

Thema: Schindler Rechtsanwälte

Autor: Barbara Klinger, Martin Lanner

Ausreichend rechtlicher Spielraum für Viertagewoche

Neue Arbeitszeitmodelle sind für viele Unternehmen eine Möglichkeit, um für Bewerberinnen und Bewerber attraktiver zu werden

Barbara Klinger, Martin Lanner

Der durch alle Branchen hindurch beklagte Fachkräftemangel erfordert kreative Lösungen der Unternehmen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. In vielen Betrieben wird deshalb die Einführung einer Viertagewoche diskutiert. Aber welche Möglichkeiten haben Unternehmen eigentlich, um eine Viertagewoche umzusetzen? Bietet das geltende Recht ausreichend Spielraum?

Nach der aktuellen Gesetzeslage gibt es verschiedene Möglichkeiten, eine Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf vier Tage zu vereinbaren: Das kann einerseits die Maximierung der täglichen Normalarbeitszeit bei Beibehaltung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sein, eine Maximierung der täglichen unter gleichzeitiger Kürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der Abschluss einer Gleitzeitvereinbarung. Eine Neuverteilung der Arbeitszeit kann durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, bei Bestehen eines Betriebsrats ist auch eine Betriebsvereinbarung möglich.

Mehrere Möglichkeiten

Laut Arbeitszeitgesetz kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf nur vier Tage verteilt wird. Bei einem Betrieb mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden kann die Arbeitszeit an drei Arbeitstagen zehn Stunden betragen und am vierten Tag 8,5 Stunden. Überstunden fallen dann an, wenn die tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden oder die wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden überschritten wird.

Möglich ist auch eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu neun Stunden, wenn dadurch für die Mitarbeitenden eine längere Freizeit ermöglicht wird. Für eine Viertagewoche müsste das Unternehmen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 36 Wochenstunden verkürzen. Erst bei Überschreitung der neunten Stunde läge eine Überstunde vor.

Bei Verkürzung der Normalarbeitszeit ist zu entscheiden, ob das Gehalt gleich bleibt oder aliquot gekürzt wird. Im Fall einer Kürzung müsste jeder Mitarbeitende zustimmen.

Auch per Gleitzeitvereinbarung kann eine teilweise Viertagewoche etabliert werden. Damit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn vereinbart wird, dass Zeitguthaben ganztätig – auch in Verbindung mit dem Wochenende – verbraucht werden kann.

Eine Gleitzeitregelung bringt zudem zeitliche Flexibilität für die Mitarbeitenden bei Arbeitsbeginn und -ende. In der Praxis wird vielfach eine sogenannte Kernzeit festgelegt, zu der die Mitarbeitenden jedenfalls anwesend sein müssen. Außerhalb dieser Kernzeit können Beginn und Ende der Arbeitszeit variabel gestaltet werden.

Wenn die konkrete Gleitzeitvereinbarung den Zeitausgleich in ganzen Tagen vorsieht, können Mitarbeitende durch entsprechendes Ansparen von Zeitguthaben einigermassen regelmäßig eine Viertagewoche in Anspruch nehmen und beispielsweise einen kompletten Freitag in Zeitausgleich gehen.

Es zeigt sich also, dass bereits die geltende Rechtslage mehrere Möglichkeiten zur Einführung einer Viertagewoche bietet. Dazu ist aus rechtlicher Sicht noch nicht einmal eine Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit notwendig, auch wenn die Realität des Arbeitsmarktes solche Benefits möglicherweise bald notwendig macht.

Keine Nachteile bei Pension

Die Einführung einer Viertagewoche bringt auch keine Nachteile in Bezug auf Pensions- oder Urlaubsansprüche mit sich: Sie hat keine Auswirkungen auf Versicherungszeiten für die Pensionsversicherung, weil dafür die Versicherungsmonate maßgeblich sind. Als Versicherungsmonat gilt jeder Kalendermonat, in dem Versicherungszeiten im Mindestausmaß von 15 Tagen vorhanden sind. Wird allerdings im Zuge einer Reduktion der Normalarbeitszeit auch das Gehalt

reduziert, kann sich das auf die Beitragsgrundlagen und damit auf die Höhe der Pension auswirken.

Da das Urlaubsgesetz auf eine wochenweise Betrachtung abstellt, haben Arbeitnehmerinnen mit einer Viertagewoche auch weiterhin fünf Wochen Jahresurlaub; das ergibt einen jährlichen Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen statt 25 bei einer Fünftagewoche.

BARBARA KLINGER ist Partnerin, **MARTIN LANNER** Rechtsanwalt bei Schindler Rechtsanwälte in Wien.