



Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Vier gewinnt!? Spielregeln der 4-Tage-Woche

Jan Einhaus
Partner

Agenda



Hintergründe und Allgemeines

Gestaltungsoptionen

Rechtliche Voraussetzungen

Hintergründe und Allgemeines

- **Fachkräftemangel:** AG suchen nach neuen Lösungen, um den Verlust von Fachkräften zu vermeiden und neue Fachkräfte zu gewinnen
- AG erhoffen sich **gesteigerte Attraktivität** bei Bewerbern, sowie **Erhöhung von Effektivität und Effizienz** bei der Arbeitsleistung
- **Belgien** hat die **4-Tage-Woche** 2022 **per Gesetz** offiziell verankert: Angestellte dürfen selbst flexibel entscheiden, ob sie vier oder fünf Tage/Woche arbeiten wollen - bei gleichbleibender Gesamtarbeitszeit und Lohn
- Die zum Jahresbeginn veröffentlichte **Studie aus Großbritannien** rückt das Thema „Vier-Tage-Woche“ in den Fokus vieler AG

Hintergründe zur UK-Studie

- 6-monatiger Pilotversuch
- 2.900 Angestellte aus 61 Unternehmen aus dem Finanzsektor, der IT- und Baubranche sowie Gastronomie und Gesundheitswesen nahmen teil
- 39 % der Angestellten gaben an, nach der Studie weniger gestresst zu sein als zu Beginn des Versuchs
- 71 % sprachen von niedrigerem Burnout-Level

Hintergründe zur UK-Studie

- Umsatz der Unternehmen stieg um durchschnittlich 1,4 %
- Rückgang der Kündigungen um 57 % im Vergleich zum Vorjahreszeitraum
- Anstieg an Bewerbungen bei den Unternehmen, die an Studie teilnahmen
- 65 % weniger Krankheitstage
- 56 von 61 Arbeitgebern wollen 4-Tage-Woche beibehalten

Vorteile

- Ein neu gewonnener, freier Tag
- Längere Ruhepausen und mehr Zeit für Familie und Freizeit
- Leistung und Stimmungsbarometer steigen
- Reduktion gesundheitlicher Probleme
- Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau
- Niedrigere Betriebskosten sofern Betrieb an einem Tag geschlossen bleibt

Nachteile

- Nicht alle Branchen eignen sich uneingeschränkt (z.B. Gesundheitswesen, Einzelhandel, Logistik)
- Längere Arbeitstage
- Risiko von abnehmender Konzentration und Produktivität
- Gesteigertes Unfallrisiko in manchen Branchen
- Alternative: weniger Gehalt; dadurch würden auch Rentenansprüche sinken

Gestaltungsmöglichkeiten

- 1 -

Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit von 5 auf 4 Tage

→ Tagesarbeitszeit wird z.B. von 8h auf 10 Stunden erhöht

- 2 -

Reduzierung der Gesamtwochenarbeitszeit um 20 % bei gleichbleibendem Entgelt

→ Tagesarbeitszeit bleibt durchschnittlich unverändert

- 3 -

Kombination aus Verlängerung der Tagesarbeitszeit (1. Option) und Reduzierung der Regelarbeitszeit (2. Option)

- 4 -

4-Tage-Woche bei reduzierter Wochenarbeitszeit und reduziertem Gehalt

Rechtliche Hintergründe: Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitgesetz

- § 3 S. 2 ArbZG: *„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“*
- **Maximalarbeitszeit** von **10 h/Tag (Achtung: keine Überstunden** an Tagen möglich, an denen **bereits reguläre Arbeitszeit 10h** beträgt, sofern sich nichts Abweichendes aus Tarifvertrag ergibt; Probleme bei **Gleitzeit**).
 - Bei einer 40-Stunden-Woche ist eine Verteilung auf vier Arbeitstage zu jeweils 10 Stunden rechtlich zulässig (**Ausnahme:** Schwangere und Jugendliche).
 - Höhere Wochenarbeitszeiten können ohne Kürzung nicht auf 4 Tage verteilt werden.

Rechtliche Hintergründe:

Einseitige Einführung der 4-Tage Woche durch Weisungsrecht nach § 106 GewO

- **Ausnahme:** Regelung zu Arbeitszeit und Arbeitstagen im Arbeitsvertrag. Hier ist Einverständnis der Beschäftigten erforderlich.
- **Ausnahme:** Einschränkung oder Ausschluss durch TV oder BV
- Arbeitsrechtlicher **Gleichbehandlungsgrundsatz** ist bei Bestimmung der betroffenen Beschäftigten zu beachten (Ausnahmen nur mit sachlichem Grund)

Rechtliche Hintergründe: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

- § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Mitbestimmungsrecht des BR bei kollektiver Einführung der 4-Tage-Woche, da Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit betroffen sind
- Kein Mitbestimmungsrecht in Individualfällen, in denen Arbeitgeber die 4-Tage-Woche nur für einzelne Beschäftigte einführt

Erfolgreiche Umsetzung einer 4-Tage Woche

- Analyse, ob sich Geschäftsziele mit 4-Tage-Woche erreichen lassen
- Mitarbeiterbefragung durchführen
- Welche Gestaltungsoption kommt in Frage und welches Modell wird gewählt (Vorgabe des Schließungstages, versetzte Arbeitstage, freiwillige 4-Tage-Woche auf Anfrage)?
- Beachtung der gesetzlichen Grenzen
- Was muss für erfolgreiche Umsetzung getan werden (z.B. Abläufe in Zukunft effizienter gestalten, Aufgaben(um)verteilung, Digitalisierung von Prozessen erforderlich und möglich?)

Key Take-aways:

- 1 -

Einzelfallprüfung
erforderlich

Passgenaue
Lösung suchen

- 2 -

ArbZG
(Pausenzeiten,
Überstundenverbot
bei 10h-Tag,
Probleme bei
Gleitzeit) und
Gleichbehandlung
beachten

- 3 -

Umsetzung
sorgfältig planen

Mitarbeiter
einbeziehen

Ggf. alternative
Benefits

Wir sagen Danke
und auf Wiedersehen

vanguard | Littler



Heads Up Arbeitsrecht.
/ 15 Minutes. To the point.

Do, 31. August 2023
11.45 - 12.00 Uhr

Jan Einhaus

Partner



Die Welt des
Arbeitsrechts
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem
Laufenden.



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)