

Einarbeiten für Weihnachten und den Jahreswechsel

Grundlagen - Mütter und Jugendliche - Krankenstand - Festlegung

Alljährlich bieten die bevorstehenden Weihnachtsfeiertage und der Jahreswechsel die Möglichkeit des Einarbeitens der zwischen die Feiertage fallenden Arbeitstage.

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen („Fenstertagen“) aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit an den Werktagen von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum verlängern.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf

- bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen 10 Stunden
- bei einem längeren Einarbeitungszeitraum 9 Stunden

nicht überschreiten.

Wurde der Einarbeitungszeitraum durch einen Kollektivvertrag nicht ausgeweitet, kommen als früheste Termine für den Beginn des Einarbeitens untenstehende Termine in Frage:

Beginn des Einarbeitens	für Werktage nach dem letzten oder bis zum folgenden Feiertag
Montag, 26.9.2022	Samstag, 24.12.2022
Mittwoch, 28.9.2022	Dienstag, 27.12.2022
Donnerstag, 29.9.2022	Mittwoch, 28.12.2022
Freitag 30.9.2022	Donnerstag, 29.12.2022
Samstag, 1.10.2022	Freitag, 30.12.2022
Montag, 3.10.2022	Samstag, 31.12.2022
Dienstag, 4.10.2022	Montag, 2.1.2023
Mittwoch, 5.10.2022	Dienstag, 3.1.2023
Donnerstag, 6.10.2022	Mittwoch, 4.1.2023
Freitag, 7.10.2022	Donnerstag, 5.1.2023
Montag, 10.10.2022	Samstag, 7.1.2023

Vorsicht!

Das Einarbeiten ist nur zulässig, wenn dem Arbeitnehmer dadurch eine längere zusammenhängende Freizeit in Verbindung mit einem Feiertag ermöglicht wird. Das Einarbeiten von Einzeltagen ohne Verbindung zu einem Feiertag ist nicht zulässig.

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so gilt dieser Tag als Sonntag und nicht als Feiertag!

Beispiel:

Im Zusammenhang mit Maria Empfängnis 2022 (Donnerstag, 8.12.) können entweder der 5.12., 6.12. und 7.12. eingearbeitet werden. Ebenso wäre es möglich, die gesamte Woche von 5.12. bis 10.12. einzuarbeiten. Genauso wäre es möglich, nur den 7.12. und/oder den 9.12. einzuarbeiten.

Nicht möglich ist es jedoch, nur den Dienstag, 6.12. einzuarbeiten, da dieser Tag als Einzeltag nicht in Verbindung mit einem Feiertag steht.

Einarbeitsstunden

Das Einarbeiten bedeutet eine Umverteilung der Normalarbeitszeit. Die in den Wochen des Einarbeitens geleisteten Stunden gelten daher nicht als Überstunden, sie sind lediglich anders verteilte Normalarbeitsstunden.

Im Falle des Einarbeitens kann der Beginn der Wochenendruhe von Samstag, 13.00 Uhr, bis spätestens Samstag, 18.00 Uhr, aufgeschoben werden.

Mütter und Jugendliche

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes dürfen werdende und stillende Mütter keinesfalls mehr als 9 Stunden am Tag und mehr als 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Damit ist dieser Personenkreis weitgehend von der wochenübergreifenden Arbeitszeitdurchrechnung inklusive Einarbeitung ausgeschlossen.

Für Jugendliche ist das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen grundsätzlich ebenfalls möglich, doch darf bei Jugendlichen der Einarbeitungszeitraum höchstens 7 –die einarbeitenden Arbeitstage einschließende- Wochen betragen. Durch Betriebsvereinbarung kann der Einarbeitungszeitraum auf höchstens 13 Wochen verlängert werden. Es ist allerdings zu beachten, dass für Jugendliche kollektivvertragliche Verlängerungen des Einarbeitungszeitraumes über 13 Wochen hinaus nicht zulässig sind und die Tagesarbeitszeit ausnahmslos 9 Stunden nicht überschreiten darf. Die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungs- bzw. Einarbeitungszeitraumes darf außerdem 45 Stunden nicht überschreiten.

Krankenstand

Befindet sich ein Arbeitnehmer an einem Tag, an dem eingearbeitet wird, im Krankenstand oder auf Erholungsurlaub, so müssen ihm die in den Krankenstands- und Urlaubszeitraum fallenden Teile der Einarbeitungszeit als erbracht gutgeschrieben werden. Soweit jedoch ein Krankenstand zeitlich in den bereits eingearbeiteten Zeitraum fällt, erhält der Arbeitnehmer keinen besonderen finanziellen oder zeitlichen Ersatz dafür.

Entgeltanspruch

Durch das Einarbeiten von Arbeitszeiten bleiben die Entgeltansprüche und ihre Fälligkeit unberührt. Das bedeutet, dass das Entgelt nicht im Anschluss an die bereits eingearbeitete Arbeitszeit, sondern am normalen Fälligkeitstermin ausbezahlt werden muss. Dieser Grundsatz gilt auch im Fall eines Krankenstandes während der Zeit des Einarbeitens oder während der Ausfallszeit.

Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Einarbeiten, aber noch vor der bereits eingearbeiteten Zeit beendet wird, so ist die eingearbeitete Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 % abzurechnen.

Festlegung des Einarbeitens

Das Einarbeiten ist durch Einzelvereinbarung mit den betreffenden Dienstnehmern bzw. wenn ein Betriebsrat besteht, mit diesem durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

Stand: 01.09.2022