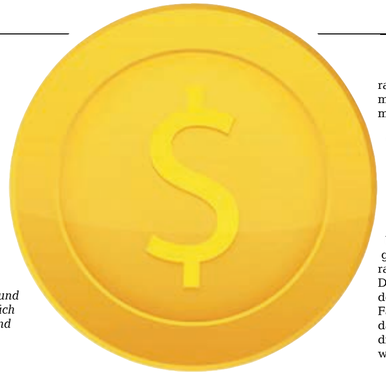
Viertagewoche oder Arbeitszeitverlängerung?

Streitgespräch Die Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland und der Vorstandsvorsitzende des vem.die arbeitgeber e.V. diskutieren über Arbeitszeitmodelle, Flexibilität und Lohnausgleich.

Von Julia Heger

Zeit ist Geld. Dieses Sprichwort ist sicher jedem geläufig. Für einige Angestellte wiegt (Frei-)Zeit mehr als Geld, besonders innerhalb der jüngeren Generation. Foto: Login DG-Studio/stock.adobe.com



Susanne Wingertszahn ist die Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland und vertritt in dem Streitgespräch die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite. Foto: Alexander Sell

Thomas Merfeld ist der Vorstandsvorsitzende des vem.die arbeitgeber e.V. und vertritt in dem Gespräch die Arbeitgeberseite. Foto: Bomag GmbH

Welche Vorteile und Nachteile würde eine Viertagewoche oder eine Arbeitszeitverlängerung mit sich bringen? Wie sieht es mit dem Lohnausgleich aus und wie wichtig ist der gemeinsame Austausch? Diesen und weiteren Fragen stellten sich Susanne Wingertszahn, Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, und Thomas Merfeld, Vorstandsvorsitzender des vem.die arbeitgeber e.V., im Gespräch mit WIRTSCHAFT.

Herr Merfeld, heute leidet die Wirtschaft unter Fachkräftemangel. Müsste da nicht die Arbeitszeit verlängert werden, damit die Unternehmen in Deutschland konkurrenzfähig bleiben?

Thomas Merfeld: Das Thema Arbeitszeitverlängerung kommt immer wieder auf. In der Industrie haben wir in der Regel einen Tarifvertrag mit 35 Stunden pro Woche. Doch das ist nur die Ausgangsbasis. Die Praxis sieht anders aus. Es gibt Zeiten, in denen es viel zu tun gibt, da muss mehr gearbeitet werden, aber es gibt auch Zeiten, in denen weniger zu tun ist. Wir benötigen schlaue Lösungen und da kann es sein, dass wir die Arbeitszeit mal hochfahren, es kann aber auch sein, dass alle mit 32 Stunden zufrieden sind. Flexibel zu bleiben, ist wichtig.

Frau Wingertszahn, wie sehen Sie den Ansatz der Viertagewoche, wäre sie angesichts des Fachkräftemangels verantwortlich?

Susanne Wingertszahn: Als Gewerkschafterin habe ich alle Beschäftigten im Blick. Wir stellen in allen Branchen fest, dass die Beschäftigten Wert auf eine gute Work-Life-Balance legen. Die DGB-Gewerkschaften haben einige Tarifverträge abgeschlossen, bei denen es Wahlmodelle gibt. Hier können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheiden: Möchten sie mehr Geld oder mehr Urlaub oder Freizeit haben. Viele haben sich für weniger Arbeit interessiert.

Sehen Sie beide generell die Viertagewoche als plausible Option?

Wingertszahn: Die Gewerkschaften streiten seit ihrer Gründung für bessere Arbeitsbedingungen. Arbeitszeit ist ein Teil der Arbeitsbedingungen. Schon seit mehreren Jahren haben wir – nicht nur bei der IG Metall – Tarifforderungen, die sich auch auf die Arbeitszeit beziehen. In diesem Zusammenhang halte ich die Viertagewoche für eine mögliche Option.

Merfeld: Grundsätzlich würde ich der Idee zustimmen. Ob man das immer über einen Tarifvertrag regeln muss, weiß ich nicht. Ich bin ein Freund von innerbetrieblichen Lösungen. Der Tarifvertrag oder der Gesetzgeber soll den Rahmen vorgeben, aber der Spielraum für Unternehmen muss noch da sein, denn Betriebe sind sehr unterschiedlich. Ein zusätzlicher Punkt ist – hier muss ich mal Arbeitgeberstellung beziehen –, dass wir ein gewisses Kontingent an Arbeitszeit benötigen. Gerade in Rheinland-Pfalz leben wir sehr stark von der Industrie. Wenn wir Aufträge haben, dann müssen wir diese auch abwickeln. Wenn wir sie nicht abwickeln, freuen sich andere. Von daher sind wir gezwungen, auch mal länger arbeiten zu müssen, denn wir können es uns nicht leisten, die Aufträge zu verlieren. Daher ja, verkürzte Arbeitszeit, wenn es passt, wenn es vor allem auch zu dem einzelnen Menschen passt. Man sollte, was Arbeitszeiten angeht, nach unten und oben offen sein.

Wingertszahn: Es gibt Unternehmen, die die Viertagewoche ausprobiert haben, und die Resonanz dort war immer sehr gut. Es gibt Studien, die zeigen, dass die Beschäftigten in der Viertagewoche produktiver sind. Vielleicht auch, weil die Menschen mehr Freizeit haben und motivierter sind. Wenn sie motivierter und produktiver sind, gibt es doch aus Arbeitgebersicht wenig daran auszusetzen. Produktivitätszuwächse werden über Tarifverträge an die Beschäftigten weitergegeben – das muss nicht immer über Geld, sondern kann auch über den Faktor Zeit erfolgen.

Gehen Sie bei einer Viertagewoche von vollem Lohnausgleich aus?

Wingertszahn: Wenn sich zeigt, dass mit weniger Arbeitszeit genau so viel Produktivität erreicht wird, dann frage ich: Warum nicht bei vollem Lohnausgleich?

Merfeld: Wir hatten nicht sehr viel Produktivität im vergangenen Jahr und trotzdem haben wir natürlich die Entgelte angehoben. Die Herausforderung ist, erst mal Produktivitätssteigerung messbar zu machen. Wenn es messbar wäre und wir uns über die Kriterien einig würden, könnte ich mir einen gewissen Weg vorstellen. Im Moment sehe ich das aber nicht. Ein springender Punkt ist auch: Freizeit kostet Geld. Je weniger wir arbeiten, desto weniger Geld haben wir in der Tasche. Selbst wenn wir bei 30 Stunden einen Kompromiss machen und 32 bezahlen, es wird weniger. Von daher bin ich der Meinung, dass man aufpassen muss, denn Geld und Einkommen sind momentan sehr wichtige Themen.

Wingertszahn: Pauschal können wir das hier natürlich nicht zu Ende diskutieren. Solche Fragen sollten in Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden. Ich möchte noch einmal betonen, wie wichtig es ist, dass wir Tarifverhandlungen führen, in denen wir in der Vergangenheit – auch in Krisen – immer zu guten Lösungen gefunden haben. Gerade aktuell ist es wichtig, dass man redet und Lösungen und Gemeinsamkeiten findet.

Wie fällt Ihr Fazit zur Viertagewoche versus Arbeitszeitverlängerung aus?

Merfeld: Grundsätzlich sind wir auf einem guten Weg. In der Industrie haben wir schon viel für beide Seiten gemacht, also Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber. Spannend werden die Herausforderungen in der Zukunft. Da werden wir noch mal einen anderen Weg gehen müssen, denn Fachkräftemangel heißt auch, dass die Ausgangssituation für die Arbeitnehmer deutlich besser wird als für die Arbeitgeber. Es gibt einige Untersuchungen, die zeigen, es wird einen Arbeitnehmermarkt geben. Das Thema Arbeitszeit wird dann eine andere Rolle spielen. Wir werden mehr Selbstständige haben, die von Unternehmen zu Unternehmen gehen, wie wir es heute in der IT-Branche schon kennen. Alle Beteiligten müssen sich mit den Themen, die wir jetzt diskutiert haben, auseinandersetzten. Da gibt es bei einigen noch Nachholbedarf.

Wingertszahn: Ich stelle fest, dass Arbeitszeit für die Beschäftigten bereits jetzt eine enorme Rolle spielt. Arbeitszeitflexibilität darf keine Einbahnstraße sein. Es geht dabei auch immer um Arbeitszeit- und Arbeitsortsouveränität der Beschäftigten. Ich bin davon überzeugt, dass wir als Sozialpartner, als Gewerkschaften mit den Arbeitgebern zu guten Lösungen kommen. Das machen wir über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen und ich wünsche mir, dass wir mehr Mut haben und uns mehr Mitbestimmung und mehr Tarifbindung gönnen.

Nachgefragt: Gesetzliche oder betriebliche Regelungen

Sollten Regelungen zur Arbeitszeit Unternehmenssache sein oder muss der Gesetzgeber mehr festlegen, was flexible Arbeitszeiten angeht?

Thomas Merfeld: Wir in der Industrie schaffen es, verschiedene Modelle anzubieten, wenn der Gesetzgeber Rahmenbedingungen vorgibt. Bei kleineren Unternehmen wird das schwierig. Zwischen Industrie und Handwerk beispielsweise gibt es einen großen Unterschied. Im Handwerk geht es teilweise an die Existenz, wenn zum Beispiel verschiedene Modelle angeboten werden müssen.

Susanne Wingertszahn: Deshalb ist es gut, wenn wir so etwas über Betriebsvereinbarungen regeln, aber auf Grundlage eines gesetzlichen Rahmens. Für selbstbestimmtes und für mobiles Arbeiten sowie Homeoffice brauchen wir Leitplanken vom Gesetzgeber.

Merfeld: Ich bin kein Freund davon, dass der Gesetzgeber alles regelt. Das mag Vorteile haben, aber es schränkt auch sehr stark ein. Es gibt einige Dinge, die möchte ich ungern dem Gesetzgeber überlassen, beispielsweise wenn es um Homeoffice-Regelungen geht, die vorschreiben, dass der Arbeitgeber zwei Arbeitsplätze vorhalten muss. Das ist oft nicht praktikabel.

Wingertszahn: Wenn es darum geht, dass ein Arbeitsplatz nach Hause verlegt wird, dann muss dieser natürlich nach allen Vorgaben eingerichtet sein. Der Arbeitgeber ist in dem Moment dafür zuständig, dass die Person, die von zu Hause aus arbeitet, zum Beispiel einen ordentlichen Bürostuhl hat und gute Lichtverhältnisse. Das andere ist mobiles Arbeiten, das heißt, die Beschäftigten können auswählen, wann sie von wo arbeiten. Das bedeutet nicht, dass der Arbeitgeber unbedingt einen Laptop bereitstellen muss. An dem Punkt ist es wichtig, genau hinzuschauen und zu klären, was betrieblich geregelt werden kann, was tariflich und worum sich der Gesetzgeber kümmern muss.

Nachgefragt: Die jüngere Generation

Haben Sie das Gefühl, dass sich das Thema Arbeitszeiten bei der jüngeren Generation wandelt?

Thomas Merfeld: Ein Wandel ist auf jeden Fall erfolgt in den vergangenen Jahren. Man muss natürlich unterscheiden: Was ist die Intention dabei? Wir haben viele Singlehaushalte. In der Pandemie haben wir erlebt, dass Personen aus Singlehaushalten, als wir sagten, dass sie noch zu Hause bleiben müssen, das nicht mehr wollten. Sie wollten wieder in die Firma kommen und Kontakt mit Kollegen haben. Die Frage ist: In welcher Lebensphase befinde ich mich? Die Bedürfnisse wechseln immer mal wieder. Ich glaube, dass junge Leute schon sehr bewusst mit ihrem Leben und mit ihrer Zeitgestaltung umgehen.

Susanne Wingertszahn: Wenn es beispielsweise um die Einstellung von Fachkräften geht, spielen neue Arbeitsformen wie agiles Arbeiten eine entscheidende Rolle. Es geht nicht mehr darum, am meisten zu arbeiten, am schnellsten Karriere zu machen, sondern mal Verantwortung für ein Projekt zu übernehmen, aber dann auch, abgestimmt auf die eigene Lebensphase, zu sagen: „Jetzt trete ich noch mal zurück und dann wieder nach vorn."

In der Arbeitswelt gilt es, viele Bereiche unter einen Hut zu bekommen. Es entwickeln sich deshalb immer mehr Arbeitszeitmodelle, die zu den verschiedenen Lebenssituationen passen. Foto: Andrey Popov/stock.adobe.com

Nachgefragt: Arbeitszeiterfassung

Arbeitszeiterfassung ist momentan wieder ein großes Thema. Wie stehen Sie dazu?

Thomas Merfeld: Fakt ist, der Arbeitgeber sollte die Arbeitszeit dokumentieren. Dafür gibt es verschiedene Gründe, beispielsweise Arbeitsunfälle. Heute steht man aber auch mal auf dem Gang, trinkt einen Kaffee und redet miteinander. Die Frage, ob das Arbeitszeit ist, stellen wir nicht. Es ist während der Arbeitszeit und das führt uns wieder zum Thema Produktivität. Auch eine Tasse Kaffee oder ein gutes Gespräch können helfen, die Produktivität zu steigern. Spannender wird es, wenn zu Hause auf der Couch abends um 21 Uhr das Handy eine E-Mail vom Vorgesetzten oder Kollegen anzeigt. Selbst wenn diese nicht dafür bestimmt war, direkt bearbeitet zu werden, kommt dennoch schon mal eine Antwort. Ist das dann Arbeitszeit? Das bringt uns zum Thema Gesundheit. Natürlich muss jeder seine Ruhezeiten haben, der Gesetzgeber gibt elf Stunden vor. Ist das dann eine Unterbrechung dieser elf Stunden? Ich glaube, da sind wir in den Betrieben oder zwischenmenschlich viel weiter als der Gesetzgeber. In den Unternehmen funktioniert das in der Regel gut.

Susanne Wingertszahn: Ich glaube Ihnen, dass Sie nicht um halb zehn eine Nachricht schreiben und um Viertel vor zehn eine Antwort verlangen. Das hat aber viel mit guter Kommunikation und Kenntnis vom Arbeitsgesundheitsschutz zu tun. Darauf allein verlassen wir uns natürlich nicht. Deshalb ist es Aufgabe der Gewerkschaften, sicherzustellen, dass Regeln vorhanden sind. Es hat sich gezeigt, dass Menschen, die auf Vertrauensarbeitszeit arbeiten, immer mehr arbeiten, als eigentlich vertraglich festgehalten ist. Und das kann nie Ziel sein. Zu viel zu arbeiten, macht krank. Deshalb kann ich als Gewerkschafterin nicht sagen, dass ich darauf vertraue, dass Chefs so umsichtig und vorausschauend agieren wie Herr Merfeld. Wir brauchen Regelungen. Arbeitszeiten korrekt zu erfassen, ist nicht schwer.

Merfeld: In einem gewissen Rahmen nach oben, wie wir es auch nach unten haben, damit müssen wir alle klarkommen. Mit Vernunft dranzugehen und miteinander zu reden, ist dabei wichtig.

Wingertszahn: Ich stimme Ihnen in vielen Punkten zu, manche sehe ich etwas kritischer, zum Beispiel das Thema ständige Erreichbarkeit. Es hat sich im Zuge der Digitalisierung gezeigt, welche Auswirkungen es hat, wenn Menschen immer erreichbar sind. Ich glaube, am sinnvollsten ist es, solche Punkte in den Betriebsvereinbarungen zu klären. Deswegen ist es immer gut, wenn es Betriebs- und Personalräte gibt und Vereinbarungen und Regelungen. Wenn wir da nur auf Vertrauen setzen, geht es oft schief.