

Flexibilisierung der Arbeitszeit: Chancen und Risiken

Arbeitgeber und Arbeitnehmende fordern vermehrt flexiblere Arbeitszeiten, jedoch mit unterschiedlichen Zielen. Arbeitgeber verlangen von ihren Mitarbeitenden mehr Beweglichkeit, in erster Linie um die Arbeitszeiten besser an die Auftragslage anpassen zu können. Arbeitnehmenden geht es um mehr persönliche Freiheit. Neben flexiblen Arbeitszeiten mit eigener Arbeitseinteilung kommt mit der Digitalisierung immer mehr mobiles Arbeiten wie Homeoffice hinzu. Diese Entwicklungen bergen zunehmend Risiken. Mobiles Arbeiten und freie Zeiteinteilung sind nicht in jeder Branche und für jeden Arbeitsplatz geeignet, und erst recht nicht für jede/n Arbeitnehmende/n.

Work-Life Balance

Immer mehr gut ausgebildete Arbeitnehmende wünschen sich, bei den Arbeitszeiten mitreden zu können. Besserverdienenden sind flexible Arbeitszeiten immer wichtiger als der Lohn, um Berufs- und Privatleben besser vereinbaren zu können. Vor allem Eltern kämpfen mit starren Vollzeit- und Teilzeitmodellen, da immer öfters beide Elternteile einer Arbeit nachgehen. Auch in Liechtenstein bieten schon einige Arbeitgeber flexible Arbeitsmodelle an, um beim Wettbewerb um die besten Fachkräfte die Nase vorn zu haben. Der Individualität und den verschiedenen Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen, verlangt aber eine grosse Verantwortung. Führungskräfte müssen entsprechend sensibilisiert werden, damit die Trennung zwischen Job und Privatleben nicht zu sehr aufgeweicht wird. Die Mitarbeitenden sollen die nötige Flexibilität bekommen. Aber nicht jeder und jede kann mit dem eigenen Zeitmanagement gleich gut umgehen. Um die Gefahr der Selbstaussbeutung zu vermeiden, muss das Zeitmanagement der Mitarbeitenden auch zukünftig ureigene Aufgabe jeder Führungskraft bleiben.

Keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

In Liechtenstein hat sich die Gefahr der Selbstaussbeutung verstärkt, weil unser Arbeitsgesetz keine systematische Arbeitszeiterfassungspflicht mehr vorsieht. Lediglich bei Verdacht auf Nichteinhalten der Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten kann für einen bestimmten Zeitraum die Arbeitszeiterfassung verordnet werden. Seit deren Abschaffung im Jahr 2005 führen immer mehr Betriebe „Vertrauensarbeitszeit“ ein. Anfangs waren viele Arbeitnehmende über diesen „Vertrauensbeweis“ begeistert. Auch die betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte) verteidigten Vertrauensarbeitszeit genau wie Bonuszahlungen anstelle von Lohnerhöhungen. Doch insbesondere in Betrieben und Organisationseinheiten, wo kein Zeitrahmen mehr besteht, schaukeln sich die Präsenzzeiten auf, oft bis weit über die gesamtarbeitsvertraglichen Höchstarbeitszeiten, gepusht durch die

Aussicht auf Bonuszahlungen für das Erreichen besonderer Ziele. Arbeitsmediziner hingegen sind sich einig, dass wöchentliche Arbeitszeiten von deutlich mehr als 40 Stunden auf Dauer der Gesundheit schaden, zumal ein Achtstundentag heute deutlich anstrengender ist als noch vor 30 Jahren.

Arbeitgeber verlangen mehr Flexibilität

In Unternehmen mit arbeitsintensiven Produktionsteilen und 6- bis 7-Tage-Woche geht es in erster Linie darum, die Arbeitszeiten besser der Auftragslage anpassen und Anlagen besser auslasten zu können. Mithilfe der Digitalisierung kann dieses System bis an die absoluten Grenzen ausgereizt werden. Mit modernen Zeiterfassungssystemen werden An- und Abwesenheitszeiten erfasst und im Hinblick auf vergütungspflichtige oder gesetzliche Höchstarbeitszeiten organisiert. Bei Erreichen der gesetzlichen Grenzwerte werden betroffene Personen sogleich durch Mitarbeitende im Bereitschaftsdienst abgelöst und selbst in den Bereitschaftsdienst versetzt. Diese einseitige Flexibilisierung verunmöglicht die Planbarkeit von Familie und Sozialleben. Trotz Einhaltung gesamtarbeitsvertraglicher oder gesetzlicher Höchstarbeitszeiten schaden diese Systeme der Gesundheit und auch der Arbeitssicherheit. Unsere Erfahrungen weisen auch im Niedriglohnbereich deutlich mehr Stress und Überarbeitung bis hin zu Erschöpfungsdepressionen hin, insbesondere in Betrieben mit schlechter Unternehmenskultur.

Forderungen des LANV

Liechtenstein gehört heute schon zusammen mit der Schweiz zu den Ländern Europas mit den höchsten Arbeitszeiten bei geringstem Ferienanspruch. Der LANV setzt sich seit Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf ein, wozu flexiblere Arbeitszeiten über das gesamte Arbeitsleben gehören, um die entsprechenden Freiräume bei privaten Veränderungen zu bekommen. Doch dies muss ohne Aufweichung bestehender gesamtarbeitsvertraglicher oder gesetzlicher Regeln möglich sein, um Missbrauch und Selbstausbeutung einzudämmen. Ziel muss es sein, flexible Arbeitsmodelle für alle Branchen, Betriebsgrößen und Organisationseinheiten zu entwickeln, die den verschiedenen Bedürfnissen und Lebensphasen der Mitarbeitenden gerecht werden.

Auch die demographische Entwicklung und die damit verbundenen Herausforderungen für die Sozialsysteme verlangen nach flexiblen Lebensarbeitszeitmodellen innerhalb kontrollierbarer Regelwerke. Das Ziel darf nicht eine stetige Erhöhung der Arbeitszeiten und des Rentenalters sein, sondern eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Freude an der Arbeit; mit anderen Worten weniger Frühpensionierungen und weniger vorzeitiges Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Altersarbeitslosigkeit.

Sigi Langenbahn
Präsident