

01.01.2018

Die Schweiz braucht ein Arbeitsgesetz, das für bewährte Arbeits- und Lebensformen einen legalen Rahmen bietet. Die allianz denkplatz schweiz fordert, dass im Rahmen der Pa. Iv. Graber, «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414), für einen eng begrenzten Kreis von leitenden Angestellten und höher qualifizierten Fachpersonen die Regeln flexibilisiert werden – ohne Erhöhung der Jahresarbeitszeit und mit der Verpflichtung zu wirksamen Gesundheitsschutzmassnahmen. So kann der Denkplatz Schweiz langfristig seine starke Rolle behalten.

Eine kleine, aber nicht zu vernachlässigende Minderheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegt sich heute in der Schweiz zusammen mit ihren Arbeitgebern in einem arbeitsrechtlichen Graubereich. Es handelt sich dabei um überdurchschnittlich qualifizierte und leistungsbereite Personen, die sich in Jobs engagieren, die eine hohe Flexibilität zulassen und erfordern.

Die Flexibilität äussert sich beispielsweise darin, dass während Belastungsspitzen mehr gearbeitet wird, oder auch darin, dass das Büro für die Kinderbetreuung früh am Nachmittag verlassen und im Gegenzug im Laufe des Abends zu Hause noch einmal etwas Berufliches erledigt wird. Diese Situation findet sich gehäuft in Branchen mit hoher Wertschöpfung und grosser Innovationskraft, die einen wichtigen Beitrag zum Wohlstand der Schweiz leisten und an denen direkt und indirekt viele weitere Arbeitsstellen hängen.

Alternativmodelle zum 9-to-5-Job ermöglichen

Das heute geltende Arbeitsgesetz stammt aus dem Jahr 1964 und geht vom Arbeitsbetrieb einer Fabrik aus. Die seit Anfang 2016 geltenden neuen Regeln zur Erfassung der Arbeitszeiten, die als Vereinfachung gedacht waren, haben die Situation verschärft. Wer länger als 50 Stunden pro Woche (oder in komplexen Ausnahmefällen ca. 60 Stunden) arbeitet, um z.B. eine wichtige Frist einzuhalten, wer an einem Tag mehr als zwei Stunden Überzeit leistet, wer an einem Sonntag arbeitet oder wer die vorgeschriebene Ruhezeit von 11 Stunden mehr als einmal pro Woche verletzt, handelt illegal. Gerade zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre mehr Flexibilität ein grosses Anliegen der Angestellten.

Arbeitsgesetz im Ausland flexibler

Lebens- und Arbeitsformen, die sich bewährt haben und partnerschaftlich ausgehandelt wurden, sollen nicht in eine rechtliche Grauzone geraten. Das ist kein Zukunftsmodell und dürfte letztlich Arbeitsplätze gefährden, weil Unternehmen Projekte anderswo realisieren. Umso mehr, als die Bedingungen für Führungs- und Fachkräfte diesbezüglich im Ausland vielerorts flexibler sind: In diversen EU-Mitgliedstaaten sind Ausnahmen für höher leitende Angestellte und für weitere Arbeitnehmende vorgesehen bzw. können entsprechende Vorschriften im Arbeitsvertrag wegbedungen werden. Die Aussage, das Schweizer Arbeitsgesetz sei flexibler als im Ausland, stimmt also bezüglich der hier erwähnten Modernisierungsaspekte nicht.

Ausnahmeregelung für «Höher leitende Tätigkeit» präzisieren

Die Gruppe der bereits heute vom Gesetz ausgenommenen «höher leitenden Angestellten» sollte präzisiert werden: Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer z.B. als Mitinhaber, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor tätig ist. Über den Begriff Mitinhaber ist auch die adäquate Behandlung von Start-ups sichergestellt.

Jahresarbeitszeitmodell für leitende Angestellte und höher qualifizierte Fachpersonen

Für die breite Mehrheit der Arbeitnehmenden stellen wir die Zweckmässigkeit des heutigen Arbeitsgesetzes nicht in Frage. Jedoch gibt es neben den höher leitenden Angestellten (Ausnahme über Art. 3d ArG) eine Personengruppe, für die das Arbeitsgesetz zu wenig Flexibilität bietet. Diese im Gesetz klar zu definierende Minderheit mit zeitlicher und organisatorischer Gestaltungsautonomie, namentlich leitende Angestellte («mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen») und höher qualifizierte Fachpersonen («mind. Abschluss Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6») sollen inskünftig von einem Jahresarbeitszeitmodell profitieren dürfen. Personen ohne zeitliche und organisatorische Gestaltungsautonomie sind per Negativkatalog ausgeklammert («Angestellte mit klaren Tageseinsatzplänen, Schichtbetrieb, Öffnungszeiten»). Wir schätzen die Zielgruppe für das erwähnte Jahresarbeitszeitmodell auf 15 bis 20 Prozent aller Beschäftigten in der Schweiz.

Nicht mehr, sondern flexibler arbeiten

Eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes wird mittlerweile von Angestelltenverbänden ebenso gefordert wie von Branchenverbänden. Es besteht Konsens, dass der Kern der Modernisierung ein Jahresarbeitszeitmodell für eine Minderheit von Angestellten ist. Letztere sollen eigenverantwortlich ihre Autonomie gestalten können unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen inkl. eines gestärkten Gesundheitsschutzes.

Leitende Angestellte und höher qualifizierte Fachpersonen, welche nicht unter den Negativkatalog fallen, sollen ihre Autonomie mittels folgender punktuellen Modernisierung besser gestalten können:

- Befreiung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, aber Einhaltung der 45-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt;
- Begrenzung der Jahresmehrstunden auf 170 Stunden netto per Ende Jahr, die im Folgejahr zeitlich kompensiert oder mit Lohnzuschlag abgegolten werden;
- Ermöglichung der Reduktion der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit auf 9 Stunden mehrmals pro Woche (statt nur einmal auf 8 Stunden), sofern im Schnitt über 4 Wochen 11 Stunden Ruhezeit eingehalten werden;
- Möglichkeit freiwillig erbrachter Sonntagsarbeit (um dafür z.B. am Freitag nicht zu arbeiten) sowie ggf. und max. 13-mal pro Jahr angeordnete Sonntagsarbeit mit Lohnzuschlag.

Die unter Berücksichtigung der neusten Arbeits- und Gesundheitserkenntnissen konzipierten Modernisierungspunkte legalisieren moderne Lebens- und Arbeitsformen auf verantwortungsvolle Art und Weise. Allfällige Spitzenbelastungen müssen ausgeglichen, 11 Stunden Ruhezeit im 4-Wochenschnitt eingehalten und ein regelmässiges Gesundheitsmonitoring durchgeführt werden. So bestehen klare Schranken, innerhalb derer leitende Angestellte und höher qualifizierte Fachpersonen ihre Arbeit eigenverantwortlich gestalten dürfen.

Chance, Gesundheitsschutz zu verbessern

Nicht selten verschmelzen heute Arbeit und Freizeit. Das stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Wer aber glaubt, die Lebensqualität mit starren Wochenarbeitszeiten zu verbessern, irrt. Hier braucht es vielmehr ein proaktiveres Gesundheitsmanagement.

Ein Vergleich von Zahlen zu IV-Neurenten aus der Prüfungs- und Beratungsbranche mit Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigt, dass die Zahl der neuen IV-Renten aufgrund psychischer Krankheiten

in der Prüfungs- und Beratungsbranche ein Bruchteil so hoch ist, wie in den anderen Branchen. Diese Zahlen widerlegen klar die teilweise erhobenen Vorwürfe, dass eine «interessierte Selbstgefährdung» und überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz zu gesellschaftlichen Folgekosten führen würden.

Gute und nachhaltig leistungsfähige Mitarbeitende sind der Kern des Geschäftsmodells «Denkarbeit verkaufen». Es ist klar, dass ihnen Sorge getragen und ihre Anliegen ernst genommen werden. Entsprechend wichtig sind geeignete Gesundheitsschutzmassnahmen in allen Branchen, wo ein Jahresarbeitszeitmodell im vorgeschlagenen Sinne zur Anwendung kommt.

Die **allianz denkplatz schweiz** ist ein parteiübergreifendes Bündnis von Verbänden und Organisationen, welches sich für folgende Anliegen einsetzt:

- Für die Zukunft des Denkplatzes Schweiz mit seinen Arbeitsplätzen
- Für zeitgemässe arbeitsgesetzliche Rahmenbedingungen im zunehmend digitalisierten Dienstleistungsbereich - unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mitarbeitenden und deren Lebens- und Arbeitsformen
- Für verantwortungsvolle Arbeitskulturen mit einem guten Gesundheitsschutz, welche den Errungenschaften des konstruktiven Dialogs zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden Rechnung trägt

Folgende Verbände stehen hinter der Allianz:
BPRA (PR), ICTswitzerland (ICT), Swico (IT), asco (Beratung), TREUHAND|SUISSE (Treuhand) und EXPERTsuisse (Wirtschaftsprüfung, Steuern, Treuhand)

Kontakt

Dominik Bürgy
Vorsitzender allianz denkplatz schweiz
dominik.buergy@allianz-denkplatz-schweiz.ch
+41 79 418 08 11

Marius Klausner
Geschäftsführer allianz denkplatz schweiz
marius.klausner@allianz-denkplatz-schweiz.ch
+41 79 604 20 69

