

- 3 **Arbeitswelt** Wie Digitalisierung wirkt
- 4 **Schwerpunkt Arbeitszeit**
- 7 **Steuerfreie Überstunden** „Eine Reihe schädlicher Nebenwirkungen“

INVESTITIONSOFFENSIVE

Unsere Zukunft steht auf dem Spiel

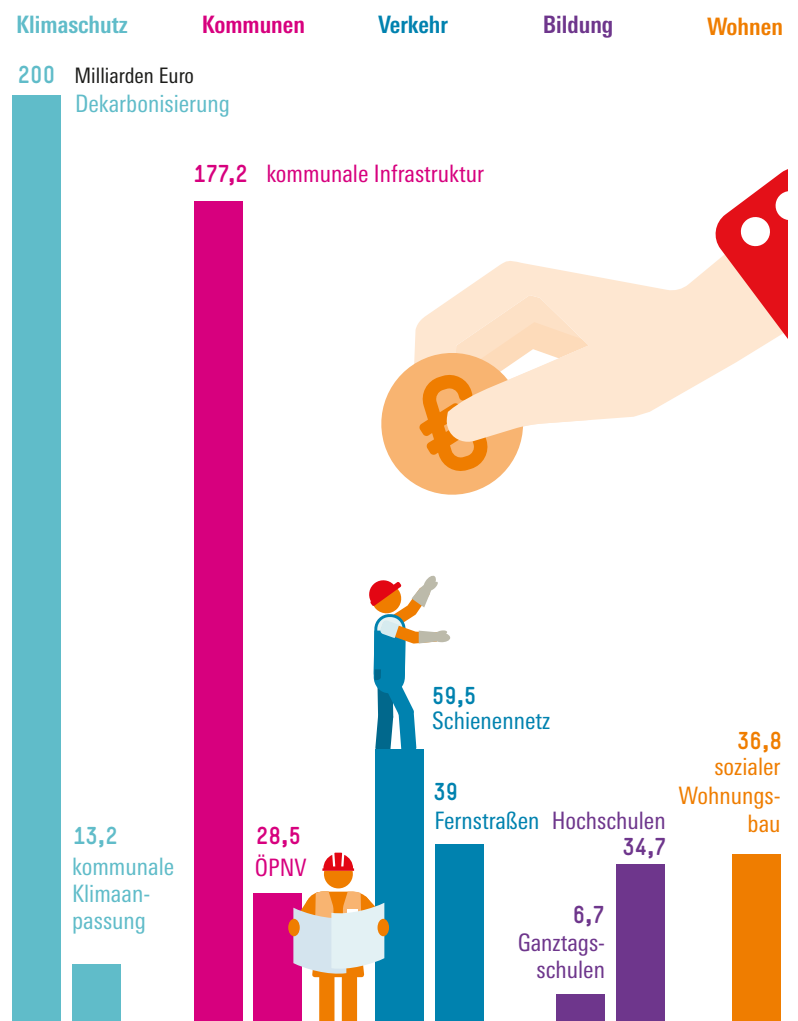
Um Wirtschaft und Gesellschaft zukunftsfähig zu machen, sind zusätzliche staatliche Investitionen in Höhe von 600 Milliarden Euro notwendig. Die Schuldenbremse muss schnellstmöglich reformiert werden.

Der deutsche Staat muss im kommenden Jahrzehnt jährlich rund 60 Milliarden Euro zusätzlich investieren, um das Land im Hinblick auf Klimawandel, Energie- und Verkehrswende, demografischen Wandel und Digitalisierung zukunftsfähig zu machen. Mit den insgesamt etwa 600 Milliarden Euro könnten bis Mitte der 2030er-Jahre dringend notwendige Fortschritte bei der Qualität der Bildungsinfrastruktur, der Energie- und Verkehrsnetze, des öffentlichen Verkehrs sowie der Dekarbonisierung des Landes erzielt werden. Zu diesem Ergebnis kommen das IMK und das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in einer gemeinsamen Studie.

Eine Investitionsoffensive würde über Jahrzehnte hinweg volkswirtschaftliche Vorteile bringen – zum Beispiel, weil eine höhere Produktivität durch bessere Bildung und effizientere Technologien den Arbeitskräftemangel in einer alternden Gesellschaft teilweise ausgleichen kann. Auch kommunale Investitionen, die dazu beitragen können, drohende Schäden durch den Klimawandel zu begrenzen, würden ermöglicht. „Die Stärkung des Wachstumspotenzials ist eine zentrale Voraussetzung, um nicht nur die Stagnation zu überwinden, sondern auch, um die anstehenden gesellschaftlichen Aufgaben einigermaßen spannungsfrei bewältigen zu können“, so die Forschenden. Da zukünftige Generationen von diesen Investitionen profitieren, sei es sinnvoll, diese auch über Kredite zu finanzieren. Die Schuldenbremse müsse so schnell wie möglich modifiziert werden, um den notwendigen Spielraum zu ermöglichen. Mit einer „Goldenen Regel“ oder einem Infrastrukturfonds lägen hierfür bereits praktikable Vorschläge vor, die – politischen Willen vorausgesetzt – rasch umgesetzt werden könnten. > > >

600 Milliarden Euro extra

So hoch ist der Bedarf an zusätzlichen öffentlichen Investitionen in den kommenden zehn Jahren im Bereich ...



Quelle: IMK, IW 2024

IMK und IW hatten den zusätzlichen öffentlichen Investitionsbedarf bereits 2019 beziffert – damals auf rund 460 Milliarden Euro für die folgenden zehn Jahre. Seitdem habe es zwar in einigen Bereichen deutliche Fortschritte gegeben, etwa beim Breitband- und beim Kita-Ausbau. Dennoch sei der Investitionsbedarf heute noch größer, schreiben Sebastian Dullien und Katja Rietzler vom IMK sowie Michael Hüther und Simon Gerards Iglesias vom IW in ihrer aktualisierten Studie. Gründe dafür seien die Auswirkungen der multiplen Krisen seit 2020, etwa die Unsicherheiten bei der Energieversorgung, und die verschärften Anforderungen an den Klimaschutz.

„Wenn man so will, waren die vergangenen fünf Jahre Jahre der Wahrheit. 2019 sind auch wir von einer Transformation in kleineren Schritten ausgegangen, als wir das heute tun“, sagt Katja Rietzler, IMK-Expertin für Fiskalpolitik. Diese Verschiebung sei deutlich in den neuen Zahlen zu erkennen. Dekarbonisierung, Schieneninfrastruktur, öffentlicher Personennahverkehr und Klimaanpassung machten zusammen etwa die Hälfte des Investitionsbedarfs aus.

Auf Basis einer Vielzahl aktueller wissenschaftlicher Studien eigener und externer Institute gehen IMK und IW von folgendem zusätzlichen Investitionsbedarf aus:

- ▶ Angesichts der über die Jahre entstandenen Lücken kalkulieren die Forschenden mit gut einem Drittel der zusätzlichen Investitionssumme, um den Sanierungsstau in den Städten und Gemeinden aufzulösen. Gestützt auf Analysen der Kreditanstalt für Wiederaufbau veranschlagen sie dafür rund 177 Milliarden Euro über zehn Jahre. Hinzu kommen gut 13 Milliarden Euro, um die Klimaanpassung in Städten und Gemeinden voranzutreiben, etwa zum Schutz vor Starkregen und Hitze.
- ▶ Rund 200 Milliarden Euro in zehn Jahren sehen die Fachleute für öffentliche Investitionen in den Klimaschutz vor. Größter Einzelposten ist die energetische Gebäudesanierung. Weitere wichtige Aufgaben sind der Netzausbau für Strom und Wasserstoff, Wärmenetze, zusätzliche Erzeugungs- und Speicherkapazitäten für erneuerbare Energien sowie die Förderung von Energieeffizienz und Innovationen.
- ▶ Insgesamt sollen rund 127 Milliarden Euro zusätzlich in Verkehr und Mobilität investiert werden: Knapp 60 Milliarden Euro für die Modernisierung und den Ausbau des Schienennetzes, weitere 28,5 Milliarden Euro für den Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs. Mit 39 Milliarden Euro soll der Rückstand bei der Instandhaltung der Fernstraßen aufgeholt werden.
- ▶ Als vierten großen Posten nennen die Wissenschaftlerin und die Wissenschaftler einen Investitionsbedarf von knapp 42 Milliarden Euro für bessere Bildungsinfrastruktur. Davon sollten rund sieben Milliarden in den Ausbau von Ganztagschulen fließen. Weitere knapp 35 Milliarden Euro müssten bereitgestellt werden, um den Sanierungsbedarf an Hochschulen zu decken. Hier wie in allen anderen Bereichen gilt: Die veranschlagten Investitionskosten decken nicht die laufenden Betriebskosten der

modernisierten oder neu geschaffenen Kapazitäten, die in der jährlichen öffentlichen Finanzplanung berücksichtigt werden müssen. So erfordern beispielsweise neue und verbesserte Ganztagschulen auch zusätzliches pädagogisches Personal.

- ▶ Schließlich empfehlen IMK und IW zusätzliche Investitionen, um die Wohnungsnot in vielen deutschen Großstädten zu lindern. Zusätzlich rund 37 Milliarden Euro sollen in den sozialen Wohnungsbau fließen.

Auch wenn die Summe von knapp 600 Milliarden Euro über zehn Jahre gigantisch erscheint: Gemessen an der deutschen Wirtschaftsleistung sei der zusätzliche Finanzbedarf von jährlich rund 1,4 Prozent des jährlichen Bruttoinlandsprodukts „eine überschaubare Größenordnung“, schreiben die Forschenden. Dennoch sei es unrealistisch, diese Summen durch Umschichtungen aufzubringen, eine Kreditfinanzierung sei daher unumgänglich, aber auch sinnvoll und lohnend: Berücksichtige man die in der Wissenschaft üblicherweise veranschlagten Wachstumseffekte von Ausgaben für Infrastruktur oder Bildung, „so ist bei einer solchen kreditfinanzierten Investitionsoffensive mittel- bis langfristig sogar mit einer niedrigeren Schuldenquote zu rechnen als ohne eine Erhöhung der öffentlichen Investitionen“, betonen die Ökonomin und die Ökonomen.

Schuldenbremse muss reformiert werden

Blockiert werde ein ambitionierter Investitionskurs durch die schematischen deutschen und teilweise auch europäischen Schuldenregeln. Dass diese nicht mehr zeitgemäß sind, sei zunehmend Konsens in der Wirtschaftswissenschaft und zum Teil auch in der Wirtschaftspolitik. Mittlerweile würden „eine Reihe von möglichen Lösungen diskutiert“, um die Schuldenbremse zu reformieren und den notwendigen finanziellen Spielraum zurückzugewinnen, so die gemeinsame Analyse von IMK und IW.

Ein Lösungsansatz wäre ein großvolumiger Infrastrukturfonds, der wie das Sondervermögen für die Bundeswehr von der Schuldenbremse ausgenommen ist. Als Variante dazu könnten Unternehmen in öffentlichem Eigentum die Investitionsfinanzierung übernehmen. Alternativ könnten die Schuldenbremse und der Europäische Stabilitäts- und Wachstumspakt um eine „Goldene Regel“ ergänzt werden. Diese würde Investitionen von der geltenden Neuverschuldungsbegrenzung ausnehmen.

„Vermeintlich belastbare Brücken in die Zukunft sind weggebrochen, etwa Gas als Zwischentechnologie. Wir müssen daher noch mehr tun, um unsere wirtschaftliche Basis durch Modernisierung zu sichern“, sagt IMK-Direktor Sebastian Dullien. „Wenn wir erfolgreich Tempo machen, ist der Umbau schneller geschafft. Davon profitieren auch Wirtschaft und Beschäftigte – und natürlich auch die nächste Generation.“ ◀

Quelle:
Sebastian Dullien, Simon Gerards Iglesias, Michael Hüther, Katja Rietzler:
Herausforderungen für die Schuldenbremse: Investitionsbedarfe in der Infrastruktur und für die Transformation, IMK Policy Brief Nr. 168, Mai 2024 [Link zur Studie](#)

Wie Digitalisierung wirkt

Neue Technologien können die Arbeit erleichtern – oder das Gegenteil bewirken. Eine entscheidende Rolle spielen Weiterbildung und Beteiligung der Beschäftigten.

Die Einführung neuer digitaler Technologien führt kurzfristig nicht zu größeren Arbeitsplatzverlusten. Dennoch gibt es spürbare Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Dabei zeichnen sich gegenläufige Entwicklungen ab: Während Beschäftigte in einigen Betrieben entlastet werden, sehen sich andere mit einem erhöhten Arbeitsdruck konfrontiert. Das ist das Ergebnis einer Analyse von Toralf Pusch vom WSI sowie Muhamed Kudic, Marc Gerbracht und Jacob Hochhaus von der Universität Siegen.

Grundlage ist die repräsentative WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2023, an der mehr als 3700 Betriebs- und Personalräte teilgenommen haben. Erhoben wurden Daten zur Einführung digitaler Technologien im Jahr vor der Befragung. Diese umfassen das **Internet der Dinge**, das heißt die Kommunikation mit Gegenständen oder Maschinen über das Internet, **Managementinformationssysteme**, die Informationen zur Entscheidungsfindung liefern, **Plattformdienste und Cloud-Lösungen**, etwa Software, die nicht auf lokalen Rechnern, sondern im Internet gespeichert ist, **auditive Technologien**, zum Beispiel Virtual-Reality-Brillen sowie **künstliche Intelligenz**, beispielsweise maschinelles Lernen oder Muster- und Bilderkennungsverfahren.

Gut die Hälfte der privatwirtschaftlich geführten Betriebe und knapp die Hälfte der Dienststellen haben im Jahr vor der Befragung mindestens eine dieser Technologien eingeführt, am häufigsten Plattformdienste oder Cloud-Lösungen. In den meisten Fällen wurde vor der Einführung keine Bedarfsanalyse unter den Beschäftigten durchgeführt. In etwa der Hälfte der Betriebe und Dienststellen wurden die Beschäftigten jedoch zumindest in dem Sinne einbezogen, dass die Technologien in mehreren Runden eingeführt wurden und die Beschäftigten die Möglichkeit hatten, Feedback zu geben.

Die Beteiligung der Beschäftigten beziehungsweise ihrer Interessenvertretungen dürfte sich direkt auf die Akzeptanz und damit auch auf die Effekte neuer Technologien auswirken, erklären die Wissenschaftler. Wie Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit Digitalisierung sinnvoll gestärkt werden können, zeigt ein Entwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, den Juristinnen und Juristen aus Gewerkschaften, Hochschulen und der Hans-Böckler-Stiftung vorgelegt haben. „Die Digitalisierung verändert die Erwerbsarbeit massiv. Ob sich das für die Beschäftigten eher positiv oder negativ auswirkt, hängt entscheidend davon ab, wie die Technik eingesetzt wird“, sagt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI. „Gerade deshalb ist die Mitbestimmung der Beschäftigten bei der Einführung neuer digitaler Tools so wichtig.“

Ein Arbeitsplatzabbau im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien war laut der WSI-Befragung bislang nur in sehr wenigen Fällen zu beobachten. Im Gegenteil, die Daten deuten auf eine leichte Tendenz zum Be-

schäftigungsaufbau hin. In den meisten Betrieben hat sich die Beschäftigung nach Angaben der Betriebs- und Personalräte nicht verändert. Die Forscher vermuten, dass dies auch mit dem weitverbreiteten Fachkräftemangel zusammenhängt. Zum einen seien die Betriebe vor diesem Hintergrund stärker bemüht, Beschäftigte zu halten. Andererseits dürften Neueinstellungen, insbesondere von hochqualifizierten Fachkräften im Bereich digitaler Technologien,

Digitalisierung bringt oft keine Entlastung

Im ersten Jahr nach Einführung digitaler Technologien hat sich die Arbeitsbelastung **eher erhöht**, nicht verändert, **eher verringert** ...



Befragung von rund 3700 Betriebs- und Personalräten; Quelle: Pusch u. a. 2024

Hans Böckler
Stiftung

kurzfristig nicht ohne Weiteres möglich sein. Dies könnte teilweise durch den internen Arbeitsmarkt und Qualifizierungen kompensiert werden.

Deutlicher sind die Auswirkungen auf die Arbeitsintensität: Eine Entlastung gab es nach Angaben der Betriebs- und Personalräte in knapp 20 Prozent der Fälle. Dagegen berichteten rund 30 Prozent von einer Zunahme der Arbeitsbelastung. In rund 50 Prozent der Fälle gab es nach der Einführung der Technik keine Veränderung. Ob es sich bei der Zunahme der Arbeitsbelastung um ein temporäres Phänomen im Zusammenhang mit der Einführung oder um ein dauerhaftes Problem handelt, müssten zukünftige Untersuchungen zeigen, so die Forscher.

Mit der Einführung digitaler Technologien steigt auch der Qualifizierungsbedarf: Nach der WSI-Befragung wurden die Nutzerinnen und Nutzer in drei Viertel der Fälle weitergebildet. Dabei handelte es sich überwiegend um Kurzschulungen, die im Durchschnitt etwa acht bis zehn Stunden dauerten. Dies ist auch vor dem Hintergrund des zum 1. April 2024 eingeführten Qualifizierungsgeldes relevant. Es soll Beschäftigte von Unternehmen unterstützen, die unter besonderem Druck stehen, ihr Geschäftsmodell neu auszurichten. Die im Gesetz formulierte Qualifizierungsdauer von mindestens 120 Stunden wird bei Weiterbildungen im Bereich digitaler Technologien derzeit nur von rund drei Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe erreicht. <

Quelle: Toralf Pusch, Muhamed Kudic, Marc Gerbracht, Jacob Hochhaus: Transformation der Arbeit durch die Einführung neuer digitaler Technologien, Wirtschaftsdienst 5/2024 [Link zur Studie](#)

Längere Arbeitszeiten verschärfen Personalprobleme

Eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes könnte sich für Branchen mit Personalmangel als verheerend erweisen: Längere Arbeitszeiten würden die Jobs noch unattraktiver machen.

CDU, CSU, FDP und Arbeitgeberverbände wollen die bestehende Höchstarbeitszeit von in der Regel acht Stunden am Tag sowie die vorgeschriebene Mindestruhezeit von täglich elf Stunden am Stück „flexibilisieren“. Sie wollen die werktägliche Höchstgrenze zugunsten einer wöchentlichen Obergrenze aufgeben. Dabei sind die Spielräume in Sachen Arbeitszeit bereits heute groß und die negativen Folgen langer Arbeitstage eindeutig belegt. Darauf weist Hartmut Seifert, früherer Abteilungsleiter des WSI, hin. Er warnt nicht nur vor schädlichen Auswirkungen auf die Gesundheit betroffener Beschäftigter, sondern hält längere Arbeitszeiten auch für einen völlig falschen Ansatz, um Fachkräfteengpässe zu begegnen.

Digitalisierung, Projektarbeit, Homeoffice, eine zunehmend globale Arbeitswelt, in der über Zeitzonen hinweg zusammengearbeitet wird – so allgemein begründen die Befürworter einer Lockerung des Arbeitszeitgesetzes ihre Forderungen. „Völlig unbeachtet“ bleibt Seifert zufolge dabei, wie sich die gewünschten Änderungen „auf den Gesundheitsschutz, die Arbeitsbedingungen, auf das Arbeitsverhalten der Beschäftigten sowie die gleichberechtigte Wahrnehmung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern auswirken könnten“. Zudem werde lediglich von

„einzelwirtschaftlichen Kalkülen“ ausgegangen. Gesamtwirtschaftliche Kosten durch erhöhte gesundheitliche Belastungen und in der Folge steigende Sozialkosten „im Bereich der Gesundheitsversorgung, aber auch der Rente“ würden übersehen. Höhere Krankenstände, mehr Fälle von Erwerbsminderung und Frühverrentung – das könne „nicht im Interesse der Unternehmen sein, die sich einem schrumpfenden Arbeits- und Fachkräftereservoir gegenübersehen“, warnt Seifert.

In der arbeitswissenschaftlichen Forschung ist die Bedeutung von Arbeitszeitgrenzen gut belegt. „Gehen die Arbeitszeiten über acht Stunden hinaus, erhöhen sich die Risiken gesundheitlicher Beeinträchtigungen, von Fehlhandlungen und Unfallhäufigkeit nicht linear, sondern eher exponentiell“, schreibt Seifert. Kommen Faktoren wie Nacharbeit oder Wechselschicht hinzu, steigen die Risiken weiter. Was laut Seifert in der Arbeitszeitdebatte außerdem bedacht werden muss: Belastend ist nicht nur die vertraglich vereinbarte Zeit. Arbeitswege und Pausen eingerechnet, kommen schon heute viele Beschäftigte auf zwölf Stunden oder mehr, die im Zeichen der Erwerbsarbeit stehen und für soziale Verpflichtungen und Erholung nicht mehr zur Verfügung stehen. Etwa, wenn sie in Betrieben arbeiten, > > >



Kurze Vollzeit funktioniert

Wirkt sich eine substanzielle Verkürzung der Wochenarbeitszeit längerfristig auf Gesundheit, Work-Life-Balance und Zufriedenheit aus? Und funktionieren die Arbeitsabläufe noch zufriedenstellend, wenn alle kürzertreten? Das haben Anna Arlinghaus, Céline Vetter und Johannes Gärtner am Beispiel einer Online-Marketing-Agentur in Österreich untersucht. Die Agentur mit heute rund 35 Beschäftigten hat die wöchentliche Arbeitszeit im Jahr 2018 schrittweise von 38,5 auf 30 Stunden gesenkt – bei vollem Lohnausgleich. Das Ziel: den Betrieb als Arbeitgeber attraktiver machen und die Beschäftigtenzufriedenheit erhöhen. Dem Wegfall von Arbeitszeitstandes Maßnahmen zur Erhöhung

der Produktivität gegenüber, etwa die Optimierung von Prozessen, neue Regeln für Meetings und die Einführung von Software zur Automatisierung von Tätigkeiten.

Die Forschenden haben die Beschäftigten mehrfach befragt und Zeiterfassungsdaten ausgewertet. Auf diese Weise ergibt sich ein recht detailliertes Bild der Entwicklung in den ersten vier Jahren seit der Umstellung. So zeigen die Zeiterfassungsdaten beispielsweise, wie Beschäftigte die zusätzliche freie Zeit nutzten, nämlich überwiegend für einen früheren Feierabend an den Tagen von Montag bis Donnerstag. Arbeitsbeginn und Mittagspause blieben weitgehend unverändert. Freitags wurde früher Schluss gemacht als an den übrigen Wochentagen. Die unbezahlten Pausen wurden „vorrangig aus sozialen Gründen weiterhin genommen, auch wenn dies bei einem 6-Stunden-Tag rein rechtlich nicht notwendig wäre“.

Vier Jahre nach der Umstellung waren über 90 Prozent der Belegschaft zufriedener mit ihrer Arbeitszeit als früher und berichteten von einer deutlich besseren Work-Life-Balance. Ebenfalls neun Zehntel verbrachten aufgrund der kürzeren Arbeitszeit mehr Zeit mit der Familie und mit Hobbys. Rund zwei Drittel der Befragten wendeten mehr Zeit für gesunde Ernährung auf. 43 Prozent investierten mehr Zeit in Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit und 40 Prozent schliefen länger. Ihre Arbeitsaufgaben konnten die Beschäftigten nach eigenen Angaben trotz der kürzeren Arbeitszeit ohne übermäßige Belastung oder Ermüdung bewältigen. <

Quelle: Anna Arlinghaus, Céline Vetter, Johannes Gärtner: Die 30-Stunden-Woche in der Praxis: Effekte einer Arbeitszeitverkürzung auf Gesundheit, Work-Life-Balance und Arbeitsorganisation, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2024, März 2024 [Link zur Studie](#)



Schichtarbeit schlaucht und ist auf Dauer gesundheitlich riskant. Schlafstörungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind nur zwei von vielen gesundheitlichen Problemen, die in der Gruppe der Schichtarbeitenden deutlich häufiger vorkommen als in der übrigen Bevölkerung. Rund 15 Prozent der Beschäftigten in Deutschland müssen mit rhythmisch wechselnden Arbeitszeiten leben. Zwar liegen eine ganze Reihe weitgehend unstrittiger arbeitswissenschaftlicher Empfehlungen vor, nach denen sich Schichtarbeit so planen lässt, dass Gesundheitsrisiken minimiert werden. Doch häufig werden sie nicht oder unzureichend umgesetzt. Worauf das liegt und was sich dagegen tun ließe, hat die Expertin für Personal- und Organisationsentwicklung Maren Evers untersucht. Sie hat Fachliteratur gesichtet und Interviews mit betrieblichen Experten geführt. Ihr Fazit: Es braucht nicht nur Empfehlungen, sondern verbindliche Regeln auf überbetrieblicher Ebene.

Das Arbeitszeitgesetz verpflichtet Unternehmen lediglich, Schichtarbeit „nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen“, führt dies aber nicht näher aus und beinhaltet keine Sanktionen bei Zuwiderhandlung. Ein Beispiel für solche arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ist, dass der menschliche Organismus mit der sogenannten Vorwärtsrotation besser zurechtkommt als mit anderen Schichtfolgen: Auf die Frühschicht-

tage folgt die Spätschicht, dann die Nachtschicht. Ebenfalls empfohlen wird ein kurzzyklischer Schichtwechsel, bei dem nicht mehr als drei Tage hintereinander in einer bestimmten Schicht gearbeitet wird. Nach der letzten Nachtschicht sollte eine Ruhepause von wenigstens 48 Stunden eingehalten werden. Und so weiter.

In der Praxis – Evers richtet den Blick hauptsächlich auf Schicht- und Nacharbeit in der industriellen Produktion – fallen die Forschungsergebnisse häufig unter den Tisch. Das hat nach der Analyse der Forscherin vielfältige Gründe. Zunächst steht die noch immer vielerorts bestehende „40-Stunden-Vollzeitnorm“ im Weg, die es erschwert, ein System mit den nötigen Erholungszeiten zu entwerfen. Umstellungen von Schichtsystemen sind außerordentlich „aufwendig und zeitintensiv“. Das erfordert große Anstrengungen und Kompetenzen bei der Personalplanung. Auch die Beschäftigten sind oftmals geneigt, am alten Rhythmus festzuhalten, weil der Nutzen einer Umstellung häufig nicht ad hoc erkennbar ist. Schließlich bringen neue Schichtmodelle auch private Arrangements erst einmal durcheinander und möglicherweise werden Teams auseinandergerissen. Manche fürchten um ihre Zulagen für die Nachtschicht, andere argwöhnen, es gehe eigentlich darum, die Arbeitslast zu erhöhen. Zudem drohen Ungerechtigkeiten: Wenn etwa alle Arbeiten, die auch am Tag erledigt werden können, konsequent aus der Nachtschicht

ausgegliedert werden, könnte es darauf hinauslaufen, dass die besser Qualifizierten keine Nachtschicht zu machen brauchen, die weniger Qualifizierten aber schon. Auch Betriebsräte geraten hier oft in Rollenkonflikte und sehen sich vor der kaum lösbaren Aufgabe, die Belegschaft von abstrakten Prinzipien zu überzeugen, die nicht den konkreten Wünschen der Beschäftigten entsprechen.

Daher könne, folgert Evers, das Problem nicht einzig auf der Betriebsebene bearbeitet werden. Es „braucht ein auch auf gesetzgeberischer und gesamtgesellschaftlicher Ebene konsistentes Konzept zum Umgang mit den schichtarbeitsbezogenen Belastungen“. Dazu zählt die Forscherin unter anderem „Arbeitszeitnormen mit einer reduzierten Vollzeit für Schichtbeschäftigte, verbindliche Ankündigungszeiträume und Personalstärken, die für die Behörden eindeutig prüfbar sind“. <

Quelle: Maren Evers: Hemmnisse bei der Umsetzung ergonomischer Nacht- und Schichtarbeit, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2024, März 2024 [Link zur Studie](#)

> > > die sich bestehende Ausnahmeregelungen zu Nutzen machen, und zumindest vorübergehend zehn Stunden – oder in Sonderfällen sogar mehr – am Tag arbeiten.

Angesichts der bestehenden Möglichkeiten sieht Seifert keinerlei Notwendigkeit für eine weitere Entgrenzung. Das Arbeitszeitgesetz lasse bei Vollzeitbeschäftigten bereits heute mehrere Hundert Stunden Mehrarbeit pro Jahr zu. Betriebliche Personalpolitik kann „die Dauer der Arbeitszeit insgesamt in einer enormen Schwankungsbreite je nach Nachfragesituation auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten variieren“, so Seifert. Zusammen mit anderen Instrumenten wie versetzten Arbeitszeiten, Kombinationen aus Teil- und Vollzeit, Arbeitszeitkonten sowie der Möglichkeit von Kurzarbeit verfügten die Betriebe heute über „einen vor wenigen Jahrzehnten kaum vorstellbaren Grad“ an Flexibilität.

Welche fatalen Auswirkungen eine Aufweichung der Arbeitszeitgrenzen hätte, lässt sich laut Seifert in den Wirtschaftsbereichen ablesen, in denen die Personalsituation extrem angespannt ist, beispielsweise in der Alten- und Krankenpflege. Hier kämen durch oft lange und ungünstig liegende Arbeitszeiten bereits jetzt zwei wesentliche Belastungsfaktoren zusammen. Mit im Schnitt 37 Krankheitsta-

gen pro Jahr liegen die Pflegebeschäftigten um mehr als zwei Wochen über dem Durchschnitt. Bei den Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen belegt die Pflege den ersten Platz. Nur 22 Prozent der hier Beschäftigten glauben, dass sie ihren Job bis zur Rente durchhalten. Käme es zu noch längeren täglichen Arbeitszeiten, wäre die Qualität der Patientenversorgung in Gefahr. Fehler, im schlimmsten Fall bedrohliche, dürften zunehmen. Und langfristig würde sich die Mangellage obendrein verschärfen. Denn „Beschäftigte werden aus Bereichen mit gesundheitlich stark belastenden und die Teilhabe am sozialen Leben einschränkenden Tätigkeiten in solche mit angenehmeren Bedingungen abwandern“, erwartet der Forscher. Insofern seien die geforderten Änderungen des Arbeitszeitrechts „dysfunktional“.

Auch für die Gleichstellung der Geschlechter erwartet der Arbeitsmarktexperte Seifert negative Folgen. Längere Arbeitszeiten würden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter erschweren, was wiederum eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern begünstige. Konkret: Bei längeren Arbeitszeiten könnten Männer ihren Anteil an der Sorgearbeit reduzieren und Frauen hätten es noch schwerer, aus der Teilzeitfalle auszubrechen. > > >



Flexibel heißt oft lang

In vielen Berufen ist die Arbeit heute nicht mehr an feste Uhrzeiten gebunden. Flexibilität ist allerdings ein zweischneidiges Schwert: Einerseits kann sich dahinter ein Arrangement verbergen, das es Beschäftigten erleichtert, Job und Privates unter einen Hut zu bringen. Andererseits kann es auch bedeuten, dass sie parat zu stehen haben, wann immer der Arbeitgeber will. In der Praxis ist es oft eine Mischung aus beidem. Bettina Stadler von der Universität Graz hat untersucht, welchen Einfluss arbeitgebergetriebene Flexi-

bilisierung sowie Entgrenzung von Arbeit und Freizeit auf die Länge der Arbeitszeit haben: Haben Beschäftigte, die regelmäßig länger im Büro bleiben müssen, weil der Chef es will, oder die in der Freizeit Anrufe aus der Firma bekommen, längere Wochenarbeitszeiten?

Die Forscherin verwendet Daten des österreichischen Labour Force Survey von 2019, einer groß angelegten, repräsentativen Befragung. Stadler hat Angaben von über 10 000 Vollzeitbeschäftigten ausgewertet. Ausschlaggebend für die Einstufung als von arbeitgeberseitiger Flexibilisierung oder Entgrenzung Betroffene waren Antworten auf die Fragen, wie häufig es vorkommt, dass Beschäftigte auf Wunsch von Vorgesetz-

ten länger bei der Arbeit bleiben, früher anfangen oder außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden.

Ergebnis: Die Arbeitszeiten von Personen mit hoher arbeitgeberseitiger Flexibilität und vielen Arbeitgeberkontakten in der Freizeit sind deutlich länger. Sie arbeiten pro Woche 2,85 Stunden mehr als andere Beschäftigte. Im Vergleich zu Menschen, deren Arbeitszeiten fix sind, arbeiten aber auch Personen mit vollständig selbstbestimmter Arbeitszeit länger: Männer 1,1 Stunden und Frauen 0,2 Stunden in der Woche. <

Quelle: Bettina Stadler: Je weniger Grenzen, umso länger? Die Wirkung von arbeitgeber:innenseitig flexiblen und entgrenzten Arbeitszeiten auf die wöchentliche Arbeitszeit, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2024, März 2024 [Link zur Studie](#)

Dies kollidiert mit der Fachkräftestrategie der Bundesregierung, die die Frauenerwerbstätigkeit ausweiten will, mahnt der Forscher.

Inwiefern die geforderte Reform zum Vorteil der Beschäftigten sein könnte, wie es in einem Antrag der CDU-CSU-Bundestagsfraktion heißt, ist Seifert zufolge nicht nachvollziehbar. Es sei zutreffend, dass Beschäftigte mehr zeitliche Flexibilität wünschen, aber selbstbestimmt und nicht nach betrieblichen Vorgaben. Geht man von einer mittel- bis langfristigen Verknappung des Arbeitsangebots aus, wird die Qualität der Arbeitsbedingungen – und damit die Arbeitszeit – zu einem wichtigen Faktor im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Der Nachteil langer Arbeitszeiten könnte dann nur durch höhere Löhne wettgemacht werden.

Die Debatte um die Reform des Arbeitszeitgesetzes bietet immerhin „eine gute Gelegenheit, die gegebenen Arbeitszeiten auf den Prüfstand zu stellen“, so Seifert. Aktuell spreche vieles „für belastungsärmere und zugleich famili-

enfreundlichere Arbeitszeiten“. Alters- und altersgerechtes Arbeiten seien zudem wichtige Themen, da bald alle Beschäftigten bis zum 67. Geburtstag erwerbstätig sein sollen – und diejenigen, die können und wollen, vielleicht auch darüber hinaus. Das erfordert gesundheitsfördernde Arbeitszeitmodelle, die etwa Wahlmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit schaffen.

Ein Instrument zur Vermeidung von Überlastungen ist die Erfassung der Arbeitszeit, die mittlerweile für fast 80 Prozent der Beschäftigten in Deutschland zur Alltagsroutine gehört. Studien zufolge führt die Zeiterfassung zu einer wirksamen Begrenzung der Arbeitszeit. Insofern wäre auch der von Befürwortern längerer zulässiger Arbeitszeiten geforderte Verzicht auf eine Pflicht zur taggenauen Zeiterfassung kontraproduktiv. <

Quelle: Hartmut Seifert: Das Arbeitszeitgesetz in der aktuellen Reformdebatte, FES impuls, April 2024 [Link zur Studie](#)



Zerstückelte Arbeitszeiten vermeiden

Reinigungskräfte arbeiten oft an den Tagesrändern, häufig in zweigeteilten Schichten. Sie machen ihren Job, bevor und nachdem Angestellte und Kundschaft in die Büros und Geschäfte kommen. Solche Arbeitszeiten sind wenig familienfreundlich; das Modell führt zudem häufig zu ungewünschter Teilzeit und Mehrfachbeschäftigung. Schließlich können die zerstückelten Arbeitszeiten auch für die Arbeitgeberseite zum Problem werden – wenn sich für solche Jobs kein Personal mehr findet. Dabei ließe sich das Reinigungsgeschäft auch anders organisieren, wie

eine Untersuchung der Sozialwissenschaftlerinnen Karin Sardadvar von der Wirtschaftsuniversität Wien und Cornelia Reiter von der Uni Klagenfurt deutlich macht. Sie verweisen auf das Beispiel Norwegen, wo „in den vergangenen Jahrzehnten ein weitreichender Übergang zur Tagreinigung gelungen“ ist. Der Prozess startete in den 1970er-Jahren, heute arbeiten immerhin etwa vier von fünf Beschäftigten der Reinigungsbranche zu vergleichsweise normalen Zeiten. Dazu kam es nicht zufällig oder durch Marktprozesse, dahinter standen bewusste Bemühungen von Sozialpartnern, Forschenden und Politik. Das Ziel: Aushilfsjobs zu professionellen Vollzeit-Stellen sowie die Arbeit der Reinigungskräfte sichtbar machen und aufwerten.

Eine Umstellung auf Tagreinigung erfordert technische Anpassungen, etwa Flüsterstaubsauger, und ist eine organisatorische Herausforderung. Tagesgeschäft und Reinigung müssen aufeinander abgestimmt werden: Wann ist der Konferenzraum belegt und wann kann er geputzt werden? Der Kundenkontakt erfordert aufseiten des Reinigungspersonals möglicherweise Schulungen. Das Beispiel Norwegen zeigt, so Sardadvar und Reiter, dass der Übergang „eine lange Vorlaufzeit“ hat, aber es lägen „nunmehr reichlich Erfahrungen und Befunde vor, um eine Veränderung zeitnah anzustoßen“. <

Quelle: Karin Sardadvar, Cornelia Reiter: Von den Tagesrändern zu den Geschäftszeiten, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2024, März 2024 [Link zur Studie](#)

„Eine Reihe schädlicher Nebenwirkungen“

Damit mehr gearbeitet wird, möchte Finanzminister Christian Lindner Vollzeitbeschäftigten die Steuern auf Überstunden erlassen. IMK-Direktor Sebastian Dullien erklärt im Interview, warum das eine schlechte Idee ist.

Welchen Effekt hätten steuerfreie Überstunden? Würden Beschäftigte tatsächlich länger arbeiten?

Sebastian Dullien: Das wissen wir nicht. Es gibt keinerlei empirische Evidenz, ob derzeit überhaupt Beschäftigte in relevantem Maß Überstunden jenseits der Vollbeschäftigung ablehnen, weil die Steuerbelastung zu hoch wäre. Das aber ist ja eine Voraussetzung, dass die Maßnahme überhaupt greift. Von daher ist der Effekt auf das Arbeitsangebot unklar.

Selbst wenn die Steuerfreistellung von Überstunden wie gehofft wirkt, hätte sie aber absehbar eine Reihe von schädlichen Nebenwirkungen: Eine Besserstellung von Überstunden schafft bei den Unternehmen den Anreiz, lieber auf überlange Arbeitszeiten zu setzen, statt Nachwuchs zu rekrutieren oder auszubilden oder bei Teilzeitbeschäftigten die Voraussetzungen für Mehrarbeit zu schaffen.

Außerdem verschärft eine solche Besserstellung die geschlechtsspezifische Ungleichheit am Arbeitsmarkt, weil es für Familien attraktiver wird, wenn eine Person sehr viele Stunden arbeitet und der Partner oder die Partnerin weniger Stunden arbeitet oder ganz zu Hause bleibt. Da schon heute mehr Väter als Mütter Vollzeit arbeiten, wäre zu erwarten, dass Väter mehr, Mütter weniger arbeiten. Langfristig ist das zudem schädlich für das Arbeitsangebot, weil wir beobachten, dass Frauen, die in Jahren mit kleinen Kindern aus dem Job ausgestiegen sind, auch in späteren Jahren nicht wieder in Vollzeit in qualifizierte Jobs zurückkehren.

Zuletzt wäre eine solche Lösung nicht nachhaltig, denn sowohl Produktivität als auch Gesundheit der Beschäftigten leiden bei überlangen Arbeitszeiten. Die Gefahr ist also, dass wir mehr Überstunden jenseits der Vollzeit fördern, dafür aber künftig weniger produktiv arbeiten und das Arbeitsangebot fällt.

Wer würde von Lindners Vorschlag profitieren?

Wir haben Erfahrungen aus Frankreich mit einer ähnlichen Politik, als 2007 die Regierung von Präsident Nicolas Sarkozy Steuer- und Abgabenermäßigungen für Überstunden einführte. Wissenschaftliche Analysen zeigen heute: Die Zahl der geleisteten Stunden wurde damit nicht erhöht. Allerdings nutzten gut qualifizierte Besserverdienende die Vergünstigungen, um mehr Überstunden anzugeben und ihre Steuerlast zu senken.

Also: Ganz klar würden jene profitieren, die heute auch schon ohne die Steuerbefreiung bezahlte Überstunden leisten, weil sie darauf dann keine Steuern zahlen müssten.

Zweitens dürften jene profitieren, die es hinbekommen, durch Tricksen Überstunden gegenüber der Steuer abzurechnen, die heute bereits anderweitig abgegolten oder gar nicht angefallen sind. Und Besserverdienende werden stärker profitieren als Geringverdienende, weil ihre Grenzsteuersätze höher sind.

Was ließe sich stattdessen tun, um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen?

Wir wissen aus den Arbeiten des WSI, dass viele Eltern unter mangelnder Verfügbarkeit und Verlässlichkeit von Kinderbetreuung leiden und deshalb ihre Arbeitszeit reduziert haben. Eine Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten

wäre deshalb eine gute Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ebenso könnte man die Geflüchteten im Land gezielter schulen und in den Arbeitsmarkt integrieren. Außerdem gibt es immer

noch sehr viele in Deutschland geborene Geringqualifizierte, die man mit gezielten Weiterbildungsangeboten zu Fachkräften ausbilden könnte. Zuletzt ist die gesteuerte Zuwanderung von Menschen mit dringend benötigter Qualifikation eine Option. All diese Maßnahmen kosten allerdings Geld. In Zeiten beschränkter öffentlicher Ausgaben durch die Schuldenbremse wären Mittel hier besser investiert als mit einer Steuerfreistellung von Überstunden.

Die Unternehmen könnten allerdings auch etwas tun, um den Fachkräftemangel zu lindern: Viele Menschen würden mehr Stunden arbeiten, wenn ihnen die Unternehmen flexiblere Arbeitszeiten erlauben würden. Dies scheitert oft nicht an echten organisatorischen Hindernissen, sondern an einem überkommenen Verhältnis zu Präsenz und Arbeitszeiten bei Vorgesetzten. In manchen Branchen sind zudem die Arbeitsbedingungen so schlecht, dass die Beschäftigten einfach nicht mehr arbeiten wollen. Auch hier ist es an den Unternehmen, die Bedingungen zu verbessern. <

Sebastian Dullien ist Wissenschaftlicher Direktor des IMK



IN FRANKREICH HABEN BESSERVERDIENENDE DIE VERGÜNSTIGUNGEN GENUTZT, UM MEHR ÜBERSTUNDEN ANZUGEBEN UND IHRE STEUERLAST ZU SENKEN.



MEHR INFOS IM NETZ

Eine Infografik zu den gültigen Arbeitszeitgrenzen, Pausen- und Erholungszeiten sowie Ausnahmestimmungen ist abrufbar unter:

<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-wer-will-den-zehn-stunden-tag-59900.htm>

IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin; Rainer Jung, Leiter Öffentlichkeitsarbeit der Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann, Katja Wolf

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-230

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls. Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de.

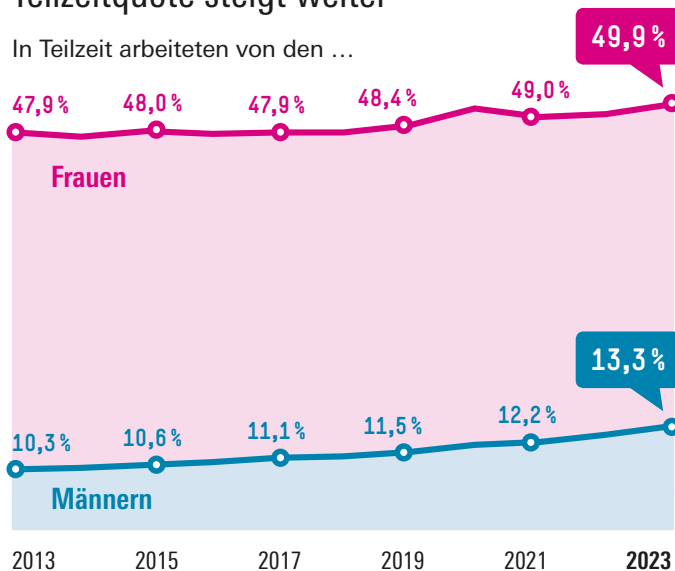
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen: www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter: www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

ARBEITSWELT

Teilzeitquote steigt weiter

In Teilzeit arbeiteten von den ...

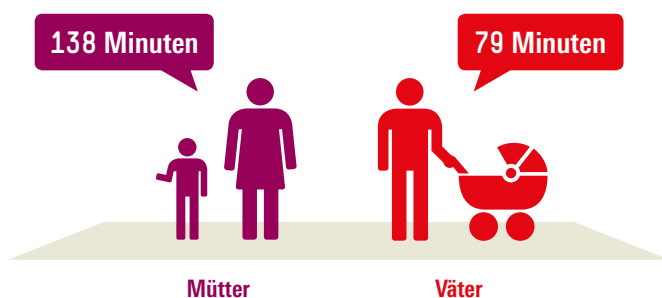


Quelle: Destatis, April 2024 [Link zur Studie](#)

GLEICHSTELLUNG

Unwucht bei der Kinderbetreuung

Mit der Betreuung ihrer Kinder verbrachten 2022 pro Tag im Schnitt ...



Quelle: Destatis, Mai 2024 [Link zur Studie](#)

ENERGETISCHE SANIERUNG

Ärmere profitieren besonders

Durchschnittlich sechs Prozent ihres Einkommens geben deutsche Haushalte für Heizkosten aus, bei Geringverdienenden sind es bis zu 30 Prozent, so eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Ein Grund: Ärmere Menschen wohnen häufiger in schlecht gedämmten Gebäuden. Durch energetische Sanierung könnten sie daher besonders viel sparen. Damit die Investitionskosten ihnen nicht über den Kopf wachsen, empfehlen die Forschenden, einkommensschwache Haushalte bei Sanierungsvorhaben finanziell stärker zu unterstützen und die Modernisierungumlage im Mietrecht zu begrenzen. <

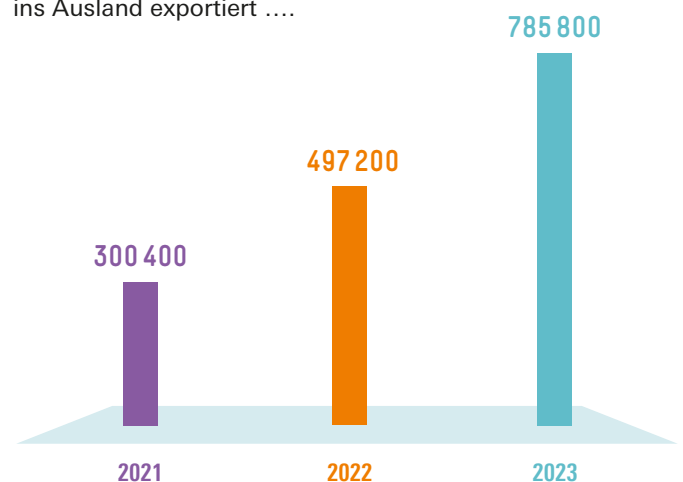


Quelle: DIW, Mai 2024 [Link zur Studie](#)

INDUSTRIE

Export von E-Autos zieht an

So viele Elektroautos haben deutsche Autobauer ins Ausland exportiert



Quelle: Destatis, Mai 2024 [Link zur Studie](#)