



Kleine Anfrage

des Abgeordneten **Christian Dirschauer (SSW)**

und

Antwort

der Landesregierung - Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus

Erfahrungen mit der 4-Tage-Woche in Schleswig-Holstein

Vorbemerkung des Fragestellers:

Verschiedene Studien (u.a. aus Großbritannien: <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>) belegen nachhaltig positive Effekte einer 4-Tage-Arbeitswoche bei vollem Lohnausgleich. Demnach profitieren sowohl ArbeitnehmerInnen als auch Unternehmen von diesem neuen Arbeitszeitmodell. So wird zum Beispiel die Produktivität gesteigert, Mitarbeitende sind weniger krank, kündigen seltener und sind besser in der Lage, Familie, Arbeit und Sozialleben zu vereinbaren.

1. Sind der Landesregierung in Schleswig-Holstein ansässige Unternehmen bekannt, die bereits Erfahrungen mit der 4-Tage-Woche gesammelt haben und wenn ja, um wie viele Unternehmen handelt es sich und welche Erfahrungen wurden gemacht?

Antwort:

Es ist bekannt, dass es in Schleswig-Holstein ansässige Unternehmen gibt, die eine 4-Tage-Woche anbieten. Der Landesregierung erhebt aber keine Daten zur Anzahl der Unternehmen, den konkreten Ausgestaltungen und den Erfahrungen der einzelnen Unternehmen .

2. Sind der Landesregierung in Schleswig-Holstein ansässige Unternehmen bekannt, die die (modellhafte) Einführung der 4-Tage-Woche planen und wenn ja, um wie viele und welche Unternehmen handelt es sich?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 1.

3. Wie bewertet die Landesregierung den aktuellen Forschungsstand zur 4-Tage-Woche und gibt es Pläne, dieses neue Arbeitszeitmodell in der Landesverwaltung (modellhaft) einzuführen (wenn ja, bitte nach konkretem Bereich aufschlüsseln)?

Antwort:

Zentrale Frage bei der Umsetzung der sogenannten 4-Tage-Woche ist, ob die Wochenarbeitszeit reduziert wird oder ob diese lediglich auf die verbleibenden Arbeitstage umverteilt wird. Während es gesetzlich möglich ist, 40 Stunden in vier Tagen zu arbeiten, ist dies auf Grundlage der aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse nicht empfehlenswert, siehe: [BAuA - Arbeitszeit - Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitverkürzung - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#).

Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche können aber auch die Arbeitgeberattraktivität erhöhen, dem Fachkräftemangel entgegenwirken und den Beschäftigten helfen, ihre Arbeitsbedingungen besser an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen.

Der Landesregierung ist dabei bewusst: Die Gestaltung von Arbeitszeit ist zentral im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das bedeutet, dass insbesondere die Lage und die Variabilität der Arbeitszeit eine der Hauptstellschrauben sind, wenn es darum geht, gesund und sicher zu arbeiten.

In der Landesverwaltung ist auf der Grundlage der geltenden Soll-Arbeitszeit die Aufteilung der individuellen Arbeitszeit auf vier Arbeitstage in der Woche bereits jetzt rechtlich und tatsächlich grundsätzlich möglich. Dabei kommt es auf die konkreten Rahmenbedingungen vor Ort und die individuelle Situation der Beschäftigten an. Insbesondere bei einer Teilzeitbeschäftigung ist die 4-Tage-Woche eine etablierte Variante der individuellen Verteilung der Arbeitszeit; um ein neues Arbeitszeitmodell handelt es sich insoweit nicht. Erkenntnisse über die Anwendung dieser Variante in konkreten Bereichen der Landesverwaltung liegen nicht vor. Die Ermöglichung der 4-Tage-Woche auf der Grundlage einer Absenkung der Soll-Arbeitszeit (für Beamtinnen und Beamte derzeit 41 Stunden/ Woche nach § 2 Absatz 1 der Arbeitszeitverordnung – AZVO; für Beamtinnen und Beamte, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, 40 Stunden/ Woche) ist nicht geplant.

4. Sofern es keine konkreten Pläne zur Erprobung der 4-Tage-Woche im Zuständigkeitsbereich des Landes gibt: Plant die Landesregierung die (modellhafte) Einführung oder anderweitige Erprobung alternativer neuer Arbeitszeitmodelle, um u.a. eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine Attraktivierung der Arbeitsbedingungen zu erreichen und wenn ja, welche, in welchem zeitlichen Ablauf und in welchem Umfang?

Antwort:

Unabhängig von der bereits bestehenden Möglichkeit, die Arbeitszeit auf vier Tage in der Woche zu verteilen, sind vielfältige Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeit nach Zeit und Ort sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Belangen vorhanden:

- Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 50% der Wochenarbeitszeit oder befristete Beurlaubung ohne Dienstbezüge

sowie aus familiären Gründen Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung ab einem Umfang von 25% der Wochenarbeitszeit (§§ 61, 62 und 64 Landesbeamtengesetz (LBG)); dabei kann die Teilzeitbeschäftigung nach § 61 Absatz 1 LBG auch in der Form eines Sabbatmodells abgeleistet werden.

- Familienpflegezeit zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen - § 62a LBG.
- Im Einzelfall Altersteilzeit nach § 63 LBG (bei Wegfall der freiwerdenden Stelle/ des frei werdenden Stellenteils - § 14 Absatz 9 Haushaltsgesetz 2024)
- Mit einem Zuschlag geförderte Teilzeitbeschäftigung über die Antragsaltersgrenze hinaus – Altersteilzeit 63plus nach § 63a LBG.
- Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst aus familiären Gründen oder bei Schwerbehinderung in Teilzeit abzuleisten - § 62 Absatz 1 LBG, § 61 Absatz 4 LBG.
- Erweiterte Sonderurlaubsregelungen, z.B. bei Betreuung von erkrankten Kindern und bei Akutpflege - § 13 Sonderurlaubsverordnung (SUVO).
- Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schl.-H. (MBG Schl.-H.) über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit in der Fassung vom 04.12.2023 mit flexiblen Arbeitszeitregelungen innerhalb eines Arbeitszeitrahmens von 06.00 bis 21.00 Uhr, welcher aus dienstlichen und persönlichen Gründen (insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) überschritten werden kann (unmittelbare Geltung für die Landesbehörden in Kiel, gilt auch für Tarifbeschäftigte).
- Erweitertes Arbeitszeitkonto mit der Ansparmöglichkeit eines Zeitguthabens bis zum Fünffachen der wöchentlichen Arbeitszeit - § 2 Absatz 1 Arbeitszeitverordnung (AZVO), konkretisiert in Nummer 9 der o.a. Vereinbarung vom 04.12.2023 (somit Geltung auch für Tarifbeschäftigte).
- Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung vom 28.06.2023 – unter anderem Möglichkeit von Wohnraumarbeit bis zu 60% der Wochenarbeitszeit, im begründeten Einzelfall bis zu 80% (gilt auch für Tarifbeschäftigte).

Der TV-L eröffnet vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Diese sind im TV-L dargestellt. Änderungen können nur im Rahmen von Tarifverhandlungen von den Tarifvertragsparteien vereinbart werden.