

SYSTEMRELEVANT 92

Johanna Wenckebach erklärt Marco Herack die Problematik der Vier-Tage-Woche in Belgien und definiert, was es wirklich braucht.

Marco Herack:

Heute ist Mittwoch, der 23. Februar 2022. Willkommen zur 92. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi Marco, grüß dich.

Marco Herack:

Johanna, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts. Und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und ich könnte ja heute sagen, frohes Neues. Wir haben uns nämlich dieses Jahr noch gar nicht gehört. Aber ich habe ja irgendwann mal gelernt, das sagt man nur 14 Tage lang. Deswegen hallo.

Johanna Wenckebach:

Ach so. Siehst du. Ja, hi. Ich bin gerade noch mit meinen Kindern durch die Gegend gelaufen und wir haben noch Weihnachtsdeko entdeckt und sie waren ganz empört. Ich hatte aber Mitgefühl für Menschen, die im Februar immer noch die Lichterketten draußen hängen haben.

Marco Herack:

Ja, solange es abends noch dunkel ist, kann man das ja machen, oder?

Johanna Wenckebach:

Zählt der Romantikaspekt noch.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann könnt ihr uns auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach mit CK. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über die vier-Tage-Woche in Belgien unterhalten. Johanna, in Belgien, schade. Hätte ja auch in Deutschland sein können.

Johanna Wenckebach:

Ja, diskutiert haben wir es ja auch. Was ich auch sehr gut finde. Es hat auch ja schon Rollen in Tarifrunden gespielt. Jetzt hat es also die belgische Regierung gemacht. Und ich habe die Headline erst gesehen und ich glaube, das ging auch ein paar anderen so, die auf Twitter gleich geschrieben haben: Yeah, hurra, 4-Tage-Woche. Und alle hatten wahrscheinlich so ein bisschen das isländische Konzept im Kopf. Und wenn man dann ein bisschen genauer gelesen hat, kam bei mir dann aber auch gleich Ernüchterung, weil 4-Tage-Woche, aber ohne weniger arbeiten,

sondern einfach gleich viel arbeiten an vier Tagen. Und wenn man dann liest, dass der Präsident das bewirbt mit „Beschäftigte haben jetzt die Freiheit, länger zu arbeiten“, dann kommt mir auf jeden Fall doch auch einige Fragezeichen.

Marco Herack:

Er meint das jetzt aber nicht so, dass man dann am Ende mehr arbeitet als vorher, aber das an vier Tagen, sondern also es ist die gleiche Arbeitszeit und man hat dann als Arbeitnehmer vermeintlich die Wahl, das auf vier oder fünf Tage aufzuteilen?

Johanna Wenckebach:

Genau. Also sie wollen es, glaube ich, tatsächlich so als Rechtsanspruch ausgestalten, dass man quasi seinen Arbeitgeber danach fragen kann, was ja durchaus eine Flexibilisierung bedeutet, gerade da, wo jetzt irgendwie strenge Schichtsysteme gelten und so was. Das hat man ja auch schon an den Reaktionen mitbekommen, dass es durchaus auch auf Arbeitgeberseite nicht nur auf Begeisterung stößt, weil dann natürlich Schichtpläne umgestaltet werden müssen. Gerade in der Industrie, wo Maschinen am Laufen gehalten werden müssen und quasi rund um die Uhr besetzt sein muss, Dienstleistung, Krankenhaus und so weiter, ist es ja durchaus auch eine Organisationsfrage auf Arbeitgeberseite. Also es soll ein Rechtsanspruch sein. Und was ich nicht weiß, was ich aber sehr interessant fände, wie das belgische Arbeitsrecht da vorher aussah, ob sie auch das Arbeitszeitgesetz geändert haben, insofern als da eben Obergrenzen aufgehoben wurden. Und das ist ja was, also deswegen dieses, was der Minister sagte, die Freiheit, länger zu arbeiten, das hatten wir ja nun gerade auch hier in Deutschland in den Koalitionsverhandlungen, dass unter dem Argument „ja, wir brauchen mehr Flexibilität für die Beschäftigten“ eigentlich aber Grenzen aufgehoben werden sollen, die die Gesundheit von Beschäftigten schützen. Und das ist in Deutschland jedenfalls, und da ist auch sehr drum gekämpft worden, da haben ja die Gewerkschaften sich wirklich richtig reingehangen, auch dass das in den Koalitionsverhandlungen nicht so rauskommt, wie es erst angekündigt war, dass der Acht-Stunden-Arbeitstag aufgehoben wird, der ja hier aber auch schon nicht in Stein gemeißelt ist, wie es immer so gerne dargestellt wird. Sondern diese zehn Stunden am Tag, die da jetzt in Belgien möglich gemacht werden sollen, um eben an vier Tagen 40 Stunden zu arbeiten. Die sind hier auch schon möglich. Also Paragraph 3, Arbeitszeitgesetz, acht Stunden ist die werktägliche Arbeitszeit, sie kann verlängert werden auf bis zu zehn Stunden.

Marco Herack:

Aber es sind dann fünf mal zehn, oder?

Johanna Wenckebach:

Ja. Und da ist eben wichtig, dass es dann trotzdem im Jahresdurchschnitt dann wieder auf die acht Stunden kommt. Und da weiß ich wie gesagt nicht genau, wie in

Belgien vorher die Regeln waren. Und wenn man sich dann jetzt anschaut ... also es kamen ja dann auch gleich die Berichte, Forsa hat eine Umfrage gemacht – ich weiß nicht, ob du es auch gesehen hast – dass die Deutschen das total super finden.

Marco Herack:

Ja. 71 Prozent der Deutschen wünschen sich die 4-Tage-Woche.

Johanna Wenckebach:

Genau. Und da ...

Marco Herack:

Irre, oder?

Johanna Wenckebach:

Ja, da weiß ich halt nicht genau, was gefragt wurde. Also das ist dann immer so ... also ich bin keine Soziologin, ich kann da jetzt nicht die empirischen Forschungsmethoden seriös hinterfragen, aber ich finde schon, es ist ein Unterschied, ob man Leute fragt, „Findet ihr es super, vier Tage zu arbeiten?“ oder „Findet ihr es super, eure Arbeitszeit in vier Tage zu quetschen?“ Das ist halt schon ein Unterschied.

Marco Herack:

Ich glaube, die Umfrage ist insofern schwierig, als dass sie tatsächlich nach dem belgischen Modell gefragt hat, also ob die Leute sich vorstellen könnten, dass Deutschland das belgische Modell übernimmt. Wäre dann die erste Frage; haben die, die da geantwortet haben, auch wirklich verstanden, was das belgische Modell ist. Also das würde ich mal offenlassen. Es ist aber tatsächlich so, dass die Idee jetzt nicht bei allen so auf Ungemach stößt. Also mancher sagt, na ja, ist doch eigentlich nicht schlecht, dann habe ich drei Tage Wochenende, arbeite ich vorher ein bisschen mehr, verteile mir das auf die vier Tage und dann habe ich auch mal was vom Wochenende und kann mich besser erholen.

Johanna Wenckebach:

Also, natürlich. Also deswegen finde ich es ja auch wichtig, 4-Tage-Woche zu diskutieren. Ich habe ja sehr Werbung dafür gemacht, das zu tun, weil es einfach auch eine Diskussion ist, die wegführt von dieser Regel; Menschen arbeiten quasi von Abschluss ihrer Ausbildung oder eigentlich Ausbildungsbeginn bis zu ihrer Rente kontinuierlich Vollzeit und nur dann werden sie nicht diskriminiert, haben genug für die Rente. Das ist ja ein System, das beispielsweise Sorgearbeit komplett ausblendet. Und es ist ja gerade der WSI-Gleichstellungsbericht heute veröffentlicht worden. Und wenn man da reinschaut, sieht man eben auch diese wahnsinnig, immer noch geschlechterungleiche Aufteilung von Arbeitszeit, die natürlich genau daher rührt, dass die Familien sich das zu einem ganz riesigen Teil immer noch so

aufteilen, dass eine Person weiter Vollzeit arbeitet, und es sind eben in den allermeisten Fällen die Männer, und die Sorgearbeit durch Mütter abgefangen wird. Es hat sich noch verschlimmert in der Corona-Krise. Das hat eben für Frauen viele negative Folgen. Deswegen finde ich es total wichtig zu sagen, lasst uns wegkommen von der Vollzeitnorm. Und ich kann sehr gut verstehen, dass die Leute sagen, ja, wir brauchen das, weil es gibt auch noch andere Aufgaben, andere Verpflichtungen in unserem Leben außer der Arbeit und wir brauchen auch die Zeit und wollen auch diese Zeit zum Leben haben. Nur, gesundheitlich finde ich das eben äußert fraglich. Und ich finde es bei dieser Forsa-Umfrage mit der Zustimmung, sich da anzuschauen, das waren, glaube ich, die 30- bis 44-Jährigen, ja, ganz genau, besonders dort und zwar die mit höherem Bildungsabschluss, die gesagt haben, ja, das finde ich super. Und da, finde ich, spielen schon die Aspekte rein, weil höherer Bildungsabschluss ist meistens dann auch eine körperlich weniger anstrengende Arbeit.

Da würde ich allerdings die Frage aufmachen: Zehn Stunden vier Tage hintereinander im Büro, wie effektiv arbeitet man da bitte, wenn man irgendwie Gedankenarbeit macht? Wage ich in Frage zu stellen, dass das wirklich produktive Arbeit ist. Umgekehrt ist ja bei diesem, und das finde ich nämlich ein richtig spannendes Modell, das isländische, die ja die Arbeitszeit von 40 auf 35 oder 36 Stunden reduziert haben und zwar mit Lohnausgleich – das ist super wichtig. Und da kam dann eben raus, ja, die Leute sind alle glücklicher, wenn diese Arbeitszeit dann über vier Tage verteilt wird und sie sind eben auch gleich produktiv. Und, gut, also der Produktivitätsaspekt ist der eine, aber zehn Stunden körperliche Arbeit machen, vielleicht auch monotone Arbeit machen, das, was Menschen mit einem geringeren Bildungsabschluss machen, dass die dann nicht sagen „ja, juhu“, das kann ich verstehen. Und dann 30- bis 44-Jährige, ich habe das immer so erlebt, auch als ich Tarifsekretärin war, und es war ja gerade, als ich das gemacht habe, auch die große Arbeitszeittarifrunde der IG Metall, 2018 habe ich mit so vielen Belegschaften über Arbeitszeit, Wünsche und Bedürfnisse diskutiert. Und es war wirklich oft so zu sehen, dass die Jüngeren sagen, ja, lasst uns voll reinhauen, wir brauchen auch das Geld. Die sind gerade dabei, sich ihr Leben aufzubauen.

Die wollen vielleicht sich eine Immobilie kaufen, Kredit abbezahlen, haben vielleicht kleine Kinder und haben auch noch physisch andere Kräfte. Und dass die Älteren immer gesagt haben, Leute, das lässt sich nicht durchhalten, macht das nicht, lasst uns solidarisch sein, guckt euch den Lebenslauf an. Deswegen überraschen mich diese Zahlen da wirklich nicht. Und da sind die Interessen unterschiedlich. Und ich finde es eben auch für die 30- bis 44-Jährigen bedenklich zu sagen, weil wenn man zehn Stunden arbeitet, vier Tage hintereinander, ist das Zeitfenster, um an diesen Tagen für sich zu sorgen, wirklich sehr klein. Also ausreichend zu schlafen, sich vielleicht zu bewegen, zu essen, einzukaufen. Und wenn man dann noch Sorgearbeit hat und die belgische Regierung hat das ja unter Vereinbarkeitsaspekten verkauft, frage ich mich wirklich, wie man dann, wenn man

an vier Tagen 40 Stunden erst mal nur arbeitet und schlafen und essen muss, wo soll da bitte dann Kinderbetreuung möglich sein. Und ganz abgesehen von sich wirklich um Kinder kümmern und die nicht einfach nur ins Bett bringen so ungefähr.

Marco Herack:

Also in einer Familie würde man ja sagen, das müssten dann beide machen, damit sich das wirklich lohnt, damit man wirklich auch als Familie den dritten Tag hat. Das heißt, da müsste man dann auch die Kinderbetreuungszeiten ausweiten staatlicherseits. Wäre mal so das Erste. Was mir auch noch aufgefallen ist, und das ist dann wieder eher auf der Pro-Seite: Gerade wenn man pendelt, spart man an diesem einen Tag dann doch schon einige Stunden. Also wenn man mal eine Stunde Arbeitszeit ansetzen würde, dann sind das halt auch einfach mal zwei Stunden Lebenszeit, die man dann noch obendrauf hat.

Johanna Wenckebach:

Ja, das ist ja auch so ein Aspekt, den wir zum Beispiel bei mobiler Arbeit immer ins Feld geführt haben, dass natürlich wegfallende Fahrzeiten immer auch ein positiver Vereinbarkeitsaspekt sind. Andererseits sehen wir, dass Menschen aus Dankbarkeit für die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten oder auch wegen fehlender klarer Regeln, dann wiederum mehr arbeiten. Das schränkt dann wieder die Vereinbarkeitsaspekte ein. Daten WSI von Yvonne Lott, da kann man das deutlich sehen, dass die Menschen im Homeoffice länger arbeiten und dass eben ganz oft aus so einer Motivation von „das ist so toll, dass ich das darf, ich will unbedingt beweisen, dass ich hier trotzdem arbeite“. Sich dann dem eben stellen. Und gestern war im Bundestag das Thema Arbeitszeiterfassung, wo wir im HSI schon seitdem EuGH-Urteil, das jetzt schon Jahre zurückliegt, sagen, es gibt eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, die ausführlicher ist als sie bisher im Arbeitszeitgesetz steht, das muss reguliert werden. Jetzt soll es reguliert werden, ist gerade gestern beschlossen worden, aber eben nur für ganz bestimmte Branchen, nämlich dort, wo der Mindestlohn besonders intensiv umgangen wird. Das ist natürlich total wichtig, weil Mindestlohn kann man auch nur für ... also ist ja an Zeit gekoppelt, deswegen ist die Zeiterfassung für die Wirksamkeit der Mindestlohnregelungen so wichtig. Aber schon oft war es auffällig, dass sie das eben nur für bestimmte Branchen gemacht haben.

Marco Herack:

Ja, da hat sich die FDP ja wieder mal durchgesetzt.

Johanna Wenckebach:

Ja und das ist für mich diese FDP-Arbeitszeitlogik von „hach, wir wollen lieber gar nicht genau wissen, wie lang die Leute arbeiten“, weil dann ist es natürlich leichter, diese, ich sage es jetzt mal, Entgrenzungsmodelle weiterzufahren. Und genau das Risiko sehe ich bei dieser Regelung von der 4-Tage-Woche ohne Arbeitszeitreduzierung.

Marco Herack:

Jetzt könnte man ...

Johanna Wenckebach:

Ich finde, da ist übrigens auch noch ein anderer Aspekt drin. Entschuldigung. Damit es nicht untergeht, weil das kam mir bei deinem Gedanken eben, als du gesagt hast, ist es nicht auch ein positiver Aspekt und beide Elternteile, es müssten ja dann beide Elternteile machen. Ja, wir sehen in den heute veröffentlichten Daten des WSI-Gleichstellungsreports, dass es ein winziger Anteil von Eltern ist, wo beide Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren, um so was bewältigen zu können. Also zum einen ziemlich unrealistisches Szenario und zum anderen glaube ich, dass die Sachen, die wichtig wären, um mehr gleichberechtigte Sorgearbeit zu ermöglichen, vielleicht sogar verhindert werden können durch so was, wie die belgische Regierung jetzt gemacht hat, weil dann gesagt wird „komm, wir haben doch die 4-Tage-Woche, was wollt ihr denn noch“ und dass sozusagen der Druck auf wirksamere, also gerade für Gleichstellung und für wirklich bessere Vereinbarkeit, wirksame gesetzliche Veränderungen, dann rausgenommen wird mit dem Argument von „ist doch alles super flexibel durch diese 4-Tage-Woche“, die aber nicht wirklich Vereinbarkeit verbessert.

Marco Herack:

Also der Zyniker in mir würde sagen, 4-Tage-Woche ist eigentlich super, auch im belgischen Modell, weil in dem Moment, wo man im Büro ist, neigt man ja automatisch dazu, Überstunden zu machen. Es muss halt was erledigt werden und so weiter und so fort. Wenn man dann einfach einen Arbeitstag weniger hat und diesen Arbeitstag mit mehr Arbeitsstunden normaler Natur füllt, ist die Möglichkeit, hinten raus Überstunden zu machen, eigentlich eher eingeschränkt. Also diese zwei Stunden, die man an diesen vier Tagen mehr arbeitet, die würden quasi zumindest zum Teil, glaube ich, vom Überstundenkontingent runtergehen. Und am fünften Tag, an dem man dann ja auch gar nicht im Büro ist, würde man dann auch normalerweise nicht beginnen zu arbeiten und dadurch auch keine Überstunden anzuhäufen. Das würde ich gern mal wissenschaftlich untersucht sehen. Aber das wäre so ungefähr meine Beobachtung aus dem Arbeitsalltag heraus.

Johanna Wenckebach:

Du, da ist sicherlich was dran. Ich finde das auch gar nicht so zynisch. Also deswegen sagen ja auch viele Menschen, langes Wochenende ist toll und das ist das, was wir brauchen – wenn es dann eben wirklich so ist, wie du sagst, dass die Leute offline bleiben. Dazu habe ich zwei Punkte zu sagen. Der erste ist; mir kommt natürlich zum einen der Gedanke, und das ist eben dieses Entgrenzungsrisiko, was dem wieder gegenübersteht, was ist denn dann am Donnerstagabend, wenn du schon zehn Stunden gearbeitet hast und denkst, oh nein, und morgen bin ich nicht erreichbar, ich muss aber noch dies und das und das muss raus. Werden es dann zwölf Stunden am Donnerstag? Und was passiert am Montag, wenn man dann eben

nach drei Tagen wiederkommt und da ein Batzen Arbeit liegt? Also das Ding ist, das Volumen wird ja nicht weniger und damit auch nicht der Stress. Der ist dann eben einfach über andere Tage verteilt. Und wenn du dann am Freitag nach diesen vier Tagen so fertig bist, dass eigentlich nicht wirklich Freizeit genossen werden kann, weiß ich unter gesundheitlichen Aspekten wirklich nicht, ob das ein Gewinn ist. Und das andere ist, diese Frage, weil du hast ja gerade gesagt, schön ist ja, wenn man wirklich offline bleiben kann und dann eben drei Tage frei hat und eben nichts mehr auf seinem Schreibtisch, weil man gar nicht hingehet an den Schreibtisch, finde ich total super und das stimmt. Und ich finde es aber sehr verdächtig, dass jetzt in Belgien gleichzeitig auch dieses Recht auf Nicht-Erreichbarkeit, das ja auch in Europa diskutiert wird, geregelt wurde und dann zu lesen war, ja, das bedeutet, dass Menschen jetzt sanktionsfrei ihre E-Mails nicht abrufen dürfen außerhalb der Arbeitszeit und quasi runterfahren können oder Diensthandys ausschalten dürfen. Wo ich mir so denke, Moment mal, also wir haben doch Arbeitszeitregeln auch schon vor dieser belgischen Arbeitsmarktreform gehabt. Ich gehe auch davon aus, dass das auch in Belgien so war. Und es muss eigentlich vorher auch schon sanktionsfrei möglich gewesen sein, Feierabend zu machen.

Marco Herack:

Ja, das Problem an der Stelle ist ja, es gibt offizielle Sanktionen und inoffizielle Sanktionen.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Richtig. Und es gibt das, was Yvonne Lott in ihrer Forschung zur Arbeitszeit, das kann man auch nachlesen, bei ihrer Forschung, die sie im WSI veröffentlicht hat. Sie nennt das, und auch andere Forscherinnen in diesem Feld, interessierte Selbstgefährdung. Also dieses gerade bei den höher qualifizierten 30- bis 44-Jährigen, die hier laut Forsa sagen, ja super, 40 Stunden in vier Tagen finden wir gut, gerade in dieser Gruppe sind viele, die haben natürlich ein hohes Maß an Eigenmotivation, ihre Arbeit zu machen, aber es sind eben auch viele Abhängigkeiten da drin. Und es ist eben keine Autonomie, wenn man das Gefühl hat, oh, auf diese E-Mail muss ich jetzt um 22 Uhr auch noch antworten, weil was denken denn sonst die anderen. Oder ich habe das Meeting Morgen um acht noch nicht vorbereitet, das mache ich jetzt eben noch um 23 Uhr, sonst bin ich ja unvorbereitet.

Ich glaube nicht, dass man das einfach als Eigenmotivation und Freiheit, quasi gut zu sein und erfolgreich zu sein, ist, sondern dass es da um Druck geht und auch da Grenzen wichtig sind. Aber die Grenzen im Arbeitszeitgesetz sind für alle wichtig, um ihre Gesundheit zu schützen. Und ich finde es schwierig und gefährlich, wenn es als was Altbackenes dargestellt wird, was keiner mehr braucht. Weil gerade diese Thematik durch Digitalisierung zeigt doch, wie dringend es auch heute nötig ist, dass Menschen abschalten können. Und dafür braucht es eben Gesetze, die das legitimieren. Und wir haben eigentlich mit unserem Arbeitszeitgesetz schon dieses

Recht auf Nicht-Erreichbarkeit, das bedeutet Feierabend. Und das müssen wir jetzt, glaube ich, in den nächsten Jahren sehr verteidigen, weil es ist kein Automatismus, dass das erhalten bleibt in dieser digitalisierten Arbeitswelt.

Marco Herack:

Also ich glaube, man nimmt das oftmals auch gar nicht so als Arbeit wahr, was man da tut, weil man halt noch mal kurz guckt, ob da eine E-Mail reingegangen ist und einen das in dem Moment gar nicht so belastet oder einen direkten Impact hat. Das ist eben eher so eine Langfristwirkung, die dann dadurch entsteht, dass man eben nicht diese Erholung hat, die dann dahintersteht, weil man halt vielleicht dann doch noch, wieso hat der Depp jetzt geschrieben das und das, ja, wieso, das hätte er ja irgendwie auch anders formulieren können. Ja, da liegst du dann da und willst einschlafen ...

Johanna Wenckebach:

Richtig.

Marco Herack:

... und denkst über den Deppen nach.

Johanna Wenckebach:

Ja, ganz genau. Also das sind genau die gesundheitlichen Folgen, die wirklich auch messbar sind und die sichtbar sind, dass Menschen sagen, ich kann nicht einschlafen, weil ich noch über die Arbeit nachdenken muss. Das Familienleben wird gestört und belastet. Und wir sehen, diese Zunahme an psychischen Erkrankungen, die definitiv auch auf dieses entgrenzte Arbeiten ohne feste Zeiten, ohne Pausen zurückgeführt wird. Und ich finde, das ist auch eines der wirklich konkreten Risiken dieses belgischen Modells der 4-Tage-Woche, weil es eben, wenn dann immer mehr Menschen Zehn-Stunden-Arbeitstage haben, ja, es dehnt einfach immer weiter die Zeit auf, die als normale Arbeitszeit gilt, in denen die Erwartung herrscht, dass auf E-Mails geantwortet wird, dass Leute am Telefon erreichbar sind und die als Arbeitszeit gelten. Und damit wird sozusagen diese Idee eines Feierabends quasi immer weiter aufgelöst. Und das ist ja aber nicht was Altbackenes, sondern etwas, was mit einem biologischen Rhythmus von Menschen zu tun hat, die einfach irgendwann essen und irgendwann schlafen müssen.

Und das ist, glaube ich, nicht zu unterschätzen, wie dieses Ausdehnen von Arbeitszeit und von dem, was als normaler Arbeitstag gilt, für Folgen hat. Was ich gern auch noch ansprechen möchte mit Blick auf diese 4-Tage-Woche, was ich eben wichtig finde, ist: das, was Menschen wirklich ... wir wissen ja von den Beschäftigten, dass sie gerne kürzer arbeiten wollen, von denjenigen, die in Vollzeit sind. Also die Wunscharbeitszeit von vielen liegt, ich glaube, bei 32 Stunden. Und wenn man das machen würde, müssten eben die meisten Frauen, die berufstätig sind, zum Beispiel ihre Arbeitszeit eher erhöhen. Also Arbeitszeitvolumen von

Frauen gibt es da tatsächlich Spielraum, an diese Arbeitszeit heranzugehen, während viele Männer eben ihre Arbeitszeit reduzieren würden, was sie auch wollen. Nur, man muss es sich auch leisten können und das war ja das Tolle an diesem isländischen Modell der 4-Tage-Woche, das zum einen mit einer Arbeitszeitverkürzung einhergegangen ist, zum anderen aber auch mit einem Lohnausgleich. Das heißt, es hat nicht zu Einkommensverlusten geführt. Und nur so können sich das auch Leute mit einem geringeren Einkommen überhaupt leisten, ihre Arbeitszeit zu finanzieren. Und deswegen war es ja auch Thema von Tarifrunden. Weil also das eine ist sozusagen Flexibilitätsregeln, auch das ist schon etwas Umkämpftes, wie ich gesagt habe, das andere ist eine kürzere Arbeitszeit zu verhandeln und daran hängt dann die Frage, mit wie viel Lohnverlusten ist das verbunden.

Und die IG Metall hat, und das zeigt, dass es eben nicht nur das Thema Vereinbarkeit ist, sondern auch dieses jetzt so virulent gewordene Thema Transformation, ökologischer Umbruch der Wirtschaft. Da verändern sich zum einen die Inhalte von Arbeit. Digitalisierung erfordert ganz neue Berufsfelder. Und Firmen, die hier weiter produzieren wollen, müssen auch ganz andere Produkte herstellen. Das heißt, wir haben da Riesenumwälzungen wirklich in der Arbeitswelt, die auch Weiterbildung und Qualifizierung erfordern oder eben vorübergehend mit einem geringeren Arbeitsvolumen verbunden sind, weil eben neue Produkte erst an den Start gehen müssen. Und da wollte die IG Metall die 4-Tage-Woche haben, um eben das als Instrument zu haben, um diese Transformation zu bewältigen. Und sie haben ja auch einen Tarifabschluss dazu gemacht und da wird dann eben tatsächlich eine Sonderzahlung eingesetzt, um dieses Weniger-Arbeiten zu finanzieren. Und das ist ein entscheidender Aspekt, um das zu ermöglichen, wenn das wirklich nicht nur privilegierten Menschen mit sehr hohem Einkommen ermöglicht werden soll, weniger zu arbeiten.

Marco Herack:

Da haben wir ja auch so dieses Phänomen bei der Digitalisierung, dass das jetzt nicht diesen einen Moment gibt, wo das passiert. Das gibt nicht dieses eine Ding, was man greifen kann und sagen kann, so, das ist es jetzt, da müssen wir ran, sondern das ist ja so ein ganz schleichender Prozess, der immer weiter in diese bestehenden Arbeitsplätze eingreift und sie auch so schleichend verändert. Das heißt, es ist auch unglaublich schwierig für die Gewerkschaften, jetzt schon zu sagen, wie man das gestalten muss, damit das hinten raus dann auch funktioniert, weil man ja eben da nicht weiß, wie genau das dann am Ende aussehen wird.

Johanna Wenkebach:

Richtig. Und die Rahmenbedingungen sind wirklich auch sehr unterschiedlich. Und zwar nicht nur über die unterschiedlichen Branchen hinweg, sondern auch innerhalb der Branchen. Metall und Elektroindustrie, da gibt es Bereiche, wo die Produktion aus allen Nähten platzt und die Leute eigentlich immer länger, länger, mehr, mehr,

mehr arbeiten sollen. Und dann gibt es eben welche, die schon sehr betroffen sind von Transformationsprozessen und wo eben gerade weniger – oder Halbleiterthematik – wo eben gerade weniger gearbeitet wird. Dann haben wir andererseits die Gesundheitsbranche. Hallo, da reden wir über zwölf Stunden-Tage. Und zwar nicht nur in der Corona-Krise, wo es aber immerhin mal Aufmerksamkeit bekommen hat. Und deswegen finde ich es so wichtig. Der Koalitionsvertrag hat ja das Bekenntnis ausdrücklich formuliert: der Acht-Stunden-Tag, daran halten wir fest und das sozusagen als Bollwerk gegen Arbeiten rund um die Uhr.

Und wichtig ist eben auch, dass wir das, was wir gerade angesprochen haben, also diese Transformationsprozesse tatsächlich auch Gelder vorgesehen werden. Zum einen Qualifizierungszeit soll ja kommen, zum anderen auch eine Finanzierung dafür. Teilweise müssen da Arbeitgeber natürlich finanzieren, aber es gibt auch Bereiche, wo man sagt, es ist auch eine solidarische Finanzierung, wie jetzt zum Beispiel bei der Entgeltersatzleistung Elterngeld für reduzierte Zeit, nötig. Und da ist ja auch bei der Familienpflegezeit einiges denkbar. Und wenn ich eine Wunschliste aufmachen dürfte in Richtung, was brauchen wir in Sachen proaktiver Arbeitszeitpolitik von der staatlichen Seite, also jenseits von dem, was Gewerkschaften natürlich machen müssen, weil Arbeitszeit nun mal deren Kernbereich ist, dann würde ich sagen, wir müssen zum Beispiel auch an so Regeln dran, wie Teilzeit ist immer eine Einbahnstraße in diesem Land.

Marco Herack:

Was heißt das?

Johanna Wenckebach:

Das heißt, dass Menschen in Teilzeit gehen und dann da nicht mehr rauskommen, weil es nicht wirklich einen Anspruch gibt, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Es ist zwar die Brückenteilzeit geschaffen worden als Gesetz, also Möglichkeit zu sagen, ich habe jetzt eine Lebensphase, in der ich nicht Vollzeit arbeiten kann und ich möchte meine Arbeitszeit reduzieren, aber ich will das nur für ein Jahr oder für zwei Jahre machen und dann möchte ich wieder auf eine Vollzeitstelle, weil ich dann auch das Einkommen wieder brauche. Aber dieses Gesetz ist so schlecht gemacht, dass es wirklich nur in Riesenbetrieben zur Anwendung kommt. Und da sind ganz viele andere Hürden eingebaut, die den Anspruch total limitieren, sodass wirklich nur wenig Beschäftigte davon profitieren.

Und deswegen ist es eben auch so problematisch, wenn jetzt die Daten aus dem WSI von uns in der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, wie drastisch Frauen in der Corona-Krise, um die Vereinbarkeitsprobleme zu lösen, ihre Arbeitszeit reduziert haben, weil das eben einige sein dürften, die da dann nicht wieder rauskommen. Und das ist für mich keine Arbeitszeitautonomie. Und das ist, finde ich, aber eine Autonomie oder eine Flexibilität, die wir brauchen. Anders als das, was jetzt der belgische Arbeitsminister als Flexibilität beschreibt, wenn er sagt, man darf länger

arbeiten, um 40 Stunden in vier Tagen zu schaffen. Also da hätte ich wirklich konstruktivere Konzepte von Autonomie für Beschäftigten in Sachen Arbeitszeit und da ist durchaus auch der Gesetzgeber gefragt.

Marco Herack:

Aber das wird natürlich schwierig mit dieser Koalition, die wir da jetzt haben. Die ist zwar potenziell da gut aufgestellt, aber da gibt es dann halt dann doch am Ende die FDP, die ja scheinbar dann doch einiges zu verhindern weiß, wie wir jetzt gesehen haben.

Johanna Wenckebach:

Ja, ich bin sehr gespannt. Da sind in Sachen Arbeitszeit einige Sachen angedeutet. Da kann was kommen, muss aber nicht. Das wird tatsächlich davon abhängen, wie es auch SPD und Grünen gelingt, sich in der Sache durchzusetzen. Wenn Gleichstellung vorangebracht werden soll, aber auch dieses Transformationsgeschehen bewältigt werden soll in den Betrieben zu Gunsten der Beschäftigten, dann würde ich dringend empfehlen, da auch an dem Arbeitszeitthema sehr konkret zu arbeiten. Und zwar nicht im Sinne von Entgrenzung und jeder darf rund um die Uhr und Pause muss keiner, ja.

Marco Herack:

Die „SZ“ hat ja in einem Artikel zu dem Thema als möglichen Weg dann auch irgendwie gesagt, ja, dann müssen halt auch mal die Gewerkschaften ran.

Johanna Wenckebach:

((zustimmend)) Mhm.

Marco Herack:

Das klingt natürlich erstmal gut, aber wir wissen ja auch, dass nicht jeder gewerkschaftlich vertreten ist. Damit fängt es ja an. Und zum anderen, dass, ja, man, glaube ich, auch eher auf den Gesetzgeber da setzen sollte, weil der Gesetzgeber es dann auch verbindlich für alle regelt. Die Arbeitgeber, die sich mit Gewerkschaften auseinandersetzen, würden das dann gegebenenfalls ja auch als Wettbewerbsnachteil sehen, wenn sie das quasi machen müssen und die Konkurrenz, die aus welchen Gründen auch immer es geschafft hat, keine Gewerkschaft bei sich zu haben, das dann halt nicht tun muss.

Johanna Wenckebach:

Also tatsächlich bin ich das auch befragt worden von RTL. Ich habe darauf geantwortet und war dann überrascht, dass es tatsächlich auch auf „ntv“ ausgestrahlt wurde. Es rettet uns kein höheres Wesen, ja, treten ein in die Gewerkschaften, gestaltet da mit, weil das ist wirklich auch meine Erfahrung in all den Jahren, wo ich zum Beispiel Tarifverhandlungen um Arbeitszeit geführt habe, wo wirklich sich sehr viele Menschen an Streiks beteiligt haben, um diese Forderung

nach mehr Arbeitszeitautonomie und nach kürzerer Arbeit durchzusetzen. Oder wie umkämpft es beispielsweise war in der ostdeutschen Metallindustrie, die Arbeitszeit von 38 Stunden auf 35 Stunden, die im Westen schon seit Jahrzehnten gearbeitet wird, abzusenken. Das ist auch noch nicht überall gelungen. Und das zeigt eben, dass es wirklich kein Bereich, den man einfach so am Verhandlungstisch löst. Und da wird es definitiv gewerkschaftliche Macht brauchen, um da gute Lösungen hinzubekommen im Sinne von mehr Flexibilität im wirklichen Interesse der Beschäftigten und auch im Sinne von kürzer arbeiten ohne Lohnverluste. Das ist ein Riesenkonfliktthema. Und natürlich hat der Gesetzgeber Bereiche, die er regeln kann und wo ich finde, die er auch regeln muss. Also das, was ich gesagt habe, Brückenteilzeit oder Finanzierung von Qualifizierungszeiten, auch den Rechtsanspruch darauf, Qualifizierungszeit zu lösen und so weiter und so fort. Aber es gibt eben Kernbereiche, die in Tarifverträgen geregelt werden und die auch gute Regelungsbereiche sind, weil die natürlich auch auf die Branchen zugeschnitten sind. Aber da werden Gewerkschaften nur erfolgreich sein, wenn eben auch Menschen hinter diesen Forderungen stehen, die bereit sind, sie im Konfliktfall auch durchzusetzen – und Arbeitszeit ist ein Riesenkonfliktthema.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke für das Gespräch. Ja, wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann schickt uns die doch gerne ein. Zum Beispiel per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de oder auch per Twitter als [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Ansonsten findet ihr Johanna auch auf Twitter [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit. Bis bald. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Ciao.