



Neuerungen im Arbeitsrecht

Im Verlauf des vergangenen und auf Beginn dieses Jahres sind verschiedene gesetzliche Neuerungen in Kraft getreten, welche für das Arbeitsrecht von Bedeutung sind. Nachfolgend wird auf einige eingegangen.

■ Von Lukas Breu und William Blatter



Änderungen durch die AHV-Reform Änderungen ab 1. Januar 2024

Die AHV-Reform 21 ermöglicht unter anderem einen flexibleren Rentenbezug. Durch die Reform ist es möglich, die Rente zwischen dem 63. und dem 70. Lebensjahr ab jedem beliebigen Monat vorzubeziehen resp. aufzuschieben. Die Rente muss zudem nicht mehr als Ganzes, sondern kann im Umfang von 20% bis 80% neu auch teilweise vorbezogen werden. Zudem wird das ordentliche Rentenalter für Arbeitnehmerinnen schrittweise auf 65 Jahre erhöht, wobei der Gesetzgeber neu vom «Referenzalter» anstatt vom ordentlichen Rentenalter spricht.

Mit dieser Änderung folgt der Gesetzgeber dem gesellschaftlichen Bedürfnis, den Übertritt in die Pension flexibler gestalten zu können. Aus Arbeitgebersicht stellt sich die Frage, wie der Übertritt ins Rentenalter arbeitsvertraglich korrekt umgesetzt werden kann. Auf diese Frage wird nachfolgend eingegangen.

Beendigung durch Erreichung des Referenzalters

Zunächst ist zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis automatisch beendet wird, wenn das Referenzalter erreicht wird.

Entgegen der landläufigen Annahme endet ein Arbeitsverhältnis nicht durch Erreichen des Referenzalters. Wurde nichts anderes vertraglich vereinbart, muss der Arbeitgeber deshalb eine Kündigung aussprechen, oder das Arbeitsverhältnis muss in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst werden.

Wir empfehlen deshalb, im Arbeitsvertrag stets festzuhalten, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichung des Referenzalters endet.

In der Praxis könnte durch Arbeitnehmende künftig vermehrt der Wunsch geäussert werden, das Pensum bereits vor der Rente zu reduzieren oder eine Vollzeitstelle nach Erreichen des Referenzalters in Teilzeitarbeit weiterzuführen. Das Herauf- oder Herabset-

zen eines Pensums stellt eine Vertragsänderung dar, welche die Zustimmung beider Parteien in einer Änderungsvereinbarung erfordert.

Anpassungsbedarf in bestehenden Arbeitsverträgen

Je nach Formulierung der bestehenden Arbeitsverträge mit Arbeitnehmerinnen erfordert die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters eine Vertragsanpassung. Darauf wird nachfolgend eingegangen.

Wird in bestehenden Arbeitsverträgen auf das «ordentliche Rentenalter» anstatt auf das Referenzalter abgestellt, endet das Arbeitsverhältnis nach der hier vertretenen Auffassung trotzdem erst mit der Erreichung des neu-rechtlichen Referenzalters. Der Standpunkt, dass diese Arbeitsverträge bereits mit der Erreichung des altrechtlichen ordentlichen Rentenalters enden, widerspricht dem Sinn und Zweck der Regelung und darf nicht gestützt werden.

Komplizierter wird es, wenn in bestehenden Arbeitsverträgen festgehalten wird, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit Erreichung des «ordentlichen Rentenalters», sondern «mit Vollendung des 64. Lebensjahrs» beendet wird. Diese Arbeitsverträge enden, trotz der Erhöhung des Referenzalters, wenn die Arbeitnehmerin das 64. Lebensjahr vollendet. Soll das Arbeitsverhältnis aufgrund der Erhöhung des Referenzalters fortgesetzt werden, muss der Arbeitsvertrag verlängert werden.

Arbeitnehmerinnen, welche eine entsprechende Formulierung in ihrem Arbeitsvertrag haben, sollten frühzeitig mit ihrem Arbeitgeber eine Anpassung des Arbeitsvertrags vereinbaren.

Arbeits- und Ruhezeiten

Mit Beschluss vom 10. Mai 2023 hat der Bundesrat die Arbeits- und Ruhezeiten für bestimmte Branchen auf den 1. Juli 2023 gelockert. Dazu führte er die neuen Art. 32b und 34a ArGV 2 ein.

Es folgt eine kurze Übersicht, welche Unternehmen in welchem Umfang von diesen Lockerungen profitieren können.



IKT-Bereich

Durch Einführung des Art. 32b ArGV 2 werden für Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT-Betriebe) die Arbeits- und Ruhezeiten angepasst. Erfasst sind Betriebe, die hauptsächlich Leistungen in der IKT, beispielsweise die Entwicklung von Software oder die Planung von Computersystemen, welche Hardware-, Software- und Kommunikationstechnologie umfassen, erbringen (Art. 32b Abs. 3 ArGV 2). Die unternehmensinterne IT-Abteilung, welche nicht im IKT-Bereich tätig ist, fällt nicht unter den Geltungsbereich des Art. 32b Abs. 3 ArGV 2.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Betrieb von den nachfolgend erläuterten Erleichterungen gemäss Art. 32b ArGV 2 profitieren kann:

- Die betroffenen Arbeitnehmer sind volljährig, und
- die Lockerung der Arbeits- und Ruhezeiten ist notwendig für (a) dringende, nicht vorhersehbare Tätigkeiten oder für (b) die Umsetzung von Projekten in internationaler Zusammenarbeit (insbesondere bei Zeitverschiebung).

Gestützt auf die neuen Regelungen dürfen die Betriebe den betroffenen Mitarbeitenden die Tages- und Abendarbeit, unter Einschluss der Pausen und Überzeitarbeit, von bisher 14 auf neu bis zu 17 Stunden erhöhen. Weiter kann die tägliche Ruhezeit mehrmals wöchentlich von bisher elf auf neu neun Stunden verkürzt und sogar unterbrochen werden, wenn sie im Durchschnitt von vier Wochen elf Stunden beträgt und die Regelungen zum Pikettdienst bzgl. Ruhezeitunterbrechung sinngemäss beachtet werden (Art. 19 Abs. 3 ArGV 1).

Wirtschaftssektor

Mit Einführung des Art. 34a ArGV 2 wird es Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung ermöglicht, ein spezielles Jahresarbeitszeitmodell für volljährige Arbeitnehmer einzuführen.

Für die Arbeitnehmer in diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten wesentliche Erleichterungen in der Einsatzplanung. Besonders attraktiv sind die erlaubte Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von bisher



45 auf neu 63 Stunden, die erlaubte Unterbrechung der Ruhezeit und die Möglichkeit der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit an neun Sonntagen pro Kalenderjahr.

Von dieser Regelung kann jedoch nur profitiert werden, wenn die folgenden Voraussetzungen eingehalten werden:

- Die Arbeitnehmenden müssen über grosse Autonomie in ihrer Arbeitsausführung verfügen. Dies trifft tendenziell auf höhere Kader zu. Insbesondere nicht erfüllt wird dies durch Mitarbeitende im Schichtbetrieb.
- Die Arbeitnehmenden müssen entweder Vorgesetzte oder Spezialisten in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung sein.
- Die betroffenen Arbeitnehmenden müssen entweder ein Bruttojahreseinkommen von CHF 120 000.– inkl. Boni verdienen oder im Besitz eines Abschlusses mindestens auf Bachelorstufe oder eines Abschlusses gleichen Werts sein.
- Das Jahresarbeitszeitmodell muss schriftlich vereinbart werden und muss die jährlich zu leistenden Stunden und die Kompensation darüber hinausgehender Stunden sowie Präventionsmassnahmen damit zusammenhängender Gesundheitsrisiken bestimmen.

Telearbeit

Am 1. Juli 2023 trat eine neue Vereinbarung zwischen der Schweiz und einigen EU- und EFTA-Staaten über die Zuständigkeit der sozialen Absicherung bei grenzüberschreitender Telearbeit in Kraft. Interessant sind die Änderungen für Schweizer Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer über die Landesgrenzen hinaus im Homeoffice beschäftigen.

Altes Recht

Vor Abschluss der neuen Vereinbarung war durch die EU-Verordnung Nr. 883/2004 vor-

geschrieben, dass in mehreren Staaten tätige Personen, die mindestens 25% der Arbeiten in ihrem Heimatstaat verrichten, den Sozialversicherungen ihres Heimatstaats unterstellt sind.

Coronaregungung

Während der Pandemie einigten sich die EU- und EFTA-Staaten auf eine vorübergehend flexible Anwendung der Regeln über die Koordinierung der sozialen Sicherheit. Dadurch war ein Grenzgänger aus der EU/EFTA den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt, unabhängig vom Umfang der Telearbeit, die er im Heimatstaat verrichtet hat. Diese Regelung ist seit dem 30. Juli 2023 nicht mehr anwendbar.

Neue Vereinbarung

Nach der neuen Regelung können Grenzgänger bis zu 50% ihres Pensums als Telearbeit aus ihrem Heimatstaat verrichten und sind trotzdem den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt. Liegen mehrere Schweizer Arbeitgeber vor, so werden die Anteile zusammengerechnet.

Die neue Vereinbarung hat somit im Vergleich zum alten Recht Auswirkungen auf diejenigen Arbeitnehmer, die grenzüberschreitende Telearbeit zwischen 25% und 49,9% der Gesamtarbeitszeit verrichten und Wohnsitz in Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Kroatien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Spanien oder Tschechien haben.

Umsetzung in der Schweiz

Der Arbeitgeber in der Schweiz muss für die Umsetzung der Vereinbarung einen Antrag via Informationssystem «ALPS» stellen. Bis Ende Juni 2024 können rückwirkend per 1. Juli 2023 Gesuche beantragt und genehmigt werden.

AUTOREN



Lukas Breu ist Rechtsanwalt bei Domenig & Partner Rechtsanwälte AG in Bern. Er berät Unternehmen im Arbeits- und Datenschutzrecht und vertritt diese vor staatlichen Gerichten.



William Blatter ist Rechtsanwalt bei Domenig & Partner Rechtsanwälte AG in Bern. Er berät Unternehmen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und vertritt diese vor staatlichen Gerichten.