

Gleitzeit (§ 4b AZG)

Das Arbeitszeitgesetz geht im Normalfall von einer festen Stundeneinteilung aus, die durch Gleitzeit flexibilisiert wird. Das heißt, dass Gleitzeit eine gesetzlich geregelte Sonderform der Arbeitszeiteinteilung ist, die durch eine Betriebsvereinbarung für einen Betrieb eingeführt wird. Das Wesen der Gleitzeit ist die Selbsteinteilung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer(in) zu bestimmten Spielregeln, die dem Arbeitgeber(in) Sicherheit geben sollen. Im Grunde verzichtet der Arbeitnehmer(in) auf einige seiner Überstundenzuschläge für den Vorteil sich seine Arbeitszeiten selber einteilen zu können.

Begriffe:

Gleitzeitperiode (GZP)

Die Zeitspanne in der durchschnittlich das vereinbarte Stundenausmaß pro Woche gearbeitet werden soll.

Gleitzeitrahmen (GZR)

Innerhalb der angegebenen Zeiten kann der Arbeitnehmer(in) Beginn und Ende der Arbeit frei festlegen. Auf Kernarbeitszeiten ist zu achten.

Kernarbeitszeit

In der Kernarbeitszeit ist der Arbeitnehmer(in) zur Arbeit verpflichtet, kann sich aber Zeitausgleich vereinbaren. Kernzeit ist gesetzlich nicht notwendig für eine gültige Gleitzeitvereinbarung.

fiktive Normalarbeitszeit

Verrechnungseinheit um die Lage der Arbeitszeitverteilung einer Woche abzubilden, so als ob keine Gleitzeit vereinbart wäre. Diese Zeiten werden zur Bestimmung des Urlaubs und Krankenstandes herangezogen. Liegt eine Dienstverhinderung aus privatem, wichtigem Grund (§8 AngG, etc.) in der fiktiven NAZ darf hier das Entgelt nicht geschmälert werden (Arztzeit als „Dienstzeit“).

Übertragungsmöglichkeit

Anzahl der Mehr- oder Minusstunden, die am Ende der GZPeriode in den nächsten Abschnitt 1:1 mitgenommen werden.

Normalarbeitszeit (NAZ)

Das tägliche, normale Ausmaß einer Anstellung (8 Stunden auch für Teilzeitmitarbeiter(innen)). Bei Gleitzeit spielt hier die Selbsteinteilung hinein und kann bis zu 10 Stunden betragen.

Höchstarbeitszeit

Seit 1. Sept. 2018 sind bis zu 12 Stunden täglicher Arbeitszeit erlaubt. Das heißt NAZ plus Überstunden.

In unserer Gleitzeitvereinbarung sind 10 Stunden selbstbestimmtes Gleiten möglich. Zeiten darüber hinaus sind auf jeden Fall als Überstunden einzutragen.

Mehrarbeitszeit

1. Die Plusstunden die 1:1 in der Gleitzeit entstanden sind, also über die Sollzeit hinausgehen.
2. Bei Teilzeitkräften bezeichnet der Begriff auch jene Stundendifferenz bis zum Erreichen des Vollzeitanstellungsausmaßes im Durchrechnungszeitraum. Diese Mehrstunden werden am Ende der GZPeriode mit 25 % bezuschlagt, können sie nicht in die nächste Periode mitgenommen werden.

Überstunden (Ü-Stunden)

Ü-Stunden sind immer bezuschlagt (+ 50%). Ü-Stunden sind nicht Teil der Gleitzeit und sollten extra aufgezeichnet werden. Ü-Stunden müssen immer im Vorfeld mit dem Vorgesetzten besprochen (angeordnet) oder im Nachhinein akzeptiert werden. Die Verantwortung dafür liegt beim Arbeitgeber.

Überstundenarbeit liegt vor, bei:

- Stunden, die außerhalb des Gleitzeitrahmens gearbeitet werden.
- Stunden, die die tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreiten
- Stunden, die über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus (auch innerhalb des GZRahmens) angeordnet werden
- Stunden, die am Ende der GZPeriode nicht übertragen werden können (außer bei Teilzeit → Mehrarbeitszeit)

Werden Ü-Stunden angeordnet, sind folgende Sachverhalte zu prüfen:

- Gibt es eine vertragliche Verpflichtung Ü-Stunden zu leisten? Einzelvertrag und DBO bejahen das
- Braucht es die Mehrleistung der Überstunde im Kontext der Arbeitsstelle? Kann die Arbeit noch anders verteilt werden um Ü-Stunden zu vermeiden?
- Ü-Stunden dürfen keine regelmäßige Verpflichtung sein
- Abhängig von der Tagesarbeitszeit können Arbeitnehmer*innen Ü-Stunden der 11. und 12. Tages-Arbeitsstunde ohne Grund ablehnen.
- Ü-Stunden der 9. und 10. Tages-Arbeitsstunde können nur aus berücksichtigungswürdigen Gründen (z.B. Kinderbetreuungspflicht) abgelehnt werden.

aus der Praxis:

Arztbesuch

Bsp. 1: Ich muss zum Arzt. In der Praxis gab man mir einen Termin um 11 Uhr und dauerte bis 12:30 Uhr.

Meine fiktive NAZ liegt von 7:30 bis 16:00 Uhr, daher liegt der Termin in der Arbeitszeit und mein Entgelt darf mir (Fehlzeit wegen einem wichtigen, persönlichen Grund) nicht geschmälert werden. Der Weg zum Arzt und zurück in die Arbeit gelten ebenfalls zur Dienstfreistellung dazu.

Bsp. 2: Ich muss zum Arzt. In der Praxis gab man mir einen Termin um 17 Uhr und dauerte bis 18:30 Uhr.

Meine fiktive NAZ liegt von 7:30 bis 16:00 Uhr, daher liegt der Termin außerhalb meiner Arbeitszeit und ist Freizeit.

Bsp. 3: Ich muss zum Arzt. In der Praxis gab man mir einen Termin um 7:00 Uhr und dauerte bis 8:30 Uhr.

Meine fiktive NAZ liegt von 7:30 bis 16:00 Uhr, daher gilt die Fahrt zum Arzt und der Beginn des Termins bis um 7:30 Uhr als Freizeit. Ab 7:30 Uhr gilt die Verhinderung aus wichtigem, persönlichem Grund und die Dienstfreistellung beginnt zu laufen, auch für den Weg in der Arbeit gilt meine Dienstfreistellung.

Überstunden innerhalb der GZPeriode (für Vollzeit und Teilzeit)

Bsp. 1: Ich habe Gleitzeit-Modell 2, bin Teilzeitbeschäftigt und habe einen Termin um 19 Uhr, den ich mir nicht anders legen konnte, und er dauert bis 20:30 Uhr. Arbeitszeit von 20 Uhr bis 20:30 Uhr liegt außerhalb des GZ-Rahmens und ist Überstundenarbeit. Diese ist vorher mit dem Dienstvorgesetzten abzusprechen oder zumindest im Nachhinein zu klären, warum diese notwendig entstanden sind.

Bsp. 2: Ich habe Gleitzeit-Modell 2 und bin Vollzeitbeschäftigt.

Ich komme an einem Tag um 8 Uhr ins Büro und habe vor, nach 8 Stunden heim zu gehen (16:30). Um 14 Uhr kommt meine Vorgesetzte und sagt, sie braucht mich für einen dringenden Termin um 17 Uhr. Da ich um 16:30 Uhr meine 8 Stunden gearbeitet habe, außerdem meine fiktive NAZ auch nur bis 16:30 geht und ich in der Zeit keine Kernzeit habe, ist die Zeit, die ich länger im Büro bleiben muss Überstundenarbeit. Das muss ich aber mit meiner/m Vorgesetzten (bzw. meine Vorgesetzte mit mir) besprechen.

Bsp. 3: Ich bin Teilzeitbeschäftigt, und habe Gleitzeit 2. In der Früh (8:00) komme ich ins Büro, richte mich zusammen und fahre mit dem Dienstauto zu einem längeren Termin. Dort bin ich um 18:30 fertig nach 10 Stunden Arbeit. Um noch nach Hause zu kommen, darf ich – in Absprache mit meinem Vorgesetzten – noch bis zu 2 Stunden zurück in die Firma fahren.

Diese Fahrzeit ist

1. Aktive Fahrzeit
2. Überstundenarbeit

Überstunden am Ende der GZP

Ich bin Vollzeitbeschäftigt und am Ende der Gleitzeitperiode (GZP) (31.8.) habe ich im Saldo 70 Stunden stehen. 40 Stunden muss ich in die nächste GZP mitnehmen. Die 30 verbleibenden Stunden sind Überstundenarbeit, für die ich ein gesetzliches Anrecht auf Entgelt habe (freiwillig kann ich auch Zeitausgleich - mit Zuschlag - vereinbaren).

Mehrstunden für TZ

Ich bin Teilzeitbeschäftigt (20 Stunden) und habe am 31.8. (Ende der GZP) ein Stundensaldo von 70 Stunden. 40 Stunden muss ich in die nächste GZP mitnehmen. Die verbleibenden 30 Stunden sind Mehrarbeitszeiten, da Überstunden erst ab dem jährlichen Vollzeitausmaß entstehen würden. Diese Mehrarbeitszeiten werden mit 25 % bezuschlagt. Der Arbeitnehmer(in) hat dabei das Recht auf Entgelt (Auszahlung) und kann freiwillig dafür Zeitausgleich – mit Zuschlag – vereinbaren.

tägliche Ruhezeiten

Zwischen Ende meiner Arbeit an einem Tag und Beginn der Arbeit am folgenden, müssen 11 Stunden Ruhezeit liegen. Ist es notwendig am ersten Tag bis 22 Uhr zu arbeiten, ist ein Start vor 9 Uhr nicht erlaubt. Beginnt meine fiktive NAZ um 8:30 Uhr, wird mir die halbe Stunde bis zum Arbeitsbeginn um 9 Uhr gut geschrieben, da mir mein Gehalt wegen einer Ruhezeit nicht geschmälert werden darf. Liegen keine 11 Stunden zwischen Ende und Start der Arbeitszeit, zählen die geleisteten Stunden zum Vortag (Achtung auf die Höchstarbeitszeit!).

wöchentliche Ruhezeiten (§ 6 ArbZG)

Am Wochenende (Samstag 13 Uhr bis Montag um 1 Uhr) steht dem Arbeitnehmer(in) eine mind. 36 Stunden dauernde ununterbrochene Ruhezeit zu. Diese Ruhezeit hat einen gesamten Kalendertag (Sonntag) zu umfassen.

Arbeite ich regelmäßig am Wochenende, habe ich das Recht auf Wochenruhe, die genauso mind. 36 Stunden (inkl. Kalendertag) zu umfassen hat. – Im Gleitzeitmodell 4 ist es so vereinbart, dass dem freien Kalendertag entweder 12 Stunden vor oder nachgestellt werden müssen, um die 36 Stunden zu gewährleisten.

Muss ich in einer wöchentlichen Ruhezeit ausnahmsweise arbeiten, sieht das Gesetz dafür Ersatzruhe vor. Diese ist einvernehmlich in Verbindung mit einer anderen wöchentlichen Ruhezeit zu vereinbaren (idealerweise am Beginn der nächsten wöchentlichen Ruhezeit) und umfasst die geleisteten Netto-Stunden. Bei einer Gleitzeitregelung werden die Sollstunden der folgenden Woche um das Ausmaß der Ersatzruhe reduziert. Für die Berechnung der Ersatzruhe wird allerdings immer rückwirkend vom vereinbarten Arbeitsbeginn am Montag aus gezählt.

Arbeite ich am Sonntag 2 Stunden (mit Überstundenzuschlag 3 Stunden) und vereinbare dafür Ersatzruhe mit der nächsten wöchentlichen Ruhezeit, gehe ich am folgenden Freitag 2 Stunden früher heim. Diese beiden Stunden dürfen mir nicht vom Entgelt abgezogen werden.

Bei Gleitzeit kann das Arbeitsende nicht genau bestimmt werden, darum kann entweder die fiktive NAZ zur Bestimmung herangezogen werden, oder die Ersatzruhe wird von der Wochensollzeit abgezogen.