

Flexibel arbeiten? Für alle, ja!



Der 8-Stunden-Tag war einer der ältesten Forderungen der ArbeiterInnenbewegung und wurde 1918 gesetzlich verankert. 8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Freizeit und Familie, 8 Stunden Schlaf dürfen im Grundsatz nicht in Frage gestellt werden. Die Forderung eines generellen 12 Stundentages ist ein Rückschritt ins 18. Jahrhundert. Das Arbeitszeitgesetz ist heute schon sehr flexibel und lässt zahlreiche Ausnahmen zu, um auf wirtschaftliche Notwendigkeiten reagieren zu können.

»Arbeitszeitflexibilisierung jetzt!« tönt es aus den Chefetagen mancher Unternehmen und Interessenverbände. Gerne – wenn wir gleichzeitig auch für die ArbeitnehmerInnen für mehr Spielraum sorgen, ihre Arbeitszeit – und damit auch ihr Leben – nach ihren ganz persönlichen Bedürfnissen und Wünschen gestalten zu können. Hinter dem Ruf nach Flexibilisierung steckt – von Unternehmerseite – oftmals schlicht der Wunsch nach der leichteren Möglichkeit, ArbeitnehmerInnen bis zu 12 Stunden pro Tag zu beschäftigen. Bei den ArbeitnehmerInnen ist der Ruf nach mehr Flexibilität nicht minder lautstark zu hören – wenn auch aus anderen Gründen. Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Schnitt 41,5 Stunden pro Woche. Ginge es nach ihnen, wäre das Arbeitszeitvolumen geringer und anders verteilt. Rund 610.000 ArbeitnehmerInnen würden gerne ihre Arbeitszeit verkürzen. Weiteres Faktum: Teilzeitbeschäftigung ist durchwegs weiblich

– rund 50 Prozent der Frauen und nur 10 Prozent der Männer arbeiten so. Dabei wünscht sich die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen (rund 450.000) eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit.

Zusammengefasst heißt das: 610.000 Menschen würden ihre Arbeitszeit gerne

Es kommt zu einer Vereinfachung der Regeln.

verringern, 450.000 Frauen in Teilzeit hingegen diese gerne ausweiten. Mehr als 1 Million Menschen sind derzeit also mit ihrer Arbeitszeit nicht glücklich.

Somit ist klar: Wir brauchen Modelle, die auf beiden Seiten Flexibilität ermöglichen. Für ArbeitnehmerInnen, deren private Situation sich ändert, und für Unternehmen, die ihre ArbeitnehmerInnen flexibler ein-

setzen möchten. Mittelfristig werden wir über Maßnahmen zu generellen Arbeitszeitverkürzungen nachdenken müssen.

Zwei Maßnahmen schaffen gemeinsam diese Flexibilität

1. Bei Gleitzeit sollen zwölf Stunden tägliche Arbeitszeit möglich werden, jedoch nur, wenn als Ausgleich längere zusammenhängende Freizeitblöcke genommen werden können. Ein genereller 12-Stunden-Tag ist für uns nicht vorstellbar. ArbeitnehmerInnen sollen für jede Überstunde, die geleistet wurde, auch in Zukunft ihre Zuschläge bekommen.

2. ArbeitnehmerInnen sollen das Recht auf Änderung des Arbeitszeitausmaßes (Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt, Änderung des Teilzeitausmaßes etc.) erhalten. Damit soll ein Recht auf eine »selbstbestimmte Erwerbsbiographie« verwirklicht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Unterschiede in Lebensalter, Gesundheit und wirtschaftlichen Bedürfnissen können so berücksichtigt werden.

Eine bessere Angleichung der Erwerbsbiographien von Frauen und Männern soll dadurch möglich werden. Dieses Modell schafft zusätzlich ein Recht der Menschen auf folgende unterschiedlich ausgestaltete Teilzeitmodelle: Elternzeit/-karenz, Pfltegeteilzeit/-karenz, Bildungsteilzeit/-karenz und Wiedereinglieder-



Mehr oder weniger.

DAHER DER PLAN

Flexible Arbeitszeiten sind von allen Seiten gewünscht und willkommen, von ArbeitgeberInnen- ebenso wie von ArbeitnehmerInnenseite. Schaffen wir Möglichkeiten zu echter Flexibilisierung, die beiden Seiten offensteht – von der Verkürzung über die Verlagerung bis hin zur Verlängerung der Arbeitszeit. Und das immer nach Wahl und Wunsch.

zungsteilzeit. Es bringt für ArbeitnehmerInnen mehr Flexibilität und für Unternehmen zufriedene MitarbeiterInnen. Nebenbei kommt es zu einer Vereinfachung der Regeln. Das Wahlarbeitszeitmodell soll ab einer bestimmten Betriebsgröße und einer bestimmten Beschäftigungsdauer gelten. Je besser ein betriebliches Arbeitszeitkonzept ausgestaltet ist, in dem die umfassenden Interessen der Belegschaft und des Betriebes aufeinander abgestimmt sind, desto weniger wird es zu Streitigkeiten zwischen MitarbeiterInnen und Unternehmen kommen. Das wiederum macht das Modell für Unternehmen vorherseh- und planbar.

Zwei Beispiele: Eine Drogerie-Verkäuferin möchte sich um ihre plötzlich erkrankte Mutter kümmern, solange sie noch keinen Heimplatz hat. Ein Mitarbeiter einer Druckerei möchte in Bildungsteilzeit gehen, um eine Fortbildung zu absolvieren, die ihn für die neuesten Anforderungen seiner Branche fit macht. Beide könnten dank des Rechts auf Änderung ihrer Arbeitszeit ihre aktuelle Lebenssituation optimal meistern.

Arbeitszeitmonster zähmen

Moderne Technologien verschieben die Grenzen von Arbeit und Privatleben. Ständige Erreichbarkeit ist für viele zur Selbstverständlichkeit geworden. Sie bedeutet jedoch auch: Arbeit in der Freizeit. Rechtlich gesehen wären diese Zeiten Arbeitszeiten, werden jedoch in der Praxis kaum als solche angegeben und entsprechend bewertet. Um den ArbeitnehmerInnen ungestörte Freizeit und Erholung zu sichern, ist im Arbeitszeitrecht ein grundsätzlicher Anspruch auf Nichterreichbarkeit festzulegen.

Klare Regeln im Arbeitszeitrecht und für All-in-Vereinbarungen

Ein weiteres Arbeitsphänomen unserer heutigen Zeit sind All-in-Verträge. Waren diese ursprünglich für besser Verdienende gedacht, um flexibel mit Überstunden umgehen zu können, so sind sie heute immer öfter auch im Niedriglohnbereich anzu-

treffen. Sogar in der niedrigsten Einkommensgruppe bis 1.300 Euro brutto haben fast 20 Prozent eine All-in-Regelung oder eine Überstundenpauschale. NiedrigeinkommensbezieherInnen haben zudem im Unterschied zu besser Verdienenden kaum Einfluss darauf, wie viel und wann gearbeitet wird. So landet man in der Gesamtrechnung schnell bei einem viel niedrigeren Stundensatz als dem kollektivvertraglichen Mindestlohn. Zukünftig sollen All-in-Vereinbarungen nur mehr ab einem Bruttolohn von mindestens 5.000 Euro zulässig sein, um schwächere Einkommensgruppen weitgehend davor zu schützen.

Im Gegenzug dazu stellen wir uns klarere Regelungen vor, wann das Arbeitszeitgesetz jetzt tatsächlich zur Anwendung kommt und wann nicht.

Wer Verantwortung trägt, sich die Arbeit selbst einteilen kann und über 7.000 Euro verdient, soll ganz aus dem Arbeitszeitregime ausgenommen werden. Mit Einführung einer Einkommensgrenze soll dies nun eindeutig feststellbar sein. ■