

24. Klausel: Gleitzeitvereinbarung

Literatur: *Gärtner/Boonstra-Hörlein*, Modelle flexibler Arbeitszeit aus betriebswirtschaftlicher Sicht: Eine Diskussion wichtiger blinder Flecken der Arbeitszeitgestaltung, ZAS 2011/19, 100; *Gärtner/Ch. Klein/Lutz*, Arbeitszeitmodelle. Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung⁴ (2017); *Gerhartl*, Gleitzeit: Strategie zur Vermeidung zuschlagspflichtiger Zeitguthaben, ecolex 2005, 853; *Gerhartl*, Zeitguthaben am Ende einer Gleitzeitperiode, RdW 2006, 293; *Gleißner*, Der Mehrarbeitszuschlag: Änderungen bei Teilzeitbeschäftigten ab 1. 1. 2008, ASoK 2007, 422; *Gleißner*, Flexibilität in der Arbeitszeit, ZAS 2015/18, 99; *Glowacka*, Flexibilisierung der Arbeitszeit ab September: Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeit bei Gleitzeit, ASoK 2018, 282; *Jöst*, Gleitzeit – Betriebsvereinbarung, ZAS 2004, 151; *Jöst*, Gleitzeit – einige Problemfelder, ecolex 2005, 891; *Jöst*, Gleitzeit – Checkliste, ecolex 2005, 985; *Jöst*, Gleitzeit- und Durchrechnungsvereinbarungen, ZAS 2011/21, 118; *Jöst*, Die „neue“ Gleitzeit, ecolex 2018, 796; *Jöst/Gärtner*, Neue Wege in der Gleitzeitgestaltung am Beispiel von Mobile Working, JAS 2018, 11; *Marhold-Weinmeier*, Die Gleitzeitvereinbarung, ASoK 1998, 218; *Mosing*, Gleitzeit und Überstunden, ecolex 2018, 1017; *Risak*, Überstunden bei Gleitzeit, ASoK 2004, 307; *Risak*, Vertrauensarbeitszeit – ein nach dem AZG gangbares Arbeitszeitmodell? ecolex 2005, 888; *Risak*, Der Mehrarbeitszuschlag – Überlegungen zu den Neuerungen in § 19d AZG, ZAS 2007/42, 253; *Risak*, Aktuelle Rechtsprobleme des Mehrarbeitszuschlages, ZAS 2009/49, 309; *Risak/Jöst/David/Patka*, Praxishandbuch Gleitzeit² (2014); *Sabara*, Jugendliche AN und Lehrlinge: arbeitszeitrechtliche Besonderheiten, ARD 6439/6/2015; *Wolf*, Arbeitszeitflexibilisierung im Betrieb, ZAS 2014/25, 154; *Zankel*, Ausgewählte Rechtsfragen iZm der Einführung von gleitender Arbeitszeit, ASoK 2017, 216.

Siehe auch *Pfeil* in ZellKomm³ §§ 3–4c AZG Rz 43ff; *Körber-Risak* in ZellHB BV Rz 41.01ff.

I. Einführung

A. Allgemeines

Die gleitende Arbeitszeit ist zwingend durch schriftliche Vereinbarung zu regeln (§ 4b **24.01** AZG). Ist ein **BR vorhanden**, ist eine **BV** abzuschließen, sonst ist die Gleitzeit rechtsunwirksam. Die vorliegende Klausel steht daher unter dem Vorbehalt, dass kein BR existiert. Ebenso ist auf kollv Vorgaben (bspw bzgl der Normalarbeitszeit oder spezieller Zuschlagspflichten¹) sowie gesetzliche Sonderbestimmungen zu achten: So ist die Gleitzeit bspw bei Jugendlichen sowie bei werdenden und stillenden Müttern nur in engem Rahmen umsetzbar (s § 11 KJBG²) und § 8 MSchG).

¹⁾ Vgl zB § 4 IT-KollV (Gleitzeitkontenmodell).

²⁾ Nach dem Gesetzeswortlaut des § 11 KJBG ist Gleitzeit bei Jugendlichen zwar nicht explizit vorgesehen, allerdings kann der KollV unter gewissen Voraussetzungen eine Durchrechnung der Normalarbeitszeit zulassen. Da die Gleitzeit eine besondere Form der Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist, müsste sie mE im Rahmen des § 11 Abs 2a und 3 KJBG daher auch für Lehrlinge in Betracht kommen, wobei in diesem Fall (anders als im Anwendungsbereich des AZG) eine gesonderte kollv Zulassung notwendig ist. Siehe auch *Sabara*, ARD 6439/6/2015.

**Hinweis: Eigenes Schriftstück für die Gleitzeitvereinbarung**

Es empfiehlt sich, die Gleitzeitvereinbarung nicht direkt im Arbeitsvertrag zu regeln, sondern dazu eine gesonderte Einzelvereinbarung abzuschließen. Diese Auf trennung hat den Vorteil, dass bei Anpassungen der Zeitvereinbarung nicht jedes Mal in den Grundarbeitsvertrag eingegriffen werden muss. Auch kann die Einzelvereinbarung standardisiert (wie eine Vertragsschablone) mit anderen AN vereinbart werden. Das ist auch deshalb wichtig, weil der AG dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet ist.

Der Arbeitsvertrag, in dem das Arbeitszeitmaß festzulegen ist, sollte dann auf diese Einzelvereinbarung hinweisen. Es empfiehlt sich, beide Vereinbarungen gleichzeitig zu unterschreiben.

Der entsprechende Passus im Arbeitsvertrag könnte wie folgt lauten:

Muster: Hinweis auf Gleitzeitvereinbarung

Die Vertragsparteien vereinbaren das Modell der gleitenden Arbeitszeit. Die einzelnen Inhalte werden in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.

- 24.02** Für den AG hat die gleitende Arbeitszeit den Vorteil, dass innerhalb der Gleitzeitperiode keine oder weniger Überstunden anfallen. Je nach Modellvariante kann die Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden pro Tag (= **Basis-Gleitzeitmodell**) angehoben und unter gewissen Voraussetzungen (s Rz 24.07) sogar auf zwölf Stunden pro Tag erweitert werden (= **erweitertes Gleitzeitmodell**).
- 24.03** Für den AN hat die gleitende Arbeitszeit den Vorteil, dass er Arbeitsbeginn und Arbeitsende innerhalb eines definierten Rahmens selbst bestimmen kann. Die gleitende Arbeitszeit lockert zwar die zeitliche Fremdbestimmtheit des AN, hebt sie aber nicht auf. Das Selbstbestimmungsrecht ist daher kein „absolutes“, sondern kann begrenzt werden, bspw durch Kernzeiten³⁾ oder durch Eingriffsrechte des AG (zu den Voraussetzungen s Rz 24.28ff, zu den Auswirkungen eines Eingriffs s Rz 24.46ff, 24.57). Umgekehrt ist aber darauf zu achten, dass die Begrenzung des zeitlichen Selbstbestimmungsrechts nicht so weit gehen darf, dass von Gleitzeit nicht mehr gesprochen werden kann. Dies würde dazu führen, dass die Vereinbarung rechtsunwirksam ist (wird) und ME bis zur Vereinbarung eines neuen Arbeitszeitmodells das gesetzliche Fixzeitmodell des § 3 Abs 1 AZG mit der Konsequenz gilt, dass Überstunden bereits bei Überschreiten von acht Stunden pro Tag bzw 40 Stunden pro Woche vorliegen. Denn § 3 Abs 1 AZG ist immer dann anwendbar, wenn nichts anderes (rechtsunwirksam) vereinbart wird.

- 24.04** Fraglich ist daher, welche **Mindestanforderungen an das zeitliche Selbstbestimmungsrecht** zu stellen sind. Die Lit beantwortet diese Frage nicht einheitlich. ME wird iZm dem **Basis-Gleitzeitmodell** ein ausreichendes Selbstbestimmungsrecht ab ca 25% anzuneh-

³⁾ Wolf, ZAS 2014/25, 154 (158).

men sein,⁴⁾ wobei das Selbstbestimmungsrecht auf Grund des klaren Wortlauts des § 4b AZG sowohl bei Arbeitsbeginn als auch bei Arbeitsende gegeben sein muss. Als Richtwert kann daher in etwa eine Stunde bei Arbeitsbeginn und in etwa eine Stunde bei Arbeitsende angesetzt werden, wobei es mE auf eine Gesamtbetrachtung ankommt. Nach anderen Ansichten soll hingegen auch ein Selbstbestimmungsrecht unter 25% ausreichen, bspw eine halbe Stunde bei Arbeitsbeginn und eine halbe Stunde bei Arbeitsende.⁵⁾ *Risak*⁶⁾ spricht sich generell gegen eine starre Untergrenze iSe bestimmten Prozentsatzes aus.

Wird nicht das Basis-Gleitzeitmodell, sondern das erweiterte oder das kleine Gleitzeitmodell umgesetzt, bestehen erweiterte bzw geringere Anforderungen an den zeitlichen Selbstbestimmungsgrad. Denn dieser ergibt sich mE aus einem Vergleich zwischen der gesetzlichen Basis-Normalarbeitszeit (acht Stunden pro Tag) und der im jeweiligen Gleitzeitmodell selbstbestimmbaren Normalarbeitszeit.

Als **Orientierungshilfe** lassen sich daher folgende Richtwerte für den Mindestgrad des zeitlichen Selbstbestimmungsrechts heranziehen:⁷⁾

- Im Basis-Gleitzeitmodell (10 : 8): Selbstbestimmungsrecht daher mindestens 25%;
- im erweiterten Gleitzeitmodell (12 : 8): Selbstbestimmungsrecht daher mindestens 50%;
- im kleinen Gleitzeitmodell mit einer selbstbestimmbaren Normalarbeitszeit von bspw neun Stunden pro Tag (9 : 8): Selbstbestimmungsrecht daher mindestens 12,5%.

B. Rahmen der Normalarbeitszeit

Bei der Festlegung der Normalarbeitszeit sind drei Grundmodelle voneinander zu unterscheiden: das Basis-Gleitzeitmodell (Rz 24.06), das erweiterte Gleitzeitmodell (neu seit 1. 9. 2018; Rz 24.07) und das kleine Gleitzeitmodell (Rz 24.09). **24.05**

Das **Basis-Gleitzeitmodell** (§ 4b Abs 4 S 1 AZG) ist ein Gleitzeitmodell mit einer Normalarbeitszeit von zehn Stunden pro Tag. Auch wenn die selbst bestimmbare Normalarbeitszeit im Basis-Gleitzeitmodell mit zehn Stunden am Tag begrenzt ist, darf ab dem 1. 9. 2018 auch in diesem Modell an einzelnen Tagen zwölf Stunden gearbeitet werden. Die elfte und zwölfte Stunde ist in diesem Modell aber keine Normalarbeitszeit mehr, sondern bereits eine Überstunde, die vom AN gem § 7 Abs 6 AZG grundlos abgelehnt werden kann. **24.06**

⁴⁾ *Jöst*, ZAS 2011/21, 118 (121f) sowie *Jöst* in *Risak/Jöst/David/Patka*, Gleitzeit² 94.

⁵⁾ *Gärtner/Boonstra-Hörwein*, ZAS 2011/19, 100 (106); *Gleißner*, ZAS 2015/18, 99 (101) meint, dass der „Zeitpuffer“ von einer halben Stunde vor und nach einer Kernzeit an sich eine gute Richtschnur für den Mindestspielraum an zeitlicher Selbstbestimmtheit gibt, spricht sich im Grunde aber gegen schematische Vorgaben aus. Vgl auch *Zankel*, ASoK 2017, 216 (217ff).

⁶⁾ In *Risak/Jöst/David/Patka*, Gleitzeit² 15 FN 2.

⁷⁾ Siehe auch *Jöst*, ecolex 2018, 796 (798).

24.07 Das **erweiterte Gleitzeitmodell** (§ 4b Abs 4 S 2 AZG) ist ein Gleitzeitmodell mit einer Normalarbeitszeit von zwölf Stunden pro Tag. Voraussetzung dieses Modells ist allerdings, dass der Verbrauch des Zeitausgleichs in ganzen Tagen zugelassen und ein Verbrauch iZm der Wochen(end)ruhe nicht ausgeschlossen ist. Weitere Voraussetzung ist, dass der KollV nicht Abweichendes vorsieht und die Normalarbeitszeit bspw mit zehn Stunden „abschneidet“ (s § 32c Abs 10 AZG). Beim erweiterten Gleitzeitmodell haben die AN ein erweitertes zeitliches Selbstbestimmungsrecht und auf Grund der Zulassung ganzer Gleittage (die in diesem Modell verpflichtend ist)⁸⁾ auch die Option, in mehreren Wochen auch nur an vier oder weniger Tagen zu arbeiten.

Ob die Festlegung der Lage dieser freien Tage (Gleittage) vom Selbstbestimmungsrecht des AN mitumfasst sein muss oder einer vorherigen Vereinbarung mit dem AG vorbehalten werden darf, ist nicht eindeutig geregelt. ME kann am Vereinbarungserfordernis festgehalten werden.⁹⁾ Es gilt hier im Prinzip nichts anderes als bei der Vereinbarung von Urlaubstagen: Der Anspruch ist dem Grunde nach gegeben, die zeitliche Lage ist durch Vereinbarung zu fixieren. Ob sich auch die Rsp dieser Rechtsansicht anschließen wird, ist allerdings noch offen.

24.08 Fraglich ist auch, ob das erweiterte Gleitzeitmodell gleich von vornherein mit einem Gleitzeitrahmen von nur vier Tagen (Montag bis Donnerstag oder Dienstag bis Freitag) ausgestaltet und damit mit dem Modell der Vier-Tage-Woche kombiniert werden kann (= **Vier-Tage-Wochen-Gleitzeitmodell**). ME sollte dies zugelassen sein: Für die Ist-Gleitzeit (= selbst bestimmbare Normalarbeitszeit) gilt dann ein Rahmen von bis zu zwölf Stunden pro Tag (§ 4b Abs 4 S 2 AZG) und für die Soll-Gleitzeit (= fiktive Normalarbeitszeit) ein Rahmen von bis zu zehn Stunden pro Tag (§ 4 Abs 8 AZG). Die Mindestanforderungen an das zeitliche Selbstbestimmungsrecht liegen in dieser Modellvariante daher bei 20% (12 : 10). Da sich der fixe freie Tag (Freitag oder Montag) im Vier-Tage-Wochen-Gleitzeitmodell aus der Ausgestaltung des Gleitzeitrahmens ergibt und nicht das Ergebnis des Verbrauchs von Zeitguthaben ist, ist in diesem Modell allerdings fraglich, ob über den freien Freitag oder Montag hinaus auch innerhalb des Gleitzeitrahmens der Verbrauch ganzer Zeitausgleichstage zugelassen werden muss. ME ist es zwar vertretbar, diese Frage zu verneinen – denn das Ziel des erweiterten Gleitzeitmodells, dass der AN in mehreren Wochen der Gleitzeitperiode auch nur vier Tage arbeiten kann, ist in diesem Modell ja jedenfalls erfüllt.¹⁰⁾ Bei einer reinen Wortlautbetrachtung kann aber auch das Gegenteil vertreten werden. Wer insoweit kein Risiko eingehen will, muss daher auch im Vier-Tage-Wochen-Gleitzeitmodell den Verbrauch des Zeitguthabens in ganzen Tagen zulassen. Denn sollte die Rsp der reinen Wortlautbetrachtung folgen, besteht sonst auch ein erhebliches verwaltungsstrafrechtliches Risiko gem § 29 LSD-BG: Die Modellvoraussetzungen des erweiterten Gleitzeitmodells sind dann nicht erfüllt, sodass die elfte und zwölfte Stunde nicht als Normalarbeitszeit am Gleitzeitkonto verbucht werden dürfen, sondern von vornherein eine Überstunde sind.¹¹⁾

⁸⁾ Zur Frage, ob die Anzahl ganzer Gleittage von vornherein begrenzt werden darf, s Jöst, ecolex 2018, 796 (798).

⁹⁾ Siehe Jöst, ecolex 2018, 796 (798f). AA Risak, Arbeitszeitpaket 2018, ARD Spezial 2018, 31.

¹⁰⁾ Vgl AB 10024/BR 26. GP vom 10. 7. 2018.

¹¹⁾ Siehe auch Jöst, ecolex 2018, 796 (799).

Das **kleine Gleitzeitmodell** ist ein Gleitzeitmodell mit einer Normalarbeitszeit von unter zehn Stunden pro Tag und/oder einer begrenzten Normalarbeitszeit pro Woche (bspw mit 45 Stunden). Beim kleinen Gleitzeitmodell fallen daher auch früher als in den anderen Modellen Überstunden an. 24.09

Muster: Kleines Gleitzeitmodell mit einer Normalarbeitszeit von neun Stunden

Die Vertragsparteien vereinbaren das Modell der gleitenden Arbeitszeit, wobei die Normalarbeitszeit an den einzelnen Tagen des Gleitzeitrahmens neun Stunden nicht überschreiten darf. *[Beispiel]*

Im Beispielsfall ist daher bereits die zehnte Stunde pro Tag eine Überstunde, und zwar auch dann, wenn sie innerhalb des Gleitzeitrahmens liegt.

Wird die Normalarbeitszeit in der Gleitzeitvereinbarung nicht geregelt und bestimmt auch der KollV nichts Abweichendes, kommt mE das Basis-Gleitzeitmodell oder unter gewissen erweiterten Voraussetzungen (s dazu Rz 24.07f) sogar das erweiterte Gleitzeitmodell zur Anwendung.¹²⁾ Denn § 4b Abs 4 AZG, der das Ausmaß der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit festlegt, ist nicht als Zulassungsnorm, sondern mE als Inhaltsnorm zu verstehen.

Im Sinne der **Modellklarheit** sollte aber immer darauf geachtet werden, dass eindeutig klar ist, welches Gleitzeitmodell zur Anwendung kommt. Sonst kann es auch Diskussionen bzgl des Anfalls von Überstunden und damit auch ein erhebliches Lohn- und Sozialdumpingrisiko geben.

C. Rahmen der Gesamtarbeitszeit

Die Gesamtarbeitszeit ist in allen Modellen gleich. Sie darf gem § 9 Abs 1 AZG an einzelnen Tagen zwölf Stunden und in einzelnen Wochen 60 Stunden sowie gem § 9 Abs 4 AZG durchschnittlich (innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen¹³⁾) 48 Stunden nicht überschreiten. 24.11

Soweit die selbstbestimmbare Arbeitszeit nicht ohnedies unter der Gesamtarbeitszeit liegt, sollte das zeitliche Selbstbestimmungsrecht bereits in der Gleitzeitvereinbarung entsprechend begrenzt oder durch Ampelkonten so gesteuert werden, dass die maßgebliche Gesamtarbeitszeit (va auch die durchschnittlich 48 Stunden) nicht überschritten werden kann. Denn ein Verstoß gegen die insgesamt zugelassene Arbeitszeit ist auch veraltungsstrafrechtlich sanktioniert (s § 28 Abs 2 AZG).

¹²⁾ Zu den Auswirkungen der AZG-Novelle BGBl I 2018/53 auf am 1. 9. 2018 bereits bestehende Gleitzeitvereinbarungen s Jöst, ecolex 2018, 796 (800f).

¹³⁾ Der KollV kann den Durchrechnungszeitraum unter bestimmten Voraussetzungen erweitern.

II. Konzeptionen

A. Eckpunkte der Gleitzeitklausel

1. Mindestinhalt

24.12 § 4b Abs 3 AZG sieht für Gleitzeitvereinbarungen vier Mindestinhalte vor. Es sind dies

- die **Dauer der Gleitzeitperiode**,
- der **Gleitzeitrahmen**,
- die **Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit** und
- die Festlegung, ob und inwieweit **Zeitguthaben** bzw **Zeitschulden** in die nachfolgende Gleitzeitperiode **übertragen** werden.¹⁴⁾

Im **erweiterten Gleitzeitmodell** kommt gem § 4b Abs 4 S 2 AZG noch ein weiterer Mindestinhalt hinzu:

- Die Zulassung des **Verbrauchs des Zeitausgleichs in ganzen Tagen**, wobei der Verbrauch iZm der **wöchentlichen Ruhezeit** nicht ausgeschlossen werden darf.

24.13 Diese Mindestinhalt sind Rechtswirksamkeitsvoraussetzungen. Ein Fehlen von zwingenden Inhaltselementen führt daher ebenso wie ein Formfehler (zB keine Schriftlichkeit) dazu, dass weiterhin das gesetzliche Fixzeitmodell des § 3 Abs 1 AZG mit acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche (bzw eine niedrigere kollv Normalarbeitszeit) gilt.

a) Dauer der Gleitzeitperiode

24.14 Die Gleitzeitperiode ist jene Zeiteinheit, innerhalb derer das **Zeitkonto durchgerechnet** wird. Die Gleitzeitperiode ist daher der maßgebliche Durchrechnungszeitraum. Auf dem Zeitkonto werden laufend (tagesaktuell) die Zeitguthaben bzw Zeitschulden verbucht. Das Zeitkonto bildet daher laufend die **Abweichungen** der geleisteten Normalarbeitszeit von der fiktiven Normalarbeitszeit (auch Soll-Zeit genannt) ab.



Hinweis: Beispiel zum Zeitkonto

Dauert die fiktive Normalarbeitszeit von Montag bis Freitag jeweils von 8.00 bis 16.30 Uhr einschließlich einer Ruhepause von 12.00 bis 12.30 Uhr, gilt eine **Soll-Zeit von acht Stunden pro Tag**.

Kommt der AN im Fall eines Gleitzeitrahmens, der von 7.00 bis 19.00 Uhr dauert, am Dienstag um 7.00 und geht um 17.00 Uhr, ergibt sich (abzüglich einer halben Stunde Ruhepause) eine **Ist-Zeit von 9,5 Stunden**. Im Fall des Basis-Gleitzeitmo-

¹⁴⁾ Es reicht daher nicht, wenn bspw vereinbart wird, dass der am Ende der Gleitzeitperiode „jeweils offene Zeitsaldo“ übertragen wird.

dells ist daher ein Zeitguthaben von 1,5 Stunden entstanden (Ist-Zeit von 9,5 Stunden minus Soll-Zeit von acht Stunden = Zeitguthaben von 1,5 Stunden). Dieses Zeitguthaben wird dem Zeitkonto am Dienstag 1 : 1 gutgeschrieben.

Und so wird auch an jedem weiteren Arbeitstag die Abweichung zwischen Soll und Ist am Zeitkonto als Plus oder als Minus verbucht. Kommt der AN am Mittwoch erst um 9.00 und geht um 14.00 Uhr (ohne eine Ruhepause zu halten), ist bspw ein Zeitminus von drei Stunden entstanden.

Zweck der Gleitzeitperiode ist es daher, jene Zeiteinheit festzulegen, an deren Ende das Zeitkonto abgerechnet und der Zeitsaldo festgestellt wird. Die Vereinbarung muss insoweit auch vorsehen, wie mit einem nicht ausgeglichenen Zeitkonto am Ende der Gleitzeitperiode umzugehen ist. Es gibt dazu zwei Varianten: Entweder werden die Zeitguthaben ausbezahlt bzw die Zeitschulden (unter Berücksichtigung berechtigter Hinderungsgründe) vom Gehalt abgezogen. Oder die Zeitguthaben bzw Zeitschulden werden in einem bestimmten (im Vorhinein in der Gleitzeitvereinbarung definierten) Ausmaß in die nachfolgende Gleitzeitperiode übertragen. Die Übertragbarkeit ist zwingend im Vorhinein in der Gleitzeitvereinbarung zu regeln und kann nicht erst im Nachhinein bei Abrechnung des Zeitkontos am Ende der Gleitzeitperiode festgelegt bzw vereinbart werden (s Rz 24.21).

Die Dauer der Gleitzeitperiode ist gesetzlich nicht weiter definiert, sie kann daher bspw einen Monat, mehrere Monate oder ein Jahr betragen.¹⁵⁾ Eine Formulierung kann bspw wie folgt lauten:

Muster: Dauer der Gleitzeitperiode

Die Gleitzeitperiode wird mit dem Kalenderjahr festgelegt. Am Ende des Kalenderjahres wird der Zeitsaldo festgestellt. Nicht ausgeglichene Zeitguthaben werden im Ausmaß von bis zu 40 Stunden und nicht ausgeglichene Zeitschulden im Ausmaß von bis zu 20 Stunden [*jeweils Beispiel*] in die nachfolgende Gleitzeitperiode übertragen. Darüber hinausgehende Zeitguthaben werden nach den gesetzlichen beziehungsweise kollektivvertraglichen Bestimmungen ausbezahlt. Nicht übertragbare Zeitschulden führen zum Gehaltsabzug, außer es liegen berücksichtigungswürdige Gründe für deren Nichtausgleich vor.

Lange Gleitzeitperioden (wie bspw das Kalenderjahr) sind zwar deutlich flexibler, schieben die Zeitkontrolle aber auch lange hinaus. Lange Gleitzeitperioden sollten daher unbedingt mit zwischenzeitigen Kontrollmechanismen, wie bspw Ampelkonten, kombiniert werden (s Rz 24.32).

Ob auch Gleitzeitperioden von mehreren Jahren zugelassen sind, ist unklar. Der Gesetzeswortlaut schließt diese zwar nicht aus, der Sinn und Zweck der Gleitzeitregelung spricht mE aber eher gegen eine Durchrechenbarkeit des Zeitkontos über mehrere Jahre.¹⁶⁾

¹⁵⁾ Risak/Jöst/David/Patka, Gleitzeit² 74.

¹⁶⁾ AA Schrank, Arbeitszeit⁵ § 4b Rz 62. Er meint, dass erst Gleitzeitperioden von über fünf Jahren wohl nicht mehr in Frage kommen werden.

b) Gleitzeitrahmen

- 24.15** Der Gleitzeitrahmen gibt **jenen Zeitraum** vor, **innerhalb dessen der AN Arbeitsbeginn und Arbeitsende** (also seine Ist-Zeit), abgesehen von vereinbarten Begrenzungen (wie bspw eine Kernzeit; s Rz 24.26f), **selbst bestimmen** kann.

Bei der Festlegung des Gleitzeitrahmens ist sowohl auf gesetzliche Arbeitsverbote als auch auf die Einhaltung von Ruhezeiten zu achten. Der Gleitzeitrahmen wird daher in aller Regel das Wochenende (s Rz 22.28) ausnehmen und zwischen den Arbeitstagen eine ausreichend lange Ruhezeit (also im Regelfall mindestens elf Stunden) vorsehen.

Muster: Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen wird von Montag bis Freitag, jeweils von 7.00 bis 19.00 Uhr *[Beispiel]* festgelegt. Innerhalb dieses Rahmens kann der Arbeitnehmer unter Beachtung der sonstigen Vorgaben seinen Arbeitsbeginn und sein Arbeitsende frei einteilen.

Sollte die „gleitzeitrahmenfreie“ Zeit die Ruhezeiten nicht ausreichend abbilden, müssten sich die AN dazu verpflichten, die vorgesehenen Ruhezeiten einzuhalten. Im Fall von Ruhezeitverletzungen bleibt die Letztverantwortung aber immer beim AG bzw bei dem nach § 9 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen.

- 24.16** Erfasst der Gleitzeitrahmen auch die Nacht und sieht der KollV für Nachtüberstunden (zB in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr) einen qualifizierten Zuschlag von bspw 100% vor, stellt sich weiters die Frage, mit welchem Zuschlag Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode abzugelten sind. Denn obgleich Zeitguthaben auf Dauer der Gleitzeitperiode nicht als Überstunden gelten, wandeln sie sich am Ende der Gleitzeitperiode, soweit sie nicht übertragbar sind, in solche um (zu den Ausnahmen s Rz 24.51, 24.55). Und weil diese Überstunden dann tw aus Zeiten einfacher Zuschlagspflicht (50%) und tw aus Zeiten qualifizierter Zuschlagspflicht (100%) stammen, ist – soweit der KollV für diesen Fall keinen einheitlichen Zuschlag regelt – unklar, mit welchem Zuschlag Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode abzugelten sind. Auch die Rsp hat zu dieser Frage bis dato noch nicht Stellung genommen. Wer insoweit kein Risiko eingehen will, muss in diesem Fall daher zwei Zeitkonten führen: Eines, auf dem Zeitguthaben aus Zeiten einfacher Zuschlagspflicht (50%), und eines, auf dem Zeitguthaben aus Zeiten qualifizierter Zuschlagspflicht (100%) verbucht werden. Da dies die Gleitzeitverwaltung aber nicht gerade einfacher macht, werden Zeiten qualifizierter Zuschlagspflicht in der Praxis vielfach von vornherein aus dem Gleitzeitrahmen ausgeklammert und gleich als qualifizierte Überstunde abgerechnet.¹⁷⁾
- 24.17** Wird der Gleitzeitrahmen nicht mit weiteren Inhalten, wie bspw einer Kernzeit, kombiniert, kommt das Gleitzeitmodell einem **Vertrauensarbeitszeitmodell**¹⁸⁾ nahe. Denn der Gleitzeitrahmen steckt nur den Zeitrahmen ab, innerhalb dessen gearbeitet werden darf

¹⁷⁾ Siehe im Detail *Risak/Jöst/David/Patka*, Gleitzeit² 96f.

¹⁸⁾ Siehe *Risak*, ecolex 2005, 888.

(bspw Montag bis Freitag zwischen 7.00 und 19.00 Uhr). „Ob“ und „wieviel“ an den einzelnen Tagen des Gleitzeitrahmens gearbeitet wird, bestimmt hingegen der AN, abgesehen von der Verpflichtung, dass er am Ende der Gleitzeitperiode die vereinbarte Normalarbeitszeit (im Durchschnitt betrachtet) erreicht haben muss. Ist ein derart hoher Grad an Zeitautonomie nicht gewollt, muss der Gleitzeitrahmen mit einer Kernzeit kombiniert (dazu Rz 24.26f) oder andere „Regeln“ (wie bspw im Rahmen von Ampelkonten) aufgestellt werden. Dabei darf jedoch nie vergessen werden, dass diese „Regeln“ nie so weit gehen dürfen, dass die Mindestanforderungen an das zeitliche Selbstbestimmungsrecht nicht mehr gewahrt sind (s dazu Rz 24.04).

c) Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit

Die fiktive Normalarbeitszeit hinterlegt die Gleitzeit mit einem **fixen Arbeitszeitplan**. **24.18**

Muster: Fiktive Normalarbeitszeit im Fall der 40-Stunden-Woche

Die fiktive Normalarbeitszeit verteilt sich auf Montag bis Freitag, jeweils von 8.00 bis 16.30 Uhr, einschließlich einer Ruhepause jeweils von 12.00 bis 12.30 Uhr, die allerdings keine Arbeitszeit darstellt [*Beispiel*]. Pro Tag gilt daher eine fiktive Normalarbeitszeit von acht Stunden.

Die fiktive Normalarbeitszeit kommt dann zur Anwendung, wenn sich der AN an einem **24.19** Tag nicht ein- bzw ausbuchen kann (bspw weil er krank ist) und daher keine Ist-Zeit vorliegt. Würde in diesem Fall nicht die fiktive Normalarbeitszeit eingebucht werden, würde ein Zeitminus entstehen. Jede Gleitzeit braucht daher zwingend eine fiktive Normalarbeitszeit. Die fiktive Normalarbeitszeit kommt auch dann zur Anwendung, wenn der AN aus einem anderen wichtigen Grund berechtigt vom Dienst abwesend ist (zB Arztbesuch).¹⁹⁾

Die fiktive Normalarbeitszeit erfüllt aber auch noch einen weiteren Zweck, der durch den **24.20** vielfach synonym verwendeten Begriff „**Soll-Zeit**“ deutlich wird. Sie definiert das an den einzelnen Tagen jeweils angestrebte Tages-Soll. Abweichungen davon werden am Zeitkonto entweder als Zeitguthaben oder als Zeitschulden verbucht. Der Zeitsaldo bestimmt sich daher aus der Abweichung der jeweiligen Ist-Zeit von der fiktiven Normalarbeitszeit (Soll-Zeit). Wichtig ist, dass die fiktive Normalarbeitszeit immer nach der Uhrzeit genau angegeben ist und auch die fiktiven Pausenzeiten exakt festgelegt werden.

d) Übertragung von Zeitguthaben bzw Zeitschulden

Ob und inwieweit Zeitguthaben bzw Zeitschulden am Ende der Gleitzeitperiode abgerechnet oder in die nachfolgende Gleitzeitperiode übertragen werden, ist gem § 4b Abs 3 AZG bereits in der Gleitzeitvereinbarung zu regeln. Ad-hoc-Vereinbarungen am Ende **24.21**

¹⁹⁾ Siehe auch OGH 8 ObA 71/03 d, infas 2004 A 58 = Arb 12.412.

der Gleitzeitperiode sind ebenso wenig zugelassen wie Generalklauseln, wonach der jeweils offene Zeitsaldo übertragen wird.

Die Anzahl der Plus- bzw Minusstunden, die übertragen werden, ist in der Gleitzeitvereinbarung zu fixieren. Die übertragenen Zeitguthaben stellen in diesem Fall auch keine Überstunden dar (§ 6 Abs 1a AZG), sie werden 1 : 1 dem Zeitkonto der nachfolgenden Gleitzeitperiode gutgeschrieben. Eine Formulierung kann bspw lauten:

Muster: Übertragung von Zeitguthaben bzw Zeitschulden

Am Ende der Gleitzeitperiode werden nicht ausgeglichene Zeitguthaben im Ausmaß von bis zu 40 Stunden *[Beispiel]* und nicht ausgeglichene Zeitschulden im Ausmaß von bis zu 20 Stunden *[Beispiel]* in die nachfolgende Gleitzeitperiode übertragen. Darüber hinausgehende Zeitguthaben werden nach den gesetzlichen beziehungsweise kollektivvertraglichen Bestimmungen ausbezahlt. Nicht übertragbare Zeitschulden führen zum Gehaltsabzug, außer es liegen berücksichtigungswürdige Gründe für deren Nichtausgleich vor.

e) Zulassung ganzer Zeitausgleichstage (= Gleittage)

- 24.22** Im erweiterten Gleitzeitmodell ist die Zulassung ganzer Gleittage verpflichtend. Ob die Anzahl ganzer Gleittage in diesem Modell von vornherein begrenzt werden darf, ist nicht klar. Der Wortlaut des § 4b Abs 4 AZG spricht nur davon, dass die Gleitzeitvereinbarung vorsehen muss, dass ein Zeitguthaben ganztags verbraucht werden kann. Es ließe sich daher vertreten, dass damit nur Zeitguthaben gemeint sind, die aus elfen und zwölften Stunden stammen.²⁰⁾ In diesem Fall müsste ein zweites Gleitzeitkonto eingerichtet werden, auf dem Zeitguthaben aus elfen und zwölften Stunden verbucht werden oder die Anzahl ganzer Gleittage (auf Basis einer Hochrechnung) pauschal festgelegt werden. Diese Hochrechnung muss allerdings dem Günstigkeitsprinzip entsprechen. Vor dem Hintergrund des Wortlauts ließe sich aber ebenso vertreten, dass der Verbrauch ganzer Gleittage nicht weiter begrenzt werden darf. Wer insoweit daher kein Risiko eingehen will, darf die Anzahl der ganzen Zeitausgleichstage in der Gleitzeitvereinbarung nicht weiter begrenzen. Denn sollte die Rsp der reinen Wortlautbetrachtung folgen, besteht sonst auch ein erhebliches verwaltungsstrafrechtliches Risiko gem § 29 LSD-BG: Die Modellvoraussetzungen des erweiterten Gleitzeitmodells sind dann nicht erfüllt, sodass die elfte und zwölft Stunde nicht als Normalarbeitszeit am Gleitzeitkonto verbucht werden darf, sondern von vornherein eine Überstunde darstellt.²¹⁾
- 24.23** Bei allen übrigen Gleitzeitmodellen ist die Zulassung ganzer Gleittage Vereinbarungssache. Die Gleitzeitvereinbarung kann in diesem Fall den Verbrauch ganzer Zeitausgleichstage auch begrenzen oder ganz ausschließen.

²⁰⁾ Siehe auch Risak, Arbeitszeitpaket 2018, ARD Spezial 2018, 30.

²¹⁾ Siehe Jöst, ecolex 2018, 796 (798).