



Foto: www.amh-online.de

Praxis Arbeitsrecht

Die 4-Tage-Woche Was ist arbeitsrechtlich zu beachten? - Kurzüberblick -

Die derzeit vieldiskutierte 4-Tage-Woche ist ein mögliches Arbeitszeitmodell aus dem Instrumentenkasten der Arbeitszeitflexibilisierung. Welche unterschiedlichen Modelle dabei in Frage kommen und welche grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Aspekte es dabei zu berücksichtigen gilt, wird nachfolgend kurz dargestellt.

Berlin, März 2024

Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
udh-tarifpolitik@zdh.de

Einleitung

Attraktive betriebliche Arbeitszeitmodelle können ein wichtiger Wettbewerbsvorteil sein, um neue Beschäftigte anzuwerben, aber auch um bereits vorhandene Fachkräfte an den Betrieb zu binden. Die derzeit vieldiskutierte 4-Tage-Woche ist dabei nur ein mögliches Arbeitszeitmodell aus dem Instrumentenkasten der Arbeitszeitflexibilisierung. Ob sie sich für Handwerksbetriebe eignet, hängt von vielen Faktoren ab. Jeder Betriebsinhaber muss selbst entscheiden, ob die 4-Tage-Woche ein Arbeitsmodell ist, das zu seinem Betrieb und seiner Belegschaft passt.

Welche unterschiedlichen Modelle dabei in Frage kommen und welche grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Aspekte es dabei zu berücksichtigen gilt, wird nachfolgend kurz dargestellt.

I. Welche Modelle einer 4-Tage-Woche gibt es?

Beabsichtigt der Arbeitgeber¹ die Einführung einer 4-Tage-Woche, stehen ihm dabei mehrere Modelle zur Verfügung. Welches Modell in Frage kommt, hängt maßgeblich von den betrieblichen Besonderheiten im Einzelfall ab.

Eine 4-Tage-Woche kann durch eine andere Verteilung oder Verringerung der Wochenarbeitszeit erfolgen. Beispielsweise sind folgende Arbeitszeitmodelle denkbar:

- **Modell 1 – Grundmodell:** Die wöchentliche Arbeitszeit (z.B. 40 Stunden) der Arbeitnehmer bleibt gleich. Sie wird aber nicht mehr auf 5, sondern zukünftig lediglich auf 4 Arbeitstage verteilt. Ein kompletter Arbeitstag ist frei. Das Entgelt bleibt unangetastet.
- **Modell 2 – 4-Tage-Woche ohne Lohnausgleich:** Die Arbeitnehmer absolvieren 80 Prozent ihrer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit an 4 Tagen. Das Entgelt wird arbeitszeitanteilig reduziert.
- **Modell 3 – 100-80-100-Modell:** Die Arbeitnehmer erbringen 100 Prozent ihrer Leistung in 80 Prozent ihrer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit an 4 Tagen. Ihre bisherige Entgelthöhe bleibt trotz geringerer Arbeitszeit gleich (100 Prozent Lohn).

Die vorgenannten Modelle zur 4-Tage-Woche stehen im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen. Je nach Modell müssen jedoch unterschiedliche gesetzliche Vorgaben beachtet werden. Dies gilt sowohl bei der Einführung der zu ändernden Arbeitszeiten als auch bei deren Ausgestaltung selbst. Dabei sind insbesondere die **arbeits- und tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen** der jeweiligen Handwerksbranche zu beachten.²

¹ Die in diesem Arbeitsrecht Praxis enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

² Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an Ihre Innung bzw. Ihren Fachverband.

Hinweis: Die nachfolgend dargestellten Aspekte gelten maßgeblich für die Umsetzung des **Modells 1 - Grundmodell**. Für dieses Modell spricht aus Arbeitgebersicht vor allem, dass das Arbeitszeitvolumen erhalten bleibt und es möglicherweise im Bereich von Montagetätigkeiten Einsparpotentiale bieten kann.

II. Was ist arbeitsrechtlich zu beachten?

1. Kann der Arbeitgeber die 4-Tage-Woche per Direktionsrecht anordnen?

Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen seines Weisungsrechts grundsätzlich frei bestimmen. Dies betrifft insbesondere die Lage der Arbeitszeit wie etwa die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und die Festlegung von Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit. Finden sich im Arbeitsvertrag dazu keine Angaben, kann der Arbeitgeber die 4-Tage-Woche einseitig festlegen. Diese Festlegung muss **billigem Ermessen** entsprechen. Das bedeutet, dass die betrieblichen Interessen gegen die Interessen der Arbeitnehmer (z.B. Betreuungspflichten) abgewogen werden müssen.

Enthält der Arbeitsvertrag dagegen konkrete Festlegungen zur Arbeitszeit wie etwa eine 5-Tage-Woche, kann der Arbeitgeber nicht einseitig davon abweichen. Erforderlich ist vielmehr eine abändernde Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Diese sollte mit Blick auf das Nachweisgesetz schriftlich erfolgen.

Ein 4-Tage-Modell unter einseitiger Reduzierung der Arbeitsstunden ist nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt.

Hinweis: Einschlägige Tarifverträge, an die der Betrieb gebunden ist, können Vorschriften über die maßgeblichen Wochenarbeitszeiten und -tage festlegen, die vorrangig im Betrieb zu berücksichtigen sind. So sollten **tarifgebundene Betriebe** prüfen, ob eine Regelung im Tarifvertrag der Einführung einer 4-Tage-Woche möglicherweise entgegensteht.³ In Betrieben mit Betriebsrat sind dessen Beteiligungsrechte zu beachten.

Der Arbeitnehmer hat keinen gesetzlichen Anspruch auf eine 4-Tage-Woche.

2. Was ist mit Blick auf die Arbeitszeit zu beachten?

2.1 Welche Schranken setzt das Arbeitszeitgesetz?

Bei der Ausgestaltung der 4-Tage-Woche hat der Arbeitgeber die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes zu berücksichtigen. Danach darf die Arbeitszeit der Arbeitnehmer **8 Stunden pro Werktag** nicht überschreiten. Eine Erhöhung auf bis zu **10 Stunden** werktäglich ist zulässig, wenn innerhalb eines **Ausgleichszeitraums** von 6 Kalendermonaten bzw. 24 Wochen im Durchschnitt die werktägliche 8-Stunden-Grenze eingehalten werden.

³ Ebd.

Bei der 4-Tage-Woche wird die bisherige Wochenarbeitszeit lediglich auf 4 anstatt auf 5 Arbeitstage verteilt. Die Arbeitszeit kann dabei auf bis zu 10 Stunden pro Werktag komprimiert werden, so dass ein arbeitsfreier fünfter Tag geschaffen wird. Dieser hat dann die Funktion eines Zeitausgleichstag für die Mehrarbeit an den anderen 4 Wochenarbeitstagen.

Hinweis: Die **10-Stunden-Grenze** werktäglich darf nicht überschritten werden, da anderenfalls ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz und damit eine straf- bzw. bußgeldbewehrte **Ordnungswidrigkeit** vorliegt.

Ob und inwieweit zugunsten des Arbeitgebers tarifvertragliche Bestimmungen oder Ausnahmeregelungen vom Arbeitszeitgesetz greifen, die eine abweichende Arbeitszeitgestaltung erlauben, ist im Einzelfall zu prüfen.

Arbeitgeber, in deren Betrieb eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von mehr als 40 Stunden gilt, können mit Blick auf die Höchstarbeitszeiten einer 4-Tage-Woche auf ein rollierendes System ausweichen. Denkbar wäre in diesen Fällen beispielsweise ein fortwährender Wechsel zwischen einer 5- und 4-Tage-Woche, wodurch ein freier Ausgleichstag quasi im Voraus „herausgearbeitet“ wird.

2.2 Gibt es für besondere Personengruppen Sonderregelungen?

Für besondere Personengruppen sind Sonderregeln zu beachten. So dürfen **Schwangere und Stillende** höchstens **8 ½ Stunden** pro Werktag und **jugendliche Arbeitnehmer und Praktikanten** nicht mehr als **8 Stunden** täglich arbeiten. **Schwerbehinderte Menschen** können sich auf Antrag von einer Beschäftigung von mehr als 8 Stunden pro Tag befreien lassen. Werk tägliche Arbeitszeiten von beispielsweise 10 Stunden, wie es das Modell 1 - Grundmodell (s. dazu Pkt. I.) ermöglicht, sind daher für diese Beschäftigtengruppen nicht durchführbar.

Für **Auszubildende** sind nicht nur die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes bzw. des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten, sondern auch spezifische Regelungen des **Berufsbildungsgesetzes**. Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte muss bei einer Umverteilung der Arbeitszeit stets gewährleistet werden. Hierzu werden derzeit eigenständige Anwendungshinweise seitens des Deutschen Handwerkskammertages (DHKT) erarbeitet.

2.3 Worauf ist bei Ruhepausen und Ruhezeiten zu achten?

Das Arbeiten in einer 4-Tage-Woche mit werktäglich bis zu 10 Stunden kann zu längeren Ruhepausen führen. So muss nach dem Arbeitszeitgesetz die Tätigkeit der Arbeitnehmer bei einer Arbeitszeit von **mehr als 9 Stunden insgesamt** um mindestens **45 Minuten** durch eine Ruhepause unterbrochen werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Pause beschäftigt werden.

Jugendlichen Beschäftigten steht bei einer Arbeitszeit von **mehr als 6 Stunden** eine mindestens **60-minütige** Ruhepause zu. Überdies dürfen sie nicht länger als 4 ½ Stunden hintereinander nicht ohne Ruhepause eingesetzt werden.

Hinsichtlich der Ruhezeiten gelten keine Besonderheiten. **Arbeitnehmer** dürfen nach ihrem täglichen Arbeitsende nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von

mindestens **11 Stunden** erneut eingesetzt werden. Bei **Jugendlichen** beträgt dieser Zeitraum **12 Stunden**.

2.4. Sind Überstunden (Mehrarbeit) erlaubt?

Überstunden (Mehrarbeit) ist an den 4 Arbeitstagen mit Arbeitspflicht mit einer werktäglichen Höchstarbeitszeit von **10 Stunden** nicht mehr zulässig (s. dazu Pkt. 2.1).

Anders ist dies etwa mit Überstunden (Mehrarbeit) an dem eigentlichen freien Ausgleichstag (oder einem weiteren Werktag, zu dem auch der Samstag zählt). So kann der Arbeitgeber sich vertraglich vorbehalten, dass unter bestimmten Voraussetzungen zum Beispiel auch an dem regelmäßig freien Werktag gearbeitet wird, etwa weil sich ein Baustellentermin verschiebt oder dringende Tätigkeiten zu erledigen sind. Derartige außerplanmäßige Arbeitseinsätze hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern stets rechtzeitig mitzuteilen. Als Orientierungsmaßstab gilt hier regelmäßig eine Frist von spätestens 4 Tagen im Voraus.

Die Frage, ob die zusätzlich zu vergütenden Arbeitsstunden auf einem Zeitausgleichskonto gutgeschrieben und später durch Freizeit ausgeglichen werden oder ob Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind, bestimmt sich nach den einschlägigen arbeits- bzw. tarifvertraglichen Regelungen, die für das jeweiligen Beschäftigungsverhältnis gelten.

Hinweis: Freiwillige Zeitüberschreitungen der Arbeitnehmer über die werktägliche 10-Stunden-Grenze hinaus, etwa um angefangene Arbeiten beenden zu können, sind unzulässig. Die 10-stündige Arbeitszeit pro Tag ist eine absolute Höchstgrenze und nicht verhandelbar.

3. Wie wird der Urlaub berechnet?

Bei einer 4-Tage-Woche ist auch der Urlaubsanspruch neu zu berechnen. Da der Arbeitnehmer einen Tag in der Woche weniger arbeitet, gelten die gleichen Grundätze wie bei der Teilzeitarbeit. Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind nach dem Bundesurlaubsgesetz die Arbeitstage pro Woche entscheidend, nicht die Arbeitsstundenzahl pro Tag. Der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche reduziert sich somit auf 4/5 des Gesamtanspruchs, d.h. auf 16 Arbeitstage (20 Arbeitstage Urlaub \cdot 5 Arbeitstage pro Woche \times 4 Arbeitstage im Rahmen der 4-Tage-Woche = 16 Arbeitstage Urlaub).

Ist die Wochenarbeitszeit unregelmäßig, wechseln sich also beispielsweise eine 4-Tage-Woche und eine 5-Tage-Woche kontinuierlich ab, ist für die Urlaubsberechnung entscheidend, an wie vielen Tagen im Jahr der Arbeitnehmer gearbeitet hat. Erfolgt ein Wechsel in eine 4-Tage-Woche unterjährig, muss der Urlaubsanspruch getrennt nach den jeweiligen Zeiträumen berechnet werden.

Hinweis: Bei der Umstellung auf eine 4-Tage-Woche ist auch die Dauer eines ggf. individual- oder kollektivvertraglichen Mehrurlaubs neu zu justieren. Sind arbeits- bzw. tarifvertraglich keine eigenen Regelungen zum Mehrurlaub (sog. abweichendes Urlaubsregime) getroffen worden, muss nach derzeitiger Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichts von einem Gleichlauf des Mehrurlaubs mit den Regeln zum gesetzlichen Urlaub ausgegangen werden.

4. Muss wegen Krankheit oder gesetzlicher Feiertage nachgearbeitet werden?

Ist der Arbeitnehmer während der 4-Tage-Woche an einem Tag mit Arbeitspflicht arbeitsunfähig erkrankt, muss er den Krankheitstag nicht nacharbeiten. Wie bei einer 5-Tage-Woche ist auch hier die Pflicht zur Arbeitserbringung eine Fixschuld, die zu einem bestimmten Zeitpunkt zu leisten ist. Die „versäumte“ Arbeitszeit kann nicht an anderen Tagen „nachgeholt“ werden.

Gesetzliche **Feiertage**, die im Rahmen der 4-Tage-Woche auf einen regulären Arbeitstag fallen, sind ebenfalls nicht „nachholbar“ oder „verschiebbar“. Dabei ist es ohne Relevanz, ob diese Tage für den Arbeitnehmer ungünstig auf Tage ohne Arbeitspflicht treffen oder für den Arbeitgeber ungünstig auf arbeitspflichtige Tage des Arbeitnehmers fallen.

5. Ist es erlaubt, bestimmte Arbeitnehmer von der 4-Tage-Woche auszunehmen?

Bei der Einführung der 4-Tage-Woche hat der Arbeitgeber den **allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten. Das bedeutet, dass bestimmte Arbeitnehmer nicht grundlos von der Neuverteilung der Arbeitszeit ausgeschlossen werden dürfen. Zwar ist es zulässig, für gewisse Beschäftigungsgruppen wie etwa für Monteure eine 4-Tage-Woche vorzusehen und für die Arbeitnehmer im Büro oder der Werkstatt eine 5-Tage-Woche. Der Arbeitgeber darf aber beispielsweise nicht 2 von 6 vergleichbaren Monteuren die 4-Tage-Woche willkürlich verweigern.

III. Was ist bei der praktischen Umsetzung der 4-Tage-Woche zu beachten?

1. Warum macht die 4-Tage-Woche als befristetes Pilotprojekt Sinn?

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Einführung einer 4-Tage-Woche ist es ratsam, das neue Arbeitsmodell auf jeden Fall zunächst nur **befristet als Pilotprojekt** durchzuführen und dies auch deutlich gegenüber den Beschäftigten zu formulieren. Der Vorteil: Wird die neue Arbeitszeitverteilung nur testweise als **Pilotprojekt** für einen konkret **bestimmten Zeitraum** praktiziert, kann der Arbeitgeber nach der Testphase flexibel zur regulären 5-Tage-Woche zurückkehren, etwa wenn sich das Arbeiten in einer 4-Tage-Woche als nicht erfolgsversprechend erweisen sollte.

Vereinbart der Arbeitgeber die 4-Tage-Woche mit den Arbeitnehmern dagegen verbindlich und unbefristet, ist er daran gebunden. Eine Rückkehr zur 5-Tage-Woche wäre nur möglich, wenn er sich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer darüber einigt. Gelingt dies nicht, bliebe nur der Weg über eine Änderungskündigung.

2. Welche Aspekte sollten bei der konkreten Einführung der 4-Tage-Woche mitbedacht werden (Checkliste)?

- Ausgangslage des Betriebs analysieren: Sind Produktions- und Arbeitsabläufe für die Umstellung auf eine 4-Tage-Woche geeignet?
- Ist Rechtsrat und Unterstützung durch den Branchenverband eingeholt worden?
- Welches Modell ist für den Betrieb am besten geeignet (z.B. ein fixer freier Tag oder rollierendes System)?
- Soll ein Rotationsprinzip eingerichtet werden, um die Erreichbarkeit des Betriebs an allen Arbeitstagen sicherzustellen?
- Bei Tarifbindung des Betriebs: Lässt der Tarifvertrag eine 4-Tage-Woche zu?
- Bei Existenz eines Betriebsrats: Sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats beachtet worden? Stehen Regelungen in den Betriebsvereinbarungen einer 4-Tage-Woche entgegen?
- Wie steht es um Präferenzen/Akzeptanz der Arbeitnehmer?
- Wer nimmt bzw. welche Arbeitnehmergruppen nehmen an der Umverteilung der Arbeitszeit auf die 4-Tage-Woche teil?
- Werden bei der Einführung der 4-Tage-Woche ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern vermieden?
- Müssen die Arbeitsverträge der teilnehmenden Arbeitnehmer angepasst werden?
- Welche gemeinsamen Strategien mit der Belegschaft (und dem Betriebsrat, sofern vorhanden) können entwickelt werden, damit der Übergang gelingt?
- Ist eine **befristete Pilotphase** eingeplant zur
 - Anpassung der Arbeitsorganisation und
 - Sicherstellung einer Rückkehroption zur 5-Tage-Woche?
- Wie, wann und auf welche Weise erfolgt die Information der Belegschaft über die 4-Tage-Woche als **befristete Pilotphase**?

- Wie, wann und auf welche Weise findet die Information der Kunden und Geschäftspartner über die Änderungen der Arbeits- und Erreichbarkeitszeiten statt?
- Wie und anhand welcher Kriterien erfolgt die Abschlussbewertung zum Ende der **befristen Pilotphase**?

Berlin, März 2024

Das Praxis Arbeitsrecht ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Praxis Arbeitsrecht ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen und Fachverbände.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
udh-tarifpolitik@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Unternehmerverband Deutsches Handwerk e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Unternehmerverband Deutsches Handwerk (UDH) besteht aus den Zentralfachverbänden des deutschen Handwerks und ihnen nahestehenden Organisationen. Unter dem Dach des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) vertritt der UDH die gemeinsamen fachlichen, beruflichen, wirtschaftspolitischen und kulturellen Belange der ihm angehörenden Mitgliedsverbände. Als Vereinigung der Arbeitgeberverbände im Handwerk bündelt er deren sozialpolitischen Belange. Mehr unter www.zdh.de