

So denken Betriebsräte über die „Null-Bock-Tage“

Begeisterung für die Extrafreizeit hält sich in Grenzen

Vor Kurzem hatten wir die sogenannten „Null-Bock-Tage“ vorgestellt. Ein Arbeitsmodell, bei dem sich Mitarbeiter spontan einen Tag freinehmen können, einfach dann, wenn sie sich unmotiviert fühlen; ohne dafür auf Urlaub zurückgreifen zu müssen. Wir hatten Sie in einem unserer ifb-Newsletter als Betriebsräte gefragt, was Sie davon halten, schließlich klingt ein solches Angebot auf den ersten Blick durchaus attraktiv für Arbeitnehmer. Doch der überwiegende Tenor war: So toll ist das gar nicht!



Redaktion

Stand: 19.11.2024

Lesezeit: 03:00 min



In Großbritannien soll es Medienberichten zufolge immer mehr Firmen geben, die ihren Mitarbeitern „Reset Days“ ermöglichen. In Deutschland werden diese oft mit „Null-Bock-Tagen“ übersetzt und auch hierzulande gibt es einige Firmen, die Vergleichbares anbieten. Eines sei vorweggenommen: In keiner der zahlreichen Rückmeldungen, die uns zum Thema erreicht haben, wurde uns von einem ähnlichen Modell im eigenen Betrieb berichtet. Ob die Null-Bock-Tage dennoch das Potenzial haben, ein neuer Trend in der deutschen Arbeitswelt zu werden? Eher nicht, wenn es nach den Betriebsräten geht, die sich an unserer Umfrage beteiligt haben. Wenngleich diese natürlich keineswegs repräsentativ ist.

Viele stören sich am Titel

„Ich finde den Titel höchst kritisch“, hatte bereits Kathrin Wiemann, ifb-Bildungsreferentin für die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, ihren Unmut geäußert. Ähnlich sehen es die Betriebsräte. „Ich finde, wir brauchen so etwas nicht, schon gar nicht unter dieser Bezeichnung“, steht in einer der Rückmeldungen. In einer weiteren heißt es: „Für mich beinhaltet die Möglichkeit, so einen Null-Bock-Tag zu nehmen, die Gefahr, dass so etwas ausgenutzt wird. Entweder man ist krank oder nicht. Als Arbeitgeber würde ich da sehr genau hinschauen.“ Generell ist das Feedback, das wir auf unseren Artikel erhalten haben, überaus reflektiert. Sehr häufig wird sich in die Position der Arbeitgeber hineinversetzt – etwas, das vorab so nicht zu erwarten war. Auch einen Zusammenhang mit der schwächelnden Wirtschaft stellen viele Interessenvertreter her. Zum Beispiel: Man könne in Zeiten, in denen viele Menschen ihre Arbeitsplätze verlieren, „nicht ständig nach weniger Arbeit schreien“.

Entweder man ist krank oder eben nicht. Als Arbeitgeber würde ich da sehr genau hinschauen.

Ein Betriebsrat zum Thema „Null-Bock-Tage“

Krankmeldung ohne Krankenschein bereits häufig möglich

Das wahrscheinlich am häufigsten genannte Argument gegen die Null-Bock-Tage? Viele Unternehmen ermöglichen bereits, sich ohne Krankschreibung bis zu drei Tage krank zu melden. „Null-Bock-Tage halte ich für schwierig, schließlich gibt es mit den drei Tagen ohne Krankenschein schon Probleme“, meint ein Betriebsrat mit Blick auf die Ressourcenplanung in seiner Firma. Eine andere Betriebsrätin, selbst von mentalen Problemen betroffen, spricht noch ein weiteres, höchstsensibles Thema an: „Bei mir ist die Grenze zwischen ‚Null Bock‘ und ‚Ich kann heute einfach nicht‘ fließend. Deshalb nutze ich die Regelung, sich bis zu drei Tage ohne Krankschreibung krank zu melden, mit großem Augenmaß und verantwortungsvoll. Ich will die Kollegen nicht über Gebühr belasten und bin froh, dass es die Regelung gibt. Sie darf nicht durch Missbrauch gefährdet werden.“

Ich finde, wer selbst mit Respekt behandelt werden möchte, sollte auch den Arbeitgeber diesen Respekt entgegenbringen.

Eine Betriebsrätin zum Thema „Null-Bock-Tage“

Dass wohl nur in bestimmten Bereichen ein solcher (kurzfristiger) Sonderurlaub genutzt werden könnte, wird ebenfalls immer wieder genannt. „Und genau in diesen Bereichen gibt es in der Regel bereits Gleitzeitregelungen.“ Außerdem: „Ich finde es den Kollegen unfair gegenüber, die sich auch an schlechten Tagen motivieren, in die Arbeit zu gehen.“ Ganz deutlich wird eine Betriebsrätin, die seit 43 Jahren im

Arbeitsleben steht: „Ich finde, wer selbst mit Respekt behandelt werden möchte, sollte auch dem Arbeitgeber diesen Respekt entgegenbringen.“

Sonderurlaub gegen den Fachkräftemangel?

Wenngleich nur vereinzelt, sollen an dieser Stelle selbstverständlich nicht die Stimmen unterschlagen werden, die sich positiv zu den Null-Bock-Tagen äußern. Oftmals angeführt: der Fachkräftemangel. „Wir tun uns furchtbar schwer, neue Leute zu finden und es wird in Bewerbungsgesprächen mittlerweile aktiv danach gefragt. Da wäre ein solche Möglichkeit ein gutes Argument.“ Auch konstruktive Vorschläge, wie die Null-Bock-Tage in ein positiveres Licht gerückt werden könnten, haben uns erreicht. Etwa, wenn diese als „Joker-Tage“ oder „Energieauflade-Tage“ bezeichnet würden. Eine Betriebsrätin schlägt vor, halbe Tage nehmen zu können und nennt Alternativen wie Spaziergänge oder die Möglichkeit, in der Firma einen Mittagsschlaf machen zu können.

Sie sehen: Null-Bock-Tage bleiben ein kontroverses Thema – vielen Dank für Ihre Rückmeldungen. (tis)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025