



# ARBEIT & SOZIALES

**FLEXIBLE ARBEITSZEIT  
FÜR ANGESTELLTE IM  
HANDWERK UND GEWERBE,  
IN DER DIENSTLEISTUNG,  
IN INFORMATION UND CONSULTING**

Mai 2016

## Inhaltsverzeichnis

1. Normalarbeitszeit im Gewerbe .....	3
2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Gewerbe im Überblick .....	6
3. Gleitende Arbeitszeit.....	7
4. Durchrechenbare Arbeitszeit (Bandbreite) .....	9
5. Durchrechenbare Arbeitszeit und Mehrarbeit bei Teilzeit.....	12
6. Vier-Tage-Woche .....	13
7. Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden .....	15

# 1. Normalarbeitszeit für Gewerbeangestellte

## Normalarbeitszeit: Abgrenzung zu Überstunden

Vorweg ist zu unterscheiden zwischen Normalarbeitszeit und Überstunden:

**Normalarbeitszeit** ist die regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden. Die Normalarbeitszeit eines Mitarbeiters darf nach der Grundregel im Kollektivvertrag 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

Wird die kollektivvertragliche 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.

Die **Normalarbeitszeit** darf nach dem Kollektivvertrag im Gewerbe der gewerblichen Hersteller kohlenensäurehaltiger Getränke 38,5 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

Nach dem Kollektivvertrag für Mühlenbetriebe - ausgenommen Ölmühlen darf die Normalarbeitszeit 38 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

Wird die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden bzw. von 38 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.

## Normalarbeitszeit: Abgrenzung zu Mehrarbeit

Vorweg ist zu unterscheiden zwischen Normalarbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden:

Die **Normalarbeitszeit** darf nach dem Kollektivvertrag im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser 38,5 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

Arbeiten ein Angestellter oder ein Lehrling im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser 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.

## Die Wochenarbeitszeit im Gewerbe

	Vollzeit	Teilzeit
Normalarbeitszeit	40 Stunden	z.B. 25 Stunden
		15 Stunden
Gesetzliche Normalarbeitszeit	40 Stunden	
Maximal zulässige Überstundenarbeit	10 Stunden	
Höchstarbeitszeit pro Woche (Grundregel)	50 Stunden	
Inkl. 10 Sonderüberstunden	60 Stunden	

## Die Tagesarbeitszeit im Gewerbe

Normalarbeitszeit	8 Stunden
Meist zuschlagspflichtige Überstunde	10. Stunde
Höchst arbeitszeit (Grundregel)	10 Stunden
Nur als Sonderüberstunden zulässig	11. und 12. Stunde

## Die Wochenarbeitszeit in der Arbeitskräfteüberlassung

	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	
Höchst arbeitszeit pro Woche (Grundregel)	50 Stunden	
Inkl. 10 Sonderüberstunden	60 Stunden	

## Die Tagesarbeitszeit in der Arbeitskräfteüberlassung

Normalarbeitszeit	8 Stunden
Normalarbeitszeit, wenn an anderem Tag kürzer gearbeitet	9. Stunde
Meist zuschlagspflichtige Überstunde	10. Stunde
Höchst arbeitszeit (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.

## 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 40 Stunden wöchentlich bzw. in der Arbeitskräfteüberlassung 38,5 Stunden, (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 nahezu alle Arbeitszeitmodelle gilt: Offene Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsvertrages mit einem Zuschlag von 50% abzugelten!

Wird hingegen als Modell der flexiblen Arbeitszeit, das Bandbreiten - Modell angewendet, entfällt der Zuschlag bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder Kündigung durch den Arbeitnehmer.

Die folgenden Kapitel stellen die Eckpunkte der Modelle flexibler Arbeitszeit für Angestellte im Gewerbe dar.

In den folgenden Kapiteln stellen wir Ihnen diese verschiedenen Modelle der flexiblen Arbeitszeit für Angestellte im Handwerk und Gewerbe vor.

## 2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Gewerbe im Überblick

	Worum geht ´s?	Vorteile	Nachteile	Typische Anwendungsbereiche
<b>Gleitzeit</b>	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
<b>Durchrechenbare Arbeitszeit (Bandbreite)</b>	Die Normalarbeitszeit wird in einzelnen Wochen auf mehr als 40 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;
<b>Teilzeit mit Mehrarbeit</b>	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	Arbeitskräfteüberlassung
<b>Viertagewoche</b>	Die wöchentliche Arbeitszeit wird regelmäßig auf vier Tage verteilt.	Ersparnis von Zuschlägen; lange Wochenenden	Ganze Woche wird nicht abgedeckt	alle Gewerbebereiche

### 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 die zu bestimmten fixen Zeiten zu arbeiten haben, etwa in der Überwachung bzw. Aufsicht oder in der Produktion ist die gleitende Arbeitszeit weniger geeignet.

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 40 Stunden bzw. im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 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 (Bandbreite)

Durchrechenbare Arbeitszeit bedeutet, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines Zeitraums („Durchrechnungszeitraums“) 40 Stunden überschreiten kann, ohne dass Überstunden anfallen. Im Schnitt werden im Durchrechnungszeitraum 40 Stunden nicht überschritten, d.h. Wochen mit mehr als 40 Stunden werden durch Wochen mit weniger als 40 Stunden ausgeglichen.

Im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser bedeutet durchrechenbare Arbeitszeit, 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 klar, dass der Mitarbeiter im gesamten Durchrechnungszeitraum im Schnitt weit mehr als 40 Stunden bzw. in der Arbeitskräfteüberlassung mehr als 38,5 Stunden arbeiten wird, ist die Bandbreite als Modell der flexiblen Arbeitszeit für ihn ungeeignet.

### Durchrechnungszeitraum

Der Durchrechnungszeitraum im Gewerbe kann bis zu 52 Wochen umfassen. Kürzere Durchrechnungszeiträume sind zulässig.

In der Arbeitskräfteüberlassung kann der Durchrechnungszeitraum bis zu 8 Wochen umfassen. Auch hier sind kürzere Durchrechnungszeiträume zulässig.

### Wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums auf bis zu 45 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt dabei höchstens 9 Stunden - ab der 10. Stunde bzw. der 46. Stunde liegen somit stets Überstunden vor.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums 35 Stunden nicht unterschreiten

Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich kann auch in Form von ganzen Tagen erfolgen. Werden ganztägige Zeitausgleiche gewährt, darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums hingegen sehr wohl 35 Stunden unterschreiten.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf - abgesehen vom Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser, im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden nicht überschreiten. Bei einer Durchrechnung über beispielsweise 26 Wochen beträgt das Soll an Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum daher 1040 Stunden (40 Stunden x 26 Wochen).

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem Durchrechnungszeitraum mit 26 Wochen, davon

10 Wochen jeweils 45 Stunden	gesamt	450 Stunden
6 Wochen jeweils 40 Stunden	gesamt	240 Stunden
10 Wochen jeweils 35 Stunden	gesamt	350 Stunden
	<b>gesamt</b>	<b>1040 Stunden</b>

Die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchrechnungszeitraum beträgt im Schnitt der 26 Wochen jeweils 40 Stunden, gesamt 1040 Stunden.

Der Arbeitnehmer hat keine Überstunden geleistet.

In der Arbeitskräfteüberlassung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums auf bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt dabei höchstens 9 Stunden - die 10. Stunde bzw. 51. Stunde ist somit stets Überstunde.

Eine Grenze dafür, welche wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums nicht unterschritten werden darf, besteht hingegen nicht.

**Überstunden**

Überstunden fallen an, wenn der Mitarbeiter

- mehr als 9 Stunden am Tag leistet,
- mehr als 45 Stunden in der Woche leistet,
- bei einer Durchrechnung über 52 Wochen mehr als das Soll von 2.080 Stunden arbeitet.

**Vorsicht!**

Am Ende des Durchrechnungszeitraums sollten weder Zeitguthaben noch Zeitschulden verbleiben. Wird bei einer Durchrechnung über 52 Wochen das Soll von 2.080 Stunden überschritten, ist dieser Zeitausgleich binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Erfolgt der Ausgleich auch dann nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

Die Überstunden, die sich aus der Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit von 9 bzw. 45 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 in Betrieben mit Betriebsrat mit Betriebsvereinbarung, besteht kein Betriebsrat, mit dem Arbeitnehmer durch schriftliche Vereinbarung festzulegen.

In der Betriebsvereinbarung bzw. in der schriftlichen Einzelvereinbarung sind bereits die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit für die gesamte Dauer des Durchrechnungszeitraumes festzulegen, wobei diese Angaben dem Angestellten bereits mindestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraums bekannt zu geben ist.

**Vorsicht!**

Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen, oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers ergeben, sind vorher zu vereinbaren. Die sich daraus ergebende Änderung muss dem Arbeitnehmer ebenfalls zumindest eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt sein.

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 Gewerbe 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 auch für Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten

- wenn sie innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraums von 4 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 Viermonatsdurchrechnung 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. 4-Tage-Woche

Eine Vier-Tage-Woche liegt vor, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger 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 4 Arbeitstage müssen nicht an zusammenhängenden Kalendertagen geleistet werden. 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 Überstunden - im Verhältnis 1:1,5 oder 1:2 abzugelten sind.

An welchen Tagen in der Kalenderwoche gearbeitet wird, ist grundsätzlich egal, wobei im Gewerbe ausdrücklich geregelt ist, dass der arbeitsfreie Tag nicht auf einen Feiertag fallen darf.

### Beispiel:

Ist die Arbeitszeit auf Dienstag bis Freitag verteilt und fällt der arbeitsfreie Montag auf einen Feiertag, muss in dieser Woche ein zusätzlicher Tag wegen des Feiertags arbeitsfrei sein.

### Vorsicht!

Trotz Reduzierung der Wochenarbeitszeit bleibt der Entgeltanspruch ungeschmälert.

### Beispiele: Vier-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten

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

Es fallen keine Überstunden an.

oder:

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

Es fallen keine Überstunden an.

## 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
- die 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, 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 schriftliche Betriebsvereinbarung, die den zuständigen Körperschaften der Arbeitnehmer, also der Gewerkschaft GPA-djp und Arbeitgeber, also jener Bundesinnung der der Betrieb angehört, sowie dem örtlich zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist;
4. in Betrieben ohne Betriebsrat eine schriftliche Einzelvereinbarung mit den betroffenen Mitarbeitern, die für jeden im Einzelfall abzuschließen ist, samt Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit der Überstunden durch einen Arbeitsmediziner.

### Vorsicht!

- dem Arbeitsinspektorat muss nachgewiesen, dass der besondere Arbeitsbedarf nur vorübergehend und nicht dauerhaft gegeben ist,
- eine Blanko-Vereinbarung im Dienstvertrag über die Ausdehnung auf 12 Stunden ist nicht ausreichend,
- Mitarbeiter, 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.