

Tarif

**bayme
vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

Vier-Tage-Woche

Position, März 2024



Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Moderne Arbeitszeitgestaltung braucht keine Arbeitszeitverkürzung

bayme vbm – Bayerische M+E Arbeitgeber lehnen jede gesetzliche oder tarifvertragliche Vorgabe zur Vier-Tage-Woche ab. Dies betrifft umso mehr eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung.

Im globalen Wettbewerb und unter anhaltend schwierigen weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen dürfen Unternehmen in Bayern und Deutschland keinesfalls durch zusätzliche Arbeitszeit-Vorgaben weiter belastet werden. Es muss die Entscheidungshoheit der Unternehmen bleiben, darüber zu urteilen, ob eine Umschichtung der Arbeitszeit auf vier Arbeitstage betrieblich Sinn macht. Dabei sind zahlreiche unternehmensindividuelle Faktoren zu berücksichtigen. Ein Eingriff würde die Wirtschaftlichkeit gefährden und damit den Fortbestand von Unternehmen und Arbeitsplätzen.

Die Vier-Tage-Woche ist bereits heute kollektivrechtlich durch entsprechende Regelungen der Betriebsparteien möglich. Individualrechtlich gibt es den Anspruch auf Teilzeit. Seit 2019 besteht darüber hinaus gesetzlich und in einigen Tarifverträgen auch ein Anspruch auf Brückenteilzeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit.

Für eine flexible und moderne Gestaltung von Arbeitszeiten reicht es daher, die vorhandenen Instrumente zu nutzen, ohne weitere wettbewerbshemmende Regelungen draufzusatteln.

Bertram Brossardt
März 2024

Inhalt

1	Vier-Tage-Woche braucht Regulierung	1
1.1	Warum die Argumente der Gewerkschaften nicht passen	1
2	Vier-Tage-Woche ohne Arbeitszeitverkürzung realisieren	3
2.1	Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes	3
2.2	Die Berichterstattung muss sachlicher werden	3
	Ansprechpartner/Impressum	5

1 Vier-Tage-Woche braucht Regulierung

Arbeitszeitverkürzung ist der falsche Weg

Die Realisierung einer Vier-Tage-Woche durch eine Arbeitszeitverkürzung wird von den Gewerkschaften, der Politik und Teilen der Gesellschaft immer wieder diskutiert. Der Vorstand der IG Metall hat am 18. September 2023 für die Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 32 Stunden mit vollem Lohnausgleich nicht durchsetzen können. Für die Tarifrunde 2024 der Metall- und Elektroindustrie scheint die IG Metall eine solche Forderung nicht aufstellen zu wollen.

Die Vier-Tage-Woche wird parallel dazu von der internationalen Initiative „4 Day Week Global“ vorangetrieben, die diverse Studien in mehreren Ländern unterstützt und derzeit auch beim Aufruf zu einer deutschen Studie aktiv ist. Öffentliche Aufmerksamkeit für das eigene Anliegen scheint dabei wichtiger als wissenschaftlich fundierte Arbeit. Der durch die Studien nicht repräsentativ belegte Ansatz: 100 Prozent Entgelt – 80 Prozent Arbeitszeit – 100 Prozent Leistung klingt verlockend und wird daher gerne und unreflektiert übernommen.

1.1 Warum die Argumente der Gewerkschaften nicht passen

Die Gewerkschaften verstehen unter einer Vier-Tage-Woche eine Arbeitszeitabsenkung mit vollem Lohnausgleich. Sie betrachten kürzere Arbeitszeiten im Rahmen einer Vier-Tage-Woche als möglichen Bestandteil eines „demokratischen Fortschrittmodells“, das die Komponenten attraktive Arbeitsplätze, Sicherung von Beschäftigung durch Umverteilung von Arbeitszeit, Unterstützung von geschlechtergerechter Vereinbarkeit sowie den Beitrag zur Aufwertung von Sorgearbeit beinhaltet.

Begründung der Gewerkschaften

- Die Vier-Tage-Woche ist ein Instrument zur Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherung vor dem Hintergrund der Transformation.
- Kürzere Arbeitszeiten sind ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Branchen bei der Akquise von Fachkräften.
- Lange Arbeitszeiten verursachen bei vielen Beschäftigten Stress und gesundheitliche Beschwerden. Eine Arbeitszeitverkürzung ist gesundheitsförderlich und stressreduzierend.
- Eine kürzere Arbeitswoche führt zu weniger Krankheitsausfällen und einer erwiesenermaßen höheren Produktivität.
- Höhere Lebensqualität Den Arbeitnehmern bleibt mehr Zeit für Familie, Freunde oder Hobbys.
- Eine kürzere Arbeitswoche führt zu mehr Motivation, Engagement und eine bessere Atmosphäre am Arbeitsplatz.

Eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist aus mehreren Gründen abzulehnen:

- Die Vier-Tage-Woche ist heute bereits möglich
 - **Kollektivrechtlich:** Die Betriebsparteien regeln im Rahmen der Mitbestimmung die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage. Dies können auch vier Tage sein.
 - **Individualrechtlich:** Es existiert bereits ein Anspruch auf Teilzeit. Seit 2019 besteht darüber hinaus gesetzlich und häufig auch tariflich auch ein Anspruch auf Brückenteilzeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit.
- Die Forderung kommt zur Unzeit aufgrund hoher Energie- und Transformationskosten, unsicheren Lieferketten, etc.
- Die Arbeitskosten würden sich bei einer Arbeitszeitabsenkung von 35 Stunden/Woche auf 32 Stunden/Woche) um 9,4 Prozent verteuern.
- Die Wettbewerbsfähigkeit würde geschwächt und Arbeitsplätze gefährdet.
- Der ohnehin eklatanten Fachkräftemangel würde sich verschärfen: Das Erwerbstätigenpotenzial wird in Bayern bis 2035 von 6,6 auf 6,2 Millionen Personen abnehmen (neue Arbeitslandschaft 2035).
- Abnehmende Tarifbindung: Viele Unternehmen würden sich vom Flächentarifvertrag dauerhaft abwenden.
- Deutschland weist mit durchschnittlich 1.340 Arbeitsstunden pro Erwerbstätigem und Jahr ohnehin die weltweit kürzesten Arbeitszeiten aller Industrienationen auf (2022). Das sind 230 Stunden weniger als im Schnitt der EU-27 und 411 Stunden weniger als im OECD-Durchschnitt.
- Selbst wenn Deutschland nur auf das Niveau von Schweden kommen wollte (1.440 Arbeitsstunden), müssten wir das Arbeitsvolumen um 7,5 Prozent erhöhen. Wenn wir auf das Niveau der Schweiz (1.570) kommen wollten, würde das eine Ausweitung des Arbeitsvolumens um 14 Prozent bedeuten.
- Oft werden die geringeren Krankenstände als Argument für die Vier-Tage-Woche ins Feld geführt. Eine Relation zwischen Wochenarbeitszeit und Krankenquote ist nicht herleitbar.
- Arbeitszeitverkürzung führt zu einer Verdichtung der Arbeit, damit zu mehr Stress, höherer Fehleranfälligkeit und in der Folge geringerer Produktivität.

Die die Vier-Tage-Woche kann für einzelne Unternehmen ein temporäres Modell in einer Krise sein, aber sicher nicht mit vollem Lohnausgleich.

2 Vier-Tage-Woche ohne Arbeitszeitverkürzung realisieren

Mehr Spielraum durch Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes

Eine Verteilung der bestehenden Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche ohne Kürzung des Volumens ist im Rahmen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit möglich. Argumente können sein:

- Suche nach einer Alternative für Bereiche, in denen Homeoffice nicht möglich ist (Mitarbeiterbindung).
- Fachkräftegewinnung / Arbeitgeber-Attraktivität (Mitarbeitergewinnung).
- Bessere Ausnutzung von Kapazitäten, da der kürzer, weniger produktive Freitag entfällt und die vier verbleibenden Tage produktiver sind.
- Energieeinsparung, da an drei Tagen weniger geheizt werden muss.

2.1 Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes

Einer der Hemmschuhe für eine flexiblere Arbeitszeitverteilung ist die unnötige, nicht vom Europarecht vorgegebene tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden am Tag durch das deutsche Arbeitszeitgesetz.

Eine Orientierung an der europarechtlich vorgegebenen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden würde erhebliche Spielräume für eine moderne Arbeitszeitgestaltung im Sinne von Arbeitnehmern und Arbeitgebern schaffen. Ebenso müssen alle europarechtlichen Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der täglichen elfstündigen Ruhezeit im deutschen Recht voll ausgeschöpft werden.

2.2 Die Berichterstattung muss sachlicher werden

Positive Berichterstattung in den Medien erweckt den Eindruck, dass eine Umsetzung fast immer und überall möglich ist. Wo eine Vier-Tage-Woche betrieblich nicht wirtschaftlich umsetzbar ist, wird auch eine Pflicht durch Gesetze oder Tarifverträge die Situation nicht verbessern.

Neben einzelnen meist kleineren (Handwerks-) Betrieben, die als Best-Practice genannt werden, hat insbesondere die Studie aus Großbritannien (61 Unternehmen, 2.900 Mitarbeiter), die öffentliche Wahrnehmung im Frühjahr 2023 geprägt. Höhere Mitarbeiterzufriedenheit, geringere Fehlzeiten, höhere Produktivität – mit diesen Ergebnissen wurden deren Ergebnisse beworben. Die Argumente der Universität Cambridge und des Boston College die die Studie Ende Februar 2023 veröffentlicht haben, wurde gerne in deutschen

Medien übernommen, oft jedoch ohne kritische Würdigung der allgemein zugänglichen Fakten.

So war das Teilnehmerfeld (61 Unternehmen, 2.900 Mitarbeiter) nicht repräsentativ. Es fehlten vor allem Großunternehmen, denn 78 Prozent der teilnehmenden Unternehmen haben 50 Mitarbeiter oder weniger. Kritisch ist auch, dass nur solche Unternehmen teilnahmen, die sich einen Benefit vom Projekt versprochen (Positivauswahl), wobei bereits vor Beginn neun Unternehmen abgesprungen sind. Außerdem sind produzierende Unternehmen in dem Teilnehmerfeld stark unterrepräsentiert.

Über alle teilnehmenden Unternehmen hinweg wurde die Arbeitszeit von 38 Wochenstunden auf 34 Wochenstunden reduziert. Eine 4,5-Tagwoche dürfte somit die Realität der Studie eher treffen, die aber konsequent von einer 4-Tageweche spricht. Wegen kurzer Laufzeiten (i. d. R nur sechs Monate) ist die Aussage zu Fehlzeiten nicht seriös. Auch die Steigerung der Produktivität ist nicht statistisch abgesichert.

Da alle internationalen Studien von 4 Day Week Global (z. B. Irland, USA, Australien, Niederlande, Portugal) nach dem gleichen Konzept aufgesetzt sind, wird auch die deutsche Studie die gleichen Schwächen aufweisen und keinen neuen Beitrag zum Thema leisten.

Bekannt ist bereits, dass in Deutschland nur 45 Unternehmen von avisierten 50 Unternehmen gestartet sind. Der Schwerpunkt liegt auch hierzulande auf Klein und Kleinstunternehmen. Nur sechs Prozent der Teilnehmer sind Industrie und Fertigung zuzurechnen.

Ansprechpartner/Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Leiter Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-218

enno.schad@baymevbm.de

Dr. Christoph Picker

ServiceCenter Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

Telefon 089-551 78-518

christoph.picker@baymevbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmens-
verband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de