

Flexibilität – aber bitte ausgewogen!

Die Devise lautet flexible Arbeitszeit. Für viele klingt dies verlockend – nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf und grösserer Zufriedenheit im Arbeitsleben. Die Unternehmen stehen also vor der Herausforderung, die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit den betrieblichen Interessen in Einklang zu bringen.

Gemäss der Stiftung Zukunft.li sollen Arbeitszeitmodelle mit während eines Jahres deutlich schwankender Arbeitszeit ermöglicht werden. Arbeitgeber könnten damit z. B. ohne administrative Hürden auch in stark saisonal schwankenden Märkten die Arbeit optimal einteilen. Bei den Arbeitnehmenden dagegen könnten Eltern beispielsweise während der Schulferien Überstunden beziehen, die sie vorgearbeitet haben. Solche Modelle müssen gemäss Peter Beck von Zukunft.li rechtlich abgestützt sein und dürfen nicht zur Ausnutzung von Arbeitnehmenden führen.

Doch wie sieht die Realität aus? Wo liegen die Vorteile? Wer bestimmt wann mehr und wann weniger gearbeitet wird? Für viele Arbeitnehmende ist die Antwort klar. Bei hoher Auftragslage wird gearbeitet ohne Rücksicht auf Familie und Privatleben. Bei tiefer Auftragslage muss freigegeben werden, unabhängig von familiären Herausforderungen wie Schulferien. Das unternehmerische Risiko wird auf die Arbeitnehmenden abgewälzt. Sind also Wirtschaftsinteressen höher zu gewichten als das Gemeinwohl?

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat untersucht, welche Merkmale bei unterschiedlichen flexiblen Arbeitszeitmodellen bestimmend

sind. Obwohl bekannt ist, dass die Zufriedenheit bei Arbeitnehmenden dann besonders hoch ist, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst einteilen können, sieht die Realität anders aus. Nirgendwo bestimmten die Arbeitnehmenden selbst hauptsächlich über ihre Arbeitszeit. Den grössten Einfluss hatten Arbeitgeber, beziehungsweise die Anforderungen der Stelle und des Betriebs. Sie sind die entscheidenden Faktoren für Überstunden und die verschiedenen Arbeitszeitmodelle. Bedürfnisse der Arbeitnehmenden spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Insgesamt weisen die Ergebnisse also darauf hin, dass Arbeitszeitflexibilität überwiegend arbeitgeberorientiert ist. Damit auch Arbeitnehmende von mehr Flexibilität profitieren können, stellen wir folgende Forderungen:

- Eine verpflichtende Zeiterfassung muss als Basis jeglicher Arbeitszeitmodelle stehen, ansonsten wird unbezahlter Arbeit und Selbstausbeutung Tür und Tor geöffnet
- Bezahlte Elternzeit muss ermöglicht werden, damit Kinder im ersten Lebensjahr von den Eltern betreut werden können
- Teilzeitarbeit – auch für Männer – soll gefördert werden
- Pausen sind in Abstimmung mit Kollegen frei einteilbar, damit private Verpflichtungen wahrgenommen werden können
- Die jährliche Ferienplanung wird unter besonderer Berücksichtigung der Ferienzeiten des Partners und der Schulferien der Kinder vorgenommen
- Die Arbeitnehmenden haben innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens eigenen Spielraum hinsichtlich ihres Arbeitsbeginns und -endes
- Flexible Arbeitszeitmodelle sollen für alle Branchen, Betriebsgrössen und Organisationseinheiten entwickelt werden, um den verschiedenen Bedürfnissen und



© istockphoto

Lebensphasen der Arbeitnehmenden Rechnung zu tragen

Wir befürworten flexible Arbeitszeitmodelle. Hierfür müssen aber unsere Forderungen erfüllt und arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitmodelle für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf umgesetzt werden. Dies ist möglich ohne bestehende gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Regelungen weiter aufzuweichen. ■

Fredy Litscher