

<b>Vorlage</b>		<b>Vorlage-Nr:</b> FB 11/0188/WP18
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal und Organisation		Status: öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		Datum: 05.06.2024
		Verfasser/in: Frau Knops
<b>Tagesordnungsantrag der Fraktion DIE ZUKUNFT vom 16.05.2024 hier: Sachstandsbericht zum Ratsantrag 387/18 "Vier-Tage-Woche"</b>		
<b>Ziele:</b> Klimarelevanz keine		
<b>Beratungsfolge:</b>		
<b>Datum</b>	<b>Gremium</b>	<b>Zuständigkeit</b>
20.06.2024	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme

**Beschlussvorschlag:**

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

## Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		x	

<b>Investive Auswirkungen</b>	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
	Einzahlungen	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		

<b>konsumtive Auswirkungen</b>	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
	Ertrag	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		

**Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):**

## Klimarelevanz

### Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Der Effekt auf die CO<sub>2</sub>-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

### Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO<sub>2</sub>-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

- gering  unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
- mittel  80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
- groß  mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

- gering  unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
- mittel  80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
- groß  mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

**Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt:**

- vollständig
- überwiegend (50% - 99%)
- teilweise (1% - 49 %)
- nicht
- nicht bekannt

## **Erläuterungen:**

Mit Antrag vom 17.10.2023 schlägt die Fraktion DIE Zukunft vor, durch Ratsbeschluss die Verwaltung mit der Prüfung eines Modellprojektes zur Einführung der Vier-Tage-Woche bei gleichbleibender Bezahlung nebst Erstellung eines entsprechenden Konzeptes zu beauftragen.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit, -ort und -strukturen ist bei der Stadt Aachen ein aktuelles Thema. Bereits jetzt bestehen hohe Flexibilisierungsmöglichkeiten durch das Gleitzeitsystem der Stadt Aachen, in welchem die Mitarbeitenden innerhalb des Gleitzeitrahmens selbst über die Einteilung ihrer Arbeitszeit entscheiden können. Mit der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitreglungen der Stadt Aachen vom 01. Oktober 2022 wurde der Gleitzeitrahmen auf die Zeit von montags bis freitags 06:30 bis 19:00 Uhr ausgeweitet. Dadurch können Mitarbeitende derzeit schon bei entsprechender Arbeitszeitverteilung unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange in einer Vier-Tage-Woche arbeiten. Je nach individueller Arbeitszeit ist auch eine Drei-, Zwei- oder sogar Ein-Tage-Woche möglich.

Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden im Rahmen der mobilen Arbeit die Möglichkeit, ohne formelle Beantragung in Absprache mit den Vorgesetzten flexibel ihre geschuldeten Arbeitsleistungen an selbstbestimmten Orten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte zu erbringen. Die Teilnahme erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten wurden im Rahmen der jüngsten Neufassung der Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit ausgeweitet. An Stelle der vorherigen Regelung (2 Tage/Woche) besteht nunmehr die Möglichkeit grundsätzlich bis zu 50% der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Wechsel mit Präsenzphasen am betrieblichen Arbeitsplatz zu erbringen. In begründeten Fällen (Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger u.a.) ist eine zeitliche Erweiterung des Anteils der mobilen Arbeit möglich.

Des Weiteren besteht im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Telearbeit bei der Stadt Aachen aus persönlichen/familiären Gründen die Möglichkeit für Mitarbeitende auf formellen Antrag ihre dienstliche Tätigkeit zum Teil an Arbeitsplatz und zum Teil Zuhause (Telearbeitsplatz) zu verrichten. Dabei werden zur Ausstattung des Telearbeitsplatzes die betrieblichen Arbeitsmittel von der Stadt Aachen zur Verfügung gestellt und installiert.

Zur Weiterentwicklung der bestehenden Regelungen wurde im vergangenen Jahr eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe mit Federführung im FB 11 gebildet, die auf Grundlage einer Mischung aus Analysen, strategischen Zuarbeiten von Expert\*innen der verschiedenen Arbeitsgebieten aus IT, Arbeitssicherheit, Gebäudemanagement, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung und Workshops ein Konzept zur „Arbeitswelt der Zukunft“ erstellt. Dieses Projekt „New Work“ wird in zwei Phasen durchgeführt:

- Phase I: Analyse und Bewertung der Ausgangslage
- Phase II: Erarbeitung zukunftsgerichteter Konzepte

Im Rahmen des ersten Workshops am 13.12. bzw. 15.12.2023 wurden erste konzeptionelle Rahmenbedingungen erarbeitet.

Angestrebt wird - begleitet durch externe Fachexpertise aus dem Bereich des New Work - die Entwicklung eines Baukastensystems mit einer Auswahl von Instrumenten des hybriden Arbeitens, von denen die einzelnen Bereiche nach ihren individuellen Strukturen und Ansprüchen Gebrauch machen können.

Im Zuge dessen wird auch die 4-Tage-Woche als Instrument bewertet.

Hierbei werden alle Gesichtspunkte zu berücksichtigen sein, die eine 4-Tage-Woche mit sich bringt. Die jüngsten Ergebnisse einer bundesweit durchgeführten, gewerkschaftlichen Umfrage zur Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen unter dem Fokus der Arbeitszeit, zeigen eine zunehmende Arbeitsverdichtung und Belastung der Beschäftigten. Das Thema der Arbeitszeitverkürzung erscheint danach zwar präsent bei den Beschäftigten, aber der Wunsch nach höheren Zuschlägen, bezahlten Pausen bei Wechselschicht und einem flexiblen Übergang in den Ruhestand/Altersteilzeit wird als wichtiger angesehen.

In diesem Zusammenhang ist insofern davon auszugehen, dass sich die Gewerkschaften in den nächsten Tarifrunden für den öffentlichen Dienst neben höheren Entgelten für eine Verbesserung bei der Arbeitszeit einsetzen.

Die nächsten Tarifverhandlungen stehen 2025 an. Nach internen Beratungen werden die Gewerkschaften am 9. Oktober 2024 ihre Forderungen für die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Kommunen und Bund beschließen. Die erste Verhandlungsrunde beginnt am 24. Januar 2025.

Die Forderungen der Gewerkschaften sowie das Ergebnis der Tarifverhandlungen bleiben abzuwarten.

#### **Anlage/n:**

Ratsantrag 387/18 der Fraktion DIE ZUKUNFT vom 17.10.2023  
„Vier-Tage-Woche“

Tagesordnungsantrag der Fraktion DIE ZUKUNFT vom 16.05.2024  
„Sachstandsbericht zum Ratsantrag 387/18 der Fraktion DIE ZUKUNFT vom 17.10.2023  
„Vier-Tage-Woche““

Fraktion DIE Zukunft · Johannes-Paul.II-Str. 1 - 52058 Aachen

Oberbürgermeisterin  
Sibylle Keupen  
Rathaus/Markt  
52058 Aachen

Eingang bei FB01

17. Okt. 2023

Nr. 387/18



Fraktion DIE Zukunft im Rat  
der Stadt Aachen  
Johannes-Paul.II-Str. I  
52058 Aachen

Aachen, 17.10.2023

### Ratsantrag Vier-Tage-Woche

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

die Fraktion DIE Zukunft im Rat der Stadt Aachen beantragt folgenden Beschluss zu fassen:

#### Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, ob ein Modellprojekt zur Vier-Tage-Woche bei gleicher Bezahlung in einem geeigneten Fachbereich/ einer geeigneten Abteilung durchführbar ist und dafür ein Konzept zu erstellen.

#### Begründung:

Wir leben in einer Zeit, in der die Anforderungen an die Arbeitnehmer\*innen immer höher werden und Themen wie die Work-Life-Balance eine immer größere Rolle spielen. Zunehmender Stress führt zu vermehrten psychischen Erkrankungen, wie Burnout, die immer häufiger Grund für Krankschreibungen oder sogar Arbeitsunfähigkeiten sind<sup>1,2</sup>. Eine Möglichkeit, diesen Herausforderungen zu begegnen, ist die Einführung einer Vier-Tage-Woche als Modellprojekt in der Verwaltung.

Durch die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit, können die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten gestärkt werden, was sich langfristig auch positiv auf die Arbeitsleistung auswirkt. Außerdem ermöglicht die Einführung einer Vier-Tage-Woche eine höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um die Auswirkungen einer Vier-Tage-Woche auf die Arbeitsorganisation und die Mitarbeitenden in der Verwaltung zu testen, schlagen wir vor, ein Modellprojekt zu starten. In diesem Modellprojekt sollen ausgewählte Bereiche der Verwaltung die Möglichkeit erhalten, die Vier-Tage-Woche für einen begrenzten Zeitraum zu testen und zu evaluieren. In Frage kommen hier Bereiche mit bisher starren Arbeitszeiten. Die Kitas kämen hier beispielsweise in Frage, da hier laut Gesundheitsbericht 2022 aufgrund von „sinkende[n] Gesundheitsquoten und [der] steigende[n] Anzahl der Langzeiterkrankten“<sup>3</sup> akuter Handlungsbedarf besteht, aber auch Bereiche wie z. B. die Müllabfuhr böten sich hier an.

Für eine Vier-Tage-Woche gibt es verschieden mögliche Modelle. Die Verteilung der bisherigen Wochenstunden auf weniger Tage, hierbei wäre neben der Verteilung der Wochenstunden auf vier

Tage, auch eine Verteilung der Wochenstunden von zwei Wochen auf neun Tage denkbar, da so die Belastung der einzelnen Tage verringert wird und gleichzeitig dennoch alle zwei Wochen ein zusätzlicher freier Tag entsteht, diese beiden Verteilungsmöglichkeiten sind auch durch das Arbeitszeitgesetz gedeckt, da im Schnitt die 8 Stunden werktäglich durch die zwei freien Werktage nicht überschritten werden (ArbZG §3). Lediglich die Pausenzeit müsste ab einer Stundenzahl von 9 Stunden auf 45 min verlängert werden (ArbZG §4).

Das andere Modell wäre eine Verkürzung der Arbeitszeit auf bspw. 36 Wochenstunden also 9 Stunden pro Tag bei vollem Lohnausgleich. Eine Verkürzung der Wochenstunden kommt zunächst wegen des TVöD nicht infrage, obwohl die bisherigen Versuche keinen Produktivitätsrückgang verzeichnen, sondern teilweise sogar eine Produktivitätssteigerung, was vor allem mit weniger Fehlzeiten, stärkere Mitarbeiterbindung und höherer Arbeitszufriedenheit zusammenhängt<sup>4</sup>.

### **Modellprojekt Vier-Tage-Woche bei gleichbleibender Arbeitszeit**

Da für das Modellprojekt also zunächst nur eine Umverteilung der Wochenstunden infrage kommt, soll das Projekt erst einmal unter folgenden Bedingungen stattfinden: Die Verwaltung sucht sich geeignete Bereiche aus, in denen eine Vier-Tage-Woche erprobt wird, den Beschäftigten soll dabei falls möglich freigestellt werden, ob sie jede Woche/alle zwei Wochen einen zusätzlichen freien Tag haben wollen und welchen Tag sie freinehmen. Dadurch, dass sich die Stundenzahl pro Tag erhöht, wären beispielsweise in den Kitas auch längere Betreuungszeiten möglich, was positive Nebeneffekte auf den restlichen Arbeitsmarkt haben kann.

Im Rahmen des Modellprojekts sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- o Wie wirkt sich die Vier-Tage-Woche auf die Produktivität und Qualität der Arbeit aus?
- o Wie wirkt sich die Vier-Tage-Woche auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden aus?
- o Wie wirkt sich die Vier-Tage-Woche auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus?
- o Wie wirkt sich die Vier-Tage-Woche auf die Arbeitsorganisation aus?

Die Ergebnisse des Modellprojekts sollen ausgewertet und im Anschluss gemeinsam mit den Mitarbeitenden sowie den Personalvertretungen diskutiert werden. Basierend auf den Ergebnissen des Modellprojekts soll dann entschieden werden, ob eine dauerhafte Einführung der Vier-Tage-Woche in der Verwaltung sinnvoll und umsetzbar ist.

### **Vier-Tage-Woche mit Reduktion der Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich**

Da eine Vier-Tage-Woche mit Reduktion der Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich unter derzeitigen Bedingungen nicht möglich ist, soll sich die Stadt Aachen darüber hinaus in den dafür zuständigen Gremien wie z. B. Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW), Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGST) und Städtetag stark machen, die Rahmenbedingungen für eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich zu schaffen. Für städtische Verwaltungen gilt das Sparsamkeitsprinzip, was zunächst als widersprüchlich zu einer Reduktion der Wochenarbeitsstunden bei vollem Lohnausgleich scheinen mag, da bisherige Projekte zu Arbeitszeitverkürzung allerdings keine Produktivitätssenkung, sondern allenfalls teilweise sogar eine Produktivitätssteigerung sehen, sollte dies faktisch keinen Widerspruch darstellen.

Die Reduktion der Wochenstunden könnte beispielsweise in jährlichen Schritten passieren, bei den nach und nach die Arbeitszeit reduziert wird, bei gleichzeitiger Überprüfung, ob Produktivitätsstandards noch eingehalten werden. Selbst bei einer Senkung der Produktivität und dem dadurch entstehenden Mehrbedarf an Arbeitsstellen hielten sich im öffentlichen Dienst laut Frey die Kosten einer Senkung der Wochenarbeitszeit in Grenzen. Außerdem sei durch die Schaffung von zusätzlichen Stellen und der damit einhergehenden Reduktion der Arbeitslosigkeit sogar möglich, Einnahmen zu generieren, da die Kosten einer solchen Vier-Tage-Woche geringer seien als die zusätzlichen Steuereinnahmen, zusammen mit den Einsparungen sinkender Sozialleistungen<sup>5</sup>.

Die Einführung einer Vier-Tage-Woche in der öffentlichen Verwaltung bietet zahlreiche Vorteile und kann eine sinnvolle Maßnahme sein, um die Effizienz, Produktivität und Attraktivität der Stadt Aachen als Arbeitgeberin zu steigern. So bietet dieses Modell nicht nur den Mitarbeitenden mehr Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance, sondern hat auch positive Auswirkungen auf das Employer Branding. Eine Institution, die solche Arbeitsmodelle anbietet, signalisiert, dass sie die Bedürfnisse und das Wohlbefinden ihrer Arbeitnehmer\*innen ernst nimmt. Dies kann dazu beitragen, qualifizierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten, da viele potenzielle Arbeitskräfte nach Arbeitsplätzen suchen, die eine ausgewogene Work-Life-Balance ermöglichen. Ein positives Image als Arbeitgeberin kann also auch dazu beitragen, die Stadt Aachen im Wettbewerb um Talente und Fachkräfte besser zu positionieren, was vor allem in Zeiten des Fachkräftemangels sehr wichtig ist.

**Quellen:**

[1] Siegrist, J., & Rödel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 473–481. <http://www.jstor.org/stable/40967599>

[2] Statista (2022). Entwicklung von Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 2011 bis 2021  
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/246810/umfrage/arbeitsunfaehigkeit-aufgrund-psychischer-erkrankungen/>

[3] Stadt Aachen, (2023). Gesundheitsbericht 2022

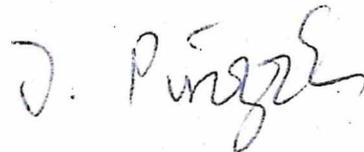
[4] Carloni Rodriguez, A., & DOMINGUEZ SPANDONARI, E. M. I. L. I. A. (2022). Unravelling the 4-day week: a comprehensive study of its implementation and global impacts, with a focus on Italy. <https://www.politesi.polimi.it/handle/10589/207013>

[5] Frey, P. (2021). Costing A 4 Day Week in the German Public Sector. *Autonomy*. <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/10/ZFV7.pdf>

Mit freundlichen Grüßen  
Fraktion DIE Zukunft



Dirk Szagunn  
Fraktionssprecher DIE Zukunft



Jannis Pinzek  
Personalpol. Sprecher DIE Zukunft

Fraktion DIE Zukunft · Johannes-Paul.II-Str. 1 - 52058 Aachen

Annika Fohn  
c/o Geschäftsführung Anika Adam  
Fachbereich Personal und Organisation  
Aureliusstraße 30  
52058 Aachen



Fraktion DIE Zukunft im Rat  
der Stadt Aachen  
Johannes-Paul.II-Str. I  
52058 Aachen

Aachen, 16.05.2024

### Antrag zur Tagesordnung des Ausschusses für Personal und Verwaltung

Sehr geehrte Frau Fohn,

die Fraktion DIE Zukunft beantragt für die kommende Sitzung des Ausschusses für Personal und Verwaltung am 20.06.2024 den Tagesordnungspunkt **Sachstandsbericht Ratsantrag Vier-Tage-Woche Nr. 387/18** vom 17.10.2023. Wir bitten um einen aktuellen Bericht zu dem Antrag.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Szagunn'.

Dirk Szagunn  
Fraktionssprecher DIE Zukunft

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Pinzek'.

Jannis Pinzek  
Personalpol. Sprecher DIE Zukunft