

Checkliste: Gleitzeit

	✓
Eignet sich die Arbeitsorganisation der Abteilung für Gleitzeit? Wenn nein, wäre das mit einigen Anpassungen möglich?	<input type="checkbox"/>
Gelten die Gleitzeit-Regeln für möglichst viele Abteilungen im Unternehmen?	<input type="checkbox"/>
Ist der tägliche Zeitrahmen für die Gleitzeit (frühester Beginn der Arbeit und spätestes Ende) festgelegt?	<input type="checkbox"/>
Falls eine Kernarbeitszeit angestrebt wird, ist diese klar festgelegt?	<input type="checkbox"/>
Ist definiert, wie hoch die tägliche individuelle Höchstarbeitszeit (§3 ArbZG) und die normale tägliche Sollarbeitszeit sind?	<input type="checkbox"/>
Sind die Gleitspannen und die Kernarbeitszeit so gestaltet, dass betriebliche Erfordernisse berücksichtigt sind (Abhängigkeit von Abteilungen voneinander, Abstimmungstermine ermöglichen, Meetings ermöglichen, Erreichbarkeit für Kunden gewährleisten, etc.)?	<input type="checkbox"/>
Sind die Gleitspannen und die Kernarbeitszeit so gestaltet, dass Beschäftigteninteressen berücksichtigt sind (Fahrplan des öffentlichen Nahverkehrs, Öffnungszeiten von Kindergarten und Schulen, Behörden, Ärzten, etc.)?	<input type="checkbox"/>
Falls Sie auch die Länge des Arbeitstages flexibel gestalten wollen:	
Haben Sie eine Arbeitszeit-Aufzeichnung, die dies dokumentiert?	<input type="checkbox"/>
Stellen Sie durch Anweisungen und Kontrollen sicher, dass die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zur maximalen Länge des Arbeitstages, zu Pausen und Ruhezeiten eingehalten werden?	<input type="checkbox"/>
Ist geregelt, wie viel Arbeitszeit bei einem Arbeitsausfall (Krankheit, Urlaub, etc. gutgeschrieben wird?)	<input type="checkbox"/>
Sind Höchstgrenzen für das Gleitzeitkonto definiert (z.B. 16 Plus- und Minusstunden)	<input type="checkbox"/>
Sind die Führungskräfte entsprechend geschult, um bei überlangen Arbeitszeiten sinnvoll einzuschreiten?	<input type="checkbox"/>
Sind alle Regelungen verbindlich schriftlich festgehalten?	<input type="checkbox"/>
Falls ein Betriebsrat besteht: Wurde dieser bei der Ausgestaltung der Regelungen eingebunden (§ 87 BetrVG)?	<input type="checkbox"/>
Falls ein Betriebsrat besteht: Legt die Regelung eine Abgrenzung zwischen Gleitzeit und zustimmungspflichtiger Mehrarbeit fest?	<input type="checkbox"/>
Falls das Unternehmen tarifgebunden ist: Werden tarifliche Regelungen (z.B. über bezahlte Freistellungen für Arztbesuch) berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>