

«Ein Arbeitsmodell der nahen Zukunft»

Vier Tage pro Woche arbeiten für den vollen Lohn – klingt zu gut, um wahr zu sein. Doch das Konzept hat auch Vorteile für die Unternehmen.

Interview: Simone Quaderer

Vier Tage arbeiten, drei Tage frei. Wovon viele Arbeitnehmende noch träumen, das ist bereits in manchen Ländern Praxis. In Liechtenstein steht das Konzept noch ganz am Anfang und hat nur in ganz wenigen Unternehmen Eingang gefunden. Sigi Langenbahn vom Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnen Verband sieht indes Vorteile für beide Seiten: Arbeitnehmende und Unternehmen.

Wie steht der LANV zur Vier-Tage-Woche?

Sigi Langenbahn: Die Vier-Tage-Woche bringt enorm viel Vorteile. Sie ist ein Arbeitsmodell der nahen Zukunft.

Kann die Vier-Tage-Woche dem Fach- und Arbeitskräftemangel etwas entgegenwirken und macht sie Unternehmen attraktiver?

Auf jeden Fall. Schon jetzt experimentieren Arbeitgeber mit diesem Modell, um sich Vorteile bei der Rekrutierung von Fachkräften zu beschaffen. Bei den Arbeitnehmenden kommt es sehr gut an. Viele Studien zeigen, dass nur vier Tage in der Woche zu arbeiten, die Mitarbeitenden glücklicher macht, es ist gesünder und vor allem: genauso produktiv.

Viele definieren das Konzept als 100 Prozent auf vier Tage verteilt – also rund 10 Stunden am Tag arbeiten. Die Idee ist allerdings eine andere?

Das stimmt. Ich rede hier von «echter» und «unechter» Vier-Tage-Woche. Wir haben immer noch europaweit die höchsten Arbeitszeiten.



«Viele Studien zeigen, dass nur vier Tage in der Woche zu arbeiten, die Mitarbeitenden glücklicher macht», so Langenbahn. Bild: T. Schnalzer

Das wusste ich gar nicht.

Bei einer Aufteilung auf vier Tage reden wir nicht von 10, sondern von 10,5 bis 11 Stunden Arbeit am Tag. Das ist weder gesund noch produktiv. Daher sind wir seitens des LANV froh, dass wir an den vergangenen Lohnverhandlungen die Arbeitszeiten in vielen Branchen verkürzen konnten. Das ist ein erster Schritt zur Realisierung der Vier-Tage-Woche.

Wie definiert der LANV die Vier-Tage-Woche?

Bei der «echten» Vier-Tage-Woche gibt es verschiedene Varianten. Vier statt fünf Tage Arbeit mit einer Lohneinbusse von 20 Prozent ist insbesondere in Niedriglohnbranchen problematisch. Das ist auch in den Statistiken zur Vier-Tage-Woche erkennbar. Die Akzeptanz für eine Vier-Tage-Woche mit Lohneinbusse ist in der Industrie oder IT-Branche viel

höher als etwa im Handel. Sie ist aber auch bei den Jungen höher als bei den älteren Arbeitnehmenden, die sich noch viel mehr über den Job definieren.

Welche Lösung schlagen Sie vor?

Eine Lösung könnte sein, vier Tage zu arbeiten bei einer Lohneinbusse von nur 10 Prozent oder sogar bei vollem Lohnausgleich.

Gibt es noch weitere Varianten?

Ein mir bekannter Gewerbler hat eine andere Variante gewählt. Er schenkt den Mitarbeitenden einen halben Tag, der andere halbe Tag wird auf die restlichen vier aufgeteilt. Das funktioniert ganz gut. Schon vor Abschluss der Testphase hat er ein positives Fazit gezogen. Wichtig ist aber vor allem, dass das Ganze auf Freiwilligkeit basiert. Wer nicht will, bleibt bei

der Fünf-Tage-Woche. Die Zeit wird aber auch zeigen, dass man mit weniger Arbeit und guten Arbeitsbedingungen besser arbeitet und die Arbeitszeitreduktion keinen oder kaum Einfluss auf die Produktivität hat.

Welche Massnahmen sieht der LANV als zentral an, damit Unternehmen attraktiver werden in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels?

Es gibt einen ganzen Strauss an Massnahmen. Wie der einzelne Strauss aussieht, hängt von der Branche und den Tätigkeitsbereichen ab. So kann oder will nicht jeder Homeoffice oder Remote Work machen oder nur vier Tage arbeiten.

Was kann und sollte ein Arbeitgeber beachten?

In erster Linie muss der Arbeitgeber auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen. Die Arbeit muss inspirierend und fördernd sein. Technik und Digitalisierung sollen die Arbeit erleichtern. Sie müssen für und nicht gegen den Menschen entwickelt werden. Für uns von ganz grosser Bedeutung sind gute Sozialpartnerschaften mit neuzeitlichen Gesamtarbeitsverträgen und Mindestlöhnen. Es wird immer gute Arbeitnehmende geben, die sich aber weniger durchsetzen können als andere, sei dies wegen ihrem Naturell, ihrer Herkunft, Ausbildung etc. Darum brauchen wir auch in Zukunft verbindliche Regeln und Mindestanforderungen. Die Gesamtarbeitsverträge müssen aber auch die Arbeitsmodelle der Zukunft abbilden und reglementieren. Denn Missbrauch wird es auch in Zukunft geben.

Firma aus Widnau zockt ausländische Arbeiter ab

Die Zey Bau AG aus Widnau SG soll ausländische Gipser mit falschen Lohn- und Wohnversprechen in die Schweiz gelockt haben.

Lohndumping, also die Zahlung von Löhnen, die deutlich unter dem Tarif liegen, ist in der Schweiz an der Tagesordnung. Immer wieder machen Lohndumping-Fälle Schlagzeilen. Der neueste und besonders dreiste Fall stammt aus Widnau, wie «Work», eine Zeitung der Schweizer Gewerkschaft Unia, berichtet.

Der Fall schildert das Schicksal von Marius Balan* aus Rumänien, der über Facebook auf eine Stelle als Gipser in der Schweiz aufmerksam wurde. Der Ausschreiber: Die Zey Bau AG in Widnau. Die Firma versprach dem Familienvater 26 Franken pro Stunde und ein möbliertes Zimmer für monatlich 400 Franken. Für Balan ein Superangebot. Denn in Rumänien verdienen Gipser wie er in der Stunde umgerechnet etwa 2,20 Franken.

«Die erste Nacht musste ich auf dem Boden schlafen»

In der Schweiz angekommen, kam aber das böse Erwachen.

Das versprochene «möblierte» Zimmer in Arbon TG sei komplett leer gewesen, der Chef habe ihm trotzdem 400 Franken vom Lohn abgezogen, so der Rumäne. «Die erste Nacht musste ich auf dem Boden schlafen», sagte er gegenüber «Work».

Ähnlich ergeht es dem rumänischen Gipser Ionell Popescu*. Auch er ist von dem Gipsergeschäft in die Schweiz gelockt worden und mietet in Arbon ein Zimmer. Auch ihm zieht der Chef dafür 400 Franken vom Lohn ab. Sein «Zimmer» ist eine vier Quadratmeter winzige Abstellkammer. «Die Tür lässt sich bloss einen Spalt weit öffnen, das reingequetschte Bett versperrt den Durchgang», schreibt «Work». Der Zeitung liegt ein Video vor, auf dem das Zimmer zu sehen ist.

Zwanzigernote statt Lohn erhalten

Neben der Mietabzocke steht die Firma auch wegen Lohnklau oder Lohndumping in Verruf.



Das versprochene «möblierte Zimmer». Bild: «Work», Jonas Komposch

Marius Balan leistet in einem Monat über 180 Stunden und bekommt dafür nicht die versprochenen 26 Franken in der Stunde – sondern lediglich einen Dumpinglohn von 23,92 Franken. Das verstoße gegen den Gesamtarbeitsvertrag des Maler- und Gipsergewerbes, schreibt «Work». Rechtzeitig auf dem Konto sei das Geld auch nicht. Wie der Rumäne berichtet, wurden sie immer vertriebt. «Bloss einmal hat mir der Chef ein Zwanzigernötli vorgeschossen.» Balan Kollegen geht es gleich. Der Lohn sei erst gekommen, als sich die Unia eingeschaltet habe – aber ohne 13. Monatslohn, in bar und nicht bei allen. Einem anderen Gipser aus Deutschland schuldet die Firma Zey Bau knapp 20 000 Franken. Laut «Work» habe die Unia nun mehrere Klagen eingereicht.

So reagiert der Chef auf die Vorwürfe

Der 23-jährige Inhaber der Firma beteuert gegenüber «Work», dass er keinen Mietwü-

cher betreibe. Er habe die Probleme bei der Unterbringung gelöst. Am Chaos in seiner Firma sei nicht er, sondern sein Vorgänger schuld. Dieser habe ihm die Firma in äusserst marodem Zustand verkauft – mit versteckten Schulden und mangelhafter Buchhaltung. Das habe er zu spät realisiert. Der Inhaber fordert vom Vorbesitzer nun über 152 000 Franken zurück. Dieser lässt sich davon nicht beeindrucken und wirft dem 23-Jährigen vor, den vereinbarten Kaufpreis nicht bezahlt zu haben. Aus diesem Grund werde er ihn demnächst betreiben. Auf die Frage der Unia-Zeitung, wann die Arbeiter zu ihrem Geld kommen, meint der Inhaber: «Machen Sie sich keine Sorgen, ich kann Ihnen garantieren, dass ich trotz so vieler Probleme die Mitarbeiter bis Ende März ausbezahlen werde.»

Simone Quaderer

Hinweis

*Namen geändert