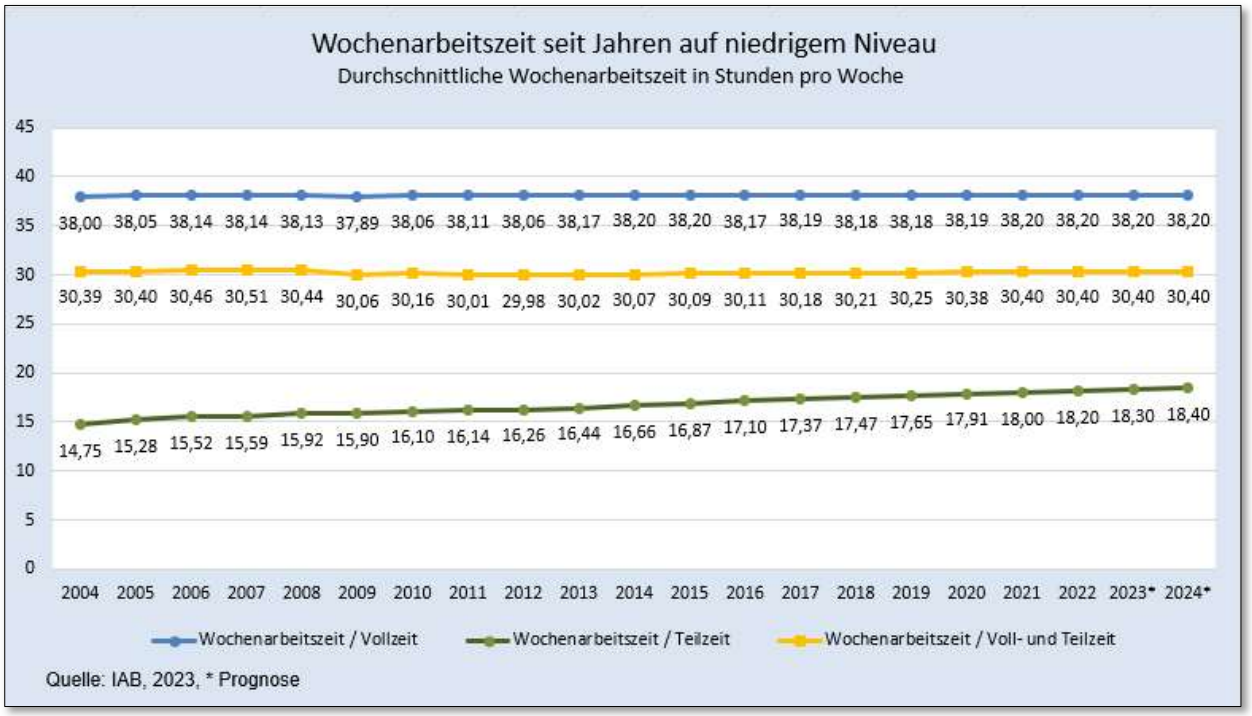
Die „Vier-Tage-Woche“ – kein Arbeitszeitmodell für die Zukunft!

Der Arbeitsmarkt ist ständig im Wandel. Ob neue Technologien, neue Qualifikationen oder neue Berufsprofile, zahlreiche Veränderungen wirken auf den Arbeitsmarkt bzw. auf die teils international vernetzten Arbeitsmärkte ein. Hinzu kommen gesellschaftspolitische Veränderungen, wie die demografische Entwicklung und der damit verbundene Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel, welcher bereits massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hierzulande hat. Um wettbewerbsfähig bleiben zu können, müssen sich unsere Arbeitswelt und die Betriebe in Deutschland neuen Herausforderungen stellen. **Eines ist dabei klar: Das Versteifen auf ein bestimmtes Arbeitszeitmodell kann dabei kein Lösungsansatz für die vielen unterschiedlichen Anforderungen unserer Arbeitswelt sein.**

Die derzeitige **Diskussion** rund um das Thema Arbeitszeitverkürzung unter dem **Stichwort „Vier-Tage-Woche“** wird zu **eindimensional** geführt. Die realen Begebenheiten, die Perspektive der Betriebe und der mangelnde Reformwille der Politik werden dabei oftmals übersehen.

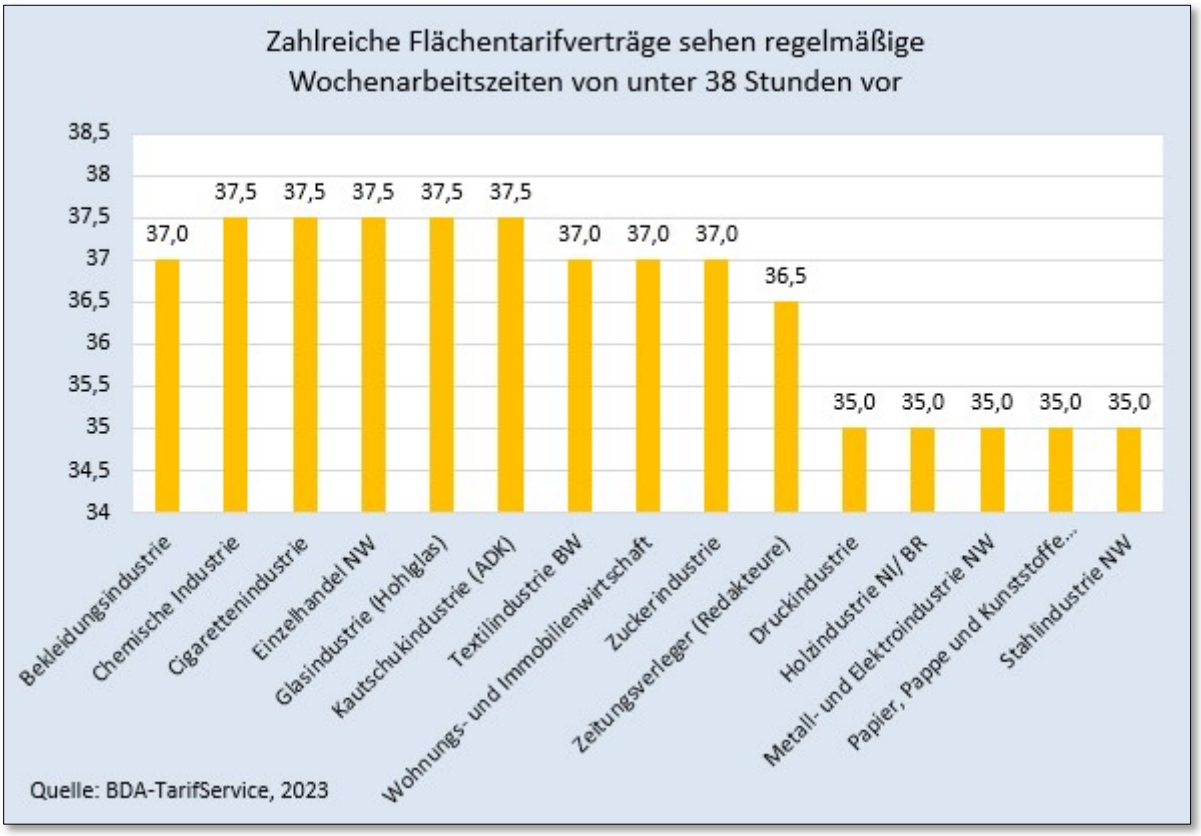
➢ Deutschland gehört seit Jahrzehnten zu den Ländern mit den niedrigsten Arbeitszeiten

- Länder wie z.B. Großbritannien und Island, die in jüngster Zeit Modellprojekte zur Reduzierung der Arbeitszeit durchgeführt haben und häufig als Positivbeispiele angeführt werden, zeichnen sich im Gegensatz zu Deutschland durch hohe Wochenarbeitszeiten aus, die im Durchschnitt bei 42 bzw. bei über 44 Stunden liegen. Diese Länder versuchen Entwicklungen nachzuvollziehen, die in **Deutschland** bereits vor Jahrzehnten erfolgten und etabliert wurden. Im europäischen Vergleich gehören wir daher auch zu den Ländern mit den **niedrigsten Arbeitszeiten** und den **höchsten Urlaubsansprüchen**. (Quelle: Eurofound)



- Die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit** liegt in Deutschland seit vielen Jahren knapp über **30 Wochenstunden**. Vollzeitbeschäftigte arbeiten dabei im Durchschnitt 38,0 Stunden in der Woche. Zudem liegt das Überstundenvolumen laut des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) ebenfalls auf einem niedrigen Niveau: Beschäftigte leisten durchschnittlich nur 0,6 Überstunden pro Woche. (Quelle: IAB, 2023)

- **An individuelle Wünsche angepasste Arbeitszeitmodelle** sind sowohl **tarifvertraglich** als auch **betrieblich** oder **individualvertraglich** möglich. Wenn Beschäftigte und Arbeitgeber es für sinnvoll erachten, können sie z.B. auch eine Vier-Tage-Woche vereinbaren.



- **Tarifvertraglich** gibt es vielfältige Regelungen zu unterschiedlichen **Flexibilisierungsmöglichkeiten** der Arbeitszeit. Dazu gehören neben Arbeitszeitkonten und Gleitzeitmodellen sowie Möglichkeiten zur individuellen Verteilung der Arbeitszeit auch Vereinbarungen wie z.B. zu Familienarbeitszeiten oder Zeiten für Weiterbildungen. Zahlreiche **Flächentarifverträge** großer Branchen, aber auch Haustarifverträge, weisen zudem teils seit Jahrzehnten eine **regelmäßige Wochenarbeitszeit von unter 38 Stunden** auf. Dazu gehören u.a. Branchen wie die Metall- und Elektroindustrie, die chemische Industrie oder Bereiche des Einzelhandels sowie viele mehr.

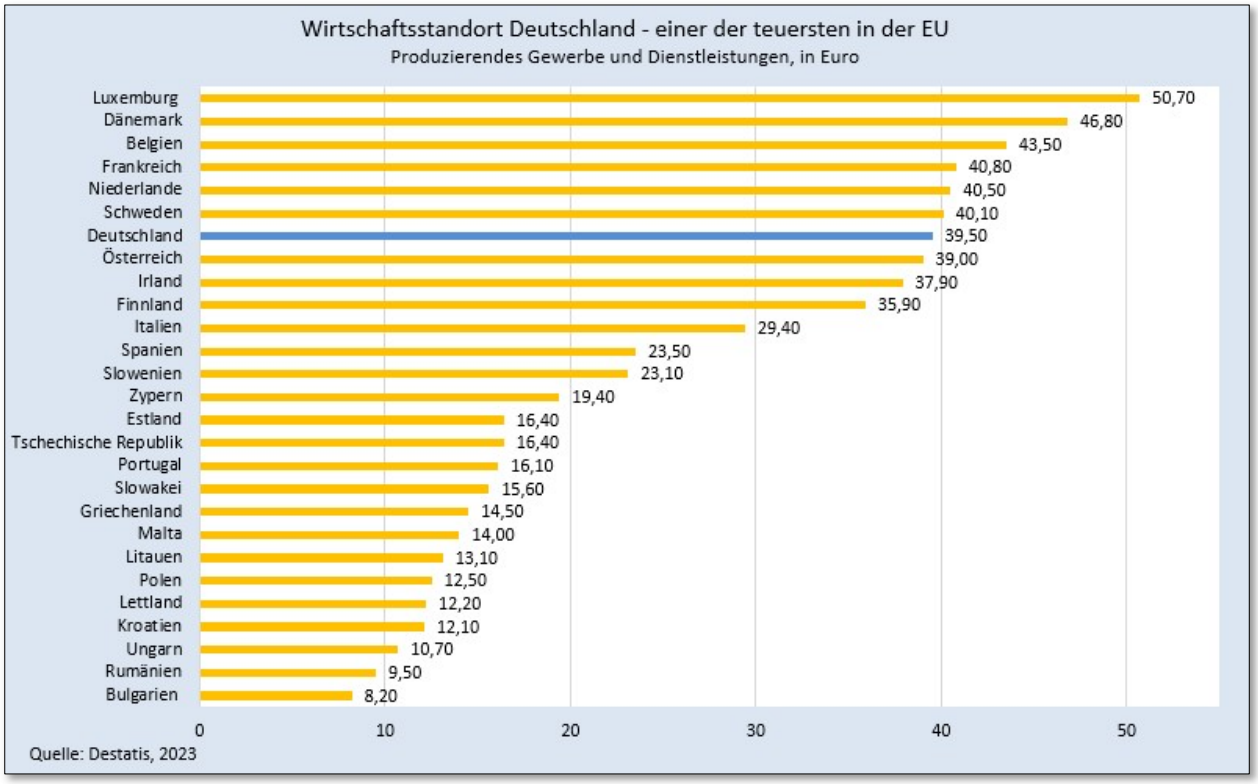
- Betrieblich ist die **Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort gelebte Praxis**: Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) des BMAS kommt in ihrem jüngsten Bericht von 2023 zu dem Schluss, dass **Spielräume zugunsten** von Beschäftigten in den vergangenen Jahren weiter **zugenommen** haben.

- Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer habe Einfluss darauf, wann sie sich Stunden freinimmt und weitere zwei Drittel haben Einfluss darauf, wann sie sich Urlaub oder ganze

Tage freinehmen. Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben knapp die Hälfte der Beschäftigten. Insgesamt gehen diese Flexibilitätsmöglichkeiten laut der Behörde mit einer **besseren Gesundheit** und einer höheren **Zufriedenheit** einher. Das Statistische Bundesamt zeigt zudem auf, dass auch nach dem Ende der Corona-Pandemie fast ein Viertel aller Erwerbstätigen weiterhin **von zu Hause arbeiten**. Gegenüber dem Vor-Corona-Niveau hat sich der Anteil damit nahezu verdoppelt. (Quelle: Destatis, 2023)

➢ Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands wird durch Arbeitszeitverkürzungen geschwächt

- Arbeitgeber des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs zahlen in Deutschland mit 39,50 € rund **30 % mehr für eine Stunde Arbeit als der EU-Durchschnitt (2022).** Für den Industriebereich liegen die Arbeitskosten sogar 44 % über dem EU-Durchschnitt und im Dienstleistungsbereich liegt der Abstand bei 26 % (Quelle: Destatis, 2023).



- Vor diesem Hintergrund über **generelle Arbeitszeitverkürzungen** zu diskutieren, ist **kontraproduktiv**. Bei einer Festsetzung der **regelmäßigen Arbeitszeit** auf **z.B. 25 Stunden pro Woche** würde sich die Wochenarbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten (25.2 Mio.) in Deutschland durchschnittlich um 13,2 Stunden reduzieren. Das wäre ein **Verlust** von **über 333 Mio. Arbeitsstunden pro Woche**. Der Arbeitszeitverlust müsste durch die Einstellung neuen Personals kompensiert werden zum Preis von zusätzlichen Arbeits- und Bürokratiekosten. Um die fehlenden über 333 Mio. Stunden pro Woche auszugleichen, würden über **13 Mio. zusätzliche Arbeitskräfte** benötigt. Bereits heute ist der Fachkräftemangel mit 2 Mio. offenen Stellen aber ein erhebliches Problem. (Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der Arbeitszeitstatistik der BA)

- Der akut vorherrschende **Arbeits- und Fachkräftemangel** führt bereits heute in zahlreichen Branchen dazu, dass Stellen unbesetzt bleiben und die Unternehmen unter fortwährenden Personalmangel leiden. Der demografische Wandel und die Alterung unserer Gesellschaft werden diese Entwicklung in den nächsten Jahren noch weiter verstärken. Die damit einhergehenden **Konsequenzen** werden sowohl die **Unternehmen als auch die sozialen Sicherungssysteme** mit ganzer Härte zu spüren bekommen. Es wird erwartet, dass in Deutschland **jährlich rund 400.000 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt** werden, um den Verlust an Erwerbstätigen auszugleichen. (Quelle: IAB, 2023)

- Das **Ziel** muss vielmehr sein, die **Produktivität** des Standortes Deutschland auch **in Zukunft zu erhalten** und möglichst **mehr Menschen in Arbeit zu bringen**. Vor allem Teilzeitbeschäftigte, die z.B. aufgrund von fehlender oder unzureichender Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit bislang nicht ausdehnen können oder Menschen, die aufgrund fehlender Qualifikationen nicht den richtigen Job finden, bieten hier Potential.

➢ Arbeitszeitgesetz in Deutschland strenger als EU-Vorgaben

- Flexible Arbeitszeiten sind für viele Unternehmen nicht nur Alltag, sondern auch ein wichtiger Anreiz bei der Gewinnung von Fachkräften und der Bindung von Mitarbeitern an den Betrieb. Eine **intelligente Arbeitszeitgestaltung erfordert** aber auch ein **zeitgemäßes Arbeitszeitgesetz**.

- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht teilweise ein größeres Maß an Flexibilität als unser heutiges Arbeitszeitgesetz. Um die Arbeitsleistung noch flexibler für Betriebe und Beschäftigte gestaltbar machen zu können, bedarf das Arbeitszeitgesetz an einigen Stellen einer Modernisierung. Dazu gehört, dass das Arbeitszeitgesetz die **Höchstarbeitszeit** auf die **Arbeitswoche und nicht den Arbeitstag** bezogen regeln sollte. Dabei gilt es auch neue Arbeitsformen in den Blick zu nehmen, bei denen durch die Digitalisierung Zeit und Ort der Tätigkeit flexibel zu gestalten sind. Daneben sollte es möglich sein, durch Öffnungsklauseln für kollektive Regelungen auch **die Ruhezeit besser an Tätigkeiten und arbeitsfreie Zeiten anpassen** zu können.

- **Wertguthaben bieten** ein größtmögliches Maß an **Flexibilität** während des Erwerbslebens. Darüber hinaus bieten sie die Chance, gerade ältere Arbeitnehmer, die das wollen, in gewünschtem Umfang im Berufsleben zu halten. Durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen wird eine Kombination aus Wertguthaben und Teilrente attraktiv. Derzeit verlangen die Sozialversicherungsträger allerdings den Abbau von Wertguthaben bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Danach trete ein Störfall ein. Das lässt sich gesetzlich nicht stützen. **Es bedarf einer Klarstellung, dass der Bezug einer Rente und die Auszahlung aus einem Wertguthaben parallel möglich ist.** Das wäre ein wichtiger Faktor zum Erhalt von Arbeitskräften, der gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des steigenden Lebensalters nutzbar gemacht werden sollte.

Fazit:

Das **eine allgemeingültige Arbeitszeitmodell der Zukunft kann und wird es nicht geben**. Betriebliche Bedürfnisse, technologische Entwicklungen und individuelle Lebensumstände sind dafür zu unterschiedlich. Arbeitszeitflexibilität ist ein fester Bestandteil unserer Arbeitswelt und wird sich auch in Zukunft weiterentwickeln. Damit Betriebe und Beschäftigte in ihrer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit nicht ungewollt eingeschränkt werden, muss der Gesetzgeber unnötige Hürden endlich abbauen.

Eine **pauschale 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich** – also ein Tag weniger in der Woche arbeiten bei gleichem Gehalt – ist mit Blick auf die wirtschaftliche Lage und den aktuellen Arbeits-

und Fachkräftemangel für die überwiegende Mehrheit der Betriebe **keine Option**. Das heißt aber nicht, dass es nicht auch Unternehmen gibt oder geben wird, die solche Modelle anbieten. Wichtig ist, dass dies immer eine unternehmerische Entscheidung bleibt. Denn nur, wenn unsere **Betriebe wettbewerbsfähig** und erfolgreich bleiben, haben sie auch die **Spielräume**, ihren Mitarbeitern die **gewünschte Flexibilität** anbieten zu können.

BDA | Die Arbeitgeber
Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
arbeitsrecht@arbeitgeber.de