

# Die Vier-Tage-Woche am Bau

Die überstundenlose Vier-Tage-Woche ist seit dem In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags am 1. Mai 2019 möglich. Die aus der Praxis bis dato wichtigsten dazu gestellten Fragen werden im Folgenden überblicksartig dargestellt und beantwortet.

TEXT: CHRISTOPH WIESINGER, GESCHÄFTSSTELLE BAU

**E**ine Woche mit bloß vier Arbeitstagen – also notwendigerweise Tage mit zehnstündiger Normalarbeitszeit – kann in allen Branchen durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Allerdings war dies bislang mangels kollektivvertraglicher Ermächtigung für Betriebe des Bauhauptgewerbes nicht möglich. In der letzten Kollektivvertragsrunde wurde diese Möglichkeit auch für Baubetriebe eröffnet.

## Was ist formal notwendig?

Jedes Bauunternehmen kann in seinen Betrieben die Vier-Tage-Woche durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit allen Arbeitnehmern, einführen. Zumeist wird die Vier-Tage-Woche für Montag bis Donnerstag vereinbart, formal zulässig sind aber auch andere Wochentage (mit Ausnahme von Samstagen und Sonntagen). Die Arbeitstage können, müssen aber nicht zusammenhängen.

	pro Tag	pro Woche
Normalarbeitszeit	10 Stunden	39 Stunden
Höchst-arbeitszeit	12 Stunden	60 Stunden

**Tabelle: Arbeitszeitgrenzen bei Vereinbarung einer Vier-Tage-Woche**

Die Normalarbeitszeit beträgt pro Tag maximal 10 Stunden und pro Woche maximal 39 Stunden. Alternativ kann auch eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche vereinbart werden, doch ist die 40. Wochenstunde als Mehrarbeitsstunde zu werten und durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen. Darüber hinausgehende Stunden sind Überstunden. Wenn sie auf einen fünften Wochentag fallen, gelten diese bereits ab der ersten Stunde als Überstunde. Bei der Höchstarbeitszeit gibt es für

die Vier-Tage-Woche keine abweichende Sonderbestimmung, sodass die allgemeine Grenze von 12 Stunden am Tag gilt. Die wöchentliche Grenze beträgt aber nicht 48 Stunden, sondern 60 Stunden, weil ja auch Arbeiten an weiteren Tagen zulässig sind.

## Feiertage

Wird die Vier-Tage-Woche für Montag bis Donnerstag vereinbart, spielen Feiertage am Freitag und Samstag logischerweise keine Rolle. Umgekehrt ist ein Feiertag zwischen Montag und Donnerstag nicht mit nur acht Stunden, sondern mit der vereinbarten Arbeitszeit zu bewerten. Die Einarbeitung eines solchen Feiertags am Freitag ist zwar zulässig, doch sind dann alle Arbeitsstunden am Freitag als Überstunden abzurechnen.

## Urlaub und Krankenstand

Etwas komplexer ist die Verrechnung des Urlaubs. Auch bei einer Vier-Tage-Woche bleibt es beim Anspruch auf fünf bzw sechs Wochen. Allerdings rechnet die BUAK mit der Fünf-Tage-Woche, weshalb bei Konsum des jeweils vierten Urlaubstags ein weiterer Urlaubstag vom Arbeitgeber einzureichen ist (sinnvollerweise für jenen Wochentag, für den keine Arbeitsleistung vereinbart wurde). Das gilt sowohl bei durchgehendem Urlaubskonsum als auch bei tageweisem Verbrauch. Gleiches gilt sinngemäß für den Krankenstand. Da dieser aber nicht überbetrieblich verwaltet wird, ist hier die Vollziehung einfacher. Das Wochenkontingent ist mit jeweils vier Arbeitstagen zu bewerten (z.B. ist ein jährlicher Entgeltfortzahlungsanspruch von 8 Wochen mit 32 Arbeitstagen umzurechnen).

## Kündigung

Kündigungstermin (also arbeitsrechtliches Ende des Arbeitsverhältnisses) ist der letzte

Arbeitstag einer Kalenderwoche (der alternative Kündigungstermin bei Einstellung der Arbeiten wirft keine besonderen Fragen auf). Wird die Vier-Tage-Woche für Montag bis Donnerstag vereinbart, dann ist der Donnerstag der letzte Arbeitstag und damit Kündigungstermin.

Rückschlüsse aus den bisherigen Ausführungen auf die kurze Woche in den kurz/lang-Arbeitszeitmodellen sind nicht zulässig, da diese eine andere rechtliche Konstruktion aufweisen. Die kurze Woche kann in manchen Fällen dieselben Rechtsfolgen nach sich ziehen wie die kontinuierliche Vier-Tage-Woche (z. B. Urlaub), muss es aber nicht (z. B. Kündigung).

## Anwendungsbereich

Die bisherigen Ausführungen beziehen sich auf Arbeiter, doch sind sie im Wesentlichen auch für Angestellte zutreffend (und für diese übrigens bereits vor dem Mai 2019 möglich gewesen). Wesentlichster Unterschied ist, dass der Urlaub bei Angestellten nicht über die BUAK abgewickelt wird und eine Umrechnung des Urlaubs mit 20 Tagen bzw. 24 Tagen möglich ist.

Vorsicht ist bei Minderjährigen und bei Müttern, die den Mutterschutzbestimmungen unterliegen, geboten. Für Minderjährige beträgt die Tageshöchst-arbeitszeitgrenze bei einer Vier-Tage-Woche neun Stunden, für werdende und stillende Mütter acht Stunden. Für die genannten Personengruppen ist eine Vier-Tage-Woche somit zulässig, doch nur in Form der Teilzeitarbeit (Ferialarbeitnehmer diesfalls maximal 36 Stunden, Mütter maximal 32 Stunden pro Woche). Zu beachten ist allerdings, dass Lehrverhältnisse stets Vollzeit-Arbeitsverhältnisse sein müssen und daher mit Lehrlingen unter 18 Jahren keine Vier-Tage-Woche vereinbart werden kann. ■