



ARBEIT & SOZIALES

**FLEXIBLE ARBEITSZEIT FÜR ANGESTELLTE
DES METALLGEWERBES**

September 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Normalarbeitszeit für Angestellte des Metallgewerbes	3
1.1. Normalarbeitszeit und Abgrenzung zur Mehrarbeit.....	3
1.2. Normalarbeitszeit und Abgrenzung zu Überstunden	3
1.3. Die Wochenarbeitszeit für Angestellte des Metallgewerbes	3
1.4. Die Tagesarbeitszeit gemäß Arbeitszeitgesetz	4
1.5. Normalarbeitszeit: 5-Tage-Woche	4
1.6. Verteilung der Normalarbeitszeit	4
2. Flexible Arbeitszeitmodelle für Angestellte des Metallgewerbes im Überblick.....	6
3. Gleitende Arbeitszeit	7
3.1. Form	7
3.2. Notwendige Inhalte	7
3.3. Gleitzeitperiode (Dauer des Durchrechnungszeitraumes)	7
3.4. Gleitzeitrahmen.....	8
3.5. Fiktive Normalarbeitszeit.....	8
3.6. Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeitgrenzen bei Gleitzeit	8
3.7. Überstunden sind auch bei einer Gleitzeitvereinbarung möglich	9
3.8. Bestehende Gleitzeitvereinbarungen - Was ändert sich mit 1.9.2018?.....	10
4. Durchrechenbare Arbeitszeit	11
4.1. Durchrechnung der Normalarbeitszeit: 2 bis 9 Wochen Durchrechnung	11
4.2. Durchrechnung bis zu 40 Wochenstunden mit ganzen Zeitausgleichstagen	12
4.2.1. Durchrechnungszeitraum	13
4.2.2. Zeitausgleich und Urlaub	13
4.2.3. Zeitausgleich und Krankenstand.....	14
4.2.4. Abbau des Zeitguthabens in ganzen Tagen	14
4.3. Bandbreite	14
4.3.1. Entlohnung	15
4.3.2. Zeitüberhänge nach Ende des Durchrechnungszeitraums	15
4.3.3. Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes	15
4.4. Erweiterte Bandbreite	15
4.4.1. Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit.....	16
4.4.2. Form	16
4.4.3. Lage der Normalarbeitszeit	16
4.4.4. Verbrauch der Zeitguthaben	17
4.4.5. Monatsgehalt.....	17
4.4.6. Sonderregelung für Spengler und Kupferschmiede	17
4.5. Einarbeiten.....	18
4.5.1. Einarbeiten innerhalb von 7 Wochen	18
4.5.2. Einarbeiten länger als 7 Wochen bis zu 52 Wochen	19
4.5.3. Zeitliche Tagesgrenze für die Normalarbeitszeit: 10 bzw. 9 Stunden.....	19
4.5.4. Wöchentliche Grenze der Normalarbeitszeit: 45 Stunden.....	19
4.5.5. Einschränkungen für Jugendliche und werdende Mütter	20
4.5.6. Abgeltung er Zeitguthaben	20
4.5.7. Einarbeiten und Dienstverhinderung.....	20
5. Durchrechenbare Arbeitszeit und Mehrarbeit bei Teilzeit.....	21
5.1. Ausnahmen vom Zuschlag	21
6. 4-Tage-Woche.....	22
6.1. Tägliche Normalarbeitszeit.....	22
7. Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden	23
7.1. Benachteiligungsverbot	23
7.2. Motivkündigungsschutz.....	23

1. Normalarbeitszeit für Angestellte des Metallgewerbes

1.1 Normalarbeitszeit und Abgrenzung zur Mehrarbeit

Vorweg ist zu unterscheiden zwischen Normalarbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden:

Normalarbeitszeit ist die gesetzlich oder kollektivvertraglich fixierte Obergrenze der vom Arbeitnehmer grundsätzlich und regelmäßig geschuldeten Arbeitsleistung. Sie ist im Vollzeitarbeitsverhältnis der stets zu leistende und zu bezahlende Normalfall.

Die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit für Angestellte des Metallgewerbes 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 Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 % und ist ein Teiler von 167 zu beachten. Diese Mehrarbeitsstunden sind aber bei einer Abgeltung durch Zeitausgleich bloß im Verhältnis 1:1,25 abzugelten.

Mehrarbeit ist auch die Zeit zwischen einer kürzeren, vertraglich vereinbarten Teilzeitarbeit (von z.B. 25 Stunden) und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

1.2. Normalarbeitszeit und Abgrenzung zu Überstunden

Wird die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten, liegen nach der Grundregel zuschlagspflichtige **Überstunden** vor.

Die Tagesarbeitszeit darf durch die Überstundenleistung zwölf Stunden nicht überschreiten. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 20 Überstunden zulässig, d.h. maximal 60 Stunden pro Woche sind erlaubt. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. (ausführlich im Punkt 7. behandelt).

In Schichtbetrieben und im Rahmen der „Durchrechenbaren Arbeitszeit“ sind Über- bzw. Unterschreitungen der **wöchentlichen Normalarbeitszeit** von 38,5 Stunden innerhalb der von Gesetz und Kollektivvertrag vorgegebenen Rahmenbedingungen zulässig.

1.3. Die Wochenarbeitszeit für Angestellte des Metallgewerbes

	Vollzeit	Teilzeit
Normalarbeitszeit	38,5 Stunden	z.B. 25 Stunden
Mehrarbeit	1,5 Stunden	
Gesetzliche Normalarbeitszeit	40 Stunden	
Maximal zulässige Überstundenarbeit pro Woche	20 Stunden	
Fallweise Höchstarbeitszeit pro Woche	60 Stunden	
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in 17 Wochen	48 Stunden	

1.4. Die Tagesarbeitszeit gemäß Arbeitszeitgesetz

Normalarbeitszeit	8 bzw. 9 Stunden
Meist zuschlagspflichtige Überstunde (abhängig von Arbeitszeit-Modell)	10. Stunde
Höchst arbeitszeit	12 Stunden
Ablehnungsrecht des AN ohne Grund für Überstunden	11. und 12. Stunde

Vorsicht!

Jugendliche unter 18 Jahre dürfen nicht 12 bzw. 60 Stunden, sondern im Regelfall maximal 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden. In Betrieben mit Fünftagewoche kann die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen gemäß den Bestimmungen des KJBG und des Rahmenkollektivvertrages auch so verteilt werden, dass sie maximal 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche beschäftigt werden dürfen.

1.5. Normalarbeitszeit: 5-Tage-Woche

Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen.

Bei einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 13.00 Uhr enden.

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.

1.6. 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.

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 oder die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird.

In den folgenden Kapiteln stellen wir Ihnen die verschiedenen Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung des Kollektivvertrages für Angestellte des Metallgewerbes vor.

2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes im Überblick

	Modelle im AZG bzw. im RKV geregelt	Vorteile	Nachteile	Typische Anwendungsbereiche
Gleitzeit - Gesetzliche Regelung im Arbeitszeitgesetz und im Kollektivvertrag	AN müssen Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmen können.	Arbeit und Privatleben lassen sich besser vereinbaren; Motivierte und zufriedene Mitarbeiter; Ersparnis von Zuschlägen für die 9. bis 12. Stunde.	Anhäufung von Zeitguthaben; Zusammenarbeit kann erschwert werden - wegen kürzeren Überschneidungen - nur in der Kernzeit sind alle gleichzeitig da; Kommunikation wird schwieriger; Zeiteinteilung muss beachtet werden.	Häufig bei Bürotätigkeit, Verwaltung, Außendienst und Führungskräften.
Durchrechenbare Arbeitszeit: Flexible Arbeitszeit - Bandbreiten - Modelle Im Rahmenkollektivvertrag geregelt	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 - auf saisonelle Schwankungen kann reagiert werden; Lage der Arbeitszeit vom AG durch Vereinbarung mitbestimmt; Ersparnis von Zuschlägen.	Handhabung oft komplex; Änderungen der Lage der Arbeitszeit können kurzfristig nicht einseitig angeordnet werden.	Bei schwankendem Beschäftigungsbedarf - Saison; „Kurze und lange“ Wochen - werden oft in Abstimmung mit anderen Branchen praktiziert.
Teilzeit mit Mehrarbeit - Regelung im Gesetz	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, wenn nicht in einem 3-Monatszeitraum ein Zeitausgleich der Mehrarbeit 1:1 erfolgt.	In Branchen mit vielen Teilzeitkräften.
Viertage-woche - Gesetz und Kollektivvertrag	Die wöchentliche Arbeitszeit wird regelmäßig auf vier Tage verteilt.	Ersparnis von Zuschlägen für die 10. Stunde am Tag; lange Wochenenden	Ganze Woche wird nicht abgedeckt. Arbeitsfreie Tag darf nicht auf Feiertag fallen.	In allen Branchen praktikabel.

3. Gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit)

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter den Beginn und das Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Der Mitarbeiter hat bei diesem Modell innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens die flexible Gestaltung der Arbeitszeit selbst in der Hand. Dadurch wird es leichter, Zeitguthaben zu erwerben und diese auch geblockt zu konsumieren.

Der Arbeitgeber hat als Folge der Einführung der Gleitzeit nur wenige gesetzliche Vorgaben, weil der Gesetzgeber die Gestaltung der Grundparameter der Gleitzeit weitgehend in die Hand der Vertragspartner - entweder auf betrieblicher oder einzelvertraglicher Ebene - gelegt hat.

Eine Reduktion der Anzahl von Überstunden und eine Einsparung an Überstundenzuschlägen sind damit unwillkürlich verbunden, weil bei selbstbestimmten Arbeiten keine Überstundenzuschläge anfallen.

Gleitzeit wird vor allem für Büroangestellte, in der Verwaltung, im Außendienst und bei Führungskräften gerne praktiziert.

Für Mitarbeiter die aufgrund der Tätigkeiten zu bestimmten fixen Zeiten zu arbeiten haben, ist hingegen die gleitende Arbeitszeit weniger geeignet.

Mit Jugendlichen unter 18 Jahre kann Gleitzeit nicht vereinbart werden.

3.1. 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.

3.2. Notwendige Inhalte

In der Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit sind aufgrund des Arbeitszeitgesetzes jedenfalls verpflichtend 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.

3.3. Gleitzeitperiode (Dauer des Durchrechnungszeitraumes)

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 am Ende der Gleitzeitperiode ausgezahlt werden.

3.4. Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen ist die Zeitspanne, in dem der Arbeitnehmer den Beginn und das Ende seiner täglichen Arbeitszeit frei bestimmen kann, also den frühestmöglichen Beginn und das spätestmögliche Arbeitsende eines Tages.

Nur in diesem vereinbarten Gleitzeitrahmen können Arbeitsleistungen in der Normalarbeitszeit erbracht werden. Alle Arbeitsleistungen, die außerhalb dieses vereinbarten Flexibilisierungsspielraumes erforderlich werden, sind Überstundenarbeit oder müssen im Einzelfall gesondert vereinbart werden.

Gesetzlich nicht vorgeschrieben, aber möglich zu vereinbaren, ist die Festlegung einer sogenannten **Kern- oder Blockzeit** innerhalb des Gleitzeitrahmens.

Kernzeit ist die Zeitspanne zwischen dem spätestmöglichen Arbeitsbeginn und dem frühestmöglichen Arbeitsende eines Tages. Werden also ein Gleitzeitrahmen und eine Kernzeit vereinbart, so hat der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zwischen dem Beginn des Gleitzeitrahmens und dem Beginn der Kernzeit aufzunehmen und zwischen dem Ende der Kernzeit und dem Ende des Gleitzeitrahmens zu beenden.

In der Kernzeit gilt für alle Arbeitnehmer, trotz gleichzeitig geltender Gleitzeit, Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz. Eine Verletzung der Kernarbeitszeit zieht arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

3.5. Fiktive Normalarbeitszeit

Die Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit ist in der Gleitzeitvereinbarung festzulegen. Sie gibt an, wann die tägliche Normalarbeitszeit beginnen und enden würde und in welcher der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, wäre keine Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit abgeschlossen worden.

Die fiktive Normalarbeitszeit wird herangezogen, um die Arbeitszeit bei Urlaub, Krankenstand und sonstigen gesetzlich anerkannten Dienstverhinderungsgründen des Mitarbeiters zu bemessen.

Beispiel einer Gleitzeitregelung:

- Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.
- Der Gleitzeitrahmen wird von 7 Uhr bis 19 Uhr vereinbart.
- Die Kernzeit wird mit 10 Uhr bis 15 Uhr festgelegt.
- Die fiktive Normalarbeitszeit ist von 8 Uhr bis 16 Uhr 12.
- Die Ruhepause von 30 Minuten ist im Pausenrahmen von 11 Uhr 30 bis 14 Uhr abzuhalten.

3.6. Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeitgrenzen bei Gleitzeit

Die Normalarbeitszeit ist und bleibt auch bei Gleitzeit grundsätzlich bei 8 Stunden pro Tag und 38,5 Stunden pro Woche.

Allerdings kann die tägliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden und darf 10 Stunden nicht überschreiten, die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 50 Stunden betragen.

Ab 1.9.2018 ermöglicht das Arbeitszeitgesetz eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass

- ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann, und
- der Verbrauch des Zeitguthabens im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist, ein Gleittag also auch so gelegt werden kann, dass ein verlängertes Wochenende möglich ist.

Ab dem 1.9.2018 beträgt die höchstzulässige Normalarbeitszeit in der Woche 60 Stunden, soweit diese vom Arbeitnehmer selbstbestimmt geleistet werden wollen.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf aber innerhalb der Gleitzeitperiode 38,5 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden. Werden die Grenzen der Übertragungsmöglichkeit überschritten, liegen Überstunden vor.

Beispiel:

Gleitzeitperiode: 3 Monate (13 Wochen)

Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben in die nächste Gleitzeitperiode: 39 Stunden

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann im Schnitt 41,5 Stunden betragen ($39 : 13 = 3$ Stunden/Woche zusätzlich).

Vorsicht!

Jugendliche sind Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Sie unterliegen nicht dem Arbeitszeitgesetz, sondern dem Kinder- und Jugendlichen Beschäftigungsgesetz und können daher nicht von einer Gleitzeitvereinbarung erfasst werden.

3.7. Überstunden sind auch bei einer Gleitzeitvereinbarung möglich

Überstunden fallen an, wenn

- Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens erfolgen,
- die tägliche Normalarbeitszeit von 12 Stunden bzw. von 10 Stunden überschritten wird,
- die Gutstunden die Übertragungsmöglichkeiten in die nächste Gleitzeitperiode überschreiten oder
- der Arbeitgeber Arbeitsleistungen außerhalb der Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich anordnet.

Allerdings ist auch bei Gleitzeit zu beachten, dass die Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und allfällige Überstunden) im Schnitt 48 Stunden pro Woche in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen nicht überschreiten darf.

Der Rahmenkollektivvertrag sieht keine Verlängerung dieses Durchrechnungszeitraumes auf 26 bzw. 52 Wochen vor.

3.8. Bestehende Gleitzeitvereinbarungen - Was ändert sich mit 1.9.2018?

Eine Beschäftigung von bis zu 12 Stunden pro Tag wird zulässig. Ob damit ab 1.9.2018 auch schon eine Normalarbeitszeit von 12 Stunden gilt - also ohne Zuschlag - oder noch zu vereinbaren ist, hängt von der bestehenden Betriebs- oder Einzelvereinbarung ab.

Ist der Gleitzeitrahmen mit 10 Stunden begrenzt, kann er nur dann auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Betriebsrat im Rahmen der Betriebsvereinbarung seine Zustimmung dazu erteilt, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat, der betroffene Mitarbeiter dieser Änderung zustimmt.

Viele Unternehmen haben bereits jetzt einen Gleitzeitrahmen vereinbart, der eine Tagesarbeitszeit von mehr als 10 Stunden möglich macht. Diesen Rahmen kann der Mitarbeiter ab dem 1.9.2018 so nutzen, dass aufgrund seiner selbstbestimmten Arbeitseinteilung bis zu 12 Stunden am Tag tätig ist.

Viele derzeit bestehende Gleitzeitregelungen enthalten aber auch die Formulierung, dass die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf. Diese Bestimmung ist in bestehenden Gleitzeitregelungen oftmals durch die Pflicht des Arbeitnehmers ergänzt, die höchst zulässige Dauer der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden einzuhalten.

Ist in einer bestehenden Gleitzeitregelung der Gleitzeitrahmen zwar mit zumindest 12 Stunden festgelegt, ist aber darüber hinaus vereinbart, dass die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat dies die folgende Konsequenz:

Arbeitet der Mitarbeiter aufgrund der von ihm selbst bestimmten Arbeitseinteilung 12 Stunden am Tag, ist dieses Verhalten für den Arbeitgeber wegen des Wegfalls der Strafbestimmungen nicht mehr strafbar. Er muss aber dem Mitarbeiter für die von ihm gearbeitete 11te und 12te Stunde am Tag Überstundenentgelt zahlen.

Soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber aufgrund selbstbestimmter Arbeitseinteilung des Mitarbeiters, die das Arbeiten im Ausmaß von bis zu 12 Stunden am Tag beinhaltet, zur Zahlung von Überstunden verpflichtet wird, gilt es, die bestehende Gleitzeitregelung einvernehmlich abzuändern.

Achtung!

Es gibt Kollektivverträge, die ausdrücklich festlegen, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei Gleitzeit nur auf 10 Stunden verlängert werden kann. In solchen Branchen, in denen der Kollektivvertrag eine solche Festlegung getroffen hat, ist es daher nicht möglich betriebsintern zu vereinbaren, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei Gleitzeit auf 12 Stunden ausgedehnt wird.

Der Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes sieht eine derartige Regelung vor. Eine Beschäftigung von bis zu 12 Stunden pro Tag ist auf Wunsch des Mitarbeiters zulässig und nicht strafbar. Die 11. und 12. Stunde sind in dem Fall aber auch bei Gleitzeit stets Überstunden mit Zuschlag.

4. Durchrechenbare Arbeitszeit

Durchrechenbare Arbeitszeit bedeutet, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines Zeitraums („Durchrechnungszeitraum“) 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.

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 Angestellte des Metallgewerbes kennt mehrere Formen der durchrechenbaren Arbeitszeit.

4.1. Durchrechnung der Normalarbeitszeit: 2 bis 9 Wochen Durchrechnung

Mit dieser Regelung nimmt der KV die ihm gesetzlich eingeräumte Möglichkeit in Anspruch, die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen unterschiedlich zu verteilen, um auf kurzfristige Auftragsschwankungen reagieren zu können.

Nach diesem Modell darf bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 8 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Für längere Durchrechnungszeiträume (z.B. 9 Wochen) gilt eine wöchentliche Höchstgrenze von 48 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei diesem Modell 9 Stunden nicht überschreiten.

Eine Aneinanderreihung von Durchrechnungszeiträumen mit gleicher oder unterschiedlicher Dauer ist möglich, wenn der Zeitausgleich im jeweils vereinbarten Durchrechnungszeitraum erfolgt und damit die durchschnittlichen 38,5 Wochenstunden erreicht werden.

Ansonsten gibt es keine Einschränkungen. Der Zeitausgleich kann in ganzen Tagen, in Teilen von Tagen oder allenfalls nur in kürzeren Arbeitswochen erfolgen kann. Zur Erreichung des Ausgleichs können auch ganze Wochen arbeitsfrei bleiben. Beispiel:

1. Woche	0	Stunden	1. Durchrechnungszeitraum: 308 Stunden $308 : 8 = \emptyset 38,5$
2. Woche	8	Stunden	
3. bis 8. Woche	50	Stunden	
9. bis 14. Woche	50	Stunden	2. Durchrechnungszeitraum: 308 Stunden $308 : 8 = \emptyset 38,5$ Stunden
15. Woche	8	Stunden	
16.,. Woche	0	Stunden	

Zu beachten ist bei einer Arbeitswoche mit 50-stündiger Normalarbeitszeit, dass die tägliche Normalarbeitszeit über 9 Stunden nicht hinausgehen darf, so dass eine 50-stündige Woche nur mit 5 x 9 Stunden und 1 x 5 Stunden (Samstag) Normalarbeitszeit umgesetzt werden kann.

Der Durchrechnungszeitraum zwischen 2 und 9 Wochen ermöglicht einfache Modelle wie z.B. eine zweiwöchige Durchrechnung (lange Woche mit 40 und kurze Woche mit 37 Stunden) wie längere Verteilungsvarianten mit z.B. 4 Wochen mit 45 Stunden und 4 Wochen mit 32 Stunden. Immer wird im Durchrechnungszeitraum die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden erreicht.

Beispiel: 2-wöchige Durchrechnung 42/35

- lange Woche (42 Stunden) Montag bis Donnerstag 9 Stunden, Freitag 6 Stunden
- kurze Woche (35 Stunden) Montag bis Mittwoch 9 Stunden, Donnerstag 8 Stunden

Beispiel: 8-wöchige Durchrechnung 45/32

- 4 lange Wochen (45 Stunden) Montag bis Freitag 9 Stunden
- 4 kurze Wochen (32 Stunden) Montag bis Donnerstag 8 Stunden

Das Modell „zwei- bis neunwöchige Durchrechnung“ kann auch „zwischen durch“ eingesetzt werden, wenn abweichend zum regelmäßigen Arbeitsablauf aus betrieblichen Gründen verstärkte Arbeitswochen notwendig sind, die im Durchrechnungszeitraum ausgeglichen werden können.

Mit diesem Modell kann daher relativ kurzfristig auf Auftragsspitzen reagiert werden, wenn man weiß, dass in den starken Wochen aufgebaute Zeitguthaben kurzfristig wieder abgebaut werden können.

Die Beispiele zeigen, dass die unterschiedlichsten Varianten denkbar sind, wenn die „betrieblichen Notwendigkeiten“ diese Arbeitszeitverteilungen sinnvoll erscheinen lassen.

Die Umsetzung einer derartigen Regelung hat in Betrieben mit Betriebsrat durch eine schriftliche Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch eine Vereinbarung mit dem AN zu erfolgen. Schriftform ist für diese Einzelvereinbarung nicht zwingend vorgeschrieben, wird aber aus Beweisgründen dringend angeraten.

4.2. Durchrechnung bis zu 40 Wochenstunden mit ganzen Zeitausgleichstagen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen 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.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann nach diesem Modell aber nur bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Demnach erwirbt der Arbeitnehmer pro Woche ein Zeitguthaben von 1 ½ Stunden. Die über 40 Stunden hinausgehenden Arbeitsleistungen sind Mehrarbeit oder Überstunden.

4.2.1. Durchrechnungszeitraum

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

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.

Der Kollektivvertrag sieht im Unterschied zu den anderen Flexi-Varianten keine besonderen Auflagen vor, so dass gemäß den gesetzlichen Bestimmungen die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung zu vereinbaren sind.

Es reicht daher, wenn man sich mit dem Arbeitnehmer auf das 40-Stunden-Modell einigt und den Zeitausgleich in ganzen Tagen vereinbart. Schriftlichkeit ist nicht gefordert, wird aber aus Gründen der Beweissicherung empfohlen.

In Betrieben mit einem Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Der Kollektivvertrag regelt auch, wie vorzugehen ist, wenn man sich hinsichtlich der noch nicht festgelegten Ausgleichstage nicht einigt. In diesem Fall gebühren die Ausgleichstage vor dem Ende des Ausgleichszeitraumes. Bei Urlaub, Feiertagen oder bezahlter Arbeitsverhinderung (z.B. Krankenstand) erfolgt der Zeitausgleich vor diesen Zeiten oder - wenn nicht mehr möglich - unmittelbar nachher.

Nur aus wichtigen Gründen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes lässt der Kollektivvertrag einen „Vortrag“ in die nächste Verrechnungsperiode, also in den nächsten Kalendermonat zu.

In allen anderen Fällen, in denen der Zeitausgleich nicht rechtzeitig konsumiert wird und die Gründe dafür auf der Arbeitgeberseite liegen, sind die Zeitüberhänge am Ende des Durchrechnungszeitraums als Überstunden abzugelten.

Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis - aus welchen Gründen immer - vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches endet.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat noch 12 Zeitausgleichsstunden auf seinem Konto. Der Zeitausgleich ist wegen starken Arbeitsanfalles (kein wichtiger Grund im Sinne des AZG) vor Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes nicht mehr möglich. Am Ende des Durchrechnungszeitraums, bzw. mit der folgenden Lohnabrechnung wären die 12 Stunden als Überstunden mit 50%-igem Zuschlag ausbezahlt zu werden.

4.2.2. Zeitausgleich und Urlaub

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.

Nur in jenen Fällen, in denen der Zeitausgleich nicht schon im Voraus festgesetzt wurde, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Zeitausgleich. Demnach erfolgt in den Urlaubswochen keine Zeitgutschrift von 1 ½ Stunden.

4.2.3. Zeitausgleich und Krankenstand

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.

Erkrankt ein Arbeitnehmer an einem bereits fixierten Zeitausgleichstag, gilt der Zeitausgleich nach der Rechtsprechung als verbraucht.

4.2.4. 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.

4.3. Bandbreite

Nach diesem Modell wird die Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes, der bis zu 52 Wochen dauern kann, nach dem Verhältnis 40/37 verteilt, was im Durchschnitt 38,5 Wochenstunden ergibt.

Eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraums ist bis zu 52 Wochen möglich.

Im Unterschied zum Modell - Durchrechnung bis zu 40 Wochenstunden mit ganzen Zeitausgleichstagen - wird der Zeitausgleich hier nicht in ganzen Tagen gewährt, sondern die starken 40-stündigen Wochen werden durch 37-stündige Wochen ausgeglichen, so dass sich im Durchschnitt 38,5 Normalstunden ergeben.

Mehr als 40 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche ist nach diesem Modell nicht möglich. Es ist aber erlaubt, den Zeitausgleich in ganzen Tagen zu gewähren, wobei dabei die 37-Stunden pro Woche unterschritten werden können.

Dabei sind die wöchentlichen Arbeitszeiten für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 1 Woche vor dessen Beginn festzulegen.

Daher wird dieses Modell nur für jene Betriebe in Frage kommen, die ihre saisonmäßigen Spitzen und Ausgleichsmöglichkeiten kennen.

Beispiel:

52-wöchige Durchrechnung: 13 Wochen 40 Stunden, 13 Wochen 37 Stunden, 13 Wochen 40 Stunden, 13 Wochen 37 Stunden.

oder:

52-wöchige Durchrechnung: 13 Wochen 40 Stunden, 13 Wochen 37 Stunden, 20 Wochen 40 Stunden, 5 Wochen 37 Stunden, 1 Woche 16 Stunden (3 freie Tage).

Ein Bandbreitenmodell hat durch Betriebsvereinbarung (schriftliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat) zu erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist das Modell schriftlich mit den Arbeitnehmern zu vereinbaren.

4.3.1. Entlohnung

Die Entlohnung hat gleichbleibend zu erfolgen. Es kommt daher in den 40-stündigen Phasen zu keiner höheren und in den 37-stündigen Phasen zu keiner geringeren Entlohnung.

Auf Stunden bezogene Entgelte wie Zulagen, Zuschläge etc. werden nach den tatsächlich im Abrechnungszeitraum (Kalendermonat) geleisteten Stunden bezahlt.

4.3.2. Zeitüberhänge nach Ende des Durchrechnungszeitraums

Der KV sieht für diese Konstellation keine besondere Regelung vor. Es gelten daher die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

4.3.3. Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes

Der Kollektivvertrag unterscheidet hier nach der Art der Auflösung:

- Arbeitgeberkündigung
- Austritt des Arbeitnehmers mit wichtigem Grund
- unverschuldete Entlassung

In diesen 3 Fällen gebührt bei einem Zeitüberhang (die im Verhältnis zur 38,5-Stundenwoche zu viel geleistete Arbeit) die Überstundenentlohnung. In allen anderen Beendigungsfällen die Grundentlohnung für die Normalstunde.

Liegt der Arbeitnehmer mit seinen Stunden gegenüber dem bezahlten Gehalt zurück, hat der Arbeitnehmer den zu viel bezogenen Gehalt in 3 Fällen zurückzuzahlen:

- Selbstkündigung des Arbeitnehmers
- Austritt ohne wichtigem Grund
- verschuldete Entlassung.

4.4. 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.

4.4.1. 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
10 Wochen jeweils 32 Stunden somit gesamt 320 Stunden
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 Guthaben, 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.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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.

4.4.4. 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.

4.4.5. Monatsgehalt

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Zusätzliche Entgeltteile (z.B. Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

4.4.6. Sonderregelung für Spengler und Kupferschmiede

Diese Betriebe gehören der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler an und der Kollektivvertrag legt im Hinblick zur Nähe der Baubranche „zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern“ ein großzügiges Flexibilisierungsmodell fest.

Dieses Modell gilt ergänzend zur erweiterten Bandbreite, so dass alle dort erörterten Regeln zu beachten sind (z.B. Zeitzuschlag ab der 41. Stunde 25 %).

Die Normalarbeitszeit kann aber bis zu 50 Stunden pro Woche ausgedehnt werden. Ab der 46. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 50 %. Die dadurch erworbenen Zeitguthaben sind in mehreren zusammenhängenden Wochen zu konsumieren. Damit unterstreicht der KV die Absicht, saisonale Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zumindest zu verkürzen.

Eine weitere Besonderheit gilt, wenn das Arbeitsverhältnis während des Durchrechnungszeitraums durch Arbeitgeberkündigung, berechtigten vorzeitigen Austritt oder durch unberechtigte Entlassung endet oder eine Aussetzungsvereinbarung getroffen wird.

4.5. Einarbeiten

Beim Einarbeiten geht es darum, dass die vor oder nach einem Feiertag liegenden „Fenstertage“ frei bleiben und die an diesen Fenstertagen ausfallende Normalarbeitszeit vorher oder nachher eingebracht wird. Durch diese Umverteilung von Normalarbeitszeit entstehen für den Arbeitnehmer längere Freizeiträume.

Beim Monatsgehalt ändert sich durch dieses Arbeitszeitmodell nichts; dieser bleibt unverändert.

Beispiel:

Der Donnerstag ist ein Feiertag. Der Freitag vor dem Wochenende wird eingearbeitet. Natürlich kann auch der vor dem Feiertag liegende Mittwoch oder der nach dem verlängerten Wochenende liegende Montag auch noch eingearbeitet werden.

Das Arbeitszeitgesetz regelt das Einarbeiten und legt dabei zeitliche Grenzen fest.

Der KV schränkt die gesetzlichen Grenzen weiter ein und legt zusätzliche Kriterien fest, die bei einem Einarbeitungsmodell zu berücksichtigen sind.

Die zeitliche Abgrenzung nach den kollektivvertraglichen Einarbeitungsmodellen liegt bei 7 Wochen. Für über 7 Wochen hinausgehende Einarbeitungszeiträume sind daher neben den gesetzlichen auch die kollektivvertraglichen Einschränkungen zu beachten.

4.5.1. Einarbeiten innerhalb von 7 Wochen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Arbeitnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit vorher oder nachher „eingearbeitet“ werden. Es handelt sich daher um eine Umverteilung von Normalarbeitsstunden vom Ausfallstag auf andere Arbeitstage im Verhältnis 1:1.

Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 und die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

Für die Umsetzung verlangt der KV das Einvernehmen mit dem Betriebsrat und in Betrieben ohne Betriebsrat das Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern. Schriftlichkeit wird dafür nicht gefordert.

Bei Einarbeitungszeiträumen bis zu 7 Wochen gelten die Verteilungsregeln des Arbeitszeitgesetzes, so dass eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat/Arbeitnehmer genügt und auch die sonstigen strengen Anforderungen (z.B. Festlegung im Voraus) nicht erfüllt werden müssen. Insbesondere könnten auch bei Einarbeitungszeiträumen bis zu 7 Wochen ad-hoc-Einarbeitungsvereinbarungen getroffen werden.

4.5.2. Einarbeiten länger als 7 Wochen bis zu 52 Wochen

Der KV ermöglicht eine Umverteilung in einem Zeitraum von bis zu 52 Wochen. Sofern jedoch der Durchrechnungszeitraum die 7-Wochengrenze überschreitet gelten die kollektivvertraglichen Besonderheiten.

Durch die Ausdehnung des Durchrechnungszeitraums auf bis zu 52 Wochen können Einarbeitungsstunden über ein ganzes Jahr verteilt werden. Das Jahr muss mit einem Kalenderjahr nicht identisch sein, sondern es sind kalenderjahrübergreifende Zeiträume denkbar. Die Gutstunden werden zusammengefasst und in Verbindung mit Feiertagen ausgeglichen.

Zudem muss bei länger als 7-wöchigen Einarbeitungszeiträumen die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraums verteilt werden.

Daher wird man die Anzahl der im vereinbarten Durchrechnungszeitraum einzuarbeitenden Tage kennen müssen, um die Einarbeitungsstunden gleichmäßig auf die Arbeitswochen zu verteilen. Je weniger Tage eingearbeitet werden und je länger der Durchrechnungszeitraum festgelegt wurde, desto geringer werden die auf die Arbeitswochen entfallenden Einarbeitungsstunden ausfallen.

Darüber hinaus scheiden sonst arbeitsfreie Tage (z.B. Samstage) als Einarbeitungstage aus. Die Umsetzung kann, sofern der Einarbeitungszeitraum 7 Wochen übersteigt nur durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, durch eine schriftliche Vereinbarung erfolgen.

Wird in einer schriftlichen Einzelvereinbarung ein längerer als 7-wöchiger Einarbeitungszeitraum festgelegt, legt der KV weitere Bedingungen fest. So muss da Ausmaß und die genaue Lage der Einarbeitungszeit sowie die einzuarbeitenden freien Tage im Vorhinein festgelegt werden.

4.5.3. Zeitliche Tagesgrenze für die Normalarbeitszeit: 10 bzw. 9 Stunden

Täglich darf die Normalarbeitszeit bei Durchrechnungszeiträumen bis zu 13 Wochen 10 Stunden und bei längeren Durchrechnungszeiträumen 9 Stunden nicht überschritten werden. Dies ergibt sich zwingend aus dem Arbeitszeitgesetz.

4.5.4. Wöchentliche Grenze der Normalarbeitszeit: 45 Stunden

Es gilt hinsichtlich der wöchentlichen Normalarbeitszeit das über 7 Wochen hinausgehende Einarbeitungsmodelle eine 45-Stundengrenze. Kollektivvertragliche Mehrarbeit wird dabei eingerechnet.

Eine 46. Arbeitsstunden in einer Woche kann daher keine Normalarbeitszeit oder Mehrarbeit sein, sondern es handelt sich um eine Überstunde.

Diese 45-Stundengrenze gilt allerdings nur dann, wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit in jeder Woche 38,5 Stunden beträgt und nicht flexibel verteilt wurde.

Kommt hingegen ein Flexi-Modell mit längeren wöchentlichen Normalarbeitszeiten in einzelnen Wochen zum Einsatz, erlaubt der KV ebenfalls 5 zusätzliche Einarbeitungsstunden, so dass in diesen Fällen die 45-Stundengrenze nicht gilt.

Zu beachten ist, dass die tägliche Normalarbeitszeit für Einarbeitungszeiträume über 13 Wochen mit 9 Stunden begrenzt ist (siehe oben). Überschreitungen von 45 Normalstunden können demnach bei längeren Einarbeitungszeiträumen nur in Arbeitswochen stattfinden, in denen mehr als 5 Arbeitstage anfallen. Das wird in der Praxis selten der Fall sein.

4.5.5. Einschränkungen für Jugendliche und werdende Mütter

Das KJBG erlaubt für Jugendliche Arbeitnehmer (Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres) nur Arbeitszeiten von bis zu 9 Stunden/Tag und 45/Woche. Überdies darf der Einarbeitungszeitraum 13 Wochen nicht überschreiten.

Für werdende Mütter ist die Arbeitszeit auf 9 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich begrenzt. Einarbeitungsmodelle können daher theoretisch für diese besonderen Arbeitnehmergruppen nur bedingt eingesetzt werden.

4.5.6. Abgeltung der Zeitguthaben

Kommt es vor Ablauf des Durchrechnungszeitraums zu keinem rechtzeitigen Zeitausgleich, ist weder im Arbeitszeitgesetz noch im KV eine Regelung dafür vorgesehen.

Der KV regelt jedoch, wie vorzugehen ist, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor die eingearbeiteten Stunden durch den Fenstertag ausgeglichen sind. Dabei wandeln sich die Gutstunden zu Überstunden, die mit dem Überstundengrundlohn (1/143) und Zuschlag ausbezahlt sind. Dies gilt sowohl für kurze Einarbeitungsmodelle bis zu 7 Wochen als auch für längere.

4.5.7. Einarbeiten und Dienstverhinderung

Bei Dienstverhinderungen (Krankheit, Pflegefreistellung, sonstige Dienstverhinderungen) während des Durchrechnungszeitraumes ändert sich an der vereinbarten Verteilung der Normalarbeitszeit nichts. An Tagen, an denen Einarbeitung vorgesehen ist, werden die entsprechenden Zeitguthaben erworben, auch wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag „verhindert“ ist. Gleiches gilt, wenn z. B. für Einarbeitungstage Urlaub vereinbart wird. Auch die für diesen Tag festgelegten Einarbeitungsstunden gelten als erworben. Will man dies verhindern, dürfte für diese Tage keine Urlaubsvereinbarung getroffen werden, oder man vereinbart einen anderen Einarbeitungstag.

Umgekehrt wird der festgelegte Fenstertag verbraucht, wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag erkrankt. Es gebührt kein anderer Freistellungsanspruch. Der Tag wird ohnehin bezahlt.

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.

5.1. 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.

6.1. 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 Kollektivvertrag ist ausdrücklich geregelt, dass der arbeitsfreie Tag nicht auf einen Feiertag fallen darf.

Vorsicht!

Wird an einem der drei freien Tage ausnahmsweise 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.

7. Ausdehnung der Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich

Ab 1.9.2018 besteht die Möglichkeit, die Höchstarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich auszudehnen. Dafür ist keine separate Zulassung durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mehr notwendig.

Da es sich bei diesen zusätzlichen Stunden in der Regel um Überstunden handeln wird, sind die allgemeinen Grundsätze zur Überstundenarbeit zu beachten.

Nach Lehre und Rechtsprechung ist aus den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, mit Ausnahme der Fälle des betrieblichen Notstandes, keine Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden abzuleiten.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Leisten von Überstunden kann sich somit in der Regel nur aus vertraglichen Pflichten ergeben, die entweder im Dienstvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Kollektivvertrag selbst enthalten sind.

Vorsicht!

Die ordnungsgemäße Anordnung einer konkreten Überstunde ist nicht nur von einer vertraglichen Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Überstundenleistung abhängig.

Zusätzlich ist darauf zu achten, dass die Überstundenleistung

- rechtzeitig angeordnet ist,
- gesetzlich zulässig ist und damit nicht gegen bestimmte Höchstgrenzen der Arbeitszeit oder gegen Beschäftigungsverbote, wie sie bei Schwangeren bestehen, verstößt,
- die konkrete Leistung der Überstunde dem Arbeitnehmer zumutbar ist und vom Arbeitnehmer nicht, etwa wegen familiärer Betreuungspflichten, abgelehnt werden können.

Wenn durch die Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, steht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, Überstunden ohne Angabe von Gründen abzulehnen,

7.1. Benachteiligungsverbot

Hat sich ein Arbeitnehmer tatsächlich, ohne dafür einen Grund zu nennen, oder auch dafür einen Grund zu haben, eine solche Überstundenarbeit abgelehnt, die dazu geführt hätte, dass mit dieser Überstundenarbeit die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten worden wäre, darf er vom Arbeitgeber deswegen nicht benachteiligt werden.

Die Benachteiligung darf insbesondere nicht hinsichtlich des Entgeltes, der Aufstiegsmöglichkeiten und auch nicht hinsichtlich der Versetzung erfolgen.

7.2. Motivkündigungsschutz

Wurde der Arbeitnehmer deswegen gekündigt, weil er Überstundenarbeit, die die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten hätte, abgelehnt hat, kann er diese Kündigung innerhalb einer Frist von 2 Wochen bei Gericht anfechten.

Insoweit sich der klagende Dienstnehmer darauf beruft, dass er deshalb gekündigt worden ist, weil er von seinem Recht Überstunden ohne Angeben von Gründen abzulehnen Gebrauch gemacht hat, hat er diesen Anfechtungsgrund bloß glaubhaft zu machen.

Das Gericht hat die Anfechtung des Arbeitnehmers nur dann abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.