WKO
WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

ARBEIT
& SOZIALES

Flexible Arbeitszeit im Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting

Mai 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag für Angestellte im in Information und Consulting 3
1.1. Normalarbeitszeit und Abgrenzung zu Überstunden 3
1.2. Normalarbeitszeit und Abgrenzung zur Mehrarbeit 3
1.3. Die Wochenarbeitszeit im Rahmenkollektivvertrag 3
1.4. Die Tagesarbeitszeit gemäß Arbeitszeitgesetz 3
1.5. Verteilung der Normalarbeitszeit 4
1.6. Wechselnde Lage der Normalarbeitszeit 4

2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting im Überblick 5

3. Gleitende Arbeitszeit 7
3.1. Form 7
3.2. Notwendige Inhalte 7
3.3. Gleitzeitperiode (Dauer des Durchrechnungszeitraumes) 7
3.4. Gleitzeitrahmen 8
3.5. Fiktive Normalarbeitszeit 8
3.6. Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeitgrenzen bei Gleitzeit 9
3.7. Überstunden sind auch bei einer Gleitzeitvereinbarung möglich 9
3.8. Normalarbeitszeitgrenzen bei alten Gleitzeitvereinbarungen bzw aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen 10

4. Durchrechenbare Arbeitszeit (Flexible Arbeitszeit - Bandbreite) 12
4.1. Durchrechnungszeitraum 12
4.2. Wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit 12
4.3. Überstunden 13
4.4. Gehalt – Stundenkonto 13
4.5. Form 13
4.6. Jugendliche 14

5. Durchrechenbare Arbeitszeit und Mehrarbeit bei Teilzeit 15
5.1. Ausnahmen vom Zuschlag 15

6. Vier-Tage-Woche 16
6.1. Tägliche Normalarbeitszeit 16

7. Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden 17
7.1. Benachteiligungsverbot 17
7.2. Motivkündigungsschutz 18

1. Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting

1.1. Normalarbeitszeit und Abgrenzung zu Überstunden

Normalarbeitszeit ist die gesetzlich oder kollektivvertraglich fixierte Obergrenze der vom Arbeitnehmer grundsätzlich und regelmäßig geschuldeten Arbeitsleistung. Sie ist im Vollzeitarbeitsverhältnis der stets zu leistende und zu bezahlende Normalfall. Die Normalarbeitszeit in diesem Kollektivvertrag beträgt 40 Stunden wöchentlich.

Wird die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten, liegen nach der Grundregel zuschlagspflichtige **Überstunden** vor.

Die Tagesarbeitszeit darf durch die Überstundenleistung zwölf Stunden nicht überschreiten. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 20 Überstunden zulässig, d.h. maximal 60 Stunden pro Woche sind erlaubt. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. (ausführlich im Punkt 7. behandelt).

In Schichtbetrieben und im Rahmen der „Flexiblen Arbeitszeit – Bandbreite“ sind Über- bzw. Unterschreitungen der **wöchentlichen Normalarbeitszeit** von 40 Stunden innerhalb der von Gesetz und Kollektivvertrag vorgegebenen Rahmenbedingungen zulässig.

1.2. Normalarbeitszeit und Abgrenzung zu Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die Zeit zwischen einer kürzeren, vertraglich vereinbarten Teilzeitarbeit (von z.B. 25 Stunden) und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. einer kollektivvertraglich verkürzten Normalarbeitszeit von zB 38,5 Stunden (ausführlich in Punkt 5 behandelt).

1.3. Die Wochenarbeitszeit im IC-Rahmenkollektivvertrag

	Vollzeit	Teilzeit
Normalarbeitszeit	40 Stunden	z.B. 25 Stunden
Gesetzliche Normalarbeitszeit	40 Stunden	
Maximal zulässige Überstundenarbeit pro Woche	20 Stunden	
Fallweise Höchstarbeitszeit pro Woche	60 Stunden	
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in 17 Wochen	48 Stunden	

1.4. Die Tagesarbeitszeit gemäß Arbeitszeitgesetz

Normalarbeitszeit	8 bzw. 9 Stunden
Meist zuschlagspflichtige Überstunde (abhängig vom vereinbarte Arbeitszeit-Modell)	10. Stunde
Höchstarbeitszeit	12 Stunden
Ablehnungsrecht des AN ohne Grund für Überstunden	11. und 12. Stunde

Vorsicht!

Jugendliche unter 18 Jahre dürfen nicht 12 bzw. 60 Stunden, sondern im Regelfall maximal 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden. In Betrieben mit Fünftagewoche kann die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen gemäß den

Bestimmungen des KJBG und des Rahmenkollektivvertrages auch so verteilt werden, dass sie maximal 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche beschäftigt werden dürfen.

1.5. Verteilung der Normalarbeitszeit

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Pausen sind auf Grund der kollektivvertraglichen Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu vereinbaren.

Tipp!

Diese Vereinbarung kann regelmäßig dadurch erfolgen, dass der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Dienstplan akzeptiert und gegebenenfalls unterschreibt.

1.6. Wechselnde Lage der Normalarbeitszeit

Bei wechselnder Lage der Normalarbeitszeit ist deren Lage für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren.

Vorsicht!

Es ist grundsätzlich nicht zulässig, einseitig den Dienstplan oder die vereinbarte Arbeitszeitverteilung abzuändern. Der Arbeitgeber kann die Lage der Normalarbeitszeit kurzfristig nur dann einseitig abändern, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

Die verschiedenen Modelle der **flexiblen Arbeitszeit** sollen ermöglichen, dass die **Normalarbeitszeit** in einzelnen Wochen auf mehr als 40 Stunden wöchentlich und mehr als 8 bzw. 9 Stunden täglich ausgedehnt wird, ohne dass dabei Überstunden anfallen bzw. Überstunden zu bezahlen sind. Meist setzt das voraus, dass die in manchen Wochen ausgedehnte Normalarbeitszeit durch eine reduzierte Normalarbeitszeit in anderen Wochen ausgeglichen wird oder die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird.

Vorsicht!

Für nahezu alle Arbeitszeitmodelle gilt: Offene Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsvertrages mit einem Zuschlag von 50% abzugelten!

Wird hingegen das „Flexible Arbeitszeit – Bandbreite“ - Modell des Kollektivvertrages angewendet, entfällt der Zuschlag bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer.

In den folgenden Kapiteln stellen wir Ihnen die verschiedenen Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung des „Kollektivvertrages für Angestellte in Information und Consulting“ vor.

2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting im Überblick

	Modelle im AZG bzw. im KV geregelt	**Vorteile**	**Nachteile**	**Typische Anwendungs-bereiche**
Gleitzeit - Gesetzliche Regelung gem AZG. Eine Gleitzeitver einbarung muss die in § 4b Abs 3 AZG genannten Inhalte aufweisen.	AN müssen **Beginn und Ende** ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmen können.	Arbeit und Privatleben lassen sich besser ver-einbaren; Motivierte und zufriedene Mitarbeiter; Ersparnis von Zuschlägen für die 9. bis 12. Stunde.	Anhäufung von Zeitguthaben; Zusammenarbeit kann erschwert werden – wegen kürzeren Über-schneidungen – (nur in einer vorgesehenen Kernzeit müssten alle gleichzeitig anwesend sein) Kommunikation wird schwieriger; Zeiteinteilung muss beachtet werden.	Häufig bei Bürotätigkeit, Verwaltung, Außendienst und Führungskräften.
Durch-rechenbare Arbeitszeit: **„Flexible Arbeitszeit - Bandbreite“** Im Kollektiv-vertrag geregelt	Die Normal-arbeitszeit wird in einzelnen Wochen auf mehr als 40 Stunden ausgeweitet, in anderen Wochen reduziert. Im Schnitt leistet der AN im Durch-rechnungszeit-raum die Normalarbeits-zeit.	Flexibel - auf saisonale Schwankungen kann reagiert werden; Die Lage der Arbeitszeit ist im Vorhinein durch Vereinbarung für den gesamten Zeitraum festzulegen Ersparnis von Zuschlägen.	Handhabung oft komplex; Änderungen der Lage der Arbeits-zeit können kurz-fristig nicht ein-seitig angeordnet werden.	Bei schwankendem Beschäftigungs-bedarf - Saison; „Kurze und lange“ Wochen – werden oft in Abstimmung mit anderen Branchen praktiziert.
Teilzeit mit Mehrarbeit - Regelung im Gesetz und im Kollektiv-vertrag	Teilzeit-AN sind in allen Modellen einsetzbar.	FlexiblerEinsa tz	25% Zuschlag für Mehrarbeit, wenn nicht in einem 4-Monatszeitraum ein Zeitausgleich der Mehrarbeit 1:1 erfolgt.	In allen Branchen möglich.

Viertage-woche – Gesetz und Kollektiv-vertrag	Die wöchentliche Arbeitszeit wird regelmäßig auf vier Tage verteilt.	Ersparnis von Zuschlägen für die 10. Stunde am Tag; lange Wochenenden	Ganze Woche wird nicht abgedeckt. Laut IC-KV darf der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.	In allen Branchen praktikabel.

3. Gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit)

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter den Beginn und das Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Der Mitarbeiter hat bei diesem Modell innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens die flexible Gestaltung der Arbeitszeit selbst in der Hand. Dadurch wird es leichter, Zeitguthaben zu erwerben und diese auch geblockt zu konsumieren.

Der Arbeitgeber hat als Folge der Einführung der Gleitzeit nur wenige gesetzliche Vorgaben, diese sind allerdings verpflichtender Bestandteil jeder Gleitzeitvereinbarung. Ansonsten liegt die Gestaltung der Grundparameter der Gleitzeit weitgehend in der Hand der Vertragspartner – entweder auf betrieblicher oder einzelvertraglicher Ebene.

Eine wesentliche Folge der Gleitzeit ist eine Reduktion der Anzahl von Überstunden und damit eine Einsparung an Überstundenzuschlägen, da Mitarbeiter ihre Arbeitszeit innerhalb des Rahmens weitgehend selbst festlegen können.ergibt sich

Gleitzeit wird vor allem für Büroangestellte, in der Verwaltung, im Außendienst und bei Führungskräften gerne praktiziert.
Für Mitarbeiter, die aufgrund der Tätigkeiten zu bestimmten fixen Zeiten zu arbeiten haben, ist hingegen die gleitende Arbeitszeit weniger geeignet.

Mit Jugendlichen unter 18 Jahren kann Gleitzeit nicht vereinbart werden.

3.1. Form

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist die gleitende Arbeitszeit mit einer **Betriebsvereinbarung** festzulegen. Besteht kein Betriebsrat, muss mit dem einzelnen Mitarbeiter eine **schriftliche** Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit getroffen werden.

Vorsicht!

Eine bloß mündliche Vereinbarung über Gleitzeit ist rechtsunwirksam und kann zu Überstundennachforderungen führen.

3.2. Notwendige Inhalte

In der Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit sind aufgrund des Arbeitszeitgesetzes jedenfalls verpflichtend zu regeln:

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

3.3. Gleitzeitperiode (Dauer des Durchrechnungszeitraumes)

Die Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, in dem der Mitarbeiter Zeitguthaben aufbauen und wieder abbauen kann. Am Ende dieses Zeitraums steht ein positiver oder negativer Zeitsaldo, je nachdem, wie viele Stunden der Mitarbeiter gearbeitet hat.

Dieser positive oder negative Zeitsaldo kann in Form von Zeitguthaben oder Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden. Ein positiver Zeitsaldo kann auch in Form von Überstunden am Ende der Gleitzeitperiode ausgezahlt werden.

3.4. Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen ist die Zeitspanne, in dem der Arbeitnehmer den Beginn und das Ende seiner täglichen Arbeitszeit frei bestimmen kann, also den frühestmöglichen Beginn und das spätestmögliche Arbeitsende eines Tages.

Nur in diesem vereinbarten Gleitzeitrahmen können Arbeitsleistungen in der Normalarbeitszeit erbracht werden. Alle Arbeitsleistungen, die außerhalb dieses vereinbarten Flexibilisierungsspielraumes erforderlich werden, sind Überstundenarbeit oder müssen im Einzelfall gesondert vereinbart werden.

Gesetzlich nicht vorgeschrieben, aber möglich zu vereinbaren, ist die Festlegung einer sogenannten **Kern- oder Blockzeit** innerhalb des Gleitzeitrahmens.

Kernzeit ist die Zeitspanne zwischen dem spätestmöglichen Arbeitsbeginn und dem frühestmöglichen Arbeitsende eines Tages. Werden also ein Gleitzeitrahmen **und** eine Kernzeit vereinbart, so hat der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zwischen dem Beginn des Gleitzeitrahmens und dem Beginn der Kernzeit aufzunehmen und zwischen dem Ende der Kernzeit und dem Ende des Gleitzeitrahmens zu beenden.

In der Kernzeit gilt für alle Arbeitnehmer, trotz gleichzeitig geltender Gleitzeit, Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz. Eine Verletzung der Kernarbeitszeit zieht arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

3.5. Fiktive Normalarbeitszeit

Die Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit ist in der Gleitzeitvereinbarung festzulegen. Sie gibt an, wann die tägliche Normalarbeitszeit beginnen und enden würde und in welcher der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, wäre keine Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit abgeschlossen worden.

Die fiktive Normalarbeitszeit wird herangezogen, um die Arbeitszeit bei Urlaub, Krankenstand und sonstigen gesetzlich anerkannten Dienstverhinderungsgründen des Mitarbeiters zu bemessen.

Beispiel einer Gleitzeitregelung:

- Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.
- Der Gleitzeitrahmen wird von 7 Uhr bis 19 Uhr vereinbart.
- Die Kernzeit wird mit 10 Uhr bis 15 Uhr festgelegt.
- Die fiktive Normalarbeitszeit ist von 8 Uhr bis 16 Uhr 30.
- Die Ruhepause von 30 Minuten ist im Pausenrahmen von 11 Uhr 30 bis 14 Uhr abzuhalten.

3.6. Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeitgrenzen bei Gleitzeit

Die Normalarbeitszeit ist und bleibt auch bei Gleitzeit grundsätzlich bei 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.

Allerdings kann die tägliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden und darf 10 Stunden nicht überschreiten, die wöchentliche Normalarbeitszeit kann grundsätzlich bis zu 50 Stunden im IC-KV sogar bis zu 60 Stunden - betragen.

Erklärung: Seit 1.9.2018 ermöglicht das Arbeitszeitgesetz eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass

- ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann, und
- der Verbrauch des Zeitguthabens im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist, ein Gleittag also auch so gelegt werden kann, dass ein verlängertes Wochenende möglich ist.

Seit dem 1.9.2018 beträgt die höchstzulässige Normalarbeitszeit in der Woche 60 Stunden, soweit diese vom Arbeitnehmer selbstbestimmt geleistet werden wollen.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf aber innerhalb der Gleitzeitperiode 40 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden. Werden die Grenzen der Übertragungsmöglichkeit überschritten, liegen Überstunden vor.

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).

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.

3.7. Überstunden sind auch bei einer Gleitzeitvereinbarung möglich

Überstunden fallen an, wenn

- Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens erfolgen,
- die tägliche Normalarbeitszeit von 12 Stunden bzw die wöchentliche Normalarbeitszeit von 60 Stunden überschritten wird,
- die Gutstunden die Übertragungsmöglichkeiten in die nächste Gleitzeitperiode überschreiten oder
- der Arbeitgeber Arbeitsleistungen außerhalb der Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich anordnet.

Allerdings ist auch bei Gleitzeit zu beachten, dass die Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und allfällige Überstunden) im Schnitt 48 Stunden pro Woche in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen nicht überschreiten darfDer IC-Kollektivvertrag sieht keine Verlängerung dieses Durchrechnungszeitraumes auf 26 bzw. 52 Wochen vor.

3.8. Normalarbeitszeitgrenzen bei alten Gleitzeitvereinbarungen bzw aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen.

Mit dem Arbeitszeitpaket 2018 wurde eine Beschäftigung von bis zu 12 Stunden pro Tag gesetzlich zulässig. Ob damit ab 1.9.2018 eine Normalarbeitszeit von 12 Stunden gegolten hat - also ohne Zuschlag - oder erst zu vereinbaren war , war von der bestehenden Betriebs- oder Einzelvereinbarung abhängig, die grundsätzlich auch nach dem 1.9.2018 ihre Gültigkeit behielten.

Ist/war der Gleitzeitrahmen mit 10 Stunden begrenzt, kann er nur dann auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Betriebsrat im Rahmen der Betriebsvereinbarung seine Zustimmung dazu erteilt, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat, der betroffene Mitarbeiter dieser Änderung zustimmt.

Viele Unternehmen hatten einen Gleitzeitrahmen vereinbart, der eine Tagesarbeitszeit von mehr als 10 Stunden möglich machte. Diesen Rahmen konnte der Mitarbeiter bereits ab dem 1.9.2018 so nutzen, dass aufgrund seiner selbstbestimmten Arbeitseinteilung bis zu 12 Stunden am Tag möglich waren.

Viele derzeit bestehende Gleitzeitregelungen enthalten aber nach wie vor die Formulierung, dass die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf. Diese Bestimmung ist in bestehenden Gleitzeitregelungen oftmals durch die Pflicht des Arbeitnehmers ergänzt, die höchst zulässige Dauer der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden einzuhalten.

Ist in einer bestehenden Gleitzeitregelung der Gleitzeitrahmen zwar mit zumindest 12 Stunden festgelegt, ist aber darüber hinaus vereinbart, dass die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat dies die folgende Konsequenz:

Arbeitet der Mitarbeiter aufgrund der von ihm selbst bestimmten Arbeitseinteilung 12 Stunden am Tag, ist dieses Verhalten für den Arbeitgeber wegen des Wegfalls der Strafbestimmungen nicht mehr strafbar. Er muss aber dem Mitarbeiter für die von ihm gearbeitete 11te und 12te Stunde am Tag Überstundenentgelt zahlen.

Soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber aufgrund selbstbestimmter Arbeitseinteilung des Mitarbeiters, die das Arbeiten im Ausmaß von bis zu 12 Stunden am Tag beinhaltet, zur Zahlung von Überstunden verpflichtet wird, gilt es, die bestehende Gleitzeitregelung einvernehmlich abzuändern.

Achtung!

Es gibt Kollektivverträge, die ausdrücklich festlegen, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei Gleitzeit nur auf 10 Stunden verlängert werden kann. In solchen Branchen, in denen der Kollektivvertrag eine solche Festlegung getroffen hat, ist es daher nicht möglich betriebsintern zu vereinbaren, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei Gleitzeit auf 12 Stunden ausgedehnt wird.

Zu beachten ist auch, dass alte Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, durch die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes nicht automatisch abgeändert wurden.

Der „Kollektivvertrages für Angestellte in Information und Consulting“ sieht diesbezüglich keine Regelungen vor. Daher ist eine Normalarbeitszeit von 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich unter Beachtung dass 48 Stunden in einem rollierenden 17 Wochenzeitraum nicht überschritten werden dürfen, möglich

4. Durchrechenbare Arbeitszeit (Flexible Arbeitszeit – Bandbreite)

Durchrechenbare Arbeitszeit bedeutet, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines Zeitraums („Durchrechnungszeitraums“) 40 Stunden überschreiten kann, ohne dass Überstunden anfallen. Im Schnitt werden im Durchrechnungszeitraum 40 Stunden nicht überschritten, d.h. Wochen mit mehr als 40 Stunden werden durch Wochen mit weniger als 40 Stunden ausgeglichen.

Wie bei Gleitzeit schwankt die Arbeitszeit, doch wird die durchrechenbare Arbeitszeit von betrieblichen Erfordernissen und somit vom Arbeitgeber und nicht vom Arbeitnehmer bestimmt. Dafür gibt es weit mehr gesetzliche und kollektivvertragliche Vorgaben als bei der Gleitzeit.

Vorsicht!

Ist klar, dass der Mitarbeiter im gesamten Durchrechnungszeitraum im Schnitt weit mehr als 40 Stunden arbeiten wird, ist die Modell „Flexible Arbeitszeit – Bandbreite“ für den einzelnen Betrieb ungeeignet.

4.1. Durchrechnungszeitraum

Der Durchrechnungszeitraum im Kollektivvertrag kann bis zu 52 Wochen umfassen. Kürzere Durchrechnungszeiträume sind zulässig.

4.2. Wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums auf bis zu 45 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt dabei höchstens 9 Stunden – ab der 10. Stunde bzw. der 46. Stunde liegen somit stets Überstunden vor.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums 35 Stunden nicht unterschreiten

Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich kann auch in Form von ganzen Tagen erfolgen. Werden ganztägige Zeitausgleiche gewährt, darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums hingegen sehr wohl 35 Stunden unterschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden nicht überschreiten. Bei einer Durchrechnung über beispielsweise 26 Wochen beträgt das Soll an Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum daher 1040 Stunden (40 Stunden x 26 Wochen).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem Durchrechnungszeitraum mit 26 Wochen, davon

10 Wochen jeweils 45 Stunden	gesamt	450 Stunden
6 Wochen jeweils 40 Stunden	gesamt	240 Stunden
10 Wochen jeweils 35 Stunden	gesamt	350 Stunden
	gesamt	**1040 Stunden**

Die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchrechnungszeitraum beträgt im Schnitt der 26 Wochen jeweils 40 Stunden, gesamt 1040 Stunden.

Der Arbeitnehmer hat keine Überstunden geleistet.

Eine Grenze dafür, welche wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraums nicht unterschritten werden darf, besteht hingegen nicht.

4.3. Überstunden

Überstunden fallen an, wenn der Mitarbeiter

- mehr als 9 Stunden am Tag leistet,
- mehr als 45 Stunden in der Woche leistet,
- bei einer Durchrechnung über 52 Wochen mehr als das Soll von 2.080 Stunden arbeitet.

Vorsicht!

Am Ende des Durchrechnungszeitraums sollten weder Zeitguthaben noch Zeitschulden verbleiben. Wird bei einer Durchrechnung über 52 Wochen das Soll von 2.080 Stunden überschritten, ist dieser Zeitausgleich binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Erfolgt der Ausgleich auch dann nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

Die Überstunden, die sich aus der Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit von 9 bzw. 45 Stunden ergeben, zählen beim Ermitteln der geleisteten Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum nicht mit und sind gesondert in Geld oder in Zeitausgleich abzugelten.

Vorsicht!

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundengehalt, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

4.4. Gehalt - Stundenkonto

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Abrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben. Dies kann z.B. auch durch die Möglichkeit der Einsichtnahme in elektronische Zeiterfassungssysteme erfüllt werden.

4.5. Form

Die Durchrechnung ist in Betrieben mit Betriebsrat mit Betriebsvereinbarung, besteht kein Betriebsrat, mit dem Arbeitnehmer durch schriftliche Vereinbarung festzulegen.

In der Betriebsvereinbarung bzw. in der schriftlichen Einzelvereinbarung sind bereits die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit für die gesamte Dauer des Durchrechnungszeitraumes festzulegen, wobei diese Angaben dem Angestellten bereits mindestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraums bekannt zu geben sind.

Vorsicht!

Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers ergeben, sind vorher zu vereinbaren. Die sich daraus ergebende Änderung muss dem Arbeitnehmer ebenfalls zumindest eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt sein.

Durchrechenbare Arbeitszeit erfordert also die Übereinstimmung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über

- den Durchrechnungszeitraum,
- das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes, sowie über
- die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit.

Vorsicht!

Liegt in einem dieser Punkte keine Übereinstimmung vor, kann die Normalarbeitszeit nicht durchgerechnet werden. Es gelten dann die allgemeinen Regeln zum Anfall und zur Abgeltung von Überstunden.

4.6. Jugendliche

Der Kollektivertrag regelt auch, dass eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig ist.

5. Durchrechenbare Arbeitszeit und Mehrarbeit bei Teilzeit

Für Teilzeitbeschäftigte gilt ein spezieller Zuschlag von 25% für Mehrarbeit. Mehrarbeit ist die Arbeitsleistung zwischen der vereinbarten Normalarbeitszeit (z.B. 25 Stunden pro Woche) und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

Wird im Vorhinein eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart, ohne dass deren Ausmaß ansteigt, liegt keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor.

Beispiel:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten beträgt 26 Stunden.

Im Vorhinein wird die folgende Verteilung der Arbeitszeit vereinbart:

1.Woche: 30 Stunden
2.Woche: 35 Stunden
3.Woche: 11 Stunden
4.Woche: 28 Stunden

Da die Arbeitszeit von 26 Stunden im Vorhinein ungleichmäßig verteilt wird, liegt bei den Arbeitszeiten von 30, 35 und 28 Stunden in der ersten, zweiten und vierten Woche keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor.

5.1. Ausnahmen vom Zuschlag

Kein Zuschlag gebührt auch für Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten

- wenn sie innerhalb eines festgelegten Zeitraums von 4 Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden,
- Bei gleitender Arbeitszeit, wenn in der Gleitzeitperiode im Durchschnitt die vereinbarte Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Auch am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten als zuschlagsfreie Mehrarbeit.

Vorsicht!

Soll die Viermonatsdurchrechnung genutzt werden, ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren:

- die Vergütung in Zeitausgleich;
- der Viermonatsrhythmus;
- welche Mehrarbeitsstunden als erste ausgeglichen werden (aus Arbeitgebersicht zuschlagspflichtige)

6. 4-Tage-Woche

Eine Vier-Tage-Woche liegt vor, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger Tage verteilt wird.

6.1. Tägliche Normalarbeitszeit

Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, ohne dass Überstunden anfallen.

Hierfür ist in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat eine Einzelvereinbarung notwendig.

Die 4 Arbeitstage müssen nicht an zusammenhängenden Kalendertagen geleistet werden. Drei Tage in der Kalenderwoche müssen jedenfalls frei bleiben.

Vorsicht!

Wird an einem der drei freien Tage gearbeitet, so liegen Überstunden vor, die - je nach Lage der Überstunden - im Verhältnis 1:1,5 oder 1:2 abzugelten sind.

An welchen Tagen in der Kalenderwoche gearbeitet wird, ist grundsätzlich egal, wobei im Kollektivvertrag ausdrücklich geregelt ist, dass der arbeitsfreie Tag nicht auf einen Feiertag fallen darf.

Beispiel:

Ist die Arbeitszeit auf Dienstag bis Freitag verteilt und fällt der arbeitsfreie Montag auf einen Feiertag, muss in dieser Woche ein zusätzlicher Tag wegen des Feiertags arbeitsfrei sein.

Vorsicht!

Trotz Reduzierung der Wochenarbeitszeit bleibt der Entgeltanspruch ungeschmälert.

Beispiele: Vier-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten

Montag	10 Stunden
Dienstag	10 Stunden
Mittwoch	10 Stunden
Donnerstag	10 Stunden
Freitag, Samstag und Sonntag	arbeitsfrei

Es fallen keine Überstunden an.

oder:

Montag	10 Stunden
Dienstag	10 Stunden
Mittwoch	10 Stunden
Donnerstag	arbeitsfrei
Freitag	10 Stunden
Samstag	arbeitsfrei
Sonntag	arbeitsfrei

Es fallen keine Überstunden an.

7. Arbeitszeit bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich

Seit 1.9.2018 besteht die Möglichkeit, die Höchstarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich auszudehnen. Dafür ist keine separate Zulassung durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mehr notwendig.

Da es sich bei diesen zusätzlichen Stunden in der Regel um Überstunden handeln wird, sind die allgemeinen Grundsätze zur Überstundenarbeit zu beachten.

Nach Lehre und Rechtsprechung ist aus den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, mit Ausnahme der Fälle des betrieblichen Notstandes, keine Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden abzuleiten.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Leisten von Überstunden kann sich somit in der Regel nur aus vertraglichen Pflichten ergeben, die entweder im Dienstvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Kollektivvertrag selbst enthalten sind.

Vorsicht!

Die ordnungsgemäße Anordnung einer konkreten Überstunde ist nicht nur von einer vertraglichen Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Überstundenleistung abhängig.

Zusätzlich ist darauf zu achten, dass die Überstundenleistung

- rechtzeitig angeordnet ist,
- gesetzlich zulässig ist und damit nicht gegen bestimmte Höchstgrenzen der Arbeitszeit oder gegen Beschäftigungsverbote, wie sie bei Schwangeren bestehen, verstößt,
- die konkrete Leistung der Überstunde dem Arbeitnehmer zumutbar ist und vom Arbeitnehmer nicht, etwa wegen familiärer Betreuungspflichten, abgelehnt werden können.

Wenn durch die Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, steht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, Überstunden ohne Angabe von Gründen abzulehnen,

7.1. Benachteiligungsverbot

Hat ein Arbeitnehmer , ohne dafür einen Grund zu nennen, oder auch dafür einen Grund zu haben, Überstundenarbeit abgelehnt, die dazu geführt hätte, dass die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten worden wäre, darf er vom Arbeitgeber deswegen nicht benachteiligt werden.

Die Benachteiligung darf insbesondere nicht hinsichtlich des Entgeltes, der Aufstiegsmöglichkeiten und auch nicht hinsichtlich einer Versetzung erfolgen.

7.2. Motivkündigungsschutz

Wurde der Arbeitnehmer deswegen gekündigt, weil er Überstundenarbeit, die die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten hätte, abgelehnt hat, kann er diese Kündigung innerhalb einer Frist von 2 Wochen bei Gericht anfechten.

Insoweit sich der klagende Dienstnehmer darauf beruft, dass er deshalb gekündigt worden ist, weil er von seinem Recht Überstunden ohne Angeben von Gründen abzulehnen Gebrauch gemacht hat, hat er diesen Anfechtungsgrund bloß glaubhaft zu machen.

Das Gericht hat die Anfechtung des Arbeitnehmers nur dann abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

Diese Broschüre 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: Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!