

## Arbeitsrechtstrend: Vier-Tage-Woche

Durch Umverteilung der Arbeitszeit gewinnen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil.

### Das Vier-Tage-Modell – eine Erfolgsgeschichte

In vielen Ländern ist der Trend der Vier-Tage-Woche nichts Neues; nunmehr ist er auch in Österreich angekommen. Die Vorteile sind klar: Unternehmen erhöhen ihre Attraktivität als Arbeitgeber am Arbeitsmarkt und ziehen vielversprechende Talente an.

Wir haben für Sie nachstehend die wichtigsten Fakten zur Vier-Tage-Woche zusammengefasst:

#### 1. Um was geht es?

Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche wird die gesamte Arbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt. Arbeitnehmende profitieren dadurch von einer dreitägigen, arbeitsfreien Zeit. Dies ermöglicht eine ausgewogene Work-Life-Balance, reduziert Stress und steigert die Gesundheit, Motivation und Produktivität der Arbeitnehmenden.

#### 2. Wie kann mein Unternehmen die Vier-Tage-Woche einführen und was ist zu beachten?

In Betrieben mit Betriebsrat ist hierfür eine Betriebsvereinbarung, ansonsten eine schriftliche Einzelvereinbarung mit jeder Arbeitskraft notwendig. Wichtig: Es gibt nicht "das eine" richtige Vier-Tage-Modell. Unternehmen stehen vielmehr unterschiedliche Alternativen zur Verfügung, um die Vier-Tage-Woche umzusetzen.

#### 3. Welche Vier-Tage-Modelle gibt es?

**Modell 1 | Umverteilung ohne Arbeitszeitverkürzung und ohne Entgeltkürzung:** Das Unternehmen verteilt die bisherige wöchentliche Normalarbeitszeit (in der Regel sind dies 38,5 bis 40 Stunden) bei gleichbleibendem Entgelt von fünf auf vier Tage um. In diesem Fall ist eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden und eine maximale Tagesarbeitszeit von bis zu 12 Stunden möglich. Überstunden entstehen hier ab der 11. Tagesarbeitsstunde bzw. der 40. Wochenstunde. In dieser Variante ist die tägliche Arbeitsbelastung überdurchschnittlich hoch, was die positiven Effekte der Vier-Tage-Woche etwas schmälern kann.

**Modell 2 | Umverteilung mit Arbeitszeitkürzung und ohne Entgeltkürzung:** Um die positiven Effekte der Vier-Tage-Woche voll auszuschöpfen, kürzen viele Unternehmen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 37 oder weniger Stunden, sodass pro Tag zwischen 7,5 und 8,5 Stunden gearbeitet wird. Auch bei diesem Modell sehen viele Unternehmen davon ab, auch das ursprüngliche Entgelt zu reduzieren. Bei gleichbleibendem Entgelt erhöhen sich zwar die Personalkosten je Arbeitskraft, diese können jedoch durch Erhöhung der Produktivität langfristig ausgeglichen werden.

**Modell 3 | Umverteilung mit Arbeitszeitkürzung und mit Gehaltskürzung:** Dieses Modell setzt betreffend die Arbeitszeit das Modell 2 um, sieht aber eine Kürzung des Fixgehalts vor. Hier sollten Arbeitgeber überlegen, für die Arbeitnehmenden als Ausgleich spezielle entgeltliche Anreize zu setzen, z.B. durch Einführung von variablen Prämien, die an konkrete, die Produktivität erhöhende Leistungsziele geknüpft sind. Dies fördert die Motivation der Arbeitnehmenden trotz kurzzeitiger finanzieller Einbußen durch die Reduktion des Fixgehalts.

**Modell 4 | Gleitzeitvariante:** Eine Vier-Tage-Woche kann auch in Kombination mit einer Gleitzeitvereinbarung erreicht werden. Die Gleitzeitvereinbarung muss in diesem Fall eine etwaige Kernarbeitszeitregelung auf vier Tage (z.B. Montag bis Donnerstag) beschränken und Gleittage ermöglichen. Dabei gilt der 5. Wochentag (z.B. Freitag oder Montag) zwar als Arbeitstag, dieser ist als Gleittag aber arbeitsfrei. Unter solchen Rahmenbedingungen ist sogar eine Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden täglich zulässig. Die Gleitzeitvereinbarung kann dabei sogar so ausgestaltet sein, dass Arbeitnehmende wöchentlich selbst wählen können, ob diese in der jeweiligen Woche vier oder fünf Tage arbeiten möchten.

### In dieser Ausgabe

Das Vier-Tage-Modell – eine Erfolgsgeschichte

Fazit



#### 4. All-in-Gehalt und Vier-Tage-Woche

Ein All-In Gehalt preist von vornherein eine gewisse Anzahl an Überstunden ein, dies meist auf Basis einer Fünf-Tage-Woche. Gerade, weil die tägliche Arbeitsbelastung im Rahmen einer Vier-Tage-Woche sehr hoch ist, werden Arbeitnehmende tendenziell weniger dazu bereit bzw. im Stande sein, dieses ursprünglich eingepreiste Überstundenpensum zu leisten. Aus diesem Grund stellt sich die Frage, wie mit All-In-Gehältern bei Einführung der Vier-Tage-Woche umzugehen ist. Hier existieren mehrere Handlungsalternativen, die von der Kürzung oder Abschaffung des All-In-Gehalts bis hin zur Vereinbarung einer Überstundenpauschale reichen. Aber auch wenn das All-In Gehalt in der gleichen Höhe gewährt wird, bestehen Gestaltungsmöglichkeiten, um ein Missverhältnis zwischen Entgelt und Produktivität zu mildern, wie zB die Einführung zielgerichteter Performance-Management-Tools und Prämienmodelle.

---

## Fazit

Immer mehr Unternehmen führen die Vier-Tage-Woche ein. Die damit zusammenhängenden positiven Effekte verschaffen Arbeitgebern einen klaren Wettbewerbsvorteil. Wir – Baker McKenzie – beraten und unterstützen Sie sehr gerne dabei, das für Ihr Unternehmen passende Vier-Tage-Modell zu identifizieren und implementieren.



## Treten Sie mit uns in Kontakt



**Dr. Philipp Maier, LL.M.**

Partner

[philipp.maier@bakermckenzie.com](mailto:philipp.maier@bakermckenzie.com)



**Mag. Andrea Haiden, LL.M.**

Senior Associate

[andrea.haiden@bakermckenzie.com](mailto:andrea.haiden@bakermckenzie.com)

© 2022 Dieses Mandantenrundsreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrundsreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Baker McKenzie Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz mit weltweiten Baker McKenzie-Anwaltsgesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.

