

## Vertrauensarbeitszeit und Jahresarbeitszeit

# Modelle der Zukunft?

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt bringt für Mitarbeitende und Arbeitgeber neue Chancen. Um diese wahrnehmen zu können, sind Anpassungen im Arbeitsgesetz und den Verordnungen unumgänglich. Der Schweizerische Gewerbeverband *sgv* setzt sich für Flexibilisierungen im Arbeitsrecht ein.

Von Dieter Kläy

In den letzten Jahren hat sich die Diskussion um eine Liberalisierung des Arbeitsrechts intensiviert. Dies hängt mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und den veränderten Umständen, von denen sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber profitieren, zusammen. Aber auch die Sozialpartner und die politischen Parteien sind Treiber einer verstärkten Diskussion. Mit der Pensionierungswelle der Babyboomer werden in den nächsten Jahren mehr Personen den Arbeitsmarkt verlassen als neu eintreten werden. Die damit verbundene Fachkräfteknappheit wird neue, flexible Modelle erforderlich machen.

Das der industriellen Logik entspringende Arbeitsgesetz atmet noch den Geist der 50er und 60er Jahre des letzten Jahrhunderts. Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändern sich aber die Umstände des Arbeitslebens immer mehr. Stark revisionsbedürftig sind unter anderen die Regelungen betreffend Arbeitszeiten, Arbeitszeiterfassung, Nacht- und Sonntagsarbeit und Pausen.

### Herausforderungen in der Praxis

#### Treuhandbranche

Verschiedene Beispiele aus der Praxis zeigen heute den Reformbedarf klar auf. Moderne und konkurrenzfähige Dienstleistungsbereiche sind zunehmend darauf angewiesen, die Arbeiten dann zu erledigen, wenn sie anstehen und gemäss den Anforderungen der Kundschaft erledigt werden müssen. Ein Beispiel ist das Revisions- und Treuhandwesen. Die aus der Natur der Sache im ersten Halbjahr anfallenden Arbeiten werden den geltenden, im Arbeitsgesetz verankerten Regeln (Höchstarbeitszeiten pro Woche, Überzeitregelung, tägliche Ruhezeit, grundsätzliches Verbot von Sonntagsarbeit u.a.) in der Praxis nicht mehr gerecht. Mitarbeitende in Treuhandfirmen haben immer wieder intensive Arbeitsphasen zu bewältigen, wenn Jahresabschlüsse und Steuererklärungen anstehen. Die Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf grundsätzlich 45 Stunden, das Minimum der

täglichen Ruhezeit von 11 Stunden und die Einschränkungen der Sonntagsarbeit sind nicht mehr praxistauglich. Kompensieren können Mitarbeitende in den Sommermonaten, wenn weniger Arbeiten anfallen.

#### Gastgewerbe

Heute ist alle sechs Tage ein Ruhetag zu gewähren. Viele Arbeitnehmende würden es aber bevorzugen, wenn sie innerhalb von z.B. zwei Wochen vier Ruhetage am Stück beziehen könnten. Das setzt voraus, dass vor und nach den Ruhetagen an mehr als sechs Tagen hintereinander gearbeitet werden müsste. Branchen mit besonderen Bedürfnissen hinsichtlich einer solchen Flexibilisierung sind das Gastgewerbe und die Hotellerie. Gerade in Hochsaisonzeiten (bspw. in Wintersportgebieten, insbesondere bei längerer guter Wetterlage) besteht sowohl bei den Arbeitgebenden als auch den Arbeitnehmenden oft der Wunsch nach mehr Flexibilität respektive einer Erweiterungsmöglichkeit des Einsatzes



Gerade Mitarbeitende im Gastgewerbe schätzen eine grössere Flexibilität in Bezug auf die Ruhetage.

und anschliessend längerer Freizeit. Die Möglichkeit einer längerdauernden Ruhezeit wird vor allem von Mitarbeitenden aus entfernteren Herkunftsorten gewünscht.

## IT und Kreativbranche

Von Mitarbeitenden in der Kreativwirtschaft kann man nicht erwarten, dass sie nur während der Arbeitszeit und auf Abruf kreativ sind. Kreativität ist nicht an fixe Zeitpläne gebunden, sondern findet immer und überall statt. Dasselbe gilt für den IT-Support. Die Umstände, das damit verbundene Schadenspotenzial und die Kunden bestimmen, wann ein Einsatz notwendig ist oder nicht.

## Lösungsansätze

Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArG V 2) regelt die Ausnahmen. Branchenspezifisch können mit Zustimmung der Sozialpartner Sonderbestimmungen erlassen werden. Für Unternehmen, die Arbeitnehmende mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik beschäftigen, soll für die Behebung von Störungen und an Netz- oder Informationssystemen sowie für Wartungsarbeiten eine neue Sonderbestimmung eingeführt werden. Dank dieser werden die Unternehmen von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit im Verlaufe 2019 befreit.

Verschiedene politische Vorstösse fordern branchenunabhängig grundsätzli-

che Reformen. Eine Forderung ist, dass Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit und der Vertrauensarbeitszeit unterstellt werden können. Voraussetzung ist, dass sie bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen können. Ein anderer Vorschlag besagt, dass eben genannte Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen, nach einem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten können. Voraussetzung ist auch hier eine grosse Arbeitsautonomie und die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen zu können. Die vom Gesetz festgelegte Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit fällt weg. Im Jahresdurchschnitt dürfen höchstens 45 Stunden pro Woche gearbeitet werden und per Ende Jahr dürfen netto maximal 170 Mehrstunden resultieren, die dann mit Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren sind. Ebenso werden die Bestimmungen zur Ruhezeit und zur Sonntagsarbeit gelockert. Ein weiterer Vorstoss fordert Gestaltungsfreiheit im Home Office. Der Arbeitszeitraum soll sich auf 17 Stunden erstrecken dürfen, was nicht heisst, dass die Arbeitszeit 17 Stunden betragen soll. Das kommt insbesondere Personen mit Kinderbetreuungspflichten entgegen.

## Für KMU und Mitarbeitende vorteilhaft

Die Beschäftigungsstruktur hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Heute arbeiten drei Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor und nutzen die Freiheiten und Möglichkeiten der Digitalisierung. Der Arbeitsort wird zunehmend mobiler und rückt näher an die Kunden. Bei den Arbeitnehmenden steigt der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Arbeit. Arbeitgebende können mit variablen Arbeitszeitmodellen besser auf die Bedürfnisse moderner Familien Rücksicht nehmen. Die Mitarbeitenden werden über Zielvorgaben geführt. Diesen Entwicklungen der modernen Arbeitswelt muss auch das veraltete Arbeitsgesetz Rechnung tragen. Der Schweizerische Gewerbeverband unterstützt deshalb die angestossenen Reformen nach mehr Flexibilisierung im Arbeitsgesetz. Starre Obergrenzen wie 45 oder 50 Stunden pro Woche und komplizierte Arbeitszeiterfassungen haben sich überlebt. Zahlreiche Branchen haben Gesamtarbeitsverträge, die nach Möglichkeit dabei berücksichtigt werden sollen.



**Dr. Dieter Kläy**, Executive Master WRM-HSG Wirtschaftsrecht, ist Ressortleiter Arbeitsmarkt beim Schweizerischen Gewerbeverband sgw, Mitglied der eidgenössischen Arbeitskommission EAK und der Tripartiten Kommissionen Bund und ILO. [www.sgw-usam.ch](http://www.sgw-usam.ch)

## SENSIBLE HR-DOKUMENTE DIGITAL UND SICHER VERSENDEN INCAMAIL

Übermitteln Sie Ihre Lohnabrechnungen und weitere schützenswerte Daten per Mausclick direkt aus Ihrer Fachanwendung. Der Versand erfolgt verschlüsselt und ist jederzeit nachweisbar.