche, einschließlich der Beseitigung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden und der Mindestruhezeit von elf Stunden. Ihr erklärtes Ziel ist die totale Flexibilisierung der Arbeitszeit mit nur noch einer wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenze. Dabei instrumentalisieren sie die Wünsche vieler Beschäftigten nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, deren Realisierbarkeit mit dem Argument der Flexibilisierung einfach behauptet wird, obwohl Studien belegen, dass Flexibilisierung in der weit überwiegenden Zahl der Fälle im Arbeitgeberinteresse und nicht im Arbeitnehmerinteresse erfolgt (vgl. Jürgens 2002). Dabei ignorieren sie alle arbeitsmedizinischen Erkenntnisse, die belegen, dass bei mehr als acht Arbeitsstunden pro Tag Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen rasant zunehmen (vgl.

Nachreiner 2009). Auf europäischer Ebene versucht der europäische Arbeitgeberverband Business Europe schon lange, die europäische Arbeitszeitrichtlinie in diesem Sinne aufzuweichen.

In Anbetracht der auch ökonomisch erfolgreichen Versuche mit einer Vier-Tage-Woche (die meisten davon mit Arbeitszeitverkürzung und Lohnausgleich) und deren enorm positiven Effekte auf die Gesundheit und Motivation der Beschäftigten, die viele Unternehmen inzwischen gegen den Rat ihrer Verbände durchführen, kann man nur noch von einer ideologischen Motivation dieser Widerstände gegen Arbeitszeitverkürzung ausgehen. Bei Arbeitszeitverkürzung geht es um mehr als bei Lohnerhöhung: es geht um Zeit, die der Kontrolle und der Verwertung durch das Kapital entzogen wird, und in der die Arbeitenden auf potenziell widerständige Gedanken kommen und ihre Stimme erheben könnten (vgl. Negt 1984).

Widerstände gegen Arbeitszeitverkürzung gibt es aber auch von Beschäftigten selbst: abgesehen davon, dass in Zeiten hoher Inflation wie z.Z. in Deutschland Lohnerhöhungen kurzfristig dringender notwendig erscheinen als Arbeitszeitverkürzung, verbinden viele Beschäftigte im Niedriglohnssektor, aber auch viele Teilzeitbeschäftigte, mit Arbeitszeitverkürzung automatisch entsprechende Lohnkürzungen, die sie sich einfach nicht leisten können. In Niedriglohnbranchen wie etwa den Wachdiensten versuchen Beschäftigte gerade durch »freiwillige« Arbeitszeitverlängerung, d.h. möglichst viele Überstunden, ein wenigstens einigermaßen existenzsicherndes Einkommen zu erreichen. Und viele Teilzeitbeschäftigte und Minijobber*innen wünschen sich mehr Stunden. Deshalb ist es dringend an der Zeit, dass die Gewerkschaften und alle für Arbeitszeitverkürzung sich Einsetzende immer wieder deutlich machen, dass sie für Arbeitszeitverkürzung nur mit vollem Lohnausgleich, mindestens für die unteren und mittleren Einkommensgruppen, kämpfen und dass eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich für Teilzeitbeschäftigte bedeutet, dass sie bei gleichbleibender Stundenzahl eine spürbare Lohnerhöhung erwartet.

De facto haben wir seit vielen Jahren eine große Welle von Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, nämlich die Teilzeitarbeit (inzwischen arbeiten in Deutschland fast 50 % der Frauen in Teilzeit). In Anbetracht der vielen negativen Folgen, die mit der in Deutschland besonders verbreiteten kurzen Teilzeit von 20 oder weniger Wochenstunden einhergehen, der sogenannten »Teilzeitfalle« – kein existenzsicherndes Einkommen, Abhängigkeit von Partner oder Staat, Karrierehindernis, überproportional viel Haus- und Sorgearbeit, Altersarmut – ist es kein Wunder, dass die meisten Männer sich mit dieser Form der Arbeitszeitverkürzung nicht anfreunden können. Und selbst wenn sie sich trotz alledem Teilzeitarbeit wünschen, etwa als junge Väter, sind sie vielfach mit traditionellen Geschlechterklischees bei Vorgesetzten,

Kolleg*innen, teilweise auch bei sich selbst, konfrontiert, denen zufolge Teilzeitarbeit Frauensache und nichts für einen ganzen Mann ist.

Ein reales Hindernis gegen Arbeitszeitverkürzung stellt dabei auch der Umstand dar, dass Teilzeitarbeit, auf die es ja seit 2019 dank dem Brückenteilzeitgesetz einen Rechtsanspruch mit Rückkehrrecht auf Vollzeit gibt, in der Regel nicht mit Personalausgleich gewährt wird. Das führt zu einer Arbeitsverdichtung bei den Teilzeitbeschäftigten selbst, aber häufig auch bei den unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen, weshalb solche Arrangements nicht unbedingt beliebt sind und etwa aus Gründen der Kinderbetreuung in Teilzeit Beschäftigte, überwiegend Frauen, überproportional häufig Opfer von Mobbing werden. Auch die mit der Umsetzung der 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie, die ohne Personalausgleich vereinbart wurde, einhergehende Arbeitsverdichtung in vielen Bereichen der Metallindustrie ist eine Negativerfahrung, die viele Beschäftigte mit Arbeitszeitverkürzung verbinden.

Grundsätzlich bildet die im Zuge des Neoliberalismus mit Kostensenkungsargumenten betriebene Personalunterausstattung in den Betrieben, die in den letzten Jahren immer weiter zugenommen und sich verselbständigt hat bis hin zum derzeit grassierenden Fachkräfte- und Personalmangel, ein, wenn nicht das, zentrale Hindernis gegen Arbeitszeitverkürzung. Bei den öffentlichen Verwaltungen und Dienstleistungen hat sich die Lage durch die im Zuge des Neoliberalismus durchgesetzte finanzielle Unterausstattung insbesondere der Kommunen noch verschärft. Mit der Folge, dass sich in vielen Bereichen Überstunden anhäufen (über die Hälfte davon unbezahlt), Burnout und psychische Erkrankungen rasant zunehmen, und viele Menschen sich »freiwillig« in Teilzeit begeben, obwohl diese nicht existenzsichernd ist, oder Bereiche wie die Pflege ganz verlassen.

Bei der in den letzten Jahren immer üblicher gewordenen Projektarbeit werden ebenfalls sehr häufig unrealistische Ziel- und Zeitvorgaben mit entsprechend zu geringer Personalausstattung vereinbart, sodass es auch dort immer häufiger – insbesondere in Endphasen von Projekten – zu völlig ausufernden Arbeitszeiten kommt. Insofern ist der Kampf um Arbeitszeitverkürzung heute nur dann aussichtsreich, wenn er mit dem Kampf um eine auskömmliche Personalbemessung verbunden wird, wie ihn die Beschäftigten der Charité paradigmatisch geführt haben und wie ver.di sie als Kampf um Entlastungs-Tarifverträge weiterführt.

Gegen das im Moment an vorderster Stelle stereotyp gegen Arbeitszeitverkürzung ins Feld geführte Argument des Personal- bzw. Fachkräftemangels lassen sich (mindestens) vier gute Gegenargumente anführen: Zum einen bekämpfen gerade viele kleine und mittlere Unternehmen aus Branchen mit akutem Fachkräftemangel diesen höchst erfolgreich durch die Einführung der Vier-Tagewoche, i.d.R mit realer Arbeitszeitverkürzung (z.B. von

40 auf 36 Stunden) und vollem Lohnausgleich. Die Zahl der Bewerbungen nach einer Stellenausschreibung mit Vier-Tagewochenoption steigt sprunghaft an. Darüber hinaus gibt es aber auch eine Reihe ungehobener Arbeitskraftpotentiale, die gerade durch eine spürbare Arbeitszeitverkürzung aktiviert werden könnten. Dies sind einerseits all die Frauen in der »stillen Reserve« oder in Minijobs bzw. kurzer Teilzeit, die dem Arbeitsmarkt fernbleiben, weil die vorherrschende Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden in Vollzeit mit ihren Sorgeverpflichtungen in Kinderbetreuung oder Pflege schlicht nicht vereinbar ist. Diese könnten bei einer kurzen Vollzeit um die 30 Wochenstunden in beträchtlichem Umfang für Erwerbstätigkeit gewonnen werden (umgerechnet zwischen 1,5 und 2 Millionen Vollzeitstellen). Das zweite große Arbeitskraftreservoir sind ältere Beschäftigte. Immer noch erreichen fast 50% der abhängig Beschäftigten das reguläre Rentenalter nicht und müssen wegen Krankheit früher in Rente gehen. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung und ganz besonders eine für Berufsgruppen mit schweren körperlichen oder psycho-sozialen Belastungen wie Schichtarbeit, schweres Heben, permanente kommunikative Aufmerksamkeit u.Ä. würde den Krankenstand generell senken, wie die Ergebnisse des britischen Pilotversuchs mit der Vier-Tage-Woche gezeigt haben, was allein schon ein riesiges Arbeitskraftpotential darstellt, und es den älteren Beschäftigten ermöglichen, tatsächlich einigermaßen fit bis zum regulären Renteneintrittsalter zu arbeiten. Durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung würde das jetzt durch krankmachende Arbeitszeiten und die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie verschleuderte Arbeitskräftepotential wieder nutzbar, so dass wir auf alle Maßnahmen der Arbeitszeitverlängerung und Heraufsetzung des Rentenalters bequem würden verzichten können.

Ein nicht zu unterschätzendes, häufig gerade bei inhaltlich oder aus sozialen Gründen sinnerfüllenden Tätigkeiten auftretendes Hindernis gegen Arbeitszeitverkürzung ist der Wunsch, eine Arbeit gut und dem Gegenstand angemessen fertigzustellen, unangesehen eigener oder durch Gesetze oder Vereinbarungen vorgeschriebener Grenzen. In Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, aber auch in Pflege und Betreuung lassen sich Denk- und Interaktionsprozesse oft nicht nach abstrakten Zeitvorgaben unterbrechen, was insbesondere bei personeller Unterausstattung zum Arbeiten oft weit über das gesetzlich zulässige und gesundheitlich zuträgliche Maß hinausführt, teilweise ohne als solches empfunden zu werden.

Insofern hat eine Politik der Arbeitszeitverkürzung heute, will sie denn erfolgreich sein, mit einer Vielzahl von Widersprüchen umzugehen. Neben dem für untere und mittlere Einkommensgruppen unabdingbaren vollen Lohnausgleich ist der Umgang mit Produktivitätssteigerung durch Arbeitszeitverkürzung zentral. Diese beträgt im Schnitt etwa 20%, v.a. durch weniger

Krankheit und höhere Motivation der Beschäftigten, und kann in manchen Bereichen durch Umorganisation und Verschlankeung von Arbeitsprozessen ohne Personalausgleich aufgefangen werden (wie im britischen Pilotversuch nach dem 100:80:100-Prinzip/Einkommen:Arbeitszeit:Leistung), führt in anderen Bereichen aber zu weiterer Arbeitsverdichtung und ist wie z.B. in der Pflege nur mit Personalausgleich wünschenswert.

Das wiederum macht Arbeitszeitverkürzung teuer. Während Arbeitszeitverkürzung nur mit vollem Lohnausgleich sich durch die entsprechende Produktivitätssteigerung quasi selbst bezahlt, setzt der zusätzliche volle Personalausgleich eine echte Umverteilung von Gewinnen zu Löhnen und das heißt eine entsprechende Kampfkraft der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften voraus. Da es um diese in den letzten Jahrzehnten nicht sehr gut bestellt war, erfreuen sich v.a. Formen der Arbeitszeitverkürzung großer Beliebtheit, die wie die sog. Freizeitoption der österreichischen Gewerkschaften oder in Deutschland als erstes die Arbeitszeittarifverträge der EVG die Wahl eröffnen, Lohnerhöhungen in Zeit statt in Geld sich auszahlen zu lassen. Da hier die Arbeitszeitverkürzung von den Beschäftigten selbst bezahlt wird, ist der Widerstand der Arbeitgeberseite entsprechend geringer und der Aufwand für die Gewerkschaften (an Mobilisierung, Streikgeld) weniger hoch.

Vielfach existiert einfach erst einmal nur der Wunsch, dass die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten, wie in der Metallindustrie die 35-Stundenwoche, überhaupt eingehalten werden und nicht der (durch Digitalisierung und Homeoffice begünstigten) Entgrenzung von Arbeit und dem durch Personalunterausstattung gestiegenen Überstundendruck geopfert werden. Hierzu bietet neuerdings ein höchstrichterliches Urteil des EUGH, in Deutschland vom BAG bestätigt, eine verbesserte Handhabe, demzufolge jede geleistete Arbeitsstunde (und nicht nur Überstunden) seitens des Arbeitgebers zu erfassen ist. Und zwar auch bereits jetzt, solange die Umsetzung in ein deutsches Gesetz dazu (in Arbeit) noch nicht erfolgt ist.

Widersprüchlich ist auch die Frage, ob die Arbeitszeit um einen ganzen Tag oder an jedem Tag verkürzt werden soll. Für Menschen mit alltäglichen Verpflichtungen in Betreuung oder Pflege wäre eher eine tägliche Arbeitszeitverkürzung eine Erleichterung. Die Verkürzung um einen ganzen Tag hin zu einer Vier-Tage-Woche hat wiederum die Vorzüge der Einsparung von Fahrzeit und -kosten, Heiz- und Stromkosten und entsprechender Treibhausgasemissionen für einen Wochentag. Und die Verweigerung von quasi naturwüchsig sich einstellenden Überstunden fällt sehr viel leichter, wenn man einen Tag einfach nicht da ist und an den anderen Tagen die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden schneller erreicht wird. Möglicherweise ist es gesellschaftlich einfacher, mit der Vier-Tage-Woche eine neue Norm zu kreieren, der zufolge der »Freitag der neue Samstag« wird, analog zur

Etablierung der 5-Tage-Woche mit dem Slogan »Samstags gehört Vati mir« in den 1960er-Jahren. Die fortschrittlichsten der Betriebe, die derzeit eine Vier-Tagewoche mit realer Arbeitszeitverkürzung einführen, stellen es ihren Mitarbeitenden deshalb frei, ob sie ihre verkürzte Arbeitszeit an vier oder fünf Tagen ableisten.

Eine denkbare negative Folge der Verkürzung der Arbeitszeit um einen ganzen Tag könnten sog. Reboundeffekte sein, d.h. die Nutzung der zusätzlichen freien Zeit für treibhausgasintensive Aktivitäten wie etwa vermehrte Kurzreisen per Flugzeug oder Auto oder gesteigerten Konsum anstelle von mehr Beteiligung an Haus- und Sorgearbeit und ökologisch sinnvollen Tätigkeiten. Das ist kein Automatismus, aber Arbeitszeitverkürzung bedarf auch begleitender Kultur- und Bildungsarbeit, besonders in Fragen der Geschlechter- und Klimagerechtigkeit, um sinnvoll genutzt werden zu können.

Um all diese Widerstände überwinden und mit den genannten Widersprüchen klug umgehen zu können, bedarf eine wirksame Politik der Arbeitszeitverkürzung heute systematischer Prozesse der Aufklärung, Bildung und Mobilisierung, insbesondere in den Gewerkschaften, so wie sie etwa IG Metall und IG Medien in den 1970/80er-Jahren zur Vorbereitung des Kampfes um die 35-Stunden-Woche unternommen haben. Dazu können die vielfältigen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung ebenso genutzt werden wie der Austausch über die verschiedenen Anstrengungen zur Arbeitszeitverkürzung auf europäischer Ebene, wie ihn etwa das European Work-Time Network und die Working Time Society zur Verfügung stellen.

Unbedingt notwendig sind auch gesellschaftliche Allianzen zwischen Gewerkschaften und anderen Bewegungen, seien es die Frauenbewegung, soziale Bewegungen wie attac, Sozialverbände oder die Klimabewegung, mit der eine paradigmatische Allianz zwischen ver.di und Fridays for Future in den Tarifbewegungen im öffentlichen Nahverkehr bereits zustande gekommen ist.

Zunehmenden Rückenwind gibt es auch aus dem politischen Raum. Parteien wie die Linke fordern schon lange eine kurze Vollzeit um die 30 Wochenstunden, sozialdemokratische Parteien in Österreich, der Schweiz und anderen europäischen Ländern sprechen sich für eine 32-Stunden-Woche aus und in das jüngste SPD-Programm hat es auf Initiative der Jusos sogar die 25-Stunden-Woche geschafft.

Die Voraussetzungen dafür, dass eine Politik der Arbeitszeitverkürzung heute erfolgreich sein kann, haben sich deutlich verbessert: zum einen durch den Wertewandel insbesondere in der jüngeren Generation weg vom alten Arbeits- und Verzichtsethos hin zu einem Ethos von Sinn, sozialen Beziehungen und Genuss, und zum anderen durch die veränderte Situation auf dem

Arbeitsmarkt, wo der Fachkräfte- und Personalmangel die Marktmacht der abhängig Beschäftigten und damit die Durchsetzungschancen ihrer Interessen, auch der an Arbeitszeitverkürzung, erhöht.

Menschen, Initiativen und Organisationen in diesem Kampf um kürzere und ihren Bedürfnissen gerecht werdende Arbeitszeiten gute Argumente an die Hand zu geben und ihren Kampf damit aussichtsreicher zu machen – dazu möchte dieses Buch einen Beitrag leisten.

Literatur

- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2022): »Ich pflege wieder, wenn...«. Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegekräften (zus. mit Institut Arbeit und Technik, Arbeitskammer Saarland, Hans Böckler-Stiftung). Bremen.
- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2009): »Mehr arbeiten – weniger leben?« Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf die Lebenswelt. Bremen.
- Biesecker, Adelheid (2008): Kürzer Arbeiten – besser für die Umwelt. Arbeitszeitverkürzung und Ökologie, in: Zimpelmann, Beate/Endl, Hans L. (Hrsg.), *Zeit ist Geld*. Hamburg, S. 55–76.
- Jürgens, Kerstin (2002): Die Janusköpfigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung. Plädoyer für eine nachhaltige Arbeitskraftpolitik, in: *Hannoversche Schriften 5*. Frankfurt a. M., S. 100–118.
- Keynes, John Maynard (1930): *Economic Possibilities for our Grandchildren*, in *The Collective Writings of John Maynard Keynes*, Vol. IV. Cambridge.
- Lott, Yvonne/Windscheid, Eike (2023): 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. In: *Policy Brief Nr. 79 vom Mai 2023*; wsi.de/fpdf/HBS-008610/p_wsi_pb_79_2023.pdf (12.12.2023).
- Marx, Karl (1988a): *Das Kapital*, Band 3. Berlin, S. 828.
- Marx, Karl (1988b): *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*. MEW 42. Berlin, S. 604.
- Marx, Karl (1988c): *Theorien über den Mehrwert*. MEW 26–3. Berlin, S. 253.
- Nachreiner, Friedhelm (2009): Zum Zusammenhang von langer Arbeitszeit und Häufigkeit betriebsbedingter Unfälle und Erkrankungen, in: *Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), »Mehr arbeiten – weniger leben?«: Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf die Lebenswelt*. Bremen, S. 23–37.
- Negt, Oskar (1984): *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit: Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit*. Frankfurt a. M.
- Pohrt, Wolfgang (1976): *Theorie des Gebrauchswerts*. Frankfurt a. M.
- Treu, Nina (2023): *Arbeitszeitverkürzung*, in: *Konzeptwerk Neue Ökonomie e.V. (Hrsg.), Bausteine für Klimagerechtigkeit*. München, S. 105–132.
- Zimpelmann, Beate/Endl, Hans L. (Hrsg.) (2008): *Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung*. Hamburg.

Autor*innen

Lia Becker arbeitet als Referent*in für Zeitdiagnose und Sozialismus bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Sie forscht u.a. zu Hegemonie- und Krisentheorie, sozial-ökologischer Transformation und Wirtschaftsdemokratie und begeistert sich für materialistische trans*feministische Perspektiven auf Arbeit, Identität und Heilung.

Philipp Frey ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Karlsruher Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS). Dort befasst er sich mit der Zukunft der Arbeitsgesellschaft in Zeiten der Automatisierung. Er ist Research Affiliate beim britischen Autonomy Think Tank, der die großen Feldversuche in Island und Großbritannien begleitet hat.

Sophie C. Jänicke ist Ressortleiterin für tarifpolitische Themen und Handlungsfelder im Funktionsbereich Tarifpolitik der IG Metall, Arbeitsschwerpunkt: Arbeitszeit.

Stephan Krull war Mitglied des Betriebsrats bei VW in Wolfsburg und ist in der Attac-AG ArbeitFairTeilen aktiv. Außerdem ist er Koordinator des Gesprächskreises »Zukunft Auto Umwelt Mobilität« (ZAUM) der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Steffen Liebig arbeitet als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Teilprojekt »Eigentum, soziale Ungleichheit und Klassenbildung in sozial-ökologischen Transformationskonflikten« des Sonderforschungsbereichs »Strukturwandel des Eigentums« an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Wirtschaftssoziologie, sozial-ökologische Transformationsforschung, Konfliktsoziologie und Gewerkschaftsforschung.

Niko Paech studierte Volkswirtschaftslehre, promovierte 1993, habilitierte sich 2005, lehrt derzeit an der Universität Siegen im Bereich Plurale Ökonomik. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen insbesondere Klimaschutz, Produktionswirtschaft, nachhaltigen Konsum, Ökologische Ökonomik, Sustainable Supply Chain Management, Innovationsmanagement und Postwachstumsökonomik.

Fritz Reheis ist promovierter Soziologe und habilitierter Erziehungswissenschaftler. Er war Hochschullehrer für Politische Bildung und ist Lehrbeauftragter für Allgemeine Pädagogik an der Uni Bamberg. Zudem ist er Gründungsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. Seit 25 Jahren publiziert er zu »Zeit«, »Entschleunigung« und »Resonanz«.

Margareta Steinrücke ist Arbeits- und Geschlechtersoziologin in Bremen, seit vielen Jahren in der gewerkschaftlichen Frauen- und Bildungsarbeit tätig und aktiv in der AG ArbeitFairTeilen von attac und im European Worktime Network. Sie ist die Herausgeberin der kleinen Schriften zu Politik & Kultur von Pierre Bourdieu im VSA: Verlag.

Nina Treu studierte in Heidelberg und Paris Politikwissenschaft, VWL und Recht und hat sich schon während des Studiums mit Fragen globaler Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit beschäftigt. Sie ist Mitbegründerin des Konzeptwerk Neue Ökonomie und war bis Oktober 2023 Geschäftsführerin Wirtschaft und Gesellschaft von Greenpeace.

Andrea Ypsilanti, Studium der Soziologie, 1994–1999 Referatsleiterin in der Hessischen Staatskanzlei. 2003 Landesvorsitzende der Hessen-SPD und SPD-Spitzenkandidatin für die Landtagswahl am 27. Januar 2008. Mitbegründerin des Instituts Solidarische Moderne, als dessen Vorstandssprecherin sie einen Raum für mutige politische Debatten jenseits etablierter Parteistrukturen schaffen will. Zuletzt hat sie einen Kreis zur Koordination aller in Deutschland tätigen Arbeitszeitverkürzungsinitiativen ins Leben gerufen.

Beate Zimpelmann ist Professorin in den Studiengängen Politikmanagement und interdisziplinäres Nachhaltigkeitsmanagement der Hochschule Bremen, forscht und lehrt seit ca. 30 Jahren im Bereich der Arbeits- und Nachhaltigkeitspolitik. Projekte zur »Ganzen Arbeit«, zur ökologisch erweiterten Arbeitspolitik und zur sozial-ökologischen Transformation der Industrie. Sie ist außerdem Vorsitzende des Kompetenzzentrums Nachhaltigkeit im globalen Wandel und aktiv in der Bremer Arbeitszeitinitiative.