

A B C

DER ARBEITS**ZEIT**VERKÜRZUNG

ABC DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Arbeitszeitverkürzung ist wieder in aller Munde. Unternehmen führen die Vier-Tage-Woche ein, um Fachkräfte zu gewinnen. Gewerkschaften fordern Arbeitszeitverkürzung, um Arbeitsplätze, Gesundheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten zu sichern. Der Generation Z ist mehr freie Zeit für sich selbst, für Freunde und Familie und für kreative Betätigung wichtiger als Karriere um jeden Preis mit überlangen Arbeitszeiten und der Allzeitverfügbarkeit für das Unternehmen.

Dagegen fordern Unternehmensverbände und weitere sie unterstützende Stimmen aus Wissenschaft und Politik Arbeitszeitverlängerung, eine

Anhebung des Renteneintrittsalters und eine Abkehr von der als „Faulenzerei“ bezeichneten Haltung der jüngeren Generation.

Für diese Auseinandersetzung wollen wir allen, die sich für Arbeitszeitverkürzung einsetzen, sei es im Betrieb, in der Gewerkschaft, in Wissenschaft oder Politik oder einfach im persönlichen Umfeld, Argumente an die Hand geben, in denen die aktuellsten Erkenntnisse über schädliche Folgen überlanger Arbeitszeiten, die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und die positiven Auswirkungen und die Machbarkeit von Arbeitszeitverkürzung für Beschäftigte wie für Unternehmen kurz und verständlich auf den Punkt gebracht sind.

Dabei legen wir zugrunde, dass es sich bei der Arbeit, die verkürzt beziehungsweise neu verteilt werden soll, nicht nur um Erwerbsarbeit handelt, sondern ebenso die ganze Haus- und Sorgearbeit, die ehrenamtliche Arbeit und die Arbeit für sich selbst in den Blick genommen werden muss.

Wir gehen von einem Leitbild aus, wie es Frigga Haug mit der „4-in-1-Perspektive“ entwickelt hat: jeder dieser Arbeiten soll ein gleicher Anteil zukommen, wodurch eine gerechte Verteilung von Erwerbs- wie von Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern möglich wird und jedem Menschen genug Zeit bleibt, sich sozial und persönlich entfalten zu können.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



Geht doch!

IMPRESSUM

Herausgeberinnen:

Bremer Arbeitszeitinitiative und
Ev. Verband Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt e.V.
www.bremer-arbeitszeitinitiative.de
www.kwa-ekd.de
Februar 2025

Redaktion:

Dagmar Eck (Ev. Kirche Pfalz)
Hauke Eilers (Bremer Arbeitszeitinitiative)
Nina Golf (Ev. Kirche Bayern)
Peter Grohme (Ev. Kirche Kurhessen-Waldeck)

Angela Haubrich (KWA Hannover)
Dr. Kathrin S. Kürzinger (Ev. Kirche Rheinland)
Heike Miehe (Ev. Kirche Hessen und Nassau)
Margareta Steinrücke (Bremer Arbeitszeitinitiative)

INHALT

Klicken Sie auf ein Farbfeld, um zur entsprechenden Seite zu gelangen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist möglich, weil Arbeit immer produktiver wird	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist die Beschäftigungsfördernde Alternative zu Wirtschaftswachstum	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ermöglicht die gerechte Verteilung von Care-Arbeit	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG wird durch Digital Work ermöglicht	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG eröffnet Zeit für ehrenamtliches Engagement
ARBEITSZEITVERKÜRZUNG verhindert Entlassungen	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG hilft gegen den Fachkräftemangel	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG trägt zur Erhaltung der Gesundheit bei	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ermöglicht die Geschlechtergerechte Aufteilung aller Arbeit	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG auch im Homeoffice?
ARBEITSZEITVERKÜRZUNG für Individuelle Bedürfnisse	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist zentraler Baustein einer Just Transition	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG hat positive Auswirkungen auf den Klimawandel	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG geht nur mit vollem Lohnausgleich	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG macht mehr Muße möglich
ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist Nachhaltig	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist Organisatorisch ohne Mehrkosten umsetzbar	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG führt nicht zu kürzeren Betriebs- und Offnungszeiten	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG mit Personalausgleich verhindert Arbeitsverdichtung	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist Bedingung für demokratische Partizipation
ARBEITSZEITVERKÜRZUNG erhöht die Arbeits- und LebensQualität	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist Bedingung auskömmlicher Renten für Frauen	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG Sonntagsschutz ist Arbeitszeitverkürzung	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG bedeutet Lohnerhöhung für Teilzeitbeschäftigte	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist ein Weg zur Vermeidung von Überlastung
ARBEITSZEITVERKÜRZUNG als Viertage-woche	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG erleichtert die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist Wunsch der Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ist der Wunsch der Generation Z	ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ermöglicht Zeitwohlstand

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



**ist möglich,
weil Arbeit immer
produktiver wird**

Die Produktivität der Arbeit steigt kontinuierlich. Das ermöglicht die Arbeitszeit zu verkürzen, ohne dass weniger Werte geschaffen werden. Heute werden in 28 Stunden mehr Werte geschaffen als vor 50 Jahren in 48 Stunden! Selbst bei kürzerer Arbeitszeit wäre die Gesellschaft also wirtschaftlich ebenso produktiv oder gar produktiver als in den letzten Jahrzehnten.

Ein Beispiel: Musste 1960 noch 11 Minuten gearbeitet werden, um vom Lohn 1 Liter Milch kaufen zu können, waren 2006 nur noch 3 Minuten Arbeit nötig, um sich die Milch leisten zu können (Holtrup/Spitzley: Kürzer arbeiten – besser für alle, in: Zimpelmann/Endl (Hrsg.) Zeit ist Geld, 2008, VSA, Hamburg).

Kürzer zu arbeiten, bedeutet auch produktiver zu arbeiten. Eine effektive Arbeitszeitverkürzung bedeutet also weder Umsatzverluste noch andere negative Unternehmenskennzahlen. Gründe hierfür sind Investitionen in neue Technologien der Automatisierung und Digitalisierung bis hin zu Künstlicher Intelligenz und eine effektivere Arbeitsgestaltung. Weniger unnötige Meetings, bessere Erholung der Arbeitnehmer:innen. Außerdem können mehr Zeiträume geschaffen werden, in denen ohne Ablenkung gearbeitet werden kann.

Was intuitiv einleuchtend ist, wurde auch im Jahr 2023 in einer britischen Studie zur 4-Tage-/32-Stunden-Woche herausgefunden. 60 Unternehmen mit rund 2900 Beschäftigten haben an dieser teilgenommen. 92 % der Unternehmen und 96 % der Beschäftigten gaben danach an, die 4-Tage-Woche auch weiterhin haben zu wollen. Besonders beachtlich ist, dass nur die Arbeitszeit angepasst worden ist. Kein neues Personal wurde eingestellt und Mitarbeiter:innen erhielten vollen Lohnausgleich.

Warum machen wir uns diese Ergebnisse nicht flächendeckend zunutze? Durch kürzere Arbeitszeiten kann die steigende Produktivität sinnvoll gesellschaftlich genutzt und zum Vorteil für alle werden – durch Entlastung von Arbeit und mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



**ist die Beschäftigungs-
fördernde
Alternative zu
Wirtschaftswachstum**

Um Beschäftigung zu sichern und Arbeitslosigkeit abzubauen, wird meist Wirtschaftswachstum empfohlen. Dabei wird in der Regel unterschlagen, dass es neben Wirtschaftswachstum weitere Faktoren gibt, die die Zahl der Arbeitsplätze und damit die der potenziellen Arbeitslosen beeinflussen. Einer der wichtigsten Faktoren ist die Steigerung der Produktivität: Das bedeutet, die

Unternehmen steigern ihre Leistungsfähigkeit, indem sie Arbeitsabläufe durch den Einsatz von Technik oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen effizienter gestalten.

Da weniger menschliche Arbeitskraft benötigt wird, ist die Folge, dass Arbeitsplätze abgebaut werden, wenn nicht gleichzeitig die Arbeitszeit verkürzt wird. Allein um den vorhandenen Bestand an Beschäftigten zu sichern, bedarf es schon eines gewissen Wachstums. Dieses muss die Arbeitsplätze auffangen, die sonst durch die Produktivitätszuwächse gefährdet wären.

Erst wenn das Wachstum über diesen Punkt, die sogenannte Beschäftigungsschwelle (zwischen 2 % und 4 %) hinausgeht, können neue Arbeitsplätze

geschaffen werden. Realistisch sind solche Zuwachsraten, die über der Beschäftigungsschwelle liegen, für Deutschland nicht mehr zu erwarten und aus ökologischen Gründen auch nicht wünschenswert.

Die richtige und in dieser Hinsicht einzige Alternative zu Wachstum ist deshalb Arbeitszeitverkürzung! Also die Umverteilung der vorhandenen Arbeit auf mehr Arbeitnehmer:innen insgesamt.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



ermöglicht die gerechte Verteilung von Care-Arbeit

Care-Arbeit umfasst alle Tätigkeiten, die zur Pflege und Fürsorge für sich selbst und andere notwendig sind – von Kinderbetreuung über Altenpflege bis hin zu Hausarbeit und emotionaler Unterstützung. Ohne Care-Arbeit würde unsere Gesellschaft schlichtweg nicht funktionieren. Doch wird sie oft unsichtbar gemacht: 74 % der unbezahlten Care-Arbeit in Deutschland leisten Frauen, während Männer im Schnitt

52 Minuten weniger pro Tag an Haus- und Familienarbeit übernehmen.

Im Gegensatz dazu wird Erwerbsarbeit entlohnt und gesellschaftlich höher wertgeschätzt. Die Folge: Menschen, die viel Care-Arbeit leisten, häufig Frauen, stehen finanziell schlechter da und müssen beruflich zurückstecken. 80 % der Mütter arbeiten in Teilzeit, oft nicht aus Wahlfreiheit, sondern weil sie für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verantwortlich sind und dafür Zeit benötigen.

Weniger Erwerbsarbeitszeit schafft daher Raum für eine gerechtere Verteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern. Denn wenn beide Partner weniger arbeiten, bleibt mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit, und zwar ohne dass eine Person (meist die Frau) ihre beruflichen Chancen opfern

muss. Eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit wie z. B. eine neue kurze Vollzeit von 30 oder 32 Stunden kann helfen, die Doppelbelastung durch Erwerbs- und Care-Arbeit gerechter zu verteilen.

Care-Arbeit ist nicht nur emotional anspruchsvoll, sondern die Grundlage für unser Zusammenleben. Sie verdient Anerkennung, Zeit und Unterstützung. Es ist an der Zeit, Arbeitszeitverkürzung als Chance zu sehen, Care-Arbeit sichtbar und fair zu gestalten – für alle.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



wird durch Digital Work ermöglicht

Digital Work hat in den letzten Jahren einen tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt bewirkt. Durch den Einsatz moderner Technologien und digitaler Tools können Unternehmen ihre Effizienz erheblich steigern. Diese Effizienzgewinne eröffnen neue Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen, ohne dabei die Produktivität zu beeinträchtigen.

Dabei sind folgende Entwicklungen zentral:

- Ein zentraler Aspekt der digitalen Arbeit ist die Automatisierung von Routineaufgaben. Viele zeitaufwendige Prozesse, die früher manuell erledigt werden mussten, können nun durch Softwarelösungen automatisiert werden. Dies spart nicht nur Zeit, sondern ermöglicht den Mitarbeitenden, sich auf wertschöpfende Tätigkeiten zu konzentrieren.
- Digitale Kommunikation ermöglicht eine flexiblere Arbeitsweise: Teams können ortsunabhängig zusammenarbeiten, was Reise- und lange Pendelzeiten reduziert. Diese Flexibilität trägt dazu bei, dass Mitarbeitende ihre Arbeitszeit besser gestalten können, und führt zu einer ausgewogeneren Work-Life-Balance.

- Agile Arbeitsmethoden und digitale Tools ermöglichen Unternehmen, schneller auf Veränderungen reagieren zu können oder Projekte besser, also effizienter und effektiver zu managen. Dies führt nicht nur zu einer höheren Produktivität, sondern auch zu einer Reduzierung der Arbeitszeit.

Digital Work verändert also nicht nur die Art und Weise, wie wir arbeiten, sondern bietet auch die Möglichkeit, Arbeitszeiten grundsätzlich zu verkürzen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



eröffnet Zeit für ehrenamtliches Engagement

Der Trend zur Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten erschwert die Beteiligung erwerbstätiger Menschen an ehrenamtlichen Tätigkeiten, da diese häufig auf festgelegte Zeiten (Abendstunden, Wochenenden etc.) angewiesen sind. Besonders in Sportvereinen macht sich der Mangel an Ehrenamtlichen bemerkbar, aber auch in anderen Bereichen wird über die

Hürde durch zu lange und unplanbare Arbeitszeiten geklagt.

Sportvereine bspw. sind ein wesentlicher Bestandteil der Gesellschaft in Deutschland. Sie ermöglichen, in selbstorganisierter „Gemeinschaftsarbeit“ Interessen von Menschen in soziale Praxis umzusetzen.

Die (Mit-)Arbeit in Vereinen, aber auch andere Formen von nachbarschaftlicher Hilfe, wie z. B. Hausaufgabenunterstützung, Arbeit in Kirchen und sozialen Einrichtungen, sind für den Erhalt und die soziale Gestaltung der Gesellschaft unverzichtbar. Sie können jedoch nur bei allgemein kürzeren verlässlichen und planbaren (Erwerbs-)Arbeitszeiten bzw. planbarer freier Zeit geleistet werden. Solche Zeiten sollten allen Beschäftigten offenstehen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



verhindert Entlassungen

Die Erfahrung der letzten Jahrzehnte zeigt, dass durch kürzere Arbeitszeiten Entlassungen verhindert werden. In den 1980er- und 1990er-Jahren wurde von den Gewerkschaften IG Metall und IG Druck&Papier die schrittweise Einführung der 35-Stunden-Woche durchgesetzt. Durch diese Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurden ca.

1 Million Arbeitsplätze erhalten oder neu geschaffen (R. Zwirner/DIW, FR 24.10.2009). Auch in der Finanzmarktkrise 2008–2010 und während der Coronapandemie 2020–2022 konnten durch Arbeitszeitverkürzung Entlassungen verhindert werden. Mithilfe von Kurzarbeit wurden Millionen von Jobs gesichert.

Langfristig reichen begrenzte Phasen von Kurzarbeit aber nicht aus, um die Arbeitsplätze zu sichern. Viele in den unteren Lohngruppen können sich den Einkommensverlust auch nicht leisten.

Den Drohungen von VW, Ford, Thyssen Krupp und vielen anderen mit dem Abbau von Zehntausenden von Arbeitsplätzen ist auf Dauer nur mit einer spürbaren Arbeitszeitverkürzung mit

einem Lohnausgleich mindestens für die unteren und mittleren Lohngruppen zu begegnen.

Die 28-Stunden-Woche, mit der VW 1994 schon einmal 32.000 Arbeitsplätze gerettet hat, wäre heute wieder der richtige Ansatz.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



hilft gegen den Fachkräftemangel

Hauptargument gegen Arbeitszeitverkürzung ist aktuell der Fachkräftemangel. Vor allem in der Pflege und vielen Handwerksberufen, aber auch in Gastronomie, Bau und Logistik ist er ein Problem, das durch den demografischen Wandel demnächst noch verschärft wird. Statt Arbeitszeiten zu verkürzen, müssten diese verlängert und das Rentenalter angehoben werden, so die Argumentation von Unternehmensverbänden und

sie Unterstützenden aus Wissenschaft und Politik.

Doch das Gegenteil ist richtig: Die Versuche mit der 4-Tage-Woche in Unternehmen der verschiedensten Branchen zeigen, dass gerade das Angebot solcher verkürzter Arbeitszeiten die Arbeitgeberattraktivität so erhöht, dass der Fachkräftemangel in diesen Unternehmen kein Problem mehr ist. Gegen den Einwand, dass wenn das alle machen, das Problem wieder das gleiche sein würde, können folgende Erfahrungen mit kürzeren Arbeitszeiten angeführt werden: Bei den Versuchen mit einer 20-prozentigen Arbeitszeitverkürzung in Großbritannien sank der Krankenstand im Schnitt um 65 %. Damit wird ein großes Arbeitskraftpotenzial bei den bereits Beschäftigten mobilisiert und werden Neueinstellungen überflüssig. Die Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ von der

Arbeitnehmerkammer Bremen u. a. sowie Berechnungen des DIW zeigen, dass Frauen bei der Einführung von kurzer Vollzeit um die 30 Wochenstunden und der Garantie von deren Verlässlichkeit in großem Umfang (umgerechnet 1,5 bis 2 Millionen Vollzeitstellen) wieder eine Erwerbsarbeit aufnehmen oder ihre meist sehr kurze Teilzeit aufstocken würden. Und die älteren Beschäftigten, von denen viele den normalen Renteneintritt gar nicht erreichen (10 % in Erwerbsminderungsrente, 14 % sterben vorher), könnten mit kürzeren Regelarbeitszeiten gesund bis zum regulären Renteneintritt weiterarbeiten. Mit diesen durch eine generelle Arbeitszeitverkürzung zu hebenden Arbeitskräftereserven wäre der Fachkräftemangel leicht zu beheben.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



trägt zur Erhaltung der Gesundheit bei

Mit steigender Wochenarbeitszeit und unregelmäßigen Arbeitszeiten (Schichtarbeit) nehmen das Unfallrisiko, Stress und berufsbedingte Krankheiten signifikant zu. Ab der achten Arbeitsstunde ist der Anstieg exponentiell, nach 12 Stunden verdoppelt sich das Unfallrisiko im Vergleich zu 8 Stunden sogar (s. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen von Nils Backhaus, Johanna Nold, Ines Entgelmeier, Frank Brenscheidt, Anita Tisch; baua:fokus September 2023)!

Auch die immense Zunahme psychischer und psychosomatischer Erkrankungen in unserer Gesellschaft sind dramatische und kostspielige Symptome von Arbeitszeitverlängerung und Arbeitsverdichtung bei den Erwerbstätigen auf der einen und von Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite.

Deshalb sind flexible(re) und längere Arbeitszeiten, wenn man nicht nur die Arbeitsmenge oder die Produktivität, sondern auch die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen in Betracht zieht, in Wirklichkeit nicht effizienter.

Im britischen Modellversuch der 4-Tage-Woche ging der Krankenstand um 65 % zurück! Ebenso sind die allgemeine Erschöpfung, Stress und Burnout der Arbeitnehmer:innen signifikant zurückgegangen.

Das bedeutet: Kürzere (und verlässlichere) Arbeitszeiten ermöglichen ein wesentlich effizienteres und langfristig (krankheits)kostensparenderes Arbeiten.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



ermöglicht die **G**eschlechter- gerechte Aufteilung aller Arbeit

Arbeit ist weit mehr als nur die Arbeit, mit der wir Geld verdienen. „Erziehen, pflegen, kochen, putzen, kümmern ...“ – die sogenannte Care-Arbeit ist ebenso wie bürgerschaftliches und nachbarschaftliches Engagement gesellschaftlich notwendige und geschlechtergerecht zu verteilende Arbeit. Dies geht nur auf der Basis einer durchschnittlich

kürzeren Erwerbsarbeitszeit für alle, insbesondere für die Männer. Denn nach wie vor ist in Deutschland die traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung vorherrschend und spiegelt sich in der Verteilung der Arbeitszeiten. Männer arbeiten fast immer in Vollzeit, häufig noch mit Überstunden, Frauen dagegen zu fast 50 % in Teilzeit, die keine eigenständige Existenzsicherung garantiert, Karriere behindert und zur verbreiteten Altersarmut von Frauen beiträgt.

Der Gender-Time-Gap, der Abstand zwischen der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit der Frauen und der der Männer, beträgt in Deutschland 7,1 Stunden pro Woche und liegt damit in Europa an drittletzter Stelle (IAQ/sozialpolitik-aktuell.de: Gender Time Gap in der EU27/Eurostat 2024).

Gleichzeitig leisten Frauen mit 30 Stunden immer noch um die Hälfte mehr unbezahlte Arbeit als Männer mit 21 Stunden (Destatis/Stat. Bundesamt 28.3.2024). Deswegen brauchen wir eine Umverteilung aller gesellschaftlich geleisteten Arbeit: den Frauen mehr Erwerbsarbeit, den Männern mehr Familienarbeit. Eine kurze Vollzeit um die 30 Wochenstunden mit vollem Lohnausgleich für Männer wie Frauen wäre ein Ansatz dazu.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



auch im **H**omeoffice?

Homeoffice ist seit der Coronapandemie für viele Alltag geworden. Die Vorteile liegen auf der Hand: keine langen Pendelstrecken, mehr Flexibilität und Zeitersparnis. Tatsächlich sparen Menschen im Homeoffice durchschnittlich 45 Minuten täglich, die sie sonst auf dem Weg zur Arbeit verbringen würden.

Doch Homeoffice ist nicht für alle Berufsfelder möglich. Während Büroangestellte problemlos von zu Hause arbeiten können, bleibt es für Pflegekräfte, Handwerker:innen oder Beschäftigte im Einzelhandel oft ein Wunschtraum. 2022 arbeiteten etwa 24 % der Erwerbstätigen in Deutschland regelmäßig im Homeoffice, vor allem in Bürojobs und der IT-Branche.

Ein zentraler Punkt: Arbeit von zu Hause verlagert berufliche Infrastruktur ins Private. Laut Gesetz ist der Arbeitgeber für die Ausstattung verantwortlich, doch in der Praxis müssen viele Beschäftigte diese selbst organisieren. Rund 40 % der Menschen im Homeoffice haben kein eigenes Arbeitszimmer und arbeiten stattdessen in der Küche oder im Wohnzimmer. Das macht es schwer, Arbeit und Privates zu trennen.

Die Hans-Böckler-Stiftung zeigt in einer Studie, dass Homeoffice zwar Flexibilität schafft, jedoch oft zu einer Verlängerung der Arbeitszeit führt. Beschäftigte mit Kindern berichten sogar, dass sich ihre Belastung erhöht hat – durch die ständige Vermischung von Berufs- und Privatleben.

Genau hier kann Arbeitszeitverkürzung helfen: Sie gibt den Menschen mehr Zeit für Care-Arbeit, Erholung und die Gestaltung ihres Alltags. Kürzere Arbeitszeiten im Homeoffice können so nicht nur die Belastung reduzieren, sondern auch verhindern, dass sich Erwerbsarbeit über den ganzen Tag erstreckt.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



für Individuelle Bedürfnisse

Individuelle Arbeitszeitverkürzung richtet sich nach Belastungsgrenzen, Lebensphasen und Bedürfnissen der Menschen. Besondere Aufmerksamkeit bei der Umsetzung und in der Wirkung verlangen dabei Geringverdienende, Frauen und Mütter. Aus dem Teilzeitgesetz ergibt sich zurzeit die Hauptform der realisierten individuellen Arbeitszeitverkürzung.

Problematisch sind der fehlende Lohn- und Personalausgleich. Das führt jeweils zur größeren Belastung der privaten Haushalte und höherer Arbeitsbelastung der verbliebenen Belegschaft. Dadurch wiederum kann es zu sozialen Konflikten in Belegschaften kommen. Um sich der komplexen Problematik anzunehmen, gibt es den Entwurf eines Wahlarbeitszeitgesetzes vom Deutschen Juristinnenbund/Heide Pfarr 2015, www.djb.de/wahlarbeitszeit.

Gründe für individuelle Arbeitszeitverkürzung finden sich für Arbeitnehmer:innen u. a. in Phasen der Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Elternzeit und allen anderen Formen der Care-Arbeit, die in der Familie anstehen. Arbeitszeiten individuell, d. h. bedürfnisgerecht, zu gestalten, verlangt von

Arbeitgebenden eine hohe Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen und auch bei den Stellenbeschreibungen. Dem Aufwand steht aber eine Reihe positiver Effekte gegenüber. Arbeitssuchende, die aus bestimmten lebensphasenbedingten Gründen ihre Arbeitszeit verringern wollen oder müssen, können das tun und ggf. wieder voll einsteigen, wenn sich die Lebenslage wieder ändert. Die gut ausgebildeten Arbeitskräfte gehen nicht verloren und bleiben motiviert. Krankheit vorbeugen durch achtsamen Umgang mit dem eigenen Körper kann dazu führen, insgesamt viel länger im Beruf zu bleiben. Es geht darum, die Arbeitszeit der eigenen Belastungsgrenze und Lebensphase anzupassen. Im dynamischen Prozess bedeutet das auch, die Arbeitszeit ggf. wieder zu erhöhen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



ist zentraler Baustein einer Just Transition

Just Transition ist die sozial gerechte Umsetzung der großen Transformation der Wirtschaft, die die Bekämpfung des Klimawandels und der flächendeckende Einsatz künstlicher Intelligenz erfordern. Die Dekarbonisierung der Produktion, die Umstellung von kohlenstoffbasierten auf CO₂-neutrale Rohstoffe und Energiequellen sowie die Digitalisierung machen hunderttausende Arbeitsplätze überflüssig. Allein in der Automobilindustrie könnten durch die Umstellung von Verbrenner- auf Elektromotoren 140.000 Arbeitsplätze bis 2035 wegfallen (tages-

schau 29.10.2024). Künstliche Intelligenz wird standardisierbare Arbeitsprozesse in Produktion und Verwaltung, bei Handel, Banken und Versicherungen bis hin zu Beratungsprozessen in großem Umfang ersetzen.

Damit das nicht in eine gigantische technologische Arbeitslosigkeit mündet, bedarf es des Auf- und Ausbaus klimafreundlicher Jobs bei erneuerbaren Energien, Klimatechnologien, sozialen und Gesundheitsdienstleistungen sowie der Konversion von klimaschädlichen Produkten wie individuellen Pkw hin zu klimafreundlichen Produkten wie Bussen und Bahnen für den öffentlichen Nah- und Fernverkehr, flankiert von großen Umschulungsprogrammen. Da die so entstehenden Jobs die wegfallenden aber nicht annähernd ersetzen können, bedarf es zusätzlich einer flächendeckenden beschäftigungssichernden Umverteilung der verbleibenden Arbeit durch weitgehende Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten.

Der berühmte Ökonom John Maynard Keynes hat schon 1930 für das Jahr 2030 eine 15-Stunden-Woche prognostiziert (Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkel, Reclam 2024).

Eine 28-Stunden-Woche, wie bei VW 1994 erfolgreich für die Erhaltung von 32.000 Arbeitsplätzen umgesetzt und jetzt als Antwort auf den von VW angeordneten Abbau von 30.000 Arbeitsplätzen neu ins Gespräch gebracht (IG Metall-Vorsitzende Christiane Benner in tagesschau 5.9.2024), wäre ein erster Schritt in diese Richtung. Notwendigkeit und Machbarkeit einer 28-Stunden-Woche zeigt das Dossier „Arbeitszeitverkürzung. Transformativ. Solidarisch. Machbar“ als Baustein für Klimagerechtigkeit von N. Treu/KNÖ (in M. Steiner/B. Zimpelmann (Hrsg.): Weniger Arbeiten, mehr Leben, VSA 2024).

Ohne einschneidende Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung ist eine Just Transition nicht zu haben.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



hat positive Auswirkungen auf den Klimawandel

Schon 2012 nahm Juliet Schor, Wirtschaftswissenschaftlerin und Soziologieprofessorin am Boston College in den USA in einer von ihrer mitverfassten Studie aus dem Jahr 2012 die Staaten der OECD zwischen 1970 und 2007 unter die Lupe. Das Ergebnis: Eine Senkung der Arbeitszeit um 10 % könnte den CO₂-Ausstoß um fast 15 % verringern.

Also ja, eine Arbeitszeitverkürzung kann positive Auswirkungen auf das Klima haben. Aber warum? Hier sind einige Gründe dafür:

Weniger Pendeln: Kürzere Arbeitszeiten bedeuten oft weniger Tage im Büro,

was zu weniger Pendelverkehr führt. Weniger Autos auf den Straßen reduzieren die CO₂-Emissionen.

Geringerer Energieverbrauch:

Weniger Arbeitsstunden können den Energieverbrauch in Büros und anderen Arbeitsstätten senken, da weniger Beleuchtung, Heizung und Kühlung benötigt wird.

Nachhaltiger Lebensstil: Mehr Freizeit kann Menschen dazu ermutigen, nachhaltigere Lebensgewohnheiten zu pflegen, wie z. B. mehr Zeit für umweltfreundliche Aktivitäten und weniger Konsum, was zu geringerem Ressourcenverbrauch führen kann. Ein veränderter Lebensstil kann gestalterischen Einfluss auf Produktionsweisen nehmen und zu einer Abkehr von geplanter Obsoleszenz (frühzeitiger Alterung von Produkten) hin zu höherer Produktqualität führen. Mittel- und langfristig bedingt dies Arbeitszeitverkürzung durch den Wegfall unnötiger Arbeit (<https://www.schridde.org/download/2013%20Studie-Obsoleszenz-aktualisiert.pdf>).

Gesundheit und Wohlbefinden: Eine bessere Work-Life-Balance kann zu einem gesünderen Lebensstil führen, was indirekt auch positive Auswirkungen auf die Umwelt haben kann.

Natürlich hängt der tatsächliche Effekt von vielen Faktoren ab, einschließlich der Art der Arbeit und der individuellen Lebensgewohnheiten. Viele Expert:innen denken darüber nach, wie eine Gesellschaft ohne ständiges Wirtschaftswachstum aussehen könnte. Statt immer mehr zu produzieren, sollten wir uns darauf konzentrieren, dass die sozialen Bedürfnisse der Menschen erfüllt werden.

Die Soziologin Dominique Méda sagt, dass wir andere Messgrößen verwenden sollten, die auch die Umwelt berücksichtigen. So könnten wir das Ziel des Wachstums durch das Ziel ersetzen, die sozialen Bedürfnisse zu erfüllen und gleichzeitig die Natur und den sozialen Zusammenhalt zu schützen. Das wirft die Frage auf, welche Produktionen reduziert oder gestoppt werden sollten und welche wichtig bleiben (le monde-diplomatique).

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



geht nur mit vollem Lohnausgleich

Viele Menschen mit geringem Einkommen sind gegen Arbeitszeitverkürzung, weil sie dadurch Lohnkürzung befürchten. Dies wäre aber nur bei

Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich der Fall.

Die Einkommen unterer Lohngruppen sind so gering, dass für sie Arbeitszeitverkürzung nur mit vollem Lohnausgleich infrage kommt. Wir haben in Deutschland inzwischen einen Niedriglohnsektor von fast 1/5 der Beschäftigten, deren Einkommen weniger als 2/3 des Durchschnittseinkommens beträgt. Mittlere Lohngruppen brauchen mindestens einen Teillohnausgleich. Höhere Lohngruppen könnten – je nach Branche – auch auf einen Lohnausgleich verzichten.

Insbesondere nach der Inflationswelle nach der Coronapandemie und infolge des Kriegs in der Ukraine muss ein voller Lohnausgleich bei einer Arbeitszeitverkürzung erfolgen.

Schon jetzt leiden viele Arbeitnehmer:innen unter den Reallohnkürzungen, sodass aktuell die Zahl der sogenannten Aufstocker:innen wieder ansteigt und sich auf 820.000 Arbeitnehmende bezieht (s. Statista: Anzahl der erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsempfänger („Aufstocker“) von Arbeitslosengeld II (Hartz IV) / Bürgergeld in Deutschland von 2014 bis 2024).

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

■ ■ ■

**macht
mehr Muße
möglich**

Wir leben in einer Zeit ohne Zeit. Stress und Hektik dominieren unser Arbeits- und Alltagsleben. Es breitet sich das Gefühl aus, permanent unter Druck zu stehen, sich keine Atempause gönnen zu dürfen. Diese Zeitnot macht Menschen krank. Für ein gesundes und zufriedenes Leben brauchen wir wieder mehr freie Zeit – Zeit für Partnerin oder

Partner, Familie, Freunde, Hobbies, unser bürgerschaftliches Engagement etc. Aber auch Zeit für Muße – das verwertungsfreie Nichtstun. Muße steht für ein unvernutztes Leben, unmittelbares Dasein und nicht entfremdete Existenz. In der Muße ist der Mensch sich selbst genug, ein Lebenswert an sich, ohne Verwertungsdruck.

Kürzere Arbeitszeiten sind für Vollzeitarbeitende eine Voraussetzung für Muße. Muße ist nicht nur Aus-Zeit, sondern ein Zustand, den wir zur Regeneration dringend benötigen. Sie ist eine Voraussetzung, im Leben gesund, produktiv und kreativ zu bleiben. Muße ist aber nicht nur Zeit, sondern eine innere Haltung: „Sie ist die Intensität des Augenblicks, ... um sich auf ein Einziges zu konzentrieren: Eigenzeit. Muße ist die Über-

einstimmung zwischen mir und dem, worauf es im Leben ankommt“ (Helga Nowotny, in: Die ZEIT, 30.12.2009, Nr. 1).

Für Arbeitslose und Geringbeschäftigte ermöglicht Arbeitszeitverkürzung der Vielbeschäftigten neue Chancen auf mehr bezahlte Arbeit und damit Zufriedenheit. Erst so kann unfreiwilliges „Nichtstun“ aufgehoben und freie Zeit auch für sie in befriedigende Zeiten der Muße umgestaltet werden.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

■ ■ ■

**ist
Nachhaltig**

Grundsätzlich hat die Verkürzung von Arbeitszeit, insbesondere in klimaschädlichen Industrien wie Stahl, Aluminium, Automobil, Zement, starke Nachhaltigkeitseffekte. So verweist bspw. die Studie „The ecological limits of work / Die ökologischen Grenzen der Arbeit“ von Philipp Frey (in Steinrücke/Zimpelmann: Weniger Arbeiten, mehr Leben, 2024) darauf, dass in den hochindustrialisierten Gesellschaften nur noch um die 10 Stunden pro Woche gearbeitet

werden dürfte, wenn das Klimaziel von 1,5 °C Erderwärmung eingehalten werden soll.

Kürzere Arbeitszeiten sind eine Voraussetzung dafür, einen nachhaltigen Lebensstil mit Recyceln und Reparieren statt Wegwerfen, mit Teilen und teilweisem Selbstanbau und mit viel mehr Sorgearbeit für Mensch und Natur praktizieren zu können. Der Vordenker der Postwachstumsbewegung, Nico Paech, plädiert deshalb auch für eine 20-Stunden-Woche („Vom Mythos des verdienten Wohlstands zu einer anderen Arbeit“ in Steinrücke/Zimpelmann 2024).

In Betrieben, die Arbeitszeitverkürzung mit der Einführung einer 4-Tage-Woche einhergehen lassen, bleibt aktuell schon ab Freitag die Werkhalle, das Büro oder ein Trakt ungeheizt, weniger geheizt, belüftet oder klimatisiert. Das kann im optimalen Fall eine Einsparung der

Energiekosten um 20 % für die Betriebe bedeuten.

Nicht nur das Heizen, Belüften oder Klimatisieren von Arbeitsplätzen, sondern auch bei der Vorhaltung von Maschinen und Produktionsanlagen kann damit gespart werden. Es kommt dabei darauf an, ob die stehende Maschine, die bekanntlich kein Geld verdient, vielleicht mit einer guten Planung nur zu besseren Zeiten steht.

Nachhaltig sind auch Effekte, die Arbeitnehmer:innen durch Arbeitszeitverkürzung erzielen. Wer, wie die an anderer Stelle schon aufgeführten Studien belegen, durch kürzere Arbeitszeit gesünder bleibt, hat nicht nur nachhaltig selber etwas davon, sondern belastet das Gesundheitssystem weniger und erfreut seinen/ihren Arbeitgebenden durch geringe Fehlzeiten.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

■ ■ ■

ist **O**rganisatorisch
ohne Mehrkosten
umsetzbar

Häufig wird gegen Arbeitszeitverkürzung eingewandt, sie würde für Arbeitgebende aufgrund der vermehrten Personalorganisation und der Verteilung auf mehr Köpfe zu untragbaren Mehrkosten führen. Dies ist nicht der Fall: Nur wenn Beschäftigte, die bislang mit ihrem Einkommen über einer Beitragsbemessungsgrenze (zur Renten- und/oder Krankenversicherung) lagen, durch

eine Arbeitszeitverkürzung unter diese Grenze geraten und der Arbeitgebende die durch Arbeitszeitverkürzung freiwerdenden Stellenanteile wieder besetzt, entstehen für ihn geringfügig höhere Kosten für den Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen. In allen anderen Fällen bleiben sie fast gleich.

Auch der Aufwand einer Personalabteilung für die Einrichtung eines neuen Personal-(Arbeitszeit- etc.)Kontos im Gefolge eines Personalausgleichs durch Neueinstellung oder Arbeitszeitaufstockung nach einer Arbeitszeitverkürzung beläuft sich auf ca. eine halbe Stunde. Alles weitere wird EDV-unterstützt in bestehende Arbeitsvorgänge integriert. Um zu einem wirklich kosten trächtigen Mehraufwand zu führen, müsste es sich um drastische Arbeits-

zeitverkürzung mit vollem Personalausgleich mit einer großen Zahl von Neueinstellungen handeln.

Lediglich die erstmalige Umstellung kann Kosten durch Schulungen und Coachings beanspruchen, um überflüssige Arbeitsvorgänge oder bessere Arbeitsstrukturierung ausfindig zu machen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

■ ■ ■

führt nicht zu
kürzeren
Betriebs- und
Öffnungszeiten

Die von Arbeitgebenden gewünschten längeren Öffnungszeiten bzw. längeren Maschinenlaufzeiten in den Betrieben sind kein Argument gegen eine Verkürzung der Arbeitszeit. Im Gegenteil: Kürzere Arbeitszeiten begünstigen einen flexibleren Personaleinsatz.

Bei generell kürzeren Arbeitszeiten ließen sich längere Öffnungszeiten besser

auf die Arbeitszeit mehrerer Arbeitnehmer:innen verteilen und auf Schwankungen in der Betriebsauslastung könnte besser und schneller reagiert werden.

Ein Betrieb, in dem die Belegschaft stets am Maximum der Arbeitszeit tätig ist, kann einem plötzlichen Auftragsboom nur schlecht begegnen. Generell wäre eine weitere Steigerung der Arbeitsleistung bei sowieso schon langen Arbeitszeiten zu einem durch gesetzliche Beschränkungen begrenzt, zum anderen würde es zu einer übermäßigen Belastung der Arbeitnehmer:innen führen, mit den bekannten negativen Folgen für Gesundheit und Sozialleben. Auch neue und qualifizierte Arbeitskräfte sind oft kurzfristig nicht zu finden bzw. müssten im Zweifelsfalle beim nächsten Auftragsrückgang wieder entlassen werden.

Ähnlich verhält es sich mit saisonabhängigen Betrieben, wie beispielsweise in Landwirtschaft und Gastronomie. Dort kann eine effektive Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden, indem die Arbeitnehmer:innen in der Hochsaison ihre Stunden in ein Zeitkonto gutgeschrieben bekommen, das sie dann in der Nebensaison herunterfahren können.

Durch kürzere Arbeitszeiten entstehen Spielräume, Nachfragesteigerungen in der Produktion kurzfristig aufzufangen, ohne die Belegschaft übermäßig zu belasten oder kurzzeitige Neueinstellungen von Arbeitnehmer:innen vornehmen zu müssen, denen dann nach den Auftragspitzen wieder gekündigt werden müsste. So entstehen durch eine Arbeitszeitverkürzung gar Kostenvorteile für die Betriebe.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

■ ■ ■

mit **Personal-** ausgleich verhindert Arbeitsverdichtung

Arbeitszeitverkürzung kann zu Arbeitsverdichtung führen, besonders wenn kein Personalausgleich für die durch die Verkürzung entfallenden Stunden vorgenommen wird. So ist z. B. bei der Einführung der 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie nur etwa die Hälfte der entfallenden Stunden mit neuem Personal ausgeglichen worden. Die andere Hälfte ging in eine Verdichtung

der Arbeit, weil die Beschäftigten in Bereichen ohne feste Leistungs- oder Personalbemessungsvorgaben die gleiche Arbeit in weniger Stunden zu leisten hatten. Auch bei freiwilliger Teilzeit, der verbreitetsten Form von Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, kommt es nur für etwa 15 % der entfallenden Stunden zu einem Personalausgleich.

Der Rest wird durch Arbeitsverdichtung der nun in Teilzeit Beschäftigten und Umverteilung eines Teils ihrer Arbeit auf andere aufgefangen und führt zu mehr Stress für alle. Ein Grund dafür, dass teilzeitbeschäftigte Mütter sehr häufig Opfer von Anfeindungen am Arbeitsplatz werden. Um die dadurch bedingte Skepsis vieler Beschäftigter gegenüber Arbeitszeitverkürzung zu entkräften, bedarf es deshalb flankie-

rend kluger Personalausgleichskonzepte; mindestens in Bereichen wie Pflege und Erziehung, wo Arbeitsverdichtung zu unvermeidbaren Mängeln im Umgang mit dem „Arbeitsgegenstand“ Mensch führt. Hier besteht ein enger Zusammenhang zwischen Kämpfen um Personalausgleich und dem Kampf um Arbeitszeitverkürzung, wie ihn erfolgreich die Beschäftigten der Charité mit ihrem Entlastungstarifvertrag geführt haben. In Bürobereichen ist durch eine intelligente veränderte Arbeitsorganisation Arbeitszeitverkürzung fallweise auch ohne Personalausgleich machbar, ohne zu Arbeitsverdichtung zu führen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

■ ■ ■

ist Bedingung für demokratische **P**artizipation

Ohne bürgerschaftliches Engagement verarmt das gesellschaftliche und demokratische politische Leben. Die Beteiligung von Erwerbsarbeitenden an gewerkschaftlicher Mitbestimmung und das Engagement in politischen Organisationen nimmt seit Jahren ab. Die Arbeit der Organisationen verbleibt bei wenigen „Professionellen“. Eine Ursache dafür sind lange und immer flexiblere, damit häufig unplanbare Arbeitszeiten.

Auch Rechtsentwicklung und Demokratieskepsis beruhen zu einem guten Teil auf dem Gefühl vieler Menschen, keinen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Lebensumstände zu haben.

Studien zufolge (Heitmeyer u. a.: Deutsche Zustände, 2022/2024; Zick u. a./FES: Die distanzierte Mitte, 2023) hängt die Neigung zu Verschwörungstheorien direkt mit dem Gefühl des Kontrollverlustes und dem Mangel an echten Mitbestimmungsmöglichkeiten zusammen. Umgekehrt zeigen Studien des WSI oder die Leipziger Autoritarismus-Studie (Decker/Brähler (Hrsg.) 2020), dass positive Beteiligungserfahrungen im Arbeitsleben zu signifikant geringerer Abwertungsbereitschaft führen (Hövermann/Kohlrausch: Podcast Systemrelevant 197/28.6.24 „Wie Mitbestimmung die Demokratie retten kann“).

Verlässliche und kürzere Arbeitszeiten sind eine Grundlage dafür, sich in Mitbestimmungsgremien und politischen Organisationen verantwortlich zu engagieren. Ehrenamtliches Engagement ist notwendige gesellschaftliche Arbeit und profitiert von einer breiten Beteiligung aller Gesellschaftsschichten. Nur: Auch dazu muss es genug freie Zeit geben. Entsprechend hat die neue IG Metall-Vorsitzende Christiane Benner in ihrer Antrittsrede auf dem Gewerkschaftstag am 24.10.23 „60 Minuten Demokratiezeit pro Woche für Beschäftigte“ in der Arbeitszeit gefordert.

Arbeitszeitverkürzung würde die materiellen Grundlagen dafür herstellen, dass Menschen ihr Recht auf politische Beteiligung, betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung und bürgerschaftliches Engagement auch wirklich wahrnehmen können.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



erhöht die Arbeits- und LebensQualität

Die Verbesserung der Lebensqualität und die Verbesserung der Arbeitsqualität stehen bei der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich gleichermaßen im Vordergrund.

Weniger Arbeitsstunden ermöglichen es den Beschäftigten, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Diese Flexibilität reduziert Stress und fördert die mentale Gesundheit, was sich posi-

tiv auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt.

Ein weiterer Vorteil kürzerer Arbeitszeiten ist die Steigerung der Arbeitsqualität. Mitarbeitende sind ausgeruhter und kreativer, was zu besserer Aufmerksamkeit und höherer Produktivität und geringeren Fehlzeiten führt. Lange Arbeitszeiten hingegen erhöhen das Risiko von Fehlern und mindern die Konzentration, was sowohl in der Produktion als auch bei Dienstleistungen zu Qualitätsmängeln führt. Solche Fehler sind nicht nur kostspielig, sondern können auch ernsthafte Folgen für Kund:innen, Klient:innen und Patient:innen haben.

Darüber hinaus fördert eine verkürzte Arbeitswoche den sozialen Zusammenhalt. Mehr Freizeit ermöglicht es, Zeit mit Familie, Freunden und Ehrenamt zu

verbringen, was für ein erfülltes Leben entscheidend ist und soziales Engagement ermöglicht. Besonders für Geringverdienende kann eine solche Regelung eine bedeutende Verbesserung der Lebenssituation darstellen.

Insgesamt zeigt sich:

Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist nicht nur ein Gewinn für die Lebensqualität der Mitarbeitenden, sondern auch ein Gewinn für die Unternehmen. Eine gesunde, motivierte Belegschaft ist der Schlüssel zu langfristigem Erfolg und Zufriedenheit für alle Beteiligten.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



ist Bedingung auskömmlicher Renten für Frauen

Für die spätere Rente sind in Deutschland immer noch die Höhe des Erwerbseinkommens und die Jahre der Beschäftigung von Bedeutung.

Um die negativen Auswirkungen der Teilzeitfalle auf die Altersvorsorge zu mindern, kann Folgendes helfen: Schnell zur Vollzeitarbeit zurückkehren, möglichst keine Auszeiten nehmen, die

Karriere vorantreiben und auf jeden Fall privat zusätzlich für das Alter vorsorgen, damit keine Altersarmut entsteht. Doch das ignoriert die Realität vieler Teilzeitbeschäftigter, vor allem Frauen.

Fast jede zweite sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau arbeitet in Teilzeit. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, lag das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften, auch Gender-Pension-Gap genannt, bei 27,1 %. Die Alterseinkünfte von Frauen waren demnach durchschnittlich mehr als ein Viertel niedriger als die von Männern. Die Frauen kamen im Schnitt auf 832 Euro Rente im Monat, Männer auf 1373 Euro (2022).

Hauptursache der geringen Rentenansprüche von Frauen liegt darin begründet, dass diese wegen der Übernahme

des Großteils der Care-Arbeit sehr häufig in Teilzeit arbeiten und längere Auszeiten nehmen. Diese individuellen Formen von Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich erhöhen das Armutsrisiko im Alter. Aufgrund ihres geringen Einkommens gilt in Deutschland gut jede fünfte Frau ab 65 Jahren als armutsgefährdet.

Vermeiden ließe sich das durch eine kurze Vollzeit um die 30 Wochenstunden mit vollem Lohnausgleich als neue Normalarbeitszeit für alle. Sie würde Männern mehr Beteiligung an der Care-Arbeit und Frauen eine Aufstockung der Erwerbsarbeit auf ein auskömmliches Maß mit entsprechend höheren Rentenansprüchen ermöglichen.

Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html

Sonntagsschutz ist Arbeitszeit- verkürzung

Der arbeitsfreie Sonntag ist aufgrund seines christlichen Ursprungs eine der ältesten Institutionen der arbeitenden Menschen. Die Industrialisierung im 19. Jahrhundert brach mit diesem biblischen Gesetz, sodass es fortan auch staatlicherseits festgeschrieben werden musste. Seit der Weimarer Republik hat der arbeitsfreie Sonntag in Deutschland Verfassungsrang und ist damit eine der ältesten Arbeitszeitbegrenzungen und -verkürzungen, die wir haben.

Traditionell gilt der Sonntag als Ruhetag, der den Arbeitnehmenden eine notwendige Auszeit vom Arbeitsalltag

bietet. Besonders relevant ist der Schutz für Beschäftigte im Einzelhandel, die oft langen Öffnungszeiten und hoher Kundenfrequenz ausgesetzt sind. Dieser Schutz ist entscheidend für die physische und psychische Gesundheit der mehrheitlich weiblichen Beschäftigten.

Das Bundesverfassungsgericht ist in den letzten Jahren mehrmals eingeschritten und hat dargelegt, dass eine übermäßige Öffnung des Sonntags durch ökonomischen Profit nicht zu rechtfertigen ist.

In einer hektischen Arbeitswelt, in der viele durch flexible Arbeitszeiten unter Druck stehen, bietet der gesetzlich verankerte Sonntagsschutz dringend benötigten Raum für Entspannung und Regeneration. An diesem Tag können Familien Zeit miteinander verbringen, Freunde treffen oder ihren Hobbies nachgehen – Aktivitäten, die im Arbeitsalltag oft zu kurz kommen. Der Sonntagsschutz sichert, dass Arbeitnehmer:innen regelmäßig Zeit für Erholung

haben, was auch wichtig ist, um Burn-out und Erschöpfung vorzubeugen.

Freie, wiederkehrende Tage strukturieren den gesellschaftlichen Wochenrhythmus und geben Lebensinhalten Verlässlichkeit. Eine Verringerung der Arbeitszeit könnte mehr Beschäftigten ermöglichen, ihren Sonntag tatsächlich als Ruhetag zu genießen. Für den Einzelhandel könnte dies auch die Notwendigkeit von Sonntagsöffnungen verringern, da eine größere Zeitsouveränität entsteht.

Eine allgemeine Reduzierung der Wochenarbeitszeit ist nicht nur ein rechtliches Anliegen, sondern – wie der Sonntagsschutz auch – eine gesellschaftliche Forderung, die die Lebensqualität von Millionen Arbeitnehmer:innen verbessert.

bedeutet Lohnerhöhung für Teilzeitbeschäftigte

Viele Teilzeitbeschäftigte sind gegen Arbeitszeitverkürzung. Sie befürchten, bei einer Arbeitszeitverkürzung noch weniger Stunden arbeiten zu müssen und dadurch noch weniger zu verdienen.

Dies stimmt nicht:

Wenn die Normalarbeitszeit verkürzt wird, z. B. von 39 auf 38 Stunden, wird in der Regel den Teilzeitbeschäftigten überlassen, ob sie mit ihrer bisherigen Stundenzahl, z. B. 19,5 Stunden bei einer Halbtagsstelle, weiterarbeiten wollen, oder ob sie ihre Arbeitszeit an die neue Vollzeitnorm anpassen, d. h. jetzt 19 Stunden arbeiten wollen.

Bleiben sie bei ihrer bisherigen Stundenzahl, so erhöht sich ihr Lohn, weil sie jetzt nämlich nicht mehr 19,5 Neun- unddreißigstel (19,5/39) sondern 19,5 Achtunddreißigstel (19,5/38) arbeiten. D. h., mit 19,5 Stunden ist ihr Anteil an

der Normalarbeitszeit von 38 Stunden jetzt größer als vorher an der Normalarbeitszeit von 39 Stunden, und dementsprechend steigt auch ihr Lohn.

Gibt es eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich (für die unteren Lohngruppen, in denen die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiten, unerlässlich), so bleibt auch bei einer proportionalen Verkürzung der Teilzeitarbeit auf z. B. 19 Stunden der Lohn gleich, d. h., der Stundenlohn erhöht sich.

ist ein Weg zur Vermeidung von Überlastung

In der heutigen Arbeitswelt ist die Überbelastung von Arbeitnehmer:innen ein weit verbreitetes Problem. Eine mögliche Lösung zur Vermeidung von Stress und Burnout ist die Verkürzung der Arbeitszeit. Durch eine Reduzierung der Arbeitsstunden können Arbeitnehmer:innen eine bessere Work-Life-Balance erreichen, was sich positiv auf ihre Gesundheit und Lebensqualität auswirkt, denn schon heute haben Europäische Länder mit kurzen Arbeitszeiten eine hohe Arbeitsproduktivität (Hans-Böckler-Stiftung).

Vorteile der Arbeitszeitverkürzung:

Gesundheitliche Vorteile:

Weniger Arbeitsstunden bedeuten mehr Zeit für Erholung und Freizeitaktivitäten. Dies kann dazu beitragen, Stress abzubauen und das Risiko von Burnout zu verringern und somit die Fehlzeiten zu reduzieren. Das bedeutet für Arbeitgeber:innen mehr planbare Arbeitskraft.

Produktivitätssteigerung:

Kürzere Arbeitszeiten können die Produktivität steigern. Ausgeruhte und zufriedene Mitarbeitende machen weniger Fehler, sind oft effizienter und kreativer. Arbeitsprozesse können optimiert werden und zur Kostenersparnis beitragen. Notwendig sind verbindliche Vertreterregelungen und geregelte Erreichbarkeit. Digitalisierte Prozesse sowie effizientere Kommunikationswege können unterstützend wirken.

Verbesserte Mitarbeiterzufriedenheit:

Eine bessere Work-Life-Balance führt zu höherer Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz. Dies kann auch die Bindung der Mitarbeitenden stärken.

Aber Achtung:

- Arbeitszeitverkürzung kann ohne Anpassung der Arbeitsmenge und Arbeitsorganisation zur Verdichtung der Arbeit führen, was unter anderem gesundheitsschädlich sein kann.
- Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich birgt Nachteile wie weniger Einkommen und dadurch später weniger Rentenansprüche und bei Arbeitslosigkeit weniger Arbeitslosengeld.

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung unter vollem Lohnausgleich macht Arbeitgeber:innen auf dem Markt der Bewerber:innen attraktiver.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



als **V**iertage- woche

Die Einführung der „4-Tage-Woche“ in Betrieben muss differenziert betrachtet werden, da mit dem Schlagwort sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle gemeint sein können.

Eine Variante ist die Verteilung der bestehenden wöchentlichen Arbeitszeit (beispielsweise 40 Stunden) auf vier statt fünf Tage, also eine Komprimierung der Arbeitszeit ohne Arbeitszeitverkürzung. Problematisch an langen Arbeitstagen ist die Überlastung, das anwachsende Risiko von Fehlern und die sinkende Konzentration bei 10-stündigen Arbeitstagen.

Eine weitere Variante ist die tatsächliche Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit um einen Arbeitstag von fünf auf vier Tage (und damit bspw. von 40 auf 32 Stunden). Die Vorteile einer kürzeren Arbeitswoche sind vielfältig: Beschäftigte sind produktiver und konzentrierter, was zu einer geschätzten Produktivitätssteigerung von etwa 20 % führen kann. Gleichzeitig sinken krankheitsbedingte Fehlzeiten. Eine kürzere Arbeitszeit fördert die Gesundheit der Mitarbeitenden und reduziert die Kosten für Arbeitgebende.

Von entscheidender Bedeutung ist, ob die Verkürzung der Arbeitszeit mit oder ohne Lohnausgleich erfolgt. Besonders für Geringverdienende ist die Verkürzung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich eine Verbesserung, da sie keine Lohn-einbußen befürchten müssen. Auch die Situation von Frauen – die häufig in geringentlohten Bereichen arbeiten – würde sich dadurch verbessern. Für mittlere Lohngruppen könnte ein Teil-lohnausgleich möglich sein, während für höhere Lohngruppen ein Verzicht auf Lohnausgleich in Betracht kommt.

Fazit:

Die Einführung einer 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich ist ein zukunftsweisendes Konzept, das sowohl den Arbeitnehmenden als auch den Unternehmen zugutekommt: Die Beschäftigten erleben eine Verbesserung ihrer Lebensqualität, während Unternehmen von einer motivierten und gesunden Belegschaft profitieren.

Die 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich ist ein zukunftsweisendes Konzept und ein Schritt in eine gerechtere und nachhaltigere Arbeitswelt.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



erleichtert die **Vereinbarkeit** von Privatleben und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf ist in den letzten Jahren zu einem immer größeren Wunsch, insbesondere bei berufstätigen Eltern, aber auch bei kinderlosen Paaren zu einem immer größeren Problem geworden. Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen lässt das einseitige Abladen der Haus- und Sorgearbeit bei ihnen, um dem Mann den Rücken freizuhalten, damit er unbegrenzt ver-

fügbar ist im Betrieb, nicht mehr zu. Junge Frauen wollen selbstverständlich genauso Karriere machen können wie die Männer und immer mehr junge Väter wollen am Aufwachsen ihrer Kinder genauso beteiligt sein wie die Mütter. Und immer mehr Menschen müssen sich neben dem Beruf um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

So hat die IG Metall, nachdem in zwei großen Befragungen der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten unter den Beschäftigten der Metallindustrie insbesondere auch mit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründet wurde, ihre Forderung nach Arbeitszeitverkürzung in der Tarifrunde 2018 (zum ersten Mal nach über 20 Jahren) unter dem Motto „Arbeitszeiten, die zum Leben passen!“ gestellt. Und die erkämpfte Regelung, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige

pflegen oder in Schicht arbeiten, ihre tarifliche Zulage in 8 mehr freie Tage umwandeln können, erfreut sich größter Beliebtheit. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf eine kurze Vollzeit um die 30 Wochenstunden würde es allen Beschäftigtengruppen ermöglichen, ihr Privatleben mit ihrer Berufstätigkeit gut zu vereinbaren und insbesondere Frauen davor bewahren, in die Teilzeitfalle zu laufen, mit der sie bisher durch Arbeitszeitverkürzung ohne jeden Lohnausgleich und mit dem Risiko der Altersarmut versuchen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



ist Wunsch der Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten

Arbeitszeitverkürzung ist nicht nur gesellschaftlich und beschäftigungs-politisch wünschenswert, vor allem entspricht sie auch dem Wunsch der Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten.

Einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung (Lott/Windscheid 2023) zufolge wünschen sich 81 % der Vollzeitbeschäftigten eine 4-Tage-Woche mit

echter Arbeitszeitverkürzung, davon allerdings 73 % nur mit vollem Lohnausgleich. Einer älteren Befragung der Arbeitnehmerkammer Bremen (2004) zufolge waren 67 % der Bremer Arbeitnehmer:innen sogar zu einer 30-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich bereit, wenn dadurch Arbeit für alle geschaffen würde.

Gegen diesen Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung wird häufig eingewandt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten seine Arbeitszeit gerne verlängern würde.

Doch das ist kein Widerspruch. Dabei handelt es sich um Personen, insbesondere Frauen, die eine sehr geringe Arbeitszeit haben, nämlich unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte und Minijobber:innen. Gerade für diese Gruppen wür-

den bei einer Arbeitszeitverkürzung bei den Vollzeitbeschäftigten Stunden frei, um die sie gerne aufstocken würden.

Eine Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte würde also hinsichtlich der Wunscharbeitszeit der Beschäftigten in beide Richtungen eine gute Lösung darstellen. Sowohl die, die länger, als auch die, die kürzer arbeiten wollen, könnten durch eine Umverteilung profitieren.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



ist der Wunsch der Generation Z

Die Generation Z legt größeren Wert auf Work-Life-Balance. Die von 1995 bis 2010 Geborenen suchen sich gezielt Arbeitgeber:innen aus, die kürzere Arbeitszeiten anbieten. Ganze 77 % der Bachelor-Studierenden mit ersten Arbeitserfahrungen geben das als wichtigstes Kriterium ihrer Jobsuche an. Erst an zweiter Stelle folgt der Wunsch nach angemessener Bezahlung. Konkret bedeutet das, junge Menschen sehen

sich mehr nach Zeitwohlstand als nach maximalem ökonomischen Erfolg (s. Oliver Bemelmann und Sina Groß 2024: Wohlstandsgefährdung oder Chance?).

Der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten lässt sich gut in den letzten Jahrzehnten nachvollziehen. 2001 gaben die 15- bis 25-Jährigen noch an, 37,8 Wochenstunden arbeiten zu wollen. 2021 ist dieser Wert bereits auf 35 Stunden gesunken.

Klar ist: Junge Menschen sind in Zeiten des demografischen Wandels ein knappes Gut, bringen aber auch wertvolle Expertise im digitalen Arbeiten mit. Will man die junge Generation also in den Arbeitsmarkt integrieren, muss auch ihren Bedürfnissen entsprochen werden.

Klar ist aber auch, die junge Generation ist nicht alleine mit ihrem Wunsch nach

kürzeren Arbeitszeiten. So gibt die Altersgruppe der über 41-Jährigen an, in der Woche nicht mehr als 31,9 Stunden arbeiten zu wollen (s. iwd 31.5.2024: Generation Z: Wunsch-arbeitszeit geht zurück).

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



ermöglicht Zeitwohlstand

Was bedeutet es, Zeit zu haben – wirklich Zeit? Teresa Bücker bringt in ihrem Buch „Alle_Zeit. Eine Frage von Macht und Freiheit“ den Begriff Zeitwohlstand ins Spiel: Die Idee, dass Zeit kein Luxus, sondern eine Ressource ist, die gerechter verteilt werden muss.

Zeitwohlstand als neue Leitwährung:
Aktuell ist Zeit in unserer Gesellschaft

ungleich verteilt. Frauen verbringen täglich 1,5 Stunden mehr mit unbezahlter Care-Arbeit als Männer. 80 % der Mütter in Deutschland arbeiten Teilzeit, weil sie prozentual mehr Care-Arbeit übernehmen – nicht, weil sie mehr Freizeit haben. Diese ungleiche Verteilung von Zeit zeigt sich auch in anderen Bereichen: Menschen in höher bezahlten Berufen haben oft mehr Flexibilität und können sich eher freie Zeit erkaufen, während Geringverdienende oft in Schichtarbeit oder gar mehreren Jobs gefangen sind.

Wir müssen uns daher als Gesellschaft fragen: Wer darf über seine Zeit frei verfügen? Wer hat das Privileg, sich Pausen zu gönnen, und wer nicht? Zeit ist ein Gut, das nicht nur für Erholung, sondern auch für Selbstverwirklichung und politisches Engagement

gebraucht wird. Mehr Zeitwohlstand bedeutet auch, dass Menschen Zeit für Dinge haben, die die Gesellschaft voranbringen: für politisches Engagement, für Ehrenämter oder für die eigene Weiterbildung. Aktuell bleibt das oft denen vorbehalten, die bereits über mehr Zeitsouveränität verfügen. Zeit für Weiterbildung oder ehrenamtliches Engagement zu haben, sollte aber kein Privileg sein.

Zeitwohlstand bedeutet also nicht nur mehr Freizeit, sondern die Freiheit, über die eigene Zeit selbstbestimmt zu entscheiden.

ES IST ZEIT, ANDERS ÜBER ZEIT NACHZUDENKEN.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Geht doch!

www.kwa-ekd.de/abc-der-arbeitszeitverkuerzung

www.bremer-arbeitszeitinitiative.de

Die Bremer Arbeitszeitinitiative

ist ein Zusammenschluss von Gewerkschaften, kirchlichen Arbeitnehmer*innenorganisationen, Arbeitnehmerkammer und attac Bremen sowie für menschenwürdige Arbeitszeiten engagierten Einzelpersonen aus Wissenschaft, Politik und Verbänden. Sie setzt sich in Bremen und umzu für die Entwicklung menschen- und umweltgerechter Arbeitszeiten ein. Dafür organisiert sie den Austausch über innovative Arbeitszeitmodelle, Ansätze von Arbeitszeitverkürzung wie die Vier-Tage-Woche oder eine kurze Vollzeit mit um die 30 Wochenstunden und den Abbau besonders belastender Arbeitszeiten. Durch regelmäßige Treffen, Diskussionsveranstaltungen, kleine Studien und Publikationen wie das ABC der Arbeitszeitverkürzung will sie den für menschenwürdige Arbeitszeiten engagierten Organisationen und Personen Mittel an die Hand geben, dieses Engagement in Wort und Tat effektiv zu gestalten.

Der Evangelische Verband

Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt

(KWA der EKD) ist ein Zusammenschluss von landeskirchlichen Fachdiensten und Ehrenamtsorganisationen auf Bundesebene, die zu Fragen der Gesellschafts-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik Stellung nehmen. Am Stammsitz der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) in Hannover ansässig gehört er zu den Werken und Verbänden in der EKD. Der KWA-Bundesausschuss „Transformation der Arbeit“ beschäftigt sich mit den Themenfeldern Innovationen und Veränderungen der Arbeitswelt. Betriebliche Wandlungs- und Veränderungsprozesse haben tiefgreifende Auswirkungen auf Arbeitnehmende und ihr Wohlergehen, wie Gesundheit und Existenzsicherung. Arbeitszeit ist dabei eine der wesentlichen Gestaltungsmerkmale. Der Bundesausschuss reflektiert die Entwicklungen sozialologisch und und nimmt sozialetisch Stellung.



→ ABC der Arbeitszeitverkürzung

Kontakt und Links

Evangelischer Verband
Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt e. V.
Arnswaldtstr. 6
30159 Hannover
Telefon: +49 (0) 511 473877-0
E-Mail: info@kwa-ekd.de

www.kwa-ekd.de
www.facebook.com/KWAEKD

www.bremer-arbeitszeitinitiative.de