

ÜBERSICHT ÜBER GESETZLICHE FLEXIBILISIERUNGS- MÖGLICHKEITEN VON ARBEITSZEIT

Das österreichische Arbeitsrecht definiert den Begriff „flexible Arbeitszeit“ nicht. Es geht im Grundsatz von einer gleichbleibenden und relativ fixen Arbeitszeitgestaltung aus. Nach allgemein herrschendem Verständnis liegt flexible Arbeitszeit vor, wenn mindestens einer der folgenden Faktoren dauerhaft veränderbar ist:

- Dauer der Arbeitszeit
- Verteilung der Arbeitszeit
- räumliche oder zeitliche Lage der Arbeitszeit

Seit 2008 sieht das AZG Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung vor, die auch zur Erreichung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt werden können. Nachstehend ein Grobüberblick:

• **Wochendurchrechnung (§ 4 Abs. 2 AZG)**

Zur Erreichung einer längeren Freizeit kann die Normalarbeitszeit innerhalb einer Kalenderwoche an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Modell neun Stunden nicht überschreiten. Beispiel: Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag: 40 Stunden, Vereinbarung von Wochendurchrechnung: Montag bis Donnerstag je neun Stunden (darüberhinausgehende Stunden zählen als Überstunden – tägliche Höchst-arbeitszeit 10 Stunden), Freitag vier Stunden.

• **Einarbeiten von Fenstertagen (§ 4 Abs. 3 AZG)**

Sind ganze Tage vor oder nach einem Feiertag arbeitsfrei, kann vereinbart werden, dass an diesen Tagen die Arbeitszeit ausfällt und diese Zeit an anderen Tagen eingearbeitet wird. Die Einarbeitung der ausfallenden Normalarbeitszeit erfolgt dabei 1:1 innerhalb von höchstens 13 Wochen. Zum Zwecke der Einarbeitung kann die Normalarbeitszeit am Tag auf bis zu zehn Stunden ausgeweitet werden.

Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum von maximal 13 Wochen verlängern (auf maximal 52 Wochen). In diesem Fall darf die tägliche Normalarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten.

• **Durchrechnung (§ 4 Abs. 4 bis 7 AZG)**

Durchrechnung der Normalarbeitszeit bedeutet, dass für die Überprüfung der Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitgrenzen nicht der einzelne Tag oder die einzelne Woche herangezogen wird, sondern der sich über einen Zeitraum ergebende Durchschnitt. Im Wege von Durchrechnungsmodellen können bei korrekter Gestaltung und Umsetzung Überstundenzuschläge vermieden und Mehrstunden in Zeiten von geringerem Arbeitsanfall abgebaut werden. Voraussetzung für eine Durchrechnung ist, dass der anwendbare Kollektivvertrag dies zulässt. Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraums von bis zu einem Jahr die Normalarbeitszeit erhöht wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

• **4-Tage-Woche (§ 4 Abs. 8 AZG)**

Eine 4-Tage-Woche ist durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zu regeln. Wird die Wochenarbeitszeit kontinuierlich und regelmäßig auf vier Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden. Mittels Überstunden kann die Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden. Die vier Tage müssen nicht durchgehend sein, sie können auch rotierend eingeteilt werden.

Quelle: Rieder / Mertinz / Wenzl – Familienfreundlichkeit im Betrieb, ISBN 978-3-214-08311-3

- **Schichtarbeit (§ 4a AZG)**

Die flexible Gestaltung von Schichtarbeit (§ 4a AZG) ist ein komplexes Spezialgebiet. Oft enthält der anwendbare KV dazu spezielle Vorschriften und Flexibilisierungsmöglichkeiten. Wichtig ist daher, anhand des anwendbaren KV zu prüfen, ob dieser etwa ein Durchrechnungsmodell für Schichtarbeit zulässt und welche Bedingungen hierfür eingehalten werden müssen. Im Schichtmodell sind zudem unter gewissen Voraussetzungen Ausdehnungen der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden, Ausdehnungen der wöchentlichen Arbeitszeit sowie Ausnahmen von Zeiten der Arbeitsruhe vorgesehen. Der Schichtplan muss auf betrieblicher Ebene erstellt oder mit der/dem jeweiligen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer vereinbart werden. Flexibilisierungen bei Schichtarbeit können im Einzelvertrag oder durch Betriebsvereinbarung vorgenommen werden. Wichtig ist auch bei diesen Maßnahmen, dass die Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und sichergestellt ist, dass korrekte Aufzeichnungen geführt werden.

- **Gleitzeit (§ 4b AZG)**

Gleitende Arbeitszeit (§ 4b AZG) liegt vor, wenn die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen NAZ selbst bestimmen kann. Die Vereinbarung von Gleitzeit bedarf keiner kollektivvertraglichen Ermächtigung. Daher ist sie grundsätzlich in jeder Branche umsetzbar. Gleitzeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung geregelt werden.

Zwingende Mindestbestandteile einer Gleitzeitvereinbarung (BV oder Einzelvereinbarung) sind:

- **Dauer der Gleitzeitperiode**

Für die Dauer der Gleitzeitperiode gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Sie kann einige Wo-

chen bis Jahre umfassen. Die Gleitzeitperiode darf nicht extrem kurz sein (etwa nur zwei Wochen), da sonst keine realistische Möglichkeit zur Selbstbestimmung besteht. Zu lange Gleitzeitperioden (etwa mehr als zwei Jahre) erweisen sich als administrativ schwer umsetzbar und können daher riskant sein.

- **Gleitzeitrahmen**

Bei Festlegung des Gleitzeitrahmens muss auf alle gesetzlichen Arbeitsverbote geachtet werden. Zwischen dem Arbeitsende des einen Tages und dem Arbeitsbeginn des nächsten Tages müssen daher die Ruhezeiten bzw. die Wochenruhe eingehalten werden. Zeiten, in denen ein qualifizierter Zuschlag (100 Prozent wie beispielsweise Feiertagsarbeit) zu zahlen ist, sollten von vornherein aus dem Gleitzeitrahmen ausgeklammert werden, weil sich die Zeitguthaben am Zeitkonto vermischen und sich die „Wertigkeit“ der Stunden zwischen einfachen Überstunden und qualifizierten Überstunden im Nachhinein nicht mehr feststellen lässt.

- **Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode**

Die Vereinbarung der Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden erhöht den Gestaltungsspielraum der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers und verhindert das Anhäufen von Überstunden. Geregelt werden sollte auch, was mit nicht übertragbaren Zeitguthaben und Zeitschulden geschieht. Nach herrschender Meinung sind am Ende der Gleitzeitperiode nicht übertragbare Zeitguthaben, die die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden im Durchschnitt überschreiten, jedenfalls Überstunden und zuschlagspflichtig auszuzahlen (Ausnahme: fristlose Entlassung, unberechtigter Austritt).

– Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit

Die fiktive Normalarbeitszeit hinterlegt die Gleitzeit mit einem starren Arbeitszeitplan. Sie umschreibt die jeweils pro Tag geltende Soll-Arbeitszeit. Abweichungen von der fiktiven Normalarbeitszeit werden am Zeitkonto als Zeitguthaben oder Zeitschulden verbucht. Fehlt einer dieser zwingenden Mindestinhalte, ist die Vereinbarung unwirksam und es gilt weiterhin die gesetzliche bzw. eine niedrigere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit ohne Flexibilisierung.

Bei **Gleitzeit mit Kernzeit** wird zusätzlich eine Kernzeit vereinbart: Kernzeit definiert den Zeitraum, in dem der/die Arbeitnehmer/in jedem Fall arbeiten muss. In diesem Zeitraum besteht kein Selbstbestimmungsrecht des/der Arbeitnehmers/in. Kernzeit und Gleitzeitrahmen dürfen nicht ident sein. Die Kernzeit sollte maximal 75 Prozent der fiktiven Normalarbeitszeit betragen (Beispiel: fiktive Normalarbeitszeit acht Stunden, Kernzeit max. sechs Stunden).