Januar 2023

Employment News Nr. 68

Arbeitsrechtliche Aspekte bei der Einführung einer vier-Tage-Woche

Die vier-Tage-Woche erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Mitarbeitende versprechen sich eine verbesserte Work-Life Balance, organisieren familiäre Verpflichtungen oder widmen sich einem Ehrenamt. Arbeitgeberinnen hingegen sind im Wettbewerb um die besten Fachkräfte und können durch entsprechende Angebote ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt steigern.

walderwyss rechtsanwälte

Von Simone Wetzstein
lic. iur., LL.M., Rechtsanwältin,
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
Partnerin
Telefon +41 58 658 56 54
simone.wetzstein@walderwyss.com

und Tabea Gutmann
Rechtsanwältin
Associate
Telefon +41 58 658 57 90
tabea.gutmann@walderwyss.com

Was ist das genau, eine vier-Tage-Woche?

Die vier-Tage-Woche ist in vieler Munde: Im vergangenen Jahr haben sich die Medienberichte, wonach Unternehmen die vier-Tage-Woche eingeführt hätten, gehäuft. Dabei bestehen zwei unterschiedliche Konzepte für eine solche vier-Tage-Woche: Entweder wird die gleiche Anzahl an wöchentlichen Arbeitsstunden wie bisher (typischerweise zwischen 40 und 42 Stunden pro Woche) auf vier Tage aufgeteilt. Dies führt zu längeren Arbeitstagen. Oder die zu leistenden Stunden werden reduziert (z.B. auf 32 Stunden pro Woche) und auf vier Tage verteilt, womit die Arbeitstage dann gleich lang bleiben.

Gemeinsam ist beiden Konzepten, dass es in der vier-Tage-Woche im Vergleich zu einem an fünf Arbeitstagen erbrachten Vollzeitpensum zu keinen Lohneinbussen kommt: Das heisst auch in der vier-Tage-Woche verdienen Arbeitnehmende gleich viel wie in der fünf-Tage-Woche. Nicht zu verwechseln ist die vier-Tage-Woche daher mit einem an vier Tagen erbrachten 80% Arbeitspensum, bei welchem das Gehalt entsprechend der Teilzeitarbeit auf 80% reduziert wird.

Wie verbreitet ist die vier-Tage-Woche?

In Island arbeitet zwischenzeitlich ein ganz überwiegender Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung an vier Tagen pro Woche, wobei die isländische vier-Tage-Woche mehrheitlich dem Konzept der verringerten Anzahl an Wochenarbeitsstunden ohne Lohneinbussen folgt. Auch in Belgien gab es zu Beginn letzten Jahres einen Vorstoss zur gesetzlichen Verankerung der vier-Tage-Woche: Belgische Arbeitnehmende können die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nun an vier, statt an fünf Arbeitstagen erbringen. Und schliesslich wurde im vergangenen Jahr auch im Vereinigten Königreich eine grossangelegte Testphase zur vier-Tage-Woche durchgeführt.

Die Briten folgten dabei dem sogenannten 100-80-100 Modell: 100% Lohn für 80% Arbeitszeit im Austausch für die Zusicherung, weiterhin 100% Produktivität zu gewährleisten.

Dieser Trend zur vier-Tage-Woche macht auch vor dem Arbeitsmarkt in der Schweiz nicht Halt. Eine feste gesetzliche Verankerung ist indes nicht vorhanden.

Mehrheitlich bieten Schweizer Arbeitgeberinnen ihren Arbeitnehmenden heute an, ein 80%-Pensum in der Weise auszugestalten, dass die Arbeitszeit auf vier Arbeitstage pro Woche verteilt wird. Damit gehen im Vergleich zur Vollzeittätigkeit oder zur vier-Tage-Woche indes Lohneinbussen einher und auch der Arbeitgeberin steht insgesamt weniger Arbeitszeit zur Verfügung. Es stellt sich daher sowohl für Arbeitgeberinnen, die auf die Arbeitskraft ihrer Mitarbeitenden angewiesen sind, als auch für Arbeitnehmende die Frage, welche weiteren interessengerechten und rechtlich zulässigen Möglichkeiten zur Ausgestaltung einer vier-Tage-Woche bestehen.

Der gesetzliche Rahmen: Arbeitsgesetz

Man könnte auf die Idee kommen, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für ein 100% Arbeitspensum – analog dem belgischen Modell – auf vier Tage zu verteilen. Bei vereinbarten 42 Stunden pro Woche wären so werktäglich nicht mehr durchschnittlich 8.4 Stunden, sondern stattdessen 10.5 Stunden zu leisten. Auf diese Weise stünde der Arbeitgeberin weiterhin (zumindest formal) dieselbe Arbeitskraft zur Verfügung, wohingegen die Arbeitnehmenden einen vollen Tag Freizeit gewinnen. Besonders wenn ein langer Arbeitsweg zurückgelegt werden muss, geht mit einer solchen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auch in dieser Hinsicht eine erhebliche Zeitersparnis einher.

Derartige Gestaltungen unterliegen jedoch den folgenden Grenzen des Arbeitsgesetzes, dem die allermeisten Arbeitnehmenden mit Arbeitsort in der Schweiz unterliegen:

- **Grundsätzlich darf die tägliche Arbeitszeit von Mitarbeitenden nach Auffassung des SECO 12.5 Stunden nicht überschreiten und muss innerhalb eines Zeitraums von 6.00 Uhr bis 23.00 Uhr liegen.** Es liegt auf der Hand, dass diese Höchstgrenze bei erhöhtem Arbeitsanfall und einer durchschnittlichen «Normalarbeitszeit» von 10.5 Stunden schnell erreicht ist; vor allem bei einer flexiblen Verteilung der Arbeitszeit auf die zur Verfügung stehenden (vier) Arbeitstage.
- Ferner muss die täglich erfasste Arbeitszeit mit Einschluss der Pausen und der Überstunden/Überzeit innerhalb eines **Zeitfensters von 14 Stunden liegen. Wer um 6.00 Uhr morgens mit der Arbeit beginnt, darf daher nach 20.00 Uhr nicht mehr arbeiten, selbst wenn zwischendurch mehrere Stunden Pause gemacht wurden.** Vor allem wenn im Home-Office gearbeitet wird, ist die Einhaltung dieser Vorgabe arbeitgeberseitig nur schwer zu überwachen.
- Strengere Anforderungen gelten zudem bei **Nachtarbeit, das heisst bei Arbeit, die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr** erbracht wird. Diese ist nur zulässig, wenn eine behördliche Ausnahmebewilligung vorliegt oder die Arbeitgeberin einer Branche angehört, für welche Nachtarbeit ausnahmsweise zulässig ist (beispielsweise Spitäler, Gastbetriebe oder Bäckereien). Bei zulässiger Nachtarbeit beträgt die **maximale tägliche Arbeitszeit neun Stunden; diese muss (einschliesslich Pausen) innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.**

Um diesen strengen Nachtarbeits-Grenzwerten zu unterliegen, genügt es bereits, dass nur ein Teil der Arbeitszeit in der Nacht erbracht wird. Beginnt ein Frühaufsteher daher regelmässig bereits um 5.00 Uhr morgens mit der Arbeit, oder wird auf einem internationalen Projekt auf Grund von Zeitverschiebungen von Mitarbeitenden in der Schweiz bis spät in die Nacht hineingearbeitet, so gilt für die jeweiligen Personen eine verkürzte tägliche Höchstarbeitszeit von neun Stunden. Nur im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden kann diese auf zehn Stunden täglich erhöht werden.

Nahezu unvermeidbar: Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit

Es zeigt sich mithin, dass unter der geltenden Rechtslage derzeit nur enge Spielräume bestehen, eine vier-Tage-Woche ohne Reduktion der Arbeitszeit umzusetzen. Stattdessen kommt man angesichts der engen rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Einführung einer vier-Tage-Woche in der Regel an einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht vorbei.

Die Fortzahlung der Vergütung auf Basis einer 100% Anstellung bei Inanspruchnahme von nur 80% der Arbeitszeit ohne weitere Anpassungen des Vergütungsgefüges kann für Arbeitgebende allerdings riskant sein. So wird *gegen* die Angemessenheit einer proportionalen Reduktion der Vergütung zwar gern eingewandt, dass mit der Einführung einer vier-Tage-Woche zugleich Produktivitätssteigerungen einhergehen. Ob jemand an vier oder fünf Tagen die Woche arbeite, wirke sich auf die Produktivität (in absoluten Zahlen) nicht aus. Dies mag auf einzelne Branchen zwar zutreffen. Jedenfalls dort, wo Kunden die empfangene Leistung anhand der Anzahl der geleisteten Zeiteinheiten vergüten, ist diese Argumentation jedoch hinfällig (z.B. Dienstleistungen, Handwerk). Und auch wo dies nicht der Fall ist, ist längst nicht gesetzt, dass sich die behaupteten Produktivitätseffekte bei allen Mitarbeitenden gleichermassen einstellen.

Denkbar und praktikabel wäre es in Fällen, in denen Produktivitätssteigerungen vermutet werden, **einen zusätzlichen produktivitätsbezogenen, individuellen variablen Vergütungsbestandteil einzuführen.** In Abhängigkeit von der Arbeitsaufgabe wären die einschlägigen Messgrössen jeweils zu definieren. Diese zu definieren kann durchaus mit Herausforderungen verbunden sein, kann aber andererseits für beide Parteien die richtigen Anreize setzen.

Was es sonst noch zu beachten gilt

Wird die Arbeit an nur vier Tagen in der Woche geschuldet, darf bei entsprechenden Anpassungen des Arbeitsvertrags nicht vergessen werden, eine hierzu korrespondierende **Regelung bei den Ferien und für Feiertage zu treffen.** Erfolgt die Anpassung während des laufenden Kalenderjahres, werden die auf Basis einer fünf-Tage-Woche bereits erworbenen Ferientage nicht gekürzt werden können. Um Missverständnisse aus dem Weg zu räumen, empfiehlt es sich daher, zwischen den Parteien hinsichtlich der Ferien eine klare Regelung festzuhalten.

Ebenfalls klar vertraglich geregelt werden sollten **Überstunden**: Aus Sicht der Arbeitgeberin würde sich bei einer Reduktion des Arbeitspensums mit gleichbleibendem Lohn empfehlen, **schriftlich zu vereinbaren, dass allfällige Überstunden durch das vertraglich vereinbarte Gehalt abgegolten sind.**

Gegebenenfalls soll die Reduktion der Arbeitszeit auch nur probeweise erfolgen. Diesfalls käme in Betracht, die **Arbeitszeitreduktion (und alle weiteren korrespondierenden Anpassungen des Arbeitsvertrags) zeitlich zu befristen.** Gerade wenn Mitarbeitenden ohne Reduktion der vereinbarten Arbeitszeit

eingeräumt wird, ihre vertraglich geschuldete Arbeitszeit an nur vier Tagen zu erbringen, sollte darauf geachtet werden, sich **arbeitgeberseitig die Möglichkeit vorzubehalten, die Arbeitszeitverteilung bei Bedarf einseitig anzupassen** (und die Arbeitszeit so einseitig wieder auf fünf Tage zu verteilen).

Fazit

Seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit einer vier-Tage-Woche einzuräumen, trägt sicherlich zur Mitarbeiterbindung und zur Attraktivität als Arbeitgeberin bei. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass durch die konkrete Ausgestaltung ein Gleichlauf der Interessen gewährleistet ist, unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Durch geschickte Vertragsgestaltung ist hier Vieles möglich.

Employment News berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

© Walder Wyss AG, Zürich, 2023

Ansprechpartner

Simone Wetzstein
Partnerin, Zürich
Telefon +41 58 658 56 54
simone.wetzstein@walderwyss.com

Irène Suter-Sieber
Partnerin, Zürich
Telefon +41 58 658 56 60
irene.suter@walderwyss.com

Philippe Nordmann
Partner, Basel
Telefon +41 58 658 14 50
philippe.nordmann@walderwyss.com

Rayan Houdrouge
Partner, Genf
Telefon +41 58 658 30 90
rayan.houdrouge@walderwyss.com

Stefano Fornara
Partner, Lugano
Telefon +41 58 658 44 23
stefano.fornara@walderwyss.com

Olivier Sigg
Partner, Genf
Telefon +41 58 658 30 20
olivier.sigg@walderwyss.com

Fabian Looser
Konsulent, Basel
Telefon +41 58 658 14 61
fabian.loser@walderwyss.com

Laura Luongo
Konsulentin, Genf
Telefon +41 58 658 30 21
laura.luongo@walderwyss.com

Alex Domeniconi
Managing Associate, Lugano
Telefon +41 58 658 44 06
alex.domeniconi@walderwyss.com

Jonas Knechtli
Managing Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 82
jonas.knechtli@walderwyss.com

Yannik A. Moser
Managing Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 85
yannik.moser@walderwyss.com

Sandrine Kreiner
Senior Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 89
sandrine.kreiner@walderwyss.com

Flora V. Francioli
Senior Associate, Lausanne
Telefon +41 58 658 83 79
flora.francioli@walderwyss.com

Christoph Burckhardt
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 34
christoph.burckhardt@walderwyss.com

Bertrand Donzé
Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 92
bertrand.donze@walderwyss.com

Valentina Eichin
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 52 76
valentina.eichin@walderwyss.com

Ansprechpartner

Martin Greuter
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 51 43
martin.greuter@walderwyss.com

Tabea Gutmann
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 57 90
tabea.gutmann@walderwyss.com

Gustaf Heintz
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 57 30
gustaf.heintz@walderwyss.com

Kathryn Kruglak
Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 91
kathryn.kruglak@walderwyss.com

Nadja D. Leuthardt
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 62
nadja.leuthardt@walderwyss.com

Bojan Momic
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 47
bojan.momic@walderwyss.com

Angelina Pellegrini
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 58 68
angelina.pellegrini@walderwyss.com

Patricia Pinto
Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 86
patricia.pinto@walderwyss.com

Michelle Sollberger
Associate, Bern
Telefon +41 58 658 29 23
michelle.sollberger@walderwyss.com

Céline Squaratti
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 30 23
celine.squaratti@walderwyss.com

Stephanie Wichmann
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 52 42
stephanie.wichmann@walderwyss.com

Chiara Wirz
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 52 46
chiara.wirz@walderwyss.com