

4-Tage-Woche: Eine betriebliche Entscheidung

Immer wieder wird in Politik und Medien der Wechsel vom Standard der 5-Tage-Woche für Vollzeitbeschäftigte hin zu einer 4-Tage-Woche ins Spiel gebracht. Dabei wird oft vergessen: Eine 4-Tage-Woche ist bereits jetzt schon möglich. Am Ende müssen aber die betrieblichen Belange entscheidend dafür sein, ob an vier oder fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird.

- Betriebliche Belange als Maßstab der Arbeitszeitmodelle: Eine 4-Tage-Woche ist bereits heute möglich – wenn bei zum Beispiel bei einer 40-Stunden Vollzeitstelle jeden Tag 10 Stunden gearbeitet wird. Grundsätzlich gilt aber: Die Unternehmen müssen die Organisation der Arbeitszeit so gestalten können wie es für die betrieblichen Erfordernisse - insbesondere eine optimale Betriebsnutzungszeit - am besten ist. Hierzu gehören gleichmäßige Auslastung der Anlagen, eine schnelle Lieferfähigkeit oder das Erbringen von Dienstleistungen zu festen Zeiten, etwa im Einzelhandel.
- Mehr Flexibilität im Arbeitszeitgesetz schaffen: Flexibles Arbeiten scheitert heute vielfach an den starren Arbeitszeitvorgaben, die neben einer täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden auch eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen vorschreiben. Mit mehr gesetzlichem Spielraum könnten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer die Arbeitszeit einfacher an ihre Bedürfnisse anpassen.
- Keine festen gesetzlichen Arbeitszeitmodelle: Aus gutem Grund gibt es in Deutschland eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen, die tariflich, betrieblich oder individuell ausgehandelt werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf ein bestimmtes Arbeitszeit-Modell würde zusätzliche Bürokratie schaffen und am Ende die betrieblichen Erfordernisse des einzelnen Unternehmens nicht ausreichend berücksichtigen können.
- Keine Kostensteigerung durch Arbeitszeitverkürzung: Wenn für eine 4-Tage-Woche die Arbeitszeit nicht anders verteilt, sondern weniger gearbeitet wird, muss auch das Entgelt entsprechend sinken. Modelle, bei denen bei Arbeitszeitabsenkung nicht auch gleichzeitig der Lohn sinkt, sind nichts anderes als eine deutliche Stundenlohnerhöhung. Für die Unternehmen verteuert das die Arbeitskosten immens - und dies wäre Gift für den Standort.

Fazit: Eine 4-Tage-Woche ist heute schon möglich. Viel wichtiger ist es aber, grundsätzlich mehr Flexibilität in das Arbeitszeitrecht zu bringen. Am Ende müssen immer die konkreten betrieblichen Belange Maßstab für das passende Arbeitszeitmodell sein. Und: Eine 4-Tage-Woche darf nicht gleichbedeutend mit einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sein.