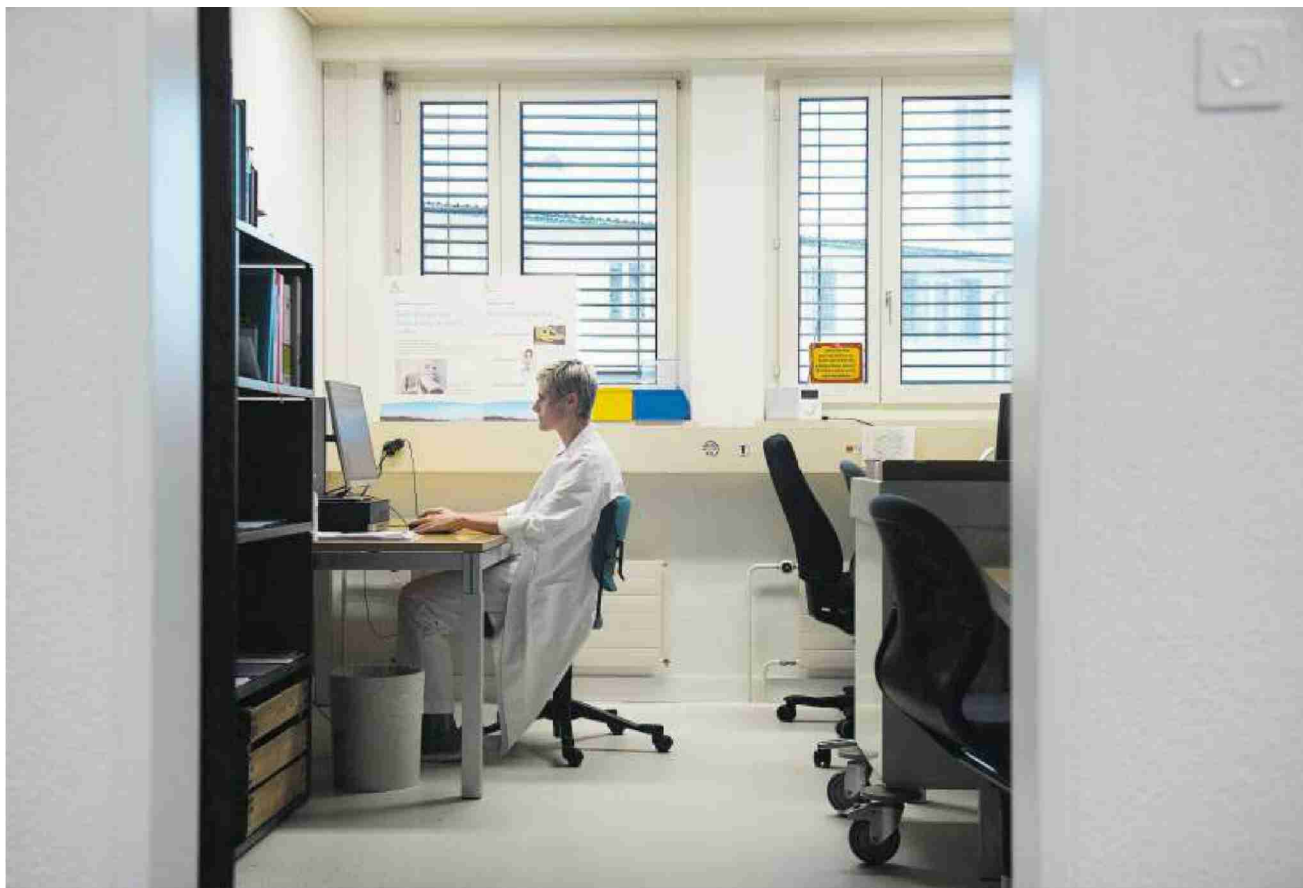




## Konflikt um die 60-Stunden-Woche

*In der Debatte zur Lockerung der Arbeitszeitregeln liegt erstmals ein Kompromissvorschlag mit Chancen vor*

HANSUELI SCHÖCHLI



Angestellte mit einem Lohn von über 120 000 Franken sollen ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten können.

JOËL HUNN / NZZ

Das Schweizer Arbeitsrecht enthält zum Teil stark einschränkende Regeln – wie etwa das Maximum von 45 Stunden pro Woche. Doch es gibt Ausnahmen. In gewissen Fällen ist schon heute eine Serie von 60-Stunden-Wochen möglich, aber die Bedingungen sind restriktiv und unübersichtlich. Seit 2016 steht im Parlament ein Vorstoss zur Lockerung der Regeln für gewisse Führungs- und Fachkräfte zur Diskussion. Gemäss diesem sollen solche Angestellten zwar nicht länger arbeiten, aber die Arbeitszeit über

das Jahr auch ohne Gesamtarbeitsvertrag flexibler verteilen können.

Die Gewerkschaften fürchten um ihren Einfluss und bekämpfen jede Lockerung. Der Bundesrat bezeichnete im April die Erfolgchancen der geplanten Lockerung als «sehr gering». Doch nun liegt erstmals ein Kompromissvorschlag vor, der gewisse Chancen haben könnte. Die federführende Wirtschaftskommission des Ständerats hat vergangene Woche ihren früheren Vorschlag stark abgespeckt.

### Zwingender Gesundheitsschutz

Künftig soll für die Einführung des vorgesehenen Jahresarbeitszeitmodells die Zustimmung der Betroffenen nötig sein. Zudem sind Massnahmen zum Gesundheitsschutz für ein solches Modell zwingend. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 67 Stunden nicht überschreiten (eine 67-Stunden-Woche ist theoretisch schon heute möglich). Und die Lockerung der Sonntagsarbeit ist nur für Tätigkeiten



ausserhalb des Betriebs möglich.

Die frühere Definition der potenziell betroffenen Arbeitnehmer war so diffus, dass die Schätzungen von etwas über 10% bis 40% aller Arbeitnehmer reichten. Laut dem neuen Vorschlag kommt das Modell nur für Vorgesetzte und Fachspezialisten infrage, die «mindestens 120 000 Fr. im Jahr verdienen oder einen höheren Bildungsabschluss haben». Die Betroffenen müssen zudem über eine grosse Arbeitsautonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können.

Die Bundesverwaltung muss nun eine neue Schätzung zur Zahl der Betroffenen erarbeiten. Relativ einfach ist das Lohnkriterium. Laut Statistik verdienten 2016 knapp 16% der Angestellten brutto über 120 000 Fr. Schwieriger wird es beim Kriterium des «höheren Bildungsstands» (mindestens Bachelor Fachhochschule/Universität oder höhere Berufsbildung ab Niveau 6 des nationalen Qualifikationsrahmens). Gemäss Bund hatten 2018 knapp 39% der Erwerbstätigen einen Hochschulabschluss oder höhere Berufsbildung. Da vermutlich etwas mehr als die Hälfte der höheren Berufsbildungsabschlüsse unter dem Niveau 6 liegen, wären potenziell statt 39% um die

30% aller Angestellten von der Definition der Ständeräte erfasst.

Weil Lohn- und Bildungskriterium mit einem «oder» verknüpft sind, kämen zu den genannten 30% vielleicht noch ein bis drei Prozentpunkte hinzu – was total gegen einen Drittel ergäbe. Von dieser Gruppe wären aber nur Angestellte mit hoher Arbeits- und Zeitautonomie betroffen. Aufgrund von Erhebungen erscheint die von den Reformern genannte Grössenordnung des Betroffenenkreises von 15 bis 20% der Angestellten plausibel, doch schlüssig ist dies noch nicht. Wären Lohn- und Bildungskriterium mit einem «und» verknüpft oder würde man das Bildungskriterium weglassen, wären höchstens 10 bis 15% der Arbeitnehmer potenziell betroffen.

## Sukkurs der Gemässigten

Die Gewerkschaften lehnen auch den neusten Vorschlag strikt ab. Laut der Gewerkschaftsmittlung vom vergangenen Freitag, der sich auch die Gesellschaft für Arbeitsmedizin angeschlossen hatte, würden Angestellte mit Einkommen ab 120 000 Fr. «ausgepresst wie Zitronen». In dieser Lesart sind offenbar diese hochqualifizierten Führungs- und Fach-

kräfte, die am Arbeitsmarkt eine gute Verhandlungsposition haben, zu dumm, um ihre eigenen Interessen zu verstehen.

Ganz anders sehen dies die gemässigten Arbeitnehmervertreter. Positiv zum neuen Vorschlag der Ständeratskommission äussert sich Christian Zünd, Geschäftsführer des Kaufmännischen Verbands. Er spricht im Namen einer Plattform, der unter anderem auch Angestellte Schweiz und die Schweizer Kader-Organisation angehören; diese Plattform vertritt die Interessen der Betroffenen viel eher als die Gewerkschaften. Als besonders erfreulich wertet Zünd, dass die Ständeratskommission die Anliegen der Plattform in den «beiden zentralen Punkten» aufgenommen habe – mit den zwingenden Vorgaben für das Einverständnis der Betroffenen und für Massnahmen des Gesundheitsschutzes.

Ähnlich äussert sich Thomas Mattig, Direktor der Gesundheitsförderung Schweiz. Dies ist eine Stiftung, die den Kantonen und den Krankenversicherungen gehört. Aus Sicht des Gesundheitsschutzes ist laut Mattig der neuste Vorschlag «eine gute Entwicklung, die unsere Anliegen berücksichtigt».