

Bern, 1. Mai 2014

Betagtenheim Mallandol Herr Vo Q 3007 Bern

GUTACHTEN "7-TAGE-WOCHE"

Sehr geehrter Herr Quality

Besten Dank für den Auftrag, das unterbreitete "7-Tage-Modell" auf seine Konformität mit den rechtlichen Bestimmungen in der Schweiz zu begutachten.

Gerne erläutere ich Ihnen meine Stellungnahme nach folgender Disposition:

- Massgebliche Rechtsgrundlagen im Schweizer Arbeitsrecht
- II. Rechtmässigkeit und Umsetzung des unterbreiteten Vorschlags
- III. Beantwortung der Fragen und Fazit zur Umsetzung

I. Massgebliche Rechtsgrundlagen im Schweizer Arbeitsrecht

Grundidee des Arbeitszeitmodells

Mit einem vollen Arbeitspensum soll es möglich sein, 7 Tage in Folge zu arbeiten und anschliessend 7 Tage in Folge frei zu haben. Dabei beträgt das vereinbarte Vollzeitpensum 42 Arbeitsstunden pro Woche, die tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Arbeitsstunden (07:00-09:30 / 10:15-12:30 / 13:30-15:45 / 16:30-18:30). Am Stück würden 7 Tage zu je 9 Stunden (oder besser zu 10 Stunden) geleistet, also insgesamt 63 Stunden (besser 70 Stunden), was 31,5 Stunden pro Woche (respektive 35) ergibt.

Das Arbeitszeitmodell ist zur Einführung in Alters-/Pflegeinstitutionen vorgesehen, womit die Ausnahmeregelungen gemäss Art. 16 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz anwendbar sind.

Beim Arbeitszeitmodell einzuhaltende Rechtsgrundlagen

Der Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen stehen als Hauptprobleme die einschränkenden Regelungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen entgegen, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden schützen sollen. Es müssen namentlich folgende Regelungen eingehalten werden: Tägliche Ruhezeit; tägliche Arbeitspausen; Höchstarbeitszeit pro Tag und pro Woche inkl. maximale Überzeit; wöchentlich freier Halbtag und Sonntag/Ersatzruhetag; Einschränkungen bei der Nachtarbeit und beim Einsatz von Schwangeren und Jugendlichen.

Route du Lac 2 1094 Paudex Case postale 1215 1001 Lausanne T +41 21 796 33 00 F +41 21 796 33 11 info@centrepatronal.ch

Kapellenstrasse 14 Postfach 5236 3001 Bern T +41 31 390 99 09 F +41 31 390 99 03 cpbern@centrepatronal.ch

www.centrepatronal.ch

Zwingend anwendbare Gesetzesnormen aus Arbeitsgesetz und Verordnungen

1. Tägliche Ruhezeit

Artikel 15a des Arbeitsgesetzes (ArG)

¹ Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

gewähren.

² Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

Artikel 9 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV2)

Die Ruhezeit darf für erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen 12 Stunden beträgt.

Fazit: Die tägliche Ruhezeit gemäss Arbeitsgesetz – jeweils 11 Stunden bis zum nächsten Arbeitseinsatz – ist mit dem vorliegenden Modell eingehalten, es müsste nicht einmal die frei verfügbare Ausnahmebestimmung für Heime beansprucht werden.

2. Tägliche Arbeitspausen

Artikel 15 ArG

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.
- ² Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Artikel 18 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1)

- ¹ Die Pausen können für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden angesetzt werden.
- ² Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause gemäss Artikel 15 des Gesetzes zu gewähren.
- ³ Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.
- ⁴ Bei flexiblen Arbeitszeiten, wie etwa bei der gleitenden Arbeitszeit, ist für die Bemessung der Pausen die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend.
- ⁵ Arbeitsplatz im Sinne von Artikel 15 Absatz 2 des Gesetzes ist jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Ausführung der ihm bzw. ihr zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat.

Fazit: Die Mindestanforderung an zu gewährende Pausen gemäss Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen ist mit dem vorliegenden Modell problemlos eingehalten, es werden sogar noch zusätzliche Pausen gewährt.

3. Höchstarbeitszeit pro Woche und pro Tag

Artikel 9 ArG

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- b 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Artikel 12 ArG

- ¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden
- a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges:
- b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

² Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als: a. 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden; b. 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

Fazit: Für das (nicht im Büro tätige) Personal in Alters-/Pflegeinstitutionen ist die wöchentliche Höchstarbeitszeit grundsätzlich auf 50 Stunden pro Woche begrenzt. Dabei kommt die Betrachtung jeder einzelnen Woche zur Anwendung. Nur in den ausdrücklich genannten Ausnahmefällen darf eine Überschreitung erfolgen – und zwar um maximal 2 Stunden pro Tag – deshalb muss die Personalplanung gestützt auf maximal 50 Arbeitsstunden pro Person für jede einzelne Kalenderwoche vorgenommen werden.

4. Wöchentlich freier Halbtag und Sonntag/Ersatzruhetag ("5½-Tage-Woche")

Artikel 16 ArGV1

² Für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf die Arbeitswoche höchstens 5½ Arbeitstage umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.

Artikel 21 ArG

¹ Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbtag zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt.

² Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten.

Fazit: In der Schweiz gilt grundsätzlich die "5½-Tage-Woche". In der Regel ist jede Woche mindestens der Sonntag oder ein anderer Ruhetag sowie ein zusätzlicher Halbtag frei. Auch ein Wechsel der "6-Tage-Woche" mit der "5-Tage-Woche" ist problemlos machbar. Hingegen kann die "7-Tage-Woche" nur mit der Ausnahmebestimmung für Heime eingeführt werden, welche an klare Voraussetzungen gebunden ist (s. nachfolgend).

5. Verlängerung der Arbeitswoche in Heimen/Internaten/Spitälern ("7-Tage-Woche")

Artikel 7 Absatz 2 ArGV2

- ² Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen sieben aufeinanderfolgende Tage beschäftigt werden:
- a. wenn die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht mehr als neun Stunden beträgt;
- b. wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird; und
- c. wenn unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden: diese 83 Stunden schliessen die tägliche Ruhezeit, den Ersatzruhetag für den Sonntag und den wöchentlichen freien Halbtag ein.

Fazit: Es ist in Alters-/Pflegeinstitutionen dank dieser Ausnahmebestimmung möglich, die Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage auf maximal 7 zu erhöhen ("7-Tage-Woche"). Dazu müssen aber die 3 aufgeführten Voraussetzungen zwingend alle erfüllt werden:

- Die t\u00e4gliche Arbeitszeit liegt zwischen 06.00 und 23.00 Uhr und darf 9 Stunden an keinem einzigen Tag \u00fcberschreiten.
- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden wird im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten.
- Sofort im Anschluss an den siebten Tag werden mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden (also rund 3,5 Tage) frei gewährt (diese decken die tägliche Ruhezeit, den Ersatzruhetag für den Sonntag und den wöchentlichen freien Halbtag ab).

6. Einschränkungen bei Schwangeren und Jugendlichen

Für besonders schutzbedürftige ArbeitnehmerInnen bestehen zusätzliche Vorschriften, welche zwingend eingehalten werden müssen. Besonders für jugendliche (bis 18-jährig), für Lernende und für Schwangere sind weitergehende Schutzbestimmungen zu beachten.

Bei Jugendlichen und Lernenden darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten und die Ruhezeit von 12 aufeinanderfolgenden Stunden ist immer zu gewähren (Art. 31 ArG). Jugendliche und Lernende dürfen nicht an mehr als 6 aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden.

Schwangere Frauen dürfen auf blosse Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (35a ArG). Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vertraglich vereinbarte Dauer der täglichen Arbeit und keinesfalls über 9 Stunden hinaus beschäftigt werden (Art. 60 ArGV1).

Schwangeren Frauen, die hauptsächlich stehend arbeiten, muss ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden gewährt werden, und nach jeder zweiten Stunde müssen sie – zusätzlich zu den gesetzlichen Pausen – eine Kurzpause von 10 Minuten erhalten. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Arbeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken (Art. 61 ArGV 1).

Fazit: Für jugendliche/lernende und schwangere MitarbeiterInnen sind zusätzliche zwingende Einschränkungen zu beachten, was die Anwendung eines solchen Arbeitszeitmodells bei diesen Personenkategorien zusätzlich erschwert.

7. Weitere zwingende Vorschriften

Für die Rechtmässigkeit des vorgeschlagenen Arbeitszeitmodells sind weitere zwingende Normen zu beachten. Als unproblematisch erscheinen folgende Vorschriften:

- Pro Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren (Art. 12 Abs. 2 ArGV2)
- Die Überzeitarbeit am Sonntag ist innert 14 Wochen durch Freizeit auszugleichen (Art. 8 Abs. 1 ArGV2).
- Der wöchentliche freie Halbtag darf für einen Zeitraum von höchstens 8 Wochen zusammenhängend gewährt werden (Art. 14 Abs. 1 ArGV2).

Die Nachtarbeit ist vom vorliegend beurteilten Arbeitszeitmodell nicht betroffen. Bei ihr könnte aber diese "7-Tage-Woche" noch einfacher eingeführt werden:

Wenn ein Grossteil der Anwesenheitszeit blosser Präsenzdienst ist ("Nachtpikettdienst"), kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen (Art. 10 Abs. 2 ArGV2).

II. Rechtmässigkeit und Umsetzung des unterbreiteten Vorschlags

Grundsatz und Einschränkungen

Das zugrunde liegende Modell aus Deutschland mit einer Arbeitstätigkeit von 10 Stunden an 7 aufeinanderfolgenden Tagen mit darauffolgend 7 Freitagen ist in der Schweiz wegen der zwingenden Anwendbarkeit der Gesundheitsschutzvorschriften nicht 1:1 umsetzbar. Es müssen organisatorische Lösungen gefunden werden, damit bei Einführung des 7-Tage-Modells auf Betriebsebene alle Vorschriften für jeden einzelnen Mitarbeitenden eingehalten sind.

Hauptproblem für die Konformität des Arbeitszeitmodells sind folgende zwei Beschränkungen:

- Grundsatz der "5½-Tage-Woche" / Bedingungen für die "7-Tage-Woche" in Heimbetrieben.
- Wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden, welche nicht im 2-wöchigen Durchschnitt betrachtet werden darf, sondern für jede Kalenderwoche einzeln eingehalten werden muss.

Die Ausnahmebestimmung für Heime in Art. 7 Abs. 2 ArGV2 ermöglicht, dass in Heimbetrieben die Arbeit an 7 aufeinanderfolgenden Tagen erbracht werden kann. Aber auch diese Ausnahmebestimmung, welche die "7-Tage-Woche" zulassen würde, ist in ihrer Ausgestaltung restriktiv (v.a. mit der Begrenzung auf maximal 9 Stunden Arbeit pro Tag).

Deshalb werden im Folgenden 2 mögliche Modelle beleuchtet, welche in der Schweiz umsetzbar wären – wegen der einschränkenden Bestimmungen aber nur mit Teilzeitangestellten oder im begrenzten Rahmen dieser Ausnahmebestimmung für Heime.

Variante 1: Umsetzung mit "7-Tage-Woche à 10 Stunden" (analog Deutschland)

Das Modell könnte für den Gesamtbetrieb im Sinne des Erfinders wie in Deutschland mit einer Arbeitstätigkeit von 10 Stunden an 7 aufeinanderfolgenden Tagen (07:00-09:30 / 10:00-12:30 / 13:30-16:00 / 16:30-19:00) mit darauffolgend 7 Freitagen umgesetzt werden.

Sowohl die tägliche Höchstarbeitszeit und die täglichen Pausen wie auch die Ruhezeiten wären damit eingehalten. Probleme ergeben sich aber bei den besonderen Personenkategorien wie Jugendliche/Lernende/Schwangere/Stillende, welche max. 9 Stunden pro Tag arbeiten dürfen.

Problematisch ist hingegen die Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Hierfür ist es zwingend, dass die vertraglich vereinbarte Durchschnittsarbeitszeit höchstens auf 25 Stunden pro Woche (also bei 42 Stunden ein Pensum von knapp 60 %) festgesetzt ist, allenfalls plus einige Stunden zusätzlich als "frei einteilbare Zeit". Diese zusätzlichen Stunden könnten in Wochen geleistet werden, in welchen die Höchstarbeitszeit nicht bereits erreicht ist.

Eine mögliche Lösung für etwas höhere Pensen würde bei diesem Modell darin liegen, dass die Arbeitstage auf 2 Kalenderwochen aufgeteilt werden:

Wenn zum Beispiel in einer Woche am DO-SO (4 Tage = 40 Stunden) und in der folgenden Woche am MO-DI oder DI-MI (2 Tage = 20 Stunden) gearbeitet würde, wäre dies ein Pensum von durchschnittlich 30 Wochenstunden (bei 42 Stunden also ein Pensum von gut 70 %). Damit würden sowohl in beiden Wochen die 50 Stunden eingehalten, wie auch höchstens 6 Tage am Stück gearbeitet (mit maximal einer 5-Tage-Woche in der darauffolgenden Woche).

Vorteile/Nachteile des Modells:

Als Vorteil erweist sich, dass die Umsetzung analog Deutschland mit dem bewährten Modell möglich ist. Die Planung ist relativ einfach vollziehbar (10 Stunden pro Arbeitstag, ergibt einen Durchschnitt von 5 Stunden über 2 Wochen) und für Betroffene leicht nachvollziehbar. Wenn sich die Mitarbeitenden in Teilzeitpensen gut ergänzen (z. B. SO/MO/DI/MI und DO/FR/SA), ermöglicht dies eine einfache Umsetzung und das personenbezogene Betreuungskonzept. Klarer Nachteil ist die Pflicht zur Einhaltung der maximal 50 Stunden pro Woche, was (bei einer Arbeit über die Wochengrenzen) ein Pensum von max. 6 Tagen à 10 Stunden = 30 Stunden pro Woche ermöglicht. Für darüber liegende Pensen (>70 %) könnte nicht immer an den gleichen Wochentagen gearbeitet werden, also auch keine volle Woche Erholungszeit folgen. Zudem müsste bei Weiterbildungen und Sondereinsätzen auf die Einhaltung der Höchstarbeitszeit geachtet werden (also nur Personen <5 Arbeitstagen in dieser Kalenderwoche eingesetzt). Für Jugendliche/Lernende/Schwangere/Stillende ist das Modell nicht umsetzbar.

Variante 2: Umsetzung mit "7-Tage-Woche à 9 Stunden" (analog Art. 7 Abs. 2 ArGV2)

Es ist in Alters-/Pflegeinstitutionen dank dieser Ausnahmebestimmung möglich, die Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage auf maximal 7 statt 5½-6 zu erhöhen ("7-Tage-Woche"). In diesem Fall würde die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen betrachtet und wird dadurch unproblematisch. Auch die im Anschluss zu gewährenden 83 aufeinanderfolgende Freistunden wären eingehalten. Hingegen darf die tägliche Arbeitszeit nicht höher sein als 9 Stunden.

Wenn nun gemäss Ihrem Vorschlag pro Tag 9 Arbeitsstunden eingeplant werden (07:00-09:30 / 10:15-12:30 / 13:30-15:45 / 16:30-18:30), wären also 7 Tage am Stück zu je 9 Stunden planbar. Dies ergibt 63 Stunden in Arbeitswochen, was durchschnittlich 31,5 Stunden Arbeit entspricht. Mit diesem Modell könnten also die Pensen bis zu 75 % (bei 42 Stunden) abgedeckt werden.

Sowohl die tägliche Höchstarbeitszeit und die täglichen Pausen wie auch die Ruhezeiten wären damit eingehalten. Keine Probleme ergeben sich bei den besonderen Personenkategorien wie Jugendliche/Lernende/Schwangere/Stillende, welche max. 9 Stunden pro Tag arbeiten dürfen. Nur könnten selbst in besonderen Notfällen die Mitarbeitenden nicht dazu angehalten werden, zusätzliche Arbeitszeit zu leisten, weil dies jeden Tag strikt auf 9 Stunden beschränkt ist (während bei der Variante 1 innerhalb der Arbeitswoche eine Flexibilität besteht).

Vorteile/Nachteile des Modells:

Als Vorteil erweist sich, dass Personen mit Pensen bis zu 75 % im gewünschten Modell mit "eine Woche à 7 Tage arbeiten und eine Woche à 7 Tage frei" arbeiten könnten. Zudem wären die Mitarbeitenden gegenüber der Variante 1 an mehr Tagen anwesend, weil die tägliche Arbeitszeit tiefer ist. Womöglich wären Mitarbeitende in den Arbeitswochen weniger belastet, weil die Pausen länger und die Präsenzzeit kürzer ist.

Die Planung ist etwas schwieriger verständlich und machbar, namentlich müssten die längeren Pausen sinnvoll abgedeckt werden können. Die meisten MA hätten wohl lieber weniger lange Zwischenpausen, dafür empfinden Familien das Arbeitsende um 18:30 statt 19:00 tendenziell als vorteilhafter.

Auch hier sollten sich die Mitarbeitenden in Teilzeitpensen gut in den Wochentagen ergänzen, um nebst den "optimalen 75-Prozentern" eine einfache Umsetzung und das personenbezogene Betreuungskonzept einzuführen.

Klarer Nachteil ist die Pflicht zur Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit von max. 9 Stunden während der 7-tägigen Arbeitsperiode, was Mehrstunden verunmöglicht. Zudem müsste bei Weiterbildungen und Sondereinsätzen auf die Einhaltung der Ruhezeit von 83 Stunden nach Beendigung der 7-tägigen Arbeitsperiode geachtet werden.

III. Beantwortung der Fragen und Fazit zur Umsetzung

- 1. Es ist arbeitsrechtlich in Alters-/Pflegeinstitutionen möglich, eine "7-Tage-Woche" einzuführen, dies ist aber an die Voraussetzungen von Art. 7 Abs. 2 ArGV2 gebunden (s. oben, Umsetzung gemäss "Variante 2").
- 2. Die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitenden sollten ausdrücklich auf dieses Arbeitszeitmodell angepasst sein, weil durch das Ungewohnte gewisse Sonderfragen bestehen. Ausdrücklich zu regeln wären etwa die geplante Aufteilung der Arbeitsstunden (so dass die Einsatzplanung klar wird, keine Überstunden entstehen oder dessen Ausgleich durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers oder die Auszahlung ohne Zuschlag erfolgt); die Ausgestaltung des Ferienbezugs; die Gewährung von Freizeit für besondere Ereignisse; die Lohnfortzahlung im Verhinderungsfalle; der Beizug für Sondereinsätze; etc.
- 3. Es muss keine Bewilligung eingeholt werden, weil die Ausnahmebestimmungen gemäss Artikel 16 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz direkt auf alle Heime anwendbar ist. Es kann also auch ohne formelle Schritte direkt eine Arbeit von 7 Tagen am Stück verlangt werden, allerdings empfehlen sich Regelungen der Details im Arbeitsvertrag (s. oben 2.).
- 4. Die in Arbeitsgesetz und Verordnungen genannten Stundenzahlen sind stets als Höchstzahl zu verstehen, das Arbeitsrecht kennt keine Vorgaben zum Beschäftigungsgrad. Dieser wird individuell in den Arbeitsverträgen festgelegt und steht den Parteien innerhalb der Höchstgrenzen vollständig offen (man kann auch 30 Stunden pro Woche als 100 % deklarieren...).

5. Wenn die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts eingehalten sind, gibt es bei der Umsetzung weder gewerkschaftliche noch behördliche Risiken zu befürchten. Es könnte sich trotzdem empfehlen, vorbeugend bei gemässigteren Gewerkschaften eine Überprüfung des Modells zu beantragen. Dies vor allem im Hinblick auf das "eigentliche Risiko": dass die Mitarbeitenden selbst sich nicht mit dem Modell identifizieren können und ihnen deshalb bestmöglich die bestätigte Konformität aufgezeigt werden sollte.

Fazit: Es ist nach schweizerischem Arbeitsrecht möglich, das unterbreitete Modell einer "7-Tage-Woche mit anschliessend freier Woche" einzuführen.
Es sind namentlich 2 Varianten denkbar, welche mit geringfügiger Adaptation des Deutschen Vorbildmodells durchführbar wären. Beide eignen sich hauptsächlich für Teilzeitpensen von nicht mehr als 25-30 respektive (möglichst häufigen) 31,5 Stunden pro Woche – sonst können keine anschliessenden 7 Freitage gewährt werden. Mit der Einführung sollten in Arbeitsvertrag/Personalreglement gewisse Klärungen und Anpassungen vorgenommen werden, um die Besonderheiten abzudecken.

Sofern sich die Mitarbeitenden mit einem solchen Modell identifizieren können und nur wenige Personen zu mehr als 30 Stunden pro Woche angestellt sind, wäre die Umsetzung aus meiner Sicht sehr empfehlenswert. Gerade im Hinblick auf den Personalmangel im Pflegebereich und die benötigte Erholungszeit könnte gegenüber anderen Betrieben ein Wettbewerbsvorteil resultieren.

Ich hoffe, mit diesen Ausführungen gedient zu haben und grüsse freundlich;

Centre Patronal Bern

Christian Streit lic.iur., Fürsprecher