

# Handels-Kollektivvertrag: Vier-Tage-Woche und Altersteilzeit



Autorin  
**Jana Eichmeyer**  
Rechtsanwältin,  
Eisenberger Et Herzog  
Rechtsanwalts GmbH



Autorin  
**Karolin Andréewitch**  
Rechtsanwältin,  
Eisenberger Et Herzog  
Rechtsanwalts GmbH



[www.hrm.at/profiles/  
jana-eichmeyer](http://www.hrm.at/profiles/jana-eichmeyer)

Seit 1. Jänner 2019 ist der neue Handels-Kollektivvertrag in Kraft. Neuerungen bringen insbesondere die Ansprüche auf eine Vier-Tage-Woche sowie Altersteilzeit, die wir in diesem Beitrag vorstellen. Hinsichtlich der Auslegung und Anwendung bleiben in der Praxis viele Fragen offen. Hier gilt es, Judikatur und Lehre abzuwarten.

## Anspruch auf eine Vier-Tage-Woche

Die Regelung zur sogenannten „anderen Verteilung der Normalarbeitszeit“ im Handels-KV („Vier-Tage-Woche“) schafft die Möglichkeit, die wöchentliche Normalarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger Tage zu verteilen und die tägliche Normalarbeitszeit dafür auf bis zu zehn Stunden auszudehnen. Der Handels-KV kannte dieses Arbeitszeitmodell schon bisher. **Nun hat der Arbeitnehmer aber – im Unterschied zu früher – einen durchsetzbaren Anspruch auf die Vier-Tage-Woche, sofern dem kein Ablehnungsgrund des Arbeitgebers entgegensteht.** Die Arbeitstage müssen zudem nicht mehr zusammenhängend vereinbart werden.

Hervorzuheben ist, dass das Modell der Vier-Tage-Woche aufgrund der jeweils dafür bestehenden Voraussetzungen nicht mit den Arbeitszeitmodellen der durchrechenbaren Arbeitszeit und der Gleitzeit kombiniert werden kann. Hingegen ist die Kombination von Vier-, Fünf- beziehungsweise Sechs-Tage-Wochen durch Vereinbarung möglich, wobei die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden nur in jenen Wochen zulässig ist, in denen regelmäßig eine Vier-Tage-Woche vereinbart ist. Wird trotz vereinbarter Vier-Tage-Woche an zusätzlichen Tagen gearbeitet, handelt es sich um Überstunden. In diesem Zusammenhang ist auf die Regelungen zur elften und zwölf-

ten Tagesarbeitsstunde beziehungsweise zur 51. bis 60. Wochenarbeitsstunde zu verweisen, die bei einer vereinbarten, täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden im Rahmen einer Vier-Tage-Woche sofort zum Tragen kommen. Die Leistung solcher Stunden kann der Arbeitnehmer somit ohne Angabe von Gründen ablehnen, was ihm in keiner Weise zum Nachteil gereichen kann.

Wenn Arbeitnehmer eine Vier-Tage-Woche vereinbaren wollen, müssen sie einen schriftlichen Antrag an den direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung richten – unter Angabe des Datums der Antragstellung.

Der Arbeitgeber muss daraufhin innerhalb von zwei Wochen ab Zugang prüfen, ob sich eine Vier-Tage-Woche umsetzen lässt – und den Antrag entsprechend beantworten, gegebenenfalls mit dem Hinweis, dass die Bearbeitung längere Zeit in Anspruch nehmen wird. In diesem Fall muss der Arbeitgeber jedoch mitteilen, bis wann eine finale Entscheidung erfolgen wird. Wird der Antrag nicht beantwortet, gilt dies als Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber sollte daher klar an die Arbeitnehmer kommunizieren, in welcher Form und an wen der Antrag gerichtet werden soll, um klare Abläufe zu schaffen und eine fristgerechte Beantwortung sicherzustellen.

Bei Zustimmung (oder Unterlassung der Beantwortung) ist die vom Arbeitnehmer beantragte Verteilung der Arbeitszeit mit dem nächstmöglichen Zeitpunkt zu berücksichtigen, zum Beispiel bei Dienstplänen und sonstigen, arbeitszeitbezogenen Gestaltungen. Bereits festgelegte Personaleinsatzpläne müssen nachträglich aber nicht abgeändert werden. Die Verteilung auf die Wochentage,

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Dauer und Lage der Pausen ist, wie bisher, mindestens zwei Wochen im Voraus zu vereinbaren. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können auch nur für einen bestimmten (wiederkehrenden) Zeitraum oder bei sachlicher Begründung für einen befristeten Zeitraum eine Vier-Tage-Woche vereinbaren.

Ablehnen können Arbeitgeber einen Antrag auf eine Vier-Tage-Woche nur aus den folgenden Gründen:

- ▶ die Einhaltung von Betriebsabläufen ist gefährdet; oder
- ▶ die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs kann nicht mehr gewährleistet werden.

Diese Gründe müssen sich auf die jeweilige Organisationseinheit (zum Beispiel Standort, Abteilung, Filiale) beziehen – und der Arbeitgeber muss sie sachlich belegen.

Der Arbeitgeber ist aber (anders als beim gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit) nicht dazu verpflichtet, Ersatzpersonal einzustellen, um eine Vier-Tage-Woche ermöglichen zu können. Für die Ablehnung bestehen keine Formvorschriften, zu Dokumentations- und Beweis Zwecken empfiehlt es sich allerdings, diese schriftlich und unter Angabe des Datums mitzuteilen – insbesondere, da eine Nichtbeantwortung – wie oben erwähnt – als Zustimmung gewertet wird.

Die Zusage zu einer Vier-Tage-Woche kann der Arbeitgeber (nicht aber der Arbeitnehmer) widerrufen, wenn die genannten Ablehnungsgründe durch betriebliche oder personelle Änderungen erst nachträglich eintreten.

### Anspruch auf Altersteilzeit

Die Altersteilzeit bietet älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit vor dem Pensionsantritt zu reduzieren, wobei zwei Varianten, nämlich die „Blockzeit“ und die „kontinuierliche Altersteilzeit“, möglich sind. Durch einen teilweisen Lohnausgleich und unveränderte Bemessungsgrundlagen für Sozialversicherungsbeiträge und Abfertigung alt und neu bleiben die finanziellen Einbußen für den Arbeitnehmer gering. Dem Arbeitgeber wird der zusätzliche finanzielle Aufwand durch Altersteilzeitgeld des AMS ersetzt. In § 27 AVVG finden sich die gesetzlichen Rahmenbedin-

gungen, ein Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Altersteilzeit besteht aber grundsätzlich nicht. Die Vereinbarung und die konkrete Ausgestaltung erfordern daher grundsätzlich das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Der Handels-KV neu sieht nun – im Unterschied zur gesetzlichen Regelung – einen Anspruch auf die Vereinbarung einer kontinuierlichen Altersteilzeit vor, wobei dafür zusätzlich zu den gesetzlichen Anforderungen weitere Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Bei der kontinuierlichen Altersteilzeit vereinbaren Mitarbeiter und Arbeitgeber für die gesamte Dauer eine reduzierte Anzahl an Wochenstunden. Allfällige Schwankungen muss der Arbeitnehmer im Zeitraum eines Jahres ausgleichen, sie dürfen während der Gesamtdauer nicht mehr als 20 Prozent betragen.

Altersteilzeitgeld gebührt gesetzlich frühestens sechs Jahre (beziehungsweise ab 2020 frühestens fünf Jahre) vor dem Regelpensionsalter, jedoch längstens für einen Zeitraum von fünf Jahren. Der Handels-KV setzt aber zusätzlich voraus, dass der Arbeitnehmer die Altersteilzeit „zur Erreichung des Pensionsantrittsstichtages in Anspruch nimmt und das Dienstverhältnis zu diesem Stichtag beendet“. Ferner fordert der Handels-KV, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber schriftlich über seinen Wunsch informiert. Die schriftliche Information muss die gewünschte Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit und die Dauer der Altersteilzeit enthalten. Zum Zeitpunkt der Information muss der Arbeitnehmer darüber hinaus bereits mindestens ein Jahr betriebszugehörig sein. Das monatliche Bruttoentgelt darf die sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage (2019: 5.220 Euro 14x jährlich) nicht überschreiten und die gesetzlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein. Zudem müssen arbeitslosenversicherungspflichtige Zeiten von 780 Wochen (15 Jahre) in den letzten 25 Jahren vor Altersteilzeitantritt vorliegen. Die Arbeitszeit muss im letzten Jahr vor der Reduktion mindestens 60 Prozent der gesetzlichen beziehungsweise kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit betragen haben und nun auf 40 bis 60 Prozent herabgesetzt werden. Weiters müssen der Nachweis des Pensionsantrittsstichtages und die rechtzeitige Vorlage der

Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle durch den Arbeitgeber erfolgen.

Sind die genannten Voraussetzungen erfüllt, hat der Arbeitgeber die Altersteilzeit binnen vier Wochen mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Darauf basierend wird der Antrag schließlich bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht.

Der Arbeitgeber kann eine beantragte Altersteilzeit aus denselben Gründen ablehnen wie eine beantragte Vier-Tage-Woche (siehe dazu oben). Liegen solche Gründe vor, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer auch Gespräche über die Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeitreduktion führen, die Vereinbarung auf einen späteren Zeitpunkt verschieben, sie auf eine geblockte Variante ändern oder aber auch ablehnen. In diesen Fällen ist in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.

### Fazit

Sowohl die Vier-Tage-Woche als auch die kontinuierliche Altersteilzeit sind im Grunde nicht neu. Durch den neuen Handels-KV besteht nun aber ein Anspruch der Arbeitnehmer auf deren Vereinbarung, wenn die gesetzlichen und kollektivvertraglich vorgesehenen Voraussetzungen gegeben sind. Dem Arbeitgeber stehen Ablehnungsgründe zur Verfügung, dies immer unter der Prämisse, dass diese betrieblich erforderlich und somit rechtfertigbar sind. Im Ergebnis wird es somit zu einer Interessenabwägung kommen. Insgesamt ist die hier bewirkte Änderung des Rahmenrechts in Handelsbetrieben vor allem als eine Fortsetzung des Trends zu deuten, den Arbeitnehmern (auch zu Lasten von Gehaltssteigerungen) mehr Freizeit zu ermöglichen. Im Grundansatz verständlich, blieb die von Arbeitgebern benötigte Klarheit der neuen Regelung jedoch aus. Die Arbeitsgerichte werden daher auch hier aufholen müssen, was die Kollektivvertragspartner nicht geschafft haben. Wie diese Spruchpraxis ausfallen wird, bleibt abzuwarten.

### Ausblick

Informationen zum Umstieg in die neue Gehaltsordnung des Handels-Kollektivvertrages lesen Sie in der nächsten Ausgabe dieser Zeitschrift.