



4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

RA Hans-Georg Krahl

für den
Verband des Tischlerhandwerks Niedersachsen/Bremen

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

I. Allgemein: Erhoffte Vorteile / mögliche Nachteile / Probleme

1. Vorteile

- „Lockstoff“ für neue Mitarbeiter, d.h. Instrument zur Mitarbeitergewinnung
- „Klebstoff“ für betriebszugehörige Mitarbeiter, d.h. Mitarbeiterbindung durch Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung
- Produktivitätssteigerung durch „Arbeitsverdichtung“, z.B. Wegfall von Fahrtzeiten zu auswärtigen Baustellen.

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

2. Nachteile

- Beibehaltung der (ungekürzten) Wochenarbeitszeit führt bei Verteilung auf 4 Arbeitstage zu täglicher Arbeitszeit ≥ 9 Stunden; es bleibt keine/geringe "Luft" für **Überstunden** (bis zur täglichen 10-Stunden-Höchstgrenze; siehe im Folgenden).
- Krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeitenden bzw. Feiertage an Arbeitstagen werden für den Arbeitgeber **teurer**, denn es ist für ≥ 9 Stunden Entgeltfortzahlung zu leisten.
- Unvorhergesehene Abwesenheitszeiten, z.B. aufgrund Krankheit, lassen sich bei einem auf 4 Arbeitstage begrenzten Arbeitszeitbudget organisatorisch schlecht abfangen.

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

- Mögliche Überforderung von einzelnen (z.B. älteren) Mitarbeitenden durch Arbeitszeit-„Vollgas“ an 4 Tagen; arbeitsmedizinisch umstritten, ob gesundheitliche Nachteile für **jeden** Mitarbeiter aus dauerhaften täglichen Arbeitszeiten ≥ 9 Stunden resultieren.
- In großen Unternehmen häufig komplizierte Arbeitszeitmodelle (ggf. mit „rollierenden“ Arbeitszeiten) erforderlich, insbesondere wenn zusätzliche Dienstleistungen (z.B. Notdienst) vorgehalten werden.

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

3. Probleme

- Handwerksbetriebe stehen in direktem Endkundenbezug; Erreichbarkeit und Servicezeiten für Dienstleistungen müssen sich am Bedarf der Kunden orientieren und sind nicht beliebig veränderbar; häufig unterschiedliche Arbeitszeitmodelle für „Werkstatt/Monteure“ und „Büro“ zwingend erforderlich.
- Arbeitsunfähigkeits- und Feiertage sind mit Entgeltfortzahlung zu versehen „so wie sie fallen“, d.h. kein „Nachholen“ der Arbeitszeit an einem anderen Wochentag; ist „Nachholen“ erforderlich, handelt es sich um zusätzlich zu vergütende Arbeitszeit.
- „Druck“ durch gewerkschaftsangehörige Mitarbeitende aufgrund – jüngster – tarifpolitischer Zielsetzung der IG-Metall zur Umsetzung der 4-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung unter **vollem Lohnausgleich**.

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

II. Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen

1. Umsetzung in das Arbeitsvertragsverhältnis

- Im Regelfall 4-Tage-Woche **ohne** Arbeitszeitverkürzung, d.h. lediglich andere Arbeitszeitverteilung auf die Wochentage.
- Einhergehen **mit** Arbeitszeitverkürzung: Arbeitsvertragliche Änderungsvereinbarung notwendig und – soweit Arbeitsvertrag **vor** dem 01.08.2022 geschlossen – Aufsetzen eines komplett neuen Arbeitsvertrages notwendig.
- Einführung in Betrieben **ohne Betriebsrat** (BR) durch Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts. **Praxistipp:** Keine unbefristete Einführung, sondern ausdrücklich „zum Ausprobieren bis“ bzw. „zunächst befristet bis zum"“.

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

- Einführung in Betrieben **mit BR**: Verhandlung und Abschluss einer entsprechenden **Betriebsvereinbarung** zwingend erforderlich (§ 87 Abs. 1 Nr. 2. BetrVG; „*Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage*“).
- Umgang mit der – rechnerischen – Urlaubsverkürzung (aus z.B. 30 Arbeitstagen Urlaub in der 5-Tage-Woche werden – multipliziert mit 4/5 – 24 Arbeitstage Urlaub in der 4-Tage-Woche)? Aufsetzen eines komplett neuen Arbeitsvertrags (siehe oben) notwendig, da Höhe des Erholungsurlaubs „Kernbereich“ des Arbeitsvertragsverhältnisses? Praktikable Lösung, z.B. in Form einer schriftlichen Einverständniserklärung der Mitarbeitenden, suchen und umsetzen!

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

2. Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- § 3 ArbZG: *„Die **werktägliche** Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf **bis zu zehn Stunden** nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen **im Durchschnitt** acht Stunden **werktätlich** nicht überschritten werden“.*

Bei Zugrundelegung der in den Bau- und Ausbaugewerken tariflich vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeiten ergibt sich daraus bezgl. einer 4-Tage- Woche regelmäßig kein Problem, da die Durchschnittsberechnung auf 6 Tage pro Woche („*werktätlich*“) zu beziehen ist.

- § 5 Abs. 1 ArbZG: *„Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine **ununterbrochene Ruhezeit** von mindestens **elf Stunden** haben“.*

Die Einhaltung dieser Vorschrift ist in der betrieblichen Praxis manchmal schwierig, insbesondere wenn zusätzliche Dienste, wie z.B. Notdienst, zu leisten sind. Wer – wenn auch nur im Ausnahmefall - bis 22:00 Uhr gearbeitet hat, darf nicht am nächsten Morgen um 7:00 Uhr die Arbeit erneut aufnehmen.

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

3. Auszubildende

- 4-Tage-Woche im Regelfall nicht gesetzeskonform (und sinnvoll) umsetzbar; aufgrund eines Berufsschultages, der **nicht** auf den freien 5. betrieblichen Arbeitstag fällt, ergäbe sich eine 3-Tage-Woche.
- Die **regelmäßige** tägliche Ausbildungszeit ist jedoch typischerweise durch den **Ausbildungsvertrag** auf 8 Stunden begrenzt; bei Jugendlichen ergibt sich die Begrenzung auf 8 Stunden/täglich aus dem **Gesetz** (Jugendarbeitsschutzgesetz).
- Praktische Probleme: Wer betreut den/die Azubi z.B. am Freitag, wenn alle anderen Mitarbeitenden arbeitsfrei haben? Wie kommt der/die Azubi rechtzeitig von der Baustelle weg, wenn die dort Arbeitenden ≥ 9 Stunden leisten?

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

III. Spezielle tarifvertragliche „Hürden“ im Tischlerhandwerk in Niedersachsen und Bremen

- „Nachholen“ von Arbeitszeit im Ausnahmefall erschwert, da neben der gesetzlichen 10-Stunden-Tagesarbeitszeit-Höchstgrenze zusätzlich tarifvertragliche Begrenzung auf maximal **50 Arbeitsstunden pro Woche**; siehe Ziff. 28. MTV (= **kein** spezielles Problem der 4-Arbeitstage-Woche)
- Die 4/5-Umrechnung der Urlaubsansprüche (25-30 Tage laut MTV) führt zu „krummen“ Ergebnissen mit der Notwendigkeit des Auf- oder Abrundens.

4-Arbeitstage-Woche in Betrieben des Tischler-Handwerks

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !