

Der externe Standpunkt

Selbstbestimmtes Arbeiten darf kein Privileg für wenige sein

Flexiblere Arbeitszeiten sind gut für Familie, Freizeit und Gesundheit. Warum also dürfen Vorgesetzte und Spezialisten aller Branchen nicht gleich flexibel arbeiten wie das Bundespersonal, **fragt Marius Klauser**

Angestellte gehen davon aus, dass ihren individuellen Bedürfnissen Rechnung getragen wird. Umso erstaunlicher ist es, dass der Bund zwar seinem Personal flexibles Arbeiten erlaubt, dieses Privileg jedoch grossen Teilen der Wirtschaft verwehrt ist.

Bereits 2016 wollte der Luzerner Alt-Ständerat Konrad Graber mit einer parlamentarischen Initiative selbstbestimmtes Arbeiten zumindest für Vorgesetzte und Fachspezialisten im Dienstleistungssektor legalisieren. Und spätestens seit der Covid-Pandemie ist nun allgemein bekannt, dass flexibles Arbeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem verbessern kann.

Deshalb ist schwer verständlich, dass Bundesrat und Parlament den branchenübergreifenden Ansatz der Initiative Graber derart stiefmütterlich behandelt haben: Die Wirtschaftskommission des Ständerates lenkte im Winter 2020 das Vorhaben auf den Verordnungsweg. Das Staatssekretariat für Wirtschaft sorgte nach langem Arbeiten immerhin dafür, dass das gewünschte Jahresarbeitszeitmodell wenigstens für Betriebe aus Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung eingeführt wird.

Dort dürfen Vorgesetzte und hochqualifizierte Fachspezialisten seit dem 1. Juli im Rahmen der bereits bisher geltenden Jahres- und Wochenhöchstleistungszeit nun flexibler arbeiten. So können sie mit gutem Gewissen beispielsweise Kinder früher von der Kita abholen und am späteren Abend zu Hause nochmals arbeiten. Allerdings dürfen Ende Jahr per saldo nicht mehr als 170 Mehrstunden vorliegen. Und diese müssen im Folgejahr zeitlich kompensiert oder vom Arbeitgeber mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden.

Dass nun nur eine Branche zum Zuge kommt, ist schade. Ungehört bleiben die Stimmen der Betroffenen: alle Branchen und Unternehmen, die seit Jahrzehnten eine innerbetriebliche Sozialpartnerschaft pflegen, weil bei ihnen der Mensch schon immer

im Zentrum des Geschäftsmodells stand. Dienstleister verkaufen letztlich Denkarbeit, und dafür müssen sie die besten Leute gewinnen, diese aus- und kontinuierlich weiterbilden und ihnen zuhören, um sie im Unternehmen zu halten. Darum möchten sie ihren Angestellten anbieten, was diese verlangen: mehr Flexibilität. Denn flexibles Arbeiten in einer verantwortungsvoll gelebten innerbetrieblichen Sozialpartnerschaft bringt ihnen persönlich die passenderen Lösungen als das sture Festhalten am über fünfzig Jahre alten Arbeitsgesetz.

Das neue Jahresarbeitszeitmodell für die Treuhandbranche bringt viele Innovationen: Es ist, erstens, ein Vereinbarungsmodell, dem Arbeitgebende und Arbeitnehmende freiwillig zustimmen müssen und dessen Zustimmung sie auch widerrufen können. Es ist, zweitens, anpassungsfähig, da es für alle Beschäftigungspensen umgesetzt werden kann und somit Nachteile bei Teilzeit- oder Mehrfachbeschäftigungen beseitigt. Es

gewährt, drittens, im Rahmen der Arbeitsautonomie die Flexibilität, den Arbeitstag den Freizeit- und Familienbedürfnissen anzupassen. Und es bietet, viertens, ein betriebliches Gesundheitsmanagement auf Basis der sogenannten vereinfachten Zeiterfassung, das den psychosozialen Risiken gerecht wird und vor Burnouts schützt.

Dieses besondere Jahresarbeitszeitmodell geht somit verantwortungsvoller mit dem Gesundheitsschutz um, als dies bei der erwähnten Bundespersonallösung der Fall ist. Denn dort geht man davon aus, dass die Angestellten ihre sich über zwölf Monate akkumulierende Jahresarbeitszeit aus dem Bauch heraus kennen und sie ohne Zeiterfassung steuern können.

Was heisst dies nun für die Zukunft? Der neue Verordnungsartikel weist den Weg in eine neue Denkweise: Gefragt ist nicht «one size fits all», sondern eine Segmentierung nach unterschiedlichen Personengruppen und Schutzbedürfnissen. Die neue Lösung bezieht sich auf Angestellte mit einem Bruttojahreseinkommen von über 120 000 Franken oder einem höheren Bildungsabschluss wie Bachelor oder Fachausweis, die diesem Jahresarbeitszeitmodell individuell zustimmen. Solche gibt es in vielen Branchen, und niemand versteht, wieso diese nicht ebenso flexibel arbeiten dürfen wie das Bundespersonal.

Immerhin hat der mehrjährige Prozess zur Umsetzung der Initiative Graber vielerorts Denkprozesse angestoßen. Auch weil dabei ersichtlich wurde, wie wenig Gehör die Anliegen der höheren Angestellten im Dienstleistungssektor in Bundesbern finden und wie stark überholte Denkmuster immer noch zementiert sind. Es braucht also Prozesse und Gremien, welche die wirklichen Interessen von Vorgesetzten und hochqualifizierten Fachspezialisten besser berücksichtigen. Hier sind Bundesrat und Parlament gefordert. Leadership braucht es nicht nur in den Unternehmen, sondern auch auf politischer Ebene in Bundesbern!

Marius Klauser



Marius Klauser, 47, ist Geschäftsführer der Allianz Denkplatz Schweiz und Direktor des Verbandes für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand (Expertsuisse). Der promovierte Betriebswirt hat zuvor Erfahrungen als Unternehmer sowie als Strategieberater und Management-Entwickler gesammelt. Er lebt mit seiner Familie nahe Zürich.