



ARBEIT & SOZIALES

**FLEXIBLE ARBEITSZEIT
FÜR ANGESTELLTE UND LEHRLINGE SOWIE FÜR ARBEITER
IN HANDELSBETRIEBEN**

März 2016

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Normalarbeitszeit im Handel | 3 |
| 2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Handel im Überblick | 5 |
| 3. Gleitende Arbeitszeit | 6 |
| 4. Durchrechenbare Arbeitszeit..... | 8 |
| 5. Vier-Tage-Woche..... | 11 |
| 6. Durchrechenbare Arbeitszeit und Mehrarbeit bei Teilzeit | 12 |
| 7. Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden | 14 |
| 8. Beschäftigung am Samstagnachmittag im Handel..... | 15 |
| 9. Die Blockfreizeit im Handel..... | 17 |

1. Normalarbeitszeit im Handel

Normalarbeitszeit: Abgrenzung zu Mehrarbeit

Vorweg ist zu unterscheiden zwischen Normalarbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden:

Normalarbeitszeit ist die regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden. Die Normalarbeitszeit eines Mitarbeiters darf nach der Grundregel im Arbeitszeitgesetz 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich nicht überschreiten. Die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit im Handel beträgt 38,5 Stunden.

Arbeitet ein Angestellter oder Lehrling in einer Woche mehr als 38,5 Stunden, so sind die 1,5 Stunden zwischen diesen 38,5 Stunden und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden **Mehrarbeit**. Mehrarbeit ist auch die Zeit zwischen einer kürzeren, vertraglich vereinbarten Teilzeitarbeit (von z.B. 25 Stunden) und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

Normalarbeitszeit: Abgrenzung zu Überstunden

Wird die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten, liegen nach der Grundregel zuschlagspflichtige **Überstunden** vor. Maximal 10 Überstunden, d.h. maximal 50 Stunden pro Woche sind zulässig.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Arbeitszeit durch **Sonderüberstunden** zeitweise auf 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche ausgedehnt werden.

Die Wochenarbeitszeit im Handel

| | Vollzeit | Teilzeit |
|--|--------------|-----------------|
| Normalarbeitszeit | 38,5 Stunden | z.B. 25 Stunden |
| Mehrarbeit | 1,5 Stunden | 15 Stunden |
| Gesetzliche Normalarbeitszeit | 40 Stunden | |
| Maximal zulässige Überstundenarbeit | 10 Stunden | |
| Höchststarbeitszeit pro Woche (Grundregel) | 50 Stunden | |
| Inkl. 10 Sonderüberstunden | 60 Stunden | |

Die Tagesarbeitszeit

| | |
|--|--------------------|
| Normalarbeitszeit | 8 Stunden |
| Normalarbeitszeit, wenn an anderem Tag kürzer gearbeitet | 9. Stunde |
| Meist zuschlagspflichtige Überstunde | 10. Stunde |
| Höchststarbeitszeit (Grundregel) | 10 Stunden |
| Nur als Sonderüberstunden zulässig | 11. und 12. Stunde |

Vorsicht!

Jugendliche unter 18 Jahre dürfen nicht 10 bzw. 50 Stunden, sondern maximal 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche beschäftigt werden.

Normalarbeitszeit: 9-Stunden-Tag

Wird an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann die entfallende Arbeitszeit auf die anderen Tage in der Woche verteilt werden. Dann beträgt die tägliche Normalarbeitszeit maximal 9 Stunden.

Verteilung der Normalarbeitszeit

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Pausen sind nach Maßgabe der gesetzlichen und der kollektivvertraglichen Bestimmungen zu vereinbaren.

Tipp!

Diese Vereinbarung kann regelmäßig dadurch erfolgen, dass der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Dienstplan akzeptiert und gegebenenfalls unterschreibt.

Wechselnde Lage der Normalarbeitszeit

Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist deren Lage für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.

Vorsicht!

Es ist grundsätzlich nicht zulässig, einseitig den Dienstplan oder die vorgenommene Arbeitszeitverteilung abzuändern. Der Arbeitgeber kann die Lage der Normalarbeitszeit kurzfristig nur dann einseitig abändern, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

Die verschiedenen Modelle der **flexiblen Arbeitszeit** sollen ermöglichen, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf mehr als 38,5 Stunden wöchentlich (unter Umständen zuzüglich allfälliger Mehrarbeit) und mehr als 8 Stunden täglich ausgedehnt wird, ohne dass dabei Überstunden anfallen bzw. Überstunden zu bezahlen sind. Meist setzt das voraus, dass die in manchen Wochen ausgedehnte Normalarbeitszeit durch eine reduzierte Normalarbeitszeit in anderen Wochen ausgeglichen wird.

Vorsicht!

Für alle Arbeitszeitmodelle gilt: Offene Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsvertrages mit einem Zuschlag von 50% abzugelten!

Bei einem Handelsangestellten entfällt der Zuschlag bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder Kündigung durch den Arbeitnehmer.

Bei einem Handelsarbeiter entfällt der Zuschlag bei den selben Beendigungsarten, aber nur wenn dies in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat in einer schriftlichen Einzelvereinbarung festgehalten ist.

Die folgenden Kapitel stellen die Eckpunkte der flexiblen Arbeitszeitmodelle sowie die Sonderregeln für Samstage in Verkaufsstellen dar.

2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Handel im Überblick

| | Worum geht ´s? | Vorteile | Nachteile | Typische Anwendungsbereiche |
|------------------------------------|---|--|---|--|
| Gleitzeit | AN können Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmen. | Flexibel; Erhebliche Ersparnis von Zuschlägen | Auch vom AN bestimmt; Anhäufung von Zeitguthaben | Keine fixen, fremdbestimmten Arbeitszeiten; Büro, Verwaltung, Außendienst, Führungskräfte |
| Durchrechenbare Arbeitszeit | Die Normalarbeitszeit wird in einzelnen Wochen auf mehr als 38,5 Stunden ausgeweitet, in anderen Wochen reduziert. Im Schnitt leistet der AN im Durchrechnungszeitraum die Normalarbeitszeit. | Flexibel; Vom AG bestimmt Ersparnis von Zuschlägen | Handhabung komplex | Schwankender Beschäftigungsbedarf; Einzelhandel, Läger |
| Teilzeit mit Mehrarbeit | Teilzeit-AN sind in allen Modellen einsetzbar. Der Spielraum für Mehrleistungen ist größer als bei Vollzeit-AN. | Flexiblerer Einsatz als Vollzeit-AN | 25% Zuschlag für Mehrarbeit | alle Handelsbereiche |
| Viertagewoche | Die wöchentliche Arbeitszeit wird regelmäßig auf vier Tage verteilt. | Ersparnis von Zuschlägen; lange Wochenenden | Ganze Woche wird nicht abgedeckt | alle Handelsbereiche |

3. Gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit)

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens den Beginn und das Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Daher ist Gleitzeit für Arbeitnehmer attraktiv, aber auch für Arbeitgeber, weil es nur wenige gesetzliche Vorgaben gibt und Arbeitgeber sich Überstundenzuschläge ersparen.

Gleitzeit wird vor allem für Büroangestellte angewandt. Für Mitarbeiter in Verkaufsstellen ist die gleitende Arbeitszeit weniger geeignet, weil hier aufgrund der Öffnungszeiten fixe Arbeitszeiten erforderlich sind.

Mit Jugendlichen unter 18 Jahre kann Gleitzeit nicht vereinbart werden.

Form

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist die gleitende Arbeitszeit mit einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Besteht kein Betriebsrat, muss mit dem einzelnen Mitarbeiter eine **schriftliche** Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit getroffen werden.

Vorsicht!

Die bloß mündliche Vereinbarung über die Gleitzeit ist rechtsunwirksam und kann zu Überstundennachforderungen führen.

Notwendige Inhalte

In der Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit sind zu regeln:

- die Dauer der Gleitzeitperiode,
- der Gleitzeitrahmen,
- das Höchstmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode,
- die Dauer und die Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

Gleitzeitperiode

Die Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, in dem der Mitarbeiter Zeitguthaben aufbauen und wieder abbauen kann. Am Ende dieses Zeitraums steht ein positiver oder negativer Zeitsaldo, je nachdem, wie viele Stunden der Mitarbeiter gearbeitet hat.

Dieser positive oder negative Zeitsaldo kann in Form von Zeitguthaben oder Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden. Ein positiver Zeitsaldo kann auch in Form von Überstunden ausgezahlt werden.

Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen ist der tägliche Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer den Beginn und das Ende seiner Arbeitszeit frei bestimmen kann.

Fiktive Normalarbeitszeit

Die fiktive Normalarbeitszeit ist die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, in welcher der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, wäre keine Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit abgeschlossen.

Die fiktive Normalarbeitszeit wird herangezogen, um die Arbeitszeit bei Urlaub, Krankenstand und sonstigen gesetzlich anerkannten Dienstverhinderungsgründen des Mitarbeiters zu bemessen.

Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit (und gleichzeitig Höchstarbeitszeit) beträgt maximal 10 Stunden pro Tag bzw. 50 Stunden in der Woche.

Überschreitet die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Gleitzeitperiode im Schnitt 38,5 Stunden, entsteht zum Ende ein Zeitguthaben. Ist vereinbart, dass das Zeitguthaben in die nächste Gleitzeitperiode übertragen wird, ist es verschobene Normalarbeitszeit. Insofern diese Übertragung nicht vereinbart ist, liegen Überstunden vor.

Überstunden

Überstunden fallen an, wenn der Mitarbeiter

- außerhalb des Gleitzeitrahmens Arbeitsleistungen erbringt (weil er nur innerhalb des Gleitzeitrahmens Normalstunden leisten kann),
- bei seiner Arbeit die Normalarbeitszeit von 10 bzw. 50 Stunden überschreitet oder
- durch seine Arbeitsleistung Zeitguthaben erwirbt, die nicht in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können.

4. Durchrechenbare Arbeitszeit

Durchrechenbare Arbeitszeit bedeutet, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines Zeitraums („Durchrechnungszeitraums“) 38,5 Stunden überschreiten kann, ohne dass Überstunden anfallen. Im Schnitt werden im Durchrechnungszeitraum 38,5 Stunden nicht überschritten, d.h. Wochen mit mehr als 38,5 Stunden werden durch Wochen mit weniger als 38,5 Stunden ausgeglichen. Wie bei Gleitzeit schwankt die Arbeitszeit, doch wird die durchrechenbare Arbeitszeit von betrieblichen Erfordernissen und somit vom Arbeitgeber und nicht vom Arbeitnehmer bestimmt. Dafür gibt es weit mehr gesetzliche und kollektivvertragliche Vorgaben als bei der Gleitzeit.

Vorsicht!

Ist von Anfang an klar, dass der Mitarbeiter im gesamten Durchrechnungszeitraum im Schnitt weit mehr als 38,5 Stunden arbeiten wird, dann ist die durchrechenbare Arbeitszeit als Modell der flexiblen Arbeitszeit für ihn ungeeignet.

Durchrechnungszeitraum

Der Durchrechnungszeitraum im Handel umfasst grundsätzlich 26 Wochen. Er kann in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, sonst durch Einzelvertrag auf maximal ein Jahr ausgedehnt werden.

Vorsicht!

Der Betriebsvereinbarung bzw. der schriftlichen Einzelvereinbarung obliegt lediglich die Festlegung eines anderen - also längeren - Durchrechnungszeitraumes als 26 Wochen.

Wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums auf bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt dabei höchstens 9 Stunden - die 10. Stunde bzw. 45. Stunde ist somit stets Überstunde.

Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme der Interessen des Arbeitnehmers in halben Tagen (oder längeren Zeiträumen) zu gewähren.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden nicht überschreiten. Bei einer Durchrechnung über 26 Wochen beträgt das Soll an Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum daher 1001 Stunden (38,5 Stunden x 26 Wochen).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem Durchrechnungszeitraum mit 26 Wochen, davon

| | | |
|------------------------------|---------------|---------------------|
| 13 Wochen jeweils 36 Stunden | gesamt | 468 Stunden |
| 13 Wochen jeweils 41 Stunden | gesamt | 533 Stunden |
| | gesamt | 1001 Stunden |

Die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchrechnungszeitraum beträgt im Schnitt der 26 Wochen jeweils 38,5 Stunden, gesamt 1001 Stunden.

Der Arbeitnehmer hat keine Überstunden geleistet.

Überstunden

Überstunden fallen an, wenn der Mitarbeiter

- mehr als 9 Stunden am Tag leistet,
- mehr als 44 Stunden in der Woche leistet,
- bei einer Durchrechnung über 26 Wochen mehr als das Soll von 1001 Stunden leistet.

Vorsicht!

Am Ende des Durchrechnungszeitraums sollten weder Zeitguthaben noch Zeitschulden verbleiben. Insofern bei einer Durchrechnung über 26 Wochen am Ende das Soll von 1001 Stunden überschritten werden, liegen zuschlagspflichtige Überstunden vor

Die Überstunden, die sich aus der Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit von 9 bzw. 44 Stunden ergeben, zählen beim Ermitteln der geleisteten Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum nicht mit und sind gesondert in Geld oder in Zeitausgleich abzugelten.

Form

Die Durchrechnung ist zwischen dem Betrieb und dem Mitarbeiter zu vereinbaren. Die Durchrechnungsvereinbarung muss festlegen:

- den Durchrechnungszeitraum, sofern dies nicht bereits durch Betriebsvereinbarung geschehen ist, sowie
- das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums.

Tipp!

Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen reicht es, wenn die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit für 13 Wochen im Vorhinein vereinbart ist (z.B. Woche 1 44 Stunden, Woche 2 38 Stunden, etc.).

Die Lage der täglichen Arbeitszeit (z.B. Montag 9 bis 13 Uhr, 14 bis 18 Uhr, etc.) in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums ist mit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit mindestens 2 Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.

Vorsicht!

Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

Durchrechenbare Arbeitszeit erfordert also die Übereinstimmung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über

- den Durchrechnungszeitraum,
- das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes, sowie über
- die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit.

Vorsicht!

Liegt in einem dieser Punkte keine Übereinstimmung vor, kann die Normalarbeitszeit nicht durchgerechnet werden. Es gelten dann die allgemeinen Regeln zum Anfall und zur Abgeltung von Überstunden.

Jugendliche

Im Handel kann die durchrechenbare Arbeitszeit auf Jugendliche unter 18 Jahre, d.h. vor allem auf Lehrlinge angewandt werden. Ist nämlich für den erwachsenen Arbeitnehmer durchrechenbare Arbeitszeit vereinbart, ist vor allem wegen der Ausbildung von Lehrlingen und der Beaufsichtigung jugendlicher Arbeitnehmer eine abweichende Arbeitszeit nicht zumutbar.

5. Durchrechenbare Arbeitszeit und Mehrarbeit bei Teilzeit

Für Teilzeitbeschäftigte gilt ein spezieller Zuschlag von 25% für Mehrarbeit. Mehrarbeit ist Arbeitsleistung zwischen der vereinbarten Normalarbeitszeit (z.B. 25 Stunden pro Woche) und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

Wird im Vorhinein eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart, ohne dass deren Ausmaß ansteigt, liegt keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor.

Beispiel :

Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten beträgt 26 Stunden.

Im Vorhinein wird die folgende Verteilung der Arbeitszeit vereinbart:

- 1. Woche: 30 Stunden
- 2. Woche: 35 Stunden
- 3. Woche: 11 Stunden
- 4. Woche: 28 Stunden

Da die Arbeitszeit von 26 Stunden im Vorhinein ungleichmäßig verteilt wird, liegt bei den Arbeitszeiten von 30, 35 und 28 Stunden in der ersten, zweiten und vierten Woche keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor.

Ausnahmen vom Zuschlag

Kein Zuschlag gebührt für die ersten 1,5 Mehrstunden pro Woche.

Kein Zuschlag gebührt auch für Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten

- wenn sie innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraums von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden,
- Bei gleitender Arbeitszeit, wenn in der Gleitzeitperiode im Durchschnitt die vereinbarte Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Auch am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.

Vorsicht!

Soll die Dreimonatsdurchrechnung genutzt werden, ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren:

- die Vergütung in Zeitausgleich;
- der Dreimonatsrhythmus;
- welche Mehrarbeitsstunden als erste ausgeglichen werden (aus Arbeitgebersicht zuschlagspflichtige)

6. Vier-Tage-Woche

Eine Vier-Tage-Woche liegt vor, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger zusammenhängende Tage verteilt wird.

Tägliche Normalarbeitszeit

Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, ohne dass Überstunden anfallen.

Hierfür ist in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat eine Einzelvereinbarung notwendig.

Die vier Arbeitstage müssen in Handelsbetrieben zusammenhängen. Drei Tage in der Kalenderwoche müssen jedenfalls frei bleiben.

Vorsicht!

Wird an einem der drei freien Tage gearbeitet, so liegen Überstunden vor, die je nach Lage der Überstunde entsprechend dem Kollektivvertrag abzugelten sind.

Vier-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten

Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

Beispiel: Vier-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten (richtige Umsetzung)

| | |
|------------------------------|-------------|
| Montag | 10 Stunden |
| Dienstag | 10 Stunden |
| Mittwoch | 10 Stunden |
| Donnerstag | 8,5 Stunden |
| Freitag, Samstag und Sonntag | arbeitsfrei |

Es fallen keine Überstunden an. Zuschläge im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten sind zu berücksichtigen.

Beispiel: Vier-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten (mangelhafte Umsetzung)

| | |
|------------|-------------|
| Montag | 10 Stunden |
| Dienstag | 8,5 Stunden |
| Mittwoch | 10 Stunden |
| Donnerstag | arbeitsfrei |
| Freitag | 10 Stunden |
| Samstag | arbeitsfrei |
| Sonntag | arbeitsfrei |

Die Arbeitstage hängen nicht zusammen. Die jeweils 9. Stunde am Montag, Mittwoch und Freitag ist zwar Normalarbeitszeit (9-Stunden-Tag). Die jeweils 10. Stunde ist aber Überstunde und damit zuschlagspflichtig.

Vier-Tage-Woche mit Mehrarbeit

Durch Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Werden bei einer 4-Tage-Woche an 3 Tagen je 10 Stunden Normalarbeitszeit gearbeitet, sind am letzten Tag zu den 8,5 Stunden Normalarbeitszeit noch 1,5 Stunden Mehrarbeit möglich. Die Mehrarbeit ist zuschlagsfrei entweder als Zeitausgleich oder in Geld zu vergüten.

Vier-Tage-Woche bei Teilzeitbeschäftigten

Bei Teilzeitbeschäftigten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Arbeitnehmer an jedem Tag, an dem er zum Einsatz kommt, mindestens 8 Stunden beschäftigt wird.

Beispiel: Vier-Tage-Woche bei Teilzeitbeschäftigten (richtige Umsetzung)

Der Teilzeitbeschäftigte (30 Stunden) wird zur Arbeitsleistung von 10 Stunden täglich eingeteilt.

| | |
|---|-------------|
| Montag, Dienstag und Mittwoch sowie Sonntag | arbeitsfrei |
| Donnerstag | 10 Stunden |
| Freitag | 10 Stunden |
| Samstag | 8 Stunden |

Es fallen keine Überstunden an.

Würde der Arbeitnehmer z.B. am Samstag nur 6 Stunden zum Einsatz kommen, bleibt die jeweils 9. Stunde am Donnerstag und Freitag zwar Normalarbeitszeit (9-Stunden-Tag). Die jeweils 10. Stunde ist aber Überstunde.

Vorsicht!

Jugendliche dürfen nicht im Rahmen der Vier-Tage-Woche beschäftigt werden.

Tägliche Höchstarbeitszeit - Sonderüberstunden

Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.

In Betrieben mit Betriebsrat erfordert die Ausdehnung auf 12 Stunden eine Betriebsvereinbarung. In Betrieben ohne Betriebsrat erfordert die Ausdehnung

- im Einzelfall eine schriftliche Einzelvereinbarung UND
- eine Bescheinigung eines Arbeitsmediziners, wonach die zusätzlichen Überstunden gesundheitlich unbedenklich sind.

Vorsicht!

- Eine Blanko-Vereinbarung im Dienstvertrag über die Ausdehnung auf 12 Stunden reicht nicht.
- Mitarbeiter in Betrieben ohne Betriebsrat, die die Ausdehnung auf 12 Stunden ablehnen, dürfen nicht benachteiligt werden.

7. Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden

Die Höchstarbeitszeit inkl. Überstunden beträgt grundsätzlich 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Arbeitszeit in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres durch Überstunden auf 60 Stunden wöchentlich und auf 12 Stunden täglich ausgedehnt werden.

Die Voraussetzungen dafür:

1. vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf; UND
2. die Überstunden sind notwendig zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils; UND
3. In Betrieben mit Betriebsrat: eine BV, die den zuständigen Körperschaften der Arbeitnehmer (Gewerkschaft GPA-djp bei Angestellten, Vida bei Arbeitern) und Arbeitgeber (Wirtschaftskammer) sowie dem örtlich zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist;
4. In Betrieben ohne Betriebsrat: eine schriftliche Einzelvereinbarung im Einzelfall sowie die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit durch einen Arbeitsmediziner.

Vorsicht!

- Im Streitfall mit dem Arbeitsinspektorat muss der Arbeitgeber vor allem nachweisen, dass der besondere Arbeitsbedarf nur vorübergehend und nicht dauerhaft gegeben war.
- Eine Blanko-Vereinbarung im Dienstvertrag über die Ausdehnung auf 12 Stunden reicht nicht.
- Mitarbeiter in Betrieben ohne Betriebsrat, die die Ausdehnung auf 12 Stunden ablehnen, dürfen nicht benachteiligt werden.

Beschränkung

Ist die Arbeitszeit in acht auf einander folgenden Wochen wegen eines vorübergehend aufgetretenen besonderen Arbeitsbedarfes bis zu einem Höchstausmaß von 60 Stunden verlängert worden, sind in den beiden folgenden Wochen Sonderüberstunden nicht zulässig. In diesen beiden Wochen sind nur Überstunden bis zur normalen Höchstarbeitszeit von 10 bzw. 50 Stunden zulässig.

8. Beschäftigung am Samstagnachmittag im Handel

Handelsangestellte und Lehrlinge in Verkaufsstellen des Einzel- und Großhandels sowie Handelsarbeiter in Verkaufsstellen des Einzelhandels dürfen an Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden. In diesem Fall hat der folgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben (sog. „Schwarz-Weiß-Regelung“). Diese Regelung kann durchbrochen werden, wenn ein Durchrechnungszeitraum vereinbart wird (siehe unten).

Für Angestellte, nicht jedoch für Arbeiter und Lehrlinge kann statt der Schwarz-Weiß-Regelung auch das Modell der Blockfreizeit vereinbart werden (siehe nächster Abschnitt*).

Ausnahmen

Bestimmte Standorte, Zeiten und Arbeitnehmer sind von der Schwarz-Weiß-Regelung ausgenommen:

Standort: Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an jedem Samstag(nachmittag) ist erlaubt auf Messen, in Geschäftslokalen auf Bahnhöfen und auf Flughäfen sowie, wenn das Offenhalten der Geschäfte aufgrund einer Fremdenverkehrs-Verordnung des Landeshauptmannes oder einer Verordnung nach § 12 oder 13 ARG erlaubt ist.

Verkaufsstellen, die nur an einem Samstag pro Monat nach 13 Uhr offenhalten.

Vorweihnachtszeit: Die Schwarz-Weiß-Regelung gilt außerdem nicht für Verkaufstätigkeiten an den letzten vier Samstagen vor dem 24. Dezember.

Teilzeitbeschäftigte: An allen Samstag(nachmittag)en dürfen auch Teilzeitbeschäftigte beschäftigt werden,

- mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstage vereinbart ist ODER
- mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer Elternteilzeit vereinbart ist.

Allgemeine Durchrechnungsbestimmung

In Betrieben mit Betriebsrat kann durch Betriebsvereinbarung, sonst durch schriftliche Einzelvereinbarung, die Beschäftigung an zwei Samstagen innerhalb eines Zeitraumes von 4 Wochen ermöglicht werden. In diesem Fall haben die übrigen Samstage dieses Zeitraumes arbeitsfrei zu bleiben. Damit kann der Mitarbeiter an bis zu 4 Samstagen hintereinander beschäftigt werden.

Beispiel:

erster vierwöchiger Durchrechnungszeitraum:

1. Samstag arbeitsfrei
2. Samstag arbeitsfrei
3. Samstag erlaubte Beschäftigung nach 13:00 Uhr
4. Samstag erlaubte Beschäftigung nach 13:00 Uhr

zweiter vierwöchiger Durchrechnungszeitraum:

1. Samstag erlaubte Beschäftigung nach 13:00 Uhr
2. Samstag erlaubte Beschäftigung nach 13:00 Uhr
3. Samstag arbeitsfrei
4. Samstag arbeitsfrei

Durchrechnungsbestimmung für Einzelhandelsunternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl

In Einzelhandelsunternehmen mit nicht mehr als 25 dauernd Beschäftigten kann durch Betriebsvereinbarung oder - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist - durch schriftliche Einzelvereinbarung wahlweise vereinbart werden:

- Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, wenn ebenso viele Samstage arbeitsfrei bleiben. Damit kann der Arbeitnehmer an bis zu 8 Samstagen hintereinander beschäftigt werden (siehe Beispiel oben).
- Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen an 3 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes jeweils ein Samstag und ein Montag arbeitsfrei bleiben.

Beispiel: Arbeitsfreier Samstag und arbeitsfreier Montag in unterschiedlichen Wochen

| | | |
|-----------|---------|---------------------------------------|
| 1. Woche: | Samstag | erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr |
| 2. Woche: | Samstag | erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr |
| 3. Woche: | Montag | arbeitsfrei |
| | Samstag | erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr |
| 4. Woche: | Samstag | arbeitsfrei |

- Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 10 Wochen an 5 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden.
- Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 10 Wochen an 6 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes ein Montag arbeitsfrei bleibt.
- Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 10 Wochen an 7 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes zwei Montage arbeitsfrei bleiben.

Vorsicht!

Bleibt der Samstag arbeitsfrei, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag zu verteilen. Bleibt der Montag arbeitsfrei, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage Dienstag bis Samstag zu verteilen.

Fortlaufhemmung

Diejenigen Wochen in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung jedenfalls zulässig ist, z.B. die Wochen, in denen die 4 verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten liegen, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht.

9. Die Blockfreizeit im Handel

Anstelle der sonst geltenden „Schwarz-Weiß-Regelung“ kann für Angestellte in Handelsbetrieben - nicht für Handelsarbeiter! - ein Alternativmodell, nämlich die Blockfreizeit vereinbart werden. Diese Regelung ist derzeit bis 31.12.2016 befristet.

Arbeitnehmer können an Samstagen nach 13 Uhr beschäftigt werden, wenn sie innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen insgesamt fünfmal eine zusammenhängende Wochenfreizeit - also die „Blockfreizeit“ von drei Kalendertagen erhalten, die den Samstag und den Sonntag einschließt.

Diese Blockfreizeit kann somit aus dem Freitag, dem Samstag und dem Sonntag oder aus dem Samstag, dem Sonntag und dem Montag bestehen. Fällt einer der Werkzeuge der Blockfreizeit auf einen Feiertag, so ist der vorangegangene oder der folgende Werkzeuge in die Blockfreizeit einzubeziehen.

Beispiel:

Die Angestellte will Blockfreizeit vom Samstag, 13.8.2016 bis Montag, 15.8.2016 konsumieren. Montag, der 15.8.2016 ist ein Feiertag. Weil dafür Blockfreizeit nicht vereinbart werden kann, muss ein anderer Werkzeuge vorher oder nachher in die Blockfreizeit einbezogen werden. Die Blockfreizeit kann sich beispielsweise von Samstag, 13.8.2016 bis Dienstag, 16.8.2016 erstrecken.

Die Blockfreizeit erfordert in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat eine schriftliche Einzelvereinbarung mit jedem Angestellten.

Ausnahmen von der Blockfreizeit

Nicht dem Model der Blockfreizeit unterworfen werden können:

- Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitsleistung ausschließlich am Samstag erbringen,
- Lehrlinge,
- Ferialarbeitnehmer, also Personen, die in die Beschäftigungsgruppe 1 der maßgeblichen Gehaltstafel eingestuft werden,
- Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer Beschäftigung nach dem MSchG bzw. dem VKG,
- Angestellte während des Probemonats

Vorsicht!

Für Lehrlinge, Ferialarbeitnehmer und Angestellte während des Probemonats gilt die „Schwarz-Weiß-Regelung“!

Durchrechnungszeitraum

Der Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen muss im Vorhinein festgelegt werden und für alle Angestellten einheitlich sein. Für bestimmte Arbeitnehmergruppen kann bei Vorliegen einer sachlichen Rechtfertigung eine andere Lage des Durchrechnungszeitraums festgelegt werden.

Ist der Angestellte aufgrund des Beginns, des Endes oder der Dauer seines Arbeitsverhältnisses, etwa weil es befristet ist, nur für einen Teil des festgelegten Durchrechnungszeitraums von 26 Wochen in Beschäftigung, ist die Anzahl der Blockfreizeiten im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit zu aliquotieren. Bruchteile von Blockfreizeiten sind kaufmännisch auf ganze Zahlen zu runden.

Beispiel:

Der Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen dauert vom 4.11.2016 bis 4.5.2017. Ein Angestellter beginnt am 1.1.2017 zu arbeiten. Während des Probemonats gilt die „Schwarz-Weiß-Regelung“. Der verkürzte Durchrechnungszeitraum dauert vom 1.2.2017 bis zum 4.5.2017 (= 93 Kalendertage) an. Diese Tage sind mit den 5 Blockfreizeiten innerhalb des Durchrechnungszeitraums von 26 Wochen (= 182 Kalendertage) ins Verhältnis zu setzen:

$5/182 \times 93 = 2,5$ Blockfreizeiten; gerundet 3 Blockfreizeiten

Im Durchrechnungszeitraum von 1.2. bis 4.5. 2017 stehen dem Angestellten drei Blockfreizeiten zu.

Bei Arbeitnehmerkündigung, verschuldeter Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt bleiben Bruchteile von Blockfreizeiten unberücksichtigt. Würde der Angestellte im obigen Beispiel kündigen, stünden ihm nur zwei Blockfreizeiten zu.

Planung der Blockfreizeit

Die Lage der Blockfreizeiten ist 13 Wochen im Vorhinein zu planen. Bei erstmaliger Einführung dieses Arbeitszeitmodells genügt es, die Blockfreizeiten spätestens vier Wochen vor Antritt der ersten Blockfreizeit zu vereinbaren.

Die Regelung, wonach die Blockfreizeiten spätestens vier Wochen vor Antritt der ersten Blockfreizeit zu vereinbaren sind, gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis des Angestellten während eines laufenden Durchrechnungszeitraumes beginnt.

Tipp!

Bereits vereinbarte Blockfreizeiten können bei einem Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer auch wieder abgeändert werden.

Vier-Tage-Woche - 10 Stunden Normalarbeitszeit

Wird die Blockfreizeit von Freitag bis Sonntag vereinbart, kann die tägliche Normalarbeitszeit an den 4 vorangegangenen Arbeitstagen, also von Montag bis Donnerstag auf täglich bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Die 10. Stunde ist in diesem Fall keine Überstunde. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Krankheit, Unglücksfall, persönliche Dienstverhinderung oder Pflegefreistellung

Fallen Krankheit, Unglücksfall, persönliche Dienstverhinderung oder Pflegefreistellung in den Zeitraum einer Blockfreizeit, gilt diese Blockfreizeit als vom Angestellten konsumiert.

Übertragungsmöglichkeit und Sanktion

Eine nicht konsumierte Blockfreizeit eines Durchrechnungszeitraumes kann in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Bei mehr als einer nicht konsumierten Blockfreizeit erhält der Arbeitnehmer anstelle einer Blockfreizeit einen zusätzlichen Urlaubstag.

Beispiel:

Der Durchrechnungszeitraum dauert vom 1.10.2016 bis zum 31.3.2017. Ein Angestellter konsumiert in dieser Zeit 3 Blockfreizeiten. Zwei weitere Blockfreizeiten konnte der Arbeitnehmer nicht konsumieren, weil er für erkrankte Arbeitnehmer einsprang. Eine der beiden Blockfreizeiten kann in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Für die zweite nicht konsumierte Blockfreizeit erhält der Angestellte einen Urlaubstag.

Bei beharrlicher Weigerung des Angestellten, die Blockfreizeit zu konsumieren, kann der Arbeitgeber einseitig die Lage der Blockfreizeiten für den Arbeitnehmer einteilen. Der Ersatz in Form eines Urlaubstages gebührt nicht, wenn dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Blockfreizeit möglich war und diese ohne wichtigen Grund nicht konsumiert hat.

Eine Ablöse von Blockfreizeit in Geld bei aufrechtem Dienstverhältnis ist nicht erlaubt.

Keine Kumulation mit Zeitausgleich für ein anderes Arbeitszeitmodell

Blockfreizeit darf nicht gleichzeitig mit Zeitausgleich für die im Rahmen von erweiterten Öffnungszeiten erbrachten Arbeitsleistungen konsumiert werden.

Beispiel 3:

Eine Angestellte arbeitet regelmäßig im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten und erhält Zeitgutschriften mit 30 % je geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde. Eine Blockfreizeit wird von Freitag bis Sonntag vereinbart. Die Zeitgutschrift darf nicht für den Freitag im Rahmen der Blockfreizeit eingesetzt werden, aber sehr wohl z.B. für den anschließenden Montag.

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Nicht konsumierte Blockfreizeiten sind bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses möglichst auszugleichen. Ist dies nicht möglich, hat der Arbeitnehmer pro vereinbarter, unverbrauchter Blockfreizeit Anspruch auf je einen zusätzlichen Urlaubstag. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Auszahlung dieses Urlaubstages als Urlaubersatzleistung möglich.

Dieser Anspruch entfällt bei einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers.