

S. 3007

Einführung der 4-Tage-Woche aus arbeitsrechtlicher Sicht

Gestaltungsmodelle bedürfen sorgfältiger Vorbereitung und Prüfung betriebsorganisatorischer Abläufe

Prof. Dr. Klaus Olbertz *

Das Arbeitszeitmodell der sog. 4-Tage-Woche ist aktuell eines der zentralen Themen für Unternehmen und deren Beschäftigte in der betrieblichen Personalarbeit. Hierbei können unterschiedliche Gründe und Motive eine Rolle spielen. Zum einen sehen sich die Arbeitgeber zunehmend mit dem Wunsch von Arbeitnehmern und Arbeitsplatzbewerbern konfrontiert, die Arbeitszeit im Sinne einer besseren Work-Life-Balance zu regeln. In Zeiten des sich verschärfenden Fachkräftemangels und des zunehmenden Wettbewerbs um Talente können solche Wünsche nicht (immer) unberücksichtigt bleiben. Zum anderen wird die 4-Tage-Woche auch als Möglichkeit erkannt, um Personalüberhängen entgegenzuwirken und Personalabbau zu verhindern. Dies zeigt der jüngste Vorschlag der IG-Metall anlässlich der Krise der Volkswagen AG. Auch die Ergebnisse eines von der Universität Münster begleiteten Pilotprojekts, an dem mehr als 50 Unternehmen teilgenommen und die 4-Tage-Woche im Zeitraum von Februar – August 2024 erprobt haben, können mit Spannung für den Spätherbst erwartet werden. Mit diesem Beitrag soll aufgezeigt werden, unter welchen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen Unternehmen eine 4-Tage-Woche einführen können, ob Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine 4-Tage-Woche haben können und welche arbeitsrechtlichen Vorgaben bei der konkreten Ausgestaltung dieses Arbeitszeitmodells zu beachten sind.

Eine Kurzfassung des Beitrags finden Sie hier.

I. 4-Tage-Woche: Was genau ist das eigentlich?

Der Begriff der 4-Tage-Woche ist gesetzlich nicht definiert. Herkömmlich werden hierunter sämtliche Arbeitszeitmodelle verstanden, bei denen – in Abgrenzung zur „klassischen“ 5-Tage-Woche – an vier Arbeitstagen pro Kalenderwoche gearbeitet wird.

Zur Einführung der 4-Tage-Woche werden in der betrieblichen Praxis insbesondere die folgenden drei Gestaltungsmodelle diskutiert:

S. 3008

Modell 1	4-Tage-Woche bei reduzierter Wochenarbeitszeit und reduzierter Vergütung
Modell 2	4-Tage-Woche bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit und gleichbleibender Vergütung
Modell 3	4-Tage-Woche bei reduzierter Wochenarbeitszeit und gleichbleibender Vergütung

Unterschiedliche Gestaltungsmodelle

Das Modell 1 ist bereits als Gestaltungsform der Teilzeitarbeit bekannt. Danach haben Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, die Verringerung ihrer wöchentlichen Ar-

Modell 1

* Prof. Dr. Klaus Olbertz, Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, FH Aachen University of Applied Sciences.

beitszeit bei entsprechend anteiliger Verringerung der Vergütung dauerhaft oder zeitweilig zu beanspruchen.

Jesgarzewski, NWB
33/2021 S. 2449

Beispiel 1:

Arbeitnehmer A hat bislang 40 Wochenstunden, verteilt auf fünf Arbeitstage (montags – freitags), zu einem Gehalt von 5.000 € brutto pro Monat gearbeitet. Künftig arbeitet er 32 Wochenstunden, verteilt auf vier Arbeitstage (montags – donnerstags), zu einem Gehalt von 4.000 € brutto pro Monat.

Das Modell 2 ist dadurch gekennzeichnet, dass bei unverändertem Arbeitszeitvolumen des Arbeitnehmers – und unveränderter Vergütung – eine Umverteilung der Wochenarbeitsstunden auf eine 4-Tage-Woche stattfindet. Das gleichbleibende Arbeitszeitvolumen wird also lediglich auf weniger Arbeitstage verdichtet.

Modell 2

Beispiel 2:

Die mit Arbeitnehmer B vereinbarte Arbeitszeit von 40 Wochenstunden wurde bislang vereinbarungsgemäß an fünf Arbeitstagen (montags – freitags) erbracht und soll künftig auf vier Arbeitstage (montags – donnerstags) mit je zehn Stunden verteilt werden.

Im Modell 3 bleibt – wie im Modell 2 – die Vergütung unverändert. Jedoch wird hier zusätzlich das Arbeitszeitvolumen reduziert und auf eine 4-Tage-Woche verteilt.

Modell 3

Beispiel 3:

Arbeitnehmer C hat bislang 40 Wochenstunden, verteilt auf fünf Arbeitstage (montags – freitags), zu einem Gehalt von 5.000 € brutto pro Monat gearbeitet. Künftig arbeitet er 36 Wochenstunden, verteilt auf vier Arbeitstage (montags – donnerstags). Das Gehalt beträgt weiterhin 5.000 € brutto pro Monat.

Welches Gestaltungsmodell eingeführt werden soll, hängt maßgeblich von der jeweiligen Situation des betreffenden Unternehmens ab. Während das Modell 1 insbesondere für Unternehmen in Betracht kommen kann, die sich in einer Krisensituation befinden und einem Personalüberhang entgegenwirken möchten/müssen, sind die Modelle 2 und 3 potenziell für solche Unternehmen von Bedeutung, die Lösungen im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte suchen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind hierbei – je nach gewähltem Gestaltungsmodell – unterschiedliche Regelungen und Anforderungen zu beachten.

Auswahl des Gestaltungsmodells erfolgt
situationsabhängig

II. Einführung einer 4-Tage-Woche

Ob der Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeit auf eine 4-Tage-Woche einseitig anordnen kann oder ob er hierfür der Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers bedarf, hängt maßgeblich davon ab, ob die Einführung des Arbeitszeitmodells zugleich mit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit verbunden ist oder nicht.

Einseitige Möglichkeit
oder Erfordernis einer
Vereinbarung?

1. 4-Tage-Woche bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit

Die Einführung einer 4-Tage-Woche ohne Reduzierung der Wochenarbeitszeit (Modell 2) kann regelmäßig vom Arbeitgeber einseitig festgelegt werden. Grundlage hierfür ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers (§ 106 Gewerbeordnung – GewO). Danach kann er Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Oftmals findet sich im Arbeitsvertrag nur die Angabe des vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeitvolumens, ohne Festlegung auf eine bestimmte Anzahl von Wochenarbeitstagen oder gar auf feste Arbeitszeiten pro individuellem Arbeitstag. Hier steht es dem Arbeitgeber – vorbehaltlich abweichender Regelungen eines anwendbaren Tarifvertrags oder einer anwendbaren Betriebsvereinbarung – frei, die bloße Verteilung der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitszeit einseitig durch Weisung auf eine 4-Tage-Woche festzulegen. Eine Anordnung im Fall einer vereinbarten Arbeitszeit von 40 Wochenstunden, diese auf vier Werktagen mit jeweils zehn Stunden aufzuteilen, ist demnach grds. möglich.

Arbeitsvertrag legt oftmals keine bestimmte Anzahl von Wochenarbeitstagen fest

Hinweis:

Eine solche Anordnung muss aber auch „billigem Ermessen“ entsprechen. Im Einzelfall kann der Arbeitnehmer daher eine solche Weisung ablehnen, wenn ein zehnstündiger Arbeitstag eine zu hohe Arbeitsbelastung mit sich bringen oder schutzwürdige familiäre Interessen des Arbeitnehmers unberücksichtigt lassen würde.

2. 4-Tage-Woche bei reduzierter Wochenarbeitszeit

Ist die 4-Tage-Woche mit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit verbunden, bedarf es zur Umsetzung der Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers. Dies gilt unabhängig davon, ob die Reduzierung der Wochenarbeitszeit zugleich auch mit einer Reduzierung der Vergütung einhergehen soll oder nicht (Modelle 1 und 3). Die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit ist Teil des synallagmatischen Austauschverhältnisses zwischen den Arbeitsvertragsparteien und kann daher nicht per Direktionsrecht einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden (vgl. Lembke in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 11. Aufl. 2024, § 106 GewO, Rz. 34).

AN muss zustimmen

Zur Dokumentation der Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers in die 4-Tage-Woche mit reduzierter Wochenarbeitszeit bietet sich der Abschluss einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag an. Diese könnte beispielhaft wie folgt lauten:

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag v. [...]

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers ab dem [...] auf [...] Stunden reduziert.
2. Die nach Ziffer 1 reduzierte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich gleichmäßig, d. h. für jeweils [...] Stunden auf folgende Wochentage: [...].
3. Die Parteien sind sich darüber einig, dass nach vorheriger Absprache die Arbeitsleistung auch an anderen Wochentagen erfolgen kann.

Soweit die Reduzierung der Wochenarbeitszeit auch mit einer Reduzierung der Vergütung verbunden sein soll (Modell 1), wäre die Zusatzvereinbarung noch wie folgt zu ergänzen:

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag v. [...]

1.–3. [...]

S. 3010

4. Ab dem [...] beträgt das Monatsgehalt des Arbeitnehmers [...] € brutto.

III. Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einführung der 4-Tage-Woche?

Die Einführung der 4-Tage-Woche steht prinzipiell im freien Ermessen des Arbeitgebers. Ein Anspruch der Beschäftigten hierauf kommt nur in zwei bestimmten Ausnahmesituationen in Betracht.

Die erste denkbare Ausnahme kann aus einer auf das Arbeitsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers anwendbaren kollektivrechtlichen Vereinbarung resultieren, also aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Sieht eine solche kollektivrechtliche Vereinbarung einen Anspruch der hiervon erfassten Beschäftigten auf Gewährung einer 4-Tage-Woche vor, dann können sich diese auf die Vereinbarung berufen.

Ausnahme: Regelung in Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag

Beispiel 4:

Die Volkswagen AG führte im Jahr 1994 zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch Firmentarifvertrag die 4-Tage-Woche mit Gehaltskürzung ein. Dieser Tarifvertrag gilt heute indes nicht mehr.

Der zweite Ausnahmefall betrifft allein das Gestaltungsmodell der Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei entsprechend anteiliger Verringerung der Vergütung (Modell 1). Von Gesetzes wegen haben Arbeitnehmer bereits seit mehreren Jahren das Recht, die (dauerhafte oder zeitweilige) Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit unter anteiliger Gehaltskürzung einseitig zu beanspruchen, soweit bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (§§ 8, 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Ausnahme: gesetzlicher Teilzeitananspruch

IV. Arbeitsrechtliche Vorgaben für die Ausgestaltung der 4-Tage-Woche

1. Grenzen des Arbeitszeitgesetzes

Auch im Rahmen einer 4-Tage-Woche sind die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) zu beachten. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten acht Stunden nicht überschreiten (§ 3 Satz 1 ArbZG). Sie kann jedoch auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 Satz 2 ArbZG).

Tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das ArbZG grds. von einer 6-Tage-Woche, also insgesamt von bis zu 48 Wochenarbeitsstunden ausgeht (vgl. Gäntgen in Henssler/Willemsen/Kalb, a. a. O., § 3 ArbZG, Rz. 2). Wird die Arbeitszeit auf weniger als sechs Werktagen pro Woche verteilt, kann also mehr als acht, höchstens aber bis zu zehn Stunden pro Werktag gearbeitet werden. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bspw. 40 Stunden ist es also möglich, eine 4-Tage-Woche einzuführen, ohne die Arbeitszeit zu verkürzen. Die 40 Stunden können dann auf vier Arbeitstage

4-Tage-Woche kann bei einer 40-Stunden-Woche ohne Arbeitszeitkürzung eingeführt werden
Seel, NWB
46/2018 S. 3395

mit jeweils höchstens zehn Stunden pro Werktag verteilt werden. Der erforderliche Ausgleichstag ist durch den fünften Tag gewährleistet.

Hinweis:

Bei einer solchen Ausgestaltung gibt es allerdings kaum mehr Spielraum für die Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit an den vier Arbeitstagen, da ansonsten die werktägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden pro Arbeitstag überschritten wird. Hier bleibt dann noch die Option zur Leistung von Überstunden an einem arbeitsfreien Tag, wobei diese Überstunden innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Zeitrahmens ausgeglichen werden müssen.

Demgegenüber ist in Arbeitsverhältnissen, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden vorsehen, eine 4-Tage-Woche nicht ohne gleichzeitige Verkürzung des wöchentlichen Arbeitszeitvolumens umsetzbar.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber auch bei einer 4-Tage-Woche die gesetzlich vorgeschriebene ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit einhalten (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Kürzere Ruhezeiten sind nur in engen, gesetzlich geregelten Ausnahmefällen möglich (§ 5 Abs. 2 und 3 ArbZG).

Ruhezeit von mindestens elf Stunden ist einzuhalten

S. 3011

Beispiel 5:

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmer D, der an vier Tagen in der Woche 40 Stunden in einem Zuliefererbetrieb für die Automobilindustrie tätig ist, endet um 20.00 Uhr. Er darf die Arbeit am folgenden Tag frühestens um 7.00 Uhr wieder aufnehmen.

Zudem sind auch bei einer 4-Tage-Woche die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu beachten (§ 4 ArbZG). Bei einer zehnstündigen Arbeitszeit ist demnach spätestens nach sechs Stunden eine mindestens 45-minütige Pause einzulegen (vgl. Gäntgen, a. a. O., § 4 ArbZG Rz. 6).

Ruhepausen

Hinweis:

Für bestimmte Personengruppen, bspw. für werdende und stillende Mütter oder auch für Jugendliche, sind darüberhinausgehende arbeitszeitrechtliche Einschränkungen zu beachten (vgl. §§ 3 ff. Mutterschutzgesetz; §§ 8 ff. Jugendarbeitsschutzgesetz).

2. Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Der Arbeitgeber hat bei der konkreten Ausgestaltung der 4-Tage-Woche zudem den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Danach darf der Arbeitgeber vergleichbare Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen nicht willkürlich ungleich behandelt und einen Teil der Arbeitnehmer von der 4-Tage-Woche ausschließen.

Vergleichbare AN oder AN-Gruppen müssen gleichbehandelt werden

Will der Arbeitgeber die 4-Tage-Woche nur innerhalb bestimmter Unternehmensbereiche einführen, etwa bspw. für Beschäftigte in den Bereichen Verwaltung oder Service, kann er andere Bereiche (bspw. Produktion oder Vertrieb) nur dann hiervon ausnehmen, wenn es dafür einen sachli-

Ungleichbehandlung bei Vorliegen eines sachlichen Grunds

chen Grund gibt. Dieser kann etwa darin liegen, dass die Bereiche Produktion und Vertrieb fünf Tage in der Woche besetzt sein müssen, um die Kundennachfrage bedienen zu können.

Hinweis:

In dieser Fallkonstellation dürfte das unproblematisch sein, solange dann auch alle Mitarbeiter der Bereiche Verwaltung und Service die 4-Tage-Woche wählen dürfen und alle Mitarbeiter der Bereiche Produktion und Vertrieb von der 4-Tage-Woche ausgeschlossen sind. Sollte indes auch nur ein Vertriebsmitarbeiter an der 4-Tage-Woche teilnehmen dürfen, müsste die 4-Tage-Woche auch allen vergleichbaren Vertriebsmitarbeitern angeboten werden, es sei denn, es ließe sich ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung finden.

3. Weitergehende Vergütungsansprüche

Durch die Verteilung der (gleichbleibenden) Arbeitszeit auf weniger Tage kann es zu einer (mittelbaren) Erhöhung des durchschnittlichen Stundenlohns des betreffenden Beschäftigten kommen.

(Mittelbare) Stundenloohnerhöhung

So kann etwa die Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Tage dazu führen, dass Arbeitnehmer Anspruch auf eine Überstundenzulage erhalten, wenn sie aufgrund der verdichteten Arbeitszeit Überstunden nach Maßgabe eines geltenden (tariflichen) Vergütungssystems leisten, welches Überstundenzuschläge ab einem bestimmten täglichen Arbeitszeitvolumen vorsieht.

Anspruch auf Überstundenzulage

S. 3012

Auch kann die Verdichtung der Arbeitszeit auf weniger Arbeitstage dazu führen, dass sich die Kosten der Entgeltfortzahlung für bezahlte Feiertage und Krankheitstage erhöhen. Fällt ein vertraglich exakt festgelegter Arbeitstag auf einen gesetzlichen Feiertag oder Krankheitstag, darf der Arbeitgeber den betreffenden Beschäftigten grds. nicht dazu auffordern, den Arbeitstag an einem anderen arbeitsfreien Tag nachzuholen. Vielmehr muss der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung für den betreffenden Feier- oder Krankheitstag leisten (§§ 2, 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Bei der Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts gilt das Lohnausfallprinzip: Der Arbeitnehmer erhält grds. diejenige Vergütung, die er bezogen hätte, wenn die Arbeit nicht feiertags- oder krankheitsbedingt ausgefallen wäre.

Entgeltfortzahlung für Feier- und Krankheitstage

Hinweis:

Es ist zu bedenken, dass – je nach Gestaltungsmodell – feiertags- oder krankheitsbedingte Ausfälle an einzelnen Arbeitstagen einer 4-Tage-Woche deutlich teurer werden können, da der Ausfall für einen Arbeitstag dann bis zu zehn Stunden statt vormals bis zu acht Stunden kosten kann.

Beispiel 6:

Arbeitnehmer E wechselt von einer 5-Tage-Woche in eine 4-Tage-Woche bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit und Vergütung (Modell 2). Ein Feier- oder Krankheitstag wirkt sich mit 25 % der Wochenarbeitszeit statt bisher mit 20 % aus.

4. Berechnung des Urlaubsanspruchs

Der gesetzlich festgelegte Jahresurlaub beträgt vier Wochen (§ 3 Bundesurlaubsgesetz). Bei einer 4-Tage-Woche beträgt der Mindesturlaubsanspruch des Arbeitnehmers daher 16 Arbeitstage pro Jahr. Wird die 4-Tage-Woche unterjährig eingeführt, muss der Urlaubsanspruch des betreffenden Beschäftigten nach Zeitabschnitten anteilig für das Kalenderjahr umgerechnet werden (Legerlotz/Nimsch, ArbRB 2023 S. 206, 209).

Gesetzlicher Mindesturlaub
Jesgarzewski, NWB
2/2022 S. 100

Beispiel 7:

Arbeitnehmer F hat v. 1.1.–30.6.2024 in einer 5-Tage-Woche gearbeitet. Er wechselt ab dem 1.7.2024 in eine 4-Tage-Woche. Ihm stehen für das Kalenderjahr 2024 insgesamt 18 Urlaubstage zu.

Soweit der Arbeitgeber – wie häufig – über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubstage gewährt, ist auch dieser übergesetzliche Urlaubsanspruch bei einem Wechsel auf die 4-Tage-Woche entsprechend zu reduzieren.

Übergesetzlicher Urlaub

Eine diesbezügliche Abrede als Bestandteil einer etwaigen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag aus Anlass der Einführung der 4-Tage-Woche könnte bspw. lauten:

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag v. [...]

1. – 4. [s. o. II, 2]

5. Ab dem [...] hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von [...] Arbeitstagen bezogen auf eine 4-Tage-Woche pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren [...] Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums (31.3. des Folgejahrs) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs.

S. 3013

5. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Sofern ein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist, ist dieser zwingend – ggf. im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens – im Vorfeld zu beteiligen, wenn die 4-Tage-Woche kollektiv eingeführt werden soll. Dies gilt unabhängig davon, ob das Arbeitszeitmodell mit einer Reduzierung der Arbeitszeit und des Gehalts verbunden sein soll oder nicht (Modelle 1–3). Soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, hat der Betriebsrat bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Dieses Mitbestimmungsrecht umfasst auch die Frage, an wie vielen Tagen in der Woche gearbeitet werden soll (vgl. Clemenz/Geißler in Henssler/Willemsen/Kalb, a. a. O., § 87 BetrVG, Rz. 77).

Erzwingbare Mitbestimmungsrechte

Soll die kollektive Einführung der 4-Tage-Woche zudem mit einer Gehaltsreduzierung einhergehen (Modell 1), ist dies regelmäßig mit einem Eingriff in die Lohngestaltung verbunden, was ein weiteres erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslöst (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).

Fazit

Zur Umsetzung einer 4-Tage-Woche existieren verschiedene Gestaltungsmodelle. Die Unterschiede ergeben sich je nachdem, ob mit der 4-Tage-Woche eine Arbeitszeit- oder Gehaltsreduzierung verbunden sein soll oder nicht. Jedes Gestaltungsmodell ist arbeitsrechtlich möglich, bringt aber teilweise unterschiedliche Anforderungen mit sich. Allen Modellen ist jedoch eines gemeinsam: Sie bedürfen einer sorgfältigen Vorbereitung und Prüfung der betriebsorganisatorischen Abläufe. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitgesetz sowie die Beteiligung des Betriebsrats nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

AUTOR



Prof. Dr. Klaus Olbertz

ist Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der FH Aachen University of Applied Sciences.

Fundstelle(n):

NWB 2024 Seite 3007 - 3013

NWB RAAAJ-77255