

DIE BLOCKFREIZEIT IM HANDEL: BESONDERHEITEN

Planung der Blockfreizeit

Die Lage der Blockfreizeiten ist 13 Wochen im Vorhinein zu planen. Bei erstmaliger Einführung dieses Arbeitszeitmodells genügt es, die Blockfreizeiten spätestens vier Wochen vor Antritt der ersten Blockfreizeit zu vereinbaren.

Die Regelung, wonach die Blockfreizeiten spätestens vier Wochen vor Antritt der ersten Blockfreizeit zu vereinbaren sind, gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis des Angestellten während eines laufenden Durchrechnungszeitraumes beginnt.

Tipp!

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

4-Tage-Woche - 10 Stunden Normalarbeitszeit

Wird die Blockfreizeit von Freitag bis Sonntag vereinbart, kann die tägliche Normalarbeitszeit an den 4 vorangegangenen Arbeitstagen, also von Montag bis Donnerstag auf täglich bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Die 10. Stunde ist in diesem Fall keine Überstunde. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Beispiel 1:

Eine vollzeitbeschäftigte Verkäuferin arbeitet
Montag - Donnerstag 7.30 - 18.00 Uhr (inkl. ½ Stunde Mittagspause) und hat
Freitag - Sonntag Blockfreizeit.

In der Zeit von Mo.-Fr. entstehen keine Überstunden.

Krankheit, Unglücksfall, persönliche Dienstverhinderung oder Pflegefreistellung

Fallen Krankheit, Unglücksfall, persönliche Dienstverhinderung oder Pflegefreistellung in den Zeitraum einer Blockfreizeit, gilt diese Blockfreizeit als vom Angestellten konsumiert.

Übertragungsmöglichkeit und Sanktion

Eine nicht konsumierte Blockfreizeit eines Durchrechnungszeitraumes kann in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Bei mehr als einer nicht konsumierten Blockfreizeit, erhält der Arbeitnehmer anstelle einer Blockfreizeit einen zusätzlichen Urlaubstag.

Beispiel 2:

Der Durchrechnungszeitraum dauert vom 1.10.2013 bis zum 31.3.2014. Ein Angestellter konsumiert in dieser Zeit 3 Blockfreizeiten. Zwei weitere Blockfreizeiten konnte der Arbeitnehmer nicht konsumieren, weil er für erkrankte Arbeitnehmer einsprang. Eine der beiden Blockfreizeiten kann in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Für die zweite nicht konsumierte Blockfreizeit erhält der Angestellte einen Urlaubstag.

Bei beharrlicher Weigerung des Angestellten die Blockfreizeit zu konsumieren, kann der Arbeitgeber einseitig die Lage der Blockfreizeiten für den Arbeitnehmer einteilen. Der Ersatz in Form eines Urlaubstages gebührt nicht, wenn dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Blockfreizeit möglich war und dieser die Konsumierung ohne wichtigen Grund unterlassen hat.

Eine Ablöse von Blockfreizeit in Geld bei aufrehtem Dienstverhältnis ist nicht erlaubt.

Keine Kumulation mit Zeitausgleich für ein anderes Arbeitszeitmodell

Blockfreizeit darf nicht gleichzeitig mit Zeitausgleich für die im Rahmen von erweiterten Öffnungszeiten erbrachten Arbeitsleistungen kumuliert werden.

Beispiel 3:

Eine Angestellte arbeitet regelmäßig im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten und erhält Zeitgutschriften mit 30 % je geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde. Eine Blockfreizeit wird von Freitag bis Sonntag vereinbart.

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

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Nicht konsumierte Blockfreizeiten sind bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses möglichst auszugleichen. Ist dies nicht möglich, hat der Arbeitnehmer pro vereinbarter Blockfreizeit Anspruch auf je einen zusätzlichen Urlaubstag. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Auszahlung dieses Urlaubstages als Urlaubersatzleistung möglich.

Dieser Anspruch entfällt bei einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers.

Beispiel 4:

Der Durchrechnungszeitraum dauert vom 1.10.2013 bis zum 31.3.2014. Eine Angestellte wird unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist vom Arbeitgeber zum 31.1.2014 gekündigt. Es ist daher der Zeitraum zwischen dem 1.10. und dem 31.1.2014 (=123 Kalendertage) für die Berechnung der Anzahl der Blockfreizeiten heranzuziehen. Diese Tage sind mit den 5 Blockfreizeiten innerhalb von 26 Wochen (= 182 Kalendertage) ins Verhältnis zu setzen.

$$5/182 \times 123 = 3,3 \text{ Blockfreizeiten}$$

Bruchteile von Blockfreizeiten werden bei Arbeitgeberkündigung kaufmännisch gerundet, weshalb der Angestellten 3 Blockfreizeiten zustehen.

Sie konsumiert bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses 2 Blockfreizeiten und erhält als Ersatz für die weitere Blockfreizeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses die Urlaubersatzleistung für einen Urlaubstag.

Stand: Juli 2013

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!