



Forderungen von Frau in der Wirtschaft zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

1. Durchrechnung der Arbeitszeit

Derzeit kann eine Durchrechnung der Arbeitszeit, z.B. lange/kurze Wochen, nur auf der Grundlage eines Kollektivvertrags-Modells durchgeführt werden. Der gesetzliche Spielraum wird in den Kollektivverträgen jedoch nicht oder nur teilweise genutzt. Hier wäre eine **Änderung des Arbeitszeitgesetzes** wünschenswert, wonach die Durchrechnung auch mittels **Einzelvereinbarung** festgelegt werden könnte. Damit könnte die Arbeitnehmerin einfach zwischen unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten wechseln.

Beispiel: Eine Angestellte mit 2 Kindern (Vollzeit). Im Sommer haben die Kinder neun Wochen Ferien. Während dieser Zeit kann die Angestellte die Kinderbetreuung nur sehr schwer organisieren. In einer Einzelvereinbarung kann die Angestellte daher beispielsweise vereinbaren, in den ersten 26 Wochen des Jahres 45 Stunden pro Woche zu arbeiten, in den folgenden 13 Wochen nur noch 30 Stunden (Sommermonate) und in den letzten 13 Wochen 40 Stunden. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden wird damit eingehalten.

2. Änderung der Zuschlagspflichten bei 10-Stunden-Tagen

Derzeit sind bei einem 10-Stunden-Tag die neunte und zehnte Stunde als zuschlagspflichtige Überstunden abzurechnen (Ausnahmen gelten u.a. bei Gleitzeit und 4-Tage-Woche). Obwohl per Gesetz möglich, sind auf Kollektivvertragebene kaum Fortschritte möglich. Um die Flexibilität zu erhöhen, soll die **tägliche Normalarbeitszeitgrenze auf 10 Stunden** - unter grundsätzlicher Beibehaltung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche - angehoben werden (wie in Deutschland). Somit wären die neunte und zehnte Stunde keine Überstunden und damit zuschlagsfrei.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin hat eine 40-Stunden-Woche. Sie entscheidet sich Montag und Dienstag jeweils 10 Stunden zu arbeiten, damit sie am Freitag bereits nach vier Stunden ins Wochenende gehen kann. In diesem Fall soll kein Zuschlag anfallen.

3. Mehr Flexibilität bei Höchstarbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt derzeit 10 Stunden. Nur unter sehr restriktiven Bedingungen darf länger gearbeitet werden. Eine langjährige Forderung von Frau in der Wirtschaft konnte nun umgesetzt werden: Im Falle aktiver Reisezeiten ist eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden möglich, wenn der Arbeitnehmer während einer Dienstreise das Fahrzeug auf Anordnung selbst lenkt (dies gilt nicht, wenn die Haupttätigkeit das Fahren ist (Bsp.: Berufskraftfahrer). Aber auch für



bestimmte weitere Fälle und Arbeitsplätze mit geringer Belastung sind die **Spielräume, mehr als 10 Stunden zu arbeiten, zu erweitern**. Zu denken ist etwa an Gleitzeit oder kurzfristig abzuschließende Projekte. Das ist zumutbar, wenn man bedenkt, dass in Gesundheitsberufen seit jeher generell täglich bis zu 13 Stunden gearbeitet werden darf. Die Zuschläge für die 11. und 12. Stunde sowie die Gesamtarbeitszeit bleiben bestehen.

Beispiel:

Eine Angestellte muss ein dringendes berufliches Projekt beenden. Trotz der kurzfristig vermehrt anfallenden Arbeit muss die Angestellte ihre Tätigkeit nach spätestens 10 Stunden beenden. Dies bedeutet ein hohes Ausmaß an Druck und Belastung um den Zeitplan einhalten zu können.

Forderung: Kurzfristig kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden überschritten werden, um das Projekt zu beenden. Da die wöchentliche Höchstarbeitszeit unverändert bestehen bleibt, kann die Angestellte danach im Ausgleich einen längeren Freizeitblock konsumieren.

4. Homeoffice - Bestimmungen zu Ruhezeiten anpassen

Derzeit gilt ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an Samstagen (ab 13 Uhr) und an Sonntagen (0-24 Uhr), wobei eine durchgehende Ruhezeit von 36 Stunden eingehalten werden muss. Unter der Woche gilt eine Ruhezeit von 11 Stunden (in Kollektivverträgen auf 8 Stunden reduzierbar). Das geltende Recht schränkt die flexible Zeiteinteilung bei Teleworking stark ein.

Um die Gestaltungsfreiheit für die Arbeitnehmerinnen zu erhöhen, sollen die **gesetzlichen Ruhezeiten bei Teleworking verringert** werden. Dies sollte auch ohne kollektivvertragliche Regelung mit Einzel- bzw. Betriebsvereinbarung möglich sein. Die Gesamtarbeitszeit bleibt davon unberührt.

Beispiel:

Eine Angestellte (2 Kinder, 20 Stunden Teilzeit mit Teleworking, verheiratet) arbeitet täglich von 8 bis 12 Uhr, montags und freitags von zuhause aus. Will die Angestellte nun unter der Woche von 22 bis 24 Uhr per Teleworking vorarbeiten, so ist das gesetzlich (Ruhezeit von 11 Stunden) nicht möglich. Auch am Sonntag, wenn ihr Mann oder die Großeltern Zeit für die Kinderbetreuung hätten, darf die Angestellte nicht arbeiten.

Forderung: Die Ruhezeitbestimmungen gelten nicht für Teleworking. Die Angestellte kann ihre Arbeitszeit zu Hause flexibel gestalten und besser an die Gegebenheiten sowie an die Bedürfnisse der Kinder anpassen.

5. Homeoffice - Ausnahme von Überstundenzuschlägen am Abend

Zahlreiche Kollektivverträge sehen ab einer gewissen Uhrzeit, meist ab 20 Uhr, Nacht- oder erhöhte Überstundenzuschläge vor. Bei Teleworking kann die Arbeitszeit flexibel eingeteilt werden, d.h. die Arbeitnehmerin beginnt beispielsweise erst am Abend zu arbeiten. Hier soll es **Ausnahmen für Telearbeit** geben.