

Reformstau im Arbeitsrecht

Die Corona-Krise und mit ihr verbunden die Home-Office Pflicht haben aufgezeigt, wo die Grenzen des über 50-jährigen Arbeitsrechts, das immer noch einem längst vergangenen industriellen Zeitgeist entspringt, liegen. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ist nötig.

Dieter Kläy

Stellen Sie sich vor, Sie haben eine Unternehmensberatungsfirma für KMU und beschäftigen Fachangestellte (Steuerexpertinnen, Bücherexperten etc.). Zwischen Januar und Ende Mai 2021 verfügte der Bundesrat eine Homeoffice Pflicht. Da ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte sind, sind Sie zwar weisungsberechtigt, aber auch dafür verantwortlich, dass das Arbeitsrecht eingehalten wird. Beginnt eine Mitarbeiterin den Tag um 6.15 Uhr im Homeoffice, kocht über Mittag, betreut nachmittags die Kinder bei ihren Hausarbeiten und arbeitet nach dem Abendessen zwischen 19 und 22 Uhr für Ihre Firma weiter, geht das bereits nicht, sollten Sie anderntags um 7.30 Uhr eine Videokonferenz angeordnet haben.

Die Ruhezeit von 11 Stunden kann nicht eingehalten werden. Sollte eine andere Mitarbeiterin Ihrer Firma am Freitag infolge schönen Wetters frei machen und mit der Familie bis am Samstag Verwandte besuchen wollen, geht

auch das nicht, wenn die Mitarbeiterin bis Montag eine Projektarbeit abliefern muss und diese sonntags, wenn schlechtes Wetter prognostiziert ist, erledigen will. Sonntags ist es grundsätzlich verboten, zu arbeiten.

Mehr Spielraum für alle

Nach der Coronakrise muss die Wirtschaft rasch und nachhaltig entlastet, die Existenz der Unternehmen gestärkt sowie Voll-

«Die Erfahrungen aus der Coronakrise zeigen, dass jetzt der richtige Zeitpunkt für Reformen gekommen ist.»

beschäftigung und Lehrstellen gesichert werden. Deshalb plädiert der Schweizerische Gewerbeverband sgv für eine Rückkehr zu einer liberalen Wirtschaftsordnung und setzt auf eine Agenda, die auf Wettbewerb und Verantwortung beruht. Mit Blick auf die Arbeitsmarktpolitik sollen durch

die Flexibilisierung und Ausdehnung der Arbeitszeit die Unternehmen dringend benötigten Spielraum erhalten.

Mini-Liberalisierungsschritte

Immerhin konnten in den vergangenen Jahren durch den Sozialpartnerdialog zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auf Verordnungsebene branchenspezifische Liberalisierungserfolge erzielt werden. Zum Beispiel sind per 1. April 2019 zwei wichtige Anpassungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) in Kraft getreten. Betriebe der Gastronomie und der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) erhalten mehr Flexibilität bei Sonntags- und Nachtarbeit.

Neu können in der Gastronomie Mitarbeitende an sieben Tagen in Folge beschäftigt werden. IKT-Unternehmen können ihre Mitarbeitenden an Sonntagen und in der Nacht bewilligungsfrei einsetzen, wenn ihre Arbeitstätigkeiten für die Behebung von Störungen oder für die Wartung von Netz- oder IT-Infrastruktur notwendig sind.



Dieter Kläy ist Ressortleiter Arbeitsmarkt beim Schweiz. Gewerbeverband sgv und im Ausschuss des KGV

Die Aufhebung der Bewilligungspflicht führt bei den IKT-Unternehmen zu tieferen administrativen Kosten. Die Kunden der IKT-Unternehmen erhalten mehr Sicherheit, dass nachts und am Wochenende ihre IT-Infrastruktur funktionstüchtig gehalten werden kann.

Lehren aus der Coronakrise

Noch 2019 arbeitete nur knapp jeder Fünfte hauptsächlich im Homeoffice. Regelmässig Heimarbeit verrichtete sogar nur jeder Zwanzigste. Ausgehend von der Annahme, dass sich die gegenwärtigen Veränderungstrends in der Arbeitswelt fortsetzen und der Anteil an Homeoffice hoch bleiben wird, stellt sich die Frage, wo und in welchem Mass mit Flexibilisierungen angesetzt werden soll. Dabei geht es um die Legalisierung längst gelebter Verhaltensweisen. Am Sozialversicherungssystem soll sich nichts ändern.

Flexiblere Jahresarbeitszeit

Deshalb steht die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Fokus. Mit einer aktuell laufenden Ordnungsrevision soll ein neuer Artikel 34aArGV 2 eingeführt werden. Damit wird für Arbeitnehmende, die in bestimmten Dienstleistungsbetrieben in einer Vorgesetztenfunktion oder als FachspezialistInnen tätig sind, unter bestimmten Voraussetzungen die Beschäftigung nach einem Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht. Dies ist im Ansatz zwar richtig, geht aber noch nicht weit genug, weil die erwähnten Praxisbeispiele damit nicht gelöst werden. Jahresarbeitszeitmodelle sollten generell ermöglicht werden.

Dringliche Änderungen auf einen Blick

Tages- und Nachtarbeit und Pausenregelung: Heute wird Tages- und Abendarbeit von 6 bis 23 Uhr, Nachtarbeit ab 23 Uhr definiert. Diese starre Definition ist im Homeoffice nicht mehr zeitgemäss.

Ausdehnung der Zeitspanne: Heute muss die Tages- und Abendarbeit inklusive Pausen innerhalb von 14 h liegen. Diese Eingrenzung macht wenig Sinn, weil sie den Mitarbeitenden die Flexibilität nimmt, dann zu arbeiten, wann sie wollen und besonders produktiv sind.

Überzeit pro Arbeitnehmenden am Tag: Abgesehen von Notfällen darf heute die Überzeit von Arbeitnehmenden zwei Stun-

den im Tag nicht überschreiten. Es spricht aber nichts dagegen, dass einmal an einem Tag statt den vereinbarten 8 während 12 Stunden gearbeitet wird. Im gleichen Sinne kann die maximale Wochenarbeitszeit flexibilisiert werden, insbesondere dann, wenn es die Arbeitnehmenden selbst wünschen.

Definition der Nachtruhe und Pausenregelung: Grundsätzlich gilt eine Nachtruhe von 11 Stunden. Sie kann einmal pro Woche auf 8 Stunden herabgesetzt werden. Im Home-Office macht eine solche Einschränkung keinen Sinn, zumal sie vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin gar nicht kontrolliert werden kann. Das Gleiche gilt für

die im Arbeitsgesetz vorgeschriebene Pausenregelung.

Sonntagsarbeit: Sonntagsarbeit ist heute generell verboten. Branchenspezifisch gibt es vereinzelte Ausnahmen. Auch hier stellt sich die Frage, ob das noch zeitgemäss ist, vor allem wenn die Sonntagsarbeit von den Arbeitnehmenden selbst gewünscht wird.

Mut zur Modernisierung: Die oben beschriebenen Beispiele sind längst gelebter Alltag. Um sie legalisieren zu können, braucht es eine Anpassung des Arbeitsrechts. Die Erfahrungen aus der Corona-Krise zeigen, dass jetzt der richtige Zeitpunkt für Reformen gekommen ist. ■