WKO
WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

ARBEIT
& SOZIALES

Flexible Arbeitszeit für Angestellte und Lehrlinge sowie für Arbeiter in Handelsbetrieben

Mai 2026

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. Beschäftigung am Samstagnachmittag im Handel..... 20

8. Die Blockfreizeit im Handel..... 23

9. Zustelltätigkeiten am Samstagnachmittag im Handel..... 24

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 oder Arbeiter 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 vereinbaren 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 bzw. die jeweils vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden überschritten, liegen nach der Grundregel zuschlagspflichtige **Überstunden** vor. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden, die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 60 Stunden, das bedeutet, dass maximal 20 Überstunden, d.h. maximal 60 Stunden pro Woche zulässig sind.

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	20 Stunden	
Höchstarbeitszeit pro Woche (Grundregel)	60 Stunden	

Die Tagesarbeitszeit

Normalarbeitszeit	8 Stunden
Normalarbeitszeit, wenn an anderem Tag kürzer gearbeitet	9. Stunde
Meist zuschlagspflichtige Überstunde	10. Stunde
Höchstarbeitszeit (Grundregel)	12 Stunden

Vorsicht!

Jugendliche unter 18 Jahre dürfen nicht 12 bzw. 60 Stunden beschäftigt werden. Die zulässige Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Die zulässige Arbeitszeit kann auf 9 Stunden pro Tag bzw. 45 Stunden pro Woche ausgedehnt werden, wenn durchrechenbare Arbeitszeit oder das Einarbeiten von Werktagen in Verbindung mit Feiertagen vereinbart ist.

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!

Das einseitige Abändern des Dienstplanes und damit das einseitige Abgehen von der vorgenommenen Arbeitszeitverteilung durch den Arbeitgeber sind grundsätzlich kollektivvertraglich ausgeschlossen und nicht zulässig. Lediglich dann, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind, kann der Arbeitgeber die Lage der Normalarbeitszeit kurzfristig einseitig abändern.

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 Anwendungs-bereiche**
Gleitzeit	AN können Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmen.	Flexibel; Erhebliche Ersparnis von Zuschlägen	Auch vom AN be-stimmt; Anhäufun g von Zeit-guthaben	Keine fixen, fremdbestimmten Arbeitszeiten; Büro, Verwaltung, Außendienst, Führungskräfte
Durchre-chenbare Arbeits-zeit	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	Handha-bung komplex	Schwankender Beschäftigungsbed arf; Einzelhandel, Lager
Teilzeit mit Mehr-arbeit	Teilzeit-AN sind in allen Modellen einsetzbar. Der Spielraum für Mehrleistungen ist größer als bei Vollzeit-AN.	Flexiblerer Einsatz als Vollzeit-AN	25% Zu-schlag für Mehr-arbeit	alle Handelsbereiche
Viertage-woche	Die wöchentliche Arbeitszeit wird regelmäßig auf vier Tage verteilt.	Ersparnis von Zuschlägen; lange Wochen-enden	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 Höchstausmaß 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. Es obliegt dem Arbeitgeber entweder in einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelvereinbarung den täglichen Gleitzeitrahmen festzulegen. Damit wird auch der frühestmögliche Beginn und das spätestmögliche Ende der Tagesarbeitszeit bestimmt.

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 tägliche Normalarbeitszeit darf nach dem Wortlaut des Kollektivvertrages 10 Stunden nicht überschreiten. Dies ist insofern beachtlich, als das Arbeitszeitgesetz seit 1.9.2018 eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden erlaubt, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass

• ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann, also Gleittage in Anspruch genommen werden können und
• der Verbrauch des Zeitguthabens im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist, die Gleittage also so gelegt werden können, dass verlängerte Wochenenden möglich sind.

Die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt nach dem Kollektivvertrag 50 Stunden.

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 nach dem Kollektivvertrag 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 Stunden überschreitet,
- die wöchentliche Normalarbeitszeit von 50 Stunden,
- durch seine Arbeitsleistung Zeitguthaben erwirbt, die nicht in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können oder
- vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitsstunden erbringt, die innerhalb der Gleitzeit über die Normalarbeitszeit von täglich 8 Stunden und wöchentlich 40 Stunden hinausgeht.

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 mindestens 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.

Durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann vereinbart werden, dass ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld im Höchstmaß der halben vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden kann, wenn es nicht möglich war, die erforderliche durchschnittliche Arbeitszeit zu erreichen. Überschreiten Zeitschulden am Ende des Durchrechnungszeitraues das im Kollektivvertrag vorgesehene übertragbare Ausmaß, so fällt, sofern keine Mehrarbeit vorliegt, ein Zuschlag von 50% an.

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 (und kein Zeitguthaben bzw. keine Zeitschuld in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden kann).

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 mindestens 26 wöchigen 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 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

Die Arbeitszeit von Jugendlichen kann in den einzelnen Wochen eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraums ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt und

- der Kollektivvertrag es zulässt,
- für vergleichbare erwachsene Arbeitnehmer des Betriebs eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und
- eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann.

Hinweis:

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 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 sowohl in Betrieben mit Betriebsrat, als auch in Betrieben ohne Betriebsrat eine Einzelvereinbarung notwendig.

An welchen Tagen in der Kalenderwoche gearbeitet wird, ist egal. Die Arbeitstage müssen nicht zusammenhängen. Drei Tage in der Kalenderwoche müssen aber jedenfalls frei bleiben.

Vorsicht!

Überstunden liegen vor, wenn an einem 5. Tag in der Woche Arbeitsstunden geleistet werden, die je nach Lage der Überstunde entsprechend dem Kollektivvertrag abzugelten sind.

Vorsicht!
Werden regelmäßig, seien es auch vom Umfang her wenige, Überstunden an freien Tagen erbracht, besteht das Risiko, dass die Vereinbarung über die Vier-Tage-Woche in eine Fünf-Tage-Woche umqualifiziert wird. Dies hätte zur Folge, dass die höhere tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden täglich nicht anwendbar ist und nach der 8. Stunde Überstundenzuschläge entstehen.

Vier-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten

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

Beispiel: Vier-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten

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

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

Vier-Tage-Woche mit Mehrarbeit (Angestellte und Arbeiter)

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 Angestellten

Bei Teilzeitbeschäftigten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Arbeitnehmer an jedem Tag, an dem er zum Einsatz kommt, mindestens 4 zusammenhängende Stunden beschäftigt wird. Bei Teilzeitbeschäftigungen kann die Normalarbeitszeit auch auf weniger als vier Tage verteilt werden.

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

Der Teilzeitbeschäftigte (25 Stunden) wird zur Arbeitsleistung wie folgt eingeteilt.

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

Es fallen keine Überstunden an.

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

Montag	10 Stunden
Dienstag	10 Stunden
Mittwoch	3 Stunden
Freitag	2 Stunden
Donnerstag, Samstag, Sonntag	arbeitsfrei

Diese Umsetzung der Vier-Tage-Woche ist nicht korrekt, da am Mittwoch und am Freitag nur 3 bzw. 2 Stunden gearbeitet wird und eine korrekte Umsetzung eine Beschäftigung an einem Arbeitstag von zumindest 4 zusammenhängenden Stunden verlangt.

Vorsicht!

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

Antragsrecht des Angestellten und Ablehnungsrecht des Arbeitgebers

Auf Antrag des Arbeitnehmers ist die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger Tage zu verteilen.

Der Arbeitgeber kann diesen Antrag binnen zwei Wochen ablehnen, wenn

- die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
- die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.

Wird der Antrag vom Arbeitgeber abgelehnt, ist in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.

Im laufenden Dienstverhältnis ist die andere Verteilung der Normalarbeitszeit nach Antragstellung mit dem nächstmöglichen Zeitpunkt bei der Arbeitszeitplanung zu berücksichtigen. Die Bestimmung hinsichtlich der Verteilung der Normalarbeitszeit ist zu berücksichtigen.

Vier-Tage-Woche bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern (ausgenommen Jugendliche) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf weniger als vier Tage verteilt werden und auf 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden, wenn die Arbeitnehmer an jedem Tag, an dem sie zum Einsatz kommen, mindestens 8 Stunden beschäftigt werden.

Überstunden

Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche können auch Überstunden geleistet werden.
Überstunden stellen die 11. und 12. Stunde am Tag und auch Stunden, die an einem 5. Arbeitstag geleistet werden, dar. Die Leistung einer 11. und 12. Arbeitsstunde am Tag kann der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen gemäß § 7 Abs 6 AZG ablehnen.

7. 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, soweit die jeweils geltenden Öffnungszeitenvorschriften das Offenhalten zulassen. 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 reine Samstagskräfte, 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 Verkaufsstellen in Bahnhöfen, Autobusbahnhöfen und auf Flughäfen, Schiffslandeplätzen und Zollfreiläden sowie, wenn das Offenhalten der Geschäfte aufgrund einer Fremdenverkehrs-Verordnung des Landeshauptmannes oder einer Verordnung nach § 12 oder 13 ARG erlaubt ist (Arbeiter und Angestellte).

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

Fertigbedienen: Wenn ein Mitarbeiter aufgrund eines Fertigbedienens eines Kunden länger als 13:00 Uhr tätig war, muss der nächstfolgende Samstag nicht arbeitsfrei bleiben (Arbeiter und Angestellte).

Abschlussarbeiten: Wenn der Mitarbeiter aufgrund unbedingt notwendiger Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten tätig war, muss der nächstfolgende Samstag nicht arbeitsfrei bleiben (Arbeiter und Angestellte).

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

- mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstage vereinbart ist (Arbeiter und Angestellte) ODER
- mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche im Rahmen einer Elternteilzeit gemäß Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz vereinbart ist (Angestellte) ODER
- Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche vereinbart ist, wenn auf Verlangen der Arbeitnehmerin eine schriftliche Vereinbarung, welche die Arbeitstage festlegt, getroffen wird. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf dabei auf max. 3 Tage verteilt werden (Angestellte) ODER
- Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Angestellte, die auf eigenen Wunsch auf den arbeitsfreien Samstag verzichten.

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

Die 4 Wochen Durchrechnung ist bei Einzelhandelsunternehmen mit mehr als 25 dauernd Beschäftigten möglich, aber auch bei geringerer Beschäftigtenzahl.

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 4 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

Variante 2: Arbeitsfreier Samstag und arbeitsfreier Montag in einer Woche

1.Woche: Samstag erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr
2.Woche: Samstag erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr
3.Woche: Samstag erlaubte Beschäftigung nach 13.00 Uhr

4.Woche: Montag arbeitsfrei
Samstag arbeitsfrei

- Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 10 Wochen an 5 Samstagen beschäftigt werden.

- Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 10 Wochen an 6 Samstagen beschäftigt werden, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes ein Montag arbeitsfrei bleibt.

- Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 10 Wochen an 7 Samstagen 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.

8. 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.

Der Durchrechnungszeitraum von 52 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. Innerhalb dieses Durchrechnungszeitraums muss der Angestellte insgesamt 10 zusammenhängende Wochenfreizeiten von je drei Kalendertagen erhalten, die den Samstag und den Sonntag einschließen. Jeweils während der ersten als auch während der zweiten Hälfte des Durchrechnungszeitraumes ist in fünf von sechs Kalendermonaten je eine Blockfreizeit zu konsumieren.

Somit kann in jeder Hälfte des Durchrechnungszeitraumes ein Monat ohne Blockfreizeit vereinbart werden, in welchem der Angestellte an jedem Samstag arbeiten kann. Das können beispielsweise die 4 Samstage vor dem 24. Dezember sein. Ein Superwochenende setzt sich entweder aus Freizeit von Freitag bis Sonntag oder aus Freizeit von Samstag bis Montag zusammen. Fällt einer der Werktage des Superwochenendes auf einen Feiertag, so ist der vorangegangene oder der folgende Werktag in das Superwochenende einzubeziehen.

Beispiel:
Die Angestellte will Blockfreizeit vom Samstag, 23.05.2026 bis Montag, 25.05.2026 konsumieren. Montag, der 25.05.2026 ist ein Feiertag (Pfingstmontag). Weil dafür das Superwochenende nicht vereinbart werden kann, muss ein anderer Werktag vorher oder nachher in dieses Wochenende einbezogen werden. Die Blockfreizeit kann sich beispielsweise von Samstag, 23.05.2026 bis Dienstag, 26.05.2026 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,
- 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 und Angestellte während des Probemonats gilt die „Schwarz-Weiß-Regelung“!

Durchrechnungszeitraum

Der Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen muss im Vorhinein festgelegt werden und durch Betriebsvereinbarung können Gruppen von Arbeitnehmerinnen von der Lage des festgelegten Durchrechnungszeitraums ausgenommen 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 52 Wochen in Beschäftigung, ist die Anzahl der Blockfreizeiten im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit zu aliquotieren. Bruchteile von Superwochenenden sind kaufmännisch auf ganze Zahlen zu runden.

Beispiel:

Der Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen dauert vom 5.1.2026 bis 3.1.2027. Ein Angestellter beginnt am 1.9.2026 zu arbeiten. Während des Probemonats gilt die „Schwarz-Weiß-Regelung". Der verkürzte Durchrechnungszeitraum dauert vom 1.10.2026 bis zum 3.1.2027 (= 102 Kalendertage) an. Diese Tage sind mit den 10 Superwochenenden innerhalb des Durchrechnungszeitraums von 52 Wochen (= 364 Kalendertage) ins Verhältnis zu setzen:

10/364 x 95= 2,6 Blockfreizeiten; gerundet 3 Superwochenenden

Vom Beginn bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes am 3.1.2027 stehen dem Angestellten 3 Blockfreizeiten zu.

Bei Arbeitnehmerkündigung, verschuldeter Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt bleiben Bruchteile von Superwochenenden unberücksichtigt.

Beispiel 3:
Der Durchrechnungszeitraum dauert vom 16.3.2026 bis zum 14.3.2027. Eine Angestellte kündigt ihr Dienstverhältnis zum 31.7.2026. Für die Berechnung der Anzahl der Superwochenenden ist der Zeitraum vom 16.3. bis zum 31.7.2026 (=138 Kalendertage) heranzuziehen. Diese Tage sind mit den 10 Superwochenenden innerhalb von 52 Wochen (= 364 Kalendertage) ins Verhältnis zu setzen. 10/364 x 138 = 3,8 Superwochenenden Bruchteile von Superwochenenden bleiben bei Arbeitnehmerkündigung unberücksichtigt, weshalb der Angestellten 3 Superwochenende zusteht.

Planung der Blockfreizeit

Die Lage der Blockfreizeiten muss nicht wie bisher 13 Wochen im Vorhinein geplant werden. Jeder Angestellte soll pro Monat (mit Ausnahme von 2 Monaten) eine Blockfreizeit konsumieren. Daher ist eine Planung der Blockfreizeiten ähnlich sinnvoll wie die Urlaubsplanung.

Tipp!

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

Erstmalige Anwendung der Blockfreizeit bzw. Diensteintritte während der ersten 6 Monate des Durchrechnungszeitraums

Im Falle der erstmaligen Anwendung der anderen Verteilung des arbeitsfreien Samstags, insbesondere bei Einführung dieses Arbeitszeitmodells oder bei Eintritten während der ersten 6 Monate des Durchrechnungszeitraumes muss die erste Blockfreizeit spätestens 2 Wochen vor deren Antritt vereinbart 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 ist 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.

Blockfreizeit und Urlaub

Steht zum Zeitpunkt der Vereinbarung von Blockfreizeit für einen bestimmten Zeitraum Urlaub bereits aufgrund einer früheren Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fest, kann für diese Tage keine Blockfreizeit vereinbart werden.

Übertragungsmöglichkeit und Sanktion

Eine nicht konsumierte Blockfreizeit eines Durchrechnungszeitraumes kann in den nächsten 3 Monaten konsumiert werden. Eine Übertragung einer Blockfreizeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist nicht mehr möglich. Eine nicht konsumierte Blockfreizeit (z.B. wegen Beendigung des Dienstverhältnisses), wird in einen zusätzlichen Urlaubstag umgewandelt. Diese Übertragungsmöglichkeit innerhalb des Durchrechnungszeitraums sollte tunlichst erst als letzten Schritt angedacht werden.

Beispiel:

Der Durchrechnungszeitraum dauert vom 5.1.2026 bis zum 3.1.2027. Ein Angestellter konsumiert in dieser Zeit 9 Blockfreizeiten. Eine weitere Blockfreizeit konnte der Arbeitnehmer nicht konsumieren, weil er für erkrankte Arbeitnehmer einsprang. Für die nicht konsumierte Blockfreizeit erhält der Angestellte einen zusätzlichen Urlaubstag.

Bei beharrlicher Weigerung des Angestellten, die Blockfreizeit zu konsumieren, kann der Arbeitgeber einseitig die Lage der Blockfreizeiten für den Arbeitnehmer einteilen.

Eine Ablöse von Blockfreizeit in Geld bei aufrechtem Dienstverhältnis ist nicht erlaubt. Im aufrechten Dienstverhältnis kann eine nichtkonsumierte Blockfreizeit in einen zusätzlichen Urlaubstag umgewandelt werden. Diese Umwandlungsmöglichkeit sollte nicht die Regel sein, sondern die Ausnahme darstellen.

Diese Broschüre ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!

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. Darüber hinaus kann vereinbart werden, dass die Angestellte zusätzlich auch am Montag arbeitsfrei hat, und damit die Zeitgutschrift mit 30 % je geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde abgebaut wird.

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 Urlaubsersatzleistung möglich.

Dieser Anspruch entfällt bei einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers.

9. Zustelltätigkeiten am Samstagnachmittag im Handel

Entsprechend § 12a ARG wird die Beschäftigung für die Zustellung von Produkten, die im stationären oder im Online-Handel vom Letztverbraucher bestellt oder gekauft wurden, am Samstagnachmittag, sofern dies ein Werktag ist, bis 18.00 Uhr zugelassen. Für die Zeit von 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr gebührt ein Zuschlag für die Normalarbeitszeit von 50 %.

Diese Erlaubnis umfasst aber nur eine Beschäftigung von Angestellten und Arbeitern für die Zustellung von Produkten, die im stationären Handel oder im Online-Handel vom Letztverbraucher bestellt oder gekauft wurden.

Damit ist aber beispielsweise die Beschäftigung zur Zustellung an gewerbliche Betriebe nicht umfasst, weil es sich dabei nicht um Letztverbraucher handelt.

Diese Broschüre ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!