



ARBEIT & SOZIALES

**FLEXIBLE ARBEITSZEIT
IM EISEN- UND METALLVERARBEITENDEN GEWERBE**

Mai 2016

Inhaltsverzeichnis

1. Normalarbeitszeit im Metallgewerbe	3
2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Metallgewerbe im Überblick.....	5
3. Gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit)	6
4. Durchrechenbare Arbeitszeit	8
5. Durchrechenbare Arbeitszeit und Mehrarbeit bei Teilzeit.....	13
6. 4-Tage-Woche.....	14
7. Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden	16

1. Normalarbeitszeit im Metallgewerbe

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 Metallgewerbe beträgt 38,5 Stunden.

Arbeitet ein Mitarbeiter 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**. Für diese gebührt ein Zuschlag von 50 % und ist ein Teiler von 167 zu beachten.

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 Metallgewerbe

	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
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: 5-Tage -Woche

Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen. Bei einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit an Samstagen um 12.00 Uhr enden.

Tipp!

Das ist eine Soll-Bestimmung, abweichende Arbeitszeitvereinbarungen sind zulässig. Eine gleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit auf 5 Tage würde 7 Stunden und 42 Minuten pro Tag ergeben, was unüblich ist.

Arbeiten am Samstag sind in der Praxis eher selten, aber grundsätzlich bis 13.00 Uhr gesetzlich zulässig und nicht zuschlagspflichtig (soweit es sich nicht um Mehrarbeit bzw. Überstunden handelt).

Beispiel:

In einer 6-tägigen Arbeitswoche werden an 5 Tagen jeweils 7 Stunden Arbeit und am 6. Tag 3,5 Stunden Arbeit geleistet. Die 3,5 Stunden des 6. Tages sind zuschlagsfrei und werden daher genauso entlohnt wie die übrigen Stunden der Normalarbeitszeit.

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 kollektivvertraglichen Bestimmungen zu vereinbaren.

Tipp!

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

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!

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

Beim Bandbreitenmodell entfällt dieser Zuschlag, wenn das Dienstverhältnis durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, wegen Selbstkündigung des Arbeitnehmers oder durch Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund endet.

Die folgenden Kapitel stellen die Eckpunkte der flexiblen Arbeitszeitmodelle dar.

2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Metallgewerbe 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 bzw. erweiterte Bandbreite	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
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 Gewerbebereiche
Viertagewoche	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 Produktion oder der Montage 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!

Der mündliche Abschluss einer Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit 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.

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.

Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Metallgewerbe kennt mehrere Formen der durchrechenbaren Arbeitszeit, wobei die wichtigsten

- die Durchrechnung bis zu 40 Wochenstunden mit ganzen Zeitausgleichstagen und
- die erweiterte Bandbreite sind.

Durchrechnung bis zu 40 Wochenstunden mit ganzen Zeitausgleichstagen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf bis zu bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie im Durchschnitt von 13 Wochen die Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Der Zeitausgleich hat dabei in Form von ganzen Tagen zu erfolgen.

Vorsicht!

Für Arbeiten zwischen der 38,5. und 40. Stunden ist nur dann kein Zuschlag zu bezahlen und damit eine Abgeltung 1 : 1 zulässig, wenn für die geleisteten Mehrstunden ganztägige Zeitausgleiche gewährt werden.

Durchrechnungszeitraum

Der Durchrechnungszeitraum beträgt grundsätzlich 13 Wochen. Er kann stattdessen aber auch auf bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Tipp!

Bei maximaler Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes ist eine ganzjährige 40-stündige Arbeitszeit möglich, die durch Zeitausgleichstage auf den Schnitt von 38,5 Stunden pro Woche zu senken ist.

Form

Die Durchrechnung ist

- in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung
- in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mit schriftlicher Einzelvereinbarung

zu regeln.

Abbau des Zeitguthabens in ganzen Tagen

Der Zeitausgleichstag ist mit jenen Stunden zu berücksichtigen, die der Anzahl der Normalarbeitsstunden dieses Tages entspricht.

Beispiel:

Montag bis Donnerstag wird jeweils 9 Stunden und am Freitag 4 Stunden gearbeitet. Wird der Freitag als „Zeitausgleichstag“ gewählt, wird das Stundenguthaben um 4 Stunden reduziert.

Zeitpunkt des Zeitausgleichs

Das konkrete Datum der „Zeitausgleichstage“ kann vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes,

- im Einzelfall während des Durchrechnungszeitraumes oder
- teilweise vor Beginn, teilweise während des Durchrechnungszeitraumes

vereinbart werden.

Tipp!

Es können auch mehrere Tage hintereinander oder auch ganze Wochen als arbeitsfrei zwecks Zeitausgleiches vereinbart werden.

Kommt es zu keiner Einigung über die Lage des Zeitausgleichs, ist dieser vor Ende des Durchrechnungszeitraums zu konsumieren.

Vorsicht!

Überstunden sind zu bezahlen, wenn

- der Zeitausgleich aus Gründen, die beim Arbeitgeber liegen, nicht möglich ist, oder
- das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs endet.

Fehlzeiten während des Durchrechnungszeitraumes

Für Fehlzeiten werden grundsätzlich dieselben Zeitguthaben erworben, wie sie anfallen würden, wenn keine Arbeitsverhinderung gegeben wäre. Ist etwa der Arbeitnehmer während einer ganzen Woche krank, so erwirbt er bei einer 40-Stunden-Woche die 1,5-stündige Zeitgutschrift ebenso, als ob er gearbeitet hätte.

Auch für Urlaubswochen in einem Zeitraum, in dem Mehrstunden geleistet werden sollen, werden die entsprechenden Zeitguthaben erworben. Soll dies verhindert werden, darf für die Tage, in denen Zeitguthaben erworben werden sollen, kein Urlaub vereinbart werden.

Erweiterte Bandbreite

Die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraums 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf bei dieser Form der Durchrechnung die Bandbreite von

- 45 Stunden nicht überschreiten und
- 32 Stunden nicht unterschreiten.

Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist nur möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen.

Die Arbeitszeit verteilt sich auf folgende Weise auf die Wochen:

10 Wochen jeweils 45 Stunden somit gesamt 450 Stunden (exkl. 12,5 Zuschlagsstunden)
16 Wochen jeweils 37 Stunden somit gesamt 592 Stunden
16 Wochen jeweils 40 Stunden somit gesamt 640 Stunden
<u>10 Wochen jeweils 32 Stunden somit gesamt 320 Stunden</u>
2002 Stunden

Die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen beträgt im Schnitt jeweils 38,5 Stunden. Da die Vorgaben des Kollektivvertrages mit diesem Modell eingehalten werden, entsteht kein Anspruch auf Überstundenentgelt.

Aufgrund der Verpflichtung einen Zeitzuschlag von 25 % ab der 41. Stunde zu gewähren (siehe im Folgenden) entstehen im Beispiel in den ersten 10 Wochen 12,5 zusätzliche Gutstunden, die durch einen ganzen Zeitausgleichstag und einen Zeitausgleich für die Reststunden abzubauen sind. Dies kann individuell vereinbart werden.

Vorsicht!

Wochenstunden ab der 41. bis einschließlich der 45. Stunde sind damit zwar keine Überstunden, es gebührt für sie aber ein Zuschlag von 25 %. Die aus Zeitzuschlägen entstandenen Guthaben der Arbeitnehmer sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden von weniger als einem Arbeitstag.

Form

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist die Durchrechnung im Rahmen der erweiterten Bandbreite in Form einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

Besteht kein Betriebsrat, ist eine schriftliche Vereinbarung mit allen betroffenen Arbeitnehmern abzuschließen.

Lage der Normalarbeitszeit

Die Vereinbarung hat näher festzulegen, wie

- die Normalarbeitszeit gelagert ist und
- der Zeitausgleich konsumiert wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem zu erwartende Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Tipp!

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, so ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen.

Vorsicht!

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vorn herein feststeht, darf die Zahl der Guthabenstunden inklusive der Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Das gilt nicht für Betriebe, die witterungsbedingt saisonmäßig arbeiten, wenn vereinbart wird, dass die Zeitguthaben in der toten Saison verbraucht werden.

Verbrauch der Zeitguthaben

Nach Möglichkeit sollte die Lage des Zeitausgleichs von vorn herein feststehen.

Falls dies nicht möglich ist, kann vereinbart werden, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte des Verbrauchs einseitig festlegen.

Ist dies nicht vereinbart, so kann der Arbeitnehmer den Ausgleich für Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig unter Beachtung bestimmter Fristen festlegen.

Der Verbrauch darüber hinausgehender Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

Vorsicht!

Der Zeitausgleich sollte spätestens einen Monat nach Ende des Durchrechnungszeitraumes erfolgen. Es kann auch eine Nachfrist von 3 Monaten vereinbart werden. Erfolgt der Ausgleich nicht, so sind die Zeitguthaben (Grundstundenlohn + Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 % Zuschlag abzurechnen. Ebenso ist ein Guthaben bei Arbeitgeberkündigung, einvernehmlicher Lösung, gerechtfertigtem Austritt, unberechtigter Entlassung oder berechtigter aber unverschuldeter Entlassung als Überstundenentlohnung abzugelten.

Monatslohn

Die erweiterte Bandbreite ist nur wirksam, wenn während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes für jeden vollen Kalendermonat der bis zur Vereinbarung der erweiterten Bandbreite gebührende Monatslohn ungekürzt weiterbezahlt wird.

Regelmäßig angefallene Montagezulagen und Wegzeitvergütungen sind mit dem Durchschnittsbetrag einzubeziehen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden. Die übrigen Entgeltteile sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

Bei leistungsbezogenen Entgelten (Akkord, Prämie, etc.) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die erweiterte Bandbreite möglichst vermeidet.

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 kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 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 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. 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.

An welchen Tagen in der Kalenderwoche gearbeitet wird, ist egal. Die 4 Arbeitstage müssen nicht an zusammenhängenden Kalendertagen geleistet werden. Drei Tage in der Kalenderwoche müssen jedenfalls frei bleiben. Im Metallgewerbe ist ausdrücklich geregelt, dass der arbeitsfreie Tag nicht auf einen Feiertag fallen darf.

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.

Beispiele: Vier-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten

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

Es fallen keine Überstunden an.

oder:

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

Es fallen keine Überstunden an.

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
- 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 PRO-GE bzw. Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Metall/Elektro und Arbeitgeber, also der für den Betrieb zuständigen Bundesinnung, 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.