

4-Tage-Woche: Was muss aus arbeitsrechtlicher Sicht beachtet werden?



Aktuell testen immer mehr Unternehmen die 4-Tage-Woche. Dabei stellen sich jedoch viele die Fragen, wie eine 4-Tages-Woche arbeitsrechtlich eingeordnet werden kann und welche rechtlichen Regelungen dabei beachtet werden müssen.

Welche Modelle gibt es für die 4-Tage-Woche?

Die 4-Tage-Woche kann in Unternehmen nach unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen umgesetzt werden. So können Arbeitnehmer zum Beispiel an vier Tagen der Woche bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit arbeiten, vier Tage bei geringerer Wochenarbeitszeit, ein Modell bei dem der Lohn darauf angepasst wird oder nach einem weiteren Modell eine ebenfalls reduzierte Wochenarbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn.

Des Öfteren werden auch die Stunden des freien Tages auf die vier übrigen Tage verteilt.

Wie kann eine 4-Tage-Woche eingerichtet werden?

Die 4-Tage-Woche muss rechtssicher festgelegt werden. Wie die Festlegung erfolgen kann, ist in den meisten Fällen davon abhängig, ob im Unternehmen eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag gilt. Bei den geltenden tarifvertraglichen Regelungen muss vorher überprüft werden, ob diese das Einführen einer 4-Tage-Woche unterbinden.

Im Falle, dass weder ein Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung anwendbar ist, kann durch den Arbeitgeber, unter Ausübung seines Direktionsrechts, eine Umverteilung der Arbeitszeit zu einer 4-Tage-Woche erfolgen. Die Umvertei-

lung oder Reduzierung der Arbeitszeit zu einer 4-Tage-Woche muss dabei vertraglich vereinbart werden.

Die Vereinbarung einer 4-Tage-Woche sollte einvernehmlich geschehen

In den meisten Fällen ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag fest vorgegeben. Das bedeutet auch, dass der Arbeitgeber ohne weiteres die Arbeitszeit nicht ohne das Einverständnis des Arbeitnehmers reduzieren darf. Eine einseitige Reduzierung der Arbeitszeit für eine 4-Tage-Woche durch den Arbeitgeber kann nur durch eine Änderungskündigung erfolgen. In den meisten Fällen ist eine Änderungskündigung, mit der Arbeitnehmer zu einer 4-Tage-Woche gezwungen werden, jedoch nicht sozial gerechtfertigt. Deswegen sollte eine einvernehmliche Reduzierung der Arbeitszeit angezielt werden.

Wie kann die tägliche Arbeitszeit bei der 4-Tage-Woche eingeteilt werden?

Je nach Arbeitszeitmodell werden die Arbeitsstunden des freien Tages auf die restlichen vier Tage aufgeteilt. Dabei ist zu beachten, dass die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden pro Werktag gemäß § 3 ArbZG nicht überschritten werden darf. Durchschnittlich darf dabei auch eine werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden innerhalb von 24 Wochen nicht überschritten werden. Das Arbeitszeitgesetz geht bei der Berechnung der täglichen Arbeitszeit von sechs Werktagen pro Woche aus. Demnach ist bei einer 4-Tage-Woche eine Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag möglich.

Ausgenommen davon sind minderjährige, schwangere und stillende Per-

sonen. Dessen tägliche Arbeitszeit darf 8 bzw. 8,5 Stunden nicht überschreiten.

Wenn hingegen in die Arbeitszeit eine Arbeitsbereitschaft oder ein Bereitschaftsdienst fällt, kann die tägliche Arbeitszeit auch auf über 10 Stunden erhöht werden. Das ist nach § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG zugelassen, wenn eine tarifvertragliche Betriebs- oder Dienstvereinbarung über eine solche Erhöhung vorliegt.

Kann bei Krankheit oder bei Feiertagen der 4-Tage-Modus verändert werden?

Besonderheiten können sich durch die 4-Tage-Woche bei Feiertagen und im Krankheitsfall ergeben. Ob bei Feiertagen oder bei Krankheit der Modus verändert werden darf, hängt vom Arbeitsvertrag ab. Sind die vier zu leistenden Arbeitstage nicht genau festgelegt, kann vom Arbeitgeber angewiesen werden, an welchen Tagen der Arbeitnehmer arbeiten soll. Das muss dem Arbeitnehmer rechtzeitig, mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt werden. Wenn im Arbeitsvertrag festgelegt ist, an welchen Tagen der Woche die Arbeitsleistung erbracht werden soll, müssen fehlende Feiertage oder Krankheitstage nicht am arbeitsfreien Tag von Arbeitnehmer nachgeholt werden. ■

Rückfragen:

RA Volker Görzel
Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a, 50674 Köln
Fon: 0221/2921920,
Fax: 0221/292192 5
E-Mail: goerzel@hms-bg.de
www.hms-bg.de