

Eine Serie in Zusammenarbeit mit  
der **Kanzlei Lansky, Ganzger + partner**

# Jetzt erst Recht!



## Mit flexibler Gestaltung der Normalarbeitszeit Überstundenzuschläge vermeiden?

**Die Überschreitungsmöglichkeiten** werden im Arbeitszeitgesetz geregelt, welches ebenfalls die Möglichkeit einräumt, mit Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung zusätzliche Überstundenkontingente zuzulassen. Dabei wird es für den Arbeitgeber von großer Wichtigkeit sein, dass die Arbeit erledigt wird und zwar so, dass er keine zusätzlichen Kosten in der Form von Überstundenzuschlägen zu bezahlen hat. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es die Möglichkeit, mit den Arbeitnehmern eine Gleitzeitvereinbarung abzuschließen. Gleitzeit und Zeitkonten sind die wichtigsten Instrumente in flexiblen Arbeitszeitmodellen. Damit kann die Arbeitszeit unter dem Jahr unterschiedlich verteilt werden. Dabei soll mit möglichst wenig Verwaltungsaufwand der optimale Einsatz von Arbeitszeit durch große Spielräume und individuelle Freiräume unterstützt werden. Das ist wichtig, denn zu manchen Zeiten wird die Arbeitszeit über die rechtlichen Standardwerte hinaus erhöht, zu anderen Zeiten wird dies mit Unterschreitungen der gesetzlichen Standardwerte wieder ausgeglichen.

Hierbei wird betont, dass der Ausgleich im Verhältnis 1:1 erfolgt, also so, dass die Überschreitungen keine zuschlagspflichtige Überstundenarbeit darstellen. Dies ist deswegen möglich, weil die Überschreitungen und Unterschreitungen der Standard-Arbeitszeitgrenzen großteils nicht vom Arbeitgeber sondern vom Arbeitnehmer selbst innerhalb eines bestimmten Rahmens selbst gewählt werden.

In der Gleitzeitvereinbarung ist die Dauer des Durchrechnungszeitraums, also der Gleitzeitperiode, festzulegen. Die Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, auf den bezogen die durchschnittlich geleistete wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten darf. Der Durchrechnungszeitraum kann von dem Vertragspartner selbst ausgewählt werden.

Jedenfalls sind in der Vereinbarung die Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden ausdrücklich zu regeln. Eine Übertragungsmöglichkeit in die nächste Gleitzeitperiode ist

nur dann zulässig, wenn dies auch ausdrücklich in der Vereinbarung geregelt ist. Weiters muss in der Gleitzeitvereinbarung auch der Gleitzeitrahmen festgelegt werden. Dies ist die Zeitspanne zwischen dem frühestmöglichen Arbeitsbeginn und dem spätestmöglichen Arbeitsende eines Tages. Werden trotz dieser Vereinbarung Arbeitsleistungen außerhalb des Rahmens vom Arbeitgeber gefordert, so müssen sie als Überstunden vereinbart werden und sind auch als solche mit allen Zuschlägen zu bezahlen.

In der Gleitzeitvereinbarung ist auch die Dauer und die Lage der sogenannten fiktiven täglichen Normalarbeitszeit zu regeln. Das bedeutet, dass die fiktive Normalarbeitszeit zu regeln ist, nämlich jene, die dann gelten würde, wenn die Arbeitnehmer nicht gleiten könnten. Dies ist insbesondere im Falle einer Dienstverhinderung wichtig.

Sollte sich somit der Arbeitgeber für ein flexibles Arbeitszeitmodell entscheiden, so bietet sich ein Gleitzeitmodell definitiv an. Dennoch dürfen die Arbeitgeber nicht vergessen: Auch bei einer Gleitzeitvereinbarung gelten selbstverständlich die gesetzlich geregelten Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer. So sind sowohl die Ruhepausen als auch die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, wie im Gesetz festgelegt, jedenfalls einzuhalten. ■



**Dr. Helena Marko**  
ist Rechtsanwältin und  
Leiterin der Arbeitsrechtabteilung  
bei Lansky, Ganzger + partner.  
E: marko@lansky.at

Lansky, Ganzger + partner Rechtsanwälte GmbH, 1010 Wien, Biberstraße 5  
Telefon +43 1 533 33 30-0, E-Mail office@lansky.at, www.lansky.at