

I. Einleitung

A. Definition der gleitenden Arbeitszeit

1. Begriff und leitende Prinzipien

Gleitende Arbeitszeit (auch „Gleitzeitarbeit“ oder nur „Gleitzeit“ genannt) ist ein Arbeitszeitmodell, in dem der AN innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen **Normalarbeitszeit selbst bestimmen** kann.¹⁾ Sie wird von zwei Prinzipien geleitet: Dem Durchrechnungs- und dem Selbsteinteilungsprinzip.²⁾ 1

„**Durchrechnung**“ bedeutet, dass es – gleichsam einem Arbeitszeitkontokorrent³⁾ – möglich ist, durch erhöhte Arbeitsleistung Zeitguthaben anzusparen, die durch geringere Arbeitsleistungen zu einem späteren Zeitpunkt wieder abgebaut werden, oder durch geringere Arbeitsleistung entstandene Zeitschulden später wieder einzuarbeiten, wobei in Summe darauf abgezielt wird, innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes (bei der Gleitzeit nennt man diesen Gleitzeitperiode) im Durchschnitt die vereinbarte Arbeitszeit (sog „Soll-Arbeitszeit“) zu erreichen. Im Gegenzug fällt selbst bei Arbeitsspitzen, in denen es zu Überschreitungen der sonst geltenden Normalarbeitszeitgrenzen von acht Stunden täglich bzw 40 Stunden wöchentlich kommt, keine zuschlagspflichtige Überstundenarbeit an, sofern die 40-Stunden-Grenze innerhalb des festgelegten Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt nicht überschritten wird. In gleicher Weise kann bei Teilzeitbeschäftigten der Mehrarbeitszuschlag vermieden werden, indem Mehrarbeitsstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraums wieder ausgeglichen werden. Wesentlich ist, dass während des gesamten Durchrechnungszeitraums das (für die Normalarbeitszeit gebührende) Entgelt konstant bleibt.⁴⁾ 2

Das **Selbsteinteilungsprinzip** privilegiert den AN dazu, seine Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Angesichts dieses **freien Zeiteinteilungsrechtes** des AN scheint es schlüssig, dass die Normalarbeitszeitverlängerung im Gleitzeitmodell im Unterschied zu anderen Arbeitszeitmodellen unter erleichterten Bedingungen möglich ist. „Erleichtert“ insofern, als eine kollv⁵⁾ Durchrechnungs- 3

¹⁾ § 4b Abs 1 AZG.

²⁾ *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁵ (2018) § 4b AZG Rz 4, 7.

³⁾ So wörtlich VwGH 21.4.2004, 2001/08/0048 ZAS 2005/4, 185 (*Drs*) = ARD 5524/7/2004 = ZAS-Judikatur 2004, 227 = VwSlg 16347 A; OGH 29.1.2013, 9 ObA 124/12v, PV-Info 2013 H 5, 23 (*Rauch*) = ecolx 2013/223, 555 = RdW 2013/293, 293 = infas 2013 A 44 = ARD 6311/3/2013 = DRdA 2013, 430 = Arb 13.091.

⁴⁾ VwGH 21.4.2004, 2001/08/0048 ZAS 2005/4, 185 (*Drs*) = ARD 5524/7/2004 = ZAS-Judikatur 2004, 227 = VwSlg 16347 A.

⁵⁾ In gewissen Fällen auch betriebliche (§ 1a AZG).

zulassung im Gegensatz zum „allgemeinen“ Durchrechnungsmodell nach § 4 Abs 6 AZG (vgl II.D.4.a)) für das Gleitzeitmodell nicht erforderlich ist. Obwohl gleitende Arbeitszeit ein Sonderfall der Arbeitszeitdurchrechnung ist, ändert dies nichts daran, dass dem „Gleiten“ und der „Durchrechnung“ jeweils eigenständige rechtliche Bedeutung zukommt, sodass jene Regelungen, welche die Durchrechnungsmodelle iSd § 4 Abs 4 und 6 AZG betreffen, die gleitende Arbeitszeit nicht berühren.⁶⁾

2. Abgrenzung zu ähnlichen Arbeitszeitmodellen

- 4 Die gleitende Arbeitszeit ist nicht das einzige Arbeitszeitmodell, das auf zeitliche Selbstbestimmung des AN setzt. Infrage kommen noch weitere Modelle, welche jedoch nicht den Tatbestand des § 4b AZG erfüllen.

a) „Einfache Gleitzeit“

- 5 Zu nennen sind vor allem Arbeitszeitmodelle, in welchen der AN nicht die Dauer der Arbeitszeit variieren darf, sondern nur deren Lage. Der AN hat hier die **freie Wahl des Arbeitsbeginns**, das Arbeitsende ergibt sich automatisch nach Ablauf der gesetzlichen oder einer anderweitig vereinbarten Normalarbeitszeit. Da das Arbeitszeitausmaß nicht variabel ist, findet auch keine Arbeitszeitdurchrechnung statt und es können weder Zeitguthaben noch Zeitschulden entstehen. *Kandera*⁷⁾ nennt dieses Modell in Anlehnung an die deutsche Lehre⁸⁾ „einfache Gleitzeit“ – in Abgrenzung zur „qualifizierten Gleitzeit“, wo der AN auch das Arbeitszeitausmaß selbst bestimmen kann. *Götsch*⁹⁾ spricht hingegen von „Tagesgleitzeit“.

Inwieweit man beim in Rede stehenden Arbeitszeitmodell aber überhaupt von Gleitzeit sprechen kann, sei dahingestellt. Richtigerweise handelt es sich um eine Mischform aus starrer Normalarbeitszeit und einem Gleitzeitmodell, auf den der § 4b AZG keine Anwendung mehr findet.¹⁰⁾ Denn § 4b Abs 1 AZG spricht explizit davon, dass der AN Beginn *und* Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit frei bestimmen kann, folglich auch das dazwischenliegende Arbeitszeitausmaß. Insoweit ist die sog „einfachen Gleitzeit“ nicht mehr unter § 4b AZG subsumierbar. Tatsächlich handelt es sich um eine „unechte“ Gleitzeitvereinbarung (vgl III.D.3). Gegen die Zulässigkeit dieses Modell

⁶⁾ *Schrank*, Arbeitszeit⁵ § 4b AZG Rz 7a.

⁷⁾ Arbeitszeitflexibilisierung (1999) 37.

⁸⁾ ZB *Schliemann*, Arbeitszeitgesetz (11. Lfg 2007) § 3 Rz 58 ff.

⁹⁾ Gleitende Arbeitszeit: (Ein flexibles Arbeitszeitmodell für Arbeitnehmer und Arbeitgeber? – unter besonderer Berücksichtigung von Kollektivverträgen für Angestellte) (1990) 21.

¹⁰⁾ Auch *Steiner*, Grenzen der Arbeitszeitflexibilität bei gleitender Arbeitszeit, wbl 2015, 70 (72) spricht solchen Konstruktionen die Anwendbarkeit des § 4b AZG ab, hält sie aber mit *Felten* in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, Arbeitszeitgesetz⁴ (2019) § 19c Rz 9 trotzdem für zulässig; iSd auch *H. Binder/Brunner/Szymanski*, Arbeitszeitgesetz (2006) § 4b Anm 1.

bestehen mE aber trotzdem keine rechtlichen Bedenken.¹¹⁾ Denn die grds einseitig zwingende Wirkung des AZG¹²⁾ verbietet keineswegs Regelungen, die – wie hier – vom Normalarbeitszeitmodell des § 3 Abs 1 AZG ausschließlich zugunsten des AN abweichen. Es besteht so gesehen kein Typenzwang bei der Wahl des Arbeitszeitmodells, solange sich das Arbeitszeitmodell den Normalarbeitszeitgrenzen des § 3 Abs 1 AZG fügt. Die Einhaltung der Bestimmungen des § 4b AZG ist lediglich die Voraussetzungen für die sich daraus ergebenden arbeitszeitrechtlichen Privilegierungen, insb die Durchrechnung. In der Praxis dürfte dieses Arbeitszeitmodell aber ohnehin kaum vorkommen.¹³⁾

b) Vertrauensarbeitszeit

Gewissermaßen eine Steigerungsform der Gleitzeitarbeit in Bezug auf die Selbstbestimmtheit des AN ist die sog Vertrauensarbeitszeit¹⁴⁾. Sie zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass der AG auf die Arbeitszeiterfassung und -kontrolle verzichtet, während der AN seine Aufgaben eigenverantwortlich erfüllen soll. Es geht hier gerade nicht um den Auf- und Abbau von Zeitguthaben wie bei der Gleitzeit, sondern ausschließlich um die Orientierung am Arbeitsergebnis. Ein derartiges Modell ist dem Arbeitszeitrecht mangels entsprechender Sonderbestimmungen fremd und mit dem AZG unvereinbar.¹⁵⁾ Der AG kann sich nicht durch das Ausbedingen einer höheren Eigenverantwortung des AN seiner Fürsorgepflicht entledigen.¹⁶⁾ Insb kann die Arbeitszeitaufzeichnungspflicht des AG nach § 26 AZG nicht abbedungen,¹⁷⁾ sondern bestenfalls an den AN überbunden werden. Da auf die Vertrauensarbeit

6

¹¹⁾ So auch *Steiner*, wbl 2015, 72; aA *Jöst*, Gleitzeit- und Durchrechnungsvereinbarungen: Modell- und Gestaltungstipps, ZAS 2011/21, 118 (121); *Jöst* in *Risak/Jöst/David/Patka*, Praxishandbuch Gleitzeit² (2014) 95; vgl auch *Felten* in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 19c Rz 9; zur Rechtslage vor der AZG-Novelle 1994 *Stemberger*, Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in Österreich: Entwicklung – Strukturen – Trends 1968-1983 (1983) 30, der von „Gleitzeitregelungen ohne Zeitübertrag“ spricht.

¹²⁾ OGH 25.11.2014, 8 ObA 67/14g DRdA 2015/44, 340 (*Heilegger*) = ARD 6441/6/2015 = PV-Info 2015 H 3, 17 = ZAS-Judikatur 2015/29, 73 = RdW 2015/341, 379 = DRdA-InfAS 2015/64, 73 = JbI 2015, 332 = JUS Z/5753 = Arb 13.184 = ASoK 2015, 400 = SZ 2014/112; *Felten* in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 19g Rz 1 f; *Schrank*, Arbeitszeit⁵ § 19g Rz 2 ff; *Mosler* in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 19g AZG Rz 3; zum Überstundenzuschlag ausdrücklich OGH 29.8.1990, 9 ObA 605/90 Arb 10.879 = SZ 63/145; aA *Heilegger* in *Gasteiger/Heilegger/Ch. Klein*, Arbeitszeitgesetz⁵ (2019) § 19g Rz 2, die von zweiseitiger Verbindlichkeit ausgeht.

¹³⁾ *Schrank*, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (82. Lfg 2018) Kap 28 Rz 10.

¹⁴⁾ Ausführlich zur Vertrauensarbeitszeit *Risak*, Vertrauensarbeitszeit – ein nach dem AZG gangbares Arbeitszeitmodell? *ecolex* 2005, 888; *Dimmel*, DRdA 2012, 86 ff.

¹⁵⁾ *Gleißner*, Flexibilität in der Arbeitszeit, ZAS 2015/18, 99 (100); *Risak*, Arbeitsrecht 4.0, JAS 2017, 12 (30 f).

¹⁶⁾ *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹³ (2017) Rz 6/562.

¹⁷⁾ Vgl auch *Pacic*, Atypische Arbeitszeit, in *Pacic* (Hrsg), Atypische Beschäftigung (2016) 131 (139).

weitere auch die §§ 4 ff AZG keine Anwendung finden, sind alle über die gesetzliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsleistungen als Überstunden abzugelten,¹⁸⁾ was das Vertrauensarbeitsmodell für Unternehmer völlig unattraktiv macht. Nur hinsichtlich jener AN, welche nicht dem AZG unterliegen (vgl § 1 Abs 2 AZG), macht Vertrauensarbeit daher tatsächlich Sinn.

c) Jobsharing

- 7 Auch das Modell des sog Jobsharings weist gewisse Parallelen mit der gleitenden Arbeitszeit auf. Beim Jobsharing geht es darum, dass sich zwei oder mehrere AN ein und denselben Arbeitsplatz in zeitlicher Hinsicht aufteilen und ihre Arbeitszeiten untereinander so koordinieren, dass der Arbeitsplatz zu den vereinbarten Zeiten besetzt ist.¹⁹⁾ Es wird dem AN somit – ähnlich wie bei der Gleitzeitarbeit – ein gewisses Maß an Selbstbestimmung eingeräumt. Besonders nahe kommen sich Gleitzeit- und Jobsharing-Modell dort, wo die Gleitzeitvereinbarung Besetzungszeiten vorsieht (vgl III.B.5.a)).

B. Rechtsgrundlagen

1. Gleitzeit im allgemeinen Arbeitsrecht

- 8 Die Rechtsgrundlagen für das Modell der gleitenden Arbeitszeit finden sich in erster Linie im **AZG**. Dieses gilt gem § 1 Abs 1 AZG für die Beschäftigung von AN (Lehrlingen), die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Einige Arbeitnehmergruppen sind jedoch gem § 1 Abs 2 AZG vom **Geltungsbereich** ausgenommen. Grob gesprochen sind das
- AN in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einer davon verwalteten Einrichtung (Z 1);²⁰⁾
 - Landarbeiter (Z 2);
 - Bäcker (Z 3);
 - Hausgehilfen und Hausangestellte (Z 4);
 - Hausbesorger (Z 5);
 - Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten (Z 6);
 - nahe Angehörige des AG, deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann (Z 7);

¹⁸⁾ *Risak*, *ecolx* 2005, 889; *Dimmel*, Vertrauensarbeitszeit – Arbeiten ohne Ende, *DRdA* 2012, 86 (86 f).

¹⁹⁾ Zur Definition und den verschiedenen Variationen des Jobsharings vgl *Dorrer*, *Das Jobsharing-Arbeitsverhältnis* (2002) 21 ff.

²⁰⁾ Nicht ausgenommen sind jedoch AN, die nicht in der Hoheitsverwaltung tätig sind und für die ein KollV gilt.

- leitende Angestellte oder sonstige AN, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann (Z 8);
- Heimarbeiter (Z 9) sowie
- AN, die dem KA-AZG unterliegen (Z 10).

Dem Abschnitt 6a des AZG (§§ 19b bis 19g AZG) kommt hingegen ein eigenständiger, weiter gefasster Geltungsbereich zu (§ 19b AZG). Dieser umfasst etwa auch jugendliche AN. Auch sind die Geltungsbereichsausnahmen weniger umfangreich, wobei hierbei wiederum darauf zu achten ist, dass diese Ausnahmen für die §§ 19c und 19d AZG einerseits und die §§ 19e und 19f AZG andererseits unterschiedlich weit gefasst sind.

Wie schon § 4b Abs 2 f AZG zum Ausdruck bringt, bedürfen die gesetzlichen Rahmenbedingungen der gleitenden Arbeitszeit jedenfalls einer **betrieblchen bzw vertraglichen** Konkretisierung in Form einer **Gleitzeitvereinbarung**. In dieser sind nicht nur die Eckpunkte des Gleitzeitmodells festzulegen, es können darüber hinaus auch weitere damit zusammenhängende Nebenbestimmungen geregelt werden (vgl III.B.5). Hierbei ist je nach regelungszuständiger Rechtsquelle (vgl III.A) die jeweilige Reichweite der Regelungsbefugnis zu beachten (vgl III.B.2).

Unter Umständen sind auch **kollv Arbeitszeitregelungen** beachtlich, die der Gestaltung der Gleitzeitvereinbarung gewisse Grenzen setzen. Man denke dabei vor allem an die kollv Verkürzung der Normalarbeitszeit. Kollv Gleitzeitvereinbarungen sind dagegen weitgehend die Ausnahme.²¹⁾

Unionsrechtliche Vorgaben, welche Einfluss auf die gleitende Arbeitszeit haben, bestehen dagegen kaum. Einzig Art 6 lit b iVm Art 16 lit b ArbeitszeitRL 2003/88/EG²²⁾ schränkt den Gestaltungsspielraum dahingehend ein, dass innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten darf. Da diese Norm mittels § 9 Abs 4 AZG in nationales Recht transformiert wurde, kommt ihr zumindest im allgemeinen Arbeitsrecht gegenüber den arbeitsrechtlichen Akteuren keine unmittelbare Bindungswirkung mehr zu.

2. Gleitzeit bei besonderen Arbeitnehmergruppen

Ein weiter Kreis von AN ist gem § 1 Abs 2 AngG vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen. Für die meisten dieser AN gelten **autonome spezialgesetzliche Arbeitszeitbestimmungen**. Solche finden sich im KA-AZG, in §§ 2 ff BäckAG, § 5 HGHAAG, §§ 10a, 10b, 56 ff LAG, §§ 37 ff LF-DG und

²¹⁾ So zB Kollv für die Angestellten der Agrarmarkt Austria (idF 1.1.2017).

²²⁾ RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl 2003 L 299, 9 ff; vormals RL 1993/104/EG.

nicht zuletzt in §§ 10 ff KJBG, während andere Spezialgesetze²³⁾ eine Regelung der Arbeitszeit vermissen lassen.

Davon abgesehen bestehen selbst für einige Arbeitnehmergruppen, die sehr wohl dem AZG unterliegen, einige **spezialgesetzliche Abweichungen vom AZG**. Zu finden sind solche zB in §§ 6 ff MSchG, in §§ 3 Abs 2 bis 5 HBeG, §§ 17 und 44 TAG sowie § 4 Abs 9 AZG.

Eigene sondergesetzlichen Bestimmungen zur gleitenden Arbeitszeit finden sich nur in **§ 58 LAG** und **§ 39 LF-DG**. Diese waren bis zum 1. September 2018 mit dem Wortlaut des § 4b AZG identisch. Im Gegensatz zum AZG wurden das LAG und das LF-DG jedoch von der Arbeitszeitrechtsnovelle 2018²⁴⁾ nicht angetastet. Mittlerweile hat der Gesetzgeber beim LAG nachgezogen.²⁵⁾ Im LF-DG hat dagegen bisher weder eine Ausdehnung der Höchstarbeitszeitgrenzen noch eine Ausdehnung der Normalarbeitszeitgrenzen, die weiterhin bei zehn Stunden täglich und 52 Stunden wöchentlich liegen, stattgefunden. Ebenso fehlt ein Pendant zu § 4b Abs 5 AZG, welches festlegt, unter welchen Gegebenheiten angeordnete Arbeitsleistungen Überstunden darstellen. Hier wird eine Analogie zum allgemeinen Arbeitszeitrecht anzustellen sein.

3. Gleitzeit im öffentlichen Dienst

- 13** Im öffentlichen Dienstrecht ist die gleitende Arbeitszeit sowohl für Beamte als auch für Bundesvertragsbedienstete²⁶⁾ in **§ 48 Abs 3 BDG** geregelt. Die Regelung ähnelt weitgehend jener im allgemeinen Arbeitsrecht, zeichnet sich jedoch durch gewisse Unterschiede aus. So ist – neben terminologischen Abweichungen – die Gleitzeitperiode bei Beamten mit dem Kalendermonat festgesetzt²⁷⁾ und zählt deshalb auch nicht zu den Mindestinhalten der Gleitzeitvereinbarung. Dagegen ist eine Blockzeit (diese entspricht der Kernzeit; vgl III.B.5.a)) gesetzlich vorgeschrieben und muss daher von der Gleitzeitvereinbarung geregelt werden. Anders als im § 4b AZG wird außerdem die Funktion des fiktiven Normaldienstplans (dieser entspricht der fiktiven Normalarbeitszeit; vgl III.B.4.c)) gesetzlich verankert.

4. Rechtsentwicklung

- 14** Während die gleitende Dienstzeit im BDG schon in dessen Stammfassung aus dem Jahr 1979²⁸⁾ verankert war, mussten private AG lange Zeit ohne eine gesetzliche Grundlage für die gleitende Arbeitszeit auskommen, obwohl das Modell der teilweisen Zeitsouveränität in Österreich schon lange vor der

²³⁾ So das HausbG und das HeimAG.

²⁴⁾ BGBl I 2018/53.

²⁵⁾ BGBl I 2019/16.

²⁶⁾ § 20 Abs 1 VBG.

²⁷⁾ Vgl § 48 Abs 3 Z 2 BDG; vgl außerdem (noch zur alten Rechtslage) *Fellner*, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (9. Lfg) Teil II/2, 86.

²⁸⁾ BGBl 1979/333.

Einführung des § 4b AZG durch die AZG-Novelle 1994²⁹⁾ praktiziert wurde.³⁰⁾ So kam das Modell der gleitenden Arbeitszeit in Österreich erstmals am 1. Juli 1969 in der Papierfabrik Hamburger AG in Pitten sowie im Eternitwerk Hatschek in Vöcklabruck zum Einsatz.³¹⁾ In der Folge wurde das Modell kontinuierlich in weiteren Betrieben und eben auch im öffentlichen Bereich eingeführt. Die stetig zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit und die wachsende Anzahl an Gleitzeitmodellen legte es schließlich nahe, die gleitende Arbeitszeit auch in der Privatwirtschaft zu legalisieren, zumal es bis dahin mangels klarer Vorgaben in puncto Ausgestaltung einen ausgeprägten „Wildwuchs“ an Gleitzeitmodellen gab. Beanstandungen des Arbeitsinspektorats, welches sich an die Vorgaben des AZG halten musste, waren damals die unausweichliche Folge, weshalb sich der Gesetzgeber veranlasst sah, die Gleitzeitvereinbarung und deren Eckpfeiler zu regeln.³²⁾

Die Gesetzwerdung war wenig spektakulär. Denn die Regelung der gleitenden Arbeitszeit war im ersten Gesetzesentwurf³³⁾ zunächst noch gar nicht enthalten. Dieser beschränkte sich ursprünglich auf die arbeitnehmer-schutzrechtlichen Begleitmaßnahmen zu den VO (EG) 3820/85 und 3821/85, dh auf Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen.³⁴⁾ Erst im Zuge der Ausschussberatungen wurden weitreichendere Änderungen im AZG zum Gegenstand des Gesetzesentwurfs.³⁵⁾ So wurden neben der gleitenden Arbeitszeit und den genannten Lenkzeitevorschriften etwa das Einarbeiten von Fenstertagen, die Dekadenarbeit sowie eine umfassende Neuregelung der Schichtarbeit, der Arbeitsbereitschaft und der Arbeitsaufzeichnungspflichten in den Entwurf aufgenommen. Bezüglich der Arbeitszeitaufzeichnungen ist vor allem die – insb für Gleitzeitmodelle – neu geschaffene Möglichkeit nach § 26 Abs 2 AZG hervorzuheben, die Aufzeichnungspflicht, welche grds den AG trifft, dem AN zu überbinden (vgl IV.F.2). Aber auch der im § 26 Abs 3 AZG ermöglichte Aufzeichnungserleichterung für AN, die ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen und die die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen,³⁶⁾ kommt in Bezug auf die gleitende Arbeitszeit große Bedeutung zu (vgl IV.F.3). Der Gesetzesentwurf wurde am 25. Mai 1994 vom Nationalrat beschlossen und vom Bundesrat am 1. Juni 1994 angenommen.³⁷⁾ Mit 1. Juli 1994 traten die genannten Änderungen schließlich in Kraft.³⁸⁾

15

²⁹⁾ BGBl 1994/446.

³⁰⁾ *Schrank*, Arbeitszeit⁵ § 4b AZG Rz 3; vgl auch Hinweise in RV 840 BlgNR 13. GP 84; *Cerny*, Arbeitszeitrecht (1980) § 2 Erl 4; *Heinrich*, Arbeitszeitrechtliche Fragen flexibler Arbeitszeitstrukturen, RdW 1984, 45 (48 f); OGH 27.5.1992, 9 ObA 70/92 DRdA 1993/7, 45 (*Ritzberger-Moser*) = RdW 1992, 381.

³¹⁾ *Stemberger*, Verbreitung 69.

³²⁾ StenProtNR 166. Sitzung 18. GP 19257.

³³⁾ RV 1596 BlgNR 18. GP.

³⁴⁾ RV 1596 BlgNR 18. GP 8.

³⁵⁾ AB 1627 BlgNR 18. GP.

³⁶⁾ Mit BGBl I 2014/94 wurden diese Voraussetzungen inzwischen gelockert.

³⁷⁾ StenProtBR 587. Sitzung BR 29189.

³⁸⁾ § 34 Abs 4 AZG.

- 16 Anfangs war die Gleitzeitregelung noch äußerst streng, weil § 4b Abs 4 AZG aF die tägliche Normalarbeitszeit mit neun Stunden begrenzte, was von manchen Autoren³⁹⁾ als zu eng bemängelt wurde. Nur der KollV konnte damals eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden zulassen oder die BV zur Verlängerung ermächtigen. Mit der AZG-Novelle 2007⁴⁰⁾ wurde diese Einschränkung schließlich beseitigt und die Obergrenze der täglichen Normalarbeitszeit generell bei zehn Stunden angesiedelt. Zu diesem Zeitpunkt lag die Grenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit noch bei 50 Stunden.⁴¹⁾
- 17 Einschneidende Änderungen im § 4b AZG brachte zuletzt die AZG-Novelle 2018,⁴²⁾ welche die Zielvorgaben des Regierungsprogramms für die 26. GP weitgehend umsetzte.⁴³⁾ Sie dehnte nicht nur gegen den Widerstand der Arbeitnehmervertreter⁴⁴⁾ die Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit auf zwölf und jene der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden aus (§ 9 Abs 1 AZG), sie griff auch in die Normalarbeitszeitgrenzen bei gleitender Arbeitszeit ein; einerseits nur indirekt, indem durch die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeithöchstgrenze zugleich bei gleitender Arbeitszeit eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 60 Stunden ermöglicht wurde (zur Begründung vgl III.B.5.b)). Andererseits öffnete die Novelle durch die Neuschaffung des § 4b Abs 4 Satz 2 AZG das Tor für eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden, falls die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Besondere Erwähnung verdient nicht zuletzt der neue § 4b Abs 5 AZG, dem ein langer Lehrenstreit vorausging. Diese Norm stellt nunmehr klar, dass vom AG angeordnete Arbeitsstunden, die über die Normalarbeitszeitgrenzen gem § 3 Abs 1 AZG hinausgehen, als Überstunden gelten.

³⁹⁾ ZB von *Andexlinger*, Aktuelle Neuregelungen im Arbeitsrecht, *ecolex* 1994, 485 (487).

⁴⁰⁾ BGBl I 2007/61.

⁴¹⁾ So noch *Grillberger* in *Grillberger*, Arbeitszeitgesetz³ (2011) § 4b Rz 18; *Ch. Klein* in *Heilegger/Ch. Klein*, Arbeitszeitgesetz⁴ (2016) §§ 3 bis 4c Rz 51; *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁴ (2017) § 4b AZG Rz 104; *Pfeil* in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) §§ 3 – 4c AZG Rz 53; *H. Binder/Brunner/Szymanski*, AZG § 4b Anm 12; *Körber-Risak* in *Reissner/Neumayr* (Hrsg), Zeller Handbuch Betriebsvereinbarungen (2014) Rz 41.09.

⁴²⁾ BGBl I 2018/53.

⁴³⁾ Vgl Zusammen. Für Österreich. Regierungsprogramm 2017 – 2022, 138 f, https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:6caaf637-7b21-4b1e-927d-731d8e7ed549/Regierungsprogramm_2017%E2%80%932022.pdf (abgefragt am 18.9.2019).

⁴⁴⁾ Vgl anstatt vieler: <https://www.neinzum12studenten.at> (abgefragt am 1.2.2019).

C. Sozialwissenschaftliche Bedeutung

1. Nutzen und Nachteile

Von der Idee her soll Gleitzeitarbeit den Interessen des AG gleichermaßen dienen wie jenen des AN, sozusagen eine laufende „**Win-win-Situation**“ schaffen.⁴⁵⁾ Der nicht zu verkennende Vorteil eines Gleitzeitmodells für den AN besteht natürlich in seinem Recht, selbst über seine Arbeitszeit zu bestimmen und so bspw morgens auszuschlafen, bei schönem Wetter früher nach Hause zu gehen, längere Freizeitphasen zu erzielen usw. Zeitersparnis beim Weg zur Arbeit durch das Meiden der Stoßzeiten⁴⁶⁾ wird ebenso als Vorzug der gleitenden Gleitzeit genannt wie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.⁴⁷⁾

Als Ausfluss seiner Treuepflicht wird der AN aber bei seiner Zeiteinteilung die betrieblichen Erfordernisse in gebühlichem Maße zu berücksichtigen haben (vgl V.A).⁴⁸⁾ Im Idealfall wird er dem insofern nachkommen, als er selbst eine gewisse Abwägung zwischen den betrieblichen und den eigenen Interessen vornimmt und danach seine Arbeitszeiteinteilung ausrichtet. Darin liegt letztlich auch der wesentliche Vorteil für den AG, der sich trotz flexibler, an den jeweiligen Arbeitsanfall angepasster Arbeitszeit die Mehr- und Überstundenzuschläge erspart. Ferner geht das erhöhte Maß an Zeitsouveränität üblicherweise mit einer gesteigerten Arbeitsmoral einher, die wiederum beiden Arbeitsvertragsparteien zugutekommt.

Auf der Kehrseite sind die mit der Gleitzeitarbeit einhergehenden **Nachteile** nicht zu vernachlässigen. Im Vordergrund stehen hier auf Arbeitnehmerseite etwa die Ausbeutung der eigenen Arbeitskraft und der Entfall von Mehrleistungszuschlägen. Der Erfolgs- und Rechtfertigungsdruck bei der autonomen Arbeitszeitgestaltung führt bei AN vielfach dazu, sich als flexibel, leistungsbereit und dauerhaft verfügbar zu präsentieren, um nicht bei Kündigungsentscheidungen, Beförderungen oder Prämienverteilung ins Hintertreffen zu geraten.⁴⁹⁾ Andererseits bedeuten die mitunter aufwändige Arbeitszeitabrechnung und die eingeschränkten Eingriffsmöglichkeiten in das arbeitnehmerseitige Selbstbestimmungsrecht klare Nachteile für den AG. Außerdem eignet sich die gleitende Arbeitszeit aufgrund ihrer Eigenart eher nur für Tätigkeiten, in denen es auf den Output und weniger auf eine Präsenz am Arbeitsplatz ankommt.⁵⁰⁾

An der vereinbarten Entlohnungsform ändert sich durch die Einführung der Gleitzeit übrigens nichts. Das Entgelt ist unabhängig von den im jeweiligen

⁴⁵⁾ *Schrank*, Arbeitszeit⁵ § 4b AZG Rz 3.

⁴⁶⁾ StenProtNR 166. Sitzung 18. GP 19263.

⁴⁷⁾ StenProtNR 166. Sitzung 18. GP 19345.

⁴⁸⁾ Vgl *Drs*, Gleitzeit – Rücksichtnahme auf unternehmerische Erfordernisse? RdW 1994, 315 (315); *Pfeil* in ZellKomm³ §§ 3 – 4c AZG Rz 44.

⁴⁹⁾ *Risak*, Entgrenzte Arbeitszeit: Wunsch, Alptraum oder arbeitsrechtliche Realität? DRdA 2015, 9 (15).

⁵⁰⁾ *Risak*, JAS 2017, 20 f.

Zahlungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden auf Basis der vereinbarten (durchschnittlichen) Normalarbeitszeit abzurechnen und auszuzahlen.⁵¹⁾

2. Gleitzeit in der Arbeitswelt

22 Die enorme praktische Bedeutung der gleitenden Arbeitszeit verdeutlichen die einschlägigen statistischen Daten: Ihnen zufolge dürfte mittlerweile ca ein Drittel aller österreichischen AN einem Gleitzeit- oder zumindest einem selbstbestimmten Arbeitszeitmodell unterliegen, Tendenz steigend. So unterlagen 2004 noch ca 17,8 % der unselbständig Erwerbstätigen einer Gleitzeitform,⁵²⁾ 2010 bereits 19,8 %.⁵³⁾ Anlässlich der Arbeitskräfteerhebung 2015 gaben 28,1 % der unselbständig Erwerbstätigen an, ihre Arbeitszeiten seien teilweise selbstbestimmt (zB in Form von Gleitzeit).⁵⁴⁾ Laut einer im selben Jahr österreichweit unter arbeiterkammerangehörigen AN aus den Branchen Banken, Elektroindustrie, Gastronomie und Beherbergung, Handel, IT, Metallindustrie und -gewerbe sowie Reinigung durchgeführten Umfrage der FORBA lag der Anteil der Gleitzeitbeschäftigten (in den genannten Branchen) sogar schon bei 31 %.⁵⁵⁾ Gleichzeitig ist der Anteil jener unselbständig Erwerbstätigen, deren Arbeitsbeginn und Arbeitsende fix vorgegeben ist, rückläufig: Von 62,8 % im Jahr 2004⁵⁶⁾ sank der Wert auf 61,5 % im Jahr 2010⁵⁷⁾ und auf 57,4 % im Jahr 2015.⁵⁸⁾

23 Auf **Arbeitgeberseite** gaben im Zuge einer von Deloitte Österreich zusammen mit der Universität Wien und der FH Oberösterreich 2017 durchgeführten Umfrage 61 % der befragten Unternehmen an, ein Gleitzeitmodell mit Kernzeit komme auf zumindest die Hälfte ihrer AN zur Anwendung.⁵⁹⁾ Gleitzeitmodelle ohne Kernzeit sind dagegen vergleichsweise selten. Etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen geben an, dass dieses Modell auf keinen ihrer AN Anwendung findet.⁶⁰⁾ Der Einsatz von Gleitzeitmodellen ist dabei stark branchenabhängig. Ausgesprochen häufig findet sich die gleitende Arbeitszeit

⁵¹⁾ *Schrank*, Arbeitsrecht Kap 28 Rz 28; idS auch VwGH 21.4.2004, 2001/08/0048, ZAS 2005/4, 185 (*Drs*) = ARD 5524/7/2004 = ZAS-Judikatur 2004, 227 = VwSlg 16347 A.

⁵²⁾ *Statistik Austria* (Hrsg), Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung: Modul der Arbeitskräfteerhebung 2. Quartal 2004 (2005) 12.

⁵³⁾ *Statistik Austria* (Hrsg), Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010 (2011) 61.

⁵⁴⁾ *Statistik Austria* (Hrsg), Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung: Modul der Arbeitskräfteerhebung 2015 (2016) 120.

⁵⁵⁾ *FORBA* (Hrsg), Flexible Arbeitszeiten – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen: Endbericht im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich (2016) 20.

⁵⁶⁾ *Statistik Austria* (Hrsg), Arbeitsorganisation 2004, 12.

⁵⁷⁾ *Statistik Austria* (Hrsg), Vereinbarkeit 61.

⁵⁸⁾ *Statistik Austria* (Hrsg), Arbeitsorganisation 2015, 120.

⁵⁹⁾ *Deloitte/Universität Wien/FH Oberösterreich* (Hrsg), Flexible Working Studie 2017: Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing – Wie flexibel arbeitet Österreich? (2017) 6.

⁶⁰⁾ *Deloitte/Universität Wien/FH Oberösterreich* (Hrsg), Flexible Working 2017, 6.