

Die Vier-Tage-Woche als Lösung?

Bozen – Kann die Viertagewoche die Wirtschaft vor einem Stellenabbau retten? Wenn es nach dem Ersten Vorsitzenden der IG-Metall Jörg Hofmann geht, dann ja. Der Chef der größten Gewerkschaft Deutschlands führte die wiederkehrende Debatte im Angesicht der Coronakrise erneut ins Feld. Er sieht dabei kurzfristige Vorteile, um einen Stellenabbau zu verhindern, aber auch langfristige: „Die Kurzarbeit ist dazu da, den Konjunktur einbruch abzufedern. Die Viertagewoche wäre die Antwort auf den Strukturwandel in Branchen wie der Autoindustrie“. Hofmann will das Modell als Wahlmöglichkeit für Unternehmen in den im Herbst in Deutschland anstehenden Tarifverhandlungen verankern. Er sieht dabei keinen Konflikt für Arbeitgeber. Betriebe hätten Interesse daran, Arbeitszeiten zu reduzieren, anstatt wertvolle Fachkräfte zu entlassen.

Nun stellt sich die Frage, ob das System auch in der Praxis funktioniert. Ein Beispiel hierfür wäre Microsoft, das Ende 2019 Tests in Japan durchgeführt und sich höchst zufrieden gezeigt hat. Die 2300 Mitarbeiter wurden einen Monat lang ab Donnerstag ins Wochenende geschickt. Es stellte sich heraus, dass sich die erbrachte Leistung pro Mitarbeiter*in im Versuchszeitraum um knapp 40 Prozent steigerte.

Neue Arbeitsweisen

Hofmann findet mit seiner Debatte vor allem Unterstützung in Arbeitnehmerkreisen. Eine 2019 in Europa durchgeführte Studie des US-amerikanischen IT-Dienstleistungsunternehmens ADP zeigte, dass von rund 10.000 befragten Erwerbstätigen 56 Prozent eine Viertagearbeitswoche bevorzugen würden. In der Ausgestaltung scheiden sich jedoch die Geister. Von den 56 Prozent würden 78 Prozent an diesen vier Tagen gerne länger arbeiten, um das Entlohnungsniveau zu halten, während 22 Prozent bei Beibehaltung der täglichen Arbeitszeit eine entsprechend reduzierte Entlohnung bevorzugen würden. Ob eine kürzere Arbeitswoche bei vollem Lohnniveau auch funktionieren könnte, wurde in der Studie nicht diskutiert.

Anfang 2020 erstellte das Arbeitsförderungsinstitut Afi ein Stimmungsbild zum Thema Arbeitszeiten. Die Erkenntnis: Südtirols Arbeitnehmer*innen würden gerne 34 statt 36 Wochenstunden bei proportionaler Lohnanpassung arbeiten. 30 Prozent sprechen sich klar dafür aus, weniger Zeit bei der Arbeit zu verbringen. Rund jede*r Zweite will kürzertreten, wenn er/sie mehr als 40 Wochenstunden auf dem Buckel hat.

Für Gewerkschaften keine Optimallösung



Alfred Ebner

Befasst haben sich nicht nur deutsche Gewerkschaften mit der Viertagewoche. Auch in Südtirol ziehen die Arbeitnehmervertretungen das Modell als Lösung in Erwägung, nur nicht als die beste. Alfred Ebner, langjähriger Generalsekretär des AGB/CGIL, zieht das in Österreich bereits gängige Modell vor. Dort werden Teile der Ausgleichskasse aufgewendet, um die Arbeitszeit zu reduzieren. Das gewährleistet die Lohnzahlungsfähigkeit des Arbeitgebers und sichert Arbeitsplätze. Für Südtiroler Betriebe sieht Ebner den optimalen Zeitpunkt gekommen, mit flexiblen Systemen zu experimentieren. Das öffentliche Geld sei da, den Lohn auszugleichen. Betriebe in bestimmten Branchen könnten also testen, wie sich verschiedene Modelle auf die Produktivität und die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken würden.



Tony Tschenett

ASGB-Vorsitzender Tony Tschenett sieht die Situation ähnlich, wobei er ermahnt, die Situation betriebsbezogen differenziert zu betrachten. Es gäbe heute bereits viele Berufe mit Viertageweche wie in Krankenhäusern und Altersheimen, die aber Zehn- bis Zwölfstundentage hätten. Diese Möglichkeit sei bereits in vielen Kollektivverträgen verankert. Die vorgeschlagene Viertageweche der IG-Metall sei ein Mittel gegen die Kurzarbeit. 90 Prozent würden vom Unternehmen bezahlt und der Rest vom Bund. Für Italien sei das nicht der richtige Ansatz. Tschenett sieht als wünschenswertes Modell die 80-prozentige Auslastung der Arbeitnehmer und eine 20-prozentige Vergütung in Form von Subventionen und Steuervergünstigungen für das Unternehmen.

Die Meinung des Arbeitsförderungsinstituts



Stefan Perini

Afi-Direktor Stefan Perini sieht in der Viertageweche nicht das rettende Modell für die Krise, sehr wohl sieht er aber Potenzial für die Zukunft. Dabei unterscheidet er: Es gäbe die „gute“ und die „schlechte“ Viertageweche. Mit der schlechten seien Lohneinbußen verbunden, bei der guten würden diese versucht zu vermeiden. In Wirtschaftskreisen werde bereits diskutiert, eine Viertageweche mit proportional sinkendem Lohn einzuführen, so Perini. Wenn Arbeitnehmer*innen dabei aber 80 Prozent arbeiten würden und dementsprechend weniger verdienen, könnten sie gleich ein Teilzeitverhältnis auf dieser Basis eingehen. Das sei nicht in ihrem Sinne. Perini ergänzt: „Ich finde, dass die Wirtschaft bereits auf Erholungskurs ist. Ich sehe die Viertageweche nicht als Instrument in dieser Coronakrise. Wir haben bereits die Lohnausgleichskasse und andere Abfederungsmaßnahmen.“ Er sehe das Modell mehr als Argument der Arbeitsmarktpolitik der Zukunft. Und wenn, dann vorzugsweise ohne Lohneinbußen.

Im Zuge von Produktivitätssteigerungen mit der Digitalisierung, Automation und Künstlichen Intelligenz könne, so Perini, moderne Technik eingesetzt werden, um dieselbe Leistung mit weniger menschlicher Arbeit zu erzielen. Diese Leistung solle dann so weitergegeben werden, dass derselbe Lohn mit weniger Arbeitsstunden ausgezahlt werde.

Weniger arbeiten, mehr leben



Michaela
Morandini (Foto:
Manuela Tessaro)

Die Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen Michaela Morandini befasst sich bereits seit Längerem mit den gesellschaftlichen Auswirkungen der Viertagewoche – auch in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit Familie/Privatleben und Beruf. „Es hat sich fundamental geändert, was Arbeit für den Menschen bedeutet. Für die neuen Generationen steht sie nicht mehr so stark im Mittelpunkt. Freizeit nimmt einen wichtigen Platz ein“, betont Morandini. Nicht von ungefähr komme es daher, dass Arbeitsstrukturen und -modelle überdacht werden. Die bestehende Angst vor neuen Arbeitsmodellen erklärt sie damit, dass Gewohnheiten beibehalten werden wollen.

Aus dem Standpunkt der Humanressource stelle sich die Frage: „Wie kann diese Ressource produktiver genutzt werden?“ In allen Branchen sei das leider nicht möglich. In jenen Branchen, in denen allerdings die Flexibilität und vor allem Kreativität im Vordergrund stehe, habe das neue Modell sehr viel Potenzial. Die erhöhte Regenerationszeit habe einen positiven Einfluss auf Fachkompetenzen.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei die Viertagewoche nicht die Lösung, so Morandini. „Eltern und Pflegende brauchen vor allem Flexibilität. Andere Arbeitsmodelle sind da sicher besser.“ Was auch nicht passieren dürfe, sei eine extreme Arbeitsverdichtung. Ein hohes Stresspensum und erhöhter Druck würden sich schädlich auf die Gesundheit auswirken. Dann würde der zusätzliche freie Tag nur für die Regeneration gebraucht. „Längerfristig ist das viel gesundheitsschädlicher,“ äußert die Gleichstellungsrätin. Bei einer Verdichtung des Arbeitspensums auf vier Tage könne auch die Unternehmensentwicklung leiden. Es bleibe wenig Spielraum für Organisationsentwicklung, Teambuilding und die Karriereentwicklung der Mitarbeiter*innen.

Ein gutes Beispiel



Markus Raffin (l.) und Christoph Gasser

Als Vorreiter der Vier-Tage-Woche in Südtirol gilt das Unternehmen Raffin GmbH aus Bruneck. Seit 2018 gehen Markus Raffin und sein Partner Christoph Gasser mit ihrem 16-köpfigen Handwerksbetrieb, der in den Bereichen Heizung, Sanitär und Elektroinstallationen tätig ist, neue Wege.

Die SWZ berichtete bereits damals von den Anfängen und der Motivation dahinter (SWZ 25/18 vom 22. Juni 2018, nachzulesen auf SWZonline und über die SWZapp).

Damals erklärte Raffin: „In den letzten Jahren habe ich die Entwicklung des Handwerks und der in diesen Bereich tätigen Mitarbeitern genau beobachtet; vieles hat mir Kopfzerbrechen bereitet. Die zunehmend mangelnde Motivation für den Beruf, ja, manchmal sogar dessen Abwertung, das Buhlen um kompetente Mitarbeiter und die wenigen Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung entscheiden. All dies gab mir Anlass dafür, etwas Neues zu versuchen. Mit der 4-Tage Woche möchte ich eine Win-Win-Situation schaffen. Meine Mitarbeiter haben mehr Zeit für Familie, Partnerschaft, Hobbies und im Gegenzug beschäftigen wir hochmotivierte Handwerker mit Freude an der Arbeit.“

Zwei Jahre später hat die SWZ noch einmal mit dem innovativen Unternehmer gesprochen. Er zeigt sich vollauf zufrieden: „Das Konzept hat sich bewährt und ich freue mich sehr darüber. Mir ist und war es immer wichtig, frischen Wind in den Handwerksberuf zu bringen und auf unsere Jugend zu setzen.“

Intern wird es so gehandhabt, dass die Mitarbeiter in Gruppen aufgeteilt werden, die sich mit den freien Tagen abwechseln.

So komme es zu keinem Stillstand in der Firma, bei Bedarf sei die Firma 7 Tage in der Woche für die Kunden da. Statt den gängigen 40 Stunden würden die Mitarbeiter im Schnitt 36 Stunden, d.h. folglich neun am Tag arbeiten. Die Bezahlung belaufe sich aber auf 40-Stunden-Basis. Je nach Arbeitsaufwand könnten es aber auch mal mehr Stunden bzw. Tage in der Woche sein; das werde dementsprechend honoriert oder Überstunden würden mit Urlaub ausgeglichen. In dieser Hinsicht sei eine Flexibilität bzw. Individualität sehr wichtig, da jeder Arbeitnehmer in unterschiedlichen Realitäten lebt, betont Raffin. Einbußen in der Produktivität habe die Firma mit der Vier-Tage-Woche keine. Sie spare zweimal die Woche an den freien Tagen einer Mitarbeitergruppe die Hälfte an betrieblichen Kosten ein, was unterm Strich einem Tag gleichkomme. Am meisten profitiere Raffin jedoch von der gesteigerten Motivation und Konzentration der Angestellten und durch die effizientere Arbeitseinteilung. Für Raffin, seinen Partner Gasser und dessen Sachbearbeiter gehe sich die Vier-Tage-Woche noch nicht aus. So erklärt Raffin, sie seien immer noch an fünf Tagen im Betrieb.

Laurin J. Kompatscher

Edition: 34-20