

Grenzübergreifend die gleichen Sorgen

Arbeitszeit Die diesjährige Presserunde des Interregionalen Gewerkschaftsrats Bodensee (IGR) in Schaan stand im Zeichen von Chancen und Risiken flexibler Arbeitszeiten in den Ländern der Mitgliedsverbände aus Liechtenstein, Österreich, Deutschland und der Schweiz.

Oliver Beck
obeck@medienhaus.li

Wenn sich Arbeitgeber und -nehmer für die gleiche Sache starkmachen, mutet das grundsätzlich javielversprechend an. Allerdings kann sich die scheinbare Einigkeit bei genauerem Hinschauen schnell in Luft auflösen. Wennetwa beide Akteursgruppen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten anstreben, dann tun sie das zwar unter dem Etikett derselben Begrifflichkeit, dahinter stecken teils aber unterschiedliche Motive und Ziele. «Die Wirtschaftsseite möchte eine Erhöhung der Arbeitszeiten, um diese besser an die Auftragslage anpassen zu können, während Arbeitnehmende den Wunsch nach mehr Flexibilität vor allem haben, um Beruf, Familie und Freizeit besser vereinbaren zu können», sagt Sigi Langenbahn, Präsident des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbandes (LANV).

Druck kann zu Selbstausbeutung führen

Doch selbst vermeintlich den Interessen von Arbeitnehmenden zugute kommende Flexibilisierungseinrichtungen haben ihre Schattenseiten. Wenn Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten selbst einteilen können und parallel dazu die Digitalisierung dafür sorgt, dass der beruflichen Tätigkeit vom Arbeitsplatz losgelöst nachgegangen werden kann, ist die Gefahr gross, dass das Berufsdem Privatleben Raum nimmt. Das aber darf nicht sein, betont



Der aktuelle Vorstand des Interregionalen Gewerkschaftsrats Bodensee: Felix Birchler (SGB), Sigi Langenbahn (LANV), Norbert Loacker (ÖGB) und Jens Liedtke (DGB, v. l.). Bild: Daniel Ospelt

Langenbahn. Die Gefahr der Selbstausbeutung, verbunden mit längst nachgewiesenen Folgeerkrankungen wie Burnout oder Depressionen, müsse vermieden werden, betont er.

Das Risiko, dass Arbeitnehmende sich übernehmen, wird laut Langenbahn in Liechtenstein noch dadurch verstärkt, dass die gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung 2005 abgeschafft wurde. Die stattdessen vielerorts eingeführte «Vertrauensarbeitszeit» führe oftmals zu erhöhtem Druck, diesem Vertrauen auch gerecht zu werden. Zudem begünstigt laut LANV auch die Aussicht auf Bonuszahlungen das Auftreten selbstausbeuterischer Tendenzen.

Auf der anderen Seite kritisiert Langenbahn ein «neues Phänomen», das insbesondere bei Unternehmen «mit arbeitsintensiven Produktionsteilen» zu beobachten sei. Mit einer Software, die Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen erfasst und managt, wird das System «voll ausgereizt». Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf könne ein Betroffener vor diesem Hintergrund vergessen.

Auch weitere Abänderungen der bestehenden gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen im Zuge des Bemühens um flexiblere Arbeitszeiten beurteilt Langenbahn abschlägig. «Der jetzige gesetzliche Rahmen reicht dafür aus», ist er überzeugt – in Liechtenstein ebenso wie in den anderen IGR-Ländern.

Ladenöffnungszeiten als mahnendes Beispiel

Und dennoch wird in der Schweiz aktuell heftig am rechtlichen Rahmen gerüttelt, wie Felix Birchler vom SGB St. Gallen ausführt. Die diesbezüglich von zwei bürgerlichen Ständeräten lancierten Bestrebungen sind in seinen Augen

nicht nur «ein Angriff auf das Arbeitsgesetz», sondern letztlich einer «auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter». Zu den Punkten, über welche die ständerätliche Kommission in diesem Herbst befinden wird, gehören die Streichung gesetzlicher Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung, zu Nacht- und Sonntagsarbeit oder zu den Pausen.

Wohin gesetzliche Deregulierung führt, sieht man laut Birchler an den verlängerten Ladenöffnungszeiten im Detailhandel schon heute. Die Angestellten hätten teilweise keine Wochenenden und kein Familienleben mehr. «Man hat das Gefühl, dass die Arbeitgeberlobbyisten das und ebenso die zunehmenden gesundheitlichen Probleme aber überhaupt nicht zur Kenntnis nehmen, dass es ihnen egal ist.»

Mit der geplanten Abschaffung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung sieht Birchler wiederum das Problem verbunden, dass

auch Überstunden nicht mehr erfasst und folglich nicht mehr abgegolten werden müssen. «Es ist letztlich nichts anderes als eine versteckte Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnentschädigung.»

In Deutschland, sagt Jens Liedtke vom DGB Südwürttemberg, sei der Arbeitsschutz für Arbeitnehmende in Gestalt diverser gesetzlicher, tarifvertraglicher oder betrieblicher Bestimmungen in der Theorie gut ausgeprägt. «Aber wenn wir uns die Realität anschauen, sieht es anders aus.»

Zur Veranschaulichung greift Liedtke einige Zahlen auf. Gemäss Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wurden in Deutschland im vergangenen Jahr 1,8 Milliarden Überstunden geleistet. «Der Clou dabei: Mehr als die Hälfte davon waren völlig unbezahlt oder unausgeglichen.» Eine Umfrage des DGB wiederum habe ergeben, dass jeder dritte deutsche Arbeitnehmer freiwillig auf Urlaubstage verzichte, um zur Arbeit zu gehen. «Wobei freiwillig in Anführungszeichen zu setzen ist», wie Liedtke herausstreicht. «Auf Nachfrage haben fast alle angegeben, dass sie Angst um ihren Job haben.»

Die Chancen, dass sich solche Tendenzen noch verstärken, scheinen intakt. «Der Wirtschaft reicht das alles noch nicht», so Liedtke. Das drücke sich in vielen weiteren Forderungen aus, die immer wieder laut und oftmals auch mit der fortschreitenden Digitalisierung begründet würden.

In ihr sieht Liedtke analog zu Langenbahn eine grosse Gefahr

für Arbeitnehmende. «Menschen brauchen Erholung. Aber die ständige Erreichbarkeit macht es immer schwieriger, abzuschalten.» Deshalb fordere der DGB ein Recht auf «log off». «Freizeit und Arbeitszeit müssen klar getrennt sein.»

Freizeitoption ein mögliches Erfolgsmodell?

Bezüglich der Vorstellungen auf Arbeitgeberseite sieht Norbert Loacker, ÖGB-Vorsitzender Vorarlberg und IGR-Präsident in Österreich, «viele Parallelen zu Deutschland, Liechtenstein und der Schweiz». Gefordert werde beispielsweise die tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden oder die 60-Stunden-Woche – mit dem Ziel, «dass die Arbeitgeber die Überstundenzuschläge einsparen». Umgekehrt, fügt er an, strebten die Gewerkschaften nach Reduzierungen der Arbeitszeit.

Aussichten, die dem jeweiligen Opponenten kaum schmackhaft gemacht werden können, weshalb Loacker sich für eine «echten Alternative für beide Seiten» stark macht: die Freizeitoption. Sofern sie im entsprechenden Kollektivvertrag verankert und der Betrieb grünes Licht gibt, wird Arbeitnehmern so die Möglichkeit eingeräumt, auf eine Lohnerhöhung zu verzichten und stattdessen eine zusätzliche Woche Freizeit pro Jahr zu erhalten.

«Aus meiner Sicht ist das kostenneutral», ist Loacker überzeugt. «Da kann kein Arbeitgeber sagen, das wird für uns aber teurer.»