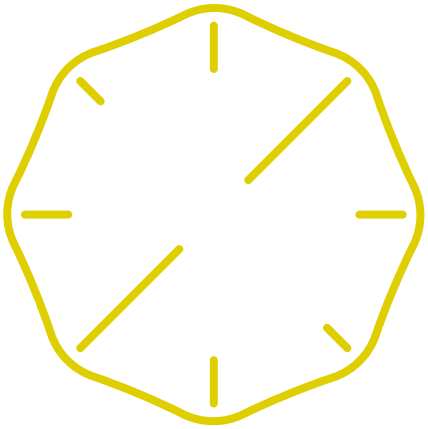


Bausteine für Klimagerechtigkeit

Arbeitszeit-verkürzung

Transformativ.
Solidarisch.
Machbar.

Für die 4-Tage-Woche und ein gutes Leben für alle.

Kollektive Arbeitszeitverkürzung auf 28h und eine 4-Tage-Woche ist ein zentrales Element einer sozial-ökologischen Transformation. Durchgeführt bei vollem Lohnausgleich und mit Personalausgleich ist sie ein essentieller Beitrag zu Umverteilung von Arbeit, Zeit und Einkommen.

konzeptwerk
neue ökonomie

Inhalt

Das steckt dahinter	1
Die Maßnahme konkret	2
Beitrag zur sozial-ökologischen Transformation	3
Box: Von der Auto- zur Mobilitätsindustrie	3
Box: Das 4-in-1-Modell von Frigga Haug	5
Box: Arbeitszeitverkürzung bei VW: „eine unglaubliche Erfahrung“	5
Arbeitszeitverkürzung in der Praxis	6
Mythen & Missverständnisse	10
Wie kommen wir dahin?	14
Box: Parteien und AZV	15
Zum Weiterlesen	16
Ergänzungen & Verweise	17
Über das Projekt	18
Danksagung	18
Impressum	20

Das steckt dahinter

Das **Ziel** einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung (AZV) ist, **Arbeit, persönlich verfügbare Zeit und Einkommen umzuverteilen** und damit ein **gutes Leben für alle** sowie einen **sozial-ökologischen Umbau** zu ermöglichen. „Kollektive“ AZV umfasst alle Ansätze von AZV, die über individuelle Lösungen, in denen Beschäftigte einzelne Optionen abrufen können, hinausgehen. Das kann betrieblich, tariflich, branchenübergreifend oder gesamtgesellschaftlich / gesetzlich sein.[1]

Wie im Folgenden dargestellt wird, ist es in Deutschland keine ökonomische Frage, ob Arbeitszeitverkürzung möglich ist – es ist eine **Machtfrage**. Die große Mehrheit der Bevölkerung würde davon profitieren, aber die Minderheit, die das nicht tut, hat mehr Macht. In diesem Sinne zeigt diese Publikation, wie eine AZV ausgestaltet sein müsste, um den Menschen zu dienen, einen Schritt Richtung Klimagerechtigkeit zu gehen und wie sie umsetzbar wäre.

Dabei begreifen wir [2] Arbeitszeit nicht nur als ökonomische Kategorie, sondern auch als politische, demokratische und kulturelle Kategorie. Bei der Verteilung von Zeit und Arbeit geht es um **Herrschaftsverhältnisse** und damit um Fragen von Klasse, Geschlecht, Rassismus und Ableismus[3]. Wenn die Lohnarbeitszeit zum Beispiel zwar verkürzt wird, Sorgearbeit – also die Sorge um Kinder, Kranke, Alte und Menschen mit besonderen Bedürfnissen sowie Arbeit im Haushalt – nicht umverteilt wird, so ist die Arbeit noch nicht gerecht verteilt. Dafür wäre auch nötig, dass Männer 50% der Sorgearbeit tragen und reiche Menschen ihre Sorgearbeit selbst erledigen, statt sie von ärmeren und häufig migrantisierten Menschen einzukaufen.

Die Maßnahme konkret

Der 8h-Tag wurde in Deutschland bereits vor mehr als 100 Jahren erkämpft, nach der Novemberrevolution 1918 eingeführt und gilt seitdem als die Standardnorm unserer Arbeitswelt. Diese Regelung bildet also eine völlig andere Arbeitswelt ab und muss dringend modernisiert werden. Aktuell beträgt die gesetzliche Höchstarbeitszeit pro Woche noch 6 Werktage à 8 Stunden - also 48 Stunden!

Wir schlagen hier eine **kollektive AZV auf 28 Stunden in einer 4-Tage-Woche**[4] **bei vollem Lohnausgleich** vor. Darüber hinaus sprechen wir uns dafür aus, längerfristig einen Reduktionspfad hin zu 20-25 Wochenstunden anzustreben, um Arbeit und verfügbare Zeit noch stärker umzuverteilen. Die positiven Effekte von AZV sind dabei umso größer, je mehr Beschäftige einbezogen sind – also je höher die umsetzende Ebene ist, dafür umso einfacher handhabbar und selbstbestimmter – und je mehr Freiheit Organisationen bei der konkreten Ausgestaltung der AZV haben. Daher sollte die **28h-Woche tariflich erkämpft und betrieblich umgesetzt** werden. Gleichzeitig sollte die **gesetzliche Höchstarbeitszeit** pro Woche von aktuell noch 6 Werktagen à 8 Stunden auf 5 Tage und **40h reduziert** werden.

Darüber hinaus sollten **flexible Modelle individueller Arbeitszeitanpassung innerhalb dieses Korridors** weitergeführt werden. Für besondere Lebenssituationen wie das Sorgen für Kinder, die Pflege Angehöriger oder Schichtarbeit kann Arbeitszeit weiter reduziert werden.[5] Das 2019 bundesweit eingeführte Recht auf Rückkehr aus der Teilzeit sollte auch hier gelten. Für Qualifizierungen, Saisonarbeit, intensive Projektarbeit mit anschließender Stundenreduktion oder mehr unbezahlten Urlaub kann die Arbeitszeit zeitweise individuell erhöht werden. Die 28h-Woche wäre als **kurze Vollzeit** die neue Normalität, die 40h-Woche das absolute Limit, aber eine temporäre Reduktion auf 20h auch möglich. Zentral ist hierbei, **Überstunden** effektiv zu kontrollieren und deren Abbau tatsächlich umzusetzen.

AZV muss in allen Branchen **mit Personalausgleich einhergehen**. Dies bedeutet, für die reduzierten Stunden neues Personal – d.h. insgesamt mehr Personen – einzustellen, um eine noch höhere Verdichtung der Arbeit zu vermeiden. Hiervon ausgenommen sind die Wirtschaftszweige, die im Rahmen eines sozial-ökologischen Umbaus aufgrund ihrer hochgradig umweltschädlichen oder sozial unerwünschten Wirkung rückgebaut werden müssen. Ihr Personal sollte als Teil des sozial-ökologischen Umbaus insgesamt reduziert werden – beispielsweise in der Chemie- und Rüstungsindustrie sowie der Werbe- und Glücksspielbranche. Selbstverständlich muss die Gestaltung des Umbaus auch am Wohl der Beschäftigten ausgerichtet und mit diesen gemeinsam entschieden und gestaltet werden.

Beitrag zur sozial-ökologischen Transformation

Der Beitrag einer allgemeinen AZV zu einer sozial-ökologischen Transformation liegt auf vielen verschiedenen Ebenen und kann deshalb nicht groß genug eingeschätzt werden.

Kein sozial-ökologischer Umbau ohne AZV

AZV ist ein zentraler Baustein eines sozial-ökologischen Umbaus, in dem verschiedene Bereiche der Wirtschaft ausgebaut, andere aber um- und rückgebaut werden. Dieser Um- und Rückbau ist notwendig, um die 1,5-Grad-Grenze nicht zu reißen und einen katastrophalen Klimawandel noch aufzuhalten. Nur mit einer AZV kann dieser Umbau sozial und im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden.

In besonders umweltschädlichen Bereichen wie dem fossilen Energiesektor, der Chemieindustrie und der Rüstung kann AZV einen Rückbau abfedern. Dies gilt auch für den Um- und Rückbau der Automobilindustrie in eine klimafreundliche Mobilitätsindustrie. Hier dient AZV gleichzeitig der **ökologischen Umgestaltung der Wirtschaft** sowie der **Beschäftigungssicherung und damit dem Erhalt von Lohneinkommen**. Gleichzeitig kann AZV die Arbeitsbedingungen in Branchen, die ausgebaut werden müssen – wie Sorge, Gesundheit, Pflege und Bildung – entscheidend verbessern. Sie kann Krankenstände durch geringere Belastung verringern, aktuell schwer belastende Berufe attraktiver machen und damit auch dem **Fachkräftemangel entgegenwirken**. Gerade dem Bedürfnis jüngerer Beschäftigter („Generation Z“) nach kürzeren Arbeitszeiten und mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kommt sie entgegen.

Von der Auto- zur Mobilitätsindustrie

Die Autoindustrie ist eine der klimaschädlichsten Industrien in Deutschland, der Autoverkehr ein massives Hemmnis auf dem 1,5-Grad-Pfad. Um unsere Mobilität umzubauen, bedarf es daher nicht nur einer Antriebswende – also einer Umstellung von fossilen Verbrennern auf E-Motoren – sondern einer umfassenden Verkehrswende. Mobilität muss weniger individuell und stärker kollektiv erfolgen, um klimafreundlich zu sein. Mehr dazu in unserem → Dossier „Autofreie Städte“.

Um in den Werken zukünftig Busse, Bahnen und Räder sowie andere klimafreundliche Produkte – z.B. Bauelemente erneuerbarer Energieträger wie Windturbinen – herzustellen, muss die Autoindustrie umgebaut werden. Und die Produktion muss insgesamt zurückgefahren werden. Dafür fehlen aktuell noch genaue Konzepte. Dass die Belegschaften dafür aber deutlich offener sind als das Management, hat nicht zuletzt die Studie „Spurwechsel“ der Rosa-Luxemburg-Stiftung aufgezeigt.[6]

Mehr Wohlbefinden, bessere Gesundheit, weniger Stress

AZV führt zu mehr Wohlbefinden, besserer Gesundheit und einer ausgewogenere Work-Life-Balance. Studien[7] zeigen, dass AZV zu weniger emotionalem Stress, höherer Zufriedenheit und mehr Zeit für Erholung führt. Sie dient der Gesundheit durch besseren und mehr Schlaf, weniger Stress, weniger Nacken- und Schulterschmerzen und hat positive Effekte auf das Herz-Kreislauf-System. Für viele Beschäftigte mit Kindern ist es schwierig, neben dem Job genügend Zeit für ihre Familie zu finden. Diese Konflikte kann AZV reduzieren – was besonders positive Auswirkungen auf Menschen mit mehr Sorgeverantwortung (mehrheitlich Mütter) hat.[8]

Chance auf weniger Emissionen und Ressourcenverbrauch

Neben dem essentiellen Beitrag für den ökologischen Umbau wird durch AZV mit einer 4-Tage-Woche auch der Energie- und Ressourcenverbrauch der (weiter) bestehenden Branchen und der Arbeitswege gesenkt.

Die ökologische Wirkung von kollektiver AZV ist insgesamt wenig erforscht und Studien bescheinigen unterschiedliche Effekte auf Ebene des individuellen Verbrauchs. Ob Beschäftigte mit kürzerer Arbeitszeit umweltfreundlicher leben oder nicht, hängt logischerweise maßgeblich davon ab, was sie mit ihrer freien Zeit machen. Wenden sie sich Sorgetätigkeiten und Zeit mit anderen Menschen zu, so sinkt ihr ökologischer Fußabdruck. Reisen oder konsumieren sie mehr, so steigt dieser. Dass eine gesamtgesellschaftliche AZV dazu beitragen kann, die Freizeit gemeinsam mit anderen und emissionsarmen Aktivitäten zu verbringen, legen Erfahrungen zur Einführung der 4-Tage-Woche bei VW nahe.[9]

Umverteilung von Sorgearbeit

Lohnarbeit deckt nur einen Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit ab. Daneben gibt es die unentgeltliche Sorgearbeit. Eine kollektive AZV soll auch dazu dienen, diese Sorgearbeit innerhalb der Gesellschaft gerechter zu verteilen. Aktuell wird diese Arbeit mehrheitlich von Frauen, weiblich sozialisierten Personen, migrantisierten Menschen sowie von Menschen mit geringerem Einkommen getragen.[10] Frauen leisten durchschnittlich das 1,6-fache an Hausarbeit und das 2,4-fache an Fürsorgearbeit.[11] Auch aus diesem Grund sind in Deutschland 49% der arbeitenden Frauen in Teilzeit tätig, aber nur 12% der abhängig beschäftigten Männer.[12] Bei Familien mit minderjährigen Kindern im Haus arbeiteten 2019 in Deutschland 94% der Männer in Vollzeit, aber nur 34% der Frauen.[13] Dieser „Gender Time Gap“ ist relativ stabil. Das hat Nachteile für die berufliche Entwicklung von Frauen.[14]

Eine kollektive AZV ermöglicht, dass sich Lohnarbeitszeiten annähern und somit alle Geschlechter gleich viel Zeit für Sorgearbeit und ähnliche Karrierechancen haben. Die positiven Effekte einer AZV auf die Verteilung von Sorgearbeit werden umso größer sein, je mehr weitere Maßnahmen wie beispielsweise die Angleichung von Elternzeiten, die Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rente und Fortbildungen in kritischer Männlichkeit ergriffen werden.

Zeit für demokratische Teilhabe

Neben Zeit für Sorgearbeit benötigen Menschen auch Zeit, um sich demokratisch zu beteiligen, für die eigene Bildung, für Diskussion und Austausch und für Engagement. Die Zeit hierfür und die dafür ebenfalls nötige Energie sind gesellschaftlich sehr unterschiedlich verteilt – nicht zuletzt aufgrund von Arbeitszeiten und -bedingungen. Durch AZV mit vollem Lohnausgleich haben mehr – hoffentlich alle – Menschen die Möglichkeit, sich in demokratische Prozesse und in die Gestaltung unserer Gesellschaft einzubringen. Dies führt insgesamt zu mehr Gerechtigkeit und ist erforderlich, um die notwendigen gesellschaftlichen Umgestaltungsprozesse demokratisch zu gestalten.

Zeitwohlstand für ein gutes Leben für alle

Ziel des Projekts *Bausteine für Klimagerechtigkeit* – von dem diese Publikation ein Teil ist – ist es, konkrete Vorschläge für ein gutes Leben für alle darzustellen. In Bezug auf AZV bedeutet das, über die Umverteilung von gesellschaftlich notwendiger Arbeit hinaus auch Zeit für Dinge zu haben, die Freude bereiten. Zeitwohlstand bedeutet, mehr freie Zeit zur Verfügung zu haben und diese selbstbestimmt zu nutzen für Dinge, die individuell wichtig sind. Außerdem bedeutet er mehr Planbarkeit, ein angemessenes Lebenstempo und die zeitliche Vereinbarkeit von verschiedenen Tätigkeiten miteinander. Bei diesem Aspekt geht es also darum, Beziehungen, Spiel, kreative Tätigkeiten, Sport, Genuss und Muße als wichtige Elemente für ein gutes Leben ernst zu nehmen.

Das 4-in-1-Modell von Frigga Haug

Die Bedeutung von AZV für ein gutes Leben für alle zeigt die Soziologin, Philosophin und emeritierte Professorin Frigga Haug in ihrem 4-in-1-Modell auf. Ihrem Vorschlag nach sollten wir jeweils ein Viertel unserer wachen Zeit produktiver Beschäftigung, Sorgearbeit, Kultur und Politik widmen. Bei 8 Stunden Schlaf würden wir so für jede Tätigkeit bei 4 Stunden täglich beziehungsweise 28 Stunden pro Woche landen – wobei diese unterschiedlich auf die Wochentage aufgeteilt werden können.

Eine Kritik an diesem Modell ist, dass jede Tätigkeit – beispielsweise auch Beziehungspflege oder Trauer – zu „Arbeit“ wird. Dennoch zeigt das 4-in-1-Modell auf, wie viele lebensnotwendige Tätigkeiten mit dem Fokus auf Lohnarbeit als „Arbeit“ vernachlässigt werden.

AZV bei VW: „eine unglaubliche Erfahrung“

„Das war für alle Beschäftigten eine unglaubliche Erfahrung … Man ist morgens nicht mehr erschlagen aus dem Tiefschlaf zur Arbeit gefahren. Man ist abends nicht fix und fertig nach Hause gekommen. Sechs Stunden: locker! Im Sommer war es abends nach der Spätschicht noch hell. Man konnte noch in den Garten gehen, es war noch Leben in der Stadt. Die Erfahrung, mehr Zeit zu haben, einen zusätzlichen freien Tag in der Woche oder nur sechs Stunden am Tag: Das wurde von den Kolleginnen und Kollegen sehr wohl als Befreiung empfunden und die waren auch sauer, als das 2014 wieder rückgängig gemacht wurde.“

Stephan Krull
ehemaliger Betriebsrat und Mitglied der Tarifkommission bei Volkswagen Wolfsburg, zur AZV bei VW ab den 1990er Jahren (IG Metall 2021: S 60)

Deutschland: Von der 70h-Woche zur 38,5h-Woche

Der Kampf um Arbeitszeit ist seit Entwicklung des Kapitalismus als **Kampf um die Verfügung über die Lebenszeit der Arbeiter*innen ein zentrales Konfliktfeld**. Arbeitszeitverkürzungen kamen immer nur auf Druck der Arbeiter*innen und nie als Geschenk von oben zustande. Vom Beginn des Kaiserreichs 1871 bis zum ersten Weltkrieg gab es in Deutschland regelmäßig durch die Arbeiter*innen-Bewegung erkämpfte Reduzierungen der Arbeitszeit – von anfangs 70 Stunden auf um die 50 Stunden. Mit der Novemberrevolution 1918 wurde der 8h-Stunden-Tag und damit die 48h-Woche durchgesetzt. Danach erfolgte (mit Ausnahme des zweiten Weltkriegs) eine **langsame Bewegung zur 40h-Woche**.

Durch die **Erkämpfung der 35h-Woche** in der westdeutschen Metall- und Elektro- sowie Stahlindustrie kam es Mitte der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre zu einem signifikanten Rückgang der tariflichen Vollzeit-Arbeitszeit. Mit dem Slogan „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ streikten 1984 fast sieben Wochen lang 57.500 Beschäftige der westdeutschen Metallindustrie in 23 Betrieben. Es kam zeitweise zu illegalen Aussperrungen von 500.000 Beschäftigten, wogegen 250.000 Menschen in Bonn protestierten. Beendet wurde der Streik durch eine mittels Schlichtung herbeigeführte Einigung auf die 38,5-Stunden-Woche. Der Einstieg zu AVZ war geschafft, bis 1995 sank die Arbeitszeit schrittweise auf 35 Stunden.[15]

Wie das folgende Zitat zeigt, war dieser Kampf erfolgreich, weil selbstbewusst hohe Forderungen gestellt und stark zusammengehalten wurde:

„Wir haben bei uns viel gesungen. Regelmäßig kamen Leute aus anderen Betrieben und Organisationen vorbei. Wir haben im Vorfeld im Betrieb lange diskutiert und wussten: Wenn wir selbstbewusst herangehen, können wir es schaffen.“

Doris Werder, Streikende bei Honeywell im hessischen Maintal, zitiert nach IG Metall 2014

Weitere Arbeitskämpfe für eine Reduzierung der Arbeitsstunden dienten unter anderem der Beschäftigungssicherung – das Motto bei VW 1993 war „Stunden entlassen statt Menschen entlassen“.

Die kurze Vollzeit von 35h ist aber bisher **nur in sehr wenigen Branchen Standard** und galt bisher **nur in den westdeutschen Bundesländern**. In Ostdeutschland dagegen bestand bis 2020 in den besagten Branchen eine 38-Stundenwoche. Hier wird die Arbeitszeit nun sukzessive und Betrieb für Betrieb reduziert und dem Westniveau angeglichen. Hinzu kommt, dass es im Osten viel weniger Tarifverträge gibt als im Westen, weshalb die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 2021 insgesamt dort mit 38,5h über der im Westen mit 37,6h lag. Seit 1991 gibt es einen leichten Trend zu Arbeitszeitverkürzung, wobei die Vollzeit stagniert und mehr in Teilzeit gearbeitet wird.

→

Seit Mitte der 1990er Jahre hat es kaum mehr kollektive AZV gegeben, stattdessen aber **Flexibilisierungen von Arbeitszeit**. Neuer Trend ist eher, in tariflichen Vereinbarungen **individuelle Wahloptionen** zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit oder zur Wahl zwischen mehr Urlaub und mehr Gehalt zu vereinbaren, wie von der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hierzulande angestoßen. Die IG Metall hat 2018 zudem einen Tarifvertrag durchgesetzt, in dem Teilzeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit für eine Dauer von zwei Jahren für Beschäftigte mit kleinen Kindern, zu pflegenden Angehörigen oder im Schichtbetrieb möglich ist.

In den jüngeren Generationen zeichnet sich allerdings ein **Wertewandel** hin zu einem deutlichen Wunsch nach mehr Freizeit ab. Viele Berufseinsteiger*innen fordern kürzere Arbeitszeiten, und einzelne Unternehmen bieten dies bereits an, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein oder zu werden.

Island: Von 40 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich

2015 und 2017 gab es in Island große Experimente mit AZV. Sie wurden auf Druck von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen von den Regierungen von Reykjavík (Stadt) und Island (Land) eingeführt. Hieran beteiligt waren über 2.500 Beschäftigte – was 1% der gesamten arbeitenden Bevölkerung Islands entspricht. Die Teilnehmenden des Experiments reduzierten ihre Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich von 40 auf 35 oder 36 Stunden. Ziel des Versuchs war, die Work-Life-Balance und die Produktivität zu erhöhen. Das beeindruckende Ergebnis ist, dass aufgrund der Erfolge des Projekts nun **86% der arbeitenden Bevölkerung in Island kürzere Arbeitszeiten** oder zumindest das Recht darauf haben.[16]

Irland & USA: Erfolgreiche Experimente mit der 4-Tage-Woche

In Irland und den USA nahmen 2022 insgesamt 33 Unternehmen an einem Experiment zur 4-Tage-Woche teil.[17] Initiiert wurde das Experiment von der Non-Profit-Organisation *4DayWeek Global*. Idee war, Lohn und Output beizubehalten, aber die Arbeitszeit um 20% von 40 auf 32 Stunden zu reduzieren. Zeitgleich fanden ähnliche Experimente in Australien, Kanada, Neuseeland und Großbritannien statt.

Die Ergebnisse der begleitenden Studie machen Mut: **97% der Beschäftigen wollen mit dem neuen Modell weitermachen**. Die Unternehmen sind sehr zufrieden mit dem Gesamtergebnis und ihrer Produktivität. Tatsächlich sind die Gewinne während der sechsmonatigen Pilotphase gestiegen. Wichtiger aber noch: Es gibt weniger Krankentage und Abwesenheit, die Firmen stellen neue Menschen ein. Die Stimmung in den Unternehmen ist besser, die allgemeine Resignation ist weniger geworden. Den Beschäftigten geht es gesundheitlich besser und die Lebenszufriedenheit ist gestiegen.

Besonders interessant sind die Ergebnisse zur Arbeitsverdichtung. Hierbei gibt es eine Dreiteilung: Bei ungefähr einem Drittel hat die AZV zu Verdichtung geführt, bei einem Drittel genau zum Gegenteil, und bei einem Drittel ist die Arbeitsbelastung gleich geblieben. Die Autor*innen der Studie führen die positiven Resultate auf eine Umorganisierung von Arbeitsprozessen und eine Reduktion ungenutzter Zeit zurück. Wie eine Intensivierung der Arbeit für alle vermieden werden kann, ist nicht benannt. Mehr zur Frage von Produktivitätssteigerungen unter Mythen und Missverständnisse auf Seite 13.

Großbritannien: 70 Unternehmen testen die 4-Tage-Woche

Im Vereinigten Königreich gab es 2022 das Pilotprojekt *4DayWeek UK*, ebenfalls koordiniert von *4DayWeek Global* zusammen mit *4DayWeek UK*.[18] In diesem haben über 70 Unternehmen mit 3.300 Beschäftigen ihre Arbeitszeit um einen Tag auf eine 4-Tage-Woche gekürzt, bei gleichbleibendem Output und gleicher Bezahlung. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Dossiers lagen die Ergebnisse leider noch nicht vor, sollten aber Anfang 2023 folgen.

Österreich: Die SPÖ macht einen Vorschlag

In Österreich gibt es ebenso eine rege Debatte und vielfältige Experimente zum Thema. Nun haben die Sozialdemokrat*innen der SPÖ als zweitgrößter Partei ein Modell zu Arbeitszeit vorgelegt.[19] Auch hier geht es um eine **Kürzung um 20% auf eine 4-Tage-Woche**, allerdings bei leicht gekürztem Lohnausgleich von 95%. Die Kosten sollen von der staatlichen Behörde Arbeitsmarktservice AMS bezahlt werden. Diese werden Berechnungen zufolge zu 57% kompensiert durch geringere Ausgaben für Arbeitslosigkeit bzw. gestiegene Einnahmen wegen mehr Beschäftigung. Die SPÖ bezieht sich hierbei explizit auf die Experimente in Großbritannien und anderen europäischen Ländern. Sie möchte die vergleichsweise hohen Arbeitszeiten in Österreich durch eine Reduktion modernisieren und den Bedürfnissen der Beschäftigten anpassen. Das zeigt, welche Rolle AZV für Realpolitik spielt und welchen Einfluss groß angelegte Experimente haben können.

Deutschland: Das Kurzarbeitergeld als praktisches Beispiel für eine temporäre AZV

Mit dem Kurzarbeitergeld (KUG) gibt es in Deutschland im Grunde bereits ein praktisches und erfolgreiches Beispiel für eine temporäre AZV. Mithilfe staatlicher Finanzierung dient es der Abfederung von „Arbeitsausfall“ (meist konjunkturbedingte Produktionssenkungen). Der Arbeitsplatz wird gesichert, obwohl der*die Beschäftigte nicht oder weniger arbeitet. In Deutschland zahlt die Bundesagentur für Arbeit dafür 60% des Nettolohns bzw. 67% bei Beschäftigten mit Kindern.

Im Zuge der Coronapandemie wurde das KuG großflächig angewandt und sogar erhöht: Bei einem Arbeitsausfall mit einer Lohnkürzung von mindestens 50% wurden mithilfe der Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit 70 bzw. 77% ab dem vierten Monat und 80 bzw. 87% ab dem siebten Monat gezahlt. Die Bezugsdauer liegt eigentlich bei maximal 12 Monaten, wurde in der Pandemie aber auf 28 Monate verlängert. Damit ist das KuG ein Modell für eine temporäre AZV. Es **zielt allerdings nicht auf eine langfristige gesellschaftliche Senkung der Arbeitszeit ab**, sondern auf wirtschaftliche Krisensituationen eines Unternehmens, und erfolgt nicht bei vollem Lohnausgleich. Auch in Großbritannien, Italien, Österreich, Tschechien, der Schweiz und den USA gibt es Modelle für Kurzarbeit.

IG Metall: Transformationskurzarbeitergeld für ökologischen Umbau und Beschäftigungssicherung

2019 entwickelte die IG Metall das Konzept des „Transformationskurzarbeitergeldes" (Transformations-KuG), welches das erfolgreiche Kurzarbeitergeld auf die zu erwartenden Veränderungen im Zuge der Digitalisierung und des klimafreundlichen Umbaus der Wirtschaft anpasst.[20] Das Transformations-KuG soll den Strukturwandel durch Qualifizierung im Betrieb für den Betrieb flankieren.

Dem Vorschlag zufolge sollen Beschäftigte eine Lohnersatzleistung analog zum bereits bestehenden Kurzarbeitergeld erhalten. Damit das Transformations-KuG greift, müssen mindestens 10% der Beschäftigten in einer Spanne von drei Jahren vom Technologie- oder Strukturwandel betroffen sein. Zentral ist auch, dass die Betriebsparteien den Qualifizierungsplan vereinbaren müssen – er kann also nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg entschieden werden.

Das **Transformations-KuG ist somit eins der wenigen konkreten Konzepte, welche ökologischen Umbau und Beschäftigungssicherung vorausschauend zusammenbringen**. Der Vorschlag der IG Metall wurde als Qualifizierungsgeld im Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien aufgenommen, wartet derzeit aber noch auf seine Umsetzung.

Zu klären wäre dafür, wie das Transformations-KuG zu finanzieren wäre. Das Konzept wurde 2019 entwickelt, also noch vor dem massiven Einsatz des normalen Kurzarbeitergeldes aufgrund der Corona-Pandemie. Der damalige Vorschlag, die Kosten für das Transformations-KuG über die Bundesagentur für Arbeit zu tragen, ist nun aufgrund der geschmälerten Kassen unrealistisch. Eine Gegenfinanzierung des Transformations-KuG bedürfte daher entweder eines Steuerzuschusses oder höherer Beiträge zur Arbeitslosenversicherung.

Mythen & Missverständnisse

» Von einer Arbeitszeitverkürzung profitieren nur Menschen, die Vollzeit arbeiten. «

„Arbeitszeitverkürzung“ in unserem Verständnis bezieht sich auf die Kürzung der aktuellen Vollzeit-Wochenarbeitszeit auf 28 Stunden bei vollem Lohnausgleich. **Das bedeutet, dass Menschen, die schon in Teilzeit arbeiten, eine Lohnerhöhung bekommen.** Damit profitieren alle von AZV, nicht nur diejenigen, die aktuell in Vollzeit arbeiten. Das Teilzeitgehalt würde dann am neuen Vollzeitstandard bemessen. Dies gilt es in der Kommunikation mit Teilzeitbeschäftigten deutlich zu machen.

Denn Menschen, die jetzt schon Teilzeit arbeiten, tun dies häufig, weil Vollzeit – z.B. in der Pflege und der Logistik – zu anstrengend ist, weil sie keine Vollzeitstelle bekommen und/oder weil sie Betreuungspflichten haben. Gleichzeitig sind die Löhne der Betroffenen häufig niedrig, sodass eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit aus finanziellen Gründen keine Option ist. Hier gilt es klarzustellen, dass diese Personengruppen von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung ebenfalls stark profitieren würden.

*» Die Gutverdiener*innen brauchen keinen Lohnausgleich. «*

Unser Vorschlag für AZV beinhaltet den vollen Lohnausgleich für alle Lohngruppen – allerdings mit dem Hinweis, dass für Spitzenverdiener*innen hier eine Kontroverse besteht.

In diesem Dossier schlagen wir vor, alle Lohneinkommen auszugleichen, also auch die von Professor*innen und Richter*innen.[21] Bei diesem Vorschlag muss berücksichtigt werden, dass die **Spitzeneinkommen in Unternehmen** in der Regel nicht durch Lohn, sondern durch **Kapitaleinkommen** generiert werden. Ausgezahlt werden diese über Boni, Dividenden und Ähnliches. Mit „Spitzeneinkommen“ sind hier Bruttojahresgehalte von 100.000 Euro und mehr gemeint. Dies entspricht grob den Top 10% der Verdiener*innen in Deutschland[22], wobei der Kapitalanteil bei den Top 1% am höchsten liegt.[23]

Die Kapitaleinkommen sind Anteile am Gewinn der Unternehmen und tragen erheblich zum Unterschied zwischen geringen und hohen Einkommen bei. Aktuell verdienen Vorstandsvorsitzende eines DAX-Unternehmens zum Beispiel im Schnitt 153-mal so viel wie *durchschnittliche* Einkommensbezieher*innen.[24] AZV mit Lohnausgleich würde die Profite von Unternehmen sinken lassen und damit auch die Möglichkeiten einschränken, Beschäftigte in gehobenen Positionen an den Profiten zu beteiligen. Flankiert von weiteren Maßnahmen – einem steigenden Mindestlohn, weniger Auslagerung von am schlechtesten bezahlten Jobs wie Putzen oder Catering und mehr Tarifabdeckung – würde AZV also zu einer generellen Angleichung der Löhne führen.

Bei vollem Lohnausgleich für alle außer den Topverdiener*innen in der Privatwirtschaft ist die **Wahrscheinlichkeit für eine breite gesellschaftliche Unterstützung von AZV höher** – was angesichts der politischen Lage sicherlich nötig ist.

Prinzipiell steht das *Konzeptwerk* für die Vision, dass Einkommen gesamtgesellschaftlich ein Verhältnis von 1:2 von Mindestlohn zu Topverdiensten nicht überschreiten sollten – und für den Transformationspfad, dass diese zunächst auf ein Verhältnis von 1:10 angeglichen werden sollten. Um hier auf ein für die Mehrheit tragbares Modell zu kommen, ist ein demokratischer Aushandlungsprozess notwendig.

» Das können wir uns doch nicht leisten. «

AZV bei weitestgehend vollem Lohnausgleich erhöht die Arbeitskosten pro Stunde. Um wie viel dadurch die tatsächlichen Kosten des Arbeitgebers steigen, und möglicherweise eine nicht tragfähige Höhe erreichen, hängt allerdings von vielen Faktoren ab und ist **gesamtwirtschaftlich nicht einfach festzustellen**.

Zentrale Faktoren sind die Erhöhung der Produktivität und die Gewinnquote. Abbildung 1 zeigt auf, dass die Unternehmens- und Vermögenseinkommen seit 2000 stärker gestiegen sind als Löhne und Gehälter. Wie Abbildung 2 deutlich macht, sind Lohn- und Produktivitätswachstum seit der Wiedervereinigung entkoppelt. Relativ zur Produktivität und zu den Unternehmensgewinnen sind die Löhne in Deutschland durchschnittlich also weniger stark gestiegen: **Eine 4-Tage-Woche könnte durch eine Umverteilung dieser Unternehmensgewinne finanziert werden.**

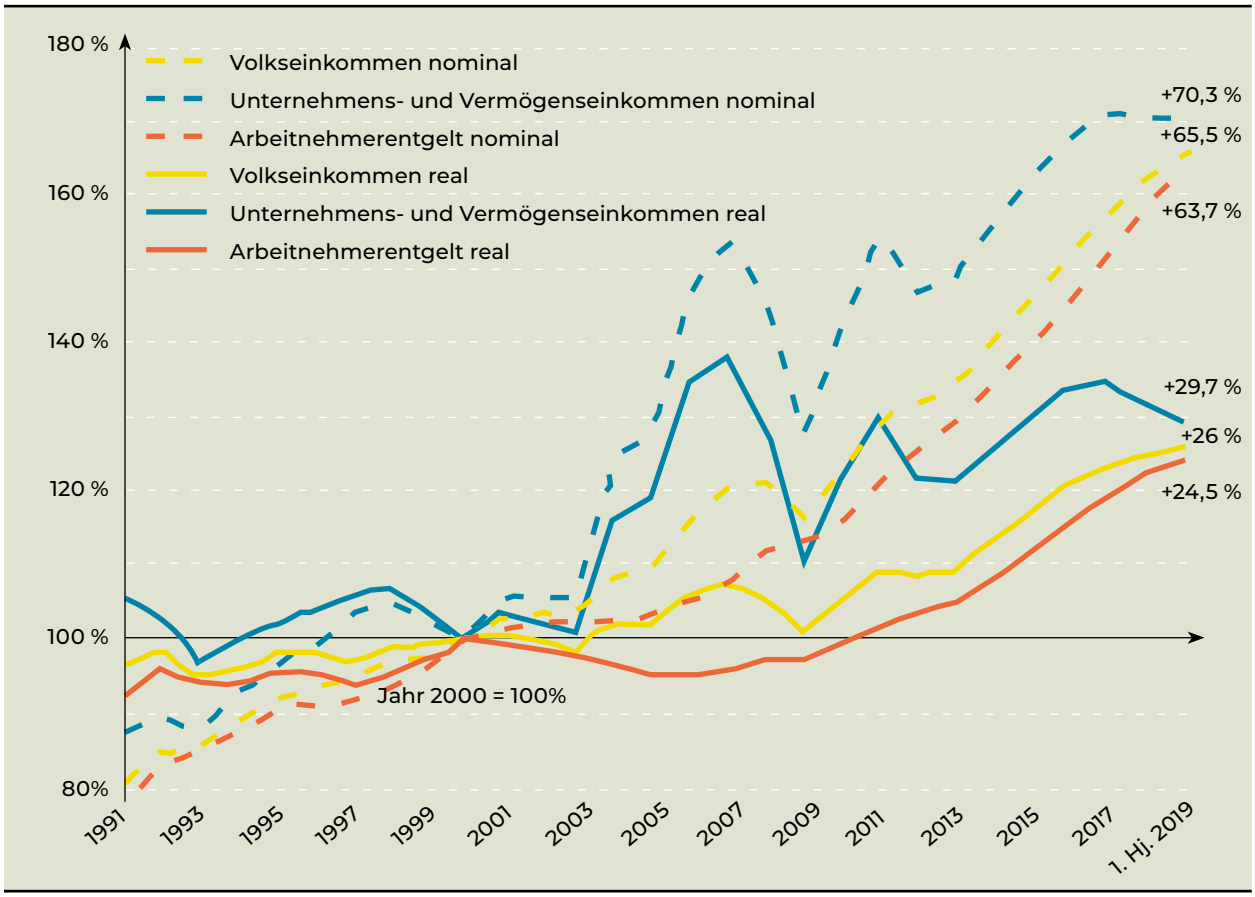
Diese gesamtwirtschaftlich erzielten Gewinne und Produktivitätszuwächse sind natürlich unterschiedlich auf verschiedene Branchen und Unternehmen verteilt. Daher wird es nicht überall gleich einfach sein, eine kollektive AZV zu finanzieren. Branchen, die gesamtgesellschaftlich zentral sind, aber wenig Profite bieten (sollten) – z.B. der Pflegebereich – benötigen daher (höhere) staatliche Zuschüsse. In umweltschädlichen Branchen, muss AZV Teil des sozial-ökologischen Umbaus sein.

Pilotstudien zeigen auch, dass staatliche Subventionen von AZV durch den Beschäftigungseffekt teilweise refinanziert werden: Eine 30h-Woche im öffentlichen Dienst etwa könnte über 600.000 neue Stellen schaffen. Mit 11 Milliarden Euro zusätzlichen Kosten wären dies weniger als 4% des öffentlichen Personalhaushalts und unter 1% der Staatsausgaben.[25]

Leider gibt es keine Studien zu den langfristigen gesamten volkswirtschaftlichen Wirkungen einer kollektiven AZV. Aufgrund der zahlreichen positiven Effekte auf die Gesundheit der Beschäftigten und für Klima- und Umweltziele stehen den aufkommenden Kosten aber auch erhebliche Einsparungen gegenüber.

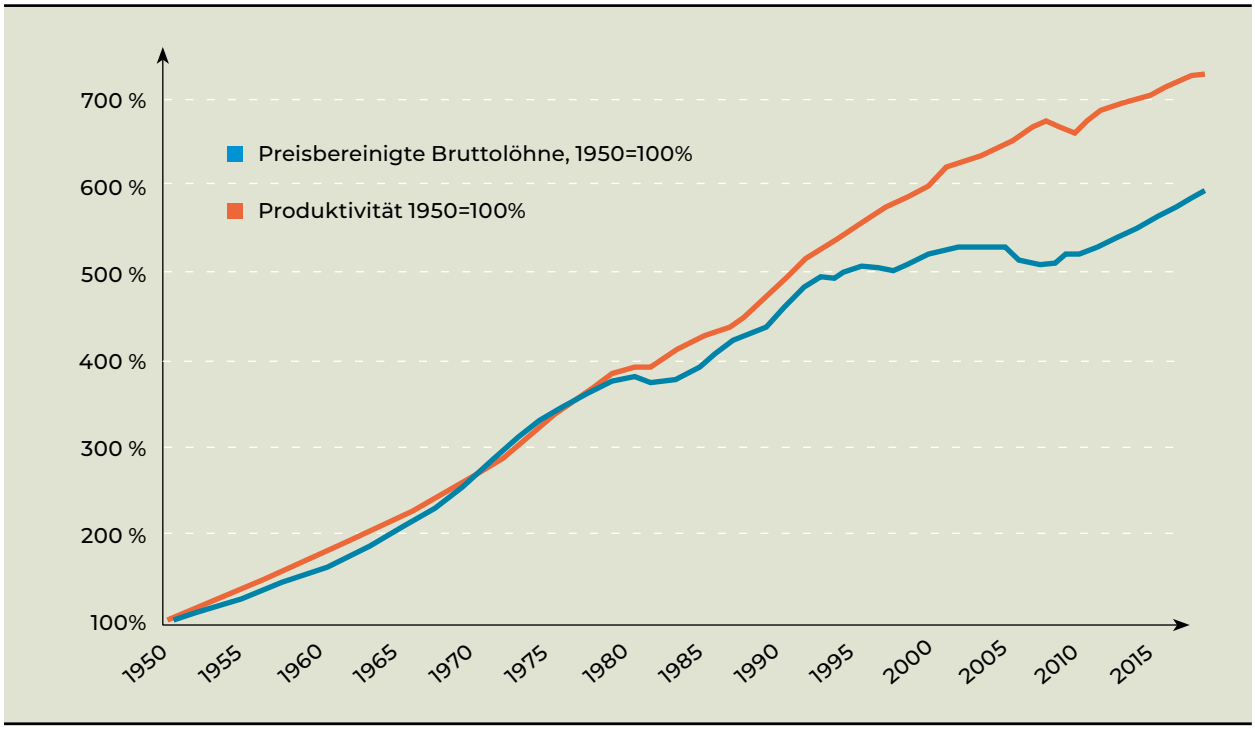
Insgesamt gilt: Die staatliche Subventionierung groß angelegter **AZV bedarf zusätzlicher finanzieller Mittel**. Diese können mittels einer sozial-ökologischen Steuerreform (vergleiche ab Februar 2023 unser ⟶ Dossier „Sozial-ökologische Steuerreform“) eingenommen werden, welche die Steuern auf obere Einkommen und Vermögen erhöht. Umverteilung ist auch einfach nötig, um mehr Gerechtigkeit und damit mehr Unterstützung für die nötigen großen Schritte einer sozial-ökologischen Transformation zu schaffen – mit AZV als Teil dieser Transformation.

Abb. 1: Nominale und reale Entwicklung von Volkseinkommen, Unternehmens- und Vermögenseinkommen sowie Arbeitnehmerentgelten seit 2000



DGB 2019, S. 32

Abb. 2: Historische Entwicklung von Produktivität und Reallöhnen



Frey 2023 (Vorveröffentlichung)

» AZV ändert nichts an der Produktivität. «

Zahlreiche Pilotprojekte und Studien zu AZV betonen, dass kürzere Arbeitszeiten durch höhere Produktivität ausgeglichen werden können und damit im Endeffekt keine Auswirkung auf den Output haben. So beinhaltet das oben genannte Pilotprojekt mit über 70 Unternehmen in Großbritannien in der Initiative *4DayWeek* bei der Kürzung der Arbeitszeit von fünf auf vier Tagen bei vollem Lohnausgleich einen gleichbleibenden Output – also **gesteigerte Produktivität**.

Dies bedeutet in den **meisten Fällen eine Verdichtung der Arbeitszeit**. Wenngleich diese in einzelnen Branchen und Unternehmen ohne oder mit geringen Problemen bewältigbar ist, so ist zu bezweifeln, dass dies gesamtwirtschaftlich möglich ist. Schon jetzt ist Stress einer der häufigsten Belastungs- und Krankheitsgründe. In vielen Branchen wurde bereits so verdichtet, dass besonders bei körperlicher Tätigkeit wie am Band oder in der Pflege einfach keine Produktivitätssteigerungen mehr möglich sind. Hier darf im Zuge von AZV **keine Produktivitätssteigerung erwartet werden**. Stattdessen muss es einen Personalausgleich geben, wie oben ausgeführt.

Wegen fehlender größerer Experimente und mangelnder Datenlage liegen wenige Forschungsergebnisse zum Zusammenhang von Produktivität und AZV vor, und sie zeigen unterschiedliche Ergebnisse auf. Aus diesen lässt sich zumindest schließen, dass es keinen linearen Zusammenhang zwischen AZV und Produktivität gibt. **Größere Pilotprojekte sind notwendig**, um hier zu mehr Klarheit zu kommen.[26]

Ziel einer AZV sollte generell sein, Arbeit, Zeit und eben auch Einkommen umzuverteilen. Dazu gehört die **Beteiligung der Beschäftigten an den Produktivitätsgewinnen** – und keine Fortführung des neoliberalen Paradigmas, die Leistung immer weiter zu steigern.

» AZV zerstört Jobs. «

Als Argument gegen AZV wird oft angeführt, dass diese Jobs zerstöre, statt welche zu schaffen. Neoliberale Vordenker*innen trommeln aufgrund des Fachkräftemangels für eine Verlängerung der Arbeitszeiten statt deren Verkürzung. Hier stellen sich folgende Fragen: Welche Art von Arbeit wird im Rahmen der AZV reduziert, welche geschaffen? **Wo werden Jobs zerstört, wo Arbeit nur umverteilt, und wo neue Jobs geschaffen?**

Die *Hans-Böckler-Stiftung* greift dabei das bereits genannte Argument auf: Die **Arbeit muss insbesondere zwischen den Geschlechtern umverteilt werden**. Denn die hohe Lohnarbeits-Teilzeitquote der Frauen bedingt die Vollzeitquote der Männer und umgekehrt – was wiederum mit der Ungleichverteilung von Sorgearbeit zusammenhängt. Werden diese Zeiten angeglichen, wird gesamtgesellschaftlich nicht unbedingt weniger gearbeitet – das wiederum hängt von anderen Faktoren ab.

Gewerkschaften, die *Hans-Böckler-Stiftung*, das *Konzeptwerk* und die Unterstützer*innen dieser Publikation sind überzeugt: **Wenn Arbeitsplätze attraktiv, gesundheitlich weniger belastend und mit Familie vereinbar sind, so finden sich dafür auch Fachkräfte.** Außerdem können über die Umverteilung neue Stellen für Arbeitslose geschaffen werden. Gleichzeitig soll AZV ein Teil des sozial-ökologischen Umbaus sein, weshalb es auch darum geht, besonders schädliche Jobs zurückzubauen und für die Beschäftigten andere, sinnstiftende und gut bezahlte Arbeit zu finden.[27]

Wie kommen wir dahin?

Die entscheidende Frage ist also nicht, ob eine AZV Sinn ergibt, sondern wie wir sie durchsetzen können. Die Mehrheit der Bevölkerung würde von AZV klar profitieren, da diese ihren Vorstellungen einer sinnvollen Aufteilung von Zeit und Arbeit entgegen käme. Deshalb gibt es mehr potenzielle Verbündete als Gegner*innen – aber bei den Gegner*innen liegt aktuell die ökonomische Macht. **AZV ist also nur durch massiven Druck von unten zu erreichen.** Sie wäre eine weitreichende Reform und bedürfte einer klaren Verschiebung der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse, um umgesetzt zu werden.

Wie dieses Dossier aufzeigt, **helfen reale Experimente**, um Beschäftige, Unternehmen und Politiker*innen von den Vorteilen einer AZV zu überzeugen. Daher sollten wir darum kämpfen, auch in Deutschland großflächige Versuche einer 4-Tage-Woche durchzuführen. Vorangehen könnte auch der öffentliche Sektor, der sowieso staatlich gestaltet und finanziert ist – auch wenn hier in der Vergangenheit eher die Verlängerung der Arbeitszeit vorangetrieben wurde. Solche Versuche sollten von Forschung begleitet werden, denn noch ist die Datenlage unzureichend.

Spektrum der Verbündeten

Aktive Verbündete für eine AZV beinhalten die feministische und die Care-Bewegung, Gewerkschaften, die Klima- und Degrowth-Bewegung, Aktive für ein Bedingungsloses Grundeinkommen, kirchliche Gruppen, Mediziner*innen, progressive Politiker*innen und zahlreiche Wissenschaftler*innen. Offiziell finden sich hier auch SPD, Grüne und Linkspartei (siehe Box) – wobei der aktive Einsatz für AZV bei diesen noch an Bedeutung und Stärke gewinnen könnte.

Passive Verbündete – also solche, die noch nicht aktiv für AZV kämpfen, aber die Werte oder Argumente schon teilen – sind unter anderem junge Eltern, Sportvereine, feministische Organisationen, Jobeinsteiger*innen, Menschen mit einem Wunsch nach mehr Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit und überlastete Beschäftigte.

Das Gros der Beschäftigten kann als passive Verbündete, Neutrale oder passive Gegner*innen eingeordnet werden. Die Mehrheit der Vollbeschäftigen wünscht sich, weniger zu arbeiten. Die meisten Teilzeitbeschäftigten würden gerne mehr arbeiten. Entscheidend ist auch: Der Großteil hat sich mit den verschiedenen Modellen einer AZV noch wenig beschäftigt. Hier wäre zentral, durch gewerkschaftliche Arbeit und betriebliche Organisierung über die Vorteile und Möglichkeiten von AZV aufzuklären, die Mehrheit der Beschäftigten zu überzeugen und für einen gemeinsamen Kampf zu gewinnen.

AZV zunächst **neutral oder negativ** gegenüber stehen wahrscheinlich von Fachkräftemangel betroffene Firmen und einzelne Unternehmen. Erfreulicherweise wird in den deutschen Qualitätsmedien in letzter Zeit häufig positiv über AZV berichtet.

Zu den **passiven Gegner*innen** gehören konservative Verbände und Niedriglohnbezieher*innen sowie Teilzeitarbeitende, die durch AZV geringere Einkommen befürchten. Sie müssten überzeugt werden.

AZV wird (bereits aktuell oder bei Relevanz höchstwahrscheinlich) **aktiv bekämpft** von neoliberalen Politiker*innen, FDP, CDU/CSU, Arbeitgeber- und Industrieverbänden, Arbeitsfetischist*innen („wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen"), dem neoliberal geprägten Teil der Bevölkerung, wirtschaftsliberalen und populistischen Medien sowie dem Gros der Unternehmenseigner*innen.

AZV hätte also nur Erfolg, wenn sich die aktiven Verbündeten großflächig zusammenschließen, passive Verbündete für einen gemeinsamen Kampf gewinnen und eine so gute Öffentlichkeitsarbeit machen, dass Neutrale und passive Gegner*innen gewonnen oder von Widerstand abgebracht werden. Die AZV muss zunächst in tariflichen Kämpfen von Gewerkschaften und Partner*innen in einem **breiten gesellschaftlichen Bündnis** durchgesetzt werden. Die Reduzierung der Höchstarbeitszeit muss aber gesetzlich erfolgen, wofür eine Regierungsmehrheit im Bundestag notwendig wäre.

Damit AZV nicht individuell erkauft werden muss, ist kollektives Handeln notwendig. Der gemeinsame Kampf um AZV würde sich **hervorragend als Konvergenzpunkt** für verschiedene gesellschaftliche Kämpfe um Umverteilung und den sozial-ökologischen Umbau anbieten.

Parteien und AZV

Die **SPD** gibt im Wahlprogramm 2021 an, Gewerkschaften zu unterstützen, die für eine AZV streiten. Auf einem Debattenkonvent (kleiner Parteitag) im November 2022 wurde zudem beschlossen, dass sich die Partei für eine AZV auf 25 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich einsetzt.

Die **Grünen** setzen sich für eine individuelle Wahlarbeitszeit zwischen 30 und 40 Wochenstunden ein und wollen die Arbeitszeit im Care-Sektor auf 35 Stunden pro Woche begrenzen. Zu einem Lohnausgleich beziehen sie aktuell keine Stellung.

Insofern findet sich im **Koalitionsvertrag** von SPD, Grünen und FDP für 2021-2025 nichts zu kollektiver AZV, sondern nur zu Arbeitszeitflexibilisierung.

Die **Linkspartei** versichert in ihrem Wahlprogramm 2021 mehrmals, dass sie die Gewerkschaften in ihrem Kampf um AZV auf 25-35 Stunden, in Richtung einer neuen Normalarbeitszeit von 30 Stunden, unterstützen möchte. Flankiert werden soll dies von einer Absenkung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit.

Zum Weiterlesen

4DayWeek UK 2022:
UK Pilot Programm

4DayWeek Global 2022:
US/Ireland Pilot Programm

Behruzi. Daniel /Zeise, Fanny 2019:
Individuelle Bedürfnisse, Kollektive Aktionen, Politische Alternativen.
Beitrage zur neuen Arbeitszeitdebatte.
Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Candeias, Mario / Krull, Stefan 2022:
Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion.
Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Ende, Michael 1973: **Momo**
Thienemann Verlag

Frey, Philipp 2021: Zeit für Veränderung! Costing a shorter working week in Germany's public sector.
Autonomy

Frey, Philipp 2023 Vorabveröffentlichung: **Towards an automated (anti-)utopia?**

Figerl, Jürgen / Tamesberger, Dennis / Theurl, Simon 2021:
Umverteilung von Arbeit(-szeit): Eine (Netto)Kostenschätzung für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell in der Zeitschrift für sozialen Fortschritt 2021 bzw. Momentum Quarterly Vol. 10, No. 1, p. 3-19

Hanbury, H. / Illien, P. / Ming, E. / Moser, S. / Bader, C. / Neubert, S. 2022:
Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the Global North
Centre for Development and Environment, Universität Bern.

Haraldsson, Guðmundur D. / Kellam, Jack 2021: Going Public: Iceland's journey to a shorter working week
published by Autonomy and Alda

Haug, Frigga 2022:
Die Vier-in-einem-Perspektive: Politik von Frauen für eine neue Linke
Argument-Verlag

Hofbauer, Johanna / Gerold, Stefanie / Klaus, Dominik / Wukovitsch, Florian 2022: Kapitel 7. Erwerbsarbeit
in APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben (APCC SR Klimafreundliches Leben) [Görg, C., V. Madner, A. Muhar, A. Novy, A. Posch, K. Steininger und E. Aigner (Hrsg.)]. Springer Spektrum: Berlin/ Heidelberg., Available at SSRN

IG Metall 2014: Vor 35 Jahren begann der Streik um die 35-Stunden-Woche

IG Metall 2019:
Miteinander für morgen. Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen
[transcipt]

IG Metall 2021:
Sicherheit im Wandel. Instrumente für die Gestaltung der Transformation.

Liebig, Steffen 2021:
Arbeitszeitverkürzung als Konvergenzpunkt? Sozial-ökologische Arbeitskonzepte, Wachstumskritik und gewerkschaftliche Tarifpolitik
Campus Verlag

Ergänzungen & Verweise

1 Die Ebene wird präzisiert, wo möglich und nötig.

2 „Wir“ bezeichnet, bezogen auf die Vorschläge der Publikation, das *Konzeptwerk* und die unterstützenden Organisationen.

3 Ableismus bezeichnet eine Diskriminierungsform gegenüber Menschen, denen körperliche und/oder geistige „Behinderungen“ und/oder „Einschränkungen“ zugeschrieben werden. *(Quixkollektiv 2016: Broschüre Gender_Sexualitäten_Begehren)*

4 Die Metastudie von Hanbury et. al 2022 zeigt auf, dass weniger Arbeitstage einen größeren positiven Effekt auf Wohlbefinden und Gesundheit für die Beschäftigten haben als nur verkürzte Arbeitszeit, die sich auf fünf Werktage verteilt. Die Ergebnisse sind nicht ganz so eindeutig bzgl. des Konflikts zwischen Arbeit und Familie.

5 Als Beispiel können hier die Tarifabschlüsse der IG Metall 2018 dienen (*IG Metall* 2021: S. 73ff.).

6 *Candeias/Krull* 2022

7 *Hanbury et al.* 2022

8 Wie groß dieser Effekt ist, hängt auch vom Arbeitsumfeld ab, also von Arbeitszeiten allgemein, der eigenen Kontrolle über die Arbeit und ob das Arbeitsumfeld männlich dominiert ist oder nicht.

9 Dieser kollektive Effekt wurde besonders deutlich bei Einführung der 4-Tage-Woche bei VW in den 1990er Jahren. Dort stellte sich in Wolfsburg ein ganz neues Lebensgefühl ein. (*IG Metall* 2021: S. 58 ff.)

10 Die Datenerfassung erfolgt meist nach binärer Geschlechtertrennung. Deshalb wird in den folgenden Sätzen, welche auf Zahlen des statistischen Bundesamtes beruhen, nur von Frauen und Männern gesprochen.

11 *Hobler u.a.* 2017: 15, zitiert nach *Liebig* 2021: 113

12 *Sozialpolitik Aktuell* 2022 Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht 1991 – 2021

13 *Statista* 2022 Vollzeit- und Teilzeitquote von erwerbstätigen Männern und Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt im Jahr 2019

14 *Hanbury et al.* 2022; *Liebig* 2021: 255ff, 355

15 *IG Metall* 2014

16 *Haraldson / Kellam* 2021

17 *4DayWeek Global* 2022

18 *4DayWeek UK* 2022

19 *SPÖ* 2020: Rendi-Wagner: Einführung der 4-Tage-Woche zur Stärkung von Beschäftigung und Unterstützung krisengebeutelter Unternehmen

20 *IG Metall* 2019: Das Transformationskurzarbeitergeld

21 Bislang wurde in der Degrowth-Debatte und vom *Konzeptwerk* meist ein geringerer oder kein Lohnausgleich für überdurchschnittliche Einkommen gefordert.

22 *Drechsel-Grau, Moritz /Peichl, Andreas / Schmid, Kai Daniel* (2015): Einkommensverteilung und gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland

23 Die Datenlage ist hier allerdings sehr dürftig. Vergleiche *Momentum Institut* 2022: Begünstigung von Kapitaleinkommen führt zu Steuerungerechtigkeit

24 *DGB* 2019: Gerecht ist besser - Höchste Zeit für faire Verteilung! S. 46

25 *Frey* 2021

26 *Hanbury et al.* 2022

27 *Hans-Böckler-Stiftung* 2022: Attraktive statt längere Arbeitszeiten

Letzter Zugriff auf alle Links: am 12. Januar 2023

Über das Projekt

Dieses Dossier ist im Rahmen unseres Projektes
Bausteine für Klimagerechtigkeit – Solidarisch. Transformativ. Machbar.
entstanden.

Mit dem Projekt entwickeln wir klimapolitisch wirksame Maßnahmen für den sozial-ökologischen Umbau in den nächsten 5-10 Jahren. Die Maßnahmen zielen auf strukturelle Veränderungen unseres wachstumbasierten, profitorientierten und globalisierten Wirtschaftssystems. Sie fokussieren auf gesellschaftliche statt technische Innovationen, für die Maßnahmen gibt es eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz und damit eine realistische Umsetzungsperspektive. Im Sinne einer revolutionären Realpolitik sind dies erste Schritte, auf die weitere folgen müssen, um eine gute Zukunft für Alle zu ermöglichen. Wie diese Zukunft aussehen könnte, haben wir bereits formuliert:
Utopie für das Jahr 2048

Danksagung

Wir bedanken uns für kollegiale Beratung, Unterstützung und Feedback bei Philipp Frey (KIT Karlsruhe), Stefanie Gerold (BTU), Stephan Krull (attac AG Arbeit fairteilen), Steffen Liebig (Universität Jena), Katrin Mohr (IG Metall), Sebastian Neubert (Universität Bern) und Ann Wiesental (trouble everyday Kollektiv / Netzwerk Care Revolution).

Impressum

Herausgegeben vom
Konzeptwerk Neue Ökonomie
Klingenstr. 22, 04229 Leipzig

www.konzeptwerk-neue-oekonomie.org

Januar 2023

Autorin
Nina Treu

Lektorat
Eva Mahnke

Mitarbeit und Unterstützung
Carolina Achilles, Kai Kuhnhenn,
Matthias Schmelzer, Ruth Krohn,
Katharina Talanow, Lasse Thiele

Gestaltung
Diana Neumerkel + Studio Oase

Illustration
Henriette Baur, 123comics.net

Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 Lizenz (BY-NC-ND). Weitere Informationen: creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

konzeptwerk
neue ökonomie

Wir arbeiten kritisch, konstruktiv & konsequent für ein gutes Leben für Alle.

Euch gefällt, was wir machen?
Dann fördert unsere Arbeit:
www.knoe.org/foerdern

Diese Veröffentlichung ist Teil unseres Projekts Bausteine für Klimagerechtigkeit.

Weitere Dossiers werden in den nächsten Monaten auf unserer Website erscheinen!

Dieses Dossier wird unterstützt durch:

attac

Institut Solidarische Moderne

Sanktionsfrei

350