GLEITENDE ARBEITSZEIT

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, kann daher in allen Branchen betriebsintern geregelt werden.

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 absolutes Formerfordernis einer Gleitzeitvereinbarung. Der mündliche Abschluss einer Gleitzeitvereinbarung ist rechtsunwirksam und kann zu Überstundennachforderungen führen!

Wesentliche 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 ist jener Zeitraum, in dem Zeitguthaben aufgebaut und abgebaut werden können. Am Ende dieses Zeitraumes ergibt sich ein entsprechender positiver oder negativer Zeitsaldo.

Dieser Zeitsaldo kann

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

werden.

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

Fiktive Normalarbeitszeit ist die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, in welcher der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, wäre keine Gleitzeitvereinbarung abgeschlossen. Die fiktive Normalarbeitszeit wird der Arbeitszeitbemessung im Falle von Urlaub, Krankenstand und sonstigen gesetzlich anerkannten Dienstverhinderungsgründen des Arbeitnehmers zugrunde gelegt.

Tägliche Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

Wöchentliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode 40 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. Maximal sind 50 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit zulässig.

Beispiel:

Gleitzeitperiode: 3 Monate (13 Wochen)
Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben in die nächste Gleitzeitperiode: 39 Stunden

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann im Schnitt 43 Stunden betragen (39 : 13 = 3 Stunden/Woche zusätzlich).

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 und können daher nicht von einer Gleitzeitvereinbarung erfasst werden.

Überstunden

Überstunden fallen an, wenn

- Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens erfolgen,
- die tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden überschritten wird oder
- Gutstunden die Übertragungsmöglichkeiten in die nächste Gleitzeitperiode überschreiten.

Vorsicht!

Offene Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsverhältnisses mit einem Zuschlag von 50% abzugelten! Dies gilt nicht bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder, wenn ein Kollektivvertrag Abweichendes vorsieht.

Stand: Februar 2016

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!