

Einarbeitung von Fenstertagen: Rechtliche Bedingungen einer verlängerten Freizeit

Vor oder nach Feiertagen ergibt sich häufig die Situation, dass durch die Mitnahme sogenannter Fenster-, Brücken- oder Zwickeltage eine deutlich längere Freizeit für MitarbeiterInnen erreicht werden kann. In nächster Zukunft betrifft dies bspw. den 11. Mai und den 1. Juni 2018. Damit die gewährte Freizeitverlängerung jedoch nicht zwangsläufig zu zuschlagspflichtigen Überstunden bei Betrieben mit fixen Arbeitszeiten führen muss, gilt es laut Arbeitszeitgesetz (AZG) bestimmte Voraussetzungen zu beachten.



ALLGEMEINE RAHMENBEDINGUNGEN EINER ZUSCHLAGSFREIEN EINARBEITUNG VON FENSTERTAGEN

Die Einarbeitung von Fenstertagen ist in § 4 Abs 3 des AZG geregelt. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den ArbeitnehmerInnen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit jedoch das Ausmaß von 10 Stunden und die gesamte Wochenarbeitszeit von 50 Stunden nicht übersteigen. Ermöglicht der jeweilige Kollektivvertrag allerdings die Verlängerung dieses 13-wöchigen Einarbeitungszeitraums, so verkürzt sich die höchstzulässige zuschlagsfreie Normalarbeitszeit jedenfalls auf neun Stunden täglich. Weitere Einschränkungen bei bestimmten, schutzwürdigen Personengruppen sind zudem zusätzlich zu beachten (werdende/stillende Mütter: max. 9 Stunden/Tag bei max. 40 Wochenstunden; Jugendliche: max. 9 Stunden/Tag bei max. 45 Wochenstunden).

Die Einarbeitung ist grundsätzlich nur an Werktagen von Montag bis Samstag und immer nur in direkter Verbindung (vorher oder nachher) mit einem Feiertag gestattet. Zudem muss sie in Form einer Einzelvereinbarung mit dem/der DienstnehmerIn oder durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat festgelegt werden.

EINARBEITUNGSZEITRAUM IST IN VEREINBARUNG ANZUGEBEN

Einigen sich bspw. ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn darauf, dass der 11. Mai 2018 (zuschlagsfrei) eingearbeitet wird, so ist dies im Normalfall nur im Gesamtzeitraum 10. Februar 2018 bis 9. August 2018 (max. 13-wöchiger Einarbeitungszeitraum jeweils vor und nach dem Fenstertag) möglich. Die Einarbeitung muss dabei allerdings innerhalb von höchstens 13 zusammenhängenden Wochen stattfinden, welche in der jeweiligen Vereinbarung zu benennen sind.

UNSER FAZIT

Damit die Umverteilung der Normalarbeitszeit in beiderseitigem Interesse erfolgen kann, muss dafür eine entsprechende Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien, bei Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeiten, geschlossen werden. Unternehmen mit fixen Arbeitszeiten können ihren MitarbeiterInnen dadurch längere Freizeiten ermöglichen, ohne damit höhere Arbeitskosten auszulösen. Sind fixe Arbeitszeiten nicht nötig, könnte auch ein Wechsel in Gleitzeit überlegt werden.