



TaylorWessing

Die 4-Tage-Woche aus rechtlicher Sicht

Gut geplant ist halb gewonnen für alle!

23.8.2023 | Dr. Friedrich Goecke, Dr. Benedikt Groh

Agenda

1	Einführung	3
2	Positive Effekte einer 4-Tage-Woche	4
3	Gestaltungsoptionen für eine 4-Tage-Woche	5
4	Herausforderungen bei der 4-Tage-Woche	6
5	Schritte zur erfolgreichen Umsetzung	7



☰ SPIEGEL Wirtschaft

»Wir brauchen Leistung«

Arbeitgeber fordern »mehr Bock auf Arbeit«

Viele Arbeitnehmer träumen von einer Viertagewoche. Doch der Chef von Deutschlands Arbeitgeberverband hat deutlich andere Vorstellungen: Eine gute Work-Life-Balance bekomme man auch mit 39 Stunden pro Woche hin.

24.02.2023, 14.07 Uhr

Springer Professional

25.07.2023 | [Verwaltungsmanagement](#) | [Nachricht](#) | [Nachrichten](#)

Beschäftigte wünschen sich eine Vier-Tage-Woche

verfasst von: [Alexander Ebert](#)

🕒 2 Min. Lesedauer

PATENTSUCHE 🟡 DRUCKEN 🔍 SUCHEN IM ARTIKEL

Vier von fünf Vollzeitäftigen wünschen sich einer aktuellen Studie zufolge eine kürzere Wochenarbeitszeit – gern bei vollem Lohnausgleich.

☰ Menü ZEIT ONLINE Abo testen

ANZEIGE



Arbeitswelt

Die Vier-Tage-Woche: Wunschdenken oder realistisches Modell?

21. Oktober 2022, 6:05 Uhr / Quelle: dpa / 📄

ARBEITSZEIT

IG-Metall-Chef fordert Vier-Tage-Woche – Kritik von Arbeitgebern

Gewerkschaftschef Jörg Hofmann fordert die Vier-Tage-Woche für Berufe, in denen kein Homeoffice möglich ist. Zuspruch gibt es von der SPD, Kritik von der FDP.

30.04.2023 - 13:24 Uhr • [Kommentieren](#) • [Jetzt teilen](#)



tagesschau

Startseite » [Wirtschaft](#) » [Weltwirtschaft](#) » Vier-Tage-Woche führt laut britischer Studie zu weniger Fehltagen



Studie in Großbritannien

Weniger Fehltage durch Vier-Tage-Woche

Stand: 21.02.2023 16:53 Uhr

Die Vier-Tage-Woche wird in vielen Ländern immer populärer. Im weltweit größten Versuch haben 61 britische Unternehmen dieses Modell nun getestet. Das Ergebnis: Die Mitarbeiter sind ausgeruhter, motivierter - und fehlen seltener.

Von [Christoph Prüssl](#), ARD London

Positive Effekte einer 4-Tage-Woche

Britische Studie von Juni bis Dezember 2022 in Zahlen

39% der Teilnehmenden
fühlten sich **weniger
gestresst**

71% der Teilnehmenden
wiesen ein **niedrigeres
Burn-Out-Level** auf

Für **54%** der
Teilnehmenden war es
einfacher, **Arbeit und
Haushalt zu
vereinbaren**

Die mentale
Gesundheit von **43%**
der Teilnehmenden
verbesserte sich

Die **Fluktuation** in den
teilnehmenden
Unternehmen **sank** um
57%

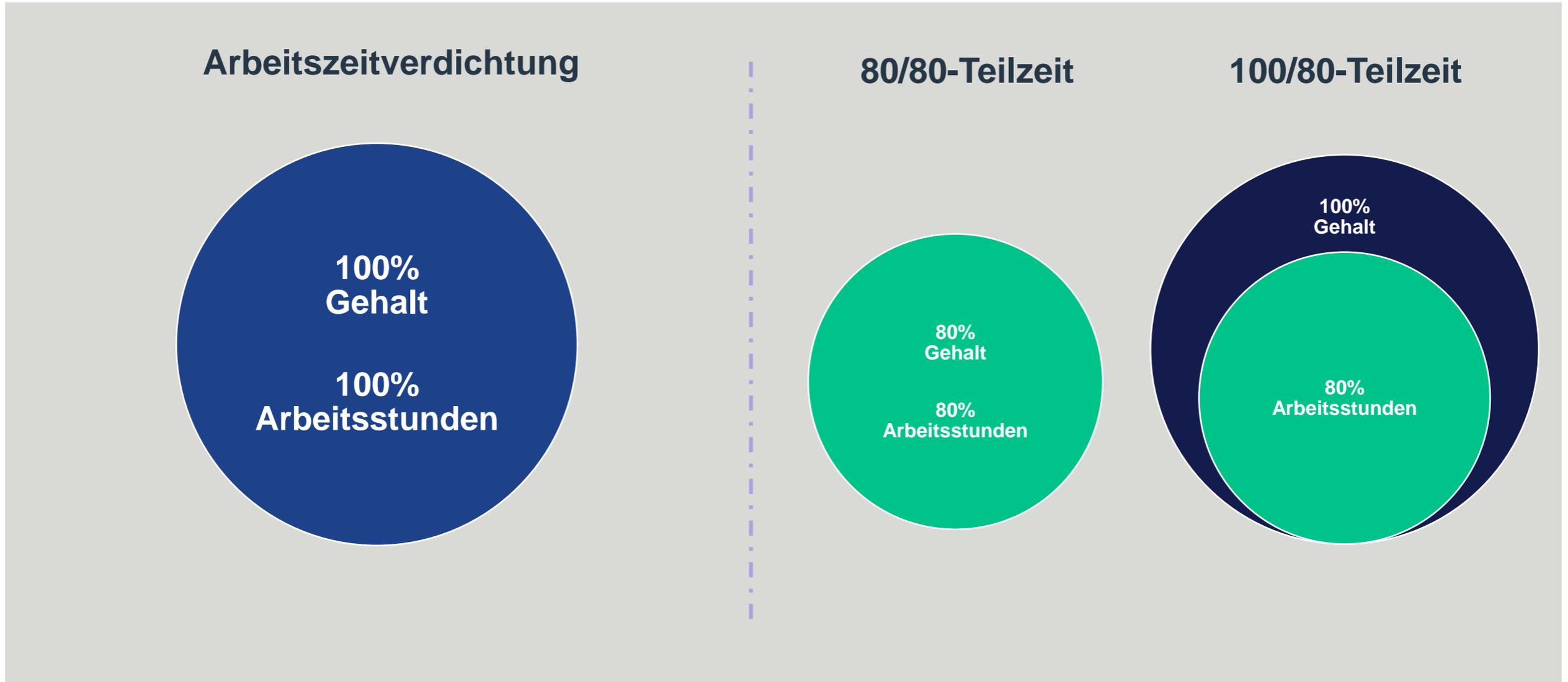
Die **Fehltage**
verringerten sich
um **65%**

48% der Teilnehmenden
waren **zufriedener** in
ihrem Job als zuvor

46% der Teilnehmenden
berichteten über eine
geringere Müdigkeit

➔ **92%** der teilnehmenden Unternehmen entschieden sich 4-Tage-Woche beizubehalten!

Gestaltungsoptionen für eine 4-Tage-Woche



Herausforderungen bei der 4-Tage-Woche

- In bestimmten Branchen ist eine 4-Tage-Woche nur schwer umzusetzen
- Die Einführung einer 4-Tage-Woche dürfte in der Regel eine Änderung der Arbeitsabläufe erfordern und ist daher mit einem erhöhten organisatorischen Aufwand verbunden
- Fehlender Spielraum für Überstunden, wenn die Arbeitszeit verdichtet wird
- Maximale Arbeitszeit von Schwangeren und Jugendlichen (8,5 bzw. 8 Stunden am Tag) steht einer Arbeitszeitverdichtung im Weg
- Arbeitstage, die aufgrund von Feiertagen oder Krankheit wegfallen, fallen möglicherweise stärker ins Gewicht
- Wenn das Gehalt verringert wird, wirkt sich dies auch auf den späteren Rentenanspruch aus



Schritte zur erfolgreichen Umsetzung

1 Operative Bedürfnisse und (arbeitszeitrechtliche) Konfliktpotenziale identifizieren und Gestaltungsoptionen prüfen

2 Offener Austausch mit Betriebs- oder Tarifpartnern und/oder direkt mit Arbeitnehmern

3 Ggf. notwendige Vorbereitungen treffen

4 Ggf. Probephase und fortlaufende Evaluierung

**Ihre Fragen
Unsere Antworten**



Ihre Fragen - unsere Antworten



Wir betrachten hier gerade spezifisch Implikationen einer 4-Tage Woche in Deutschland. Wie sieht es denn regulatorisch / rechtlich in anderen europäischen Ländern aus, bzw. was gibt es da zu beachten bei der Einführung einer 4-Tage-Woche (UK, NL, CH + AT?).



Auch in den anderen Ländern ist die 4-Tage Woche ein Thema und die Modalitäten unterscheiden sich aus unserer Erfahrung mit den ausländischen Kollegen meist nur geringfügig. So bedarf die Einführung einer Vier-Tage-Woche z.B. in UK auch hier einer Abstimmung (consultation) mit allen betroffenen Arbeitnehmern und eine anschließende Änderung des Arbeitsvertrags mit entsprechenden Auswirkungen/Besonderheiten bzgl. Arbeitszeit, Urlaub, Lohn und Sozialleistungen. Auch in UK sind die beiden Modelle (Verdichtung und oder Reduzierung/Teilzeit) machbar und üblich. Selbiges gilt für Österreich: Auch hier kann eine Aufteilung der Stunden auf 4 Tage unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes erfolgen, bzw. die Stundenzahl reduziert. Für die Rente gilt in Österreich dasselbe wie in Deutschland; es kommt auf den Verdienst und nicht die Stundenanzahl an. Die Niederlande sind weltweit Spitzenreiter bei der Teilzeitarbeit; die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der erwerbstätigen Bevölkerung beträgt 29 Stunden, während die normale Wochenarbeitszeit 40 Stunden beträgt. Die 4-Tage-Woche in den Niederlanden würde standardmäßig 4 Tage à 8 Stunden umfassen, also insgesamt 32 Stunden pro Woche. Das niederländische Arbeitszeitgesetz würde auch die Möglichkeit von 4 Tagen mit 9 oder 10 Stunden vorsehen, so dass eine 4-Tage-Woche insgesamt 36 oder 40 Stunden umfasst. In Tarifverträgen könnte etwas anderes festgelegt werden.



Kann man innerhalb des Unternehmens mit beiden Versionen arbeiten?
D.h. die Mitarbeiter können wählen, ob 4- oder 5 Tage-Woche mit allen Konsequenzen (Urlaub, Arbeitszeiten, etc.)?



Ja, Sie können mit Optionsmodellen arbeiten. Dies ist sogar empfehlenswert, sofern die Mitarbeiterschaft es wünscht. Denkbar ist es auch, die Möglichkeit einer 4-Tage-Woche berufsgruppenspezifisch festzulegen. Hierbei sollten Sie beachten, dass Sie einen sachlichen Grund für die Unterscheidung anführen können (z.B. eine mit der Tätigkeit verbundene Dauerpräsenz, die die 4-Tage-Woche schwer möglich macht, etwa bei einer Empfangsmitarbeiterin).

Ihre Fragen - unsere Antworten

? Was sind denn typische KPIs, die man in der Praxis heranzieht, um herauszufinden, ob die Einführung einer 4-Tage-Woche erfolgreich war (e.g. Produktivität / Effizienz / Turnover)?

! Welche KPIs besonders aussagekräftig sind, ist unternehmensspezifisch, jedoch sind die von Ihnen genannten Parameter sicherlich mitentscheidend. Auch sollten Sie beobachten, ob Sie operative Engpässe oder ein hohes Maß an Überstunden verzeichnen. Als weitere Bewertungspunkte würden wir noch die Anzahl an Fehltagen und die Fluktuation mit aufnehmen. Sind diese gesunken? Wichtig wird zudem sein, das Feedback der Mitarbeitenden einzuholen.

? Wie kann man die Feiertagsregelung sinnvoll regeln bei 100/80 oder 80/80? Sollte man einen festen freien Tag vertraglich festlegen? Kann der Mitarbeitende anderenfalls die 80% frei legen und dann noch den Feiertag "mitnehmen"?

! Die meisten Modelle der 4-Tage-Woche sehen in der Tat einen festen freien Tag vor. Ob dieser im Arbeitsvertrag genau bezeichnet wird, oder z.B. ein Mechanismus geschaffen wird, dass er alle 6 Monate mit einer gewissen Vorlaufzeit geändert werden kann, hängt von den operativen Bedürfnissen des Unternehmens ab. Mitarbeiterseitig wird meist Ersteres gewünscht. Einem "Cherry Picking" (Mitarbeiter bestimmt selbst, welcher Tag frei ist und wählt sich punktuell die Nicht-Feiertage aus) begegnen Sie dadurch, dass Sie die Festlegung und Änderung des freien Tages von Ihrer Zustimmung abhängig machen. Einen "Nachhol-Mechanismus" (ausgefallener Feiertag wird nachgeholt oder gilt als freier Tag) würden wir jedenfalls auf individualvertraglicher Ebene eher nicht empfehlen.

? Welcher Ausgleichszeitraum wird bei der Aufweichung denn in der Rechtsprechung mehrheitlich anerkannt? Die gesetzliche Vorgabe bezieht sich doch auf einen 6-Mon. Ausgleichszeitraum.

! Sie sprechen richtigerweise den Ausgleichszeitraum an (Durchschnittlich nicht über 8 Stunden Arbeit werktäglich innerhalb von 6 Monaten). Dieser wird durch die Arbeitsverdichtung (z.B. 36 Stunden Woche: 9 Stunden Arbeit pro Tag) nicht infrage gestellt. Es ist überwiegend anerkannt, dass alle sechs Werkstage ("werktäglich") in die Durchschnittsbetrachtung aufzunehmen sind. Sie können daher einen Rahmen von 48 Stunden (6 Werkstage a 8 Stunden) ausschöpfen.

Ihre Fragen - unsere Antworten

? Was sind denn die rechtlichen Möglichkeiten (Änderungskündigung etc.), wenn einzelne Mitarbeiter sich weigern, einer entsprechenden Reduzierung der Arbeitszeit (bei 80/100 Gestaltung) zuzustimmen?

! Die vereinbarte Arbeitszeit können Sie nicht durch eine einseitige Anordnung reduzieren. Eine solche Reduzierung kann nur einvernehmlich oder eben über eine Änderungskündigung erfolgen. Die Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit hingegen auf vier Arbeitstage könnte man grundsätzlich einseitig im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen, wenn die Vergütung nicht angetastet wird. Sobald es an die Vergütung geht, oder der Arbeitsvertrag eine andere Verteilung der Arbeitszeit vorschreibt, brauchen Sie die Zustimmung der Mitarbeitenden oder Sie müssten dies per Änderungskündigung durchsetzen.

? Ein Jurist meinte, wir können die Mitarbeiter nicht regelmäßig an 4 Tagen täglich 9h einsetzen, da im Arbeitszeitgesetz die Rede von 8h täglich ist, und die Mehrarbeit (4h/Woche) dann in einem Ausgleichszeitraum von 24 Wochen wieder abgebaut werden muss. Könnte man die wöchentlich anfallenden 4h jeweils am 5. und 6. Werktag als Ausgleichszeitraum abbauen? Oder hat der Jurist recht?

! Das Arbeitszeitgesetz sieht eine werktägliche Arbeitszeit von bis zu acht Stunden vor. Diese kann auf maximal zehn Stunden verlängert, werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Bei Beachtung dieser Regel, stehen einer Beschäftigung von 9 Stunden werktäglich erstmal keine Bedenken entgegen. Bitte beachten Sie jedoch, dass es Besonderheiten für bestimmte Personengruppen (z.B. Schwerbehinderte, und diesen Gleichgestellte, werdende oder stillende Mütter, Jugendliche) gibt.

? Wie soll bei einem Testlauf von 6 Monaten mit den Urlaubstagen verfahren werden? Gleich 1/4 kürzen?

! Wir empfehlen hier eine saubere, einvernehmliche Vereinbarung aufzusetzen und den Urlaub auch entsprechend der 4-Tage-Woche zu errechnen und zu gewähren. Den Mitarbeitenden und Ihnen soll der Probelauf eine fundierte und ehrliche Entscheidungsgrundlage bzgl. der Weiterführung (ob/wie) geben können.

Unsere nächsten Sessions

13. September 2023:

War for Talents – Die Spielregeln beim Kampf um die besten Kandidat:innen

Mit Johannes Simon und Stephan Manuel Nagel

11. Oktober 2023:

Einschnitte beim Elterngeld – Eine Chance für Arbeitgeber?

Mit Dr. Michael Beer und Dr. Benedikt Groh

18. Oktober 2023:

Equal Pay – Warum Unternehmen jetzt handeln müssen

Mit Prof. Dr. Michael Johannes Pils und Christina Poth

HR
COFFEE
BREAK

Ihre Ansprechpartner



Dr. Friedrich Goecke

Salary Partner, Düsseldorf
+49 211 8387-241
f.goecke@taylorwessing.com

Friedrich Goecke ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Einen Tätigkeitsschwerpunkt bildet hierbei die vertragliche und tatsächliche Gestaltung des flexiblen Personaleinsatzes (Zeitarbeit, Interim Management, Freelancer, Outsourcing durch Werk-/Dienstverträge).

Friedrich Goecke berät insbesondere Unternehmen aus den Bereichen Automotive & Mobility. Er vertritt seine Mandanten in gerichtlichen und außergerichtlichen Streitigkeiten und verhandelt an der Seite seiner Mandanten regelmäßig mit Betriebsräten und Gewerkschaften.



Dr. Benedikt Groh

Senior Associate, München
+49 89 21038-414
b.groh@taylorwessing.com

Benedikt Groh ist Anwalt für Arbeitsrecht und berät mittelständische Unternehmen ebenso wie internationale Großkonzerne in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Er verfügt über jahrelange Erfahrung in der Beratung ausländischer Unternehmen bei der Ansiedlung in Deutschland und hat umfangreiche Kenntnisse und Best Practice-Vorgehen erworben, die Unternehmen zu einer reibungslosen und erfolgreichen Expansion nach Europa verhelfen. Er legt großen Wert auf Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterwohlbefinden (Employee Retention & Wellbeing) und stellt sicher, dass die Belegschaft während des gesamten Expansionsprozesses unterstützt und eingebunden wird.

Benedikt Groh ist Mitglied der Inter-Pacific Bar Association (IPBA) und American Bar Association (ABA). Er publiziert regelmäßig in einschlägigen Magazinen wie Betriebs Berater, Human Resources Manager sowie NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht und hält Webinare zu arbeitsrechtlichen Themen.

