



Philip Schneider, lic. iur., Rechtsanwalt
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

Geplante Liberalisierung des Arbeitsgesetzes

Das Arbeitsgesetz soll liberalisiert werden. Dadurch soll das Arbeitsgesetz neuen Bedürfnissen angepasst werden. Die geplante Liberalisierung des Arbeitsgesetzes ist begrüssenswert und überfällig. Allerdings werfen die Vorentwürfe, die ausgearbeitet worden sind, gewisse Fragen auf. Es ist gut möglich, dass die vorgesehenen Neuerungen nicht allen Betrieben gleichermassen nützen würden.

Für eine moderne Dienstleistungsgesellschaft hält das Arbeitsgesetz keine adäquaten Lösungen bereit. Es müsste eigentlich von Grund auf revidiert werden.

Bei der Revision müsste berücksichtigt werden, dass Arbeitnehmer heute andere Bedürfnisse haben als früher. Gewisse Verbote, etwa das Sonntagsarbeitsverbot, empfinden leistungswillige Arbeitnehmer bald einmal als Einschränkung.

Darum geht es

Es besteht die Möglichkeit, zu zwei Vorlagen Stellung zu nehmen, die im Ständerat ausgearbeitet worden sind. Mit den beiden Vorlagen soll das Arbeitsgesetz neuen Bedürfnissen angepasst werden.

Das Arbeitsgesetz wurde in den letzten Jahren punktuell liberalisiert. Die Liberalisierungen betrafen aber immer bloss Randbereiche: Im Jahr 2008 wurde den Kantonen erlaubt, an bis zu vier Sonntagen pro Jahr Sonntagsverkäufe durchzuführen. Im Jahr 2013 wurde es Betreibern von Tankstellenshops ermöglicht, ihre Läden rund um die Uhr offen zu halten.

Im Sommer 2018 wurden zwei – aufeinander abgestimmte – Vorentwürfe für eine Änderung des Arbeitsgesetzes in die Vernehmlassung gegeben. *Zum einen* geht es um eine Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht. *Zum anderen* geht es um die Ermöglichung

von Jahresarbeitszeitmodellen. Die Vorlagen gehen auf zwei parlamentarische Initiativen zurück, und zwar auf eine parlamentarische Initiative der St. Galler Ständerätin Karin Keller-Sutter und auf eine parlamentarische Initiative des Luzerner Ständerats Konrad Graber.

Liberalisiert werden sollen die Arbeitsverhältnisse bestimmter Kadermitarbeiter. Gemeint sind Arbeitnehmer, die besondere Voraussetzungen erfüllen, nämlich Arbeitnehmer, die:

- eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachbereich sind; *und*
- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen; *und*
- ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können.

Nach der Schätzung des Bundes soll etwa jeder fünfte Arbeitnehmer diese Voraussetzungen erfüllen. In Wahrheit dürften es wohl deutlich weniger Arbeitnehmer sein.

Arbeitszeiterfassung

Inwieweit führte die Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht zu einer Liberalisierung?

Grundsätzlich muss jede Arbeitgeberin die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers minutiös erfassen. Ausnahmen bestehen namentlich für bestimmte Arbeitnehmer, die sich damit einverstanden erklärt haben, dass ihre Arbeitszeit nicht

mehr erfasst wird. Das Einverständnis kann allerdings nur gegenüber einer Arbeitgeberin erklärt werden, die sich einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt hat, der gewisse Kompensationsmassnahmen zum Schutz der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer vorsieht. Neu soll die Arbeitgeberin auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten können, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer ihr Einverständnis erklärt haben. Die Arbeitgeberin müsste sich auch keinem Gesamtarbeitsvertrag mehr unterstellen.

Jahresarbeitszeit

Was genau würde sich mit der Ermöglichung von Jahresarbeitszeitmodellen ändern?

Jahresarbeitszeitmodelle sind bereits heute verbreitet. Dies vor allem im Baugewerbe, in dem seit jeher im wärmeren Sommerhalbjahr mehr und im kälteren Winterhalbjahr weniger gearbeitet wird. Dies aber etwa auch im Treuhandwesen, in dem um die Zeit der Jahresabschlüsse die Arbeitslast zunimmt. Die Umsetzung eines Jahresarbeitszeitmodelles ist allerdings dadurch erschwert, dass das Arbeitsgesetz eine *wöchentliche* Höchstarbeitszeit vorgibt. Neu soll es Arbeitgeberinnen möglich sein, anstatt einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit eine jährliche Höchstarbeitszeit vorzusehen. Diese soll so berechnet werden müssen, dass eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden *im Durchschnitt* eingehalten ist.

Wo eine jährliche Höchstarbeitszeit vorgesehen ist, soll ein Arbeitnehmer während maximal 13½ Stunden pro Tag beschäftigt werden können. Seine Arbeitszeit müsste der Arbeitnehmer durch drei Pausen von je mindestens 30 Minuten unterbrechen.

Unabhängig davon, wann im Betrieb die Nacharbeit beginnt, soll ein Arbeitnehmer am Abend bis um Mitternacht beschäftigt werden können, sofern dies im Arbeitsvertrag so vorgesehen ist. Am nächsten Tag soll der Arbeitnehmer seine Arbeit dann aber frühestens um 9 Uhr wieder aufnehmen dürfen.

Immerhin soll es nicht verboten sein, dass der Arbeitnehmer bereits vorher von zu Hause aus seine E-Mails checkt.

Arbeitnehmer, für die eine jährliche Höchstarbeitszeit gilt, sollen auch an einem Sonntag arbeiten dürfen, falls sie dies – freiwillig – tun, ohne dass sie die Arbeitslast zu Sonntagsarbeit zwingen würde. Dies jedenfalls dann, wenn die Arbeitnehmer z.B. am Samstag nicht gearbeitet haben. Die Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot soll einem Arbeitnehmer vor allem ermöglichen, Vorarbeit oder Nacharbeit zu leisten, um sich einmal an einem bestimmten – allenfalls verlängerten – Wochenende z.B. in den Bergen richtig entspannen zu können.

Da die Arbeitnehmer, für die eine jährliche Höchstarbeitszeit gilt, zeitweise beträchtlichen Belastungen ausgesetzt wären, soll der Bundesrat die Kompetenz erhalten, besondere Präventionsmassnahmen vorzusehen.

«Nicht der Weisheit letzter Schluss»

Bereits gesetzlich vorgesehen werden soll, dass ein Jahresarbeitszeitmodell bloss für jene Arbeitnehmer gelten soll, deren Arbeitszeit minutiös erfasst wird.

Begrüssenswerte Neuerungen

Was ist von den vorgesehenen Liberalisierungen zu halten?

Die Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht ist begrüssenswert. Arbeitnehmer, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können, schulden der Arbeitgeberin gerade keine Rechenschaft über ihre exakten Arbeitszeiten. Die gesetzliche Pflicht der Arbeitgeberinnen, die Arbeitszeit dennoch minutiös zu erfassen, erscheint daher kaum sachgerecht.

Zu bedauern ist bloss, dass viele Gesamtarbeitsverträge, die den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung regeln, an Bedeutung verlören. Dies ist vor allem deshalb zu bedauern, weil in

diesen Gesamtarbeitsverträgen teilweise durchaus innovative Kompensationsmassnahmen zum Schutz der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer vorgesehen sind. So sieht beispielsweise der Gesamtarbeitsvertrag, den die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) mit dem Kaufmännischen Verband (KV) und der Schweizer Kader-Organisation (SKO) abgeschlossen hat, vor, dass die Arbeitgeberin allgemeine Richtlinien erlassen muss, zu welchen Zeiten Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, erreichbar sein müssen und innerhalb welcher Zeitabstände auf E-Mails reagiert werden muss.

Die Ermöglichung von Jahresarbeitszeitmodellen ist gewiss überfällig. Es fragt sich allerdings, ob die Ausgestaltung durch den vorliegenden Vorentwurf gelungen ist. Es fragt sich vor allem, weshalb ein Jahresarbeitszeitmodell bloss für Kadermitarbeiter möglich sein soll. Jahresarbeitszeit ist in vielen Branchen ein Bedürfnis. Ausser an die Baubranche ist beispielsweise an das Gastgewerbe zu denken. Es bringt aber wenig, wenn zwar z.B. der Bauführer problemlos Jahresarbeitszeit leisten kann, nicht aber die Maurer oder Maler.

Wen betrifft's?

Die AIHK interessiert sich sehr dafür, wie ihre Mitglieder die geplante Liberalisierung des Arbeitsgesetzes beurteilen. Rückmeldungen sind jederzeit gerne willkommen, am besten bis zum 16. November 2018.

FAZIT

Eine Liberalisierung des Arbeitsgesetzes ist sinnvoll. Bei der geplanten Liberalisierung des Arbeitsgesetzes handelt es sich allerdings noch nicht um der Weisheit letzter Schluss. Es fragt sich etwa, weshalb Sonntagsarbeit bloss ermöglicht werden soll, wenn nach einem bestimmten Jahresarbeitszeitmodell gearbeitet wird.