

---

## GLEITZEIT

---

### **Bedeutung der Gleitzeit**

Als Gleitzeit wird ein schon länger bestehendes Modell zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bezeichnet, das den Beschäftigten ermöglicht, den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit frei zu bestimmen. Dazu werden im Regelfall Kernarbeitszeiten festgelegt, innerhalb derer die Anwesenheit aller Mitarbeitenden erforderlich ist. In den davor und danach liegenden Gleitzeitspannen können Beginn und Ende der Arbeit hingegen individuell gewählt werden. Dazu ist die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos erforderlich, in dem die geleisteten Arbeitsstunden im Vergleich zum wöchentlich vereinbarten Arbeitsumfang festgehalten werden. Je nach Vereinbarung sind zu viel oder zu wenig geleistete Stunden innerhalb eines bestimmten Zeitraumes auszugleichen.

### **Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber**

Die Einführung der Gleitzeit bietet sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber vielfache Vorteile, denen bei korrekter Anwendung keine Nachteile gegenüberstehen. Die Beschäftigten können die Verteilung ihrer Arbeitszeit und deren tägliche Länge freier gestalten und somit ihren individuellen Zeitbedürfnissen anpassen. Daraus resultiert eine tendenziell höhere Motivation und Produktivität, von der wiederum die Unternehmen profitieren. Durch das Festlegen der Kernarbeitszeiten besteht auch eine effektive Möglichkeit um dafür zu sorgen, dass für stark frequentierte Zeiträume ausreichend viele Beschäftigte anwesend sind. Zudem gibt es Kombinationsmöglichkeiten mit der Arbeitsorganisation in Schichtarbeit. Das Gleitzeitmodell ist insgesamt leicht umzusetzen und für eine Vielzahl von Arbeitsplätzen geeignet.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die konkrete Ausgestaltung der Gleitzeit ist sehr variabel, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes dabei aber zwingend. Bei zahlreichen Aspekten ist außerdem eine Zustimmung des Betriebsrates zwingend erforderlich. Dies betrifft etwa die Festlegung der Kernarbeitszeiten und Gleitzeitspannen sowie der Pausenregelungen, die Methode der Zeiterfassung, die Regelungen zur Mehrarbeit (und ihres Ausgleichs) sowie die Rahmenbedingungen der Arbeitszeitkonten.

### Hinweise zur Ausgestaltung

Die Einführung von Gleitzeitregelungen ist aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive unproblematisch, sofern die frühesten Morgenstunden, sowie Abend- und Nachtarbeit von der Gleitzeitspanne ausgenommen werden. Diese sollte in Bezug auf die verbleibenden Stunden andererseits möglichst großzügig bemessen werden, um den Beschäftigten eine ausreichend große Zeitautonomie zu gewähren. Aus Unternehmenssicht kann ferner festgelegt werden, dass persönliche Erledigungen der Beschäftigten (Arztbesuche, Behördengänge usw.) nicht in der Kernarbeitszeit, sondern nur während der Gleitzeitspannen erfolgen dürfen. In der Praxis hat sich eine Beschränkung der maximal möglichen Überstunden und Fehlzeiten in Kombination mit einem Ampelmodell bewährt. Letzteres visualisiert die Abweichung der geleisteten Arbeitsstunden von der Soll-Vorgabe mithilfe der Farben Grün, Gelb und Rot und erleichtert so die Einschätzung der Lage für Angestellte und Vorgesetzte. Überstunden können vielfach mit sogenannten Gleitzeittagen abgebaut werden, die als zusätzliche Urlaubstage fungieren.

### Quelle:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.