

freiwillige Sonntagsarbeit - eine illegale Grauzone?

Beitrag von „chilipaprika“ vom 28. August 2022 11:52

Gute Führungskräfte haben einen Einblick in den Arbeitsbereich oder führen Mitarbeitergespräche so, dass sie wissen, ob es an Minderleistung oder zuviel Arbeit liegt.

Bei mir in der Abteilung darf man nicht ohne Erlaubnis mehr als einen Tag Überstunden anhäufen, die man nicht innerhalb von 2-3 Wochen abfeiern könnte. Oder zum Beispiel weil ein Projekt ein paar Wochen lang viel Zeit erfordert und man dann nach und nach in einer anderen Phase abfeiern wird. Unsere Projektmanagerin hat quasi nach jedem Projekt eine Woche lang Urlaub als Überstundenabbau.

Ausnahmen gibt es (zb. eben Projektzeit, Dienstreisen oder bestimmte Bereiche, ich gehöre dazu) und es hat einfach mit der Arbeitslast zu tun, bis eine Lösung gefunden wird (und es aufgeteilt wird), aber sonst muss man darlegen, dass es nicht in der Zeit machbar ist.

Dass man freitags nachmittags "frei" hat, kann man nur mit einer Stunde mehr pro Tag an den weiteren 4 Tagen schaffen.

Mit Einhaltung der Pausenregelung würde dies für mich im Büro bedeuten, dass ich 8 Stunden 12 Minuten + 1 Stunde Mehrarbeit + 30 Minuten Mittagspause + 15 Minuten weitere Pflichtpause. Irgendwie kann man nicht alles haben: die Lücke im Nachmittag mit den Kindern, aber keine Abendsarbeit, den Freitagnachmittag beim Sport aber keine Sonntagsarbeit..

Wenn man trackt, kann man überrascht sein, aber ich bin sicher, nicht jede*r, der/die schreit, würde über dem Jahr soooooo viele Überstunden haben.