

GLEITENDE ARBEITSZEIT - ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Tipp!

Die gleitende Arbeitszeit bedarf keiner kollektivvertraglichen Zulassung. Sie kann daher in allen Branchen betriebsintern geregelt werden. Mögliche kollektivvertragliche Bestimmungen zur gleitenden Arbeitszeit sind jedoch zu beachten.

Form

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist die gleitende Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Besteht kein Betriebsrat, muss mit dem einzelnen Arbeitnehmer eine schriftliche Gleitzeitvereinbarung getroffen werden.

Vorsicht!

Schriftlichkeit ist ein absolutes Formerfordernis einer Gleitzeitvereinbarung. Eine mündlich abgeschlossene Gleitzeitvereinbarung ist rechtsunwirksam und kann zu Überstundennachforderungen führen!

Notwendige Inhalte

Eine Gleitzeitvereinbarung muss folgende Punkte enthalten:

- Dauer der Gleitzeitperiode,
- Gleitzeitrahmen,
- Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode,
- Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

Gleitzeitperiode

Die Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, in dem Zeitguthaben sowie Zeitschulden aufgebaut und abgebaut werden können. Am Ende dieses Zeitraumes ergeben sich entweder Zeitguthaben oder Zeitschulden.

Dieser Zeitsaldo kann

- als Zeitguthaben oder Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen oder
- als Zeitguthaben (in Form von Überstunden) ausgezahlt werden.

Gleitzeitrahmen

Gleitzeitrahmen ist der tägliche Zeitraum, innerhalb dessen der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit grundsätzlich frei beginnen und beenden kann.

Es obliegt dem Arbeitgeber entweder in einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelvereinbarung den täglichen Gleitzeitrahmen festzulegen. Damit wird auch der frühestmögliche Beginn und das spätestmögliche Ende der Tagesarbeitszeit bestimmt. *(siehe unser Infoblatt Gleitende Arbeitszeit - 12-Stunden-Tag)*

Fiktive Normalarbeitszeit

Die fiktive Normalarbeitszeit dient der Bewertung aller Abwesenheiten (Krankheit, Urlaub, etc.), für die Entgeltfortzahlung gebührt und legt fest, wie viel Normalarbeitszeit als erbracht gilt.

Die fiktive Normalarbeitszeit wird der Arbeitszeitbemessung im Falle von Urlaub, Krankenstand und sonstigen gesetzlich anerkannten Dienstverhinderungsgründen des Arbeitnehmers zugrunde gelegt.

Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten. Sie darf allerdings bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass

- ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann, also Gleittage in Anspruch genommen werden können und
- der Verbrauch des Zeitguthabens im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist, die Gleittage also so gelegt werden können, dass verlängerte Wochenenden möglich sind
- der Kollektivvertrag oder eine bestehende Vereinbarung nichts anderes vorsieht. *(siehe unser Infoblatt Gleitende Arbeitszeit - 12-Stunden-Tag)*

Die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 60 Stunden.

Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

Vorsicht!

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

Stand: März 2024