

Einführung (Gruber-Risak)

A. Gleitzeit als flexible Arbeitszeit

Das österreichische Arbeitszeitgesetz (AZG) definiert „gleitende Arbeitszeit“ (in der Praxis zumeist kurz „Gleitzeit“ genannt), als ein Arbeitszeitmodell, in dem dem Arbeitnehmer Zeitsouveränität übertragen wird. Er kann somit innerhalb eines gewissen Rahmens die Lage und zumeist auch die Dauer seiner Arbeitszeit selbst gestalten:

§ 4b Abs 1 AZG:

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

Wesenskern der Gleitzeit ist somit die Übertragung von einer gewissen Entscheidungsfreiheit betreffend die Arbeitszeit (**Zeitsouveränität**) an den Arbeitnehmer. Es wird ihm das Recht eingeräumt, die Arbeitszeit innerhalb der vereinbarten Grenzen einseitig festzulegen – damit unterscheidet sich dieses Arbeitszeitmodell von anderen Formen flexibler Arbeitszeit, bei denen das konkrete Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit entweder einvernehmlich vereinbart oder durch den Arbeitgeber vorgegeben werden.¹

Von Bedeutung ist, dass in diesem Arbeitszeitmodell nicht nur Zeitsouveränität an den Arbeitnehmer zu übertragen wird, sondern dass auch **Grenzen für dieses freie Zeiteinteilungsrecht** definiert werden können – gerade hier besteht ein sehr weiter Spielraum der Vertragsparteien, der eine Anpassung der Gleitzeit an die betrieblichen Notwendigkeiten ebenso möglich macht wie an die persönlichen Bedürfnisse des Arbeitnehmers.²

B. Vorteile und Risiken der Gleitzeit

Diese **erweiterte Selbstbestimmung des Arbeitnehmers** ist auch der wesentliche Vorteil für diesen – er kann seine zeitliche Inanspruchnahme selbst

¹ Siehe dazu unten Seite 66; *Niederfriniger*, Rechtsfragen der Gleitzeitarbeit (2019) Rz 1, 3 spricht vom „Selbsteinteilungsprinzip“.

² Siehe zu den unterschiedlichen Erscheinungsformen der Gleitzeit unten, Seite 94. Mangels eindeutiger gesetzlicher Regelung ist jedoch mE keine Untergrenze iS eines bestimmten Prozentsatzes der Arbeitszeit, die vom Arbeitnehmer flexibel gestaltet werden kann (wie sie von *Jöst* iSd 25%-Regel vertreten wird, Seite 92), erforderlich. Siehe dazu *Gruber-Risak*, Rezension zu *Niederfriniger*, Rechtsfragen der Gleitzeitarbeit, DRdA 2021/Heft 2.

steuern und so an seinen persönlichen Tages-Rhythmus anpassen (zB morgens länger schlafen und dafür nachmittags/abends länger arbeiten oder insb im Sommer früher zu arbeiten beginnen, um früher nach Hause zu gehen). Weiters ermöglicht Gleitzeit eine bessere Vereinbarkeit von Freizeit und privaten Interessen (insb Familienleben und Betreuungspflichten) und der Arbeit, womit diese Form der Flexibilisierung zu einer Humanisierung der Arbeit beitragen kann.³ Durch die Selbststeuerung kann weiters auch in einem gewissen Ausmaß eine Überbeanspruchung vermieden werden.⁴ Ob das aber auch konkret der Fall ist, hängt viel von der tatsächlichen Handhabung dieses Arbeitszeitmodells ab.⁵

Für den **Arbeitgeber** bemisst sich der Nutzen eines Arbeitszeitmodells in der Regel an zwei Faktoren: Einerseits kommt es diesem auf die möglichst **intensive und effiziente Nutzung der Arbeitskraft** jedes einzelnen Arbeitnehmers sowie der **Betriebsmittel** und andererseits auf die **Vermeidung von Zuschlägen zum Normalstundenentgelt** an. Ersteres kann dieses Arbeitszeitmodell bewirken, da der Arbeitnehmer in der Regel zu jenen Zeiten arbeitet, zu denen er am produktivsten ist. Es kann somit in einem gewissen Ausmaß ein „Absitzen“ von Zeiten vermieden werden, in denen es dem Arbeitnehmer an Motivation mangelt. Weiters wird durch die Übertragung der Selbstbestimmung die Arbeitszufriedenheit erhöht, was sich ebenfalls positiv auf die Produktivität auswirkt. In vielen Branchen ist Gleitzeit außerdem mittlerweile ein Standard-Arbeitszeitmodell, sodass Arbeitgeber dieses ihren Arbeitnehmern geradezu anbieten müssen, um gegenüber Mitbewerbern am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein.⁶

Gleitzeit ermöglicht bei den meisten Modellvarianten einen Aufbau von Zeitguthaben und einen späteren Abbau im Verhältnis 1:1.⁷ Damit ist eine Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit möglich, ohne dass unmittelbar Überstunden- und Mehrarbeitszuschläge anfallen – für viele Arbeitgeber ist deshalb die **Vermeidung von Überstundenzuschlägen** ein Argument zur Einführung

³ Siehe dazu *Grawert*, Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit aus Sicht der Mitarbeiter, in *Wagner*, Arbeitszeitmodelle (1995) 113 ff; *Niederfriniger*, Rechtsfragen der Gleitzeitarbeit, Rz 18.

⁴ Siehe zB *Linnenkohl*, Entscheidungsrahmen für flexible und individuelle Arbeitszeiten, in *Wagner*, Arbeitszeitmodelle 34; *Hamm*, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis² (2001) 43.

⁵ Krit dazu *Risak*, Entgrenzte Arbeit: Wunsch, Alptraum oder arbeitsrechtliche Realität, DRdA 2015, 9; *ders*, Arbeitsrecht 4.0, JAS 2017, 12 (21); *ders*, Digitalisierung der Arbeitswelt – Rechtliche Aspekte neuer Formen der Arbeitsorganisation, DRdA 2017, 331 (333); *ders*, Arbeitszeitrecht quo vadis? in *Schönauer/Eichmann/Saupe* (Hrsg), Arbeitszeitlandschaften in Österreich (2018) 30; *Niederfriniger*, Rechtsfragen der Gleitzeitarbeit, Rz 20.

⁶ Siehe auch *Hamm*, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis² (2001) 43 f.

⁷ *Niederfriniger* (Rechtsfragen der Gleitzeitarbeit Rz 2) spricht vom „Durchrechnungsprinzip“.

von Gleitzeit. Diese Erwartungen kann die Gleitzeit jedoch nicht erfüllen: Wesentlich für die Privilegierung der Mehrleistungen ist nämlich, dass der Arbeitnehmer sie selbstbestimmt erbringt, dh die Zeitguthaben aus eigenem aufbaut und nicht auf Weisung des Arbeitgebers. Greift der Arbeitgeber in die Zeitsouveränität des Arbeitnehmers ein, so fällt der Grund für die Sonderbehandlung der Mehrleistungen weg und es fallen Zuschläge wie bei fixer Arbeitszeit an.⁸ Es ist aber nicht zu verhehlen, dass die Gleitzeit ein hohes Risiko eines Verschwimmens der Grenze zwischen autonomem Gleiten und (antizipierter) Überstundenanordnung besteht, dh dass Überstunden in (zuschlagsfreien) Gleitzeitguthaben aufgehen und Arbeitnehmer so um ihre gesetzlichen Überstundenzuschläge gebracht werden.⁹

Daneben können sich **Probleme** durch die Einführung von Gleitzeit dadurch ergeben, dass eine Arbeitszeitflexibilisierung zu einer Verdichtung, dh einer Intensivierung der Arbeit führt. Der Arbeitnehmer steht häufig unter Rechtfertigungsdruck warum er zu Zeiten seine Arbeitsleistung erbringen möchte zu denen er einerseits nicht so produktiv ist und andererseits seine Arbeitskraft vom Arbeitgeber nicht nachgefragt wird. Darüber hinaus führt die erstmalige Einführung von Gleitzeit zumeist zu einem Entfall von Überstundenzuschlägen, da Leistungen über die Sollarbeitszeit hinaus ja in erster Linie während der Gleitzeitperiode abgebaut werden sollen. Weiters kann Gleitzeit häufig erhöhte Anforderungen für die Personalführung sowie die Kooperation der Arbeitnehmer untereinander mit sich bringen.¹⁰ Nicht unterschätzt werden sollte neben dem Aufwand für die Einführung auch jener für die Administration eines solchen Systems (insb Führen von Zeitkonten).¹¹ Durch die lückenlose Erfassung von Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeit wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern häufig auch (erstmal) bewusst, wie viele – bislang häufig undokumentierte – Leistungen eigentlich über die Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden, was sich auch auf die Arbeitskosten auswirken kann.

Faktisch ist die Gleitzeit in Österreich mittlerweile sehr weit verbreitet. Bei der Arbeitskräfteerhebung 2015 gaben 28,1% der unselbständig Erwerbstätigen an, dass ihre Arbeitszeiten zT selbstbestimmt seien (so insb in Form der Gleitzeit). Im Zuge einer von Deloitte Österreich und der Universität Wien 2017 durchgeführten Studie gaben 61% der befragten Unternehmen an, dass bei ihnen

⁸ So zu Recht bspw auch *Klein* in *Klein/Schwarz*, Die Neuerungen im Arbeitszeitrecht (1994) 64; *Gerhartl*, Gleitzeit: Strategien zur Vermeidung zuschlagspflichtiger Zeitguthaben, *ecolex* 2005, 853 (855); ausführlich *Risak*, Überstunden bei Gleitzeit durch Ad-hoc-Eingriffe in die Zeitautonomie, in *Liber Amicorum* für W. Mazal (2019) 141ff.

⁹ *Risak*, DRdA 2015, 14 f; *Gruber-Risak/Palmanshofer*, Kommentar zu OGH 9 ObA 75/19y, DRdA 2020, 445 (449); *Niederfriniger*, Rechtsfragen der Gleitzeitarbeit, Rz 20.

¹⁰ Vgl *Grawert* in *Wagner*, Arbeitszeitmodelle 120 ff.

¹¹ Siehe dazu *Hamm*, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis² 44.

ein Gleitzeitmodell mit Kernzeit auf mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer zur Anwendung komme. Es kommt dabei wesentlich auf die Branche an.¹²

C. Wesentliche Überlegungen bei der Einführung von Gleitzeit

Der Gesetzgeber hat die Entscheidung getroffen, dass Gleitzeit nicht vom Arbeitgeber einseitig eingeführt und deren Konditionen nicht einseitig von ihm vorgegeben werden können, sondern dass diese auf einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat bzw bei dessen Nichtbestehen auf einer schriftlichen Vereinbarung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer beruhen muss. Damit kommt der Verhandlung der Gleitzeitvereinbarung eine wesentliche Bedeutung zu. Dieses Buch möchte die notwendigen Informationen aufarbeiten, damit beide Seiten eine solche Vereinbarung informiert im Bewusstsein ihrer Auswirkungen abschließen können, die ihren Interessen auch gerecht wird.

Deshalb ist es in einem ersten Schritt erforderlich, dass sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite die für sie mit der Einführung von Gleitzeit verbundenen **Vor- und Nachteile** herausarbeiten, welche beispielsweise sein können:¹³

Mögliche **Vorteile** für den **Arbeitnehmer**:

- Selbstbestimmung über die eigene Arbeitskraft,
- Anpassung der Arbeitszeit an die individuellen Bedürfnisse und den individuellen Lebensrhythmus,
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit,
- kein „Zwang zur Pünktlichkeit“,
- Verringerung von Verkehrsproblemen wegen der Vermeidung von Stoßzeiten,
- Anpassung der Arbeitszeit an verschiedene Lebensphasen (Ausbildung, Kinderbetreuung),
- Freiraum für Fort- und Weiterbildung, Nebenbeschäftigung, ehrenamtliche Tätigkeiten,
- längere Freizeitphasen.

¹² Dazu *Niederfriniger*, Rechtsfragen der Gleitzeitarbeit Rz 22 ff mzN; siehe auch *Saupe/Stadler*, Flexible Arbeitszeiten – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen (2016); *Huemer/Bock-Schappelwein/Famira-Mühlberger/Lutz/Mayrhuber*, Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich, Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2017).

¹³ Ähnlich *Hamm*, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis² 42; siehe auch *Niederfriniger*, Rechtsfragen der Gleitzeitarbeit, Rz 18 ff; *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁵ (2018) § 1 Rz 1 f.

Mögliche Nachteile für den Arbeitnehmer:

- hohe Anforderungen an die Selbstorganisation des Arbeitnehmers,
- Erfordernis der Koordination mit Kollegen,
- Arbeitsverdichtung,
- Rechtfertigungsdruck für die tatsächliche Anwesenheit/Abwesenheit,
- Erhöhung der Kontrolldichte bei der Zeiterfassung,
- Entgeltreduktion wegen des Entfalls von Mehrarbeits- und Überstundenzuschlägen.

Mögliche Vorteile für den Arbeitgeber:

- bessere Nutzung von Betriebsmitteln,
- Steigerung der Produktivität,
- Steigerung der Qualität,
- Verhinderung von Überstunden- und Mehrarbeitszuschlägen,
- Steigerung der Arbeitsmotivation,
- erhöhte Unternehmensbindung,
- Verbesserung des Betriebsklimas,
- bessere Position am Arbeitsmarkt gegenüber Mitbewerbern.

Mögliche Nachteile für den Arbeitgeber:

- Unsicherheit der personellen Abdeckung des Arbeitsaufwandes,
- Erhöhung des Verwaltungsaufwandes und der Over-Head-Kosten,
- Transparenz hinsichtlich allfällig bisher auf informeller Basis erbrachter Mehrleistungen,
- Urlaubsüberhänge, da Arbeitnehmer stattdessen Zeitausgleich verbrauchen,
- übermäßiger Aufbau von Zeitguthaben und Zeitschulden,
- Herausforderungen für Führungskräfte hinsichtlich des Umganges mit selbstbestimmter Arbeitszeiteinteilung,
- Möglichkeit des Konfliktes mit dem Betriebsrat und/oder einzelnen Arbeitnehmern bei strittigen Fragen.

Wesentlich beim Prozess der Einführung von Gleitzeit ist deshalb die Herausarbeitung und Offenlegung der unterschiedlichen, teilweise gegenläufigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie die Antizipation möglicher Konflikte. In der einer Gleitzeit zugrunde liegenden Vereinbarung sollten ein Ausgleich der vielfältigen möglichen Interessengegensätze gefunden sowie möglicherweise auftretende Probleme einer generellen Lösung zugeführt werden. Dies ist zu diesem Zeitpunkt eher erfolgsversprechend als im späteren Konfliktfall, da lediglich ein abstraktes Interesse an einer bestimmten Lösung besteht und so leichter ein Interessenausgleich in sachadäquaten Lösung ge-

funden werden kann (zB der Umgang mit Zeitschulden und Fehlzeiten). Gerade hier will das Praxishandbuch eine Handreichung bieten und auf die typischen Problembereiche aufmerksam machen sowie Lösungsvorschläge anbieten.

Nicht zuletzt bedarf jedes Arbeitszeitmodell der **regelmäßigen Evaluierung**, kritischen Reflexion und Prüfung, ob es die in es gesetzten Erwartungen tatsächlich erfüllt oder es zu nicht intendierten Fehlsteuerungen kommt. Die Vereinbarung sollte daher Mechanismen zur Anpassung vorsehen, da nur so das System sowie die daran Beteiligten „lernen“ und die im Laufe der gelebten Gleitzeit auftretenden Probleme einer generellen Lösung zugeführt werden können.

D. Zum Aufbau dieses Handbuches

Das Praxishandbuch gliedert sich in sieben Teile.

Teil 1 arbeitet die **Grundlagen** auf, wobei gleitzeitrelevante Grundfragen des Arbeitszeitrechts behandelt werden.

Teil 2 stellt die **Rahmenbedingungen der gleitenden Arbeitszeit** dar, wobei neben Fragen der Rechtsgrundlage eine Darstellung der gleitzeitrelevanten Begriffe erfolgt.

Teil 3 beschäftigt sich ausführlich mit der praktisch äußerst bedeutsamen Frage, wann bei Gleitzeit **Überstunden** anfallen. Trotz der Einfügung einer gesetzlichen Definition in § 4b Abs 5 AZG mit dem Arbeitszeitpaket 2018 bestehen weiterhin zahlreiche Unschärfen und Streitfragen.

Teil 4 widmet sich Fragen bei der **Gestaltung der Gleitzeitvereinbarung** und stellt in mehreren Schritten von der Festlegung des Geltungsbereichs und der Modellentscheidung über die notwendigen und zweckmäßigen Inhalte bis zu den Schlussbestimmungen alle wesentlichen Gestaltungsfragen dar. Hier wird auch auf die Kombination mit anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen (insb Einarbeiten von Fenstertagen, Durchrechnung und Schichtarbeit) eingegangen.

Teil 5 beschäftigt sich mit **Abwicklungsfragen**, dh mit Problemen der Administration von Gleitzeitvereinbarungen: Der Umgang mit Zeitkonten, die Verbuchung von Ausfallszeiten, Mehrleistungen und Ruhepausen, die Behandlung von Beziehern von Überstundenpauschalen und All-in-Entlohnung und vieles mehr.

Teil 6 behandelt die **Gleitzeit für Teilzeitbeschäftigte** und geht auf den besonderen Regelungsbedarf für diese Arbeitnehmergruppe ein.

Teil 7 gibt Auskunft über **Fragen der Organisation** eines Gleitzeitmodells (Zeiterfassung und Rollen) sowie der **verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit** für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen.