



### **Flexible Arbeitszeit im Holzbau (§ 2B KV Holzbau-Meister):**

Mit 1.5.2016 wurde im KV Holzbau-Meister die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit eingeführt.

In 20 „langen“ Wochen in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen (Beginn entweder mit 1.1.-31.12. oder selbst gewählter Beginn plus 52 Wochen) konnten pro langer Woche 6 Zeitguthabenstunden aufgebaut werden- insgesamt also 120 Zeitguthabenstunden. Es konnte daher die Normalarbeitszeit in langen Wochen von 39 Stunden auf 45 Stunden ausgedehnt werden.

### **Erhöhung der Anzahl der langen Wochen und der Zeitguthabenstunden ab 1.5.2018**

Ab 1.5.2018 wurden die Anzahl der langen Wochen auf 26 erhöht, die Zahl der Zeitguthabenstunden damit auf 156.

Beispiel: 52 Wochen-Zeitraum von 1.1.-31.12.2018

Variante 1: es wird lang-kurz gearbeitet, alle geraden Wochen 45 Stunden, Montag-Freitag 9 Stunden, alle ungeraden Wochen 33 Stunden Montag 9 Stunden, Dienstag bis Donnerstag 8 Stunden, Freitag frei. Dadurch entstehen 156 Zeitguthabenstunden (lange Wochen), die dann in den kurzen Wochen wieder ausgeglichen werden.

Variante 2: alle 26 langen Wochen werden hintereinander gearbeitet, dadurch entstehen 156 Zeitguthabenstunden, die dann zB in 4 Wochen Zeitausgleich oder in kurzen Wochen abgebaut werden.

Variante 3: es werden einzelne, kürzere Durchrechnungszeiträume vereinbart, innerhalb derer die jeweils aufgebauten Zeitguthabenstunden ausgeglichen werden. Innerhalb von 52 Wochen können somit insgesamt 26 lange Wochen gearbeitet werden.

### **Durchrechnungszeitraum 52 Wochen, 26 lange Wochen möglich**

Welcher Durchrechnungszeitraum kann vereinbart werden?

Es kann ein Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen vereinbart werden, in dem die langen (bis zu 45 Stunden), normalen (39 Stunden) und kurzen (weniger als 39 Stunden, Möglichkeit des Zeitausgleichs) festgelegt werden.

Es können aber auch mehrere kürzere Durchrechnungszeiträume in einem Zeitraum von 52 Wochen vereinbart werden, innerhalb derer (der kürzeren Durchrechnungszeiträume) die Zeitguthabenstunden jeweils ausgeglichen werden müssen.

### **Schriftliche Vereinbarung, schriftliche Änderungen möglich**

Die flexible Arbeitszeit muss mit den Mitarbeitern 2 Wochen vor Beginn des (jeweiligen) Durchrechnungszeitraums schriftlich vereinbart werden.

In dieser Vereinbarung muss die Arbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum

festgelegt werden.

Im Einvernehmen mit den Mitarbeitern ist eine Änderung dieser Vereinbarung durch schriftliche Einzelvereinbarungen bis zum letzten Arbeitstag vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche zulässig.

Wenn im Betrieb ein Betriebsrat eingerichtet ist, sind die Vereinbarung der flexiblen Arbeitszeit und jegliche Änderungen mittels Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Maximale Normalarbeitszeit innerhalb der flexiblen Arbeitszeit sind 9 Stunden pro Tag. Jede Stunde über 9 Stunden ist als Überstunde mit den entsprechenden Zuschlägen abzugelten (Beachtung der maximalen Tageshöchstleistungszeit von 12 Stunden ab 1.9.2018).

### **Zeitausgleich in ganzen Tagen im Verhältnis 1:1**

Die Zeitguthabenstunden sind im Verhältnis 1:1 durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen.

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die noch nicht ausgeglichenen Zeitguthabenstunden als Überstunden mit dem entsprechenden Zuschlag abzugelten.

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

### **Weihnachtsgeld**

Das Weihnachtsgeld beträgt 3,41 Stundenlöhne für während des laufenden Kalenderjahres je geleistete 39 Stunden. Die Zeitguthabenstunden sind somit im Zeitpunkt ihrer Entstehung in die geleisteten Stunden miteinzurechnen.

Zeitausgleichstage zählen als Nichtarbeitstage und sind daher nicht in die entgeltspflichtigen Betriebsabwesenheiten einzurechnen.

### **FAQs:**

**F: Wie viele Stunden können pro Tag im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit gearbeitet werden?**

**A:** 9 Stunden Normalarbeitszeit, ab der 10. Stunde liegt eine zuschlagspflichtige Überstunde vor.

**F: Können die Stunden der flexiblen Arbeitszeit mit allfälligen Überstunden gemeinsam ausgeglichen werden?**

A: Grundsätzlich ja, allerdings sind die Stunden der flexiblen Arbeitszeit im Verhältnis 1:1 auszugleichen, die Überstunden 1:1,5 oder 1:2 (je nach Zeitpunkt des Entstehens). Somit ist es sinnvoll, die jeweiligen Stunden getrennt nach Stunden flexibler Arbeitszeit und Überstunden zu „sammeln“ und beim Zeitausgleich auch zu kennzeichnen. Aus nicht ausgeglichenen FlexiStunden werden auch Überstunden, daher würden dann nicht gekennzeichnete Überstunden mit doppeltem Zuschlag belegt werden.

**F: Wie muss die flexible Arbeitszeit vereinbart werden?**

A: Die flexible Arbeitszeit muss 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums schriftlich mit jedem Mitarbeiter oder mit dem Betriebsrat (wenn vorhanden) vereinbart werden.

**F: Kann die Vereinbarung der Arbeitszeit geändert werden?**

A: Im Einvernehmen mit den Mitarbeitern ist eine Änderung dieser Vereinbarung durch schriftliche Einzelvereinbarungen bis zum letzten Arbeitstag vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche zulässig.

**F: Was muss in der Vereinbarung konkret vereinbart werden?**

A: Es muss die Arbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt werden: lange Wochen, kurze Wochen, normale Wochen, Zeitausgleichstage und jeweils auch die konkrete Arbeitszeit an den einzelnen Tagen. Schriftliche Änderungen sind bis zum letzten Arbeitstag vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche zulässig

**F: Gilt die flexible Arbeitszeit auch für Lehrlinge unter 18 Jahren?**

A: Im Sinne des § 11 Abs. 2a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

Das bedeutet, dass die Arbeitszeit für Jugendliche maximal 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche betragen darf.

**F: Ab wann gilt eine Woche als „lange“ Woche?**

A: Ab dem Überschreiten der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden, also ab der 40. Stunde (außer es wurde eine Ausdehnung auf 40 Stunden gemäß § 2A KV vereinbart), jedenfalls ab der 41. Stunde.

**F: Welche Stundenanzahl ist bei einer Betriebsabwesenheit infolge Krankheit zu verbuchen?**

A: Im Krankheitsfalls gilt das Ausfallsprinzip, daher gelten die Stunden als gearbeitet, die der Mitarbeiter an dem entsprechenden Tag ohne Krankheitsfall gearbeitet hätte.

**F: Welche Stundenanzahl ist bei einer Betriebsabwesenheit infolge Urlaub zu verbuchen?**

A: In die Mustervereinbarung für die flexible Arbeitszeit wurde akkordiert mit der Gewerkschaft Bau-Holz folgender Passus aufgenommen:

*Wochen, für die einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Urlaub vereinbart wurde, gelten als „normale“ Wochen (= Normalarbeitszeit 39 Stunden pro Woche).*

Sollte der Mitarbeiter daher in einer Woche, die ursprünglich nicht als Urlaubswoche vereinbart wurde, Urlaub beantragen, muss die Vereinbarung nicht geändert werden sondern gilt diese Woche als mit 39 Stunden vereinbart.