

Praxis Arbeitsrecht

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

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 der 4-Tage-Woche dabei in Frage kommen und welche grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Aspekte es dabei zu berücksichtigen gilt, wird nachfolgend dargestellt.

Berlin, März 2024

Unternehmerverband Deutsches Handwerk e.V.
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
udh-tarifpolitik@zdh.de

Inhaltsverzeichnis

I. Welche Modelle einer 4-Tage-Woche gibt es?	3
1. Überblick über die Modelle.....	3
1.1 Modell 1 – Grundmodell	3
1.2 Modell 2 – 4-Tage-Woche ohne Lohnausgleich.....	3
1.3 Modell 3 – 100-80-100-Modell	3
2. Welcher Tag soll als freier Tag dienen?.....	4
3. Welche Aspekte spielen bei der Modell-Auswahl eine Rolle?	4
II. Was ist arbeitsrechtlich zu beachten?	5
1. Kann der Arbeitgeber die 4-Tage-Woche per Direktionsrecht anordnen?.....	5
2. Was regelt der Tarifvertrag?	6
3. Muss der Betriebsrat beteiligt werden?	6
4. Was ist mit Blick auf die Arbeitszeit zu beachten?	6
4.1 Schranken des Arbeitszeitgesetzes	6
4.2 Gesetzliche Einschränkungen für bestimmte Personengruppen.....	7
4.2.1 Jugendliche Arbeitnehmer	7
4.2.2 Sonderfall Auszubildende.....	8
4.2.3 werdende und stillende Mütter	9
4.2.4 Schwerbehinderte Menschen	9
5. Sind Überstunden (Mehrarbeit) möglich?	9
6. Gibt es Besonderheiten bei den Pausenzeiten?	10
7. Welche Ruhezeiten müssen eingehalten werden?.....	10
8. Wie wird der Urlaub berechnet?.....	11
8.1 Grundsätzliche Berechnung	11
8.2 Unterjähriger Wechsel von einer 5-Tage-Woche zu einer 4-Tage-Woche	11
9. Muss bei Arbeitsunfähigkeit nachgearbeitet werden?	13
10. Was passiert, wenn ein Feiertag auf den Arbeitstag fällt?	13
11. Dürfen bestimmte Beschäftigte von der 4-Tage-Woche ausgenommen werden?.....	13
III. Was ist bei der praktischen Umsetzung der 4-Tage-Woche zu beachten?	14
1. Warum sollte die 4-Tage-Woche zunächst nur als befristetes Pilotprojekt eingeführt werden?.....	14
2. Welche Aspekte sollten bei der konkreten Einführung der 4-Tage-Woche mitbedacht werden (Checkliste)?	14

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.

1. Überblick über die Modelle

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

1.1 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.

Beispiel:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Rahmen einer 5-Tage-Woche 40 Stunden, d.h. 8 Stunden pro Tag. Künftig ist die Arbeitszeit an 4 Arbeitstagen zu erbringen. Die bisherige Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag erhöht sich damit auf eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden.

1.2 Modell 2 – 4-Tage-Woche ohne Lohnausgleich

Die Arbeitnehmer absolvieren 80 Prozent ihrer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit an 4 Tagen. Das Entgelt wird arbeitszeitanteilig reduziert.

Beispiel

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Rahmen einer 5-Tage-Woche 40 Stunden, d.h. 8 Stunden pro Tag. Im Zuge der 4-Tage-Woche verringert sich das Arbeitsvolumen um 20 Prozent auf eine 32-Stunden Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von weiterhin 8 Stunden. Das Entgelt der Arbeitnehmer wird an die reduzierte Arbeitszeit angepasst und um 20 Prozent gesenkt.

1.3 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).

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

Beispiel

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Rahmen einer 5-Tage-Woche 40 Stunden, d.h. 8 Stunden pro Tag. Durch die 4-Tage-Woche verringert sich das Arbeitsvolumen um 20 Prozent auf eine 32-Stunden Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von weiterhin 8 Stunden. Die bisherige Entgelthöhe bleibt trotz reduzierter Wochenarbeitszeit unangetastet.

2. Welcher Tag soll als freier Tag dienen?

Der im Rahmen der 4-Tage-Woche freiwerdende frühere fünfte Arbeitstag kann individuell oder kollektiv als fixer oder rotierender oder variabler Tag vereinbart werden. Möglich ist auch die Etablierung eines Rotationsprinzips, um eine durchgehende Erreichbarkeit des Betriebs sicherzustellen. Dies kann etwa durch eine Zuordnung der Arbeitnehmer in Gruppen erfolgen, die Arbeitstage bezogen (z.B. Gruppe A von montags bis donnerstags und Gruppe B von dienstags bis freitags) oder abwechselnd in einer 4- bzw. 5-Tage-Woche beschäftigt werden. Weitere Modelle sind denkbar.

3. Welche Aspekte spielen bei der Modell-Auswahl eine Rolle?

Welches Modell für den jeweiligen Betrieb in Frage kommt, ist anhand der betrieblichen Besonderheiten im Einzelfall zu bestimmen. Jedes Modell hat – je nach Blickwinkel – seine Vor- oder Nachteile. So kann bereits das Modell 1 - Grundmodell der 4-Tage-Woche (s. dazu Pkt. I.1.1) für Arbeitnehmer interessant sein, weil sie dadurch zusätzliche Freizeit an einem der Wochentage gewinnen. Andererseits muss ein 10-Stunden-Tag aber auch in die Lebensplanung der Arbeitnehmer passen, zumal regelmäßig noch Wegezeiten von und zur Arbeitsstelle hinzukommen.

Aus Arbeitgebersicht spricht für dieses Modell beispielsweise, dass das Arbeitszeitvolumen erhalten bleibt und es etwa im Bereich von Montagetätigkeiten Einsparpotentiale bieten kann. Ferner kann der freie Tag in der Woche bei der Arbeits- und Fachkräftegewinnung vorteilhaft sein. Zu bedenken ist aber auch, dass dieses Modell mit Blick auf das geltende Arbeitszeitgesetz Risiken birgt. Gerade bei einer hohen Wochenarbeitszeit kann es schnell zu einem Überschreiten der maximal zulässigen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden pro Tag und damit zu einem straf- bzw. bußgeldbewehrten Arbeitszeitverstoß kommen (s. dazu Pkt. II.5.).

In dieser Hinsicht bieten die Modelle 2 und 3 (s. dazu Pkt. I.2 f) zwar eine größere zeitliche Flexibilität. Eine Arbeitszeitverkürzung mit Entgelteinbuße wie es das Modell 2 vorsieht, bedeutet aber letztendlich nichts anderes als die Einführung bzw. Vereinbarung von klassischer Teilzeitarbeit, die schon jetzt möglich ist. Das Arbeiten in einem regulären Teilzeitjob mit einem entsprechend arbeitszeitanteilig geringerem Entgelt ist grundsätzlich möglich, muss jedoch von dem jeweiligen Arbeitnehmer gewollt sein.

Attraktiver erscheint aus Arbeitnehmersicht Modell 3, das ihnen Flexibilität verspricht und zu keinen Entgelteinbußen führt. Dieses Modell geht jedoch mit einer hohen

Kostenbelastung für Arbeitgeber einher und wird daher wenig Chancen auf eine Umsetzung haben, es sei denn, die höheren Kosten werden durch deutliche Produktivitätsgewinne oder sonstige Kostenersparnisse ausgeglichen.

Hinweis

Die vorgestellten 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

Die nachfolgend dargestellten Aspekte gelten maßgeblich für die Umsetzung des Modells 1 - Grundmodell. Sie sind aber auch bei den anderen Modellen – je nach Ausgestaltung im Einzelfall – von Relevanz.

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 (vgl. § 106 Gewerbeordnung - GewO). 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, ist der Arbeitgeber in der Regel berechtigt, eine 4-Tage-Woche einseitig festzulegen. Diese Festlegung muss allerdings billigem Ermessen entsprechen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber seine betrieblichen Interessen gegen schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers abzuwägen hat. So können etwa familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben des Arbeitnehmers einem 10-Stunden-Tag im Einzelfall entgegenstehen. Da die Arbeitszeitverteilung nicht betriebseinheitlich geregelt werden muss, bieten sich hier je nach betrieblichen Organisationsmöglichkeiten und entsprechenden Absprachen auch abweichende Arbeitszeitmodelle für einzelne Arbeitnehmer bzw. Teams an.

Enthält der Arbeitsvertrag dagegen konkrete Festlegungen zur Arbeitszeit wie etwa eine 5-Tage-Woche, kann der Arbeitgeber nicht einseitig davon abweichen. Zur Umverteilung der Wochenarbeitszeit bedarf es hier einer den Arbeitsvertrag ergänzenden oder ändernden Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Derartige Absprachen sind zwar auch mündlich möglich, sollten aber mit Blick auf das Nachweisgesetz möglichst schriftlich erfolgen.

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

Hinweis

Arbeitgeber, die sich für die Umverteilung der Arbeitszeit auf eine 4-Tage-Woche entscheiden, ist zu raten, dieses zunächst **befristet als Pilotprojekt** durchzuführen, um sich die Rückkehr in eine 5-Tage-Woche ohne arbeitsrechtliche Komplikationen offenzuhalten (s. dazu Pkt. III.1.).

Ein gesetzlicher Anspruch auf eine 4-Tage-Woche besteht nicht. Davon zu trennen sind eventuelle Ansprüche der Arbeitnehmer auf eine Teilzeittätigkeit, etwa im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, der Elternzeit oder des Pflege- oder Familienpflegezeitgesetzes.

Überdies ist zu beachten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts nicht die Einführung einer 4-Tage-Woche unter **Reduzierung der Arbeitszeit** anordnen kann. Einseitige Änderungen des Arbeitszeitumfangs sind vom Direktionsrecht nicht gedeckt. Arbeitgeber, die eine 4-Tage-Woche unter Verkürzung der Arbeitszeit anstreben, müssten dafür das Einverständnis der Arbeitnehmer einholen. Das neue Arbeitszeitmodell gegen deren Willen im Wege einer Änderungskündigung durchzusetzen, dürfte regelmäßig nicht gerechtfertigt sein (vgl. § 1 Kündigungsschutzgesetz - KSchG).

2. Was regelt der Tarifvertrag?

Einschlägige Tarifverträge, an die der Betrieb gebunden ist, können Vorschriften über die regelmäßigen Wochenarbeitszeiten und -tage festlegen, die vorrangig zu berücksichtigen sind. So sollten tarifgebundene Betriebe prüfen, ob eine Regelung im Tarifvertrag der Einführung einer 4-Tage-Woche möglicherweise entgegensteht.³

3. Muss der Betriebsrat beteiligt werden?

In Betrieben mit Betriebsrat können Abreden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat (sog. Betriebsvereinbarungen) existieren, in denen zu berücksichtigende Arbeitszeitregelungen normiert sind. Bei der Einführung einer 4-Tage-Woche sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten (vgl. etwa § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG).

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

4.1 Schranken des Arbeitszeitgesetzes

Bei der Ausgestaltung der 4-Tage-Woche hat der Arbeitgeber die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Das Arbeitszeitgesetz geht grundsätzlich von einer werktäglichen Arbeitszeit von **8 Stunden** aus (vgl. § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz - ArbZG). Die Arbeitszeit darf auf bis zu **10 Stunden** pro Tag verlängert werden, wenn innerhalb von

³ Ebd.

6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden (vgl. § 3 Satz 2 ArbZG - Ausgleichszeitraum). Abweichungen hiervon sind nur in gesetzlich vorgesehenen Ausnahmefällen zulässig. Das Arbeitszeitgesetz geht von einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden an 6 Werktagen (Montag bis Samstag) aus.

Bei einer Umverteilung einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden von bisher 5 auf 4 Werktagen pro Woche wäre damit eine Ausdehnung der jeweils werktäglichen Arbeitszeit von bisher 8 auf **maximal bis zu 10 Stunden** möglich. Der fünfte – künftig arbeitsfreie – Tag würde dann den nach dem Arbeitszeitgesetz notwendigen Zeitausgleichstag im Sinne des § 3 Satz 2 ArbZG darstellen.

Hinweis

Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine 4-Tage-Woche mit einer werktäglichen Arbeitszeit von 10 Stunden, ist Mehrarbeit an diesen 4 Arbeitstagen nicht mehr zulässig. Anderenfalls käme es zu einem Überschreiten der werktäglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden. Bereits ab der **ersten Minute** Arbeitszeit, die über die 10-Stunden-Grenze hinausgeht, läge ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz und damit eine straf- bzw. bußgeldbewehrte **Ordnungswidrigkeit** vor.

Überstunden (Mehrarbeit) wären in der Folge dann nur noch an dem eigentlichen freien Ausgleichstag (oder einem weiteren Werktag, zu dem auch der Samstag zählt) möglich, müssten zusätzlich entlohnt und ggf. durch einen Zeitausgleich innerhalb des vom Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Ausgleichszeitraums wieder abgeschmolzen werden.

Ob und inwieweit zugunsten des Arbeitgebers tarifvertragliche Bestimmungen oder Ausnahmeregelungen vom Arbeitszeitgesetz greifen, die abweichende Arbeitszeitgestaltungen 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.

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 nach dem Arbeitszeitgesetz ist eine absolute Höchstgrenze. Sie ist nicht verhandelbar.

4.2 Gesetzliche Einschränkungen für bestimmte Personengruppen

4.2.1 Jugendliche Arbeitnehmer

Für jugendliche Arbeitnehmer, d.h. für Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, gelten in Bezug auf die werktägliche Arbeitszeit Besonderheiten. Jugendliche sind vor Arbeitszeiten zu schützen, die eine Überbeanspruchung beinhalten. Sie dürfen daher täglich nicht mehr als **8 Stunden** und wöchentlich nicht mehr als **40 Stunden** beschäftigt

werden (vgl. § 8 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG). Selbst wenn die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als 8 Stunden verkürzt wird, dürfen Jugendliche ausnahmsweise an den übrigen Werktagen derselben Woche maximal **8 ½ Stunden** pro Tag arbeiten (vgl. § 8a JArbSchG).

Werktägliche Arbeitszeiten von beispielsweise 10 Stunden, wie es das Modell 1 - Grundmodell (s. dazu Pkt. I.1.1) ermöglicht, sind daher für jugendliche Beschäftigte – egal ob sie Arbeitnehmer, Ferienjobber oder Praktikanten sind – nicht durchführbar.

Für die Beschäftigung von Jugendlichen in Betrieben stellt dies in der betrieblichen Praxis oftmals eine besondere Herausforderung dar, etwa wenn es um Arbeiten auf Baustellen geht. Jugendliche Arbeitnehmer können hier nur unter Einhaltung der Höchstarbeitszeiten nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz beschäftigt werden. Dies entspräche bei einer 4-Tage-Woche einer regelmäßigen maximalen Arbeitszeit von 32 Stunden wöchentlich bzw. 8 Stunden werktäglich, oftmals zudem verbunden mit einer zeitanteiligen Entgeltkürzung (Beispiel: 4 x 8 Stunden/Tag = 32 Wochenstunden).

Um den jugendlichen Arbeitnehmer gerade in Branchen des Bau- und Ausbaugewerbes mit externer Baustellentätigkeit dennoch im Rahmen einer 4-Tage-Woche „mitlaufen“ zu lassen, wäre Folgendes denkbar: Der jugendliche Arbeitnehmer könnte bis zur gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit von werktäglich 8 Stunden beschäftigt und es ihm freigestellt werden, ob er etwa seine Heimfahrt von der außerbetrieblichen Baustelle selbst organisiert oder wartet, bis er zusammen mit den übrigen erwachsenen Arbeitskollegen zum Betriebssitz zurückfahren kann. Sollte sich der Jugendliche für die gemeinsame Rückfahrt entscheiden, muss sichergestellt werden, dass er die Zeit nach seinem Arbeitsende **komplett zur freien Verfügung** hat und zu keinen Arbeiten mehr herangezogen wird. Unter Beachtung der von ihm ohnehin einzuhaltenden Pausenzeiten von einer Stunde (s. dazu Pkt. II.6.) bliebe dem Jugendlichen dann nach seinem täglichen Arbeitsende auf der Baustelle bis zu 1 ¼ Stunde Zeit zur absoluten freien Verfügung (8 Stunden Arbeitszeit + 1 Stunde eigene Pause + 1 Stunde Freizeit nach Arbeitsende = 10 Zeitstunden zzgl. 45 Minuten Pause, die erwachsene Arbeitnehmer zu nehmen haben).

Ob dergleichen praktikabel und durchführbar ist, und jugendliche Arbeitnehmer in die 4-Tage-Woche eingebunden werden, muss jeder Arbeitgeber mit Blick auf seine Betriebsorganisation selbst entscheiden.

Hinweis

Unzulässig wäre es, dem Jugendlichen die einstündige Pausenzeit unmittelbar nach seinem täglichen Arbeitsende zu gewähren, um ihm dann einen „früheren Feierabend“ zu spendieren. Denn Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden und zwar frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit (vgl. § 11 Abs. 2 Satz 1 JArbSchG). Ebenso unzulässig wären Arbeitsunterbrechungen zum Zwecke längerer Ruhepausen für Jugendliche, um deren Anwesenheitszeiten mit den Arbeitszeiten der erwachsenen Arbeitnehmer zu synchronisieren.

4.2.2 Sonderfall Auszubildende

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.

4.2.3 **Werdende und stillende Mütter**

Sonderregelungen sind ferner bei werdenden und stillenden Müttern zu beachten. So darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau ab dem vollendeten 18. Lebensjahr nicht über **8 ½ Stunden** täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus beschäftigen (vgl. § 4 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Ist die schwangere oder stillende Frau noch keine 18 Jahre alt, ist eine Beschäftigung von mehr als **8 Stunden** täglich oder über 80 Stunden hinaus in der Doppelwoche unzulässig (vgl. § 4 Abs. 1 Satz 2 MuSchG). Werdende oder stillende Mütter können somit beispielsweise nicht an einer 4-Tage-Woche mit werktäglich 10 Stunden teilnehmen.

4.2.4 **Schwerbehinderte Menschen**

Besonderheiten gelten auch bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Sie können von ihrem Arbeitgeber verlangen, von Mehrarbeit freigestellt zu werden (vgl. § 207 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - SGB IX). Als Mehrarbeit im Sinne dieser Norm gilt jede Arbeit, welche die gesetzliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbZG überschreitet. Sie bezeichnet nicht die über die individuelle Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen hinausgehende werktägliche Arbeitszeit oder tarifvertraglich geltende Arbeitszeiten. Verlangt der schwerbehinderte Beschäftigte die Freistellung von Mehrarbeit, kann er im Rahmen einer 4-Tage-Woche nur mit maximal 8 Stunden werktäglich eingesetzt werden.

5. **Sind Überstunden (Mehrarbeit) möglich?**

Wird die Arbeitszeit im Rahmen einer 4-Tage-Woche auf 10 Stunden pro Tag verteilt, ist damit die maximale tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers erreicht. Überstunden (Mehrarbeit) sind an diesen 4 Tagen somit grundsätzlich nicht zulässig (s. dazu Pkt. II.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. Wie lang die Vorlaufzeit zu sein hat, ist einzelfallabhängig. Als Orientierungsmaßstab für die „Rechtzeitigkeit“ können die Regeln zum Abrufarbeitsverhältnis dienen. Hier ist der Arbeitnehmer nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage der Arbeitszeit spätestens 4 Tage im Voraus mitteilt (vgl. § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG).

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.

Zu beachten ist, dass jugendliche Arbeitnehmer nur an 5 Tagen in der Woche und samstags gar nicht beschäftigt werden dürfen (vgl. §§ 15 ff JArbSchG). Ausnahmen von der Samstagsarbeit sind nur in gesetzlich festgelegten Ausnahmefällen möglich, wie etwa in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk oder in (betrieblichen) offenen Verkaufsstellen.

6. Gibt es Besonderheiten bei den Pausenzeiten?

Das Arbeiten in einer 4-Tage-Woche kann dazu führen, dass aufgrund der gesetzlichen Mindestruhepausen die Dauer der Ruhepausen der Arbeitnehmer ausgeweitet werden müssen. Während bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu gewähren ist, muss die Ruhepause bei einer Arbeitszeit von **mehr als 9 Stunden** insgesamt mindestens **45 Minuten** betragen (vgl. § 4 Satz 1 ArbZG). Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer jedoch nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Jugendlichen Arbeitnehmern steht bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 ½ bis zu 6 Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten bzw. bei **mehr als 6 Stunden** eine solche von mindestens **60 Minuten** zu (vgl. § 11 Abs. 1 JArbSchG). Mehr als 4 ½ Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

7. Welche Ruhezeiten müssen eingehalten werden?

Wird die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden erhöht, bekommt die Einhaltung der Ruhezeiten oftmals eine besondere Relevanz. Die Ruhezeit bezeichnet die Zeit ab der Beendigung der täglichen Arbeitszeit bis zu deren Wiederaufnahme am Folgetag. Dem Arbeitnehmer muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens **11 Stunden** gewährt werden (vgl. § 5 ArbZG).

Beispiel: Die Bäckereifachverkäuferin wird im Ladengeschäft bis 20:00 Uhr eingesetzt. Nach Aufräumarbeiten verlässt sie um 20:30 Uhr den Betrieb. Sie darf erst nach einer 11-stündigen Ruhezeit wieder zur Arbeit eingesetzt werden, also erst ab 7:30 Uhr des Folgetages.

Jugendliche dürfen nach ihrem täglichen Arbeitsende nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens **12 Stunden** beschäftigt werden (vgl. § 13 JArbSchG).

8. Wie wird der Urlaub berechnet?

8.1 Grundsätzliche Berechnung

Bei einer 4-Tage-Woche ist auch der Urlaubsanspruch neu zu berechnen. Das Bundesurlaubsgesetz geht von einer zum Zeitpunkt seiner Verabschiedung 6-Werktage-Arbeitswoche aus, während heute eine 5-Tage-Arbeitswoche die Regel ist. Arbeitstage und Werktage müssen daher rechnerisch in Beziehung zueinander gesetzt werden, d.h. der nach Werktagen bemessene Urlaubsanspruch ist in Arbeitstage umzurechnen.

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt bei einer 6-Tage-Woche 24 Werktage im Kalenderjahr (vgl. § 2 Abs. 1 BUrlG). Umgerechnet auf eine 5-Tage-Woche ergibt sich damit ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (24 Werktage Urlaub ./ 6 Werktage x 5 Arbeitstage = 20 Arbeitstage Urlaub).

Hinweis

Maßgeblich für die Urlaubsberechnung ist die Anzahl der Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer in der Woche tätig ist. Auf den Umfang seiner Arbeitsleistung an diesen Tagen kommt es nicht an.

Bei einer **4-Tage-Woche** steht dem Arbeitnehmer somit im Kalenderjahr ein gesetzlicher Mindesturlaub von 16 Arbeitstage zu (24 Werktage Urlaub ./ 6 Werktage x 4 Arbeitstage = 16 Arbeitstage Urlaub). Hinzu treten die in der Regel ohnehin arbeitsfreie 52 Ausgleichstage im Kalenderjahr. Es empfiehlt sich, den Urlaubsanspruch im Verhältnis zu den tatsächlichen Arbeitstagen umzurechnen, so dass auch nur für die Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wird, Urlaub genommen werden muss.

Hinweis

Bei der Umstellung auf eine 4-Tage-Woche ist auch die Dauer eines ggf. arbeits- oder tarifvertraglichen **Mehrurlaubs** neu zu justieren. Sind arbeits- oder tarifvertraglich keine eigenen Regelungen zum Mehrurlaub (sog. abweichendes Urlaubsregime) getroffen worden, muss nach derzeitiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom Gleichlauf des Mehrurlaubs mit den Regeln zum gesetzlichen Urlaub ausgegangen werden.⁴

8.2 Unterjähriger Wechsel von einer 5-Tage-Woche zu einer 4-Tage-Woche

Wird der Wechsel von einer 5-Tage-Woche auf eine 4-Tage-Woche im **laufenden Kalenderjahr** vorgenommen, ist der gesetzliche Mindesturlaub und ein eventueller vertraglicher Mehrurlaub für das jeweilige Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Tage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Das Bundesarbeitsgericht⁵ hat dazu folgende Umrechnungsformel entwickelt:

$$\frac{\text{Urlaubstage (gesetzlicher Mindesturlaub)} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht}}{260 \text{ Jahresarbeitstage (entspricht 52 Wochen} \times 5 \text{ Arbeitstage)}^6}$$

⁴ Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an Ihre Innung bzw. Ihren Fachverband.

⁵ Vgl. BAG, Urt. v. 19.03.2019 – 9 AZR 406/17 und Urt. v. 21.05.2019 – 9 AZR 259/18).

⁶ Bezieht sich die Berechnung auf Werktage, ist im Zähler die Anzahl der jeweiligen Werktage Urlaub zu berücksichtigen; im Nenner ist von 316 Jahreswerktagen (52 Wochen x 6 Werktage) auszugehen.

Zur Bestimmung der arbeitspflichtigen Tage sind zunächst für den Zeitabschnitt der 5-Tage-Woche die im Rahmen der 5-Tage-Woche zu leistenden Tage mit Arbeitspflicht zu ermitteln. Zu den Tagen mit Arbeitspflicht zählen auch gesetzliche Feiertage, Krankheit, Freistellungen für Bildungsveranstaltungen, vorübergehende Verhinderungen und Suspendierungen nach dem Pflegezeitgesetz, Zeiten des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz sowie Urlaubstage, nicht aber unbezahlter Sonderurlaub.⁷

Für den verbleibenden Jahreszeitraum mit einer 4-Tage-Woche genügt eine plausible Hochrechnung: Es ist zu veranschlagen, wie viele Tage mit Arbeitspflicht bis Jahresende anfallen werden, etwa durch eine Multiplikation der Anzahl der Arbeitstage pro Woche mit der Anzahl der verbleibenden Kalenderwochen im Kalenderjahr.

Beispiel

Herr Holz, Inhaber des Schreinerbetriebs Holz GmbH, plant, seinen Betrieb zum 1.6.2024 von einer 5-Tage-Woche auf eine 4-Tage-Woche umzustellen. Den Arbeitnehmern steht bisher ein Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr zu. Herr Holz fragt sich, wie sich die Umverteilung der Arbeitszeit auf eine 4-Tage-Woche auf den Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer auswirkt.

Berechnung

Schritt 1: Urlaubsanspruch für den Zeitraum von 1.1. bis 31.5.2024

$$\frac{20 \text{ Arbeitstage Urlaub} \times 110 \text{ arbeitspflichtige Tage (22 Kalenderwochen} \times 5 \text{ Arbeitstage)}}{260 \text{ Jahresarbeitstage}}$$
$$= 8,46 \text{ Arbeitstage Urlaub}$$

Schritt 2: Urlaubsanspruch für den Zeitraum von 1.6. bis 31.12.2024

$$\frac{20 \text{ Arbeitstage Urlaub} \times 120 \text{ arbeitspflichtige Tage (30 Kalenderwochen} \times 4 \text{ Arbeitstage)}}{260 \text{ Jahresarbeitstage}}$$
$$= 9,23 \text{ Arbeitstage Urlaub}$$

Schritt 3: $8,46 + 9,23 = 17,69$ Arbeitstage Urlaub
= 18 Arbeitstage Urlaub

Ergebnis

Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer der Holz KG beträgt 18 Arbeitstage, da Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind.

Resturlaubansprüche aus einer Vollzeitbeschäftigung, die der Arbeitnehmer vor der Umstellung auf die 4-Tage-Woche erworben, aber noch nicht genommen hat, werden bei der Umrechnung des Jahresurlaubsanspruchs nach der oben genannten Umrechnungsformel nicht erfasst. Dies gilt etwa für Urlaubsansprüche, die vor der Elternzeit entstanden sind oder solche, die aus dem Vorjahr in das Folgejahr übertragen wurden.

⁷ Ebd.

Hintergrund ist, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts⁸ ein während der Vollzeitbeschäftigung erworbener Urlaubsanspruch beim Übergang in eine „Teilzeitbeschäftigung“ (hier gleichzusetzen mit einer Tätigkeit im Rahmen einer 4-Tage-Woche) nicht entsprechend der verringerten Wochenarbeitszeit angepasst werden darf, wenn der Arbeitnehmer ihn vorher nicht nehmen konnte. Eine solche Urlaubskürzung würde einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten bedeuten. Der während einer Vollzeitbeschäftigung erworbene Urlaubsanspruch ist daher im Umfang der Vollzeitbeschäftigung zu gewähren und zu vergüten, selbst wenn der Arbeitnehmer mittlerweile in eine 4-Tage-Woche gewechselt ist.

9. Muss bei Arbeitsunfähigkeit nachgearbeitet werden?

Ist der Arbeitnehmer an Tagen mit Arbeitspflicht in der 4-Tage-Woche **arbeitsunfähig erkrankt**, kann er nicht zur „Nacharbeit“ an dem Ausgleichstag verpflichtet werden. Die Pflicht zur Arbeitsleistung ist eine Fixschuld, die zu einer bestimmten Zeit geschuldet wird und daher nicht nachgeholt werden kann. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit werden dem Arbeitnehmer die Arbeitsstunden im Wege der Entgeltfortzahlung vergütet und angerechnet, die er ohne die Erkrankung hätte leisten müssen (vgl. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG).

10. Was passiert, wenn ein Feiertag auf den Arbeitstag fällt?

Auch gesetzliche **Feiertage**, die im Rahmen der 4-Tage-Woche auf einen Arbeitstag fallen, muss der Arbeitnehmer nicht nacharbeiten. Der Arbeitnehmer ist an diesem Feiertag so zu entlohnen, wie er ohne den Feiertag hätte bezahlt werden müssen (vgl. § 2 Abs. 1 EFZG). Ebenso sind ihm die Stunden anzurechnen, die er ohne den Feiertag zu leisten hätte.

11. Dürfen bestimmte Beschäftigte von der 4-Tage-Woche ausgenommen werden?

Bei der Frage, welche Arbeitnehmer an einer 4-Tage-Woche teilnehmen, hat der Arbeitgeber den **allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten. Das bedeutet, er darf nicht grundlos bestimmte Arbeitnehmer bei der neuen Umverteilung der Arbeitszeit ausnehmen oder bevorzugen. So kann er zwar für gewisse Arbeitnehmergruppen wie etwa für Monteure eine 4-Tage-Woche vorsehen und für die Mitarbeiter im Büro oder der Werkstatt eine 5-Tage-Woche, etwa um Erreichbarkeitszeiten sicherzustellen. Er darf aber zum Beispiel nicht 2 von 6 vergleichbaren Monteuren die Teilnahme an der 4-Tage-Woche willkürlich verweigern.

⁸ Vgl. BAG, Urt. v. 10.02.2015 – 9 AZR 53/14.

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

1. Warum sollte die 4-Tage-Woche zunächst nur als befristetes Pilotprojekt eingeführt werden?

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 Arbeitnehmern 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 Beschäftigungsgruppen nehmen an der Umverteilung der Arbeitszeit auf die 4-Tage-Woche teil?

- Werden bei der Einführung der 4-Tage-Woche ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen zwischen vergleichbaren Arbeitnehmer 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 **befristeten 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