



KANTON AARGAU

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

A-Post Plus

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Köncz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

28. November 2018

16.414 s Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle; 16.423 s Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten; Vernehmlassung

Sehr geehrte Frau Müller
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 wurde der Regierungsrat des Kantons Aargau eingeladen, zu den beiden Entwürfen Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen dafür und nehmen die Gelegenheit gerne wahr.

Der Regierungsrat erachtet die Stossrichtung der beiden Parlamentarischen Initiativen Graber Konrad und Keller-Sutter für berechtigt. Das Arbeitsgesetz sollte deshalb im Sinne dieser Vorstösse angepasst werden.

Allerdings bestehen seitens des Verbands Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) und des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz (IVA) erhebliche Bedenken praktischer Natur gegenüber den vorgelegten Gesetzesänderungen. Die Verbände haben in ihrer Stellungnahme zu den beiden Entwürfen umfassend Stellung genommen. Den vorgetragenen Bedenken der Praktiker muss im Interesse der Vollzugstauglichkeit bei der Ausarbeitung einer ausgewogenen Lösung Rechnung getragen werden. In diesem Sinne schliesst sich der Regierungsrat trotz seiner grundsätzlichen positiven Grundhaltung gegenüber der angestrebten Gesetzesrevision der Stellungnahme der beiden Verbände an und beantragt eine entsprechende Überarbeitung der Vorlage.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Alex Hürzeler
Landammann

Vincenza Trivigno
Staatsschreiberin

Kopie

- vernehmlassungen@seco.admin.ch



Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 11
info@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Känz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Appenzell, 22. November 2018

**Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes
und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle
Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für
leitende Angestellte und Fachspezialisten
Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zu den beiden oben erwähnten Parlamentarischen Initiativen von Konrad Graber und Karin Keller-Sutter zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Während die Vorlage, die sich auf die Parlamentarische Initiative Keller-Sutter (16.423) stützt, vollständig abgelehnt wird, begrüßen wir die Vorlage zur Parlamentarischen Initiative Graber Konrad (16.414), unter Vorbehalt der folgenden Änderungsanträge:

Art. 10 Abs. 2 zweiter und dritter Satz

Streichen.

Begründung:

Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

Art. 13a Abs. 1

«Einem Jahresarbeitszeitmodell können erwachsene Arbeitnehmer unterstellt werden, die

- a. eine Vorgesetztenfunktion haben mit einem umfassenden Weisungsrecht gegenüber mindestens drei unterstellten Arbeitnehmern; und
- b. ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten; und
- c. der Unterstellung unter das Jahresarbeitszeitmodell schriftlich zustimmen.»

Begründung:

Die betroffenen Arbeitnehmer sollen der erhöhten Arbeitsbelastung schriftlich zustimmen. Diese Schriftlichkeit erhöht die Überprüfung im Vollzug. Gleichzeitig soll auf den Begriff

«Fachperson» mangels eindeutiger Definition verzichtet werden und die Vorgesetztenfunktion auf Personen eingeschränkt werden, die tatsächlich mindestens drei Arbeitnehmer direkt führen (vgl. Fragebogen, Ziff. 3).

Art. 13a Abs. 5 lit. b

«(...), sofern vertraglich vereinbart, durch Freizeit von gleicher Dauer im Folgejahr. Werden die Jahresmehrstunden im Folgejahr nicht bezogen, sind diese durch einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent auszuführen.»

Begründung:

Es ist der Fall zu regeln, falls die Mehrstunden im Folgejahr nicht durch Freizeit bezogen werden.

Art. 13a Abs. 7

Streichen.

Begründung:

Diese Bestimmung schafft keinen Mehrwert.

Im Übrigen verweisen wird auf den ausgefüllten Fragebogen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission

Der Ratschreiber:



Markus Dörig

Beilage: Fragebogen

Zur Kenntnis an:

- vernehmlassungen@seco.admin.ch
- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Nationalrat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Ständerat Ivo Bischofberger, Ackerweg 4, 9413 Oberegg

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, welche sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen.</p> <p>Tatsache ist aber, dass heute gerade im Dienstleistungssektor die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes weniger Beachtung finden. Das geltende Recht soll dabei diese Realität abbilden, wobei ein praktikabler Vollzug sowie der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden gewährleistet sein müssen.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Wir lehnen den Vorentwurf, der sich auf die Parlamentarische Initiative Keller-Sutter (16.423) stützt, ab. Dieser führt zu grosser Rechtsunsicherheit und schafft eine Diskrepanz zwischen materiellem Recht und Vollzugstauglichkeit.</p> <p>Demgegenüber unterstützen wir grundsätzlich den Vorentwurf, der sich auf die Parlamentarische Initiative Graber (16.414) stützt. Dieser Vorentwurf ist allerdings anzupassen. Insbesondere soll der Begriff der betroffenen Arbeitnehmenden eingeschränkt werden auf Vorgesetzte mit mindestens drei direkt Unterstellten. Auf den Begriff der «Fachperson» ist zu verzichten.</p>

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 in den Vorentwürfen werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen.</p> <p>Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion können bestimmt werden. Jedoch sollen nur diejenigen Vorgesetzten von der neuen Regelung betroffen sein, die mindestens drei direkt Unterstellte führen.</p> <p>Der Begriff der «Fachpersonen» ist zu streichen, da dieser Begriff nicht klar abgrenzbar ist. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet» und «grosser Autonomie» bei der Arbeit gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinander gehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung eines Arbeitnehmers dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert und belastet, da den Vollzugsbehörden zusätzliche Kontrollen bezüglich der Voraussetzungen auferlegt werden müssten. Die entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und Arbeitnehmer hätten zwingend ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, etc. gegenüber den Behörden offenzulegen. Diese müssen seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generiert.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Um die Vollzugstauglichkeit zu erhöhen, ist das Jahresarbeitszeitmodell schriftlich zu vereinbaren, d.h. die Geltung hängt vom gegenseitigen Einverständnis ab.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. In lit. b ist zu ergänzen, dass die Mehrstunden ebenfalls mit einem Lohnzuschlag auszu zahlen sind, wenn sie im Folgejahr nicht bezogen wurden.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmung (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Um die Vollzugstauglichkeit zu erhöhen, ist das Jahresarbeitszeitmodell schriftlich zu vereinbaren, d.h. die Geltung hängt vom gegenseitigen Einverständnis ab. Ansonsten keine Bemerkungen.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Dieser Vorstoss ist gegenüber dem anderen zu bevorzugen.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können. (vgl. dazu Frage 3).

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Fraglich ist jedoch, wie dies ohne Vollzugsmöglichkeit (Frage 4b) überprüfbar sein soll.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Diesen Vorstoss lehnen wir ab.



Regierungsrat, 9102 Herisau

Eidg. Kommission für Wirtschaft und Abgaben
3003 Bern

Dr. iur. Roger Nobs
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 7. Dezember 2018

Eidg. Vernehmlassung; 16.414 Parlamentarische Initiative. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle / 16.423 Parlamentarische Initiative. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezial; Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzell Ausserrhoden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 unterbreitet die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates (WAK-SR) den Kantonen eine Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes sowie Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung (zwei Vorentwürfe) zur Stellungnahme.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden nimmt mit beiliegendem Fragebogen gerne dazu Stellung.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates



Roger Nobs, Ratschreiber

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Nein. Der Regierungsrat lehnt die Regelung der Jahresarbeitszeit grundsätzlich ab; sofern eine Regelung eingeführt werden sollte, gelten die nachfolgenden Erwägungen im Fragebogen.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	-
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Die Definition eines Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion ist nachvollziehbar. Was eine Fachperson ist und was die Entscheidbefugnisse in einem Fachgebiet sind, wird i.d.R. in einem Stellenbeschrieb festgehalten und fliesst in eine Stellenbewertung ein. Der zweite Begriff ist in den Ausführungsbestimmungen näher zu definieren. Teilfrage: Nein. Eine allfällige Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Fachpersonen über eine Mindestanforderung bzgl.

	Berufsbildungsstufe zu spezifizieren, ist insofern realitätsfern, als hier nicht von einer Kausalität ausgegangen werden kann, sondern bestenfalls von einer Koinzidenz.
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Abs. 4 bedingt eine Zeiterfassungssoftware.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Diese Regelung ist sehr komplex und bedingt eine Zeiterfassungssoftware, was den finanziellen Rahmen eines KMU schnell sprengen kann. Ein finanzieller Ausgleich wendet psychosoziale Risiken nicht ab, ein Ausgleich von gleicher Dauer macht mehr Sinn, sofern die Freizeit im Folgejahr wirklich beziehungbar ist.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	-

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	-

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Bestimmung erscheint sehr kompliziert und deren Einhaltung lässt sich nur noch mit grossem Aufwand nachvollziehen. Wenn eine solche Regelung eingeführt würde, müsste festgehalten werden, dass der Arbeitgeber die durchschnittliche Einhaltung ausweisen müsste, was zu einem unverhältnismässigen Aufwand für einen KMU-Betrieb führen würde.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Diese Regelung entspricht bei Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion regelmässig schon der Realität. Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass die „Freiwilligkeit“ häufig durch eine hohe Abhängigkeit beeinflusst wird und eine adäquate Abgrenzung gegenüber den Erwartungen des Arbeitgebers nicht für jeden Arbeitnehmer einfach ist. Daher sollte entweder eine klare Begrenzung eingefügt werden (z.B. x Sonntage pro Jahr oder y Sonntage pro Monat) oder der Lohnzuschlag beibehalten werden, so dass auch der Arbeitgeber nicht an Sonntagsarbeit interessiert wäre.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
	Die bestehende Formulierung des Art. 6 Abs. 4 hält bereits fest, dass durch

Antwort	Verordnung bestimmt wird, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz zu treffen sind. Die angehängte Kann-Formulierung schwächt den bestehenden Gesetzestext und zeigt nicht auf, welche konkreten Massnahmen vorgesehen sind.
---------	---

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	-

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Der Vorschlag passt letztendlich nicht zu den zur Diskussion stehenden Arbeitnehmerkategorien und ist in der Umsetzung und Kontrolle sehr komplex und aufwändig. Die Umsetzung und die Kontrolle der Vorgaben bedingt zudem eine technische Infrastruktur, die sich nicht jedes Unternehmen leisten kann – mit der Konsequenz, dass man es bleiben lässt.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	-

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	-

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja, obwohl dies kaum überprüfbar ist.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	-

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	-

Postgasse 68
Postfach
3000 Bern 8
www.rr.be.ch
info.regierungsrat@sta.be.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Köncz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

vernehmlassungen@seco.admin.ch
(PDF- und Wordversion)

28. November 2018

RRB-Nr.: 1246/2018
Direktion Volkswirtschaftsdirektion
Unser Zeichen --
Ihr Zeichen --
Klassifizierung Nicht klassifiziert



16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle;
16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten;
Vernehmlassung; Stellungnahme des Kantons Bern

Sehr geehrte Frau Müller Köncz
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den beiden Vorentwürfen. Der Regierungsrat begrüsst die Stossrichtung der beiden parlamentarischen Initiativen. Zu Ihren Fragen äussern wir uns folgendermassen:

Frage 1 und 2

Das aus dem Jahr 1964 stammende Arbeitsgesetz bildet unbestritten nicht mehr die aktuellen Gegebenheiten in der Arbeitswelt ab. Eine grundlegende Revision wäre aus Sicht des Vollzugs wünschenswert, einerseits um das Arbeitsrecht an die veränderten Arbeitsformen der Wirtschaft anzupassen und andererseits um die Normendichte des öffentlichen Arbeitsrechts zu reduzieren und es für die Bevölkerung wieder verständlich zu machen. Eine solche Revision müsste jedoch das aktuelle Niveau des Arbeitnehmendenschutzes respektieren und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht erschweren. Insbesondere den gesundheitlichen Auswirkungen der Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten müsste mit Blick auf die volkswirtschaftlichen Kosten von arbeitsbedingten Ausfällen genügend Rechnung getragen werden.

Die Pa. Iv. Graber möchte für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion oder Fachpersonen mit Entscheidbefugnis die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch eine Jahresarbeitszeit erset-

zen. Neu würde die Überzeit jährlich bestimmt und müsste – wenn nicht finanziell abgegolten – innerhalb eines Jahres kompensiert werden.

Dieser Änderung steht der Regierungsrat grundsätzlich positiv gegenüber. Gewisse Teilaspekte sind jedoch aus Sicht des Gesundheitsschutzes kritisch zu hinterfragen (vgl. nachfolgende Antworten).

Die Pa. Iv. Keller-Sutter sieht vor, dass der Arbeitgeber bei Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion oder Fachpersonen mit Entscheidungsbefugnis von der Pflicht der Arbeitszeiterfassung ausgenommen wird. Der Regierungsrat hegt Bedenken gegenüber dieser Änderung

Die Arbeitszeiterfassung ist das zentrale Kontrollinstrument, um die Ruhe- und Arbeitszeiten zu kontrollieren. Wenn diese Erfassungspflicht wegfällt und gleichzeitig die Ruhe- und Arbeitszeitbestimmungen beibehalten werden, können die Vollzugsbehörden dieselben faktisch nicht mehr kontrollieren. Den Vorschlag, für die Kontrollen der Ruhe- und Arbeitszeit die Mitarbeitenden zu befragen, erachten wir als praxisfremd. Das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und die damit verbundenen Nachteile hindern schon heute viele Arbeitnehmende daran, ArG-Verstösse des Arbeitgebers anzuzeigen. Dies würde dazu führen, dass Verstösse der Ruhe- und Arbeitszeitbestimmungen nicht mehr verfolgt werden könnten. Wenn vom eidgenössischen Parlament eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts gewünscht wird, müssten konsequenterweise die Arbeits- und Ruhezeiten und nicht die Kontrollinstrumente angepasst werden.

Frage 3

Die Definitionen der beiden Arbeitnehmendenkategorien erachten wir als genügend bestimmbar. Aus Sicht des Vollzugs wäre sinnvoll, eine Mindestanforderung an die Ausbildung der Fachkräfte zu stellen. Aus praktischer Sicht würden solche Mindestanforderungen jedoch nicht die faktischen Gegebenheiten in der Arbeitswelt abbilden. So verfügen viele Fachpersonen mit Entscheidungsbefugnissen nicht über eine formale Ausbildung, sondern sind vielmehr durch ihre Berufserfahrung in diese Funktion gelangt.

Frage 4a

Wir begrüssen die Möglichkeit der Wochenhöchst Arbeitszeit im Jahresschnitt. Ebenfalls begrüssen wir die einheitliche Anwendung der 45-Stunden-Woche.

Frage 5a

Wir haben keine Bemerkungen.

Frage 6a

Wir beurteilen diese als sinnvoll.

Frage 7a und 8a

Grundsätzlich ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeit begrüssenswert. Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass die Ausweitung der Arbeitszeit auf 15 Stunden bzw. Netto-Arbeitszeit auf 13.5 Stunden in Kombination mit der temporären Reduktionsmöglichkeit bei der täglichen

Ruhezeit, aus gesundheitlicher Sicht zu einem Abbau des Arbeitnehmerschutzes führt. Wir befürchten daher, dass diese Ausweitung der Arbeitszeit bzw. Flexibilisierung der Ruhezeiten auch negative volkswirtschaftliche Folgen zeitigen könnten.

Frage 9a

Die Abschaffung des Sonntagsarbeitsverbotes für die beiden Arbeitnehmerskategorien erachten wir als problematisch. Mit der Bestimmung „nach eigenem, freiem Ermessen“ wird suggeriert, dass der Arbeitnehmende nach eigenem Willen Sonntagsarbeit leisten kann. In der Praxis werden Arbeitnehmende aufgrund der Arbeitslast faktisch gezwungen sein, Sonntagsarbeit zu leisten. Wenn das Sonntagsarbeitsverbot für die genannten Arbeitnehmenden aufgehoben würde, müsste im Artikel 19a ArG zumindest deklarativ festgehalten werden, dass die generell anwendbaren Ausgleichsruhetage explizit Anwendung finden.

Frage 10a

Präventive Gesundheitsmassnahmen sind bei neuen Arbeitszeitmodellen, bei denen die Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden noch nicht abschätzbar sind, sinnvoll. Wir befürworten solche Massnahmen.

Frage 11a

Hierzu haben wir keine Bemerkungen.

Frage 12a

Wir wünschen uns, dass die zu erfolgenden Verordnungsänderungen durch den Bundesrat frühzeitig beschlossen werden, so dass die Vollzugsorgane genügend Zeit für vorbereitende Arbeiten zu Verfügung haben.

Frage 13a

Wir haben keine weiteren Bemerkungen oder Kommentare.

Frage 4b

Der Regierungsrat hegt, wie bereits dargelegt, Bedenken gegenüber dieser Änderung, da seines Erachtens der Vollzug gewisser Bereiche des Arbeitsrechts faktisch verunmöglicht wird und fraglich ist, ob diese Schwächung des Arbeitnehmerschutzes nicht zu negativen volkswirtschaftlichen Auswirkungen führt.

Frage 5b

Wenn entgegen der Haltung des Regierungsrates diese Bestimmung eingeführt würde, erachten wir begleitende Gesundheitsschutzmassnahmen für notwendig. Es ist jedoch nicht zielführend, einerseits den Arbeitnehmerschutz durch eine Schwächung des Vollzugs zu senken und andererseits diese Schwächung des Schutzes mit neu einzuführenden Gesundheitsmassnahmen wieder zu kompensieren.

Frage 6b

Siehe Frage 12a.

Fragen 7b

Wir haben keine weiteren Bemerkungen oder Kommentare.

Wir danken Ihnen, dass Sie unsere Bemerkungen berücksichtigen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident



Christoph Neuhaus

Der Staatsschreiber



Christoph Auer

Verteiler

- Volkswirtschaftsdirektion
- Finanzdirektion

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

E-Mail: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Liestal, 27. November 2018
VGD

Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 s Pa. Iv. Keller-Sutter: Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten, Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrte Frau Müller Könz
Sehr geehrter Herr Bischof
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft zwei Gesetzesentwürfe zu den Initiativen 16.414 Graber Konrad: Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 Keller-Sutter: Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten übermittelt und ihn zur Vernehmlassung eingeladen. Für die Möglichkeit zur Stellungnahme in rubrizierter Angelegenheit danken wir Ihnen.

1. Generelles

Beide parlamentarischen Initiativen richten sich grundsätzlich an dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden: jene mit Vorgesetztenfunktion und Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet. Beide Initiativen haben eine grössere Flexibilisierung bei der Gestaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zum Ziel, jedoch auf unterschiedlichem Weg: Die Initiative „Graber Konrad“ möchte die Möglichkeit der Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells unter Wegfall arbeitsgesetzlicher *allgemeiner Regeln* zur Höchstarbeitszeit pro Woche und Lockerung der Ruhezeiten und Sonntagsarbeit; die Initiative „Keller-Sutter“ verlangt für die Betriebe die Möglichkeit zur Einführung von *Vertrauensarbeitszeit*, unter *Wegfall der Erfassungspflicht* von geleisteter Arbeitszeit und Bestand der geltenden materiellen Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft anerkennt, dass sich die Arbeitswelt in einem steten Wandel befindet und besonders flexibles Arbeiten einem zunehmenden Bedürfnis entspricht. Flexible Arbeitszeitmodelle wie beispielsweise Gleitzeit sind etabliert und zunehmend gefragt. Sie bieten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden Spielraum bei der Arbeitszeitgestaltung: Betriebe können flexibler auf die Kundenbedürfnisse und Marktverhältnisse reagieren, und Arbeit-

nehmende haben mehr Freiheiten bei ihrer Lebensgestaltung, wobei aber besonders neue Kommunikationsmittel eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit immer schwieriger gestalten. Die Stossrichtung beider Initiativen ist somit nachvollziehbar.

Die Umsetzung des Anliegens der beiden Vorstösse darf jedoch nicht zu Lasten des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmenden gehen. Dies scheint uns mit den vorgeschlagenen Umsetzungsvorschlägen nicht ausgeschlossen.

Schon heute ein flexibles Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz als öffentliches Recht enthält zwingende *Mindestvorschriften* zum allgemeinen Gesundheitsschutz sowie zu den Arbeits- und Ruhezeiten im Besonderen. Es gibt schon heute zahlreiche Ausnahme- und Spezialbestimmungen, welche eine Flexibilisierung der allgemeinen Bestimmungen ermöglichen. Der Bundesrat hat erst gerade im Jahr 2016 Arbeitnehmerkategorien definiert, für die ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1) bzw. eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1) möglich ist. Der früher eher hohe Detaillierungsgrad der Arbeitszeiterfassung wurde somit mit Inkrafttreten der Artikel 73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz per 1.1.2016 gelockert. Wie viele Betriebe bzw. Arbeitnehmende von diesen Bestimmungen tatsächlich Gebrauch machen, ist im Moment Gegenstand einer vom SECO in Auftrag gegebenen Studie, deren Resultate Mitte 2019 erwartet werden. Es wäre zweckmässig, diese Resultate abzuwarten.

2. Zu den Vorlagen

Unklare Begriffe führen zu Rechtsunsicherheit

Die Umschreibung der von der (Teil-)Flexibilisierung betroffenen Arbeitnehmenden ist sehr allgemein und ermöglicht daher zu viel Interpretationsspielraum. Trotz teilweiser Anlehnung an resp. Verwendung derselben Begrifflichkeit wie in Art. 73a ArGV 1 ist mit Vollzugsschwierigkeiten zu rechnen, was zu Rechtsunsicherheit bei den ArG-Vollzugsstellen, aber auch bei den Betrieben und Arbeitnehmenden führen wird. Dies betrifft die Formulierung „*Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet*“ ebenso wie die Formulierungen, dass dazu Mitarbeitende zählen sollen, die „*bei ihren Arbeiten über eine grosse Autonomie verfügen*“ und „*ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten*“. Letztere Kriterien sind beiden Vorlagen gemeinsam und decken sich mit der Formulierung in Art. 73a ArGV 1, so dass sich auch die Frage der Eigenständigkeit der Regelung im Verhältnis zum Adressatenkreis von Art. 73a ArGV 1 stellt.

Anträge: Es sei eine klarere *Wortwahl* für die genannten Begriffe (oben *kursiv*) zu finden und eine möglichst genaue Definition in die SECO-Wegleitung aufzunehmen.

Es sei der *systematische* Aufbau hinsichtlich der Flexibilisierungsanliegen noch einmal zu überprüfen (am Anfang eines Gesetzes wird der Geltungsbereich skizziert).

Es sei der Sinn und Zweck des arbeitsgesetzlichen Schutzgedankens zu beachten, und darauf gestützt seien die Ausnahmen vollzugstauglicher zu formulieren.

Jahresarbeitszeit

Das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell (neu Art. 13a ff. ArG) sieht den Wegfall der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden und der Überzeitvorschriften vor, Anpassungen zur Lage und Länge der individuellen Tages- und Abendarbeit, eine Lockerung der Ruhezeitbestimmung sowie die Legitimation zur Sonntagsarbeit nach freiem Ermessen des Arbeitnehmenden, ohne Lohnzuschlag.

Hier sieht der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft folgende Probleme:

Eine (*absolute*) Höchstgrenze jährlicher Mehrstunden wird – im Gegensatz zu heute - nicht normiert. Die Freiwilligkeit der *Kompensation* von bis zu 170 Mehrstunden ist in Anlehnung an die geltende Rechtslage nachvollziehbar. Unter dem Aspekt einer fehlenden „Obergrenze“ jährlicher Mehrstunden und dem Sinn und Zweck des Arbeitsgesetzes, u.a. dem (präventiven) Gesundheitsschutz, ist die Vorlage aber unbedingt ergänzungsbedürftig – beispielsweise durch eine (relativ) *zwingende Kompensation ab einer gewissen Anzahl Mehrstunden per Ende Jahr*.

Die Vorlage sieht vor, dass die vereinbarte Anzahl *Jahresarbeitsstunden im Durchschnitt maximal 45 Stunden/Woche* betragen darf. Bei der Ermittlung der Wochen pro Kalender- bzw. Geschäftsjahr werden die Ferienwochen und den Sonntagen gleichgestellte Feiertage – welche auf einen Werktag fallen –, abgezogen. Ausgehend von den Eckdaten wie 170 Mehrstunden sowie der Anzahl massgebender Arbeitswochen pro Jahr (Ferien und Feiertage abgezogen) kann von *50 bis 54 Arbeitsstunden pro Woche* als Regel ausgegangen werden.

Der Wegfall der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, der bestehenden Überzeitvorschriften und die grundsätzlichen Auszahlung von Jahresmehrstunden führt im Ergebnis zur Aushöhlung des Arbeitsgesetzes als Minimalschutz des Arbeitnehmenden. Die Legitimation, Sonntagsarbeit *nach freiem Ermessen* zu leisten sowie die Möglichkeit einer *individuellen* Anpassung der Tages- und Abendarbeit und *Lockerung der Ruhezeitbestimmungen* (ohne klare vorgängige Festlegung zwingender, ununterbrochener Ruhestunden) schafft einen Anreiz zur Gesetzesumgehung. Die *Bewilligungspflicht* bzw. das *grundsätzliche Verbot* von Nacht- und Sonntagsarbeit wird grundlegend in Frage gestellt (das zwingende Regel-Ausnahme-Verhältnis wird obsolet). Heute werden Bewilligungen für Sonntagsarbeit – da grundsätzlich verboten - restriktiv erteilt. Die Bedeutung des Sonntags als im Grundsatz arbeitsfreier Tag garantiert einen wöchentlichen Ruhetag, dient der minimalen Erholung, der Pflege sozialer Kontakte (Familie, v.a. Kinder, Freunde, Bekannte) und hat noch immer eine religiöse und kulturell nicht zu unterschätzende gesellschaftspolitische Bedeutung. Diese wird, nebst dem Arbeitnehmerschutz, durch die vorgeschlagene Regelung in Frage gestellt. Tatsächlich besteht zwar gemäss Vorlage weiterhin die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, die Präzisierung ihres Detaillierungsgrades fehlt jedoch, was zu Unsicherheiten bei den unterstellten Betrieben, den Arbeitnehmenden sowie im Vollzug führen wird.

Den Arbeitnehmenden wird ein hohes Mass an (Eigen-)Verantwortung übertragen. Ein regelmässiger Arbeitsrhythmus inkl. Ruhephasen und zeitnaher Kompensation von temporären Belastungsgrenzen sowie von Sonntagsarbeit wird in Frage gestellt, was nicht zuletzt aus arbeitsmedizinischer Sicht mittel- und langfristig Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden hat und sich im Ergebnis negativ auf die Gesundheitskosten auswirkt. Die Vorlage erwähnt in Art. 6 Abs. 4 ArG die *Möglichkeit*, Präventionsmassnahmen einzuführen, eine *Pflicht* besteht jedoch *nicht*. Die *Kann-Vorschrift* trägt dem Risiko psychosozialer Belastungen keine Rechnung.

Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten - Fehlende Grundlage für die Vollzugsorgane

Die Vorlage geht von einer *Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung* für leitende Angestellte und Fachspezialisten aus, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen, ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten müssen. Die *materiellen Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit* für die betroffene Kategorie von Arbeitnehmenden *bleiben dabei unverändert* anwendbar.

Damit Vollzugs- und Aufsichtsorgane ihre Aufgaben nach Gesetz und Verordnung zielführend wahrnehmen können, sind sie darauf angewiesen, dass Arbeitgebende die dazu erforderlichen Daten erfassen, dokumentieren, aufbewahren und den Behörden auf Verlangen zu Verfügung stellen. V.a. der Beleg der Arbeitszeiten ist ein (ge-)wichtiges Kontrollinstrument zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes, der im Übrigen unumstrittenste Bereich des *Persönlichkeitsschutzes*, welcher den Arbeitgeber zwingend in die Verantwortung gegenüber seinen Arbeitnehmenden nimmt. Nur auf diese Weise ist prüfbar, ob im konkreten Fall die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten wurden, die *Bewilligungspflicht von Nacht- und Sonntagsarbeit* ist davon nicht ausgenommen. Ohne Dokumentation fehlt den Behörden das notwendige Instrument für den Vollzug, und darüber hinaus wird den Arbeitnehmenden eine bedeutende Grundlage für die erfolgreiche Geltendmachung allfälliger arbeitsrechtlicher Ansprüche auf dem zivilprozessualen Weg genommen.

Antrag: Es ist eine taugliche Lösung zu finden, wie die Vollzugsorgane ohne grossen Aufwand die Arbeitszeitbelastung der Arbeitnehmenden messen können.

Unklare Gesetzssystematik – Aushöhlung von Art. 73a ArGV1

Der in Art. 73a ArGV 1 geregelte Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist nicht mit dem vorliegenden Vertrauensarbeitszeitmodell vergleichbar, vielmehr ist hier von einem erweiterten – über Art. 73a ArGV 1 hinausgehenden – Geltungsbereich auszugehen. Der neu vorgesehene Art. 46 Abs. 2 ArG findet grundsätzlich auf alle Arbeitnehmende Anwendung, welche die Voraussetzungen von lit. a bis c erfüllen. Eine Einschränkung auf bestimmte Branchen, das Erfordernis einer individuellen Vereinbarung resp. ausdrückliche Zustimmung oder die Bedingung sozialpartner-schaftlicher Mitwirkung etc. ist nicht vorgesehen. Dies führt de facto zu einer Aushöhlung von Art. 73a ArGV 1.

Delegation von Verantwortung des Arbeitgebers an Arbeitnehmende

Die materiell-rechtlichen Bestimmungen zur den Arbeits- und Ruhezeiten müssen ungeachtet der Befreiung von der Dokumentationspflicht vom Arbeitgeber eingehalten werden. Mit der Vorlage wird eine Verantwortungsdelegation vom Arbeitgeber auf seine Arbeitnehmenden ermöglicht, was die Gefahr nicht kontrollierbarer Dauerbelastung von Mitarbeitenden erhöht. Das Arbeitsgesetz muss aber auch den Arbeitnehmenden vor sich selbst schützen. Diesen Anspruch erfüllt die Vorlage nicht. Mit den heutigen Kommunikations- und Organisationsmitteln ist es ausserordentlich einfach, den Arbeitsplatz und -einsatz flexibel zu gestalten (z.B. home office) und gleichwohl die Arbeitszeiten aufzuzeichnen. Es ist für den Arbeitgeber wichtig, die Übersicht über die Arbeitszei-

ten seiner Mitarbeitenden nicht aus dem Blick zu verlieren, damit er seiner Fürsorgepflicht – ein Kernpunkt des Arbeitsverhältnisses – nachkommen kann.

3. Fazit

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft stimmt der grundsätzlichen Absicht der beiden der Vorlage zugrunde liegenden parlamentarischen Vorstösse im Sinne einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu.

Die Vorlage ist ein Schritt in Richtung Anpassung des Arbeitsgesetzes an teilweise heute schon gelebte Realitäten. Der Vorschlag schwächt jedoch den Schutzauftrag des Gesetzes, er eröffnet Möglichkeiten zum Missbrauch. Dies insbesondere mit der offenen Formulierung der Arbeitnehmendenkategorie und des vorgesehenen Vertrauensarbeitszeitmodells. Gleichzeitig entzieht er den Vollzugsorganen die unbedingt erforderlichen Kontrollinstrumente.

Der Regierungsrat beantragt, die Umsetzungsbestimmungen in Zusammenarbeit mit dem Verband der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden VSAA und dem Interkantonalen Verband für Arbeitnehmerschutz IVA nochmals zu überarbeiten mit der Zielsetzung einer besseren Vollziehbarkeit und geringeren Schwächung des Arbeitnehmerschutzes. Zweckmässigerweise sollten die Resultate der Studie, ob und in welchem Umfang die am 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Ausnahmen von der systematischen Arbeitszeiterfassungspflicht in der Verordnung 1 zum ArG von den Betrieben bzw. Arbeitnehmenden tatsächlich genutzt werden, die das SECO in Auftrag gegeben hat, vorliegen. Die Resultate werden per Mitte 2019 erwartet.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Anträge.

Hochachtungsvoll



Monica Gschwind
Regierungspräsidentin



Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin

Beilage:

- Vernehmlassungsfragebogen

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft anerkennt, dass sich Arbeitsformen in stetigem Wandel befinden und besonders flexibles Arbeiten einem zunehmenden Bedürfnis entspricht.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Eine grundlegenden Überarbeitung der Schutzbestimmungen im Bereich der Arbeits- und Ruhezeiten ist nicht abzulehnen. Die beiden Vorentwürfe sind jedoch zu überarbeiten im Sinne einer besseren Vollzugstauglichkeit und geringeren Schwächung des Arbeitnehmerschutzes.
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Die Umschreibung der betroffenen Arbeitnehmenden ist sehr allgemein gehalten und ermöglicht zu viel Interpretationsspielraum. Trotz teilweiser Anlehnung an resp. Verwendung derselben Begrifflichkeit wie in Art. 73a ArGV 1 ist mit Vollzugsschwierigkeiten zu rechnen, was zu Rechtsunsicherheit bei den mit dem ArG-Vollzug beauftragten Stellen, aber auch bei den Betrieben und Arbeitnehmenden führen wird. Die Erwähnung von Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion bereitet dabei weniger Schwierigkeiten als die Formulierung „Fachperso-

	<p>nen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet“. Die Nennung der Kriterien „bei ihren Arbeiten über eine grosse Autonomie verfügen“ und „ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten“ ist beiden Vorlagen gemeinsam und deckt sich mit der Formulierung in Art. 73a ArGV 1, so dass sich zusätzlich die Frage der Eigenständigkeit der Regelung im Verhältnis zum Adressatenkreis von Art. 73a ArGV 1 stellt.</p> <p>Teilfrage: Nein, die Unterstellung unter den Begriff „Fachperson“ sollte nicht einzig in Anlehnung an eine Ausbildung, ein Diplom oder dgl. erfolgen. Ob ein Arbeitnehmender die gesetzlichen Anforderungen erfüllt oder nicht, bedarf einer Einzelfallbeurteilung, was mit hohem administrativem Abklärungsaufwand verbunden sein kann und zudem – sowohl bei den Vollzugsorganen als auch den Adressaten – zu Rechtsunsicherheiten führt.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Die Voraussetzung gemäss Abs. 2 ist eine Notwendigkeit. Der Wegfall der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, der bestehenden Überzeitevorschriften und die grundsätzlichen Auszahlung von Jahresmehrstunden führt im Ergebnis zur Aushöhlung des Arbeitsgesetzes als Minimalschutz des Arbeitnehmenden. Die Legitimation, Sonntagsarbeit <i>nach freiem Ermessen</i> zu leisten sowie die Möglichkeit einer <i>individuellen</i> Anpassung der Tages- und Abendarbeit und <i>Lockerung der Ruhezeitbestimmungen</i> (ohne klare vorgängige Festlegung zwingender, ununterbrochener Ruhestunden) schaffen einen Anreiz zur Gesetzesumgehung. Die <i>Bewilligungspflicht</i> bzw. das <i>grundsätzliche Verbot</i> von Nacht- und Sonntagsarbeit wird grundlegend in Frage gestellt (das zwingende Regel-Ausnahme-Verhältnis wird obsolet). Auch wird der gesellschaftspolitischen Bedeutung der Sonntagsruhe resp. des Sonntags als Ruhetag zu wenig Rechnung getragen.</p>
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Eine (<i>absolute</i>) <i>Höchstgrenze jährlicher Mehrstunden</i> wird – <i>im Gegensatz zu heute - nicht geregelt</i>. Die <i>Freiwilligkeit der Kompensation</i> von bis zu 170 Mehrstunden ist in Anlehnung an die geltende Rechtslage nachvollziehbar, unter dem Aspekt einer fehlenden „Obergrenze“ jährlicher Mehrstunden und dem Sinn und Zweck des Arbeitsgesetzes, u.a. dem (präventiven) Gesundheitsschutz, ist die Vorlage aber unbedingt ergänzungsbedürftig – beispielsweise durch eine (relativ) <i>zwingende Kompensation ab einer gewissen Anzahl Mehrstunden per Ende Jahr</i>.</p> <p>Wir hinterfragen den Rechenansatz von durchschnittlich max. 45 Stunden/Woche. Ausgehend von den Eckdaten wie 170 Mehrstunden sowie der Anzahl massgebender Arbeitswochen pro Jahr (Ferien und Feiertage abgezogen) kann von <i>50 bis 54 Arbeitsstunden pro Woche</i> als Regel ausgegangen werden.</p>
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Eine anteilmässige Reduktion der Anzahl durchschnittlicher Mehrstunden per Ende Jahr ist zu „bejahen“.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Die Bestimmung führt zu keinem relevanten Mehrwert.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Formulierung ist zu unpräzise, was den Vollzug hindert. Besonders stellt sich die Frage, ob bei einer mehrmaligen Unterschreitung der wöchentlichen Ruhezeit auf 9 Stunden die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von vier Wochen eingehalten werden kann, bzw. wo die Grenzen liegen.
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Die Legitimation, Sonntagsarbeit <i>nach freiem Ermessen</i> zu leisten sowie die Möglichkeit einer <i>individuellen</i> Anpassung der Tages- und Abendarbeit und <i>Lockerung der Ruhezeitbestimmungen</i> (ohne klare vorgängige Festlegung zwingender, ununterbrochener Ruhestunden) schafft einen Anreiz zur Gesetzesumgehung. Die <i>Bewilligungspflicht</i> bzw. das <i>grundsätzliche Verbot</i> von Nacht- und Sonntagsarbeit wird grundlegend in Frage gestellt (das zwingende Regel-Ausnahme-Verhältnis wird obsolet). Besonders die Bewilligung von Sonntagsarbeit geschieht in der Praxis restriktiv und steht somit in Widerspruch zur Vorlage.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Die <i>Kann-Vorschrift</i> trägt dem Risiko psychosozialer Belastungen – besonders im Kontext zur Vorlage und zum Bestreben nach mehr Flexibilität – keine Rechnung.
11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die Notwendigkeit zur Verlängerung der Zeitspanne um eine Stunde ist nicht erkennbar, besonders nicht im Rahmen der Reformbestrebungen.
12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Siehe nachfolgend 13a.
13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Insgesamt ist das vorliegende Jahresarbeitszeitmodell kritisch zu würdigen: Den Arbeitnehmenden wird ein hohes Mass an (Eigen-)Verantwortung übertragen. Ein regelmässiger Arbeitsrhythmus inkl. Ruhephasen und zeitnaher Kompensation

	<p>von temporären Belastungsgrenzen sowie von Sonntagsarbeit wird in Frage gestellt, was nicht zuletzt aus arbeitsmedizinischer Sicht mittel- und langfristig Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden hat und sich im Ergebnis negativ auf die Gesundheitskosten auswirkt. Die Vorlage erwähnt in Art. 6 Abs. 4 VE-ArG die <i>Möglichkeit</i>, Präventionsmassnahmen einzuführen, eine <i>Pflicht</i> besteht <i>nicht</i>. Die <i>Kann-Vorschrift</i> trägt dem Risiko psychosozialer Belastungen keine Rechnung.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	<p>Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?</p>
-----	--

Antwort	<p>Damit Vollzugs- und Aufsichtsorgane ihre Aufgaben nach Gesetz und Verordnung zielführend wahrnehmen können, sind sie darauf angewiesen, dass Arbeitgebende die dazu erforderlichen Daten erfassen, dokumentieren, aufbewahren und den Behörden auf Verlangen zu Verfügung stellen. Nur auf diese Weise ist prüfbar, ob im konkreten Fall die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten wurden, die <i>Bewilligungspflicht von Nacht- und Sonntagsarbeit</i> ist davon nicht ausgenommen. Ohne Dokumentation fehlt den Behörden das notwendige Instrument für den Vollzug, und darüber hinaus wird den Arbeitnehmenden eine bedeutende Grundlage für die erfolgreiche Geltendmachung allfälliger arbeitsrechtlicher Ansprüche auf dem zivilprozessualen Weg genommen.</p>
---------	---

5b.	<p>Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?</p>
-----	---

Antwort	<p>Unabhängig von der Nicht-/Erfassung der Arbeitszeit sind Massnahmen zum Gesundheitsschutz auf Gesetzesstufe vorzusehen; fraglich ist jedoch deren Vollzugstauglichkeit.</p>
---------	--

6b.	<p>Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?</p>
-----	--

Antwort	<p>Siehe unten 7b.</p>
---------	------------------------

7b.	<p>Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?</p>
-----	--

Antwort	<p>Das Arbeitsgesetz ist für die Vollzugsorgane die Grundlage, um von den Arbeitgebern u.a. die Einhaltung des zwingenden Minimalstandards an Arbeits- und Ruhezeiten einzufordern. V.a. der Beleg der Arbeitszeiten ist ein (ge-)wichtiges Kontrollinstrument zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes; der im Übrigen unumstrittenste Bereich des Persönlichkeitsschutzes, welcher den Arbeitgeber zwingend in die Verantwortung gegenüber seinen Arbeitnehmenden nimmt. Für Arbeitnehmende, für welche die Dokumentationspflicht der Arbeits- und Ruhezeiten aufgeweicht werden soll, gelten die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen gleichwohl, doch kann man die zeitliche Belastung nicht kontrollieren. Ein Gesetz ohne Kontrollmöglichkeit macht keinen Sinn.</p>
---------	--



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

SECO	
21. Nov. 2018	
vorregistriert O.A.G.Sdm	rgs

Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 80 54
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per Mail an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Basel, 21. November 2018

Regierungsratsbeschluss vom 20. November 2018

Vernehmlassung 16.414 Pa.IV. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle; 16.423 Pa.IV. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für Ihr Schreiben vom 4. September 2018 und der damit verbundenen Möglichkeit, zur 16.414 Pa.IV. Graber Konrad, Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 Pa.IV. Keller-Sutter, Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten Stellung zu nehmen.

Der Kanton Basel-Stadt begrüsst die Vereinfachung und die Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes im Allgemeinen, insbesondere für leitende Angestellte. Dies entspricht auch der Veränderung der Arbeitsverhältnisse hin zu mehr Autonomie und Selbstbestimmung. Dennoch erachten wir die vorliegenden parlamentarischen Initiativen aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes, aufgrund drohender Rechtsunsicherheit und aus Vollzugsgründen für nicht unproblematisch.

Die vorgeschlagenen neuen Bestimmungen enthalten sehr viele offene Begriffe, welchen den künftigen Vollzug durch die zuständigen kantonalen Kontrollbehörden stark erschweren, wenn nicht gar verunmöglichen würden. Dies würde wiederum zu einem unsteten und ungleichen Vollzug führen. Aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ist ausserdem problematisch, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr wie bisher mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein müssen. Objektive Kriterien, wie beispielsweise eine Lohngrenze, würden einen einheitlichen Vollzug gewähren. Die Kontrollen wären aufwendiger und aufgrund der bestehenden knappen Ressourcen würde sich ihre Anzahl verringern. Gleichzeitig würden mit der Umsetzung der vorgeschlagenen Regelungen die psychosozialen Risiken steigen, die staatlichen Massnahmen im Gesundheitsschutz aber wiederum abnehmen.

Die parlamentarische Initiative Graber würde für die Arbeitnehmenden grosse Änderungen bei den Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen mit sich bringen. Zum einen würde die wöchentliche Höchst Arbeitszeit keine Anwendung finden, zum anderen könnte die tägliche Ruhezeit von elf auf neun Stunden mehrmals herabgesetzt werden. Ausserdem wäre Sonntagsarbeit erlaubt, sofern sie nach freiem Ermessen erbracht wird. Mittels Durchschnittswerten (wöchentliche Höchst-

beitszeit von 45 Stunden im Jahresdurchschnitt, durchschnittliche tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Zeitraum von vier Wochen) sollen die Anforderungen an den Gesundheitsschutz erfüllt werden. Jedoch widerspricht dieser mathematische Ansatz arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist.

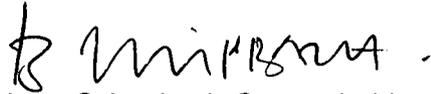
Darüber hinaus verweisen wir gerne auf unsere Ausführungen im beigelegten Fragebogen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

Beilage: erwähnt

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Neue Kommunikationsmittel erschweren in der heutigen Zeit eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit. Arbeitgebende und Behörden stellt diese neue Entwicklung vor die schwierige Herausforderung, die Arbeitszeiten gemäss geltendem Recht zu erfassen bzw. einzuhalten. Auch nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu vermehrten krankheitsbedingten Absenzen, welche den Unternehmen und Sozialversicherungen Mehrkosten verursachen. Es besteht somit ein Konflikt zwischen Anpassung an den neuen Arbeitsmarkt auf der einen Seite und Prävention bzw. Gesundheitsschutz auf der anderen Seite. Demzufolge sperrt sich der Kanton Basel-Stadt nicht gegen eine Flexibilisierung und Vereinfachung des Arbeitsgesetzes. Eine solche Flexibilisierung darf jedoch nicht auf Kosten des Arbeitnehmer- bzw. Gesundheitsschutzes ausfallen.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Der Kanton Basel-Stadt begrüsst die Vereinfachung und die Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes im Allgemeinen, insbesondere für leitende Angestellte. Dies entspricht auch der Veränderung der Arbeitsverhältnisse hin zu mehr Autonomie und Selbstbestimmung. Dennoch erachten wir die vorliegenden parlamentarischen Initiativen aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes, aufgrund drohender Rechtsunsicherheit und aus Vollzugsgründen für nicht unproblematisch.
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche

	Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	<p>Die in den Vorentwürfen vorgeschlagene Definitionen in Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 ArG sind zu ungenau. Allenfalls können "Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion" noch eruiert werden, jedoch dürfte dies bei "Fachpersonen" in den meisten Fällen nicht mehr möglich sein. Unbestimmte Rechtsbegriffe wie "wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet", "grosser Autonomie" und "mehrheitlich" bei der Festsetzung der Arbeitszeiten, sind in der Verordnung selber oder in der Wegleitung dazu insoweit zu konkretisieren, dass ein einheitlicher und rechtsgleicher Vollzug gewährleistet werden kann. Die in Art. 73a ArGV 1 verwendeten Begriffe im Zusammenhang mit dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung zeigen bereits heute, dass diesbezüglich in der Praxis Unklarheiten in der Auslegung bestehen. Insbesondere bei den häufig in Grosskonzernen anzutreffende Matrix-Organisationen sind diese Begriffe nur schwer definierbar und führen zu unbefriedigenden Ergebnissen. Bereits die grosse Differenz hinsichtlich der Anzahl voraussichtlich betroffener Arbeitnehmenden gemäss der Kommissionsmehrheit und -minderheit (13 bis 19 Prozent gegen 40 Prozent) lässt erahnen, wie schwierig die Auslegung der verwendeten Rechtsbegriffe wäre und wie die Rechtsunsicherheit darunter leiden würde. Insbesondere der Begriff "Fachperson" überlässt einen sehr grossen Ermessensspielraum bei der Auslegung und je nach Verständnis könnte die Anzahl dieser Arbeitnehmenden stark variieren. Wünschenswert wären objektive Kriterien wie beispielsweise Bruttojahreseinkommen, welche eine einheitliche Rechtsanwendung gewährleisten würde.</p> <p>Teilfrage: Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen sind kein geeignetes Kriterium für die Unterstellung. Arbeitnehmende mit mehrjähriger Praxiserfahrung können unter Umständen genauso als Fachperson in Frage kommen, auch wenn sie nicht über eine bestimmte Ausbildung verfügen. Ausserdem müssten entsprechende Unterlagen (u.a. Diplome, Zeugnisse) der Vollzugsbehörde vorgelegt werden, welche diese wiederum auf ihre Richtigkeit überprüfen müsste. Dies würde in erste Linie für die Behörde, aber auch für das Unternehmen, ein zusätzlicher administrativer Aufwand bedeuten.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit sind in der Praxis nicht visibel umsetzbar. Wie bereits angeführt, ist die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden zu ungenau, was zu Ungleichheiten führen würde. Ausserdem gilt es zu beachten, dass eine Kontrolle durch die Vollzugsbehörde praktisch nur mit sehr hohem Aufwand durchführbar wäre bzw. auch für den Betrieb einen höheren administrativen Aufwand bedeuten würde.
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
	Es ist sinnvoll und entspricht den geltenden Bestimmungen, dass die Jahres-

Antwort	mehrstunden durch einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent; oder sofern vertraglich vereinbart, durch Freizeit von gleicher Dauer im Folgejahr auszugleichen ist. Jedoch ist es fraglich, ob die Jahresmehrstunden im Folgejahr ausgeglichen werden können und unklar was geschieht, wenn die Jahresmehrstunden im Folgejahr doch nicht oder nur teilweise kompensiert werden können. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass die Vollzugsbehörde für eine Kontrolle Unterlagen für jeweils über zwei Jahre einzusehen hätte, was ein hoher administrativer Aufwand sowohl für die Behörde als auch für die Unternehmen bedeuten würde. Ausserdem sollten die 170 Jahresmehrstunden auf das Kalenderjahr beschränkt sein, wie es auch bei der geltenden Regelung zur Überzeitarbeit der Fall ist. Die Möglichkeit einer wahlweisen Aufteilung auch auf das Geschäftsjahr würde insbesondere bei einem Arbeitgeberwechsel zu Vollzugsschwierigkeiten führen und Kontrollen generell erschweren. Zuletzt ist auch aus arbeitsmedizinischer Sicht eine möglichst zeitnahe Kompensation erstrebenswert, was einer Kompensation im Folgejahr grundsätzlich entgegensteht.
---------	---

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Wir erachten diese Bestimmung als sinnvoll.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung erhöht die maximale tägliche Arbeitszeit von 12,5 Stunden auf 13,5 Stunden. Insbesondere in Kombination mit der Verkürzung der täglichen Ruhezeit kann dies zu einer Mehr- und gegebenenfalls Überbelastung führen.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Es ist unklar, ob die durchschnittlichen 11 Stunden bei wiederholtem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden können und wie genau der Referenzzeitraum für die durchschnittliche Ruhezeit festzulegen ist. Wenn, dann wäre eine feste Anzahl Abweichungen pro bestimmtem Zeitraum, also zum Beispiel zwei Unterschreitungen pro Monat, klarer und einfacher zu handhaben. Indem die Ruhezeit mehrmals während mehreren aufeinander folgenden Wochen verkürzt werden kann, ist es möglich in einer Woche über 70 Stunden zu arbeiten.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Wir halten die freiwillige und bewilligungsfreie Sonntagsarbeit für sehr problematisch. Für die Vollzugsbehörde ist es beinahe nicht zu überprüfen, ob Arbeitnehmende freiwillig Sonntagsarbeit geleistet haben, oder ob sie aufgrund von beispielsweise hohem Arbeitsanfall dazu gezwungen waren. Regelmässig ist der Termin- oder Leistungsdruck derart stark, dass Arbeitnehmende keine andere Wahl haben, als "freiwillig" am Sonntag zu arbeiten.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
	Es ist zweifelhaft, dass eine Kann-Bestimmung dem erforderlichen

Antwort	Gesundheitsschutz gerecht wird. Die Bestimmung ist allgemein zu offen formuliert ("Präventionsmassnahmen", "bestimmte Branche", "angemessen"), was wiederum zu Rechtsunsicherheiten führt.
---------	--

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Eine Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit ist aufgrund der negativen Auswirkungen auf die Gesundheit grundsätzlich abzulehnen. Die minimale Körpertemperatur ist beim Menschen zwischen 3 und 6 Uhr erreicht. In dieser Zeitspanne ist der menschliche Körper von Natur aus am wenigsten aktiv. Eine Verschiebung des Tagesbeginns von 5 auf 4 Uhr würde damit die Arbeitszeit noch mehr in die Zeitspanne der minimalen Körpertemperatur verlegen. Im Falle der Vorverlegung des Tagesbeginns müsste der Arbeitgeber sodann vollständig für den Transport der Arbeitnehmenden zum Arbeitsort bestellt sein (fehlende ÖV-Verbindung, Sicherheit etc.).

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die tägliche Erholung ist laut arbeitsmedizinischer Erkenntnis sehr wichtig. Mit den neuen Regelungen wäre diese tägliche Erholung nicht mehr vollständig gewährleistet. Das geltende Arbeitsgesetz sieht eine Vielzahl und ausreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten vor. Insgesamt würde die neue Regelung den Arbeitnehmerschutz schwächen.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Eine zentrale Funktion des Arbeitsgesetzes ist der Schutz von Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der Arbeitstätigkeit. Der Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber würde den Vollzug des Arbeitsgesetzes stark erschweren. Ausserdem ist aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes problematisch, dass die Arbeitnehmenden nicht wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein müssen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
	Ja. Fraglich ist jedoch, ob geeignete Massnahmen gefunden werden können,

Antwort	welche zum gewünschten Ergebnis führen und gleichzeitig auch von den Behörden überprüfbar sind.
---------	---

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
-----	---

Antwort	Nein.
---------	-------

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
-----	---

Antwort	<p>Der Vorstoss würde voraussichtlich eine hohe Anzahl Arbeitnehmende betreffen. Diese müssten ihre Arbeitszeiten nicht mehr erfassen, sich jedoch an die Arbeits- und Ruhezeiten halten. Die Einhaltung dieser Zeiten wäre mit einem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung jedoch für die Vollzugsbehörde nur noch mittels individuelle und kollektive Befragungen möglich. Dies wiederum würde einen hohen Mehraufwand verursachen und generell eine Überprüfung nur noch bei Kooperation durch Arbeitnehmende ermöglichen. Insbesondere für Arbeitnehmende mit hoher Arbeitslast wäre die Hemmschwelle, die tatsächlichen Arbeitszeiten und -bedingungen anzugeben, aufgrund eines drohenden Arbeitsplatzverlustes, hoch. Die Wahrscheinlichkeit für Verstösse würde dadurch massiv ansteigen, was Sinn und Zweck des Arbeitsgesetzes entgegensteht.</p>
---------	---



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

PAR COURRIEL

Secrétariat d'Etat à l'économie
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Document PDF et Word à :
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Fribourg, le 4 décembre 2018

2018-1022

Prise de position sur les initiatives parlementaires Graber Konrad 16.414, « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés », et Keller-Sutter 16.423, « Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail »

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de donner l'occasion au Conseil d'Etat de se prononcer sur les avant-projets découlant des initiatives parlementaires Graber Konrad 16.414 et Keller-Sutter 16.423. La présente consultation appelle à une prise de position de l'autorité cantonale à la fois en sa qualité d'inspection cantonale du travail et sa qualité d'employeur.

Ces deux avant-projets visent les mêmes catégories de travailleurs (personnes exerçant une fonction de supérieur et celles qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité) et visent tous deux à adapter les dispositions légales en matière d'enregistrement du temps de travail, pour une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. Cependant, chaque avant-projet propose une solution différente pour l'atteinte de cet objectif et aboutit à un modèle de travail particulier qui pourrait être intégré dans la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) et s'ajouter ainsi aux modèles existants déjà éprouvés.

Bien que la LTr et ses ordonnances dans leur forme actuelle soient déjà très souples et comportent de nombreuses exceptions, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il est nécessaire d'adapter le cadre juridique afin de répondre aux besoins de flexibilité tant des employeurs que des travailleurs.

En effet, la tertiarisation de l'économie, la numérisation et les nouveaux moyens de communication ont un impact considérable sur les modes de consommation et demandent plus de souplesse de la part des fournisseurs dans certains secteurs. Dans le même temps, ces mêmes moyens rendent la frontière entre travail et loisirs plus perméable pour une partie des travailleurs, ce qui pose de nouveaux défis aux entreprises et aux autorités chargées de l'application de la loi sur le travail en matière d'enregistrement du temps de travail.

Ainsi, les solutions proposées offrent un avantage pour les employeurs actifs dans les secteurs d'activité qui connaissent des pics de travail intenses. Corrélativement, elles permettent d'accroître la responsabilité des travailleurs concernés en leur offrant une plus grande flexibilité dans l'aménagement de leurs horaires de travail et d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Toutefois, on constate une augmentation des tensions psychosociales sur le lieu de travail, ce qui provoque une recrudescence des absences pour cause de maladie et engendre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales. Par conséquent, une flexibilisation des horaires de travail appellera à une vigilance accrue de la part de l'autorité cantonale en termes de contrôle du respect des mesures de protection de la santé.

Dans cette optique, le Conseil d'Etat, en sa qualité d'autorité chargée de l'inspection du travail, ne soutient pas l'avant-projet issu de l'initiative parlementaire Graber Konrad 16.414 qui pose des problèmes sur le plan de l'exécution, détaillés dans la réponse au questionnaire. Sa préférence va donc à l'avant-projet issu de l'initiative parlementaire Keller-Sutter 16.423 qui permet d'élargir le champ d'application de l'article 73a OLT 1. Il émet cependant les réserves suivantes.

Le Conseil d'Etat rappelle que pour un contrôle efficace des prescriptions légales, l'obligation de saisie du temps de travail doit continuer à s'appliquer à la majorité des travailleurs puisque le salaire correspond à la rémunération due par unité de temps. Pour une délimitation claire, des précisions dans la définition des catégories des travailleurs concernés sont donc nécessaires.

Il convient également de tenir compte des expériences faites par l'autorité d'exécution depuis l'entrée en vigueur en 2016 de la réglementation actuelle (art. 73A et 73b, OLT 1) et de considérer les difficultés d'interprétation qui existent déjà au niveau de l'ordonnance avant de procéder un allègement supplémentaire de la saisie du temps de travail.

Il sied de relever que les administrations cantonales ne sont pas soumises à la LTr (cf. art. 2 LTr), sauf pour les règles relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a LTr). En revanche, la LTr est applicable, dans son intégralité, aux hôpitaux avec personnalité juridique distincte, tel que l'Hôpital fribourgeois (HFR) ou le Réseau fribourgeois de santé mentale (RFSM). Il en résulte qu'une éventuelle modification de la LTr, dans le sens proposé par les initiatives, n'aura pas d'effet direct pour les employés de l'administration fribourgeoise, dès lors que les dispositions de protection de la santé précitées ne seront pas modifiées. Il en va de même pour le personnel de l'HFR et du RFSM, dans la mesure où ces modèles de travail s'ajouteront aux modèles déjà existants et ne leur seront pas imposés, en vertu du droit dispositif.

La législation actuelle sur le personnel de l'Etat de Fribourg n'est compatible avec aucun des deux modèles de travail proposés, la saisie du temps et de l'horaire de travail étant obligatoire pour l'ensemble du personnel concerné, soumis à un horaire administratif. L'obligation de présence prévaut pour les heures bloquées (de 8h30 à 11h et de 14h à 16h30) mais le temps de travail peut être aménagé de manière flexible pour les autres tranches de l'horaire administratif (comprises entre 6h30 et 19h). Conscient du fait que la flexibilité des horaires et le télétravail rendent les collaborateurs plus productifs et épanouis, et afin de soigner l'attractivité de l'Etat en tant qu'employeur et de fidéliser les collaborateurs, le Conseil d'Etat serait favorable à offrir davantage de souplesse dans l'aménagement de l'horaire de travail du personnel de l'Etat. Une telle ouverture n'irait toutefois pas aussi loin que les modèles de travail proposés dans la consultation.

En résumé, le Conseil d'Etat est favorable à un assouplissement de la LTr dans le sens visé par l'avant-projet issu de l'initiative parlementaire Keller-Sutter 16.423 pour autant que des précisions dans la définition des travailleurs concernées soient apportées.

Comme demandé, vous trouverez en annexe le questionnaire relatif à ces deux avant-projets dûment complété.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à sa prise de position, le Conseil d'Etat vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de sa parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat :

Georges Godel
Président

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Annexe

—

Réponse au questionnaire

Communication :

- a) à la Direction de l'économie et de l'emploi, pour elle et le Service public de l'emploi ;
- b) aux autres Directions ;
- c) à la Chancellerie d'Etat.

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Extrait de procès-verbal non signé, l'acte signé peut être consulté à la Chancellerie d'Etat

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets

Questionnaire

Remarque préalable : la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	<p>Bien que la loi sur le travail actuelle (LTr) soit déjà très souple et comporte de nombreuses exceptions, il est nécessaire d'adapter le cadre juridique afin de répondre aux besoins de flexibilité tant des employeurs que des travailleurs.</p> <p>En effet, la tertiarisation de l'économie, la numérisation et les nouveaux moyens de communication ont un impact considérable sur les modes de consommation et demandent plus de souplesse de la part des fournisseurs dans certains secteurs. Dans le même temps, ces mêmes moyens rendent la frontière entre travail et loisirs plus perméable pour une partie des travailleurs, ce qui pose de nouveaux défis aux entreprises et aux autorités chargées de l'application de la loi sur le travail en matière d'enregistrement du temps de travail.</p> <p>Ainsi, une plus grande flexibilité dans l'aménagement des horaires de travail permettra aux travailleurs d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.</p> <p>Toutefois, on constate une augmentation des tensions psychosociales sur le lieu de travail, ce qui provoque une recrudescence des absences pour cause de maladie et engendre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales. Par conséquent, une flexibilisation des horaires de travail appellera à plus de vigilance de la part de l'autorité cantonale en matière de prévention et de protection de la santé.</p>
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?

Réponse	<p>Les deux avant-projets concernent la même catégorie de travailleurs mais sont complémentaires. Toutefois, l'avant-projet issu de l'initiative parlementaire Graber Konrad 16.414 pose des problèmes sur le plan de l'exécution (cf. infra pt. 4a ss.). La préférence du Conseil d'Etat va donc à l'avant-projet issu de l'initiative parlementaire Keller-Sutter 16.423 qui permet d'élargir le champ d'application de l'article 73a OLT 1. Il émet toutefois les réserves suivantes.</p> <p>Pour un contrôle efficace des prescriptions légales, en sa qualité d'autorité chargée de l'inspection du travail, le Conseil d'Etat rappelle que l'obligation de saisie du temps de travail doit continuer à s'appliquer à la majorité des travailleurs puisque le salaire correspond à la rémunération due par unité de temps. Pour une délimitation claire, des précisions dans la définition des catégories des travailleurs concernés sont donc nécessaires.</p> <p>Il convient également de tenir compte des expériences faites par l'autorité d'exécution depuis l'entrée en vigueur en 2016 de la réglementation actuelle (art. 73A et 73b, OLT 1) et de considérer les difficultés d'interprétation qui existent déjà au niveau de l'ordonnance avant de procéder un allègement supplémentaire de la saisie du temps de travail.</p>
3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a, al. 1 et 46, al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>Sous-question : faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
Réponse	<p>Sur le plan de l'exécution, des critères objectifs sont indispensables pour libérer certaines catégories de travailleurs de l'obligation de saisie du temps de travail. Des précisions sont donc nécessaires, d'autant plus que la délimitation salariale, qui constituait un critère objectif, ne figure plus dans la nouvelle réglementation proposée.</p> <p>En effet, aujourd'hui déjà, la définition de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail découlant de l'art. 73A, OLT 1 pose des problèmes d'application pratique en raison des problèmes d'interprétation de certaines notions juridiques. Les définitions proposées aux art. 46, al. 2, et 13a, al. 1, des avant-projets risquent de rendre les problèmes de délimitation encore plus complexes, notamment pour la catégorie des « spécialistes ». Il convient de préciser la notion de « disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité » et de préciser ce que signifie « dans la majorité des cas ». Le fait que les estimations du nombre de travailleurs concernés diffèrent considérablement entre la majorité de la commission et la minorité démontre la grande marge d'interprétation et l'insécurité juridique qui en découle.</p> <p>Du point de vue de la protection des travailleurs, il semble également problématique que l'assentiment du travailleur ne soit plus requis en cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail ou d'enregistrement simplifié de la durée du travail. Nous jugeons indispensable de maintenir l'accord du travailleur.</p> <p>Sous-question : non. De telles exigences représentent une ingérence dans le développement personnel d'un travailleur et concernent parfois des droits de la personnalité.</p>

	L'assujettissement ne peut être subordonné à la formation. En outre, cela compliquerait et entraverait considérablement l'exécution puisque les autorités d'exécution compétentes seraient contraintes d'effectuer des contrôles supplémentaires en lien avec les conditions de libération. L'exercice des activités correspondantes devrait être prouvée et les travailleurs seraient tenus de transmettre aux autorités leurs CV, diplômes, certificats, etc. Tous ces documents devraient être vérifiés par l'autorité d'exécution compétente, ce qui engendrerait des dépenses supplémentaires.
--	---

Questions concernant uniquement l'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a, al. 2-4) ?
Réponse	Le modèle proposé d'horaire annualisé ne peut être vérifié en ce qui concerne sa mise en œuvre, à moins d'être consigné par écrit. Comme nous l'avons déjà mentionné, la définition des travailleurs concernés n'est pas claire et les contrôles en relation avec l'exécution sont difficilement réalisables.

5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a, al. 5) ?
Réponse	La compensation est conforme aux dispositions en vigueur, ce qui est tout à fait acceptable. En revanche, la formulation de la let. b est trop vague. Il laisse de nombreuses questions sans réponse, ce qui n'est pas dans l'intérêt des travailleurs : jusqu'à quand les heures additionnelles annuelles doivent-elles être compensées ? Qu'advient-il si les heures supplémentaires ne peuvent être compensées en raison d'une charge de travail élevée ? Sont-elles perdues à la fin de l'année suivante ?

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a, al. 6) ?
Réponse	Cette disposition n'appelle pas de remarque particulière.

7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a, al. 7) ?
Réponse	Cette disposition réduit la durée maximale journalière de travail de deux heures par rapport à la législation en vigueur (17 heures selon l'art. 10 LTr).

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a, al. 3 et 4) ?

Réponse	La notion de « plusieurs fois par semaine » est trop vague pour l'exécution et l'on peut se demander si la durée moyenne de 11 heures peut encore être respectée si la période de repos est réduite plusieurs fois.
---------	---

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	La possibilité d'effectuer un travail dominical exempté d'autorisation pour autant que celui-ci soit accompli « selon sa propre et libre appréciation » est invérifiable sur le plan de l'exécution.

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6, al.4) ?
Réponse	Cette disposition est également trop vague. Quelles sont ces « mesures de prévention »? Que signifie l'expression « dans certaines branches particulières » ? Que veut-on dire par « pris en compte de manière appropriée »? Cette disposition ne contribue pas à la sécurité juridique. En outre cette disposition est facultative : on ne peut donc exclure qu'elle se transforme en une question de coût, ce qui irait à l'encontre de la protection de la santé.

11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10, al. 2) ?
Réponse	D'après notre expérience pratique, il n'est pas nécessaire de prolonger l'intervalle du travail d'une heure. En outre, nous notons une incohérence par rapport à l'article 13a al. 7 où on parle d'un espace de travail de 15 heures alors qu'ici, on parle de 17 heures.

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Non, si ce n'est de rappeler <ul style="list-style-type: none"> - qu'il complexifie les procédures de contrôle, - qu'il soulève des problèmes de vérification, - qu'il appelle des précisions, - que la législation actuelle offre déjà une grande souplesse, - que la législation actuelle garantit un contrôle efficace de l'exécution de la loi au profit de la santé des travailleurs.

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	La protection de la santé sera prise en compte sur la base de valeurs moyennes (nombre d'heures de travail annuel de 45 heures au maximum par semaine en moyenne au cours de l'année civile, durée du repos quotidien de onze heures devant être observée en moyenne sur quatre semaines). Cette approche mathématique contredit les connaissances acquises dans le domaine de la médecine

	du travail, selon lesquelles le repos quotidien est important pour la santé.
--	--

Questions concernant uniquement l'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46, al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	En tant que partie du droit public, la loi sur le travail a pour objectif de protéger la santé des travailleurs de tout préjudice imputable au poste de travail. Les inspections cantonales du travail sont chargées de faire appliquer ces dispositions et de surveiller le respect de la durée du travail et du repos. La suppression de l'obligation d'enregistrer le temps de travail par l'employeur rend par conséquent son exécution plus difficile. Les critères de renonciation à l'obligation de saisir le temps de travail doivent donc pouvoir être vérifiés.

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail ?
Réponse	Oui. Néanmoins, la question de savoir comment effectuer les contrôles sans possibilité d'exécution reste ouverte.

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Non, si ce n'est de rappeler <ul style="list-style-type: none"> - qu'il appelle des précisions des critères de renonciation à l'obligation de saisir le temps de travail, - que la suppression de la saisie du temps de travail ne doit concerner qu'une minorité de travailleurs.

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Non.



Genève, le 28 novembre 2018

Le Conseil d'Etat

5750-2018

Conseil des Etats
Commission de l'économie et des
redevances
Monsieur Pirmin Bischof
Président de la commission
3003 Berne

Concerne : 16.414 é lv. pa. Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés
16.423 é lv. pa. Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Monsieur le Président,

Notre Conseil a pris connaissance avec intérêt de votre courrier du 4 septembre 2018 et de ses annexes concernant l'objet cité en marge et vous en remercie.

Nous partageons votre analyse selon laquelle le monde du travail a évolué et est en pleine mutation. Nous sommes cependant d'avis que la loi sur le travail (LTr), en sa teneur actuelle, est déjà très souple, suite à plusieurs modifications récentes. Elle offre aujourd'hui aux entreprises la flexibilité nécessaire dont elles ont besoin pour s'adapter aux nouvelles réalités économiques.

Après un examen attentif des avant-projets soumis et rapports explicatifs qui les accompagnent, nous observons que le champ d'application de la dérogation visée à l'article 13a al. 1, respectivement l'article 46 al. 2 des avant-projets n'est pas objectivement déterminé. Les termes utilisés pour définir les travailleurs concernés sont imprécis et laissent une grande marge d'interprétation. Or, l'insécurité juridique qui en découle pourrait concerner jusqu'à 40% des travailleurs soumis à la LTr. A cela s'ajoute le fait que les avant-projets entraîneraient également des difficultés majeures d'exécution. Les contrôles menés par les autorités seront moins efficaces. Ils seront plus complexes et devront être plus étendus dans la durée, ce qui aurait également des conséquences négatives pour les entreprises.

S'agissant de l'initiative parlementaire 16.414, nous constatons que le projet d'annualisation du temps de travail institue des mécanismes de compensation reconnus scientifiquement comme contraires au principe de protection de la santé. Il autorise un rythme de travail effréné sans garantir un temps de repos suffisant et régulier. L'initiative parlementaire 16.423, serait *a priori* à privilégier. Cet avant-projet maintient en effet tous les mécanismes

de compensation de la durée du temps de travail et de repos. Cependant, en l'absence de référentiel (registre horaire), les autorités ne peuvent ni vérifier le respect de ces mécanismes, ni intervenir face à d'éventuels abus. Les deux avant-projets auraient pour conséquence de prêter la protection de la santé des travailleurs et entraîneraient les coûts correspondants.

Par ailleurs, ces avant-projets feraient également obstacle à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement. Le contrôle salarial des travailleurs détachés ainsi que l'observation du marché du travail en seront entravés.

Vous trouverez, en annexe, les réponses au questionnaire relatif aux avant-projets concernés où ces éléments sont développés.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à nos observations, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Michèle Righetti

Le président :



Antonio Hodgers

Annexe mentionnée

Copie à : (via mail) vernehmlassungen@seco.admin.ch

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets Questionnaire

Remarque préalable: la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	<p>Notre Conseil estime que la loi, en sa teneur actuelle, est déjà très souple. Suite à plusieurs modifications, elle offre aujourd'hui la flexibilité nécessaire dont les entreprises ont besoin pour s'adapter aux nouvelles réalités économiques.</p> <p>Nous constatons que les deux avant-projets sont par ailleurs impraticables et comportent le risque de vider de sa substance le but premier de la LTr, à savoir la protection de la santé publique par la prévention primaire (éviter la survenance du risque). La réglementation de la durée du temps de travail et du repos constituent à cet égard un élément fondamental.</p> <p>L'employeur, premier garant du respect des dispositions de la LTr, n'aura notamment plus les outils nécessaires pour organiser le travail de façon appropriée conformément à son obligation visée aux articles 6 LTr et 2 OLT 3.</p> <p>Nous constatons en outre que ces avant-projets auraient des conséquences négatives sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement. Le contrôle salarial des travailleurs détachés ainsi que l'observation du marché du travail en sont entravés.</p>
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	<p>Nous nous opposons à l'adoption des deux avant-projets.</p> <p>L'avant-projet d'annulation du temps de travail institue des mécanismes de compensation reconnus scientifiquement comme contraires au principe de protection de la santé. Il autorise un rythme de travail effréné sans garantir un temps de repos suffisant et régulier.</p>

	L'avant-projet d'horaire à la confiance serait a priori à privilégier. Il maintient tous les mécanismes de compensation de la durée du temps de travail et de repos. Cependant, en l'absence de référentiel (registre horaire) les autorités ne pourront pas vérifier le respect de ces mécanismes.
--	---

3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
----	--

Réponse	<p>Notre Conseil estime que la définition des deux catégories de travailleurs concernés est trop imprécise.</p> <p>Les termes utilisés pour définir les travailleurs concernés laissent une grande marge d'interprétation. Les notions indéfinies proposées aux articles 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets (« spécialistes », qui disposent d'un pouvoir de décision « important », dans leur « domaine de spécialité », ainsi que « grande autonomie » et « majorité des cas »), créent dès lors une forte insécurité juridique.</p> <p>Le fait qu'il ne soit pas possible de déterminer, même de façon approchante, la proportion de travailleurs entrant dans le champ d'application préfigure les difficultés d'exécution à venir. Pour mémoire, la majorité de la commission estime la proportion de travailleurs concernés entre 13 à 19%, tandis que la minorité de la commission l'évalue à 40% des travailleurs soumis à la LTr (cf. rapport p. 12, respectivement p. 10).</p> <p>Nous relevons que, dans le cadre de l'exécution de l'article 73a OLT 1, des difficultés similaires ont été observées, alors même que les critères d'application sont plus stricts que ceux prévus aux nouveaux articles 13a al. 1 et 46 al. 2. Ainsi, dans le cadre des contrôles menés dans le secteur bancaire par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), nous avons constaté que certaines entreprises font usage de cette dérogation pour plus de 70% de leur personnel au lieu de 30% dans d'autres. La pratique a également démontré que les articles 73a et 73b OLT1 engendrent pour les entreprises des coûts administratifs supplémentaires pour déterminer les travailleurs concernés par ces dérogations.</p> <p>Si l'on devait admettre ces avant-projets de loi, il faudrait impérativement prévoir des critères objectifs de délimitation.</p> <p><u>Sous-question :</u> S'agissant du niveau de formation, nous estimons que l'exigence minimale pour pouvoir être qualifié de spécialiste au sens des nouveaux articles 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets doit être fixé au niveau master, formation professionnelle supérieure (maîtrise, brevet professionnel).</p>
---------	--

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	<p>Concernant l'alinéa 3, nous relevons que le régime d'annualisation du temps de travail entre en contradiction avec le but de la loi sur le travail. Les sciences du travail ont démontré qu'au-delà de 9 heures effectives de travail quotidien, le risque d'accident est doublé et le temps de récupération doit être augmenté en conséquence. La protection de la santé ne peut pas s'effectuer correctement sur la base d'une valeur moyenne annuelle de 45 heures par semaine sans garantir des compensations régulières en temps/repos.</p> <p>S'agissant de l'alinéa 4, nous constatons qu'il manque de précision quant au calcul d'annualisation. Il ne tient pas compte des événements qui peuvent survenir durant l'année civile, tels que jours de congés, congés maladie, démissions ou licenciements notamment.</p> <p>Nous estimons par ailleurs que le consentement du travailleur devrait être exigé pour la mise en place de l'horaire annualisé, comme pour d'autres cas de dérogation au régime ordinaire. Pour des raisons d'exécution notamment, il conviendrait en outre de soumettre l'horaire annualisé à des conditions de forme (consentement écrit du travailleur, avenant au contrat de travail, par exemple).</p> <p>Enfin, nous rappelons que pour les autorités d'exécution, ces clauses présentent des difficultés évidentes d'application. Comme mentionné plus haut, la première difficulté consiste à l'impossibilité de déterminer avec précision les travailleurs entrant dans le champ d'application de la dérogation et, partant, les possibilités d'intervention de l'autorité. L'annualisation du temps de travail aura en outre pour conséquence d'allonger à 2 ans au moins les procédures d'exécution. Les données récoltées ne pourront donc pas être immédiatement traitées, ce qui retardera d'autant le prononcé de mesures correctives. Par ailleurs, contrairement à l'avis de la commission (cf. rapport, p. 21), le prolongement des procédures entrainera nécessairement une charge de travail supplémentaire notamment en termes de suivi.</p>
5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	<p>Nous constatons que l'indemnisation est conforme aux dispositions en vigueur. Le montant prévu sous lettre a ne prête donc pas à critique. La lettre b manque toutefois de précisions. Elle ne règle pas les conséquences d'une non-compensation des heures additionnelles annuelles par un congé de même durée au cours de l'année suivante qui peut survenir notamment en cas de surcroît de travail ou de la fin des relations de travail.</p> <p>A notre sens, la lettre b devrait indiquer qu'à défaut de compensation en temps dans l'année qui suit, les heures additionnelles doivent obligatoirement être indemnisées par le supplément salarial visé sous lettre a. Cette solution permettrait d'exclure pour l'entreprise la possibilité de reporter d'année en année les compensations en temps et, partant, éviterait de prolonger les procédures d'exécution au-delà des 2 ans de procédure évoqués sous question 4a.</p>
6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	Cet alinéa n'appelle pas de critiques.

7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	Nous ne voyons aucun intérêt pratique justifiant l'augmentation de l'amplitude de la période quotidienne de travail.

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	<p>Notre Conseil estime que ces clauses risquent d'entraîner une normalisation des durées de repos réduites, respectivement d'augmenter le temps de travail avec des conséquences délétères pour la santé des travailleurs. La notion imprécise « plusieurs fois par semaine » permet en effet une trop grande marge d'interprétation. Selon la minorité de la commission, les nouvelles dispositions permettraient de porter la semaine de travail à plus de 70 heures pendant plusieurs semaines consécutives (cf. rapport p.10).</p> <p>L'alinéa 4 amplifie cet effet en autorisant le travailleur soumis à un horaire annualisé à travailler pendant la durée du repos lorsqu'il fournit un travail "<i>selon sa propre et libre appréciation</i>". Or, ainsi que la commission le relève elle-même, la libre appréciation du travailleur "<i>sera restreinte par des facteurs externes, tels qu'une charge de travail excessive</i>" (cf. rapport p. 20).</p> <p>Enfin, s'agissant de l'exécution, le contrôle de la moyenne de 11 heures sur 4 semaines nous semble non seulement difficilement réalisable par l'autorité, mais également par l'employeur, lequel reste le premier garant du respect des dispositions de la LTr, notamment pour ce qui a trait à la comptabilisation des jours de congé ou l'éventuel travail du dimanche.</p>

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	<p>Nous estimons que ces modifications iraient à l'encontre du but de prévention de la santé et de la cohésion sociale visé par la loi sur le travail en empiétant sur les heures de repos des travailleurs et leur vie familiale et sociale.</p> <p>Le critère figurant dans l'article 19a de l'avant-projet selon lequel le travail du dimanche n'est pas soumis à autorisation lorsqu'un travailleur annualisé "<i>choisit de travailler le dimanche selon sa propre et libre appréciation</i>" n'est pas vérifiable par l'autorité. De plus, comme déjà évoqué plus haut, la libre appréciation du travailleur "<i>sera restreinte par des facteurs externes, tels qu'une charge de travail excessive</i>" (cf. rapport p. 20). Le travail du dimanche ne constituera donc pas un choix du travailleur, de sorte qu'il devrait être rémunéré et compensé, contrairement à ce que prévoit l'article 19a de l'avant-projet.</p>

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	<p>Nous estimons que la disposition est formulée de manière trop imprécise. Par ailleurs, nous constatons qu'elle est libellée sous la forme potestative et est dès lors trop peu contraignante.</p> <p>La prévention des risques psychosociaux n'est en outre pas le seul axe qui devrait être pris en considération. L'augmentation du temps de travail et la diminution du temps de repos impactent aussi la santé physique et augmentent le risque d'accident au travail. Ces éléments doivent donc également être pris en considé-</p>

	ration, étant souligné que la meilleure solution pour prévenir ces risques est la limitation de la durée du travail et le respect d'un temps de repos régulier.
11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	Nous estimons que cette modification irait à l'encontre du but de prévention de la santé et de la cohésion sociale visé par la loi sur le travail en empiétant sur les heures de repos et la vie sociale et familiale du travailleur.
12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	L'avant-projet présente des difficultés d'exécution évidentes. Le champ d'application de la dérogation n'étant pas objectivement déterminé, l'insécurité juridique est grande. Le nouveau régime pourrait concerner jusqu'à 40% des travailleurs soumis à la LTr. Face à d'éventuels abus, l'autorité ne pourra intervenir qu'avec difficulté. Les contrôles effectués par l'autorité seraient plus complexes, plus étendus dans la durée et leur efficacité serait réduite, comme développé plus haut sous questions 3, 4a, 8a et 9a.
13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Nous constatons que l'avant-projet de loi porterait également préjudice aux contrôles salariaux effectués dans le cadre de détachements en application de la loi sur les travailleurs détachés (LDét). Les compensations relatives aux éventuelles heures supplémentaires effectuées par le travailleur détaché entrant dans le champ d'application de l'article 13a de l'avant-projet échapperont notamment au contrôle des organes de contrôle. Enfin, l'avant-projet entraînera à notre sens des effets sur les coûts de la santé.

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	Notre Conseil constate que la suppression des référentiels horaires aura pour conséquence de rendre l'exécution de la LTr plus difficile. Ainsi par exemple, le respect des dispositions relatives au travail supplémentaire ne pourra être vérifié que difficilement en l'absence de toute documentation. Le même constat peut être fait pour l'employeur, en sa qualité de premier garant du respect de la LTr. Les contrôles menés par l'autorité nécessiteront donc des enquêtes plus complexes, ce qui aura des conséquences sur le nombre de contrôles possibles, dans la mesure où il n'est pas prévu d'augmenter les ressources des autorités. Des charges administratives plus élevées pour l'entreprise sont également à prévoir pour déterminer les travailleurs concernés par la dérogation.
5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
	Nous considérons que des mesures relatives à la protection de la santé seraient

Réponse	<p>en tous les cas nécessaires, mais ne sauraient pallier les failles engendrées par le système prévu par l'avant-projet, empêchant de procéder à un contrôle effectif, comme développé sous réponse 4b.</p> <p>Nous relevons que toutes les mesures potentiellement prévues seraient de la prévention secondaire et tertiaire, alors que l'objectif de la LTr est la prévention primaire, soit éviter la survenance du risque.</p>
---------	---

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	<p>L'avant-projet présente des difficultés d'exécution évidentes.</p> <p>Le champ d'application de la dérogation n'étant pas objectivement déterminé, l'insécurité juridique est grande. Le nouveau régime pourrait concerner jusqu'à 40% des travailleurs soumis à la LTr. Face à d'éventuels abus, l'autorité ne pourra intervenir qu'avec difficulté. Les contrôles effectués par l'autorité seraient plus complexes et leur efficacité serait réduite, comme développé plus haut sous questions 3 et 4b.</p>

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	<p>Nous constatons que l'avant-projet de loi porterait également préjudice aux contrôles salariaux effectués dans le cadre de détachements en application de la loi sur les travailleurs détachés (LDét). En l'absence d'un référentiel horaire, le respect du salaire minimum des travailleurs détachés entrant dans le champ d'application de l'article de l'avant-projet échapperaient notamment au contrôle des organes de contrôle.</p> <p>L'observation du marché du travail au sens de l'article 360b, al. 3 CO s'en trouverait également entravée. Les commissions tripartites ne seraient donc plus en mesure de déterminer les salaires pratiqués dans une entreprise, et plus largement dans un secteur d'activité donné.</p>

SECO	
21. Nov. 2018	
vorregistriert OAG Sdm	rgs

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Glarus, 20. November 2018
Unsere Ref: 2018-201

Vernehmlassung i. S. 16.414 s Pa.lv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle sowie 16.423 s Pa.lv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

Wir halten einleitend fest, dass sich die Haltung des Kantons Glarus in den wesentlichsten Punkten mit der gemeinsamen Stellungnahme des VSAA und IVA deckt.

Allgemeines

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Die 24 Stunden-Gesellschaft, verbunden mit einer immer stärker digitalisierten Welt, erfordert aus Sicht des Kantons Glarus Anpassungen in unserer Arbeitswelt. Wir begründen dies insbesondere mit dem Erhalt der Konkurrenzfähigkeit im globalen Weltmarkt. Allerdings ist darauf zu achten, dass geplante Veränderungen in der Arbeitswelt mit den physischen und psychischen Möglichkeiten unserer Mitarbeiter vereinbar sind.

Wir würden eine Umsetzung der beiden parlamentarischen Initiativen im Sinne des ungenügenden Schutzes unserer Arbeitnehmenden als heikel erachten. Wir begründen dies mit der bereits heute feststellbaren Zunahme der krankheitsbedingten Ausfalltage. Konkret erwähnen wir an dieser Stelle die psychosozialen Fehlbelastungen wie z.B. die stressbedingten Krankheiten. Unsere Wirtschaft steht folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits, und der Prävention bzw. dem Gesundheitsschutz andererseits.

Fazit

Wie bereits erwähnt, deckt sich die Haltung des Kantons Glarus mit der Stellungnahme des Verbands schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) und des interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz IVA. Wir bitten Sie, die darin erwähnten Punkte zu berücksichtigen.

Der Kanton Glarus spricht sich aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden Vorentwürfe aus. Im Weiteren sind wir der Meinung, dass eine Umsetzung der

beiden Initiativen dem Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden, und somit unserer Gesellschaft, zu wenig Rechnung getragen wird.

Eine zukunftsorientierte, ausgewogene Lösung sollte folgenden Punkten Rechnung tragen:

- Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten, denn Lohn ist ein Entgelt, das pro Zeiteinheit geschuldet wird.
- Eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein.
- Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen.
- Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen.
- Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen.
- Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen.

In der Beilage übermitteln wir Ihnen gerne den Fragebogen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat


Dr. Andrea Bettiga
Landammann


Hansjörg Dürst
Ratsschreiber

Beilage:

- Fragebogen

E-Mail an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

versandt am: **20. Nov. 2018**

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen: Kanton Glarus

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Zweifelsfrei befindet sich die Arbeitswelt in einem Wandel, in welchem neue Formen der Arbeitszeitbestimmungen diskutiert werden müssen. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, welche sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen. Die negative Entwicklung dieser krankheitsbedingten Arbeitsausfälle beobachtet der Kanton Glarus mit Sorge.</p> <p>Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits und Prävention bzw. Gesundheitsschutz andererseits. Aus Vollzugssicht sprechen wir uns aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden Vorentwürfe aus. Das heutige Arbeitsgesetz ist bereits sehr flexibel ausgestaltet und hat viele Ausnahmebestimmungen.</p>

2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht spricht sich der Kanton Glarus aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen beide Vorentwürfe aus. Eine ausgewogene Lösung müsste folgenden Punkten Rechnung tragen:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten, denn Lohn ist ein Entgelt, das pro Zeiteinheit geschuldet wird. - Eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein. - Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen. - Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen. - Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen. - Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen.
--	---

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die seit 1.1.2016 gültige Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt unser Arbeitsinspektorat wegen der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Wir sind aufgrund unserer seit 1.1.2016 gemachten Erfahrungen der Meinung, dass die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 in den Vorentwürfen zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen werden. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Diese Kriterien sind aus Vollzugssicht nicht eindeutig mess- bzw. überprüfbar. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinander gehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium, das Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148'200 Franken, entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch erachten wir aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem, dass der Arbeitnehmer nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein muss. Wir halten ein Beibehalten der Lohngrenze und insbesondere das Einverständnis des Arbeitnehmenden für unabdingbar.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung eines Arbeitnehmers dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert und belastet, da den Vollzugsbehörden zusätzliche Kontrollen bezüglich der Voraussetzungen auferlegt werden müssten. Die</p>

	entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und Arbeitnehmer hätten zwingend ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, etc. gegenüber den Behörden offenzulegen. Diese müssen seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generiert.
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Diese Bestimmung ist nicht praktikabel. Ein Jahresarbeitszeitmodell kann durch den Vollzug kaum überprüft werden. Wenn überhaupt, muss dies schriftlich festgehalten werden. Wie bereits gesagt, ist die Definition der betroffenen Arbeitnehmer nicht klar und eine Überprüfung für den Vollzug nicht praktikabel.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist lit. b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offen gelassen, was nicht im Sinne des Arbeitnehmers ist: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese nach Ablauf des Folgejahres? etc.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff „mehrmals“ ist zu unbestimmt für den Vollzug und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von 11 Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Das Kriterium, dass keine Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit besteht, wenn der Arbeitnehmer die Sonntagsarbeit «nach eigenem freien Ermessen» erbringt ist für den Vollzug nicht überprüfbar. Im Weiteren hält der Kanton Glarus fest, dass die öffentlichen Ruhetage der Ruhe und Erholung dienen, welche es auch ermöglichen gemeinsame religiöse, soziale, kulturelle und sportliche Aktivitäten und Begegnungen in Familien und Gesellschaft durchzuführen.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Auch diese Bestimmung ist zu unbestimmt. Was sind „Präventionsmassnahmen“? Was wird unter „bestimmten Branchen“ verstanden? Was heisst „angemessen“ berücksichtigen? Diese Bestimmung trägt nicht zur Rechtssicherheit bei. Überdies handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass es zu einer Kostenfrage verkommt, was mitnichten im Sinne des Gesundheitsschutzes ist.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht aus Sicht des Kantons Glarus den arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für den Erhalt der Gesundheit sehr wichtig ist.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können. (vgl. dazu Frage 3).

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Fraglich ist jedoch, wie dies ohne Vollzugsmöglichkeit (Frage 4b) überprüfbar sein soll.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Der Vorstoss Keller-Sutter ist gegenüber demjenigen von Konrad Graber zu bevorzugen. Allerdings ist die Abgrenzung der Aufzeichnungspflicht zu wenig klar und nachvollziehbar von der Befreiung umschrieben.



Sitzung vom

27. November 2018

Mitgeteilt den

27. November 2018

Protokoll Nr.

902

Kommission für Wirtschaft und
Abgaben des Ständerats WAK-S

Per E-Mail an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

**16.414 s Pa.lv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes (ArG)
und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle**

**16.423 s Pa.lv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für
leitende Angestellte und Fachspezialisten**

Vernehmlassung des Kantons Graubünden

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 4. September 2018 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Aus Vollzugssicht sowie aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit spricht sich die Regierung des Kantons Graubünden gegen die beiden Vorentwürfe aus. Das heutige Arbeitsgesetz ist bereits sehr flexibel ausgestaltet und hat viele Ausnahmebestimmungen.

Wir begründen diese Haltung wie folgt:

Allgemeines

Am 1. Januar 2016 wurde die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) durch zwei neue Bestimmungen, nämlich die Artikel 73a und 73b ergänzt, welche den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung bzw. die vereinfachte Arbeitszeiterfassung regeln. Für den Verzicht auf eine Arbeitszeiterfassung wird unter anderem vorausgesetzt, dass dies in einem entsprechenden Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen wird.

Bereits anlässlich des Vernehmlassungsverfahrens zur ArGV 1 wurden seitens der Vollzugsbehörden Bedenken zum Verzicht auf die Zeiterfassung geäußert, da eine Überprüfung der Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen ohne Arbeitszeiterfassung faktisch nicht mehr möglich ist. Dasselbe gilt in reduziertem Umfang auch für die eingeschränkte Arbeitszeiterfassung.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Mit der Geschwindigkeit der neuen Kommunikationstechnologien und den modernen technischen Hilfsmitteln hat sich das Arbeitstempo und damit einhergehend auch der Leistungsdruck massiv erhöht. Nicht wenige Arbeitnehmende können dieses Tempo nicht mehr mithalten. Entsprechend nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, welche sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen. Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden mit den Arbeitsinspektoraten stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits und Prävention bzw. Gesundheitsschutz anderseits.

Angesichts dieser Perspektiven ist es wichtig, die Arbeitsgesetzbestimmungen so auszugestalten, dass ein wirksamer Arbeitnehmerschutz auch in Zukunft möglich ist. Diese Voraussetzungen erfüllen die beiden Vorlagen nicht. Unbestimmte Begriffe wie etwa «wesentliche Entscheidungsbefugnisse» oder «grosse Autonomie» etc. sind nicht

geeignet, einen griffigen und rechtsgleichen Vollzug des Arbeitnehmerschutzes durchzusetzen.

Unklare Rechtsbegriffe bei der Definition der betroffenen Arbeitnehmer

Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV 1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 der Vorentwürfe werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und der -minderheit weit auseinandergehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium, nämlich das Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148 200 Franken, entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch wird aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem erachtet, dass Arbeitnehmende nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein müssen. Die Beibehaltung der Lohngrenze und das Einverständnis des Arbeitnehmenden wird aber als unabdingbar erachtet. Der Vorschlag, den Bildungsabschluss als Kriterium in die Verordnung aufzunehmen, löst das Problem nicht und führt zu zusätzlichem Aufwand für Unternehmen und Behörden durch die Bereitstellung bzw. Überprüfung von Lebensläufen, Diplomen und Zeugnissen.

Höherer Kontrollaufwand bei Schwächung des Gesundheitsschutzes

Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Beide Vorentwürfe erschweren den Vollzug

durch unklare Rechtsbegriffe und fehlende Dokumentation. Der Kontrollaufwand wird in der Folge stark ansteigen, da eine Kontrolle in der Praxis aufwendige Befragungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden notwendig machen wird, welche auch bei den Unternehmen zu administrativen Mehrbelastungen führen werden. Bei gleichbleibenden Ressourcen in den Arbeitsinspektoraten werden aufwendigere Kontrollen zu einer Abnahme der Zahl der Kontrollen und damit der Wirkung führen. Während mit den vorgeschlagenen Regelungen die psychosozialen Risiken steigen, nehmen die staatlichen Massnahmen im Gesundheitsschutz ab. Griffige Präventions- und Begleitmassnahmen von Seiten der Unternehmen wären daher zwingend in den Vorentwürfen vorzusehen.

Erholungsphasen lassen sich nicht mathematisch bestimmen

Die parlamentarische Initiative Graber Konrad bringt für die betroffenen Arbeitnehmenden grosse Änderungen bei den Arbeits- und Ruhezeitregelungen: keine Anwendung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeitvorschriften, Erhöhung des maximalen täglichen Zeitraums der Beschäftigung von 14 auf 15 Stunden, mehrmaliges Herabsetzen der täglichen Ruhezeit von elf auf neun Stunden und Wegfall der Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit, sofern sie nach eigenem freiem Ermessen erbracht wird. Für alle Arbeitnehmenden soll ausserdem die Lage des betrieblichen Tages- und Arbeitszeitraums auf 4 Uhr vorverschoben werden können. Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist. Das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell kann überdies im Vollzug kaum überprüft werden.

Eine ausgewogene Lösung sollte folgenden Punkten Rechnung tragen:

- Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten, denn Lohn ist ein Entgelt, das pro Zeiteinheit geschuldet wird
- Eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein
- Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen

- Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen
- Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen
- Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV 1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen

Beigeschlossen erhalten Sie den ausgefüllten Fragebogen.

Freundliche Grüsse



Namens der Regierung

Der Präsident:

Der Kanzleidirektor:

Dr. Mario Cavigelli

Daniel Spadin

Beilage: erwähnt

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, welche sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen. Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits und Prävention bzw. Gesundheitsschutz andererseits. Aus Vollzugssicht ist aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit eine Änderung des Arbeitsgesetzes nicht nötig. Die heutigen Regeln sind bereits sehr flexibel ausgestaltet und haben viele Ausnahmebestimmungen.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Wie erwähnt ist eine Revision nicht nötig. Falls einer der beiden Vorentwürfe zu bevorzugen wäre, dann derjenige betr. die Initiative Keller-Sutter.</p> <p>Eine ausgewogene Lösung würde wie folgt aussehen bzw. müsste folgenden Punkten Rechnung tragen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten, denn Lohn ist ein Entgelt, das pro Zeiteinheit geschuldet wird• Eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein• Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen

	<ul style="list-style-type: none"> • Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen • Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen • Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV 1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV 1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 in den Vorentwürfen würden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinander gehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium, das Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148 200 Franken, entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch wird aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem erachtet, dass Arbeitnehmende nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein müssen. Die Beibehaltung der Lohngrenze und das Einverständnis des Arbeitnehmenden wird als unabdingbar erachtet.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmenden dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert und belastet, da den Vollzugsbehörden zusätzliche Kontrollen bezüglich der Voraussetzungen auferlegt werden müssten. Die entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und Arbeitnehmende hätten zwingend ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, etc. gegenüber den Behörden offenzulegen. Diese müssen seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generieren würde.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Diese Bestimmung ist nicht praktikabel. Ein Jahresarbeitszeitmodell kann durch den Vollzug kaum überprüft werden. Wenn überhaupt, muss dies schriftlich festgehalten werden. Wie bereits gesagt ist die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden nicht klar und eine Überprüfung für den Vollzug nicht praktikabel.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Lit. b ist zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offengelassen, was nicht im Sinne der Arbeitnehmenden ist: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese nach Ablauf des Folgejahres? etc.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff «mehrmals» ist zu unbestimmt für den Vollzug und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von 11 Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Das Kriterium, dass keine Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit besteht, wenn der Arbeitnehmer die Sonntagsarbeit «nach eigenem freien Ermessen» erbringt, ist für den Vollzug nicht überprüfbar.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>Einerseits ist diese Bestimmung unnötig, da sie nichts Neues vorschreibt. So oder anders können – bzw. müssen sogar – auf Verordnungsstufe entsprechende Massnahmen festgelegt werden.</p> <p>Offenbar soll die Ergänzung zur Konkretisierung von Art. 6 Abs. 4 ArG dienen. Dieses Unterfangen misslingt, da die Ergänzung völlig unbestimmt ist («Präventionsmassnahme», «bestimmte» Branchen, «angemessen») und nicht zur Rechtssicherheit beiträgt. Zudem handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass es einerseits zu einer Kostenfrage verkommt, was mitnichten im Sinne des Gesundheitsschutzes ist, und dass andererseits suggeriert wird, dass in diesen Bereichen Massnahmen in der Verordnung nur bestimmt werden können, aber nicht bestimmt werden müssen.</p>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aufgrund der Erfahrungen in der Praxis ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der

	Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können. (vgl. dazu Frage 3).
--	--

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Fraglich ist jedoch, wie dies ohne Vollzugsmöglichkeit (Frage 4b) überprüfbar sein soll.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die parlamentarische Initiative Keller-Suter wäre gegenüber der anderen zu bevorzugen. Allerdings ist die Abgrenzung der Aufzeichnungspflicht zur Befreiung zu wenig klar und nachvollziehbar umschrieben

Secrétariat d'État à l'économie
Centre de prestations Conditions de travail
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Delémont, le 11 décembre 2018

Réponse à la consultation relative aux initiatives parlementaires 16.414 Graber (« Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés ») et 16.423 Keller-Sutter (« Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail »)

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers aux États,
Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de nous avoir consultés.

Le Gouvernement de la République et Canton du Jura a pris connaissance avec intérêt des deux initiatives parlementaires 16.414 Graber et 16.423 Keller-Sutter ainsi que du dossier d'accompagnement. Nous vous remercions de nous donner l'occasion de nous prononcer à ce sujet.

Les nouvelles technologies de la communication, la mondialisation des échanges de biens et de services et les nouvelles formes d'organisation du travail ont contribué à d'importantes mutations dans le monde du travail. Dans le même temps, l'augmentation constatée des tensions psychosociales sur le lieu de travail provoque une recrudescence des absences pour cause de maladie, ce qui engendre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales.

L'adaptation aux nouveaux défis du monde du travail ne peut et ne doit être réalisée qu'en assurant la protection de la santé des travailleurs concernés. Cet objectif est au cœur de la loi fédérale sur le travail et doit impérativement être maintenu. Dès lors, toute modification de la loi sur le travail doit être appréciée à la lueur de ses conséquences sur la prévention et la protection de la santé de la population active de notre pays.

Dans le cadre des mesures d'accompagnement et du contrôle des salaires, il est impératif de connaître les durées effectives de travail pour les comparer au salaire effectivement versé : le salaire correspond à la rémunération due par unité de temps. Il est donc important que l'autorité dispose des relevés du nombre d'heures de travail réalisées de manière à ce que le niveau salarial puisse être valablement vérifié. Toute mesure proposée sur le relevé des horaires de travail doit tenir compte de ce besoin.

Bien que la flexibilité soit déjà largement garantie par le texte de loi actuel, certains allègements pourraient encore être envisagés pour certaines catégories d'employés. Ainsi, nous estimons qu'il y a lieu de tenir compte des besoins spécifiques des cadres tout en s'assurant qu'il s'agit effectivement de cadres avec une fonction supérieure. Il convient plus particulièrement d'éviter les abus et de garantir l'exécution et le contrôle. Nous soutenons donc le nouvel article 46 al. 2 mais souhaitons que les notions de '*fonction de supérieur*', de '*spécialiste*', de '*grande autonomie*' et de '*pouvoir de décision important*' fassent l'objet de définitions précises dans le texte de l'ordonnance. On tiendra compte pour ce faire des besoins effectifs des groupes de personnes visés et de la protection de la santé que doit leur garantir la loi.

Nous proposons de modifier également la lettre c de l'alinéa 2 de l'article 46 proposé en supprimant le terme '*dans la majorité des cas*'. Les mesures de protection doivent s'appliquer à l'ensemble des personnes concernées et ne sauraient être le résultat d'une évaluation moyenne sur un groupe plus ou moins représentatif d'un cas particulier. Le texte de l'art. 46, al. 2 let. c pourrait alors être écrit comme suit :

c. peuvent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail et ne travaillent pas selon des plans de service prédéfinis.

Cette rédaction permettra également aux personnes concernées d'organiser elles-mêmes leurs horaires en tenant compte du nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Pour le surplus, nous vous renvoyons à la réponse ci-jointe de l'AOST et de l'AIPT dont nous partageons l'ensemble des considérations et avis.

Nous vous remercions de bien vouloir tenir compte de nos observations.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers d'Etat, l'expression de nos sentiments distingués.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

David Eray
Président

Gladys Winkler Docourt
Chancelière d'État

Annexe mentionnée

Gesundheits- und Sozialdepartement

Bahnhofstrasse 15
Postfach 3768
6002 Luzern
Telefon 041 228 60 84
gesundheit.soziales@lu.ch
www.lu.ch

Per E-Mail an:

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Luzern, 30. November 2018

Protokoll-Nr.: 1239

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle
16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten
Stellungnahme Kanton Luzern

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 wurden wir zur Stellungnahme zu den zwei im Betreff genannten Vorentwürfen eingeladen.

Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen mit, dass der Kanton Luzern den Anliegen der beiden Parlamentarischen Initiativen grundsätzlich positiv gegenübersteht, die vorliegenden Entwürfe aber aus Vollzugssicht sehr kritisch beurteilt. Dem ausgefüllten Fragebogen in der Beilage entnehmen Sie unsere detaillierte Haltung.

Wir würden es sehr begrüßen, wenn unsere Anmerkungen in die weitere Bearbeitung der Anliegen der Ständeräte Graber und Keller-Sutter einfließen könnten.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Guido Graf
Regierungsrat

Beilage:
- Fragebogen

Kopie:
- Dienststelle Wirtschaft und Arbeit, Leiter Martin Bucherer (intern)

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die Ausgestaltung der bestehenden Arbeitsgesetzgebung erscheint in der Tat als nur bedingt zeitgemäss und Überlegungen zu einer Modernisierung und Anpassung an neue wirtschaftliche und soziale Gegebenheiten sind grundsätzlich zu begrüssen.</p> <p>Es werden in beiden Entwürfen grosse Unterschiede in Bezug auf Branchen und Kategorien von Arbeitnehmenden gemacht. Dies scheint in der Umsetzung für alle Betroffenen (Arbeitnehmende, Arbeitgebende und Behörden) eher mehr Aufwand als praktischen Nutzen zu erzeugen insbesondere bei kleinen Unternehmen.</p> <p>Aus Vollzugssicht sprechen wir uns aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden Vorentwürfe aus.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Auf Grund der oben formulierten Schwierigkeiten soll in der vorgeschlagenen Form keiner der beiden Vorschläge umgesetzt werden.

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Es besteht weiterhin die Schwierigkeit der genauen Definition und Bestimmung der betreffenden Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion und Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, auch wenn der Versuch einer genaueren Definition unternommen wird.</p> <p>Unter dem Gesichtspunkt der genannten Förderung der Motivation und der Gesundheit der Arbeitnehmenden durch eine freie und autonome Gestaltung der Arbeitszeit wird nicht schlüssig hergeleitet, warum die angestrebte Flexibilisierung nur auf eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmenden anzuwenden sein soll. Damit soll aber nicht impliziert werden, dass die vorgeschlagenen Änderungen bezogen auf alle Arbeitnehmenden aus unserer Sicht als sinnvoll erachtet werden können.</p> <p>Teilfrage: Ein konkreter Bezug zur Ausbildung (und Einkommen) erscheint nicht zielführend, da in diese Kategorien besonders in Kleinunternehmen nicht unbedingt den genannten Funktionen (Vorgesetzte und Fachpersonen) entsprechen müssen.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Insgesamt, scheint die Flexibilisierung in der entworfenen Ausgestaltung nicht sehr weit zu reichen. Die Neuerung betrifft vor allem die Berechnung der Arbeits- bzw. Ruhezeiten im Verhältnis zu einem Jahr anstelle der wöchentlichen Berechnung.</p> <p>Eine allfällige Überprüfung der Arbeitszeiten stellt für die Vollzugsorgane eine neue Herausforderung dar, da die Arbeitszeit immer nur aufgrund eines ganzen, abgelaufenen Jahres überprüft werden kann. In vielen Fällen wird eine Kontrolle nicht mehr möglich sein, insbesondere bei unterjährigen Austritten. Fehlende oder erschwerte Kontrollen können zu Missbrauchssituationen führen.</p>
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Wir schliessen uns den Ausführungen der Stellungnahme der VSAA und IVA an: <i>Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist lit. b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offen gelassen, was nicht im Sinne des Arbeitnehmers ist: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelas-</i></p>

	<i>tung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese nach Ablauf des Folgejahres? etc.</i>
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die Bestimmungen sind zu begrüßen.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Wir schliessen uns den Ausführungen VSAA und IVA an: <i>Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.</i>

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Wir schliessen uns den Ausführungen VSAA und IVA an: <i>Der Begriff „mehrmals“ ist zu unbestimmt für den Vollzug und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von 11 Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.</i>

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Sonntagsarbeit kann schon heute in bestimmten Fällen bewilligt werden. Wiederrum stellt hier die Kategorisierung der Arbeitnehmer eine Verkomplizierung des Vollzugs dar. Bei der Bewilligung muss aufwändig differenziert werden, für welche Arbeitnehmenden eine Bewilligung gegeben werden muss. Es ist zu befürchten, dass die entworfene Neuregelung zu mehr Aufwand sowohl für die Unternehmen als auch für die Kontrollbehörden führen wird.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Wir schliessen uns den Ausführungen VSAA und IVA an: <i>Auch diese Bestimmung ist zu unbestimmt. Was sind „Präventionsmassnahmen“? Was wird unter „bestimmten Branchen“ verstanden? Was heisst „angemessen“ berücksichtigen? Diese Bestimmung trägt nicht zur Rechtssicherheit bei. Überdies handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass es zu einer Kostenfrage verkommt, was mitnichten im Sinne des Gesundheitsschutzes ist.</i>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Wir schliessen uns den Ausführungen VSAA und IVA an: <i>Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.</i>

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Wir schliessen uns den Ausführungen VSAA und IVA an: <i>Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist.</i>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir schliessen uns den Ausführungen VSAA und IVA an: <i>Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können (vgl. dazu Frage 3).</i> Dazu ergänzend, erscheint eine Differenzierung der Arbeitnehmenden in Bezug auf den Gesundheitsschutz problematisch, da alle Arbeitnehmenden den gleichen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind und den gleichen gesetzlichen Prinzipien unterliegen sollten.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Wir schliessen uns den Ausführungen VSAA und IVA an: <i>Ja. Fraglich ist jedoch, wie dies ohne Vollzugsmöglichkeit (Frage 4b) überprüfbar sein soll.</i>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.



LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Envoi par courriel

Secrétariat d'État à l'économie
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Berne

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Prise de position sur les initiatives parlementaires 16.414 Graber (« Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés ») et 16.423 Keller-Sutter (« Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail »)

Monsieur le président,
Madame,

Le Conseil d'État vous remercie de lui avoir donné la possibilité de donner son point de vue sur les initiatives citées en rubrique et leurs avant-projets et vous fait part de sa position.

Le gouvernement neuchâtelois pourrait entrer en matière sur le principe. Toutefois, de telles réformes ne peuvent en effet se concrétiser que sous des conditions d'application clairement délimitées. Or, les deux avant-projets présentés définissent insuffisamment les personnes qui seront concernées ou non par les nouvelles dispositions et n'offrent de plus aucun garde-fou, en particulier en termes de protection de la santé. Dès lors, le gouvernement rejette, en l'état, les deux avant-projets présentés.

Vous trouverez en annexe les réponses plus détaillées au questionnaire relatif aux deux avant-projets cités en rubrique.

Nous vous remercions de l'attention qui sera accordée à nos remarques et vous prions de croire, Monsieur le président, Madame, à l'assurance de notre haute considération.

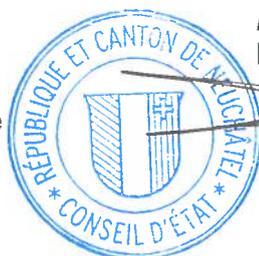
Neuchâtel, le 3 décembre 2018

Au nom du Conseil d'État :

Le président,
L. KURTH

La chancelière,
S. DESPLAND

Annexe : mentionnée



NE

Annexe

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets

Questionnaire

1. Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?

En l'état, le canton de Neuchâtel rejette les deux avant-projets. Dans l'absolu, le canton de Neuchâtel n'est pas fermé à l'idée d'un horaire de travail annualisé ou à la possibilité de renoncer à la saisie du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs. De telles réformes ne peuvent cependant se concrétiser que sous des conditions d'application clairement délimitées. Or, les deux avant-projets présentés définissent insuffisamment les personnes qui seront concernées ou non par les nouvelles dispositions et n'offrent de plus aucun garde-fou, en particulier en termes de protection de la santé. Or, rappelons ici que le principe de base qui régit la loi sur le travail est que toute atteinte à la santé doit être évitée. En outre, pour le canton de Neuchâtel, le fait que les deux avant-projets ne requièrent plus l'assentiment du travailleur pose problème.

Enfin, tout avant-projet qui vise à modifier les conditions d'enregistrement du temps de travail devrait, pour le canton de Neuchâtel, résulter d'une négociation et d'un compromis abouti, du moins dans les grandes lignes, entre partenaires sociaux. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

2. Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?

De nouvelles dispositions – négociées par les partenaires sociaux – sont entrées en vigueur il y a moins de trois ans en ce qui concerne l'enregistrement du temps de travail et celles-ci proposaient déjà certains assouplissements. Le canton de Neuchâtel considère, à l'instar de la minorité de la Commission, qu'avant toute nouvelle décision ou révision, il serait particulièrement opportun d'attendre les résultats de l'étude commandée par le SECO – annoncée pour mi-2019 – et visant à évaluer la portée et les conséquences éventuelles des art. 73a et 73b OLT 1, entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Encore une fois, le canton de Neuchâtel rejette, en l'état, les deux avant-projets.

3. *Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ?*

Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?

Si les deux avant-projets présentés devaient s'appliquer dans leur forme actuelle, soit sans modification, le canton de Neuchâtel considère que les personnes concernées par la présente révision doivent être très clairement précisées. Les notions retenues – « grande autonomie dans l'organisation du travail » ou « spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité » ne correspondent à aucune catégorie statistique ou juridique. Or, ces nouvelles dispositions pourraient concerner entre 13 et 19 % des travailleurs pour la majorité de la Commission, voire même jusqu'à 40 % des travailleurs pour la minorité de la même Commission (voir rapports explicatifs). Le canton de Neuchâtel rejoint de plus l'avis de la minorité de la Commission lorsque cette dernière estime notamment que la notion de « spécialiste qui dispose d'un pouvoir de décision important dans son domaine de spécialité » laisse une marge d'interprétation si grande que le nombre de travailleurs pourrait augmenter de manière considérable.

Pour le canton de Neuchâtel, un critère lié à la formation n'est pas pertinent. Il peut, par exemple, exister des personnes très expérimentées – et considérées dans leur entreprise comme des spécialistes disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine – alors que ces mêmes personnes n'ont pas une formation reconnue selon les standards officiels. À l'inverse, un grand nombre de personnes qualifiées pourraient être considérées comme des spécialistes, au sens des avant-projets présentés ici, à l'instar de l'ensemble du personnel infirmier diplômé d'un hôpital, et ainsi soumises aux nouvelles dispositions prévues.

Dans tous les cas, il est primordial pour le canton de Neuchâtel que les critères retenus soient pertinents et dotés d'une certaine opérationnalité. À cet égard, des critères relatifs à la fonction et/ou aux responsabilités exercées ainsi qu'au niveau de salaire peuvent être indiqués.

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a. Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?

Ces dispositions ne soulèvent pas d'objection. Mais, encore une fois, l'avant-projet présenté ici est beaucoup trop déséquilibré dans ses propositions pour que le canton de Neuchâtel le soutienne. Il ne vise, en l'état, qu'à assouplir les conditions d'enregistrement du temps de travail et en contrepartie n'offre aucune garantie, en particulier en matière de protection de la santé.

5a. *Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?*

Cette disposition est relativement identique à celle existant aujourd'hui déjà dans la loi en matière de compensation. La loi actuelle fixe cependant certaines limites, en mentionnant que la compensation s'opère dans un délai de quatorze semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne conviennent d'un délai plus long, qui ne peut toutefois excéder douze mois (art. 25 al. 2 OLT 1). Le nouvel art. 13a al. 5 doit fixer des limites similaires.

6a. *Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?*

Le canton de Neuchâtel considère favorablement cette disposition, car celle-ci offre une meilleure protection aux travailleurs concernés que celle prévue dans la législation actuelle.

7a. *Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?*

8a. *Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?*

9a. *Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?*

10a. *Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?*

11a. *Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?*

Le canton de Neuchâtel répond conjointement aux questions 7a, 8a, 9a, 10a et 11a.

La plupart des articles et alinéas en question visent essentiellement à assouplir les conditions d'enregistrement de la durée du travail. L'intervalle d'emploi admissible quotidiennement passe de 14 à 15 heures pour les travailleurs soumis à un horaire annualisé (al. 7 art. 13a). La durée du repos quotidien pourra être réduite plusieurs fois par semaine de 11 à 9 heures alors que cette même durée de repos pourra également être interrompue pour autant que cela ait lieu à la seule discrétion du travailleur en dehors de l'entreprise (al. 3 et 4 art. 15a). Le travail du dimanche n'est plus soumis à autorisation, ni à une majoration de salaire dans la mesure où le travail est accompli selon la propre et libre appréciation du travailleur (art. 18 et 19a). En outre, il sera possible d'avancer à quatre heures le début de la journée de travail, et ce pour l'ensemble des travailleurs (art. 10 al. 2). De plus, certains termes, trop vagues, laissent une trop grande marge d'interprétation, à l'instar de « plusieurs fois par semaine », alors que le critère qui veut que le travail du dimanche soit de l'appréciation de l'employé sera dans les faits extrêmement difficile, voire même impossible, à vérifier.

L'alinéa 4 de l'article 6a a vocation à contrebalancer ces assouplissements. Il se limite cependant à stipuler que « Des mesures de prévention *peuvent* être prévues... », par voie d'ordonnance, et seulement dans le cas où le Conseil fédéral le déciderait.

En bref, les présentes modifications ne vont que dans un sens, soit l'assouplissement des conditions d'enregistrement de la durée du travail. En contrepartie, rien n'est concrètement prévu en matière de protection de la santé. C'est clairement insuffisant pour le canton de Neuchâtel.

12a. Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?

Non.

13a. Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?

Non.

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b. Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?

Le canton de Neuchâtel s'oppose à une telle disposition, et pour de multiples raisons. Renoncer à l'enregistrement du temps de travail, c'est tout d'abord se priver d'un indicateur simple et fiable de la charge imposée aux employés. Dans une telle situation, la protection de la santé n'est plus garantie et les risques liés au surmenage professionnel sont grandement amplifiés. De plus, il ne sera tout simplement plus possible pour les inspecteurs et inspectrices de vérifier si l'employeur respecte ou non les dispositions légales en matière de repos ou de durée maximale du travail pour une part importante des travailleurs de notre pays. Notons également qu'une telle disposition pose des problèmes connexes. Citons, à titre d'exemple, le versement d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) qui nécessite que la durée du travail de chaque travailleur concerné soit connue ou encore la saisie du salaire horaire lors d'un contrôle en matière de sous-enchère salariale.

Enfin, le présent avant-projet ne retient pas, comme critère à une renonciation de l'enregistrement du temps de travail, le consentement de l'employé. Or, un tel accord est primordial pour le canton de Neuchâtel.

5b. Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail ?

De telles mesures sont indispensables pour le canton de Neuchâtel, alors que le présent avant-projet n'en prévoit pas. De plus, si de nouvelles dispositions en matière de non-enregistrement du temps de travail devaient potentiellement s'appliquer à 40 % des travailleurs, le canton de Neuchâtel s'opposerait à une telle possibilité. Pour la plus grande partie de la population active, l'enregistrement du temps de travail – y compris dans une version simplifiée – est à considérer comme la première des protections en matière de santé.

6b. Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?

Non.

7b. Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?

Non.



KANTON
NIDWALDEN

LANDAMMANN UND
REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

PER E-MAIL

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 4. Dezember 2018

Stellungnahme zur parlamentarischen Initiative 16.414 Konrad Graber "Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle" und 16.423 Keller-Sutter "Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten"

Sehr geehrte Frau Müller Könz

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben sie uns eingeladen, zu den parlamentarischen Initiativen 16.414 Konrad Graber und 16.423 Keller-Sutter Stellung zu nehmen. Wir bedanken uns für die Gelegenheit dazu. Wir vernehmen uns zu den beiden Vorentwürfen zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz / ArG, SR; 822.11) fristgerecht wie folgt:

1 Grundsätzliches

Wir fordern und unterstützen ein liberales, flexibles und zeitgemässes Arbeitsgesetz, das dem Wandel in der modernen Arbeitswelt gerecht wird und für alle Branchen und Unternehmungen taugliche und ausgewogene Lösungen bietet. Zudem soll es eine gute Basis für die bewährte Sozialpartnerschaft darstellen.

Die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sind flexibel ausgestaltet. Das Arbeitsgesetz weist viele Ausnahmegestaltungen in verschiedenen Branchen und auch bei der Sonntags- und Nachtarbeit auf. Mit seinen heute zur Verfügung stehenden Mitteln und Möglichkeiten können bereits heute grösstenteils die Bedürfnisse der Unternehmungen in verschiedensten Branchen abgedeckt und der Wandel der Arbeitswelt mehrheitlich mitberücksichtigt werden. Die heutige Praxis hat sich im Grundsatz bewährt.

2 Jahresarbeitszeit

Wir befürworten im Grundsatz die Förderung eines Jahresarbeitsmodelles, unter der Bedingung einer Zeiterfassung und Respektierung von einfachen und flexibel ausgestalteten Regeln. Diese sollte zudem für alle Branchen geeignet sein.

FAZIT

Die vorliegende Version von Konrad Graber wird diesen Umständen nicht gerecht. Deshalb lehnen wir sie ab. Diese notwendigen Parameter und Definitionen werden in den Vorentwürfen, insbesondere in der vorgelegten Version Keller-Suter, gänzlich vergessen. Deshalb lehnen wir die Vorlagen ab.

3 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung nur für Topkader

Wir unterstützen einen Verzicht auf Arbeitszeiterfassungen nur für Topkader. Dabei ist eine Lohnsumme und klare Definition der Begrifflichkeiten des in Frage kommenden Personenkreises unabdingbar, um die heiklen Abgrenzungsfragen vornehmen zu können.

FAZIT

Diese notwendigen Parameter und Definitionen werden gänzlich vergessen. Deshalb lehnen wir die Vorlage ab.

4 Überlegungen aus Vollzugssicht

Die beiden uns zur Vernehmlassung vorgelegten Entwürfe stellen die kantonalen zuständigen Vollzugsorgane vor grössere Probleme. Sie erschweren den Vollzug.

Wir erachten die Umsetzung der beiden vorgelegten Entwürfe aus nachfolgenden Gründen kritisch:

Beide Entwürfe enthalten unklare Rechtsbegriffe bei den Definitionen der betroffenen Arbeitnehmer. Für den Vollzug sind objektive Kriterien und klare Definitionen für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 der Vorentwürfe sind nicht zielführender und werden unseres Erachtens zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Diese unklaren Begrifflichkeiten führen zu grossem Interpretationsspielraum und gefährden die Rechtssicherheit. Sie fördern die Ungleichbehandlung.

Wir vertreten die Ansicht, dass für die Mehrheit der Arbeitnehmenden die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten sollten, zumal der Lohn ein Entgelt ist, das pro Zeiteinheit geschuldet wird. Mit der vorgeschlagenen Regelung entfällt das bisher geltende objektive Kriterium, das Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148'200 Franken für die Befreiung der Zeiterfassung. Aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ist dies problematisch. Wir halten ein Beibehalten einer Lohngrenze und das Einverständnis des Arbeitnehmenden deshalb für unabdingbar. Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll weiterhin von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit Verantwortung und Lohn abhängen. Der Vorschlag, den Bildungsabschluss als Kriterium in die Verordnung aufzunehmen, löst das Problem nicht und führt zu zusätzlichem Aufwand für Unternehmen und Behörden durch die Bereitstellung bzw. Überprüfung von Lebensläufen, Diplomen und Zeugnissen. Dies ist unseres Erachtens nicht zielführend.

Der Kontrollaufwand bei beiden Vorlagen würde in der Folge stark ansteigen, da eine Kontrolle in der Praxis aufwendige Befragungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern notwendig machen würde, welche auch bei den Unternehmen zu administrativen Mehrbelastungen führen

werden. Bei gleichbleibenden Ressourcen in den Arbeitsinspektoraten werden aufwendigere Kontrollen zu einer Abnahme der Zahl der Kontrollen und damit der Wirkung führen. Während mit den vorgeschlagenen Regelungen die psychosozialen Risiken steigen, würden die staatlichen Massnahmen im Gesundheitsschutz abnehmen.

Ausserdem befürchten wir bei der Umsetzung der Entwürfe beim Vollzug durch das Arbeitsinspektorat personelle wie auch finanzielle Auswirkungen in noch unbestimmter Höhe bei allenfalls minderer Qualität sowie zulasten des Gesundheitsschutzes.

FAZIT

Die beiden uns zur Vernehmlassung zugestellten Entwürfe überzeugen uns insgesamt nicht ganz. Deshalb lehnen wir diese Entwürfe ab. Der Bundesrat soll jedoch eine den heutigen Anforderungen der Arbeitswelt angepasste Teilliberalisierung des Arbeitsgesetzes in die Wege leiten.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES


Res Schmid
Landammann




lic. iur. Hugo Murer
Landschreiber

Geht an:

- vernehmlassungen@seco.admin.ch



Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Ständerates
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 32 60
F +41 58 229 38 96

St.Gallen, 26. November 2018

Vernehmlassungsantwort

- **16.414 s Pa.IV. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle**
- **16.423 s Pa.IV. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten**

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 laden Sie uns zur Vernehmlassung in der eingangs erwähnten Angelegenheit ein. Wir danken für diese Gelegenheit und nehmen gern wie folgt Stellung:

Als grösster Arbeitgeber im Kanton, der nicht dem Geltungsbereich des eidgenössischen Arbeitsgesetzes (SR 822.11, abgekürzt ArG) untersteht, steht der Kanton St.Gallen dem Anliegen einer Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmenden im Grundsatz positiv gegenüber. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit entspricht grundsätzlich einem Wunsch und Bedürfnis von Führungskräften und Kadermitarbeitenden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle ist jedoch immer auch eine Gratwanderung zwischen den betriebswirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers und den Schutzinteressen der Arbeitnehmenden, denen sich auch der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht nicht entziehen darf. Die gewünschte Flexibilisierung ist entsprechend sorgfältig auszugestalten.

Mit Art. 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111) kennt das eidgenössische Arbeitsrecht den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung und damit die Vertrauensarbeitszeit bereits unter klaren Voraussetzungen. Die Einschränkung, dass ein Verzicht nur bei Vorliegen eines Gesamtarbeitsvertrages möglich ist, erscheint sinnvoll, um mögliche Missbräuche oder die Ausnutzung von Abhängigkeiten zu verhindern. Mit einer gänzlich offenen Formulierung, wie sie der Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.423 vorsieht, wird den Interessen des Arbeitnehmerschutzes zu wenig Rechnung getragen. Eine Flexibilisierung der Arbeitsmodelle, wie sie der Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.414 vorschlägt, erscheint vor diesem Hintergrund deshalb den involvierten Interessen besser Rechnung zu tragen.



Für weitere Bemerkungen im Detail verweisen wir auf die Ausführungen zu Ihren Fragen im entsprechenden Fragebogen (vgl. Beilage)

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Im Namen der Regierung

Stefan Kölliker
Präsident

Canisius Braun
Staatssekretär



Beilage:

Ausgefüllter Fragebogen

Zustellung auch per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja. Grundsätzlich erkennen auch wir als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber (und daher dem Arbeitsgesetz im Bereich der Arbeits- und Ruhezeiten nicht unterstellt) aufgrund der technologischen und gesellschaftlichen Entwicklung einen Bedarf nach Flexibilisierung der Arbeitszeiten.</p> <p>Wie privatrechtliche Arbeitgeber sehen wir allerdings den Konflikt zwischen den Interessen der Mitarbeitenden, der Arbeitgebenden und dem Gesundheitsschutz, das heisst der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber.</p> <p>Die Gesetzgebung soll dem tatsächlich gelebten Zustand entsprechen. Diesem im erläuternden Bericht erwähnten Ziel stimmen wir selbstverständlich zu. Allerdings ist bekanntlich nicht alles, was betriebswirtschaftlich wünschbar ist, unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden auch erstrebenswert. Das Arbeitsgesetz hat genau hier bisher die Grenzen gesetzt. Dies sollte es so weit als nötig unbedingt weiterhin tun.</p> <p>Anzumerken ist, dass sich eine Flexibilisierung grundsätzlich auf alle Arbeitnehmenden beziehen sollte. Alle Arbeitnehmenden sollten von den entsprechenden Vorteilen profitieren können, für alle sollten jedoch auch die gesetzlich vorgesehenen Mechanismen zum Schutz vor gesundheitsschädigenden Auswirkungen arbeitsbedingter Belastungen gelten.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Um den oben beschriebenen Konflikt zwischen den Interessen der Beteiligten zu mildern, bietet sich der Vorentwurf zur Jahresarbeitszeit an. Damit könnten Erfahrungen mit flexibleren Arbeitszeitregeln gesammelt werden. Erkannten Fehlansätzen und Belastungen könnte durch zusätzliche Präventionsbestimmungen in der Verordnung in einem ersten Schritt formell einfacher begegnet werden, als bei

	<p>vollständiger Befreiung von der Arbeitszeiterfassung, wie dies im Vorentwurf zur Vertrauensarbeitszeit vorgeschlagen wird.</p> <p>Die Verhinderung von Gesundheitsschädigungen durch die Erwerbsarbeit bedingt wirksame Schutzmechanismen. Der Vorstoss Graber ist in dieser Hinsicht zu bevorzugen, da er zwingend eine Arbeitszeiterfassung für die vorgesehene Flexibilisierung der Arbeitszeit verlangt.</p>
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 in den Vorentwürfen werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinander gehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium, das Bruttojahreseinkommen einschliesslich Boni von mehr als 120'000 Franken gemäss Art. 73a ArGV1, entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch erachten wir aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein muss. Wir halten ein Beibehalten der Lohngrenze und das Einverständnis des Arbeitnehmenden für unabdingbar.</p> <p>Teilfrage: Auf weitergehende Vorschriften oder Konkretisierungen zur Ausbildung der Fachpersonen, die von einer Erfassungspflicht ausgenommen werden sollen, sollte verzichtet werden. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf den erheblichen Mehraufwand nicht nur für die Kontrollorgane, sondern auch für die Arbeitgeber, und allenfalls auf den Auslegungsbedarf, der sich für die Rechtsprechung ergibt.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Wenn im erläuternden Bericht (Ziff. 2.3) darauf hingewiesen wird, dass damit Mitarbeitende nach eigenem freiem Ermessen arbeiten können, und gleichzeitig erwähnt wird (vgl. Ziff. 2.2.1 am Schluss), dass Arbeitgebende sich erhoffen, mit der Unterstellung unter das Jahresarbeitszeitmodell Arbeitsspitzen und saisonale

	<p>Schwankungen aufzufangen, zeigt dies die vorhandenen Interessengegensätze.</p> <p>Die zwingende Erfassung der (Jahres-)Arbeitszeit muss auch mit Blick auf die Einhaltung der Ruhezeiten relativ akribisch erfolgen. Die vereinbarte Anzahl an durchschnittlichen Jahresarbeitsstunden von 45 Stunden je Woche erscheint als geeigneter Rahmen.</p> <p>Ob die Möglichkeit der Beteiligten, zwischen Vertrauensarbeitszeit und Jahresarbeitszeit frei zu wählen, tatsächlich zu einer als gerecht empfundenen Zuteilung zu einem der flexiblen Arbeitszeitmodelle führt, erscheint zweifelhaft. Vor dem Hintergrund des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts kann dieses Argument jedenfalls nicht als plausible Begründung für die «freie» Wahl herangezogen werden.</p>
--	---

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist Bst. b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offen gelassen, was nicht im Sinn der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese nach Ablauf des Folgejahres? usw.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Unsererseits gibt es hierzu keine Einwände.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff «mehrmals» ist zu unbestimmt für den Vollzug und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von 11 Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Das Kriterium, dass keine Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit besteht, wenn der Arbeitnehmer die Sonntagsarbeit «nach eigenem freien Ermessen» erbringt, ist für den Vollzug nicht überprüfbar und deshalb abzulehnen.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
------	--

Antwort	Sie bedeutet Mehraufwand für Arbeitgeber und Kostenfolgen für Private und Staat.
---------	--

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
------	---

Antwort	<p>Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.</p> <p>Die Verschiebung kann praktisch einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Die Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist zwar formal nötig. Eine Ablehnung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter dürfte sich aber wenig vorteilhaft auswirken. Es ist keine Mehrheit der Mitarbeitenden mehr nötig.</p>
---------	---

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
------	---

Antwort	Die Umsetzung der Einhaltung der Jahresarbeitszeit wird wegen der Notwendigkeit der detaillierten Arbeitszeiterfassung bei vorgegebener und erwarteter Flexibilisierung nicht ganz ohne Probleme verlaufen. Anpassungen sollten möglich sein und zeitnah erfolgen (vgl. oben Ziff. 2).
---------	--

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
------	---

Antwort	Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden je Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist.
---------	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
-----	---

Antwort	Voraussetzung dafür, dass die für die Aufrechterhaltung der Gesundheit notwendigen Ruhezeiten eingehalten werden können, ist die autonome Festsetzung der eigenen Arbeitszeit durch die neu von der Arbeitszeiterfassung ausgenommenen Arbeitnehmerkategorien. Der Vorstoss Keller-Sutter geht von der Annahme aus, dass die genannten Arbeitnehmerkategorien dazu in der Lage sind. Dies ist zumindest fraglich. Allgemein wird festgestellt, dass sich die Arbeitswelt und die restlichen Lebensbereiche zunehmend vermischen bzw. sich der Bereich der Arbeitswelt häufig zu Lasten der übrigen Bereiche ausdehnt. Die moderne Arbeitswelt, vor allem im Dienstleistungssektor oder im Management, verlangt unausgesprochen nach einer unbeschränkten Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden. Dieser Druck ist gerade bei jenen Arbeitnehmerkategorien gross, die neu von der Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen werden sollen.
---------	--

	<p>Die Tatsache, dass sich Erwerbszeit und andere Bereiche des Lebens immer schwerer voneinander trennen lassen oder das Bedürfnis nach Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen besteht, rechtfertigt gerade, Erwerbsarbeit möglichst klar von diesen anderen Bereichen zu trennen, und damit auch die Dokumentation der Zeiten für Erwerbsarbeit. Es wäre aufgrund des allgemeinen technischen Fortschritts auch zu erwarten, dass die Zeiterfassung einfacher würde und die Arbeitgeber daran sogar ein Interesse haben müssten, um letztlich zu verhindern, mehr als die effektiv geleistete Erwerbszeit abzugelten. Besonders stossend wäre es, wenn die Arbeitgeber zu diesem Zweck von ihren Mitarbeitenden Zeiterfassungen verlangen, sie den staatlichen Kontrollorganen jedoch nicht mehr zur Verfügung stellen. Hinzuweisen ist ferner darauf, dass die Arbeitnehmerkategorien, die nach Inkraftsetzung des vorliegenden Vorschlags ihre Arbeitszeit noch erfassen müssen, häufig ihre Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche weitaus klarer trennen können als die neu von der Zeiterfassung ausgenommenen Arbeitnehmerkategorien. Dienst- und Einsatzpläne, wie sie in der Industrie und im Gesundheitswesen existieren, machen Arbeit ausserhalb des angestammten Arbeitsplatzes weniger gut möglich. Diese Mitarbeitenden sind seltener mit Telekommunikationseinrichtungen ausgestattet, die ihnen der Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat und über die sie ständig in Rufbereitschaft stehen (müssen).</p>
--	--

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Aufgrund des kausalen Zusammenhangs zwischen Arbeits(zeit)belastung und Krankheitsfällen sind bei Nichterfassung der Arbeitszeit taugliche Massnahmen zum Gesundheitsschutz gesetzlich vorzusehen.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<p>Vertrauensarbeitszeit ohne Gesundheitsschutz und ohne Kompensationsmöglichkeit bei hoher zeitlicher Belastung hat auch das Potential, Mitarbeitende auszunutzen (Gratisarbeit). Andererseits kann die fehlende Kontrolle auch zu geringerer Arbeitsleistung führen. Die Kontrolle der Arbeitsleistung wird für die Vorgesetzten herausfordernder. Die Führungsverantwortung steigt.</p> <p>Disziplin, Fairness und Vertrauen von Mitarbeitenden und Arbeitgebern ist Voraussetzung für ein Gelingen der Umsetzung der neuen Arbeitswelt.</p> <p>Der Nutzen der vorgesehenen Flexibilisierung liegt einseitig bei den Arbeitgebern, die Verantwortlichkeit für den sinnvollen Umgang mit den eigenen persönlichen Ressourcen liegt allein bei den Arbeitnehmenden.</p>

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Arbeitszeitflexibilität darf nicht zur Beliebigkeit führen. Es muss auf erkannte Belastungen frühzeitig reagiert werden können und müssen. Kein «hire-and-fire-Prinzip» im Sinn gesunde Menschen einstellen und wer der Belastung nicht mehr standhält, wird sofort gekündigt und eventuell der Öffentlichkeit (Invalidenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Sozialfürsorge) zur Versorgung überlassen.</p> <p>Wir sind nicht davon überzeugt, dass die Akteure auf dem Arbeitsmarkt bereits in der Lage sind, Missbrauch zu verhindern und das nötige gegenseitige Vertrauen</p>

aufzubauen. Die gesellschaftliche Entwicklung ging bisher nicht strikt in diese Richtung, was die steigende Zahlen an arbeitsplatzbezogen erkrankten Mitarbeitenden zeigt.

Es ist nicht nur die Arbeitszeit allein, die eine Arbeit belastend werden lässt. Oft sind auch ungünstige Arbeitsorganisation, fehlende Kommunikation und Wertschätzung mitbeteiligt. Diese wichtigen Faktoren werden durch die geplante Teilflexibilisierung der Arbeitszeit nicht verbessert.

Sämtliche vorliegenden Untersuchungen zeigen ein einheitliches Bild: Die Arbeitsbelastung in der Schweiz nimmt zu, ebenso wie die Krankheitsausfälle aufgrund arbeitsbedingter Gesundheitsschädigungen. Analog steigen die Kosten. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Gesundheitsschädigungen/-kosten ist kausal. Die Arbeitszeiterfassung ist zwar kein taugliches Instrument, um die Gesundheitsschädigungen durch zu hohe Arbeitsbelastung auszuschliessen, aber sie ist ein Instrument, um eine wesentliche, zur Gesundheitsschädigung beitragende Arbeitsbelastung unter Kontrolle zu halten, nämlich der übermässige zeitliche Einsatz zugunsten der Erwerbsarbeit. Sämtliche Akteure wie Mitarbeitende, Unternehmungen, Privat- und Sozialversicherungen sowie der Staat haben ein Interesse daran, diese Kosten zu beschränken. Zu berücksichtigen ist, dass das Interesse an einer Kostenbeschränkung nicht bei allen Akteuren gleich gross ist. Es gelingt den Mitarbeitenden und vor allem den Unternehmen, gewisse Gewinne zu internalisieren und einen Teil der Kosten zu externalisieren bzw. zu sozialisieren. Die Sozialversicherungen und der Staat tragen in diesem Fall langfristig die grössten Kosten, dies sind nicht nur Kosten für Renten, Abfindungen usw., sondern auch Opportunitätskosten für nicht geleistete Sozialabgaben, entfallene Steuereinnahmen usw. Die Kosten sind im Übrigen bei jenen Arbeitnehmerkategorien, die neu von der Zeiterfassung ausgenommen werden sollen, besonders hoch, da sie zu den wirtschaftlich leistungsfähigsten Arbeitnehmenden gehören.

Abschliessend ist darauf hinzuweisen, dass eine Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerkategorien, die umfangreichen Schutz vor gesundheitsschädigenden Arbeitsbelastungen geniessen, und anderen Kategorien, bei denen keine Schutzmechanismen mehr durchgesetzt werden können, problematisch ist. Sämtliche Studien zeigen einen Kausalzusammenhang zwischen (stressbedingter) Arbeitsbelastung und Gesundheitsschädigungen, unabhängig von Einkommensgrenzen, Arbeitnehmerkategorien usw.. Ausserdem entsteht der Eindruck, dass die Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmerinteresses an einer durch die Arbeit unbeeinträchtigten Gesundheit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Arbeitnehmerkategorie abhängig ist.

Kanton Schaffhausen
Regierungsrat
Beckenstube 7
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

T +41 52 632 71 11
F +41 52 632 72 00
staatskanzlei@ktsh.ch



Regierungsrat

Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates

per E-Mail:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Schaffhausen, 27. November 2018

Vernehmlassung betreffend Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten; Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns eingeladen, in vorerwähnter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit.

Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes im Bereich Arbeitszeit sind zahlreich und teilweise eng. Die Arbeitswelt hat sich verändert, dank neuer Kommunikationsmittel ist eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung möglich. Der Wunsch nach Flexibilisierung ist daher nachvollziehbar. Weiterhin muss aber ein ausreichender, praktikabler Arbeitnehmerschutz möglich sein. Vor diesem Hintergrund können wir der Stossrichtung des Vorentwurfes betreffend Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle unter Vorbehalt der Sonntagsarbeit zustimmen, währenddessen der Vorentwurf betreffend Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten nicht zu überzeugen vermag.

Einführung der Jahresarbeitszeit

Gemäss dem Vorentwurf «Konrad Graber» (Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells) wären die Arbeitszeiten zu erfassen. Es bestünden aber grosse Freiheiten bezüglich Lage und Länge der Einsätze. Die Höchstarbeitszeiten müssten nicht mehr pro Woche eingehalten werden, son-

dern im Jahresschnitt. Ein positiver Saldo bis 170 Stunden wäre zu entschädigen oder zu kompensieren. Die Auswirkungen dieses Modelles erscheinen im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einigermaßen einschätzbar, weil weiterhin alle Beteiligten wissen, wann und wie lange gearbeitet wird. Der maximal zulässige tägliche Zeitraum der Beschäftigung und die tägliche Ruhezeit sind klar vorgegeben.

Problematisch dünkt uns vor dem grundsätzlichen Verbot der Sonntagsarbeit und der notwendigen Ruhezeit jedoch, dass für die betroffenen Arbeitnehmergruppen Sonntagsarbeit unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich würde, sofern sie nach eigenem und freiem Ermessen bzw. freiwillig erfolgt. Da das sogenannte freie Ermessen von äusseren Faktoren – wie etwa übermässigen Arbeitsanfall, Anstoss durch den Vorgesetzten und Erwartungshaltung von Vorgesetzten – beeinflusst wird, dürfte die Sonntagsarbeit regelmässig nicht gänzlich freiwillig erfolgen. Im Weiteren erachten wir die im erläuternden Bericht beschriebenen Arbeitszeitkontrollen, bei welchen jeweils zwei Jahre geprüft werden müssen, für zu aufwendig und damit für zu kostenintensiv.

Einführung der Vertrauensarbeitszeit

Der Ansatz des Vorentwurfes «Karin Keller-Sutter» würde Betroffene, weit über den Anwendungsbereich des heutigen Art. 73a ArGV1 hinaus, von der Dokumentationspflicht befreien. Dies birgt Risiken. Heute bilden die Arbeitszeitaufzeichnungen eine wichtige Grundlage, damit die Arbeitsinspektorate die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften überprüfen können. Künftig müsste die Informationsbeschaffung für die von der Erfassungspflicht ausgenommenen Arbeitnehmenden auf anderem Weg erfolgen, z.B. durch vermehrte oder kollektive Befragungen. Dies würde zu einem unverhältnismässig hohen Aufwand bei den Vollzugsorganen führen, was bei gleichbleibenden Ressourcen der Arbeitsinspektorate nicht zu bewältigen wäre. Mit dem Verzicht auf eine Arbeitszeiterfassung sinkt aber auch die Selbstkontrolle der Arbeits- und Ruhezeiten durch die Arbeitnehmer. Die Verantwortung würde verschoben. Gemäss dem erläuternden Bericht kann von den betreffenden Führungskräften und Spezialisten erwartet werden, dass sie ihre Gesundheit nicht selber gefährden, sondern in der Lage sind, zu delegieren und ihre Autonomie wahrzunehmen. Dahinter kann in Zeiten, in denen sich Burnouts gerade in solchen Funktionen häufen und die stetige Verfügbarkeit ein Gesundheitsrisiko darstellt, ein Fragezeichen gesetzt werden. Schutzvorschriften entfalten maximale Wirkung, wenn alle Parteien in der Pflicht stehen, zumal sich der Arbeitgeber gegenüber den einzelnen Mitarbeitenden in der Regel in der stärkeren Position befindet. Es sollte transparent sein, wann und wie lange gearbeitet wird. Bezüglich Lage und Länge der einzelnen Arbeitseinsätze kann dagegen durchaus grössere Flexibilität bestehen. Das skizzierte Modell vermag so nicht zu überzeugen.

Unklare Rechtsbegriffe

Die Vorentwürfe enthalten ausserdem unbestimmte Rechtsbegriffe (insb. «Fachperson mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosse Autonomie bei der Arbeit»), was eine Einschätzung der Konsequenzen erschwert. Über den Kreis der möglichen Betroffenen herrscht grosse Unsicherheit. Je nach Ausgestaltung der Verordnungen könnten sehr viele Personen darunter fallen. Die Vorgesetztenfunktion soll gemäss erläuterndem Bericht beispielsweise nicht von der Zahl der unterstellten Personen abhängen. Auch kleine Teams könnten die Definition erfüllen. Bezüglich der Definition von Fachspezialisten mit wesentlichen Entscheidbefugnissen soll nicht auf die Funktion, sondern den Ausbildungsgrad abgestellt werden. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die betreffende Person über wesentliche Entscheidbefugnisse verfügt. Abgrenzungs- und Vollzugsschwierigkeiten sind vorprogrammiert. Es gilt nach unserem Dafürhalten zu vermeiden, dass im Ergebnis Arbeitnehmende von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden, welche über wenige Gestaltungsspielräume verfügen. Wir ersuchen deshalb darum, die Begriffe derart zu schärfen, dass der Arbeitnehmerschutz nicht ausgehöhlt werden kann.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.



Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Christian Amsler

Der Staatsschreiber:

Dr. Stefan Bilger



Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO
Leistungsbereich
Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

4. Dezember 2018

Vernehmlassung zu 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrte Frau Müller Könz

Der Präsident der ständerätlichen Kommission für Wirtschaft und Abgaben hat mit Schreiben vom 4. September 2018 die Kantone zur Stellungnahme zu den parlamentarischen Initiativen 16.414 Graber Konrad "Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle" und 16.423 Keller-Sutter "Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten" eingeladen. Dazu nehmen wir wie folgt Stellung.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem steten Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung mit sich, einerseits für Unternehmen und andererseits für Behörden, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind.

Die beiden parlamentarischen Initiativen zielen auf eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten ab und tragen dem Wandel in der Arbeitswelt Rechnung.

Das aus dem Jahre 1964 stammende Arbeitsgesetz (ArG) strebt in erster Linie den Gesundheitsschutz für die Erwerbstätigen in der Schweiz an. Das Arbeitsgesetz ist heute in vielen Teilen nicht mehr zeitgemäss, da es auf den industriellen Produktionsprozess des letzten Jahrhunderts zugeschnitten ist. Mit den vorgeschlagenen Änderungen kann angemessener auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und der Betriebe sowie auf die gewandelte Arbeitswelt eingegangen werden.

Die neuen technischen und elektronischen Hilfsmittel erlauben vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein ortsunabhängiges und zeitlich flexibles Arbeiten, und diese wünschen auch durchaus mehr Freiheit in der Planung ihrer Arbeits- und Ruhezeit. Schon heute möchten zahlreiche Arbeitnehmende ihre Arbeitszeiten anders gestalten können als vom Gesetz erlaubt, etwa um vor, nach oder zwischen der Arbeit familiäre Aufgaben oder anderweitige Verpflichtungen wahrnehmen zu können, um eine vorübergehend grössere Arbeitslast zu bewältigen oder auch einfach, um den Pendlerströmen etwas ausweichen zu können. Zusätzlich gibt es auch Branchen – wie etwa die Beratungs-, Treuhand-, IT- oder PR Branche –, in denen es in einem Mass Spitzenbelastungen aufzufangen gilt, wie es unter den geltenden restriktiven Bestimmungen nicht immer möglich ist, weil bestimmte Ruhezeiten bzw. Höchstarbeitszeiten einzuhalten sind.

Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) kommt dem Wunsch betreffend Abweichungen von den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften teilweise entgegen. Dies betrifft aber lediglich ausgewählte Wirtschaftsbereiche.

Die vorgeschlagenen Änderungen passen das Arbeitsgesetz dem gewandelten Umfeld zusätzlich an. Sie dienen der Flexibilität und einer guten Work-Life-Balance des Einzelnen. Zudem profitieren auch die Unternehmen, welche die erforderliche Arbeitsleistung dem Arbeitsanfall anpassen können, damit ihre Mitarbeitenden besser auf Spitzenbelastungen bzw. auf weniger stark ausgelastete Zeiten reagieren können.

Die vorgeschlagenen Änderungen sind nicht nur für die Organisation der eigenen Arbeit von Vorteil, sondern auch der Gesundheit förderlich, wenn die Arbeitszeit freier und autonomer gestaltet werden kann. Anders als bei einem vorgegebenen Rahmen sind die vorgeschlagenen Arbeitszeitmodelle für die Arbeitnehmenden motivierender und reduzieren Stress. Bei den betroffenen Arbeitnehmenden handelt es sich zudem um Personen, die selbstständiges Arbeiten und Eigenverantwortung gewohnt sind. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bleibt aber nach wie vor bestehen. Die gesundheitlichen Risiken werden durch die Flexibilisierung jedoch nicht vergrößert.

Wir begrüßen deshalb grundsätzlich die vorgeschlagenen Änderungen und möchten aber betonen, dass mit diesen Verordnungsänderungen erneut Ausnahmen im Arbeitsgesetz geschaffen werden. Wir sind der Auffassung, dass stetige Anpassungen nicht zielführend sind und deshalb eine umfassende Revision des Arbeitsgesetzes angestrebt werden soll.

Für die Möglichkeit, eine Stellungnahme abgeben zu dürfen, bedanken wir uns bestens.

Mit freundlichen Grüßen

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES



Roland Heim
Landammann



Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilage Ausgefüllter Fragebogen

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Die beiden parlamentarischen Initiativen zielen auf eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten ab und tragen dem Wandel in der Arbeitswelt Rechnung. Deshalb begrüssen wir die vorgeschlagenen Änderungen.</p> <p>Wir möchten aber betonen, dass mit diesen Verordnungsänderungen erneut Ausnahmen im Arbeitsgesetz geschaffen werden. Der Regierungsrat ist der Auffassung, dass stetige Anpassungen nicht zielführend sind und deshalb eine umfassende Revision des Arbeitsgesetzes angestrebt werden soll.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Wie bereits erwähnt, sollte eine umfassende Revision des Arbeitsgesetzes angestrebt werden.</p> <p>Aus unserer Sicht ist der Vorentwurf von Keller-Sutter zu priorisieren.</p>
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche</p>

	Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	<p>Klare objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien sind aus Vollzugssicht notwendig. Bereits die heute geltende Definition von Art. 73a der Verordnung 1 zum ArG (ARGV1) für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 ArG und Art. 13a Abs. 1 ArG der Vorentwürfe schaffen hierbei keine Klarheit. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmbar sind, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Das bisher geltende objektive Kriterium, Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148'200 Franken, entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch scheint uns auch, dass der Arbeitnehmer nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein muss. Wir halten deshalb ein Beibehalten der Lohngrenze und das Einverständnis der Arbeitnehmenden für absolut notwendig.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung eines Arbeitnehmers dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert und belastet, da den Vollzugsbehörden zusätzliche Kontrollen bezüglich der Voraussetzungen auferlegt werden müssten. Die entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und Arbeitnehmer hätten zwingend ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, etc. gegenüber den Behörden offenzulegen. Diese müssen seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generiert.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Ein Jahresarbeitszeitmodell ist durchaus sinnvoll, um dem Wandel der Arbeitswelt Rechnung zu tragen. Für den Vollzug muss es aber schriftlich festgehalten werden.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist lit. b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offen gelassen, was nicht im Sinne des Arbeitnehmers ist: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese nach Ablauf des Folgejahres? etc.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmung (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff „mehrmals“ ist zu unbestimmt für den Vollzug und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von 11 Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Das Kriterium, dass keine Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit besteht, wenn der Arbeitnehmer die Sonntagsarbeit «nach eigenem freien Ermessen» erbringt, ist nicht überprüfbar.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Diese Bestimmung ist zu unbestimmt. Was sind „Präventionsmassnahmen“? Was wird unter „bestimmten Branchen“ verstanden? Was heisst „angemessen“ berücksichtigen? Diese Bestimmung trägt nicht zur Rechtssicherheit bei. Überdies handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass es zu einer Kostenfrage verkommt, was mitnichten im Sinne des Gesundheitsschutzes ist.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Das Ziel des Arbeitsgesetzes ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug erschwert, insbesondere, wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, nicht überprüft werden können.
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Es müssen griffige Präventions- und Begleitmassnahmen verankert werden.
6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.
7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Dieser Vorstoss ist gegenüber dem anderen zu bevorzugen.

Regierungsratsbeschluss

vom 4. Dezember 2018

Nr. 2018/1908

Vernehmlassung zu 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter Ausnahme von Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten
Schreiben ans das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern

1. Erwägungen

Der Präsident der ständerätlichen Kommission für Wirtschaft und Abgaben, hat mit Schreiben vom 4. September 2018 die Kantone zur Stellungnahme zu den parlamentarischen Initiativen 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. "Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle" und 16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter "Ausnahme von Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten", eingeladen.

2. Beschluss

Auf Antrag des Volkswirtschaftsdepartementes werden die Stellungnahmen an das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO zu den parlamentarischen Initiativen 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. "Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle" und 16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter "Ausnahme von Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten", beschlossen.



Andreas Eng
Staatschreiber

Beilage

Schreiben an das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO vom 4. Dezember 2018

Verteiler

Volkswirtschaftsdepartement (GK 4696)
Amt für Wirtschaft und Arbeit (3)
Medien

- 16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle**
16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Der Regierungsrat des Kantons Schwyz befürwortet eine gezielte Modernisierung der aus dem industriellen Zeitalter stammenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, welche die heutigen Bedürfnisse aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht berücksichtigen. Immer weniger sind heute Arbeitszeiten standardisiert und an den Arbeitsort des Betriebs gekoppelt. Um Arbeitgeber und Arbeitnehmerinteressen zusammenzuführen, braucht es Ansätze, bei der mehr Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmer mit Gegenleistungen des Arbeitgebers in Form eines ausgedehnten Gesundheitsschutzes und durch Kompensationsmöglichkeiten ausgeglichen werden. Die vorgeschlagenen Anpassungen des Arbeitsgesetzes entsprechen einem ausgewiesenen Bedürfnis der Schweizer Wirtschaft und der betroffenen Arbeitnehmenden. Weiter liegt eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten im Interesse des Wirtschaftsstandorts Schweiz. Der Regierungsrat des Kantons Schwyz begrüsst deshalb die Stossrichtung der beiden Vorlagen.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Der Regierungsrat des Kantons Schwyz vertritt die Ansicht, dass beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden sollen. Die beiden Vorlagen zielen auf die Einführung von zwei verschiedenartigen Modellen ab. Der Regierungsrat des Kantons Schwyz errachtet es als sinnvoll, sowohl ein Jahresarbeitszeitmodells als auch eine Vertrauensarbeitszeit zur Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten zu realisieren.</p> <p>Den Bedenken der kritischen Stimmen sind bei der konkreten Ausgestaltung der Vorlagen ausreichend Rechnung zu tragen. Insbesondere sind folgende Grundsätze zu beachten:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten; – eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitserfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen; – das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein, ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen; – es braucht griffige Präventions- und Begleitsmassnahmen; – eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein.
--	---

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
----	---

Antwort	<p>Objektive Kriterien sind für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Unklare und auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe stellen die Praxis vor Schwierigkeiten. Begriffe wie „Fachpersonen“, „wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet“ und „grosser Autonomie“ sind deshalb noch genauer zu klären, um Rechtssicherheit zu schaffen.</p> <p>Teilfrage: Die Ausbildung des Arbeitnehmers ist nur ein möglicher Faktor, wodurch eine „Fachperson mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet“ definiert werden kann. Die Unterstellung darf nicht alleine vom Ausbildungsgrad des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Weiter ist es fraglich, ob das Abstellen auf die Ausbildung in jedem Falle zweckmässig ist.</p>
---------	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
-----	--

Antwort	Die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit sind praxistauglich ausgestaltet. Zentral ist dabei, dass die Arbeitszeiten der betroffenen Arbeitnehmenden zwingend erfasst sein müssen.
---------	--

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
-----	---

Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist lit. b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offen gelassen, was in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten führen wird: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese
---------	--

	nach Ablauf des Folgejahres? etc. Hier müssen noch klärende Bestimmungen aufgenommen werden.
--	--

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Diese Bestimmung ist in Ordnung.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden. Dies läuft den Zielen der Änderung entgegen.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff „mehrmals“ ist zu unbestimmt und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von 11 Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Diese administrative Erleichterung ist zu begrüßen. Dem Arbeitnehmer steht es frei, ob er Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen erbringen will oder nicht. Entschliesst er sich für die Sonntagsarbeit, entfällt für den Arbeitgeber das Einholen einer Bewilligung für die Sonntagsarbeit bei der zuständigen Behörde. Die Unternehmen und die Bewilligungsbehörden werden administrativ entlastet.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Dem Gesundheitsschutz kommt bei der Einführung der beiden Modellen eine zentrale Bedeutung zu. Die Bestimmung ist deshalb zu unbestimmt und unverbindlich formuliert. Was sind „Präventionsmassnahmen“? Was wird unter „bestimmten Branchen“ verstanden? Was heisst „angemessen“ berücksichtigen? Diese Bestimmung trägt nicht zur Rechtssicherheit bei. Überdies handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass es zu einer Kostenfrage verkommt, was mitnichten im Sinne des Gesundheitsschutzes ist.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aus der Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne für alle Arbeitnehmer um eine Stunde zu verlängern. Die Lage des betrieblichen Tages- und Abendzeitraums kann bereits heute flexibel zwischen 5 Uhr und 24 Uhr nach den Bedürfnissen des Betriebs verschoben werden. Mit der vorgeschlagenen Ergänzung soll nun eine Verschiebung des Tages- und Abendzeitraums auch für einzelne Arbeitnehmende ermöglicht werden. Diese Anpassung gilt generell und beschränkt sich nicht auf die Vorgesetzten und Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen. Der Regierungsrat des Kantons Schwyz lehnt diese zeitliche Verschiebung zulasten aller Arbeitnehmenden ab.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

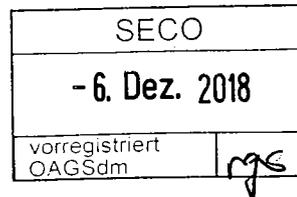
13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Kernpunkt der Einführung einer Vertrauensarbeitszeit ist es, dass die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten nicht mehr erfasst werden müssen. Da der Regierungsrat des Kantons Schwyz die Einführung der Vertrauensarbeitszeit grundsätzlich begrüsst, ist der Wegfall der Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten erforderlich.
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Dem Gesundheitsschutz ist ausreichend Rechnung zu tragen. Es sind somit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen.
6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.
7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Ständerat
Kommission für Wirtschaft und Abgaben
3003 Bern



Thurgau 



Frauenfeld, 4. Dezember 2018

16.414 s Pa.IV. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.IV. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, uns zu zwei Vorentwürfen für eine Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11), die Sie zur Umsetzung der beiden eingangs erwähnten parlamentarischen Initiativen verabschiedet haben, und zu Ihren Erläuterungen dazu äussern zu können.

Grundsätzlich begrüssen wir eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktionen und Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen. Damit können die Arbeitszeitmodelle an die heutige Realität und die gesellschaftlichen Gegebenheiten angepasst werden. Allerdings zeigen sich bei den vorgeschlagenen Lösungen einige Nachteile insbesondere im Vollzug und bezüglich des Kontrollaufwandes, weshalb wir keinem der beiden Vorentwürfe vorbehaltlos zustimmen können.

Die parlamentarische Initiative Graber bringt für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grosse Änderungen bei den Arbeits- und Ruhezeitreglungen. Der mathematische Ansatz mit Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) trägt dem Gesundheitsschutz zu wenig Rechnung und kann im Vollzug kaum überprüft werden.

2/2

Demgegenüber ist die parlamentarische Initiative Keller-Sutter zu bevorzugen. Allerdings ist die Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu wenig klar umschrieben. Die Möglichkeit einer Befreiung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen.

Im Übrigen verweisen wir auf die Antworten im beiliegenden ausgefüllten Fragebogen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Präsidentin des Regierungsrates



Der Staatschreiber





Beilage:

- Ausgefüllter Fragebogen

16.414Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Grundsätzlich begrüssen wir die Stossrichtung, wir können aber keinem der Vorschläge vorbehaltlos zustimmen.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Im Vollzug und bei der Rechtssicherheit haben beide Vorentwürfe ihre Nachteile. Eine ausgewogene Lösung müsste folgenden Punkten Rechnung tragen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten.- Eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein.- Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen.- Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein und ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen auskommen.- Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen.- Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen.

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 in den Vorentwürfen führen zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten, insbesondere durch die unbestimmten Rechtsbegriffe wie "Fachpersonen", "wesentliche Entscheidbefugnissen im Fachgebiet", "grosse Autonomie" oder "mehrheitlich" bei der Festsetzung der Arbeitszeiten. Das bisher geltende objektive Kriterium, das Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148'200 Franken, entfällt. Problematisch ist auch, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht mehr mit dem Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein muss. Wir halten klare Abgrenzungen und das Einverständnis der betroffenen Person für unabdingbar.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert. Die entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und die betroffenen Personen müssten ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, etc. gegenüber den Behörden offenlegen.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Diese Bestimmung ist nicht praktikabel. Das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell kann im Vollzug kaum überprüft werden.
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist lit. b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offen gelassen, zum Beispiel bis wann die Jahresmehrstunden auszugleichen sind oder was mit Mehrstunden passiert, die wegen hoher Arbeitsbelastung nicht mehr ausgeglichen werden können.
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff "mehrmals" ist zu unbestimmt für den Vollzug und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von 11 Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Das Kriterium, dass keine Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit besteht, wenn der Arbeitnehmer die Sonntagsarbeit "nach eigenem freien Ermessen" erbringt, ist im Vollzug nicht überprüfbar.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Die unbestimmten Rechtsbegriffe wie "Präventionsmassnahmen", "bestimmte" Branchen" oder "angemessen" tragen nicht zur Rechtssicherheit bei. Überdies handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass der Gesundheitsschutz zu einer Kostenfrage verkommt.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aus der Vollzugspraxis ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können.
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Die Massnahmen müssen aber vollziehbar und überprüfbar sein.
6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.
7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.

5282

fr

0

14 novembre 2018

Repubblica e Cantone Ticino
Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 43 20
fax +41 91 814 44 35
e-mail can-sc@ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Berna

Invio per posta elettronica:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Procedura di consultazione - 16.414 Iniziativa parlamentare Graber Konrad, flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi - 16.423 Iniziativa parlamentare Keller-Sutter, deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti

Gentili Signore,
egregi Signori,

vi ringraziamo per averci dato l'opportunità di esprimere la nostra opinione in merito alla summenzionata procedura di consultazione. Qui di seguito formuliamo le nostre puntuali osservazioni.

16.414 Iniziativa parlamentare Graber Konrad, flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi

L'iniziativa tende ad adeguare la legislazione al moderno mondo del lavoro e ai nuovi strumenti tecnici ed elettronici che permettono una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse. L'obiettivo del progetto è l'ottimizzazione dell'uso della risorsa "tempo" e della risorsa umana, tenendo conto delle fluttuazioni del carico di lavoro in determinati settori (ad esempio, consulenza, fiduciario, informatico, ecc.). I promotori ritengono che l'iniziativa permetta di eliminare la discrepanza creatasi tra realtà economica e legge, nonché di salvaguardare il principio della certezza del diritto (p.es. registrazione di orari fittizi). L'iniziativa vuole rendere più motivante il lavoro per i lavoratori con funzioni direttive e gli specialisti e ridurre il loro stress, responsabilizzandoli maggiormente, garantendo in questo modo la migliore conciliabilità tra lavoro, vita privata e familiare. L'iniziativa intende favorire anche il promovimento della piazza economica svizzera.

Nello specifico, osserviamo quanto segue.

Sulla base delle disposizioni in vigore è già possibile eseguire 62 ore settimanali, effettuando 17 ore straordinarie per un periodo di 10 settimane onde arrivare al limite massimo di 170 consentito dalla legge. Il progetto estende la fascia oraria giornaliera per le due categorie di lavoratori da 14 a 15 ore, con una possibile durata del lavoro giornaliero che passa da 12.5 a 13.5 ore.

La messa in atto del progetto implicherebbe delle difficoltà nell'attività di controllo da parte degli ispettorati del lavoro. Infatti, con l'orario annualizzato il rispetto della durata massima settimanale dovrà essere valutato sull'anno civile, con un importante aumento di oneri amministrativi a carico delle aziende. Di fatto, senza aumento dell'effettivo del personale, gli ispettorati del lavoro cantonali potrebbero, di conseguenza, effettuare un minore numero di controlli.

Inoltre, l'iniziativa non è attuabile per chi lavora di notte, tenuto conto dei vincoli temporali per il lavoro notturno. Sarà estremamente difficile stabilire se il lavoro domenicale viene imposto o eseguito a propria discrezione da parte del lavoratore. Se vi sono settori in cui vi è un'esigenza di lavorare la domenica senza autorizzazione, è auspicabile prevedere una modifica all'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL2). Si precisa inoltre che il modello non potrebbe essere applicato ai lavoratori che dispongono già di una deroga di legge ai sensi della OLL2, in quanto i vincoli temporali per il lavoro domenicale e il lavoro notturno regolare difficilmente sarebbero rispettati.

Il divieto del lavoro domenicale è ancorato nella legge e nella società per ragioni culturali, sociali, religiose e famigliari. L'approvazione dell'iniziativa comporta il sacrificio di questi valori connessi con il divieto di lavoro domenicale.

Infine, vi sono criticità per i settori con lavoro stagionale. Ad esempio, se nel settore turistico un dirigente o specialista lavora per due differenti datori di lavoro a dipendenza della stagione, vi è il rischio di superare la durata massima settimanale senza poter compensare le ore in esubero. La fattispecie sarebbe difficilmente rilevabile per gli organi di esecuzione e vigilanza.

Alla luce di quanto precede, lo scrivente Consiglio di Stato non ritiene di poter sostenere questa iniziativa.

16.423 Iniziativa parlamentare Keller-Sutter, deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti

Questa iniziativa vuole esentare i lavoratori con funzioni direttive e gli specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali dall'obbligo di registrazione degli orari di lavoro e assoggettarli all'orario di lavoro basato sulla fiducia. Abolendo la soglia salariale annua di fr. 120'000.- prevista dall'art. 73a cpv. 1 lett. b dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL1) e rinunciando al requisito del contratto collettivo di cui all'art. 73 cpv. 1 OLL1 si estende in modo considerevole la cerchia dei lavoratori dispensati dall'obbligo di registrazione degli orari di lavoro.

L'attuale quadro legislativo prevede già la possibilità di rinunciare alla registrazione del tempo di lavoro. L'esenzione è riservata ai lavoratori che dispongono di un'ampia autonomia nella loro funzione e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro. Inoltre, questi devono percepire un reddito annuo lordo superiore a fr. 120'000.-, soggiacere ad un contratto collettivo (CCL) e convenire in forma scritta che rinunciano alla registrazione. Sia il lavoratore che il datore di lavoro hanno la facoltà di revocare annualmente la convenzione. Per compensare eventuali rischi derivanti da un eccessivo onere lavorativo, il contratto collettivo deve prevedere delle misure specifiche per garantire la protezione della salute e l'osservanza della durata del riposo stabilita per legge; il CCL deve inoltre prevedere l'obbligo del datore di lavoro di designare un servizio interno preposto alle questioni concernenti la durata del lavoro. Onde facilitare il controllo da parte delle autorità di esecuzione e vigilanza, i datori di lavoro sono obbligati a tenere a disposizione delle stesse autorità il contratto collettivo di lavoro, le convenzioni di rinuncia individuali e un elenco dei lavoratori che hanno rinunciato alla registrazione della durata del lavoro e nel quale è riportato anche il loro reddito annuo lordo.

In caso di approvazione dell'iniziativa è prevedibile, sulla base all'esperienza fatta nell'ambito delle verifiche delle disposizioni previste dall'art. 73a cpv. 1, che la sorveglianza del rispetto della legge diventi più complessa, in particolare per valutare l'adempimento dei criteri d'assoggettamento delle persone con funzioni direttive o degli specialisti, e comporti un maggior investimento di risorse sia per gli ispettorati del lavoro sia per le aziende.

Secondo le stime del 2014 dell' Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico OCSE (*Mental Health and Work Switzerland*), i costi causati dalle malattie psichiche in Svizzera si aggirano annualmente intorno a 4.2 miliardi di franchi. Una recente tesi presentata dalle università di Zurigo e Harvard analizza i benefici e rischi (anche a livello della salute) derivanti dalle moderne tecnologie di comunicazione (SARAH GENNER, *ON/OFF, Risks and Rewards of the Anytime-Anywhere Internet*, Zurigo 2017, pag. 83). La tesi analizza peraltro l'impatto delle nuove tecnologie di comunicazione sulla salute psichica e fisica, citando studi e inchieste elaborate in Germania. Quest'ultime giungono alla conclusione che il sovraccarico di informazioni e la costante reperibilità tramite mezzi elettronici (cellulari, mail) è un fattore di stress che mette a rischio la salute mentale e genera enormi costi (GENNER, op.cit. pag. 94; 2011 29 miliardi di Euro).

Di fronte ad un costante aumento dei costi causati dalle malattie psichiche/mentali e tenuto conto delle pressioni sul fronte del mercato del lavoro, con particolare riferimento al dumping salariale e sociale, è importante conoscere il numero di aziende e di lavoratori che già oggi fanno ricorso alle possibilità di flessibilizzazione degli orari di lavoro. Lo scrivente Consiglio ritiene pertanto che le risultanze dello studio commissionato dalla SECO, i cui risultati saranno verosimilmente disponibili verso la metà del 2019, forniranno importanti elementi per esprimersi in materia.

Sarebbe inoltre opportuno allestire una perizia di medicina del lavoro o interdisciplinare che si esprima sui possibili effetti della modifica di legge e l'impatto sulla salute. La sopra menzionata tesi offre l'ideale punto di partenza.

Alla luce di quanto precede lo scrivente Consiglio non si oppone di principio all'iniziativa in oggetto, purché venga mantenuto il vincolo salariale contemplato attualmente all'art. 73a OLL1 e sia concessa la facoltà di rinunciare alla registrazione degli orari di lavoro soltanto ai lavoratori che hanno convenuto, individualmente e in forma scritta, la rinuncia alla registrazione, esclusi invece i minorenni e gli apprendisti.

Anche per questo progetto vale quanto sostenuto sopra ovvero che non può essere applicato a lavoratori che lavorano già in deroga dal divieto del lavoro notturno e/o domenicale.

Per entrambe le iniziative sarà inoltre indispensabile stabilire, a livello di ordinanza, i criteri da applicare per definire in modo oggettivo quali lavoratori esercitano funzioni direttive o sono specialisti.

Ringraziandovi per la preziosa opportunità accordata di esprimerci in materia, vogliate gradire, gentili Signore ed egregi Signori, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:



Claudio Zali

Il Cancelliere:



Arnoldo Coduri

Allegato: Questionario

Copia:

- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch);
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch);
- Deputazione ticinese alle Camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch);
- Pubblicazione in internet.

16.414 Iniziativa parlamentare Graber Konrad. Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi

16.423 Iniziativa parlamentare Keller-Sutter. Deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti

Procedura di consultazione relativa ai due progetti preliminari

Questionario

Osservazione preliminare: la Commissione invia in consultazione due progetti preliminari: uno relativo all'iniziativa parlamentare Graber Konrad e l'altro relativo all'iniziativa parlamentare Keller-Sutter. I due progetti preliminari concernono le stesse categorie di lavoratori e perseguono lo stesso obiettivo, ossia consentire ai lavoratori interessati di organizzare i propri orari di lavoro con maggiore flessibilità. Propongono tuttavia due soluzioni diverse. Il presente questionario riguarda i due progetti preliminari di legge summenzionati: le domande 1-3 sono comuni a entrambi, mentre quelle successive sono specifiche per le singole proposte.

1.	Pensa che sia necessario modificare la legge sul lavoro nel senso generale dei due progetti preliminari?
Risposta	No. La legislazione in vigore permette già di trovare delle soluzioni per i due profili oggetto delle iniziative. La modifica dell'art. 73a OLL1 entrata in vigore il 1° gennaio 2016 offre la possibilità di trovare delle soluzioni specifiche a livello aziendale per dirigenti e specialisti. Questa modifica è nata sulla base del partenariato sociale.
2.	Se è dell'avviso che la legge sul lavoro debba essere riveduta, ritiene che entrambi i progetti preliminari debbano essere realizzati e messi in vigore? O è dell'avviso che solo un progetto preliminare debba essere realizzato? In tal caso, quale?
Risposta	<p>Il progetto Graber presenta apparentemente meno rischi a livello di protezione della salute in quanto mantiene l'obbligo di registrazione degli orari di lavoro. Per contro le norme proposte sono di una complessità tale da metterne a rischio l'attuazione e l'efficacia sorveglianza e di conseguenza il principio della certezza del diritto.</p> <p>Lo scrivente Consiglio non si oppone all'iniziativa parlamentare Keller-Sutter, purchè venga mantenuto il vincolo salariale contemplato attualmente all'art. 73a OLL1 e la facoltà di rinunciare alla registrazione degli orari di lavoro sia concessa soltanto ai lavoratori che hanno convenuto individualmente in forma scritta la rinuncia alla registrazione, esclusi invece i minorenni e gli apprendisti.</p>
3.	Come valuta il modo in cui i due progetti preliminari definiscono le due categorie di lavoratori interessati (i lavoratori che esercitano funzioni direttive e gli specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali, cfr. rispettivamente art. 13a cpv. 1 e art. 46 cpv. 2 dei progetti preliminari)?

	Domanda complementare: nell'ordinanza, occorre prevedere in particolare dei requisiti relativi alla formazione degli specialisti (cfr. n. 2.4 dei rapporti esplicativi)? In tal caso, quale livello di formazione minimo occorre prevedere?
Risposta	<p>A nostro avviso i criteri per definire le due categorie di persone sono troppo vaghi, in particolare per quanto riguarda il profilo dello specialista.</p> <p>Formazione universitaria o formazione paragonabile. Tuttavia, specialista può diventare anche un lavoratore senza formazione superiore ma che dispone di ampia esperienza in un ambito specifico.</p> <p>Per quanto attiene la nozione dello specialista bisogna sottolineare che l'aspetto dell'esperienza professionale incide su questa figura maggiormente che il livello di formazione.</p> <p>Sarà necessario determinare con accuratezza a livello di ordinanza i criteri dei due profili direttore e specialista.</p>

Domande riguardanti solo il progetto preliminare relativo all'Iv. Pa. Graber Konrad:

4a.	Come valuta le disposizioni relative all'orario di lavoro annualizzato (art. 13a cpv. 2-4)?
Risposta	Di principio le disposizioni sono chiare. Cfr. osservazione sopra al punto 2.

5a	Come valuta il modello di compensazione previsto per le ore in esubero annuali (art. 13a cpv. 5)?
Risposta	Le pressioni presenti sul mercato del lavoro moderno sono alte e negli ultimi decenni in continuo aumento. Pertanto vi è un reale rischio di auto-sfruttamento (burnout). Solo la compensazione delle ore con tempo libero garantirebbe un riposo effettivo. La compensazione delle ore in esubero con un congedo di medesima durata appare però difficilmente attuabile di fronte alle pressioni derivanti dalla competizione che il lavoratore deve affrontare sul mercato del lavoro.

6a.	Come valuta la disposizione relativa al tempo parziale (art. 13a cpv. 6)?
Risposta	La norma è coerente nel suo contesto.

7a.	Come valuta la disposizione relativa al periodo di lavoro massimo giornaliero (lasso di tempo in cui il lavoratore può essere occupato, cfr. art. 13a cpv. 7)?
Risposta	Rispetto alle disposizioni attualmente in vigore si tratta di un'estensione da 14 ore a 15 (art. 10 cpv. 3 LL).

8a.	Come valuta la disposizione relativa al periodo di riposo giornaliero (art. 15a cpv. 3 e 4)?
Risposta	Dal punto di vista del riposo le due norme comportano un netto peggioramento rispetto alle norme in vigore.

9a.	Come valuta le disposizioni relative al lavoro domenicale (art. 18 e 19a)?
Risposta	La norma "sacrifica" il divieto del lavoro domenicale. Secondo le disposizioni in vigore il lavoro domenicale presuppone, se regolare, la necessità per motivi tecnici o economici ed un urgente bisogno se è temporaneo. In entrambi i casi il lavoro domenicale è soggetto ad autorizzazione. Sarà difficile o impossibile verificare se il lavoro domenicale viene eseguito a discrezione oppure imposto dal datore di lavoro.

10a.	Come valuta la disposizione relativa alla tutela della salute (art. 6 cpv. 4)?
Risposta	L'iniziativa propone un regolamento che può incidere in misura importante sulla salute fisica e psichica. La formulazione "E' possibile..." implica una norma facoltativa. E' lecito porsi la domanda se la problematica non debba essere disciplinata con una disposizione di carattere imperativo. Per conoscere la portata della proposta sarebbe opportuno allestire una perizia di medicina del lavoro o interdisciplinare che si esprima sui possibili effetti della modifica di legge e l'impatto sulla salute.

11a.	Come valuta la disposizione relativa alla possibilità di fissare diversamente l'inizio e la fine del lavoro diurno e serale (art. 10 cpv. 2)?
Risposta	Già sotto il regime del diritto attualmente in vigore vi è la possibilità di estendere la fascia oraria del lavoro diurno e serale di un'ora (05.00 – 24.00). Il progetto creerebbe ulteriori problemi a chi lavora a tempo parziale.

12a.	Ha delle osservazioni in merito all'esecuzione del disegno di legge?
Risposta	Sarebbe opportuno aspettare l'esito dello studio commissionato dalla SECO in merito alla recente revisione dell'art. 73a LL1.

13a.	Ha ulteriori osservazioni o commenti?
Risposta	La minoranza delle commissioni ritiene scorretto nei confronti del partenariato sociale un'ulteriore modifica legislativa a poca distanza dell'ultima revisione. Questa critica è da prendere sul serio e merita un'accurata analisi.

	<p>Sarebbe opportuno allestire una perizia di medicina del lavoro o interdisciplinare che si esprima sui possibili effetti della modifica di legge e l'impatto sulla salute. La modifica proposta con questa iniziativa presenta rischi per le attività stagionali come per esempio nel settore turistico. Un lavoratore che lavora per più di un datore di lavoro a dipendenza della stagione, rischia di superare di gran lunga la durata massima di 45 ore settimanali.</p>
--	--

Domande riguardanti solo il progetto preliminare relativo all'lv. Pa. Keller-Sutter:

4b.	Come valuta la disposizione relativa alla possibilità concessa al datore di lavoro di non raccogliere le indicazioni relative alla durata del lavoro e del riposo né di metterle a disposizione delle autorità (art. 46 cpv. 2, frase introduttiva)?
Risposta	Io scrivente Consiglio non si oppone all'iniziativa parlamentare Keller-Sutter, purchè venga mantenuto il vincolo salariale contemplato attualmente all'art. 73a OLL1 e la facoltà di rinunciare alla registrazione degli orari di lavoro sia concessa soltanto ai lavoratori che hanno convenuto individualmente in forma scritta la rinuncia alla registrazione, esclusi invece i minorenni e gli apprendisti.

5b.	Nella legge, ritiene necessario prevedere misure relative alla tutela della salute in caso di non registrazione della durata del lavoro?
Risposta	Sì, in particolare dovrebbero essere definiti criteri oggettivi per prevenire i pericoli psicosociali mediante, ad esempio, l'istituzione obbligatoria di una figura interna o esterna all'azienda in grado di evitare situazioni nocive alla salute.

6b.	Ha delle osservazioni in merito all'esecuzione del disegno di legge?
Risposta	No.

7b.	Ha ulteriori osservazioni o commenti?
Risposta	Questa iniziativa è più praticabile rispetto al progetto Graber a condizione che venga mantenuta la soglia salariale di fr. 120'000.- e definiti criteri chiari per delimitare i due profili ai quali il progetto si rivolge.



SECO	
21. Nov. 2018	
vorregistriert CAGSdm	rgs

Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» und 16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Suter «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten»; Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, zu den Parlamentarischen Initiativen 16.414 Graber Konrad und 16.423 Keller-Sutter und zu den Vorentwürfen der Kommission Stellung zu nehmen.

Wir befürworten die gemeinsame Stellungnahme des Verbands der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden (VSAA) und des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz (IVA). Neben den darin enthaltenen primär «verwaltungstechnischen» Überlegungen haben wir für unsern Positionsbezug auch arbeitsmarktpolitische, arbeitsrechtliche und arbeitnehmerschutzorientierte Aspekte einbezogen.

Unsere Position zu den beiden Parlamentarischen Initiativen ist dem beiliegenden Fragebogen zu entnehmen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Altdorf, 20. November 2018



Im Namen des Regierungsrats

Der Landammann

Der Kantonsdirektor



Roger Nager



Roman Balli

Beilage

- Fragebogen Antwort Kanton Uri

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle**16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten****Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen****Fragebogen – Antwort Kanton Uri**

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur Parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur Parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1 bis 3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, die sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen. Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits und Prävention bzw. Gesundheitsschutz andererseits. Aus Vollzugssicht sprechen wir uns aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden Vorentwürfe aus. Das heutige Arbeitsgesetz ist bereits sehr flexibel ausgestaltet und hat viele Ausnahmebestimmungen.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sprechen wir uns aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen beide Vorentwürfe aus. Eine ausgewogene Lösung müsste folgenden Punkten Rechnung tragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten, denn Lohn ist ein Entgelt, das pro Zeiteinheit geschuldet wird. - Eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein.

	<ul style="list-style-type: none"> - Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen. - Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen. - Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen. - Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen.
--	---

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
----	---

Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Artikel 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Artikel 46 Absatz 2 und Artikel 13a Absatz 1 in den Vorentwürfen werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinander gehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium, das Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148'200 Franken, entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch erachten wir aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem, dass der Arbeitnehmer nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein muss. Wir halten ein Beibehalten der Lohngrenze und das Einverständnis des Arbeitnehmenden für unabdingbar.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung eines Arbeitnehmers dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert und belastet, da den Vollzugsbehörden zusätzliche Kontrollen bezüglich der Voraussetzungen auferlegt werden müssten. Die entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und Arbeitnehmer hätten zwingend ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, usw. gegenüber den Behörden offenzulegen. Diese müssen seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generiert.</p>
---------	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
-----	--

Antwort	Diese Bestimmung ist nicht praktikabel. Ein Jahresarbeitszeitmodell kann durch den Vollzug kaum überprüft werden. Wenn überhaupt, muss dies schriftlich festgehalten werden. Wie bereits gesagt, ist die Definition der betroffenen Arbeitnehmer nicht klar und eine Überprüfung für den Vollzug nicht praktikabel.
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist litera b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offen gelassen, was nicht im Sinne des Arbeitnehmers ist: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese nach Ablauf des Folgejahrs? usw.
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff «mehrmals» ist zu unbestimmt für den Vollzug und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von elf Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Das Kriterium, dass keine Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit besteht, wenn der Arbeitnehmer die Sonntagsarbeit «nach eigenem freien Ermessen» erbringt ist für den Vollzug nicht überprüfbar.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?

Antwort	Auch diese Bestimmung ist zu unbestimmt. Was sind «Präventionsmassnahmen»? Was wird unter «bestimmten Branchen» verstanden? Was heisst «angemessen» berücksichtigen? Diese Bestimmung trägt nicht zur Rechtssicherheit bei. Überdies handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass es zu einer Kostenfrage verkommt, was mitnichten im Sinne des Gesundheitsschutzes ist.
---------	---

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, die zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können. (vgl. dazu Frage 3).

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Fraglich ist jedoch, wie dies ohne Vollzugsmöglichkeit (Frage 4b) überprüfbar sein soll.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Wie bereits erwähnt, sprechen wir uns gegen die beiden Initiativen aus. Falls jedoch einer der beiden Vorstösse weiterentwickelt werden soll, bevorzugen wir die vorliegende Initiative. Allerdings ist die Abgrenzung der Aufzeichnungspflicht zu wenig klar und nachvollziehbar von der Befreiung umschrieben.

Réf. : MFP/15024563

Lausanne, le 21 novembre 2018

Avant-projet Konrad Graber. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés
Avant-projet Karin Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Madame, Monsieur

Le Conseil d'Etat vous remercie de l'avoir consulté au sujet des deux avant-projets mentionnés en titre, portant, pour le premier, sur la flexibilisation du temps de travail au moyen d'un régime d'annualisation du temps de travail et, pour le deuxième, sur l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance.

En préambule, nous constatons que l'introduction récente des articles 73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) permet d'ores et déjà aux partenaires sociaux, à certaines conditions, de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail ou à un enregistrement simplifié de celui-ci. Ces normes paraissent ainsi suffisantes au Conseil d'Etat pour tenir compte de la réalité quotidienne du travail, notamment de la flexibilité du temps de travail et d'une certaine autonomie dans la fixation des horaires de travail là où cela s'avère nécessaire et avec l'accord des partenaires sociaux.

S'agissant des deux-avants-projets, qui vont dans le sens d'un assouplissement supplémentaire de la LTr, leur mise en œuvre paraît toutefois compliquée en raison du manque de précision de la définition des catégories de travailleurs concernés. Les termes généraux proposés laissent en effet une trop grande marge d'interprétation et pourraient ainsi créer une insécurité juridique pour les entreprises ainsi que les autorités d'exécution. Du reste, les estimations du nombre de travailleurs concernés, faites par la majorité et la minorité des membres de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats, varient considérablement et, par là même, témoignent du large éventail d'interprétations possibles.

La définition prévue par les avant-projets pourrait en outre poser des problèmes de délimitation avec les articles 73a et 73b OLT1 précités, lesquels prévoient déjà un certain nombre de conditions, et complexifier la lecture ainsi que l'application de la loi en multipliant les possibilités de régimes applicables.

Le Conseil d'Etat craint enfin que l'introduction de ces régimes de flexibilité tant sur la durée du temps de travail que sur son enregistrement viennent compliquer les contrôles effectués par les autorités chargées de l'application de la loi et péjorer les conditions de travail ainsi que la santé des travailleurs concernés, en particulier s'agissant de l'horaire basé sur la confiance qui libère de l'obligation de saisir la durée du travail.

Au vu de ce qui précède le Conseil d'Etat n'est pas favorable à l'adoption de ces deux avant-projets.

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à nos déterminations, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE



Nuria Gorrite

LE CHANCELIER



Vincent Grandjean

Copies

- SDE
- OAE

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets

Questionnaire

Remarque préalable: la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	Non. L'introduction récente des articles 73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) permet d'ores et déjà aux partenaires sociaux, à certaines conditions, de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail ou à un enregistrement simplifié de celui-ci. Ces normes paraissent ainsi suffisantes au Conseil d'Etat pour tenir compte de la réalité quotidienne du travail, notamment de la flexibilité du temps de travail et d'une certaine autonomie dans la fixation des horaires de travail là où cela s'avère nécessaire et avec l'accord des partenaires sociaux.
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	Non car leur mise en œuvre paraît compliquée en raison du manque de précision de la définition des catégories des travailleurs concernés. L'introduction de ces deux régimes de flexibilité pourraient également compliquer les contrôles effectués par les autorités chargées de l'application de la loi et péjorer les conditions de travail et la santé des travailleurs concernés, en particulier s'agissant de l'horaire basé sur la confiance qui libère de l'obligation de saisir la durée travail.
3.	Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ? Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences rela-

	tives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?
Réponse	<p>La définition des catégories de travailleurs concernés n'est pas assez précise. Les termes généraux proposés laissent une trop grande marge d'interprétation et pourraient créer une insécurité juridique pour les entreprises et les autorités d'exécution.</p> <p>La définition proposée par les deux avant-projets pourrait également poser des problèmes de délimitation avec les articles 73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) et compliquer la lecture ainsi que l'application de la loi en multipliant les possibilités de régimes applicables.</p> <p>Sous-question : non. Le niveau de formation peut être un indice mais n'est pas un élément déterminant. Les critères permettant de définir les personnes concernées devraient se limiter à la fonction, au degré d'obligation, à la responsabilité et au salaire.</p>

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	<p>Dans certains cas, l'annualisation du temps de travail permet certes plus de souplesse et de flexibilité dans l'organisation du travail, en particulier lorsqu'il s'agit d'absorber des charges de travail fluctuantes.</p> <p>Néanmoins, l'introduction de l'horaire annualisé proposé aurait pour conséquence que la durée maximale du travail ne se base plus sur une durée maximale du travail de 45 ou 50 heures par semaine mais sur une période de référence d'une année civile ou d'un exercice comptable. Les heures de travail supplémentaire seraient comptabilisées uniquement à la fin de l'année ou de l'exercice comptable, ce qui permettrait d'atteindre des durées hebdomadaires excessives, et ce pendant plusieurs semaines consécutives. L'extension prévue pourrait ainsi accroître les risques de surcharge de travail et d'atteinte à la santé.</p> <p>L'introduction de ce régime compliquerait en outre le suivi des heures par l'employeur, de même que les contrôles effectués par les autorités chargées de l'application de la loi, dès lors que le respect des prescriptions légales pourrait difficilement être vérifié sur un modèle de temps de travail annualisé.</p> <p>Quant au travailleur, il devrait attendre la fin de l'année civile ou de l'exercice comptable pour connaître le total des heures additionnelles effectuées et bénéficier de la compensation (supplément de 25% ou congé de même durée) y relative.</p>
5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	La compensation est conforme aux dispositions actuelles. Par contre, la nouvelle disposition péjore la situation des travailleurs. En effet, contrairement au droit actuel qui prévoit une comptabilisation des heures de travail supplémentaire dès 45 ou 50 heures, les heures additionnelles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 45 ou 50 heures ne sont pas compensées si à la fin de

	l'année civile ou de l'exercice comptable le solde total des heures additionnelles est à zéro.
--	--

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<p>Cette disposition est plus favorable que le droit actuel qui ne fait pas de distinction entre les travailleurs occupés à plein temps et ceux occupés à temps partiel.</p> <p>Afin d'éviter des inégalités entre les travailleurs occupés au sein d'une même entreprise, il conviendrait d'appliquer également cette disposition au personnel soumis à l'enregistrement normal et simplifié pour lequel la durée maximale légale de travail est fixée à l'heure actuelle à 45 ou 50 heures, quel que soit le taux d'activité.</p>

7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	L'augmentation de la période d'occupation quotidienne maximale du travail pourrait, dans certains secteurs d'activité, accroître la durée effective du travail et réduire le temps de repos, ce qui impliquerait un risque d'atteinte à la santé.

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	<p>Le fait de pouvoir réduire le temps de repos plusieurs fois par semaine à 9 heures pour autant que les 11 heures en moyenne soient atteintes dans les 4 semaines nécessite un système de comptabilisation précis et n'a dès lors pas d'effet simplificateur pour les entreprises.</p> <p>Le terme « plusieurs fois » est trop vague.</p>

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	La question du réel consentement du travailleur se pose dans la mesure où ce dernier est la partie faible au contrat de travail.

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	Cette disposition est trop vague et risquerait de déboucher sur une mise en œuvre différenciée par les entreprises.

11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	Dès lors que cette disposition permet un déplacement de l'intervalle de travail de jour et du soir par travailleur (contrairement au droit actuel où un intervalle est fixé

	<p>pour l'entreprise ou une partie de celle-ci), sa mise en œuvre pourrait déboucher sur des chevauchements ou juxtapositions des divers intervalles et compliquer l'organisation du travail au sein des entreprises.</p> <p>En outre, et selon l'intervalle choisi, les règles relatives à l'indemnisation en cas de travail de nuit et/ou du dimanche (supplément en argent ou compensation en temps) s'appliqueraient de manière différenciée entre les travailleurs occupés au sein d'une même entreprise. Certains travailleurs pourraient en effet être indemnisés alors que d'autres pas sur la base du même alinéa (article 10 alinéa 2).</p>
--	---

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	L'exécution du projet paraît compliquée en raison des diverses possibilités de régimes applicables au sein des entreprises.

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	∅

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	<p>L'enregistrement de la durée du travail est un indicateur important pour l'employeur et le travailleur. Pour le premier, c'est un moyen de vérifier la durée effective du travail, de s'assurer du respect des prescriptions légales et de prévenir les risques d'atteintes à la santé. Pour le second, il permet un suivi des heures et constitue un justificatif pour les indemnisations liées au travail supplémentaire ou au travail de nuit et du dimanche.</p> <p>L'enregistrement de la durée du travail est aussi le moyen de contrôle des autorités d'exécution chargées de vérifier le respect des prescriptions légales relatives à la protection de la santé.</p> <p>La suppression de cette obligation entraverait la bonne application de la loi et compliquerait les contrôles.</p>

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
Réponse	Oui. Cependant ces mesures risqueraient de déboucher sur une mise en œuvre différenciée par les entreprises.

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
-----	---

Réponse	Idem réponse 12a.
---------	-------------------

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
-----	--

Réponse	∅
---------	---



Recommandé

Conseil des Etats
Commission de l'économie et des redevances
Monsieur Pirmin Bischof
Président de la commission
3003 Berne

Date **28 NOV. 2018**

Prise de position sur les initiatives parlementaires 16.414 é Iv. Pa. Graber Konrad. «Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés» et 16.423 é Iv. Pa. Keller-Sutter. «Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail»

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers aux Etats,
Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de nous prononcer sur les initiatives parlementaires 16.414 Graber et 16.423 Keller-Sutter.

Le Conseil d'Etat valaisan fait sienne la prise de position détaillée déposée conjointement par l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT) et l'Association des offices suisses du travail (AOST), qui ne soutient pas ces deux initiatives et dont vous trouverez copie en annexe.

Cinq arguments, qui militent en défaveur de ces initiatives, méritent de compléter l'argumentaire développé par ces associations :

1. L'augmentation des tensions psychosociales sur le lieu de travail provoque une recrudescence des absences pour cause de maladie, ce qui engendre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales. Les études les plus récentes démontrent que les cadres sont tout particulièrement exposés, notamment au risque de burnout.
2. L'enregistrement du temps de travail est l'un des seuls indicateurs objectifs permettant aux entreprises de s'assurer que leurs collaborateurs réalisent leurs tâches dans des limites qui ne soient pas attentatoires à leur santé. Il en va de même des organes de contrôle et des instances prud'homales.
3. La suppression de l'enregistrement du temps de travail dans des métiers tels l'ingénierie ne conduirait qu'à accentuer les graves problèmes de distorsion de concurrence actuellement observés, notamment en regard de prestations réalisées par des détachés européens dont la durée de la semaine de travail ne pourrait plus être établie.
4. En dépit de la souplesse qu'elle souhaite introduire, en réalité la disparition des garde-fous prévus par la loi ne peut au final que contribuer à perturber l'organisation de la vie familiale, sociale et culturelle des cadres et spécialistes concernés, avec les risques élevés de burnout que l'on sait, et, à terme, nuire à la compétitivité de notre économie, contrairement à son objectif initial. Dans un marché confronté à une pénurie croissante de main-d'œuvre, la réflexion devrait avant tout porter sur les moyens de garantir une croissance durable aux entreprises indigènes, notamment par le maintien du savoir-faire et de la productivité de celles et ceux qui en constituent les forces vives.

5. La grande flexibilité qui prévaut actuellement, que ce soit au travers de près de 10 régimes d'exception prévus par l'ordonnance 2 ou du modèle d'horaire annualisé prévu par la loi (cf. tableau joint), permet déjà de tenir compte des besoins spécifiques des différentes branches économiques.

Au vu de ce qui précède, il ne nous paraît pas opportun de soutenir les initiatives parlementaires 16.414 Graber et 16.423 Keller-Sutter. Vous trouverez en annexe les réponses au questionnaire relatif à ces deux avant-projets.

Nous vous remercions de bien vouloir tenir compte de nos observations.

En vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers aux Etats, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre haute considération.

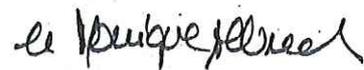
Au nom du Conseil d'Etat

La présidente


Esther Waeber-Kalbermatten



Le chancelier



Philipp Spörri

Annexes - Questionnaire
- Prise de position AOST et AIPT

Copie à vernehmlassungen@seco.admin.ch
DSSC/SPT
DEF/SICT

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets

Questionnaire

Remarque préalable : la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	<p>Le monde du travail est en pleine mutation. Les nouveaux moyens de communication favorisent le travail flexible et rendent la frontière entre le travail et les loisirs de plus en plus perméable pour une partie des travailleurs. Cela pose de nouveaux défis aux entreprises et aux autorités chargées de l'application de la loi sur le travail en matière d'enregistrement du temps de travail. Dans le même temps, l'augmentation des tensions psychosociales sur le lieu de travail provoque une recrudescence des absences pour cause de maladie, ce qui engendre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales. Les autorités cantonales du marché du travail et les inspections cantonales se trouvent donc dans un champ de tension entre, d'une part, l'adaptation au nouveau monde du travail et, d'autre part, la prévention et la protection de la santé. Sur le plan de l'exécution, nous nous opposons aux deux avant-projets pour des raisons pratiques et de sécurité juridique. La loi sur le travail actuelle est déjà très souple et comporte de nombreuses exceptions.</p>
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	<p>Sur le plan de l'exécution, nous nous opposons aux deux avant-projets pour des raisons pratiques et de sécurité juridique. Une solution équilibrée devrait tenir compte des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'obligation de saisie du temps de travail devrait, comme par le passé, s'appliquer à la majorité des travailleurs puisque le salaire correspond à la

	<p>rémunération due par unité de temps.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une solution équilibrée doit être valable pour l'ensemble des branches économiques. - Une libération de l'obligation de saisir le temps de travail doit dépendre de critères objectifs comme la fonction exercée, le degré d'observation des directives de l'employeur, les responsabilités exercées et le salaire. - Le système doit être transparent, efficace et applicable sans charges administratives supplémentaires pour les entreprises. - Il convient de prendre des mesures de prévention et d'accompagnement concrètes. - Les expériences faites par l'autorité d'exécution depuis l'entrée en vigueur en 2016 de la réglementation actuelle (art. 73A et 73b, OLT 1) doivent être prises en compte lors de l'élaboration du projet.
--	--

3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a, al. 1 et 46, al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>Sous-question : faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
----	--

Réponse	<p>Sur le plan de l'exécution, des critères objectifs sont indispensables pour libérer certaines catégories de travailleurs de l'obligation de saisie du temps de travail. Aujourd'hui déjà, la définition de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail découlant de l'art. 73A, OLT 1 pose des problèmes d'application pratique en raison des problèmes d'interprétation de certaines notions juridiques. Les définitions proposées aux art. 46, al. 2, et 13a, al. 1, des avant-projets rendront les problèmes de délimitation encore plus complexes. S'il restera possible de caractériser les travailleurs exerçant une fonction de supérieur, ce ne sera plus le cas pour les « spécialistes ». En outre, les expressions « disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité », « grande autonomie » et « dans la majorité des cas » sont imprécises. Le fait que les estimations du nombre de travailleurs concernés diffèrent considérablement entre la majorité de la commission et la minorité démontre la grande marge d'interprétation et l'insécurité juridique qui en découle. L'ancien critère objectif – un salaire annuel brut (bonus compris) dépassant 148 200 francs – ne figure plus dans la nouvelle réglementation proposée. Du point de vue de la protection des travailleurs, il nous semble également problématique que l'assentiment du travailleur ne soit plus requis en cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail ou d'enregistrement simplifié de la durée du travail. Nous jugeons indispensable de maintenir la délimitation salariale et l'accord du travailleur.</p> <p>Sous-question : non. De telles exigences représentent une ingérence dans le développement personnel d'un travailleur et concernent parfois des droits de la personnalité. L'assujettissement ne peut être subordonné à la formation. En outre, cela compliquerait et entraverait considérablement l'exécution puisque les autorités d'exécution compétentes seraient contraintes d'effectuer des contrôles sup-</p>
---------	---

	plémentaires en lien avec les conditions de libération. L'exercice des activités correspondantes devrait être prouvée et les travailleurs seraient tenus de transmettre aux autorités leurs CV, diplômes, certificats, etc. Tous ces documents devraient être vérifiés par l'autorité d'exécution compétente, ce qui engendrerait des dépenses supplémentaires.
--	---

Questions concernant uniquement l'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a, al. 2-4) ?
Réponse	Ces dispositions ne sont pas applicables. Le modèle proposé d'horaire annualisé ne peut être vérifié en ce qui concerne sa mise en œuvre. Et si tel était le cas, il devrait être consigné par écrit. Comme nous l'avons déjà mentionné, la définition des travailleurs concernés n'est pas claire et les contrôles en relation avec l'exécution ne sont pas réalisables.

5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a, al. 5) ?
Réponse	La compensation est conforme aux dispositions en vigueur, ce qui est tout à fait acceptable. En revanche, la formulation de la let. b est trop vague. Il laisse de nombreuses questions sans réponse, ce qui n'est pas dans l'intérêt des travailleurs : jusqu'à quand les heures additionnelles annuelles doivent-elles être compensées ? Qu'advient-il si les heures supplémentaires ne peuvent être compensées en raison d'une charge de travail élevée ? Sont-elles perdues à la fin de l'année suivante ?

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a, al. 6) ?
Réponse	Cette disposition ne soulève aucune objection.

7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a, al. 7) ?
Réponse	Cette disposition n'offre aucune valeur ajoutée. Le modèle d'horaire annualisé doit promouvoir la flexibilité, notamment pour absorber les pics d'activité. Cette disposition réduit la durée maximale journalière de travail de deux heures par rapport à la législation en vigueur (17 heures selon l'art. 10 LTr).

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a, al. 3 et 4) ?
Réponse	La notion de « plusieurs fois par semaine » est trop vague pour l'exécution et l'on peut se demander si la durée moyenne de 11 heures peut encore être respectée si la période de repos est réduite plusieurs fois.

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	La possibilité d'effectuer un travail dominical exempté d'autorisation pour autant que celui-ci soit accompli « selon sa propre et libre appréciation » est invérifiable sur le plan de l'exécution.

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6, al.4) ?
Réponse	Cette disposition est également trop vague. Quelles sont ces « mesures de prévention »? Que signifie l'expression « dans certaines branches particulières »? Que veut-on dire par « pris en compte de manière appropriée »? Cette disposition ne contribue pas à la sécurité juridique. En outre cette disposition est facultative : on ne peut donc exclure qu'elle se transforme en une question de coût, ce qui irait à l'encontre de la protection de la santé.

11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10, al. 2) ?
Réponse	D'après notre expérience pratique, il n'est pas nécessaire de prolonger l'intervalle du travail d'une heure.

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Non.

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	La protection de la santé sera prise en compte sur la base de valeurs moyennes (nombre d'heures de travail annuel de 45 heures au maximum par semaine en moyenne au cours de l'année civile, durée du repos quotidien de onze heures devant être observée en moyenne sur quatre semaines). Cette approche mathématique contredit les connaissances acquises dans le domaine de la médecine du travail, selon lesquelles le repos quotidien est important pour la santé.

Questions concernant uniquement l'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46, al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	En tant que partie du droit public, la loi sur le travail a pour objectif de protéger la santé des travailleurs de tout préjudice imputable au poste de travail. Les inspections cantonales du travail sont chargées de faire appliquer ces dispositions et de surveiller le respect de la durée du travail et du repos. La suppression de l'obligation d'enregistrer le temps de travail par l'employeur rend l'exécution nettement plus difficile, en particulier si les critères de renonciation à l'obligation de saisir le temps de travail ne peuvent être contrôlés (voir question 3). Cette déréglementation va également contribuer à rendre pratiquement impossible l'identification des cas de concurrence déloyale, notamment entre entreprises indigènes et étrangères actives sur le territoire suisse.

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail ?
Réponse	Oui. Néanmoins, la question de savoir comment effectuer les contrôles sans possibilité d'exécution (question 4b) reste ouverte.

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Cette modification non seulement lèserait l'organisation de la vie familiale, sociale, culturelle et personnelle des cadres et spécialistes concernés, avec les risques de burnout que l'on sait, mais ne pourrait au final que nuire à la compétitivité de notre économie et à l'augmentation des coûts de la santé, contrairement à son objectif initial. La question de la responsabilité sociale des entreprises (prise en charge des coûts de santé externalisés) aurait dû être examinée dans ce contexte.

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Ce projet doit être privilégié au détriment de l'autre. Toutefois, la délimitation entre l'obligation et l'exemption de l'enregistrement de la durée du travail n'est pas suffisamment claire et compréhensible.



Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Ständerates
Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
3003 Bern

28. November 2018 (RRB Nr. 1149/2018)

**Parlamentarische Initiativen betreffend Teilflexibilisierung
des Arbeitsgesetzes sowie Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung
für leitende Angestellte und Fachspezialisten (Vernehmlassung)**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren Ständerätinnen und Ständeräte

Wir danken für die Gelegenheit, zu den beiden Vorentwürfen zur Änderung des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) Stellung zu nehmen, und äussern uns wie folgt:

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, die sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen. Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden mit den Arbeitsinspektoraten stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits und Prävention bzw. Gesundheitsschutz anderseits.

Unklare Rechtsbegriffe bei der Definition der betroffenen Arbeitnehmenden

Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmendenkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1, SR 822.111) für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der zum Teil unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 ArG gemäss den Vorentwürfen werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Die

Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und -minderheit weit auseinandergehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die sich daraus ergebende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium (Bruttojahreseinkommen einschliesslich Boni von mehr als Fr. 148'200) entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Als problematisch erachten wir aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein müssen. Wir halten ein Beibehalten der Lohnuntergrenze und das Einverständnis der oder des Arbeitnehmenden für unabdingbar. Der Vorschlag, den Bildungsabschluss als Kriterium in die Verordnung aufzunehmen, löst das Problem nicht und führt zu zusätzlichem Aufwand für Unternehmen und Behörden durch die Bereitstellung bzw. Überprüfung von Lebensläufen, Diplomen und Zeugnissen.

Höherer Kontrollaufwand bei gleichzeitiger Schwächung des Gesundheitsschutzes

Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz sowie der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Beide Vorentwürfe erschweren den Vollzug durch unklare Rechtsbegriffe und fehlende Dokumentation. Der Kontrollaufwand wird in der Folge stark ansteigen, da eine Kontrolle in der Praxis aufwendige Befragungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden notwendig machen wird, die auch bei den Unternehmen zu administrativen Mehrbelastungen führen werden. Bei gleichbleibenden Mitteln in den Arbeitsinspektoraten werden aufwendigere Kontrollen zu einer Abnahme der Zahl der Kontrollen und damit der Wirkung führen. Während mit den vorgeschlagenen Regelungen die psychosozialen Risiken steigen, nehmen die staatlichen Massnahmen im Gesundheitsschutz ab. Griffige Präventions- und Begleitmassnahmen vonseiten der Unternehmen wären daher in den Vorentwürfen zwingend vorzusehen.

Problem der Durchschnittswerte

Der Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.414 ist eine Branchenlösung und bringt für die betroffenen Arbeitnehmenden grosse Änderungen bei den Arbeits- und Ruhezeitregelungen: keine Anwendung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeitvorschriften, Verlängerung des maximalen täglichen Zeitraums der Beschäftigung von 14 auf 15 Stunden, mehrmaliges Herabsetzen der täglichen Ruhezeit von elf auf neun Stunden und Wegfall der Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit, sofern sie nach eigenem freiem Ermessen erbracht wird. Für alle Arbeitnehmenden soll ausserdem die Lage des betrieblichen Tages- und Arbeitszeitraums auf 4 Uhr vorverschoben werden können. Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, die zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist. Das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell kann im Vollzug kaum überprüft werden.

Aus Vollzugssicht sprechen wir uns aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden Vorentwürfe aus. Das heutige Arbeitsgesetz ist bereits flexibel ausgestaltet und hat viele Ausnahmebestimmungen. Eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte im Sinne der PI 16.414 und 16.423 ist jedoch mit Blick auf die geänderte Arbeitswelt grundsätzlich zu begrüßen, doch sollte die Lösung namentlich folgenden Punkten Rechnung tragen:

- Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten.
- Die Lösung muss ausgewogen und für alle Branchen anwendbar sein.
- Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen.
- Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen.
- Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen.
- Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen.

In der Beilage übermitteln wir Ihnen den Fragebogen und danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Damen und Herren Ständerätinnen und Ständeräte,
den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Die Staatsschreiberin:

Dr. Thomas Heiniger

Dr. Kathrin Arioli



16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, die sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen. Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits und Prävention bzw. Gesundheitsschutz andererseits. Eine gewisse Flexibilisierung wird deshalb im Grundsatz begrüsst, die beiden Vorentwürfe werden jedoch aus Gründen fehlender Praktikabilität und Rechtssicherheit abgelehnt.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sprechen wir uns wegen fehlender Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden vorgelegten Vorentwürfe aus. Eine Lösung müsste folgenden Punkten Rechnung tragen:</p> <ul style="list-style-type: none">– Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten.– Die Lösung muss ausgewogen und für alle Branchen anwendbar sein.– Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen.

	<ul style="list-style-type: none"> – Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen. – Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen. – Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen.
--	--

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der zum Teil unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 ArG gemäss Vorentwürfen werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinandergehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus folgende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium (Bruttajahreseinkommen inklusive Boni von mehr als Fr. 148'200) entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch erachten wir aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein müssen. Wir halten ein Beibehalten der Lohngrenze und das Einverständnis der oder des Arbeitnehmenden für unabdingbar.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung einer oder eines Arbeitnehmenden dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert und belastet, da den Vollzugsbehörden zusätzliche Kontrollen bezüglich der Voraussetzungen auferlegt werden müssten. Die entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und Arbeitnehmende hätten zwingend ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, usw. gegenüber den Behörden offenzulegen. Diese müssen seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generiert.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Diese Bestimmung ist nicht praktikabel. Ein Jahresarbeitszeitmodell kann durch den Vollzug kaum überprüft werden. Die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden ist nicht klar und eine Überprüfung für den Vollzug nicht möglich.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist Bst. b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offengelassen, was nicht im Sinne des Arbeitnehmenden ist: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese?

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung bringt keinen Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt jedoch die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zu den geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) um zwei Stunden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff «mehrmals» ist zu unbestimmt für den Vollzug, und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von elf Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Das Kriterium, dass keine Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit besteht, wenn die oder der Arbeitnehmende die Sonntagsarbeit «nach eigenem freiem Ermessen» erbringt, ist für den Vollzug nicht überprüfbar.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Auch diese Bestimmung ist zu unbestimmt. Was sind «Präventionsmassnahmen»? Was wird unter «bestimmten Branchen» verstanden? Was heisst «angemessen» berücksichtigen? Diese Bestimmung trägt nicht zur Rechtssicherheit bei. Überdies handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass es zu einer Kostenfrage verkommt, was nicht im Sinne des Gesundheitsschutzes ist.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Mit Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, die zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können. (vgl. dazu Frage 3).

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Fraglich ist jedoch, wie dies ohne Vollzugsmöglichkeit (Frage 4b) überprüfbar sein soll.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.

Bern, 7. Dezember 2018

Vernehmlassung:

16.414 Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle;

16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, im Rahmen einer Vernehmlassung zum Vorentwurf der WAK des Ständerates zu den beiden Änderungen des Arbeitsgesetzes (ArG) Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Allgemeine Bemerkungen

Die CVP unterstützt eine Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung. In einer digitalisierten Wirtschaft, wo eine Grosszahl der Mitarbeiter im Dienstleistungsbereich arbeitet, sollte das aus dem Industriezeitalter stammende Arbeitsrecht revidiert werden. Flexible Arbeitszeitmodelle können auch einen entscheidenden Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. Damit also diesen Bedürfnissen der Arbeitgeber und -nehmer gerecht werden kann, braucht es eine Flexibilisierung der starren Arbeitszeiterfassung. Die CVP begrüsst deshalb grundsätzlich die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells mit flexibleren Ruhe- und Abendarbeitszeiten sowie der Ausnahme der Arbeitszeiterfassung für gewisse Arbeitnehmende – allerdings ohne dabei den Arbeitnehmerschutz abzubauen.

Die CVP unterstützt die gleichzeitige Einführung beider von der Kommission vorgeschlagenen Konzepte, ohne dass sie sich gegenseitig behindern. Damit wird den Arbeitgebern und -nehmern in Zukunft mehr Flexibilität gegeben. Denn je nach Branche – und sogar Beruf – haben die Arbeitgeber und -nehmer unterschiedliche Bedürfnisse. Diesem Umstand sollte Rechnung getragen werden.

Betroffene Arbeitnehmer

Der von der Kommission vorgeschlagene Geltungsbereich der betroffenen Arbeitnehmenden ist nicht klar definiert. Für die CVP ist es jedoch unabdingbar, dass sowohl die Arbeitgeber und -nehmer, als auch die Arbeitsinspektoren, klar informiert sind, wer unter die neue Regulierung fällt und wer nicht. Das Ziel der Revision des Arbeitsgesetzes ist keine Lockerung der Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitnehmenden. Damit das Gesetz nicht missbraucht wird, muss der Geltungsbereich juristisch klarer formuliert werden. Sollte hinsichtlich der Gruppe der Fachpersonen eine begriffliche Präzisierung notwendig sein, dann könnte dies über das Kriterium des Bildungsabschlusses (z.B. akademisch: Bachelor und berufsbildend: Fachausweis auf Stufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens) einfach und klar erfolgen.

Jahresarbeitszeit

Die Einführung des Jahresarbeitszeitmodells im Arbeitsgesetz darf die heutigen Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen nicht in Frage stellen. Die Jahresarbeitszeitmodelle in den GAV wurden im sozialpartnerschaftlichen Dialog erarbeitet und dürfen nicht durch die vorgeschlagene allgemeine Regelung eingeschränkt werden. Die von der Kommission vorgeschlagene Einführung des Jahresarbeitszeitmodells, wie auch die Ausnahme der Arbeitszeiterfassung, ist als Ergänzung und nicht Ersatz der bestehenden Regelungen in den GAV zu sehen.

Gesundheitsschutz

Für die CVP hat der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer höchste Priorität. Die Kosten, vor allem auch bei psychischen Erkrankungen, sind sehr gross. Die krankheitsbedingten Absenzen haben in den letzten Jahren zugenommen. Dies ist besonders auch für die Wirtschaft ein grosses Problem. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen ist es noch wichtiger, dass der Gesundheitsschutz gewährleistet bleibt. Die CVP unterstützt die Einführung einzelner Massnahmen zum Gesundheitsschutz beim Jahresarbeitszeitmodell, sowie auch bei der Ausnahme der Erfassung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber muss klar aufzeigen können, wie er die Gesundheit seiner Arbeitnehmer – speziell jene mit flexiblen Arbeitszeitmodellen – schützt.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

CHRISTLICHDEMOKRATISCHE VOLKSPARTEI DER SCHWEIZ

Sig. Gerhard Pfister
Präsident CVP Schweiz

Sig. Gianna Luzio
Generalsekretärin CVP Schweiz

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 30.11.2018 / MR
VL Teilflexibilisierung ArG

Elektronischer Versand: vernehmlassungen@seco.admin.ch

16.414 Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsantwort der FDP.Die Liberalen

Sehr geehrte Frau Müller Könz

Für Ihre Einladung zur Vernehmlassung der oben genannten Vorlage danken wir Ihnen. Gerne geben wir Ihnen im Folgenden von unserer Position Kenntnis.

FDP.Die Liberalen unterstützt die beiden Vorentwürfe zur Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes (ArG). Diese haben zum Ziel, die rechtlichen Grundlagen an die heutige Zeit anzupassen, auf aktuelle Bedürfnisse einzugehen und der unnötigen, veralteten Bürokratie den Riegel zu schieben.

Seit Jahren setzt sich die FDP für eine Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung und eine Flexibilisierung im Bereich des Arbeitsrechts ein. Einige Bestimmungen im geltenden ArG sind veraltet und werden der heutigen Arbeitsrealität nicht mehr gerecht. So stehen wir mitten im digitalen Zeitalter, und viele Arbeitnehmende sind zum Beispiel nicht mehr an fixe Arbeitszeiten und Orte gebunden. Diese Entwicklung stellt eine Chance für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar, die es zu nutzen gilt. Zum einen profitieren Arbeitnehmer von einer flexibleren Gestaltung ihres Berufs- und Familienlebens. Zum anderen können Arbeitgeber ihre branchenspezifischen Bedürfnisse besser abdecken und administrativen Aufwand reduzieren.

16.414 Pa.Iv. Graber. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

Die parlamentarische Initiative trägt dem Umstand Rechnung, dass sich Arbeitsweise und Bedürfnisse insbesondere im dritten Sektor stark verändert haben. Dienstleitungen spielen heute eine viel grössere Rolle. Für viele Unternehmen ist es deshalb wichtig, dass sie Spitzenbelastungen abfangen können. Arbeitnehmende nach Art. 13a Abs. 1 ArG (neu) sollen von den Vorschriften zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit ausgenommen werden, ohne dass dabei die jährliche, maximale Anzahl an Jahresarbeitsstunden erhöht wird. Diese Flexibilisierung bringt viele Vorteile mit sich: Arbeitnehmende profitieren von einer besseren Work-Life-Balance, gewisse Branchen können besser auf zusätzliche Belastungen reagieren und die Rechtssicherheit wird wiederhergestellt.

Die FDP befürwortet den Vorentwurf im Allgemeinen, weist jedoch darauf hin, dass noch einige juristische Unklarheiten bezüglich dem geltenden Recht zu klären sind. Dazu verweisen wir auf die Ausführungen im beiliegenden Fragebogen.

16.423 Pa.IV. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

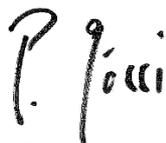
Die Erweiterung des Anwendungsbereichs von Art. 73a der Verordnung 1 zum ArG stellt aus der Sicht von FDP.Die Liberalen eine taugliche Massnahme dar, um die bestehende Ungleichbehandlung zwischen den verschiedenen Branchen zu reduzieren. Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion und Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet von einer Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auszunehmen, ist sinnvoll, da diese Personen per se über eine grosse Autonomie in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit verfügen. Vertrauensarbeitszeit stärkt die Eigenverantwortung und ermöglicht mehr Flexibilität für Arbeitnehmende. Unternehmen können administrativen Aufwand abbauen, was dem gesamten Wirtschaftsstandort Schweiz zu Gute kommt.

Bereits in der Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 1 zum ArG im Jahr 2015 hat sich die FDP für mehr Flexibilität ausgesprochen. Kritisiert wurde damals insbesondere das Vorhandensein eines Gesamtarbeitsvertrags und das Erfordernis einer bestimmten Lohnuntergrenze (CHF 120'000), welche willkürlich und für viele Branchen zu hoch angesetzt ist. Der Vorentwurf nimmt diese Kritikpunkte auf und schlägt eine sinnvolle, unbürokratische Lösung vor, indem er auf die beiden genannten Elemente verzichtet.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Argumente.

Freundliche Grüsse

FDP.Die Liberalen
Die Präsidentin



Petra Gössi
Nationalrätin

Der Generalsekretär



Samuel Lanz

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich.

Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>FDP.Die Liberalen hält es für notwendig, das veraltete Gesetz anzupassen. Das Arbeitsgesetz stammt noch aus dem Industriezeitalter und muss dringend aktualisiert werden. Das geltende Recht wird der heutigen Arbeitsrealität nicht mehr gerecht.</p> <p>So ermöglicht heute bspw. die Digitalisierung viel flexibler zu arbeiten, da viele Arbeitnehmende nicht mehr an fixe Arbeitszeiten und Orte gebunden sind. Diese Entwicklung stellt eine Chance für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar. Erste profitieren unter anderem von einer flexibleren Gestaltung ihres Berufs- und Familienlebens, sind motivierter und weniger gestresst. Arbeitgeber hingegen, können branchenspezifische Spitzenzeiten besser abdecken (16.414) und administrativen Aufwand reduzieren (Pa.Iv. 16.423).</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Beide Entwürfe sollten umgesetzt werden, da sie den unterschiedlichen Anliegen der verschiedenen Branchen Rechnung tragen.
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>

Antwort	<p><u>Frage der Definition:</u> Die FDP befürwortet die Definition in Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 grundsätzlich, da sie auf Gesetzesstufe genügend konkret formuliert ist. Falls jedoch eine weitere Präzisierung notwendig ist, sollte dies auf Verordnungsstufe geschehen.</p> <p><i>Zusätzliche Bemerkung: Da die Pa.Iv. faktisch eine neue Kategorie von Arbeitnehmern einführen will, werden sich früher oder später Abgrenzungsfragen stellen. Bei der Umsetzung sollte deshalb unbedingt darauf geachtet werden, dass die die neue Definition keine neue, unnötige und praxisfeindliche Bürokratie und Rechtsunsicherheit einführt.</i></p> <p><u>Zur Teilfrage:</u> Ob die Ausbildung bzw. der Bildungsabschluss zur Definition einer Fachperson per se zweckmässig ist, sollte kritisch hinterfragt werden. Erstens untersteht der Bildungsbereich einem stetigen Wandel, weshalb starre Definitionen in Gesetzen oder Verordnungen wenig Sinn machen. Zweitens gibt es sehr grosse branchenspezifische Unterschiede in Bezug darauf, welche Ausbildung jemand braucht, um als Fachspezialist zu gelten. Drittens variiert die Anzahl der Personen, welche bspw. einen Hochschulabschluss haben zwischen den Berufszweigen. Andere relevante Kompetenzen, wie zum Beispiel die Berufserfahrung werden durch den Bildungsabschluss nicht abgebildet.</p>
---------	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Ein Jahresarbeitszeitmodell flexibilisiert die Vorschriften zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit, ohne die maximale Anzahl der jährlichen Arbeitsstunden insgesamt zu erhöhen. Diese Flexibilisierung wird von der FDP klar befürwortet, da dadurch der Spielraum für Arbeitnehmende vergrössert wird.</p> <p>Jedoch möchten wir anmerken, dass bereits bestehende Jahresarbeitszeitmodelle durch die neue Regelung nicht eingeschränkt werden dürfen.</p>
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Es ist fraglich, wie die neue Regelung (Art. 13a Abs. 5) in Bezug zu Art. 13 Abs. 1 ArG steht. Gemäss geltendem Recht muss ein Lohnzuschlag von mind. 25% in gewissen Branchen für Überzeitarbeit erst ab 60 Stunden (von max. 170 Jahresmehrstunden) bezahlt werden. Im neuen Art. 13a Abs. 5 wird diese Minimalschwelle von 60 Stunden jedoch nicht miteinbezogen.
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die neue Bestimmung zur Teilzeitregelung lehnen wir ab.
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Wir befürworten diese Bestimmung, da sie insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf ermöglicht.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Wir befürworten diese Bestimmung.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Wir befürworten diese Bestimmung.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz gemäss Art. 6 ArG sind bereits genügend konkret. Die vorgeschlagene Ergänzung (Art. 6 Abs. 4) lehnen wir deshalb ab.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Wir befürworten diese Bestimmung.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Keine weiteren Bemerkungen.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die FDP unterstützt eine zeitgemässe und unbürokratische Regelung bei der Arbeitszeiterfassung.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Wir halten es nicht für notwendig, dass zusätzliche Massnahmen zum Gesundheitsschutz erlassen werden. Die Bestimmungen in Art. 6 ArG sind genügend konkret.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Keine weiteren Bemerkungen.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Keine weiteren Bemerkungen.



T +41 31 326 66 04
E urs.scheuss@gruene.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeits-
bedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

3. Dezember 2018

16.414 Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle
16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Zusammenhang mit den im Titel genannten Vorentwürfen haben Sie die GRÜNEN zur Stellungnahme eingeladen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, uns dazu zu äussern.

Zusammenfassung

Die GRÜNEN lehnen die beiden Vorlagen zur Abschaffung der Arbeitszeiterfassung und der Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit entschieden ab. Der damit fortgesetzte Abbau des Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist für die GRÜNEN inakzeptabel. Die Lockerung der Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen liegt erst knapp drei Jahre zurück. Das Schweizer Arbeitsrecht ist heute bereits eines der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Europas.

Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird zusätzlich geschwächt durch die Einführung der bisher nirgends definierten und unklaren Rechtsbegriffe „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ und vor allem „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“. Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren klären müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte, ist völlig unklar.

Wenn Revisionen im Arbeitsgesetz angezeigt wären, dann um den Arbeitnehmerschutz zu stärken, insbesondere im Bereich der Voranzeige von Einsatzplänen, der Pikett-Regelungen sowie der Einschränkung von Arbeit auf Abruf.

Pa.Iv. 16.414 Graber Konrad

Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

Mit der Pa.Iv. 16.414 „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ werden für einen unklar bestimmten Kreis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ und „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“) die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten faktisch abgeschafft. Stattdessen werden sie einem Regime der Jahresarbeitszeit unterworfen. Die Unterstellung unter ein solches Regime führt in erster Linie dazu, dass die heutigen Vorschriften zur Überzeit für die betroffenen Arbeitnehmenden nicht mehr gelten. Massgebend ist einzig noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind.

Auch andere Regelungen, die alle dem Schutz der Arbeitnehmenden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, würden dahinfallen. Dazu gehören etwa die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit, das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit, das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen. Aber auch viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie sogar das Sonntagsarbeitsverbot würden weitgehend abgeschafft werden.

Dabei ist das Jahresarbeitszeitmodell bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwingenden Mindestschutzbestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt als wichtige Bezugsgrösse die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen, ohne zu Burnouts und anderen Stresserkrankungen zu führen. Überdies werden mit der Möglichkeit der Unterbrechung von Ruhezeiten sowie der Sonntagsarbeit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarung von Familienpflichten und Care-Arbeit mit dem Beruf wird immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten werden unregelmässiger und unvorhersehbar.

Die GRÜNEN sehen zudem Mängel im Hinblick auf die Umsetzung. So, wie die Jahresarbeitszeit in der Vorlage formuliert ist, ist davon auszugehen, dass Überzeitarbeit, wenn überhaupt, erst im nächsten Arbeitsjahr ausbezahlt wird und dass mit dieser Methode in Kombination mit „gleitender Arbeitszeit“ und kreativen Minus-Stunden-Saldi Arbeitgeber eine rechtsmissbräuchliche Vermeidung der Auszahlung von Überzeit erreichen werden.

Pa.Iv. 16.423 Keller-Sutter

Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Mit der Pa.Iv. 16.423 „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“, wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht eingeführt. Sie betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter, unklar definierter Arbeitnehmendenkategorien („Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ und „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“) sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. Dadurch wird den Inspektorinnen und Inspektoren verboten, nach der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden zu fragen. Im Unterschied zum geltenden Recht sind zudem für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend. Es braucht nicht

einmal eine individuelle Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmenden. Dies ist besonders stossend, denn damit wird einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitausbeutung und einseitiger „Flexibilität“ zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Wird die Arbeitszeit nicht mehr erfasst, droht sie auszufern, mit allen gesundheitlichen und sozialen Konsequenzen wie Stress und gestörtem Familien- und Sozialleben. Dies ist gerade für Personen mit Care-Aufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit – häufig Frauen – fatal. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout-Zahlen explodieren bereits in der Schweiz.

Es gibt im geltenden Recht bereits ausreichend Möglichkeiten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es ist aus Sicht der GRÜNEN zudem absurd, wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die GRÜNEN stellen daher die Vollzugstauglichkeit grundsätzlich in Frage.

Fazit

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr liberal ausgestaltet. Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse über die letzten Deregulierungen vorliegen, wird mit den beiden Vorlagen eine einseitige Demolierung des Arbeitsschutzes betrieben. Dabei lässt das heutige Arbeitsgesetz eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu – und niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz oder unflexibel. Es braucht daher keinen Angriff auf den Arbeitnehmendenschutz, weshalb wir die vorliegende Revision mit Nachdruck ablehnen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und bitten Sie, auf die Vorlage zu verzichten. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Regula Rytz
Präsidentin



Urs Scheuss
stv. Generalsekretär

Grüne / Les Verts / I Verdi
Waisenhausplatz 21 | 3011 Bern

Grünliberale Partei Schweiz
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern

Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates
3003 Bern

Per E-Mail an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

3. Dezember 2018

Ihr Kontakt: Ahmet Kut, Geschäftsführer der Bundeshausfraktion, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zu 16.414 Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Vorlagen und die Erläuternden Berichte zu 16.414 Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten.

Unsere Stellungnahme können Sie im Einzelnen dem ausgefüllten Formular auf den folgenden Seiten entnehmen.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Prüfung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Bei Fragen dazu stehen Ihnen die Unterzeichnenden sowie unser zuständiges Kommissionsmitglied, Nationalrätin Kathrin Bertschy, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

Jürg Grossen
Parteipräsident

Ahmet Kut
Geschäftsführer der Bundeshausfraktion

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja. Das Arbeitsgesetz ist nicht mehr zeitgemäss und muss den Bedürfnissen der heutigen Zeit angepasst werden. Im Kern geht es darum nicht mehr, sondern selbstbestimmter und damit auch flexibler arbeiten zu können. Das entspricht auch einer Forderung des Politlabors der Grünliberalen, das u.a. Jahres- statt Wochenarbeitszeit für mehr zeitliche Arbeitsflexibilität verlangt hat (Policy Brief „Arbeitswelt 4.0“, 2017).</p> <p>Mit Blick auf die Arbeitgeber ist für die Grünliberalen wichtig, dass Rechtssicherheit geschaffen wird. Das Auseinanderdriften von Gesetz und gelebtem – und gebilligtem – Berufsalltag ist zu stoppen. Es braucht einen neuen gesetzlichen Rahmen, damit für Arbeitgeber und Arbeitnehmende klar ist, was die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen flexiblen Arbeitens sind.</p> <p>Die Grünliberalen bedauern, dass die Vorentwürfe konzeptionell immer noch der traditionellen Arbeitswelt verhaftet sind, in der Arbeitnehmende nur einen Arbeitgeber hatten. Im Berufsalltag gibt es jedoch viele Arbeitnehmende, die verschiedene Arbeitgeber haben, teilweise in Kombination mit einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (Stichwort „gig economy“). Auch sie sollen von einer grösseren Flexibilität profitieren können. Die Grünliberalen beantragen daher, in der Vorlage den besonderen Bedürfnissen dieser Arbeitnehmenden besser Rechnung zu tragen, auch um die nötige Rechtssicherheit zu schaffen. Die Berücksichtigung von Teilzeitarbeit ist ein Schritt in die richtige Richtung (siehe nachstehend Antwort 6a).</p> <p>Es ist unabdingbar, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden weiterhin gewahrt bleibt. Gestützt auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse müssen angemessene Massnahmen ergriffen werden. Die Grünliberalen sind überzeugt, dass sich eine grössere Flexibilität und Autonomie positiv auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden auswirken. Wenn aber das berufliche Engagment in eine gesundheitschädigende Selbstaussbeutung umschlägt, muss rasch und wirksam eingegriffen werden.</p>

2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Jahresarbeitszeit (Pa.Iv. Graber) und Vertrauensarbeitszeit (Pa.Iv. Keller-Sutter) sind voneinander unabhängige Konzepte, die unterschiedliche Präferenzen abdecken. Es sollen daher beide Vorentwürfe weiterverfolgt werden. Für die Grünliberalen liegt der Fokus auf der Jahresarbeitszeit.

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Im Gesetz ist klarzustellen, dass Jahresarbeitszeit nur im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingeführt werden darf.</p> <p>Damit ein erwachsener Arbeitnehmer dem Jahresarbeitszeitmodell unterstellt werden kann, muss er oder sie gemäss Vorentwurf drei Voraussetzungen erfüllen: (i) Vorgesetztenfunktion oder Fachperson mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet, (ii) verfügt über grosse Autonomie bei ihrer Arbeit und (iii) kann ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen und muss nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.</p> <p>Wenn die zweite und dritte Voraussetzung erfüllt ist, dürfte in der Regel auch die erste Voraussetzung gegeben sein. Für ein Jahresarbeitszeitmodell ist nicht zwingend erforderlich, dass die Person z.B. eine Kaderposition inne hat, sondern dass sie autonom und selbstbestimmt arbeiten kann. Arbeitnehmende und Arbeitgeber können gut gemeinsam beurteilen, für wen ein Jahresarbeitszeitmodell in Frage kommt. Auf die erste Voraussetzung kann daher verzichtet werden.</p> <p>Dadurch entfällt auch die Notwendigkeit, die Teilfrage zu beantworten. Diese ist ohnehin falsch gestellt: Wesentlich ist, was für eine Funktion die Person übernimmt und in welchem Umfang sie die Arbeitserfüllung selber gestalten kann und nicht, über was für eine Ausbildung sie verfügt.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Damit Jahresarbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit klar unterschieden werden können, ist es sachgerecht, dass Arbeitnehmende, deren Arbeitszeit nicht erfasst

	<p>wird (Vertrauensarbeit), nicht dem Jahresarbeitszeitmodell unterstellt werden können (Abs. 2)</p> <p>Es ist konsequent und sachgerecht, dass im Jahresarbeitszeitmodell die Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und über die Überzeit nicht anwendbar sind (Abs. 3). Stattdessen gilt eine jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt (Abs. 4).</p> <p>Die Grünliberalen berücksichtigen dabei, dass parallel die Vorgaben zum maximalen täglichen Zeitraum der Beschäftigung (Abs. 7) und zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4) gelten.</p>
--	---

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Gemäss Vorentwurf darf der Saldo der Stunden, die der Arbeitnehmer über die jährliche Höchstarbeitszeit hinaus leistet (sog. Jahresmehrstunden), am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres 170 Stunden nicht überschreiten. Anders als nach geltendem Recht, das für die Berechnung von Überzeit auf einer Bruttobetrachtungsweise beruht, soll das Nettoprinzip gelten. Das Mehrstundenguthaben kann somit während des Kalender- oder Geschäftsjahres Schwankungen unterliegen und zwischenzeitlich 170 Stunden übersteigen. Die Jahresmehrstunden sind durch einen Lohnzuschlag von mindestens 25% oder, sofern vertraglich vereinbart, durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.</p> <p>Die Grünliberalen sind mit dieser Regelung einverstanden, wobei sie berücksichtigen, dass parallel die Vorgaben zum maximalen täglichen Zeitraum der Beschäftigung (Abs. 7) und zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4) gelten. Es stellt sich allerdings die Frage, ob ein Lohnzuschlag ab der ersten Jahresmehrstunde sachgerecht ist. Schliesslich kann der Arbeitnehmer im Jahresarbeitszeitmodell seine Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen – dies im Unterschied zu angeordneten Überstunden gemäss Art. 321c OR. Daher ist zu prüfen, ob ein Lohnzuschlag z.B. erst ab einer bestimmten Stundenzahl zu bezahlen ist.</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Die Grünliberalen begrüssen, dass Teilzeitanstellungen berücksichtigt werden, indem die jährliche Höchstarbeitszeit und die für die Jahresmehrstunden geltende Obergrenze anteilmässig reduziert werden. Die Teilzeitangestellten werden dadurch besser geschützt und nicht länger diskriminiert, da nach geltendem Recht die unveränderten Maxima gelten.</p> <p>Von dieser Verbesserung profitieren besonders die Frauen, die überproportional häufig Teilzeit arbeiten, aber auch Personen mit mehreren Arbeitgebern (siehe dazu auch Antwort 1).</p>

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?

Antwort	Es ist im Sinne der Zielsetzung der Vorlage, mehr Flexibilität für die Arbeitnehmenden zu ermöglichen, wenn der Zeitraum, innerhalb dessen sie beschäftigt werden dürfen, um eine Stunde verlängert wird (von 14 auf 15 Stunden).
---------	---

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Möglichkeit, im Jahresarbeitszeitmodell die Ruhezeit auf 9 Stunden herabzusetzen, wenn die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von 4 Wochen eingehalten wird, erscheint sachgerecht und dient der grösseren Flexibilität der Arbeitnehmenden (Abs. 3). Das Gleiche gilt für die Möglichkeit, die Ruhezeit durch Arbeitsleistungen zu unterbrechen, die nach eigenem freien Ermessen ausserhalb des Betriebes erbracht werden (Abs. 4).

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Es ist im Sinne der Zielsetzung der Vorlage, mehr Flexibilität für die Arbeitnehmenden zu ermöglichen, dass für Sonntagsarbeit keine Bewilligung erforderlich ist. Dies unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer im Jahresarbeitszeitmodell die Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen erbringt. Angeordnete Sonntagsarbeit soll hingegen weiterhin bewilligungspflichtig sein.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Wie einleitend ausgeführt (siehe Antwort 1) ist für die Grünliberalen unabdingbar, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden auch im Jahresarbeitszeitmodell weiterhin gewahrt bleibt. Die im Vorentwurf enthaltene Kann-Vorschrift genügt dieser Anforderung nicht und ist in Bezug auf Arbeitnehmende im Jahresarbeitszeitmodell als Muss-Vorschrift auszugestalten. Die Massnahmen müssen wirksam sein und dem Stand der gesundheitsmedizinischen Forschung entsprechen.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die Grünliberalen lehnen diese Bestimmung ab. Sie ist für die Einführung des Jahresarbeitszeitmodells nicht erforderlich, und auch sonst ist kein Grund dafür ersichtlich, den maximalen täglichen Zeitraum der Beschäftigung für alle Arbeitnehmende auszuweiten (von 5 bis 24 Uhr auf 4 bis 24 Uhr). Berücksichtigt man den Arbeitsweg, liegt bei einem Arbeitsbeginn um 4 Uhr Nachtarbeit und keine Tages- oder Abendarbeit vor.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
------	---

Antwort	Nein.
---------	-------

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Gesetzesrevision sollte zum Anlass genommen werden, Artikel 3 Buchstabe d des Arbeitsgesetzes zu präzisieren, d.h. die Nichtanwendbarkeit des Gesetzes „auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit (...) ausüben.“ Es braucht auch in dieser Frage Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die Grünliberalen begrüßen, dass der gleiche Personenkreis, der künftigt im Jahresarbeitszeitmodell arbeiten kann, alternativ auch für die Vertrauensarbeitszeit in Frage kommt. Anders als nach geltendem Recht wäre es nicht erforderlich, dass diese Möglichkeit in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist. Was die Definition des Personenkreise betrifft, wird auf Antwort 3. verwiesen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Es wird auf die Antworten 1. und 10a. verweisen.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.



Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung
und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 4. Dezember 2018

Stellungnahme zu den Vorentwürfen zur Revision des Arbeitsgesetzes zur Umsetzung der Pa.Iv. „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ (16.414 Graber Konrad) und zur „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“ (16.423 Keller-Sutter).

Sozialdemokratische Partei
der Schweiz

Spitalgasse 34
Postfach · 3001 Bern

Telefon 031 329 69 69
Telefax 031 329 69 70

info@spschweiz.ch
www.spschweiz.ch

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Geschätzte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Zustellung der Vernehmlassungsunterlagen.
Gerne nehmen wir dazu Stellung.

Die SP Schweiz lehnt die in den Vorentwürfen zur Umsetzung der beiden Parlamentarischen Initiativen vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsgesetzes (ArG) ab. Sie vertritt die Meinung der Kommissionsminderheit, dass das geltende Arbeitsrecht ausreichend Flexibilität bietet, um auf besondere Situationen und Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmenden zu reagieren. Die vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsrechts sind nicht nur unnötig, sie höhlen das Arbeitsrecht auch auf gefährliche Art und Weise aus. Zudem würden sie die Gesundheit der Betroffenen gefährden.

Grundsätzliche Bemerkungen

Die Behauptungen, dass die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zu deren Erfassung im ArG nicht mehr der heutigen Realität entsprechen würden, sondern auf das Fabrikzeitalter des letzten Jahrhunderts zugeschnitten und damit überholt seien, während sich die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten längst verändert hätten, sind schlicht falsch

und zeugen entweder von erschreckender Unkenntnis der gesetzlichen Grundlagen oder von gezielter Desinformation.

Denn tatsächlich wurde die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1), in welcher die Arbeitszeiterfassung geregelt ist, vor noch nicht einmal drei Jahren (2016) in einem sozialpartnerschaftlichen Dialog, der vom Bundesrat befördert wurde, modernisiert und aktualisiert. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf unsere damalige Stellungnahme, in der sich die SP Schweiz klar gegen die Einführung von neuen Kategorien von Arbeitnehmenden ausgesprochen hat, die vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes (teilweise) ausgenommen werden könnten.¹

Die SP Schweiz fordert deshalb mit Nachdruck, dass vor neuen Änderungen des ArG zumindest die Studie abgewartet wird, die vom SECO in Auftrag gegeben wurde, um abzuklären wie viele Arbeitnehmende nach Artikel 73a ArGV 1 auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben und welche Auswirkungen dies allenfalls hatte. In jedem Fall müssten vor neuen Beschlüssen in diesem Bereich arbeitsmedizinische Gutachten über mögliche Risiken einer Umsetzung der beiden Parlamentarischen Initiativen (Graber/Keller-Sutter) erstellt werden.

Die SP Schweiz sieht sich in dieser Haltung auch durch die jüngste Stellungnahme der kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate bestätigt, die in Bezug auf die vorliegenden Vorentwürfe von einer untauglichen Vorlage sprechen. Die Präsidenten der Behördenverbände, Bruno Sauter und Peter Meier, widersprechen insbesondere der auch vom Bundesrat kolportierten Meinung der Kommissionsmehrheit, die heutige Regelung sei unzeitgemäss (siehe Der Bund vom 16. November 2018). Vielmehr sei das Arbeitsgesetz bereits sehr flexibel ausgestaltet mit vielen Ausnahmebestimmungen. Sowohl der kantonale Verband der Arbeitsmarktbehörden VSAA sowie der Verband der kantonalen Arbeitsmarktinspektoren IVA lehnen deshalb die Vorentwürfe ebenfalls klar ab: „Wegen der Praktikabilität und Rechtssicherheit sprechen wir uns gegen die Gesetzesentwürfe aus“, schreiben sie. Sie beklagen insbesondere wie die SP Schweiz die unklaren Rechtsbegriffe in den ständerätlichen Pa.Iv. (Fachpersonen, Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion). In der Praxis führe das dazu, dass die Behörden deshalb „aufwendige Befragungen von Arbeitgebern und -nehmern“ durchführen müssten, die zu mehr Bürokratie führen würden. Bei gleichen Ressourcen würde der Gesundheitsschutz damit geschwächt, und das Risiko von Burn-Outs am Arbeitsplatz erhöht.

Zur Umsetzung der Parl. Initiative 16.423, Arbeitszeiterfassung

Mit dem neuen Absatz 2 in Art. 46 ArG wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie

¹ https://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/15-180_a_arbeitsgesetz_-_arbeitszeiterfassung.pdf

betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter Arbeitnehmerkategorien sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit der Einführung dieses gesetzlichen Verbots für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich.

Die Befreiung erfolgt auch nicht über eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer, also freiwillig, vielmehr wird der Arbeitgeber von Gesetzes wegen von seiner detaillierten Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 befreit. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend (heute gilt die Jahresgrenze von 120'000 Franken).

Die Kommissionsmehrheit, die diesen Vorstoss unterstützt, ignoriert dabei, dass die geltenden Bestimmungen (insbesondere die erst seit kurzem in Kraft getretene Deregulierung von Art. 73a und 73b ArGV 1) ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es braucht keine zusätzlichen Deregulierungen. **Der vorliegende Entwurf ist deshalb in höchstem Masse unredlich: Wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden, entsteht bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine Vollzugslücke. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten.** Es müssten dann vermutlich - wenn überhaupt - vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden, damit man sich ein Bild über die Situation in einem Betrieb machen kann, was sogar noch Zusatzaufwand mit sich bringen würde, oder es würde ganz auf die Kontrolle von Anti-Burnout-Bestimmungen verzichtet werden. Wie bereits erwähnt halten die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate dies schlicht für unpraktikabel und gefährlich.

Vermischung von Ruhe- und Arbeitszeiten

Dabei besteht die Gefahr, dass die Arbeitszeit ausufern könnte, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Pausen machen. Das erzeugt Stress und entsprechende Gesundheitsrisiken. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Care-Aufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal.

Zudem steigt das Risiko der Selbstausbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch

Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burn-out Zahlen sind in der Schweiz bereits am Explodieren.

Freiwilligkeit abgeschafft, Sozialpartnerschaft sabotiert

Besonders stossend ist, dass die Reform das Einverständnis des Arbeitnehmenden betreffend Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abschafft und somit dessen Freiwilligkeit. Damit wird einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitausbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Schliesslich entspricht es nicht den Gesetzgebungsprinzipien, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung, die unter Mediation von Bundesrat Schneider-Ammann zustande gekommen ist, wieder eine Änderung vorzunehmen. Das schwächt die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV1, und verursacht Rechtsunsicherheit. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass mit der vorliegenden Revision die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotieren werden sollen. Weiter greifende Gesundheitsmassnahmen gegen Burnout und psychosoziale Risiken werden damit präventiv verhindert.

Neue Gummi-Definitionen

Die im Vorentwurf bewusst gewählten, bisher nirgends definierten und damit unbestimmten Rechtsbegriffe führen dazu, dass eine Schätzung der Zahl betroffenen Arbeitnehmenden schlicht unmöglich ist. Gemäss Vorentwurf sollen „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können, und zwar nur dann, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“. Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern. Die entsprechenden Berichte der WAK nennen denn auch Zahlen, die um den Faktor 100% auseinanderliegen. Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa grosse Autonomie bei der Arbeit oder Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Um dennoch Aussagen zur Zahl der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden machen zu können, wird angenommen, dass Personen ohne fixe Arbeitszeiten auch ihre Arbeit selbstständig gestalten können, sodass das Kriterium der grossen gestalterischen Autonomie erfüllt ist. Bei den Fachpersonen wird weiter angenommen, dass das Ausbildungsniveau ein Indikator ist. Es liegt allerdings auf der Hand, dass eine Schätzung allein auf der Grundlage des Bildungsabschlusses höher ausfällt als

die Anzahl tatsächlich Betroffener, weil nicht alle Personen mit einem gewissen Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

Auch hier warnen die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate vor Illusionen: Den Vorschlag, den Bildungsabschluss als rechtliches Kriterium heranzuziehen, sei zu verwerfen. Das Kontrollieren von „Lebensläufen, Diplomen und Zeugnissen“ führe zu einem erheblichen Zeitaufwand und löse das Problem der genaueren Eingrenzung dieser Gummi-Definitionen nicht.

Ein grosses Problem stellt natürlich das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser Gummiparagraphen ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt wird, ist schleierhaft. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «FachspezialistIn»).

Tatsächlich ist es so, dass gemäss Berechnungen der Gewerkschaften mindestens 1,4 Millionen Arbeitnehmende betroffen wären oder rund 38% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz. Wie erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet wird also dem Arbeitgeber übertragen: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

Zur Umsetzung der Parl. Initiative 16.414, Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, etc.

Diese parallele Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen», die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie weiterer Schutzbestimmungen gegen psychosoziale Risiken. Stattdessen sollen sie einem Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) unterworfen werden.

Die Unterstellung unter ein solches Regime führt in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten wird. Damit finden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend ist einzig noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von 45 Stunden pro Arbeitswoche. Darüber hinaus kann dann noch zugunsten des Arbeitgebers Ende Jahr ein Nettosaldo von bis zu 170 Stunden resultieren. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehr-

stunden auf, so sind diese mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren. Es ist also zu erwarten, dass der Arbeitgeber im nächsten Jahr dann häufig „Minus-Stunden“ anordnen wird und so weder eine Auszahlung noch eine Kompensation sattfinden kann.

Auch andere Regelungen, die an eine Höchstarbeitszeit anschliessen und dem Schutz des Arbeitnehmenden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, würden dahinfallen. Dazu gehören unter anderem die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG in Verbindung mit 25 ArGV 1) sowie die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

Massive Aufweichung des Sonntagsarbeitsverbots

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden. Andererseits werden die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeitgeberfreundlicher gestaltet. Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll möglich sein, überdies soll eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden. Schliesslich soll Sonntagsarbeit für die entsprechende Arbeitnehmergruppen unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie «freiwillig» erfolgt.

Als «Zückerchen» bzw. Feigenblatt beinhaltet die Vorlage noch eine «Kann»-Bestimmung, wonach Unternehmen Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken vorsehen können, sollte dies der Bundesrat auf dem Verordnungsweg so vorsehen.

Wir lehnen diese Verschlechterungen entschieden ab. Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwingenden Mindest-Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt als wichtige Bezugsgrösse die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen, ohne zu ernsthaften Gesundheitsgefährdungen zu führen. Überdies werden mit der Möglichkeit der Unterbrechung von Ruhezeiten sowie der Sonntagsarbeit weitere psychosoziale Risiken eingeführt. Die Vereinbarung von Familienpflichten und Care-Arbeit mit dem Beruf wird immer

schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten werden unregelmässiger und unvorhersehbar.

So wie die Formulierung der JAZ von der WAK-S gewählt wurde, ist davon auszugehen, dass Überzeitarbeit, wenn überhaupt, erst im nächsten Arbeitsjahr ausbezahlt wird und dass mit dieser Methode in Kombination mit «gleitender Arbeitszeit» und kreativen Minus-Stunden-Saldi Arbeitgebern eine rechtsmissbräuchliche Vermeidung der Auszahlung von Überzeit ermöglicht wird.

Wie in der parallelen Vorlage sind wiederum sehr viele Arbeitnehmende betroffen und es ist mit mindestens 1.4 Mio. betroffene Arbeitnehmende zu rechnen. Analog wie oben wird in der Umsetzung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden müssen, ob die erforderliche grosse Autonomie bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Wie dies konkret in der Praxis festgestellt werden kann, ist völlig offen. **Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet und ob die Arbeitsinspektorate überhaupt in der Lage sein werden, dieses bürokratische Monster zu bewältigen, ist mehr als fraglich.**

Fazit: Eine klare Ablehnung

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr liberal ausgestaltet, und es ist auf der Höhe der Zeit - die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück und ist noch nicht evaluiert. Einen erneuten, unnötigen Angriff auf den Arbeitnehmerschutz und die Sozialpartnerschaft lehnen wir deshalb klar ab und damit auch die vorliegende Revision.

Wir danken Ihnen, geschätzte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben

mit freundlichen Grüssen.

Sozialdemokratische Partei
der Schweiz



Christian Levrat
Präsident



Luciano Ferrari
Leiter Politische Abteilung

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Nein, die letzte Revision liegt noch nicht einmal 3 Jahre zurück.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Die Definitionen sind zu schwammig, unpräzise und letztlich unpraktikabel. Teilfrage: Nein, auch das ist unpraktikabel, siehe Bedenken der Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die Bestimmungen sind aufgrund der Aufhebung der Arbeitszeiterfassung nicht überprüfbar und öffnen Missbrauch Tür und Tor.
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Wir erachten diesen Vorschlag als untauglich, da die Arbeitgeber im nächsten Jahr ohne weiteres „Minus-Stunden“ anordnen und damit eine Auszahlung oder Kompensation vermeiden können.
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Wir erachten diese Ausdehnung als unnötig und gesundheitsgefährdend. Die Risiken müssten entsprechend vorab abgeklärt werden.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Wir erachten diese Ausdehnung als unnötig und gesundheitsgefährdend. Die Risiken müssten entsprechend vorab abgeklärt werden
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Wir lehnen diese massive Aufweichung ab.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Diese Kann-Formulierungen erachten wir als völlig unzureichend.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Wir erachten diese Ausdehnung als unnötig und gesundheitsgefährdend. Die Risiken müssten entsprechend vorab abgeklärt werden.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Wir lehnen den Umsetzungsvorschlag ab.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir lehnen diese Bestimmung ab. Sie führt dazu, dass bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine gravierende Vollzugslücke entsteht. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Das schafft Rechtsunsicherheit.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja, zwingend. Und zwar nicht nur als Kann-Vorschriften.



Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Elektronisch an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 3. Dezember 2018

16.414 Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle; 16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten.

Antwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir danken Ihnen für die Einladung, im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen. Gerne äussern wir uns wie folgt:

Die WAK-SR hat im Rahmen der beiden rubrizierten parlamentarischen Initiativen zwei Vorentwürfe verabschiedet, den ersten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit mittels Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells, den zweiten zur Einführung der Vertrauensarbeitszeit. Beide Vorentwürfe richten sich an Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion und an Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen.

Die SVP befürwortet im Grundsatz die vorgeschlagene Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells und die Einführung der Vertrauensarbeitszeit.

Die SVP sieht grundsätzlich Handlungsbedarf zugunsten einer Liberalisierung des Arbeitsrechts, d. h. die flexible Ausgestaltung der einschlägigen, arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Insbesondere die heutigen Bestimmungen zur Arbeitszeit und zu deren Erfassung stammen aus dem Fabrikzeitalter, obwohl 2017 bereits 75.8 % aller Erwerbstätigen im – in der Arbeitszeitgestaltung wesentlich flexibleren – Dienstleistungssektor arbeiteten (21.1 % der Erwerbstätigen sind mittlerweile in der Industrie beschäftigt). Dabei ist absehbar, dass die zunehmende digitale Transformation die Bedürfnisse beider Sektoren an die Arbeitszeiterfassung ohnehin weiter, massgeblich verändern wird. Denn auch im Industriesektor produzieren immer wie weniger Betriebe nach traditionellen Arbeitsrhythmen.

Zusammengefasst sind die Massnahmen geeignet, um die kleinen und mittleren Unternehmen sowie die Industrie, zu entlasten. Dies stärkt den Wirtschaftsstandort Schweiz, indem mit der Änderung der bisherigen, unnötigen Regulierungen – wenn auch nur punktuell – wieder freier Arbeitsbedingungen angestrebt werden, welche den bürokratischen Aufwand und somit auch die Kostenfolgen einzuschränken vermögen.

Die Massnahmen kommen aber vor allem auch den eingehend genannten Arbeitnehmern zugute. Je nach Arbeitstätigkeit unterliegt das Geschäftsjahr grossen, z. B. saisonal bedingten, Schwankungen. Für leitende Angestellte, welche u. a. Projekte, Baustellen, besondere Arbeitsprozesse usw. usf. betreuen, oder zwischen verschiedenen Arbeitsorten und Kunden pendeln müssen, sind die vorgeschlagenen, flexiblen Modelle vorteilhaft. Insbesondere die administrative Belastung nimmt ab. Dies begünstigt einen sicheren Arbeitsplatz und für die Unternehmen regelmässig mehr Mittel für Innovation.

Die SVP wird sich in der Detailberatung vertieft eingeben. Bei der Umsetzung muss insbesondere darauf geachtet werden, dass zwischen den verschiedenen Branchen keine Rechtsungleichheit entsteht.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident



Albert Rösti
Nationalrat

Der Generalsekretär



Emanuel Waeber



Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 29. Oktober 2018

Stellungnahme zur parlamentarischen Initiative 16.414 Graber Konrad «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» und 16.423 Keller-Sutter «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren Ständeräte
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, zu den parlamentarischen Initiativen 16.414 Graber Konrad und 16.423 Keller-Sutter Stellung zu nehmen. Der Verband der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden VSAA und der interkantonale Verband für Arbeitnehmerschutz IVA äussern sich als Vollzugsbehörden zu den beiden Vorentwürfen wie folgt:

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, welche sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen. Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden mit den Arbeitsinspektoraten stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits und Prävention bzw. Gesundheitsschutz anderseits.

Unklare Rechtsbegriffe bei der Definition der betroffenen Arbeitnehmer

Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 der Vorentwürfe werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet»,

«grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinander gehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium, das Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148'200 Franken, entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch erachten wir aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem, dass der Arbeitnehmer nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein muss. Wir halten ein Beibehalten der Lohngrenze und das Einverständnis des Arbeitnehmenden für unabdingbar. Der Vorschlag, den Bildungsabschluss als Kriterium in die Verordnung aufzunehmen, löst das Problem nicht und führt zu zusätzlichem Aufwand für Unternehmen und Behörden durch die Bereitstellung bzw. Überprüfung von Lebensläufen, Diplomen und Zeugnissen.

Höherer Kontrollaufwand bei gleichzeitiger Schwächung des Gesundheitsschutzes

Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Beide Vorentwürfe erschweren den Vollzug durch unklare Rechtsbegriffe und fehlende Dokumentation. Der Kontrollaufwand wird in der Folge stark ansteigen, da eine Kontrolle in der Praxis aufwendige Befragungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern notwendig machen wird, welche auch bei den Unternehmen zu administrativen Mehrbelastungen führen werden. Bei gleichbleibenden Ressourcen in den Arbeitsinspektoraten werden aufwendigere Kontrollen zu einer Abnahme der Zahl der Kontrollen und damit der Wirkung führen. Während mit den vorgeschlagenen Regelungen die psychosozialen Risiken (selbst interessierte Gefährdung etc.) steigen, nehmen die staatlichen Massnahmen im Gesundheitsschutz ab. Griffige Präventions- und Begleitmassnahmen von Seiten der Unternehmen wären daher zwingend in den Vorentwürfen vorzusehen.

Erholungsphasen lassen sich nicht mathematisch bestimmen

Die parlamentarische Initiative Graber ist eine Branchenlösung und bringt für die betroffenen Arbeitnehmerinnen grosse Änderungen bei den Arbeits- und Ruhezeitreglungen: keine Anwendung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeitsvorschriften, Erhöhung des maximalen täglichen Zeitraums der Beschäftigung von 14 auf 15 Stunden, mehrmalige Herabsetzen der täglichen Ruhezeit von elf auf neun Stunden und Wegfall der Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit, sofern sie nach eigenem freiem Ermessen erbracht wird. Für *alle* Arbeitnehmenden soll ausserdem die Lage des betrieblichen Tages- und Arbeitszeitraums auf 4 Uhr vorverschoben werden können. Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist. Das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell kann überdies vom Vollzug kaum überprüft werden.

Aus Vollzugssicht sprechen wir uns aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden Vorentwürfe aus. Das heutige Arbeitsgesetz ist bereits sehr flexibel ausgestaltet und hat viele Ausnahmebestimmungen. Wir sind gerne bereit, unsere Erfahrungen aus dem Vollzug in die Diskussion einzubringen. Namentlich sollte eine ausgewogene Lösung folgenden Punkten Rechnung tragen:

- Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten, denn Lohn ist ein Entgelt, das pro Zeiteinheit geschuldet wird.
- Eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein.

- Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen.
- Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen.
- Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen.
- Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen.

In der Beilage übermitteln wir Ihnen gerne den Fragebogen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

**Verband Schweizerischer Arbeitsmarkt-
behörden VSAA**



Bruno Sauter
Präsident

**Interkantonaler Verband für Arbeitneh-
merschutz IVA**



Präsident
Peter Meier

Beilage: Fragebogen

Kopie: Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, welche sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen. Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt einerseits und Prävention bzw. Gesundheitsschutz andererseits. Aus Vollzugssicht sprechen wir uns aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden Vorentwürfe aus. Das heutige Arbeitsgesetz ist bereits sehr flexibel ausgestaltet und hat viele Ausnahmebestimmungen.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sprechen wir uns aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen beide Vorentwürfe aus. Eine ausgewogene Lösung müsste folgenden Punkten Rechnung tragen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin gelten, denn Lohn ist ein Entgelt, das pro Zeiteinheit geschuldet wird.- Eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein.

	<ul style="list-style-type: none"> - Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen. - Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen. - Es braucht griffige Präventions- und Begleitmassnahmen. - Die Erfahrungen der Vollzugsbehörden mit der seit 2016 geltenden Regelung (Art. 73a und 73b ArGV1) sind bei der Ausgestaltung einzubeziehen.
--	---

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
----	---

Antwort	<p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 in den Vorentwürfen werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Während Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion noch bestimmt werden können, ist dies bei «Fachpersonen» nicht mehr der Fall. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinander gehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen. Das bisher geltende objektive Kriterium, das Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mehr als 148'200 Franken, entfällt mit der vorgeschlagenen Regelung. Problematisch erachten wir aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ausserdem, dass der Arbeitnehmer nicht mehr wie bis anhin mit dem Verzicht bzw. der vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit einverstanden sein muss. Wir halten ein Beibehalten der Lohngrenze und das Einverständnis des Arbeitnehmenden für unabdingbar.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung eines Arbeitnehmers dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert und belastet, da den Vollzugsbehörden zusätzliche Kontrollen bezüglich der Voraussetzungen auferlegt werden müssten. Die entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und Arbeitnehmer hätten zwingend ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, etc. gegenüber den Behörden offenzulegen. Diese müssen seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generiert.</p>
---------	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Diese Bestimmung ist nicht praktikabel. Ein Jahresarbeitszeitmodell kann durch den Vollzug kaum überprüft werden. Wenn überhaupt, muss dies schriftlich festgehalten werden. Wie bereits gesagt, ist die Definition der betroffenen Arbeitnehmer nicht klar und eine Überprüfung für den Vollzug nicht praktikabel.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. Hingegen ist lit. b zu unbestimmt. Es werden viele Fragen offen gelassen, was nicht im Sinne des Arbeitnehmers ist: Bis wann sind die Jahresmehrstunden auszugleichen? Was geschieht, wenn die Mehrstunden wegen hoher Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen werden konnten? Verfallen diese nach Ablauf des Folgejahres? etc.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Der Begriff „mehrmals“ ist zu unbestimmt für den Vollzug und es ist fraglich, ob die Durchschnittsdauer von 11 Stunden bei mehrmaligem Herabsetzen der Ruhezeit überhaupt eingehalten werden kann.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Das Kriterium, dass keine Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit besteht, wenn der Arbeitnehmer die Sonntagsarbeit «nach eigenem freien Ermessen» erbringt

	ist für den Vollzug nicht überprüfbar.
--	--

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
------	--

Antwort	Auch diese Bestimmung ist zu unbestimmt. Was sind „Präventionsmassnahmen“? Was wird unter „bestimmten Branchen“ verstanden? Was heisst „angemessen“ berücksichtigen? Diese Bestimmung trägt nicht zur Rechtssicherheit bei. Überdies handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, weshalb die Gefahr besteht, dass es zu einer Kostenfrage verkommt, was mitnichten im Sinne des Gesundheitsschutzes ist.
---------	---

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
------	---

Antwort	Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.
---------	---

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
------	---

Antwort	Nein.
---------	-------

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
------	---

Antwort	Mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden. Dieser mathematische Ansatz widerspricht arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist.
---------	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können. (vgl. dazu Frage 3).

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Fraglich ist jedoch, wie dies ohne Vollzugsmöglichkeit (Frage 4b) überprüfbar sein soll.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Dieser Vorstoss ist gegenüber dem anderen zu bevorzugen. Allerdings ist die Abgrenzung der Aufzeichnungspflicht zu wenig klar und nachvollziehbar von der Befreiung umschrieben.



Secrétariat d'État à l'économie
Centre de prestations Conditions de travail
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Berne, le 29 octobre 2018

Prise de position sur les initiatives parlementaires 16.414 Graber (« Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés ») et 16.423 Keller-Sutter (« Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail »)

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers aux États,
Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de nous prononcer sur les initiatives parlementaires 16.414 Graber et 16.423 Keller-Sutter. En leur qualité d'autorité d'exécution, l'Association des offices suisses du travail (AOST) et l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT) communiquent leur position concernant les deux avant-projets :

Le monde du travail est en pleine mutation. Les nouveaux moyens de communication favorisent le travail flexible et rendent la frontière entre le travail et les loisirs de plus en plus perméable pour une partie des travailleurs. Cela pose de nouveaux défis en matière d'enregistrement du temps de travail pour les entreprises et les autorités chargées de l'application de la loi sur le travail. Dans le même temps, l'augmentation des tensions psychosociales sur le lieu de travail provoque une recrudescence des absences pour cause de maladie, ce qui engendre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales. Les autorités cantonales du marché du travail et les inspections cantonales se trouvent donc dans un champ de tension entre, d'une part, l'adaptation au nouveau monde du travail et, d'autre part, la prévention et la protection de la santé.

Flou juridique dans la définition des salariés concernés

Sur le plan de l'exécution, des critères objectifs sont indispensables pour libérer certaines catégories de travailleurs de l'obligation de saisie du temps de travail. Aujourd'hui déjà, la définition de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail découlant de l'art. 73A, OLT 1 pose des problèmes d'application pratique en raison des incertitudes liées à l'interprétation de certaines notions juridiques. Les définitions proposées aux art. 46, al. 2 et 13a, al. 1 des avant-

projets rendront les problèmes de délimitation encore plus complexes. S'il restera possible de caractériser les travailleurs exerçant une fonction dirigeante, ce ne sera plus le cas pour les « spécialistes ». En outre, les expressions « qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité », « grande autonomie » et « dans la majorité des cas » sont imprécises. Le fait que les estimations du nombre de travailleurs concernés diffèrent considérablement entre la majorité et la minorité de la commission démontre la grande marge d'interprétation et l'insécurité juridique qui en découle. L'ancien critère objectif – un salaire annuel brut (bonus compris) dépassant 148 200 francs – ne figure plus dans la nouvelle réglementation proposée. Du point de vue de la protection des travailleurs, il nous semble également problématique que l'assentiment du travailleur ne soit plus requis en cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail ou d'enregistrement simplifié de la durée du travail. Nous jugeons indispensable de maintenir la délimitation salariale et l'accord du travailleur. La proposition d'inclure des exigences particulières de formation au niveau de l'ordonnance ne résout pas le problème et crée des charges supplémentaires pour les entreprises et les autorités (fourniture et contrôle de CV, diplômes et certificats, etc.).

Alourdissement des procédures de contrôle et affaiblissement de la protection de la santé

En tant que partie du droit public, la loi sur le travail a pour objectif de protéger la santé des travailleurs de tout préjudice imputable au poste de travail. Les inspections cantonales du travail sont chargées de faire appliquer les mesures de protection générale de la santé et de s'assurer que la durée du travail et du repos est respectée. Les deux avant-projets rendent l'exécution plus difficile en raison de termes juridiques peu clairs et d'une documentation lacunaire. Ces nouveaux régimes entraîneront une forte augmentation des opérations de contrôle, car ils nécessiteront dans la pratique des enquêtes coûteuses auprès des employeurs et des salariés, ce qui entraînera un accroissement des charges administratives pour les entreprises. En admettant que les ressources des inspections du travail demeurent inchangées, une complexification des procédures de contrôle entraînera une réduction du nombre de contrôles effectués et, partant, de leur efficacité. Les dispositions proposées provoqueront un accroissement des risques psychosociaux (mise en danger intéressée) tandis que les mesures étatiques de protection de la santé diminueront. Il est donc impératif d'inclure des mesures de prévention et d'accompagnement efficaces des entreprises dans les avant-projets.

Les phases de récupération ne se calculent pas à l'aide de formules mathématiques

L'initiative parlementaire Graber est une solution sectorielle qui modifiera considérablement la réglementation de la durée du travail et du repos pour les travailleurs concernés : pas d'application de la durée maximale hebdomadaire du travail et des dispositions relatives au travail supplémentaire, augmentation de la durée quotidienne maximale du travail de 14 à 15 heures, diminution réitérée de la durée du repos quotidien de 11 à 9 heures et suppression de l'obligation de demander une autorisation pour le travail du dimanche, pour autant que cela ait lieu à la seule discrétion du travailleur. Par ailleurs, le début de l'intervalle de travail quotidien pourra être fixé à 4 heures du matin pour *tous* les travailleurs. La protection de la santé sera prise en compte sur la base de valeurs moyennes (nombre d'heures de travail annuel de 45 heures au maximum par semaine en moyenne au cours de l'année civile, durée du repos quotidien de 11 heures devant être observée en moyenne sur quatre semaines). Cette approche mathématique contredit les connaissances acquises dans le domaine de la médecine du travail, selon lesquelles le repos quotidien est important pour la santé. Le modèle proposé d'horaire annualisé ne peut être vérifié en ce qui concerne sa mise en œuvre.

Sur le plan de l'exécution, nous nous opposons aux deux avant-projets pour des raisons pratiques et de sécurité juridique. La loi sur le travail actuelle est déjà très souple et comporte de nombreuses exceptions. Nous sommes volontiers disposés à faire part de notre expérience en matière d'exécution dans le cadre de ce débat. Une solution équilibrée devrait en particulier tenir compte des points suivants :

- L'obligation de saisie du temps de travail devrait, comme par le passé, s'appliquer à la majorité des travailleurs puisque le salaire correspond à la rémunération due par unité de temps.
- Une solution équilibrée doit être valable pour l'ensemble des branches économiques.
- Une libération de l'obligation de saisir le temps de travail doit dépendre de critères objectifs comme la fonction exercée, le degré d'observation des directives de l'employeur, les responsabilités exercées et le salaire.
- Le système doit être transparent, efficace et applicable sans charges administratives supplémentaires pour les entreprises.
- Il convient de prendre des mesures de prévention et d'accompagnement concrètes.
- Les expériences faites par l'autorité d'exécution depuis l'entrée en vigueur en 2016 de la réglementation actuelle (art. 73A et 73b, OLT 1) doivent être prises en compte lors de l'élaboration du projet.

Vous trouverez en annexe les réponses au questionnaire relatif à ces deux avant-projets.

Nous vous remercions de bien vouloir tenir compte de nos observations.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Association des offices suisses du travail (AOST)



Bruno Sauter
Président

Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT)



Président
Peter Meier

Annexe : Questionnaire

Copie à : Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP)

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets

Questionnaire

Remarque préalable : la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	Le monde du travail est en pleine mutation. Les nouveaux moyens de communication favorisent le travail flexible et rendent la frontière entre le travail et les loisirs de plus en plus perméable pour une partie des travailleurs. Cela pose de nouveaux défis aux entreprises et aux autorités chargées de l'application de la loi sur le travail en matière d'enregistrement du temps de travail. Dans le même temps, l'augmentation des tensions psychosociales sur le lieu de travail provoque une recrudescence des absences pour cause de maladie, ce qui engendre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales. Les autorités cantonales du marché du travail et les inspections cantonales se trouvent donc dans un champ de tension entre, d'une part, l'adaptation au nouveau monde du travail et, d'autre part, la prévention et la protection de la santé. Sur le plan de l'exécution, nous nous opposons aux deux avant-projets pour des raisons pratiques et de sécurité juridique. La loi sur le travail actuelle est déjà très souple et comporte de nombreuses exceptions.
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	Sur le plan de l'exécution, nous nous opposons aux deux avant-projets pour des raisons pratiques et de sécurité juridique. Une solution équilibrée devrait tenir compte des points suivants :

	<ul style="list-style-type: none"> - L'obligation de saisie du temps de travail devrait, comme par le passé, s'appliquer à la majorité des travailleurs puisque le salaire correspond à la rémunération due par unité de temps. - Une solution équilibrée doit être valable pour l'ensemble des branches économiques. - Une libération de l'obligation de saisir le temps de travail doit dépendre de critères objectifs comme la fonction exercée, le degré d'observation des directives de l'employeur, les responsabilités exercées et le salaire. - Le système doit être transparent, efficace et applicable sans charges administratives supplémentaires pour les entreprises. - Il convient de prendre des mesures de prévention et d'accompagnement concrètes. - Les expériences faites par l'autorité d'exécution depuis l'entrée en vigueur en 2016 de la réglementation actuelle (art. 73A et 73b, OLT 1) doivent être prises en compte lors de l'élaboration du projet.
--	--

3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a, al. 1 et 46, al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>Sous-question : faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
Réponse	<p>Sur le plan de l'exécution, des critères objectifs sont indispensables pour libérer certaines catégories de travailleurs de l'obligation de saisie du temps de travail. Aujourd'hui déjà, la définition de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail découlant de l'art. 73A, OLT 1 pose des problèmes d'application pratique en raison des problèmes d'interprétation de certaines notions juridiques. Les définitions proposées aux art. 46, al. 2, et 13a, al. 1, des avant-projets rendront les problèmes de délimitation encore plus complexes. S'il restera possible de caractériser les travailleurs exerçant une fonction de supérieur, ce ne sera plus le cas pour les « spécialistes ». En outre, les expressions « disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité », « grande autonomie » et « dans la majorité des cas » sont imprécises. Le fait que les estimations du nombre de travailleurs concernés diffèrent considérablement entre la majorité de la commission et la minorité démontre la grande marge d'interprétation et l'insécurité juridique qui en découle. L'ancien critère objectif – un salaire annuel brut (bonus compris) dépassant 148 200 francs – ne figure plus dans la nouvelle réglementation proposée. Du point de vue de la protection des travailleurs, il nous semble également problématique que l'assentiment du travailleur ne soit plus requis en cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail ou d'enregistrement simplifié de la durée du travail. Nous jugeons indispensable de maintenir la délimitation salariale et l'accord du travailleur.</p> <p>Sous-question : non. De telles exigences représentent une ingérence dans le développement personnel d'un travailleur et concernent parfois des droits de la personnalité. L'assujettissement ne peut être subordonné à la formation. En outre, cela</p>

	compliquerait et entraverait considérablement l'exécution puisque les autorités d'exécution compétentes seraient contraintes d'effectuer des contrôles supplémentaires en lien avec les conditions de libération. L'exercice des activités correspondantes devrait être prouvée et les travailleurs seraient tenus de transmettre aux autorités leurs CV, diplômes, certificats, etc. Tous ces documents devraient être vérifiés par l'autorité d'exécution compétente, ce qui engendrerait des dépenses supplémentaires.
--	---

Questions concernant uniquement l'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a, al. 2-4) ?
Réponse	Ces dispositions ne sont pas applicables. Le modèle proposé d'horaire annualisé ne peut être vérifié en ce qui concerne sa mise en œuvre. Et si tel était le cas, il devrait être consigné par écrit. Comme nous l'avons déjà mentionné, la définition des travailleurs concernés n'est pas claire et les contrôles en relation avec l'exécution ne sont pas réalisables.

5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a, al. 5) ?
Réponse	La compensation est conforme aux dispositions en vigueur, ce qui est tout à fait acceptable. En revanche, la formulation de la let. b est trop vague. Il laisse de nombreuses questions sans réponse, ce qui n'est pas dans l'intérêt des travailleurs : jusqu'à quand les heures additionnelles annuelles doivent-elles être compensées ? Qu'advient-il si les heures supplémentaires ne peuvent être compensées en raison d'une charge de travail élevée ? Sont-elles perdues à la fin de l'année suivante ?

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a, al. 6) ?
Réponse	Cette disposition ne soulève aucune objection.

7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a, al. 7) ?
Réponse	Cette disposition n'offre aucune valeur ajoutée. Le modèle d'horaire annualisé doit promouvoir la flexibilité, notamment pour absorber les pics d'activité. Cette disposition réduit la durée maximale journalière de travail de deux heures par rapport à la législation en vigueur (17 heures selon l'art. 10 LTr).

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a, al. 3 et 4) ?
Réponse	La notion de « plusieurs fois par semaine » est trop vague pour l'exécution et l'on peut se demander si la durée moyenne de 11 heures peut encore être respectée si la période de repos est réduite plusieurs fois.

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	La possibilité d'effectuer un travail dominical exempté d'autorisation pour autant que celui-ci soit accompli « selon sa propre et libre appréciation » est invérifiable sur le plan de l'exécution.

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6, al.4) ?
Réponse	Cette disposition est également trop vague. Quelles sont ces « mesures de prévention »? Que signifie l'expression « dans certaines branches particulières » ? Que veut-on dire par « pris en compte de manière appropriée »? Cette disposition ne contribue pas à la sécurité juridique. En outre cette disposition est facultative : on ne peut donc exclure qu'elle se transforme en une question de coût, ce qui irait à l'encontre de la protection de la santé.

11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10, al. 2) ?
Réponse	D'après notre expérience pratique, il n'est pas nécessaire de prolonger l'intervalle du travail d'une heure.

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Non.

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	La protection de la santé sera prise en compte sur la base de valeurs moyennes (nombre d'heures de travail annuel de 45 heures au maximum par semaine en moyenne au cours de l'année civile, durée du repos quotidien de onze heures devant être observée en moyenne sur quatre semaines). Cette approche mathématique contredit les connaissances acquises dans le domaine de la médecine du travail, selon lesquelles le repos quotidien est important pour la santé.

Questions concernant uniquement l'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46, al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	En tant que partie du droit public, la loi sur le travail a pour objectif de protéger la santé des travailleurs de tout préjudice imputable au poste de travail. Les inspections cantonales du travail sont chargées de faire appliquer ces dispositions et de surveiller le respect de la durée du travail et du repos. La suppression de l'obligation d'enregistrer le temps de travail par l'employeur rend l'exécution nettement plus difficile, en particulier si les critères de renonciation à l'obligation de saisir le temps de travail ne peuvent être contrôlés (voir question 3).

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail ?
Réponse	Oui. Néanmoins, la question de savoir comment effectuer les contrôles sans possibilité d'exécution (question 4b) reste ouverte.

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Non.

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Ce projet doit être privilégié au détriment de l'autre. Toutefois, la délimitation entre l'obligation et l'exemption de l'enregistrement de la durée du travail n'est pas suffisamment claire et compréhensible.



allianz
denkplatz
schweiz

**Elektronisch eingereicht an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch**

Zürich, 30. November 2018

Ja zu den Parl. Initiativen Graber und Keller-Sutter

Sehr geehrte Damen und Herren

Die allianz denkplatz schweiz ist die Vorreiterin eines modernen Arbeitsgesetzes für eine moderne Arbeitswelt. Das Bündnis umfasst Verbände aus den Branchen Wirtschaftsprüfung, Steuern, Treuhand, Beratung, Informatik und Public Relations. Die Mitgliedunternehmen dieser Verbände repräsentieren über 200'000 Arbeitsplätze und haben Geschäftsmodelle, welche massgeblich davon gekennzeichnet sind, dass kunden- und projektorientiert gearbeitet wird und Zeit resp. Wissen von Menschen erfolgsentscheidend ist.

Die moderne Arbeitswelt braucht ein modernes Arbeitsgesetz auf Basis eines Jahresarbeitszeitmodells gemäss Initiative Graber. Dank diesem sollen 15-20% der Erwerbstätigen, Führungs- und Fachkräfte mit hoher Arbeitsautonomie, flexibler arbeiten können. Dies jedoch nicht, so viel sie wollen wie Selbstständigerwerbende, sondern mit klaren Schranken bezüglich der jährlichen, 4-wöchigen, wöchigen und täglichen maximalen Arbeitszeit. Zudem soll auch der Gesundheitsschutz modernisiert und vom Fabrikzeitalter in die moderne Arbeitswelt entwickelt werden. Beruf und Familie werden besser vereinbar. Mobiles Arbeiten und Home-Office wird einfacher möglich. Die Ende Jahr per Saldo maximal möglichen Mehrstunden sind wie bisher auf 170 Stunden beschränkt, wobei diese wiederum zeitlich kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25% finanziell kompensiert werden.

In gewissen Branchen kann für die erwähnten Führungs- und Fachkräfte mit hoher Arbeitsautonomie in gewissen Situationen auch die Wahl der Vertrauensarbeitszeit (Initiative Keller-Sutter) anstelle des Jahresarbeitszeitmodells (Initiative Graber) Sinn machen. Daher unterstützt die allianz denkplatz schweiz beide Initiativen.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

allianz denkplatz schweiz



Dominik Bürgy
Vorsitzender
dominik.buergy@allianz-denkplatz-
schweiz.ch
+41 (0)58 286 44 35
+41 (0)79 418 08 11



Dr. Marius Klauser
Geschäftsführer
marius.klauser@allianz-denkplatz-
schweiz.ch
+41 (0)58 206 05 01
+41 (0)79 604 20 69

Beilage: Fragebogen / Stellungnahme

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich.

Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja, die vorgeschlagenen punktuellen Änderungen des Arbeitsgesetzes sind dringend notwendig, um die heutigen Arbeitsrealitäten zu berücksichtigen.</p> <p>Eine moderne Arbeitswelt braucht auch ein modernes Arbeitsgesetz. Das Arbeitsgesetz ist in den von den Vorentwürfen erfassten Themen veraltet. Zeitgemässe Arbeitsmodelle nach den Bedürfnissen und Erwartungen der betroffenen Kategorie von Arbeitnehmenden und ihrer Arbeitgeber sind aufgrund der aktuellen Regulierung nicht umsetzbar ohne gegen das Gesetz zu verstossen.</p> <p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist schwierig, ebenso das selbstbestimmte mobile Arbeiten von Führungs- und Fachkräften im digitalen Zeitalter. Gegen das Arbeitsgesetz wird daher täglich verstossen, weil selbstbestimmt arbeitende Führungs- und Fachkräfte (15-20% der Erwerbstätigen) sich nicht in ein Fabrikgesetz zwingen lassen können und wollen. Heutzutage wollen die Mitarbeitenden ihr Leben – berufliches und ausserberufliches – flexibel gestalten. So nehmen beispielsweise Teilzeitpensen bei Frauen und Männern zu. Geschadet hat dies bisher nicht. Die Anzahl Arbeitsstunden hat über die letzten Jahrzehnte abgenommen, der Wohlstand hat zugenommen und die Zufriedenheit und Gesundheit der Bevölkerung ist hoch (inkl. einer gestiegenen Lebenserwartung).</p> <p>Demgegenüber setzt die sich wandelnde Arbeitswelt (Digitalisierung, demografische Entwicklung) die Schweizer Wirtschaft unter stärkeren Wettbewerbsdruck. In den letzten Jahren hat die Wettbewerbs- und Innovationskraft der Schweiz im internationalen Vergleich abgenommen, was sich in den jeweiligen Länder-Rankings zeigt. Im umliegenden Ausland sind für die adressierten 15-20% der selbstbestimmt arbeitenden Führungs- und Fachkräfte flexiblere Arbeitsmodelle legal möglich.</p> <p>Mit der parlamentarischen Initiative Graber wird ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt. Dadurch sind bewährte Lebens- und Arbeitsformen legal möglich und der Wirtschaftsstandort Schweiz verliert nicht weiter an Wettbewerbsfähigkeit.</p>

	<p>Eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes wird mittlerweile von Angestelltenverbänden ebenso gefordert wie von Branchenverbänden. Es besteht Konsens, dass der Kern der Modernisierung ein Jahresarbeitszeitmodell für 15-20% der Erwerbstätigen ist. Letztere sollen eigenverantwortlich ihre Autonomie bei der Arbeitsgestaltung nutzen können unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen inkl. eines gestärkten Gesundheitsschutzes. Es geht nicht darum mehr, sondern flexibler arbeiten zu können.</p>
--	---

2.	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
Antwort	<p>Für ein gesetzeskonformes modernes Arbeiten braucht es zwingend die Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells (16.414). Nur so können die betroffenen 15-20 % der Erwerbstätigen ihre Arbeit als Führungs- oder Fachkraft legalerweise so gestalten, wie sie dies gerne möchten, u.a. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Heute halten viele das veraltete Arbeitsgesetz nicht ein, weil sie flexibel arbeiten möchten, aber eigentlich nicht dürften.</p> <p>Die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens für die erwähnten 15-20% der Führungs- und Fachkräfte dient auch dem Erfüllen von Kundenbedürfnissen und somit den Anliegen des Arbeitgebers, was wiederum dem gesamten Unternehmen und damit allen Angestellten im Sinne von sicheren Arbeitsplätzen zugute kommt. (Vgl. z.B. Research by Regus, Steve Lucas, Development Economics in July 2018)</p> <p>Bisherige Lösungen – zum Teil unter Gesamtarbeitsverträgen (GAV) – die als Jahresarbeitszeitmodell betitelt und teilweise mit Vertrauensarbeitszeit kombiniert werden, sind nicht Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne und daher auch nicht betroffen von der Umsetzung der parlamentarischen Initiative Graber (16.414). Die parlamentarische Initiative Graber ermöglicht selbstbestimmt arbeitenden Führungs- und Fachkräften mit Zeiterfassung auf legale Art und Weise so zu arbeiten wie sie möchten.</p>

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Beide Vorentwürfe beziehen sich auf den gleichen Personenkreis der 15-20% selbstbestimmt arbeitenden Personen.</p> <p>Über die Anforderung der grossen Autonomie in der Arbeitsgestaltung und der Negativabgrenzung (keine vorgegebenen Einsatzpläne wie Öffnungszeiten, Schichtbetrieb etc.) erfolgt eine starke Fokussierung (max. 28% gemäss BFS, 2017). Weiter eingrenzend kommt hinzu, dass es sich um Personen mit Vorgesetztenfunktion (Mitarbeiterführung) und/oder mit Fachfunktion (Entscheidungsbefugnisse im Fachgebiet) handelt, womit man bei 15-20% landet.</p> <p>Diese starke Fokussierung auf gewisse Führungs- und Fachkräfte ist sachgerecht, da nur diese Personengruppe auch wirklich ausreichend</p>

	<p>selbstbestimmt arbeitet, damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der Arbeitgeber verantwortlich gelebt werden kann.</p> <p>Sollte hinsichtlich der Gruppe der Fachpersonen eine begriffliche Präzisierung notwendig sein, dann könnte dies über das Kriterium des Bildungsabschlusses (akademisch: Bachelor und berufsbildend: Fachausweis auf Stufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens) einfach und klar erfolgen. Alternative Kriterien müssten gleichermassen praktikabel sein und dürften in der Wirkung insgesamt zu nicht mehr als den erwähnten 15-20% der betroffenen Erwerbstätigen führen.</p>
--	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 2 (keine Kombination mit Vertrauensarbeitszeit) ist zwecks klarer Trennung der beiden Vorentwürfen sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 3 (keine wöchentliche Höchstarbeitszeit) ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend notwendig und daher sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 4 (45 Wochenstunden als Berechnungsbasis für die Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr) entspricht dem heutigen Zeitgeist, dass nicht mehr, sondern flexibler gearbeitet wird, und ist daher sachgerecht.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Die Bestimmung Art. 13a Abs. 5 (170 Jahresmehrstunden nach Nettoprinzip) ist sachgerecht und erlaubt gleichermassen selbstbestimmtes und kundenorientiertes Arbeiten . Dass Mehrstunden zeitlich kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden ist sachgerecht.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die Bestimmung Art. 13a Abs. 6 ist sachgerecht und diese Änderung ist mit Blick auf eine moderne Arbeitswelt (mit zunehmenden Teilzeitpensen bis hin zu Portfolio-Arbeitern im Sinne einer Kumulation von Teilzeitpensen) zwingend notwendig. Die bisherige Gesetzeslage benachteiligt Personen in Teilzeitpensen und ist daher besonders gegenüber Frauen diskriminierend, da diese überproportional häufig teilzeit arbeiten.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Die Bestimmung Art. 13a Abs. 7 (Beschäftigungszeitraum für Arbeit und Pausen von 15 Stunden) ist sachgerecht und bietet eine erhöhte Flexibilität, gerade auch für Arbeiten im Home Office.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4) sind sachgerecht und ein grosses Anliegen der Angestellten . Mit den Bestimmungen werden die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt , sondern lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a) sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen . Angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen möglich sein.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Wie die bisherigen Bestimmungen für Führungskräfte und Fachspezialisten sind auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz aus dem Fabrikzeitalter. Auch hier braucht es eine adäquate Modernisierung und eine entsprechende Berücksichtigung der heutigen Risiken. Anstelle einer «Kann»-Formulierung sollte im Art. 6 Abs. 4 daher eine «Muss»-Formulierung aufgenommen werden: Dabei müssen Präventionsmassnahmen vorgesehen werden. Gerade im Dienstleistungssektor gibt es diverse bereits sehr vorbildliche Firmen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes. Eine starker Gesundheitsschutz sollte für alle Sektoren und Branchen vorgesehen sein.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Eine Änderung der Bestimmungen bzgl. Art. 10 Abs. 2 wird nicht als notwendig und sachgerecht eingeschätzt.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Um Missverständnisse in der Umsetzung resp. im Vollzug zu verhindern, sollte in den Begleitmaterialien darauf hingewiesen werden, dass bestehende Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) nicht von der Umsetzung dieses Gesetzesentwurfs betroffen sind. Es handelt sich bei diesen GAV-Lösungen nicht um Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne, wie sie gemäss parlamentarischer Initiative Graber für 15-20% der Erwerbstätigen vorgeschlagen werden.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
	Eine wichtige Ergänzung des Vorentwurfs (16.414) sollte dahingend erfolgen, dass nicht nur die Begriffe

Antwort

- Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion (Führungskräfte / Leitende) und
- Fachpersonen mit Entscheidungsbefugnissen (Fachspezialist / Fachfunktion)

definiert sind, sondern dass auch der Begriff

- **Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit (Art. 3d)**

die dringend notwendige Präzisierung erfährt.

Dabei können Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit (Höher Leitende) wie folgt definiert werden:

Anpassung von Art. 9 ArGV 1:

Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit

*Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer z.B. als **Mitinhaber, Geschäftsleitungsmitglied, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor** aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes **oder Betriebsteils** ~~überweitreichende~~ **bedeutende** Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von ~~grosserer~~ **erheblicher** Tragweite beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils Einfluss nehmen kann.*

Diese Formulierung schafft Rechtsklarheit und auch die notwendige Flexibilität für Start-up-Firmen. Diese Begriffspräzisierung ist mit Blick auf einen starken und innovativen Wirtschaftsstandort unerlässlich.

Arbeitsgesetz im Ausland flexibler

Lebens- und Arbeitsformen, die sich bewährt haben und partnerschaftlich ausgehandelt wurden, sollen nicht in eine rechtliche Grauzone geraten. Das ist kein Zukunftsmodell und dürfte letztlich Arbeitsplätze gefährden, weil Unternehmen Projekte anderswo realisieren. Umso mehr, als die Bedingungen für Führungs- und Fachkräfte diesbezüglich im Ausland vielerorts flexibler sind: In diversen EU-Mitgliedstaaten sind Ausnahmen für höher leitende Angestellte und für weitere Arbeitnehmende vorgesehen bzw. können entsprechende Vorschriften im Arbeitsvertrag wegbedungen werden. Die Aussage, das Schweizer Arbeitsgesetz sei flexibler als im Ausland, stimmt also bezüglich der hier erwähnten Modernisierungsaspekte nicht.

Chance, Gesundheitsschutz zu verbessern

Nicht selten verschmelzen heute Arbeit und Freizeit. Das stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Wer aber glaubt, die Lebensqualität mit starren Wochenarbeitszeiten zu verbessern, irrt. Hier braucht es vielmehr ein proaktiveres Gesundheitsmanagement.

Ein Vergleich von Zahlen zu IV-Neurenten aus der Prüfungs- und Beratungsbranche mit Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigt, dass die Zahl der neuen IV-Renten aufgrund psychischer Krankheiten in der Prüfungs- und Beratungsbranche ein Bruchteil so hoch ist, wie in den anderen Branchen. Diese Zahlen widerlegen klar die teilweise erhobenen Vorwürfe, dass eine «interessierte Selbstgefährdung» und überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz zu gesellschaftlichen Folgekosten führen würden.

Gute und nachhaltig leistungsfähige Mitarbeitende sind der Kern des Geschäftsmodells «Denkarbeit verkaufen». Es ist klar, dass ihnen Sorge getragen wird und

	ihre Anliegen ernst genommen werden. Entsprechend wichtig sind geeignete Gesundheitsschutzmassnahmen in allen Branchen, wo ein Jahresarbeitszeitmodell im vorgeschlagenen Sinne zur Anwendung kommt.
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir haben Verständnis für das Unbehagen, dass ein rein administrativer Aspekt (Zeiterfassung) faktisch einen Gesamtarbeitsvertrag notwendig macht.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Vgl. 4b. Es handelt sich bei der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, sondern nur um einen administrativen Aspekt, weshalb es auch keine speziellen Gesundheitsschutzmassnahmen braucht.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Vgl. 4b

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Vgl. 4b

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Ständerats
Herr Pirmin Bischof, Präsident
3003 Bern

Basel, 21. November 2018

16.414 s Pa.lv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle
16.423 s Pa.lv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Ständerat Bischof

Mit Schreiben vom 3. September 2018 haben Sie uns eingeladen, zu den Vernehmlassungsentwürfen zu den oben genannten parlamentarischen Initiativen Stellung zu nehmen. Wir danken für die Möglichkeit, die Sichtweise der Bankbranche einzubringen.

Der Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz (Arbeitgeber Banken) erachtet eine umfassende Revision des Arbeitsgesetzes für unumgänglich, um den Wandel in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt in den arbeitsgesetzlichen Grundlagen abzubilden. Deshalb begrüsst Arbeitgeber Banken das Postulat 15.3679/Herzog, mit dem der Bundesrat beauftragt wird, die Machbarkeit einer Gesamtrevision zu überprüfen.

Die vorliegenden Vernehmlassungsentwürfe betreffen lediglich Teilbereiche des Arbeitsrechts und vermögen das Anliegen einer umfassenden Revision nicht zu erfüllen.

In Bezug auf die parlamentarische Initiative Keller-Sutter ist festzuhalten, dass sich in der Bankbranche die «Vertrauensarbeitszeit» auf Kaderstufe zu einem breit akzeptierten Arbeitsmodell und damit zu einem Branchenstandard entwickelt hat. Die Grundlagen dafür sind im geltenden Recht (Art. 73a/b ArGV1) verankert und in der sozialpartnerschaftlichen «Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung» konkretisiert. Diese Vereinbarung trat am 1. Januar 2016 zeitgleich mit den neuen Verordnungsbestimmungen in Kraft. Per Ende Oktober 2018 waren 165 Banken und Finanzdienstleister der Vereinbarung unterstellt.

Vor diesem Hintergrund ist aus Sicht der Bankbranche eine weitergehende Regelung der Arbeitszeiterfassung gemäss Vorentwurf nicht prioritär.

Der Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber will die rechtlichen Grundlagen für eine echte Jahresarbeitszeit mit starken saisonalen Schwankungen schaffen. Dieses Anliegen ist für die Bankbranche ebenfalls nicht prioritär.

Um den Arbeitsformen in ausgewählten Branchen (namentlich Treuhand- und Prüfgesellschaften) gerecht zu werden, kann der Vorentwurf Graber trotzdem sinnvoll sein im Sinne einer Ergänzung zu den bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung gemäss Art. 73a/b ArGV1.

Sollte es zu einer Abwägung zwischen den beiden Vorentwürfen kommen, wäre dem Modell Graber der Vorzug zu geben, da die Möglichkeit zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung bereits im geltenden Recht verankert ist.

Gerne verweisen wir für die Einzelheiten auf den beiliegenden Fragebogen zu den Vernehmlassungsentwürfen.

Freundliche Grüsse

Arbeitgeber Banken



Dr. Balz Stückelberger
Geschäftsführer



David Frey
Leiter Kommunikation und Politik

Beilagen:

– Fragebogen ausgefüllt

Kopie:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Köncz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

- 16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle**
16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Arbeitgeber Banken erachtet eine umfassende Revision des Arbeitsgesetzes für erforderlich, um die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie die gesellschaftlichen Entwicklungen in den arbeitsgesetzlichen Grundlagen abzubilden. Deshalb begrüsst Arbeitgeber Banken das Postulat 15.3679/Herzog, mit dem der Bundesrat beauftragt wird, die Machbarkeit einer Gesamtrevision zu überprüfen.</p> <p>Das heute geltende Arbeitsgesetz entspricht in seiner Grundkonzeption nach wie vor dem ursprünglichen Gedanken eines Fabrikgesetzes und vermag die Realität in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr abzubilden.</p> <p>Vor diesem Hintergrund mögen die vorliegenden Vorentwürfe zu einer punktuellen Modernisierung des Arbeitsgesetzes beitragen. Sie ändern aber nichts daran, dass das Arbeitsgesetz ein in die Jahre gekommenes Flickwerk ist, das dringend einer Totalrevision unterzogen werden muss.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>In der Bankbranche hat sich die «Vertrauensarbeitszeit» auf Kaderstufe zu einem breit akzeptierten Arbeitsmodell und damit zu einem Branchenstandard entwickelt. Die Grundlagen dafür sind im geltenden Recht (Art. 73a/b ArGV1) verankert und in der sozialpartnerschaftlichen «Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung» konkretisiert.</p> <p>Vor diesem Hintergrund ist aus Sicht der Bankbranche eine weitergehende Regelung der Arbeitszeiterfassung gemäss Vorentwurf Keller-Sutter nicht prioritär.</p> <p>Der Vorentwurf Graber will die rechtlichen Grundlagen für eine echte Jahresarbeitszeit mit starken saisonalen Schwankungen aufgrund von «Peaks» schaffen. Dieses Anliegen ist für die Bankbranche ebenfalls nicht prioritär.</p>

	Sollte es zu einer Abwägung zwischen den Vorentwürfen Graber und Keller-Sutter kommen, wäre dem Model Graber der Vorzug zu geben, da die Möglichkeit zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung bereits im geltenden Recht besteht.
--	--

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Arbeitgeber Banken beteiligt sich seit rund 10 Jahren an den Diskussionen über die Liberalisierung des Arbeitsrechts in ausgewählten Bereichen, namentlich als Partner im tripartiten Pilotversuch zur Arbeitszeiterfassung. Dabei hat sich gezeigt, dass die generell abstrakte Bestimmung von Mitarbeitenden-Kategorien die grösste Herausforderung darstellt.</p> <p>Die Kombination von eindeutig bestimmbareren Kriterien (Lohngrenze) und «weicheren» Kriterien (Autonomie) gemäss dem Konzept von Art. 73a ArGV1 stellt nach Auffassung von Arbeitgeber Banken ein pragmatischer und bisher auch unbestrittener Lösungsansatz dar.</p> <p>Das Abstellen auf die Vorgesetztenfunktion und/oder die Entscheidbefugnis im Fachgebiet kann ein interessanter Ansatzpunkt darstellen, wobei eine Bewertung dieser Kriterien erst nach Konkretisierung durch Verordnung und/oder Wegleitungen möglich ist.</p> <p>Die Anknüpfung an eine Ausbildung zur Definition der Fachperson erscheint sinnvoll, wobei in diesem Fall im Bereich der höheren Berufsbildung auf das Niveau «Fachausweis» abgestellt werden sollte.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>(Vgl. die Antwort auf Frage 2.)</p> <p>Die Jahresarbeitszeit soll Arbeitsformen in Branchen mit starken saisonalen Schwankungen und entsprechenden Peaks gerecht werden. Ein solches Modell hat für die Bankbranche nicht Priorität.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Die Einführung des Begriffs «Jahresmehrstunden» als Summe der per Ende Jahr resultierenden Überzeitstunden (max. 170) erscheint nachvollziehbar, auch wenn er nicht zur Vereinfachung der in der Praxis häufig schwer verständlichen Terminologie (Abgrenzung Überstunden und Überzeit) führen dürfte.</p> <p>Es fällt auf, dass der Vorbehalt von Art. 13 Abs. 1 ArG in Bezug auf ausgewählte Berufskategorien nicht übernommen wurde, was beim Jahresarbeitszeitmodell dazu führen würde, dass bereits die erste Überzeitstunde resp. Jahresmehrarbeitsstunde zwingend kompensationsberechtigt wäre und nicht erst die 61. Stunde gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG. Arbeitgeber Banken regt deshalb eine Angleichung an Art. 13 Abs. 1 ArG an.</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Diese auf den ersten Blick sinnvolle Regelung ist aus dogmatischen Überlegungen entschieden abzulehnen. Teilzeitarbeit ist eine privatrechtliche Erscheinungsform und deshalb auch vertraglich zu regeln. Das Arbeitsgesetz als öffentlich-rechtliches Schutzgesetz legt die maximale Arbeitszeit fest, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden. Mit der vorgeschlagenen Regelung findet eine Vermischung von öffentlichem und privatem Arbeitsrecht statt, die systematisch nicht richtig und auch nicht sinnvoll ist.
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Die Ausweitung des täglichen Beschäftigungszeitraums um eine Stunde erscheint sinnvoll und erhöht die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in einem moderaten Umfang.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Möglichkeit zur temporären Verkürzung der Ruhezeit erscheint sinnvoll und erhöht die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in einem moderaten Umfang. Die vorgeschlagene Schaffung eines zusätzlichen Ruhezeitregimes trägt allerdings dazu bei, dass das Arbeitsgesetz noch komplexer und unübersichtlicher und die Anwendung in der Praxis zusätzlich erschwert wird.
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Die Aufhebung der Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit ist kein prioritäres Anliegen der Bankbranche.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Diese «Kann-Bestimmung» ist vage formuliert und lässt einen sehr grossen Spielraum offen. Deshalb ist eine Beurteilung erst nach Konkretisierung in der Verordnung oder Wegleitung möglich.
11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die mögliche Verschiebung von Beginn- und Ende der Tages- und Abendarbeit erscheint sinnvoll und erhöht die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in einem moderaten Umfang.
12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	
13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?

Antwort	Aus Sicht der Bankbranche ist entscheidend, dass der Gesetzesentwurf als Ergänzung zum bestehenden Recht, namentlich zu Art. 73a/b ArGV1 verstanden wird und damit eine zusätzliche Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung bringt. Die vorgeschlagenen Regelungen in Form der Jahresarbeitszeit sind für ausgewählte Branchen sinnvoll. In der Bankbranche hat sich hingegen das Modell der Vertrauensarbeitszeit auf Kaderstufe eingebürgert. Der Vorentwurf kann damit durch die Bankbranche nur unterstützt werden, wenn dadurch die Art. 73 a/b ArGV1 nicht in Frage gestellt oder modifiziert werden.
---------	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
-----	---

Antwort	Der Vorentwurf trägt der eigenverantwortlichen Arbeitsorganisation von ausgewählten Mitarbeiterkategorien Rechnung. Die sogenannte «Vertrauensarbeitszeit» ist in der Bankbranche ein zumindest auf Kaderstufe breit verankertes und anerkanntes Arbeitsmodell. Mit den seit 2016 geltenden Bestimmungen von Art. 73a/b ArGV1 besteht eine gesetzliche Grundlage für die Vertrauensarbeitszeit, die in der Bankbranche mit der Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung konkretisiert wurde und sich zum Branchenstandard entwickelt hat. Vor diesem Hintergrund ist eine weitere Regelung der Vertrauensarbeitszeit gemäss Vorentwurf für Arbeitgeber Banken nicht prioritär.
---------	--

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
-----	--

Antwort	Arbeitgeber Banken stellt fest, dass die Vermutung eines Zusammenhangs zwischen Nichterfassung der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen weit verbreitet ist. Neuere Forschungen zeigen allerdings, dass kein direkter kausaler Wirkungszusammenhang nachzuweisen ist. In diesem Zusammenhang sei namentlich auf die Forschungsarbeiten von Prof. Dr. M. Beckmann an der Universität Basel verwiesen. Spezifische Massnahmen zum Gesundheitsschutz für Mitarbeitende mit Verzicht auf die Zeiterfassung sind deshalb nicht sinnvoll. Bei diesen Mitarbeitenden sollten die gleichen Massnahmen zum Schutz vor psychosozialen Risiken zur Anwendung kommen wie bei Mitarbeitenden mit Zeiterfassung.
---------	--

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
-----	---

Antwort	
---------	--

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
-----	---

Antwort	Die seit 2016 geltenden Bestimmungen von Art. 73a/b ArGV1 werden in der Bankbranche in Kombination mit der Vereinbarung über die Zeiterfassung im Sinne eines Branchenstandards angewendet. Die für den Verzicht geltenden Kriterien (Lohn und Autonomie) sind in der Praxis einfach zu handhaben. Eine weitere Regelung des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Vorentwurf ist aus Sicht von Arbeitgeber Banken deshalb nicht prioritär.
---------	---

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets

Questionnaire

Remarque préalable: la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	Clairement oui. La loi sur le travail, qui date de plus d'un demi-siècle (2 générations !), était faite pour une société industrielle avec une majorité de travail posté occupé par des gens de qualification faible ou moyenne. Or la société industrielle évolue et ne se satisfait plus d'un instrument législatif telle que la LTr de 1964. À fortiori, une économie de plus en plus basée sur les services s'en satisfait encore moins. Mais la société aussi évolue ; le besoin d'indépendance et la mobilité des travailleurs entraînent que des adaptations soient nécessaires. Par ailleurs, l'article 73 a OLT1 n'a pas apporté d'améliorations significatives et, au contraire, se traduit par des lourdeurs administratives. Pour cette raison, notre association a renoncé à inscrire dans notre CCT la possibilité de renoncer à la saisie du temps de travail. Les assouplissements prévus par les deux initiatives parlementaires vont dans le bon sens et nous les soutenons.

2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	Nous sommes d'avis que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur.

3.	Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ? Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?
----	---

Réponse	<p>Les deux définitions des catégories de travailleurs concernés sont correctement, mais pas idéalement définies. Notamment la question des « spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité » méritera certainement une définition plus précise dans l'Ordonnance. Néanmoins, si on peut considérer que le droit n'y trouve pas forcément son compte, les définitions sous lettres a, b et c correspondent bien à l'image que l'on se fait du travailleur d'aujourd'hui qui exerce son travail avec autonomie.</p> <p>Il n'est pas nécessaire de fixer des minimaux de formation pour définir ce qu'est un spécialiste. Il est des activités artisanales sans formation où des gens se livrent à des activités particulièrement pointues et disposent d'un savoir-faire rare. Il serait regrettable de les exclure à cause d'une exigence de formation.</p>
---------	---

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	<p>L'alinéa 2 nous paraît inapplicable. Dans la mesure où le temps de travail d'un travailleur n'est pas saisi, comment peut-on contrôler qu'il n'effectue pas un horaire annualisé ? biffer</p> <p>Les alinéas 3 et 4 n'appellent pas de remarques particulières.</p>

5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	<p>Nous soutenons cette proposition en relevant qu'elle prévoit une amélioration de la situation des travailleurs puisque la non-compensation, en salaire, des 60 premières heures supplémentaires pour le personnel administratif disparaissent de la législation. <u>Nous soulignons ce fait dans la mesure où il ne faudrait pas accuser faussement les deux initiatives parlementaires qui nous sont soumises de démantèlement de la protection des travailleurs.</u></p>

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<p>Nous la jugeons incohérente et proposons de la biffer. La LTr a pour but de préserver la santé des travailleurs. Un travail à temps partiel relève d'une autre problématique.</p>

7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	<p>Nous soutenons cette proposition de fixer le travail du jour et du soir dans un espace de 15 heures. Nous relevons toutefois que le lien avec l'article 10, al. 2, 2^{ème} et 3^{ème} phrase qui prévoit un début possible du travail à 4 heures du matin ne nous paraît pas correspondre à des nécessités impérieuses.</p>

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	Le repos quotidien peut être réduit à 9 heures plusieurs fois par semaine, moyennant que sur 4 semaines cette durée du repos atteigne 11 heures en moyenne. Nous sommes d'accord avec cette proposition qui est par ailleurs cohérente avec l'extension de heures prévues à la question précédente.

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	Cette disposition – suppression de l'autorisation pour le travail du dimanche – nous paraît aller très loin et va sans doute susciter des polémiques et des oppositions. On constate toutefois que nombre de travailleurs, pour des raisons diverses, souhaitent travailler le dimanche ou du moins partie de cette journée, pour disposer de congés en d'autres moments de la semaine, notamment pour se consacrer aux enfants et aux activités familiales. Par conséquent, si le travailleur souhaite travailler le dimanche selon sa propre et libre appréciation, cette possibilité doit être maintenue mais elle doit être assortie d'une compensation. Il faudrait en effet éviter que la propre et libre appréciation soit en réalité soumise par des pressions de l'employeur.

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	Nous n'avons pas de remarques et sommes d'accord avec cette disposition.

11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	Comme indiqué ci-dessus, la période 4h-24h nous paraît excessive. Mais la disposition devrait prévoir la possibilité pour le travailleur de choisir entre 5h-22h ou 7h-24h plutôt que de fixer sur 6h-23h.

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	La mise en application des projets d'initiatives parlementaires peut impliquer une augmentation de l'ampleur et du contenu du contrôle des entreprises. Il faudrait cependant éviter ce type de « simplification qui se transforme en complexification » qui caractérise l'actuelle application des articles 73a et 73b OLT1.

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Nous répétons notre souhait de voir la LTr adaptée. Nous notons que l'initiative parlementaire Graber n'augmente pas le temps de travail et ne prévoit pas de réduire les compensations prévues par les lois actuelles. A la question de savoir quel est l'effectif du personnel potentiellement concerné, nous estimons que, en nous basant sur les dispositions de l'article 13a, 15 à 20% du personnel des entreprises pourrait être touché. Un secteur industriel comme le nôtre sait par expérience que

	80% des actuels collaborateurs qui « timbrent » systématiquement continueraient de le faire. La modification de la loi permettrait de clarifier la situation des personnes dans la zone grise (que nous évaluons à 15% dans notre secteur) qui séparent les travailleurs obligés de timbrer et ceux qui en sont légalement dispensés.
--	---

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
-----	--

Réponse	<p>La facilitation prévue par le nouvel article 46 s'inscrit en droite ligne des dispositions en vigueur depuis 2016 qui visaient à une certaine simplification mais qui se sont révélées, à terme, si lourdes à mettre en œuvre qu'elles ont très peu été utilisées. Il importe donc de continuer de prévoir des assouplissements. Le cas de notre secteur, l'horlogerie, l'illustre : nous avons renoncé à inscrire la libération de saisir le temps de travail dans la mesure où elle était plus source de complication que de souplesse. La limite des Fr. 120'000.- pose en outre des problèmes à un secteur industriel comme le nôtre et l'accord que le travailleur peut révoquer en tout temps rend peu sûre une telle disposition.</p> <p>Au surplus, nous retenons ce que le projet expose en page 7 et que nous avons déjà développé dans la question 1 du présent questionnaire : la LTr a plus de 50 ans d'existence ; l'économie a énormément évolué dans le sens de la tertiarisation ; l'évolution de la société entraîne que les travailleurs veulent disposer de temps qu'ils organisent à leur guise ; le développement de la mobilité entraîne que les heures de déplacement sont en réalité du temps de travail. Or la LTr étant inadap-tée à ces évolutions, il devient de plus en plus fréquent que des entreprises, et des travailleurs, transgressent l'application de dispositions sur la saisie du temps de travail, parce qu'elles sont devenues inapplicables.</p>
---------	---

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
-----	--

Réponse	Nous ne voyons pas le lien entre les mesures de protection de la santé et le non-enregistrement du temps de travail mais nous ne serions pas foncièrement hostiles à des propositions allant dans ce sens.
---------	--

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
-----	---

Réponse	L'initiative parlementaire Keller-Sutter va dans le sens d'une simplification et nous la saluons. On ne doit pas toutefois lier les mains des organes d'exécution qui seront amenés à faire des contrôles. Il faudra définir l'ampleur et le cadre de ceux-ci.
---------	--

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
-----	--

Réponse	Non
---------	-----



Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO
Effingerstrasse 31
3003 Bern
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 10. Dezember 2018

16.414 s Pa.lv. Graber Konrad: Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes
16.423 s Pa.lv. Keller-Sutter: Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung

Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir erlauben uns gerne die Teilnahme am rubrizierten Anhörungsverfahren.
Da die Association SpiteX privée Suisse ASPS als Verband der privaten SpiteX-Organisationen mit den von Ihren Mitgliedern beschäftigten Mitarbeitenden direkt von den Regelungen betroffen ist, erhalten Sie diese Stellungnahme.

Die ASPS wurde 2005 gegründet und zählt heute rund 220 Mitglieder, die über 7000 bis 8000 Mitarbeitende verfügen. Der Marktanteil dieser Organisationen beträgt 15-35% in der Pflege und 40-60% in der Hauswirtschaft und Betreuung (je nach Region unterschiedlich). Unser Verband begrüsst beide unterbreiteten Vorschläge: Sowohl das Modell mit Jahresarbeitszeit als auch der Verzicht auf eine Arbeitszeiterfassung sind sinnvoll und nötig. Deshalb sollte auch der Anwendungsbereich möglichst breit und nicht zu stark eingeschränkt sein.

Grundsätzliche Bemerkungen zur Vorlage

Die aktuellen Regelungen im Arbeitsgesetz sind veraltet. Sie datieren aus einer Zeit, in welcher die Stempeluhren in den Betrieben allgegenwärtig waren und sich die Maschinen um Punkt 16.55 Uhr mittels Stromschaltuhr selbst ausser Kraft setzten. Eine formelle Verpflichtung zur Erfassung von Arbeitszeit und Pausen mag in industriellen Betrieben nach dem Vorbild von Charly Chaplins „Modern Times“ seine Berechtigung haben. Im heutigen Verständnis von Dienstleistung handeln viele Mitarbeiter aber frei und eigenverantwortlich. Gerade in unserer Branche der Alters- und Pflegeheime verlangen die Qualitätsvorschriften und die medizinische Sicherheit ein flexibles Arbeitsverhalten, welches die Bedürfnisse der vulnerablen Heimbewohner rund um die Uhr abdecken muss. In den letzten Jahren hat die zunehmende Administration unsere Arbeit immer mehr erschwert, weshalb nun dringend eine Lockerung angezeigt ist. **Die kürzlich eingeführten Änderungen bei der Arbeitszeiterfassung haben keine spürbare Verbesserung gebracht, es braucht nun dringend die Umsetzung der beiden unterbreiteten Vorschläge.**

Beantwortung der Fragen gemäss Fragebogen

1. Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?

JA, sowohl das Modell der Jahresarbeitszeit als auch der Verzicht auf die Zeiterfassung entsprechen einem dringenden Bedürfnis – seitens Betrieb und Arbeitnehmer.

Bezüglich der **Arbeitszeiterfassung** ist klar festzustellen, dass sich in den letzten Jahren die Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Pflicht zur detaillierten Arbeitszeiterfassung und der Realität des Arbeitsalltags stetig vergrössert hat. Immer mehr Mitarbeitende arbeiten zeitlich und örtlich flexibel, was die Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung, Betreuungsaufgaben, Hobbies und dem Beruf erleichtert. Um dies auch auf der gesetzlichen Stufe zu ermöglichen, muss eine für viele Arbeitnehmende anwendbare Abschaffung der Erfassungspflicht erfolgen – besonders wo dies von beiden betroffenen Parteien gewünscht wird. In den meisten (und immer mehr) Berufstätigkeiten stellt diese Pflicht nur noch einen Administrativaufwand dar, welcher im besten Fall noch in den allgemeinverbindlich erklärten GAV einen Sinn machen kann, wenn es von den Sozialpartnern gewünscht wird.

Die genaue Erfassung von Arbeitszeit und der Pausen sowie deren Lage soll dem Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern dienen. Sie betrifft aber den materiellen Gesundheitsschutz nicht, sondern ist nur administrativer Art: Durch die Pflicht zu dieser soll es den Arbeitnehmern vereinfacht werden, die Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften zum Gesundheitsschutz nachzuweisen. Es handelt sich also um eine Massnahme, welche die Schwächsten schützen soll. Wer mögliche Verstösse gegen das Arbeitsgesetz nicht selbst auf irgendeine Art festhalten kann, erhält mit der Aufzeichnungspflicht durch die Arbeitgeber eine „Rückversicherung“. Im Gegenzug muss aber im Sinne einer effizienten und wirtschaftlichen Arbeitsweise anerkannt werden, dass „eigenständige“ Arbeitnehmer auf diese bloss administrative Absicherung nicht angewiesen sind und möglichst alle zumindest freiwillig darauf verzichten dürfen sollten. **Aus diesen Gründen muss die bestehende Bestimmung zur unnötigen Arbeitszeiterfassungspflicht gelockert werden – und zwar für möglichst alle Arbeitnehmenden.**

Auch das Modell der **Jahresarbeitszeit** muss endlich seine Berücksichtigung im Gesetz finden. Es kann nicht sein, dass gesetzliche Vorgaben die in der Praxis entwickelten und etablierten Zusammenarbeitsformen verunmöglicht. Letztlich dient es beiden Parteien, wenn nicht strikt nach Wochenstundenzahl gearbeitet werden muss, sondern eine Flexibilisierung über das Jahr hinweg möglich ist. Damit können die Betriebe in den Planungen auch besser auf die Interessen der Arbeitnehmenden eingehen, welche sich etwa längere Absenzen oder geringere Arbeitsstunden nach einer Kindesgeburt, zur Pflege von Angehörigen oder für eine Weiterbildung wünschen. Nachdem Arbeitnehmende ihre Rechte bestens kennen und durchzusetzen wissen und selbst bei den EFZ-Fachkräften in vielen Berufen ein Mangel besteht, ist denn auch kein „Ausnutzen“ zu erwarten, wie dies zur Zeit der Industrialisierung noch drohte. **Deshalb ist das Modell der Jahresarbeitszeit neu im Arbeitsgesetz einzuführen.**

2. Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?

Es sind beide Vorentwürfe zu realisieren, sowohl das Modell der Jahresarbeitszeit als auch der Verzicht auf die Zeiterfassung.

Besonders dringend nötig – und deshalb auch unabhängig vom Modell der Jahresarbeitszeit zwingend umzusetzen – ist die Lockerung der

Arbeitszeiterfassungspflicht. Die meisten Arbeitnehmer würden gerne auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, weil sie von ihren Arbeitgebern korrekt behandelt werden. Für sie bedeutet die gesetzliche Pflicht bloss Mehraufwand – welcher womöglich gerade zu Überstundenarbeit führt. Die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen können ein Lied davon singen, wie durch (vielfach unnötige) administrative Erschwerungen die Zeit zur eigentlichen Arbeitserledigung immer weiter schrumpft und dadurch der Druck und Stress zunimmt. Dass kein dringender Bedarf für eine Erfassungspflicht besteht, zeigt auch der ständige Rückgang der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Zudem sind die meisten Arbeitnehmer durchaus selber in der Lage, bei Bedarf die Aufzeichnungen zu machen.

3. Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?

Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?

Die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden ist für die Jahresarbeitszeit korrekt, aber für den Verzicht auf die Zeiterfassung zu restriktiv. Deshalb ist für die Erfassungspflicht nicht nur das Niveau der erforderlichen Ausbildung tief anzusetzen (EFZ), sondern auf die Erfordernisse der Arbeitsautonomie und Zeitfestsetzungsfreiheit ganz zu verzichten.

Für das Modell der Jahresarbeitszeit ist die Eingrenzung auf Kader/Fachpersonen mit grosser Autonomie und freiheitlicher Festsetzung der Arbeitszeiten sinnvoll. Solche Personen verfügen über die nötige persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen, um in diesem Modell besser aufgehoben zu sein als bei einer strikten wöchentlichen Arbeitszeit. Gerade auch die Lockerung bezüglich Sonntagsarbeit (welche einer Vereinbarkeit mit Familie und Hobbies sehr förderlich ist) bedingt ein gewisses Mass an Voraussetzungen.

Für den Verzicht auf die Zeiterfassung sollten aber keine so hohen Anforderungen gestellt werden: Auf die Vorgaben in Bst. b) und Bst. c) ist zu verzichten. Nur Personen, welche sich nicht eigenständig zur selbständigen Erfassung der Zeiten entscheiden können, haben diesen Schutz der zwingenden Aufzeichnungen nötig. Alle anderen sind nicht darauf angewiesen, dass eine gesetzliche Pflicht besteht, sondern können sich ganz einfach bei Bedarf selber dazu entscheiden. Die Entlastung von unnötigen Administrativaufgaben soll deshalb nicht nur auf die autonomen Arbeitnehmenden eingeschränkt sein.

Eine konkrete Vorgabe zur Ausbildung der Fachperson wäre hilfreich; sie sollte das Niveau EFZ-Abschluss enthalten. Je genauer die Definition im Gesetz ist, umso besser kann die Anwendbarkeit durch Betriebe und Inspektoren erfolgen. Es muss möglichst eindeutig sein, wer von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit ist. Weil die selbständige Vornahme einer solchen Aufzeichnung allen Personen mit Berufsabschluss EFZ möglich ist, macht diese Stufe Sinn.

4a. Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit sind sehr gut gelungen und so umzusetzen. Hingegen ist die Beschränkung auf max. 45 Stunden pro Woche (Abs. 4) zu tief festgesetzt.

Mit Blick auf die heute als Normalfall geltende 50-Stunden-Woche sollte die der Jahresarbeitszeit zugrunde liegende Höchstarbeitszeit auf einem höheren Niveau als nur 45 Stunden pro Woche festgesetzt sein. Schliesslich handelt es sich um Kaderangestellte, welche auch entsprechend gute Arbeitsbedingungen und Freiheiten haben. Es kann ja nicht das Ziel sein, dass diese letztlich weniger im Betrieb sind als die ihnen unterstellten Personen.

5a. Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?

Der Entwurf zum Ausgleich der Mehrstunden ist sehr gut gelungen und so umzusetzen. Sollte es aber bei der zu tief angesetzten Berechnungsgrundlage von max. 45 Wochenarbeitsstunden bleiben, sollte der maximal zulässige Saldo über 170 Jahresmehrstunden hinaus erhöht werden.

6a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Die Bestimmungen zur Teilzeitarbeit sind zu restriktiv, vor allem bezüglich der erlaubten Jahresmehrstunden. Wer nur einen Arbeitgeber hat, sollte davon nicht betroffen sein.

Die Anwendbarkeit sollte nur für Mehrfachbeschäftigungen gelten.

Eine Reduktion der jährlichen Höchstarbeitszeit und maximalen Jahresmehrstunden auf das Pensum macht nur dort Sinn, wo Mehrfachbeschäftigungen bestehen. Für die anderen Fälle von Teilzeitarbeit ist die künstliche Begrenzung weder im Interesse der beiden Parteien (welche damit einen Grossteil der Flexibilität verlieren) noch für den Gesundheitsschutz nötig.

7a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?

Auf die Bestimmungen zum maximal möglichen Arbeitszeitraum pro Tag ist zu verzichten.

Besonders im Bereich der Gastronomie aber auch im Gesundheitswesen bestehen gewisse Arbeitsspitzen im Tag. Es wäre unverständlich, weshalb etwa einem Chef de cuisine nur der Beschäftigungszeitraum von 15 Stunden pro Tag zugestanden wird, wenn die Pausen zwischen den einzelnen Anwesenheitszeiten in seinem Interesse sind. Es ist der Gesundheit nicht schädlich, wenn er für das Morgen- und Nachtessen anwesend ist und dazwischen seinen Hobbies oder Familienpflichten nachgeht. Mit den vorgeschlagenen Ruhezeiten wird dem Bedürfnis nach täglicher Erholung bereits Genüge getan.

8a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Die Bestimmungen zur täglichen Ruhezeit sind gut gelungen und so umzusetzen.

9a. Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Die Aufhebung des Sonntagsarbeitsverbots ist sehr zu begrüssen.

Gerade bei Kadermitarbeitenden mit grosser Zeitsouveränität kann der Wunsch bestehen, auch mal in aller Ruhe an einem Sonntag arbeiten zu dürfen. Wer dies ausdrücklich will, soll

nicht durch gesetzliche Vorschriften daran gehindert werden oder sich in den illegalen Bereich begeben müssen.

10a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?

Um möglichen Besonderheiten von gewissen Branchen oder Anstellungen Rechnung zu tragen und Missbräuchen vorzubeugen, kann diese Delegationsnorm an den Bundesrat zur Einführung notwendiger Präventionsmassnahmen sinnvoll sein.

11a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?

Wir stimmen der möglichen Verschiebung des Nachtzeitraums zu, weil dies zu mehr Flexibilität gemäss den Eigenheiten von Betrieben und Branchen führt.

12a. Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?

Die vorgeschlagenen Bestimmungen erscheinen uns sehr gut umsetzbar und sie werden den heutigen Bedürfnissen von Betrieben und Arbeitnehmenden gerecht. Damit wäre es möglich, die unübersichtliche Vielzahl an verschiedenen Vorschriften durch eine einfache und praktikable Lösung zu ersetzen – wenn auch nur für relativ wenige Personen.

13a. Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?

Keine weiteren Bemerkungen.

4b. Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?

Der Verzicht auf die zwingende Arbeitszeiterfassung ist so breit wie möglich umzusetzen.

Nach Vorstellung der ASPS muss es für alle Mitarbeitende „mit grossem Spielraum in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit“ genügen, per schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vollständig auf die Zeiterfassung zu verzichten. In diesen Fällen besteht kein administrativer Schutzbedarf, vielmehr wird man nur durch unnötigen Administrativaufwand an seiner eigentlichen Arbeit gehindert. Mit den bisherigen Regelungen wurde nur ein kleinster Bruchteil an Arbeitnehmern von der Erfassungspflicht befreit, sie stellte eine Zementierung der überholten und kontraproduktiven Regelung dar und muss dringend nachgebessert werden.

5b. Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?

NEIN, es braucht wegen dem blossen Verzicht auf die Zeiterfassung keine zusätzlichen Massnahmen zum Gesundheitsschutz.

Der Inhalt des Schutzes bleibt ja bestehen, materiell ändert sich nichts. Deshalb ist nicht einzusehen, weshalb der Verzicht nur auf Personen mit grossem Gestaltungsspielraum möglich sein sollte und schon gar nicht, weshalb man nun noch neue Massnahmen definieren müsste. Jede Person ist nach wie vor frei, die Erfassung ganz einfach selber zu machen.

**6b. Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Die Bestimmungen zur Erfassungspflicht sind dringend und möglichst breit
aufzuheben.**

Die bisherige „Lockerung“ ist absolut untauglich. Wenn nun die Befreiung nur für Personen mit einem Einkommen von mehr als 120'000 Franken gilt und diese zwingend in einem GAV geregelt sein muss, tendiert die Anwendbarkeit dieser Regelung gegen null! Besonders im Sektor der Dienstleistungen, wo die Befreiung von der Erfassungspflicht besonders wünschenswert wäre, bestehen grösstenteils gar keine GAV – oder dann zumindest nicht für höhere Kader. Es braucht eine Aufhebung der Erfassungspflicht schon nur deshalb, weil die Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit sowohl in den täglichen Verrichtungen als auch in seinem Verständnis und Empfinden (mit entsprechend ungefährlichen Gesundheitswirkungen) absolut unscharf ist: Zählt etwa eine gemeinsame Einnahme von Mahlzeiten mit Mitarbeitern oder das Führen von Gesprächen (über Gott und die Welt) zur Freizeit oder Arbeitszeit?

**7b. Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Keine weiteren Bemerkungen.**

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Association Spitex privée Suisse ASPS
Marcel Durst



Marcel Durst
Geschäftsführer



Susanna Fontana-Scherer
Stv. Geschäftsführerin

Secrétariat d'Etat à l'économie
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikoferweg 36
3003 Berne

Envoyée par courriel à
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Genève, le 4 décembre 2018

Consultation : 16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Mesdames, Messieurs,

En date du 4 septembre dernier, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats a mis en consultation les avant-projets de loi cités en titre.

La Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG) a pour objectif d'assurer une économie forte, permettant aux acteurs qui constituent le tissu économique local d'exercer leur activité de manière pérenne. Association de droit privé, indépendante des autorités politiques, la CCIG fait entendre la voix des entreprises, par exemple lors de consultations législatives cantonales et fédérales, et en formulant des propositions ayant trait aux conditions cadre économiques. La CCIG compte plus de 2 500 entreprises membres.

Compte tenu de l'importance de la politique du marché du travail pour l'économie genevoise, la CCIG tient à faire part de sa position sur les avant-projets en consultation.

Questionnaire

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	Les dispositions actuelles relatives au temps de travail et à la saisie du temps de travail ne sont plus adaptées à la réalité de nombreux travailleurs. La loi sur le travail date de 1964 et a été pensée en fonction des exigences et besoins du secteur industriel de la deuxième moitié du 20 ^e siècle. Or, le tissu économique et les conditions de travail ont radicalement changé depuis les années 1960 où l'activité salariée s'exerçait principalement dans un cadre horaire strictement défini.

	<p>Aujourd'hui, la plupart des postes se trouvent dans le secteur des services où les réalités sociales ne sont pas les mêmes. La tertiarisation de l'économie et l'évolution des modes de travail et de vie requièrent davantage de flexibilité, dans tous les secteurs d'activité.</p> <p>Il est donc nécessaire de réviser la loi sur le travail (LTr) conformément aux deux avant-projets. Les réformes proposées sont dans l'intérêt des entreprises, et de la place économique en général.</p>
--	--

2.	<p>Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?</p>
Réponse	<p>Les deux projets mis en consultation concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent, par des moyens différents, le même objectif de flexibilisation du temps de travail des cadres et des spécialistes en instituant à leur attention un régime d'annualisation, respectivement d'horaire basé sur la confiance.</p> <p>Leur objectif n'est pas d'augmenter le temps de travail et la pression sur les travailleurs. Bien au contraire, les projets visent à permettre une répartition plus souple du temps de travail sur l'ensemble de l'année et à donner davantage de marge de manœuvre aux travailleurs disposant d'une grande autonomie dans leur travail.</p> <p>Il faut donc réaliser les deux projets, car ils sont complémentaires.</p> <p>Nonobstant, si l'un des deux projets devait aboutir, la CCIG appuie en particulier le projet visant à exempter de l'enregistrement du temps de travail certaines catégories de travailleurs jouissant d'une très large autonomie (lv. parl. Keller-Sutter). Le projet ouvre la possibilité à un public restreint de ne plus saisir son temps de travail. Il s'agit d'un public qui, dans certaines branches, ne peut pas bénéficier de l'art.73a OLT1.</p>

3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
Réponse	<p>Nous sommes d'avis qu'il n'est pas nécessaire de préciser la catégorie du personnel dirigeant. Elle est correctement définie. Il est important d'inclure dans les catégories retenues les spécialistes qui jouissent d'une grande autonomie dans leur domaine d'activité. Toutefois, la notion de spécialiste mériterait d'être précisée notamment pour une question de sécurité juridique.</p> <p>Si des précisions devaient s'avérer nécessaires, les critères retenus pourraient alors être le niveau de formation, y compris une formation professionnelle (cf. rapport explicatif, p.10) ou le salaire ou le nombre d'années d'expérience.</p>

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	<p>L'iv.parl. Graber emprunte la bonne direction. Nous sommes favorables aux changements proposés, à savoir de prévoir une durée maximale de travail sur la base d'une moyenne annuelle (vs aujourd'hui hebdomadaire).</p> <p>Les dispositions rigides actuelles, qui imposent des temps de repos et un temps de travail maximal sont incompatibles avec les pics d'activité que connaissent certains secteurs. Les collaborateurs sont ainsi amenés à falsifier leur temps de travail pour être conformes à la loi (p.ex. saisie des heures de travail dans une autre plage horaire ou saisie d'une moyenne horaire fictive). Il faut donc inscrire dans la loi ce qui est la réalité d'aujourd'hui, car celle-ci est trop souvent illégale. Cela étant, la CCIG rappelle que l'employeur aura toujours un devoir de vigilance.</p> <p>Il convient de relever que la demande d'une flexibilisation accrue vient également des travailleurs eux-mêmes. Leur situation actuelle est parfois surréaliste : certaines entreprises interdisent à leurs collaborateurs d'inscrire des heures de travail le dimanche, par exemple à ceux qui prennent l'avion le soir pour honorer un rendez-vous à l'étranger le lundi matin. La loi ne permet pas non plus aux parents de s'organiser de manière souple, par exemple de quitter le travail à 17h pour chercher un enfant à la crèche, puis de le coucher avant de répondre à leurs courriels professionnels le soir.</p> <p>La nouvelle génération des travailleurs attend des propositions pour mieux concilier vie professionnelle et privée et une certaine flexibilité pour maîtriser les périodes de travail et de repos en fonction de ses propres besoins. Cet avant-projet répond à l'évolution de la société et du monde du travail.</p>
5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	<p>Le mode de compensation pour les heures additionnelles annuelles proposé par l'iv. parl. Graber diverge de la réglementation actuellement en vigueur, car il supprime le régime spécial applicable aux soixante premières heures de travail supplémentaire. La disposition proposée est plus favorable aux travailleurs que l'actuel art.13 LTr, car elle prévoit un supplément salarial de 25% pour toutes les heures additionnelles annuelles, et non seulement dès la 61^{ème} heure.</p> <p>Nous soutenons le mode de compensation prévu à l'art. 13a al.5, car il représente, comme mesure d'accompagnement de l'horaire annualisé, une simplification du système actuel. Par ailleurs, nous rappelons que l'avant-projet ne prévoit pas d'augmentation de la durée du travail, mais uniquement une répartition plus flexible de cette durée. En effet, les heures de travail effectuées en plus de la moyenne des 45 heures hebdomadaires seront obligatoirement compensées.</p>
6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<p>La loi sur le travail a pour objectif de protéger la santé du travailleur de tout préjudice imputable au poste de travail. Ses prescriptions s'articulent autour de la protection de la santé au sens large et des durées du travail et du repos.</p> <p>La disposition relative au temps partiel proposée (art. 13a al. 6) n'a aucun rapport avec une loi qui vise la protection de la santé. Quel que soit le taux d'occupation du</p>

	<p>travailleur, la limite à la durée du travail est, du point de vue de la protection de la santé, logiquement la même. Par conséquent, rien ne justifie de baisser la moyenne des 45 heures fixées à l'art. 13a al.4 de l'avant-projet pour les travailleurs à temps partiel.</p> <p>Il convient donc de supprimer cette disposition.</p>
--	--

7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	Cette disposition apporte une flexibilisation bienvenue. La légère extension de la période maximale d'occupation permettra aux travailleurs de mieux adapter leurs périodes de travail à leurs besoins privés. L'art. 13a al. 6 s'appliquerait uniquement aux travailleurs répondant à la définition au sens de l'art. 13a al.1 de l'avant-projet. L'impact de cette disposition est donc limité à un cercle restreint de travailleurs.

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	Cette disposition amène également une légère flexibilisation par rapport à la réglementation actuelle. Nous la soutenons pour les mêmes raisons que la disposition précédente (art. 13a al. 7).

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	Nous saluons cette flexibilisation du laps de temps où le travailleur est autorisé à travailler. Cela lui permet de choisir librement de répartir différemment sa charge de travail sur la semaine, en fonction de son organisation familiale ou de ses loisirs. Soulignons également que la quantité de travail, que le travailleur la répartisse sur la semaine du lundi ou vendredi ou qu'il allège un peu sa semaine en rattrapant le travail le weekend, reste la même dans les deux cas de figure. Par ailleurs, la compensation en temps prévue par l'art. 20 al. 2 LTr est maintenue. La nouvelle disposition relative au travail du dimanche est selon nous tout à fait compatible avec la protection de la santé, pour autant que le travailleur dispose d'un jour entier de repos par semaine.

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	<p>La flexibilité accrue n'est pas incompatible avec le maintien d'une protection adéquate des travailleurs. Nous sommes favorables à l'introduction de cette disposition.</p> <p>Pour le bon déroulement du travail, il serait opportun de faire de la prévention, notamment concernant les pics d'activités qui doivent nécessairement être suivis de périodes plus calmes afin de ne pas épuiser les travailleurs.</p>

11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
------	--

Réponse	Nous saluons la possibilité de déterminer les heures de début de travail de jour et fin du travail du soir de manière individuelle. Cela pour les mêmes raisons évoquées aux réponses 7a, 8a et 9a. Par contre, il paraît disproportionné de fixer la limite matinale à 4h. Nous préférons la limite de 5h, ce qui correspond à la limite actuelle.
---------	---

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Il convient de veiller à ce que la mise en œuvre de la loi n'augmente pas de manière disproportionnée la charge administrative de saisie de temps de travail pour les entreprises et les travailleurs concernés.

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	-

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	Nous soutenons cette disposition. Il s'agit d'une véritable simplification administrative pour les entreprises et les travailleurs. Elle ne modifie pas la protection des travailleurs garantie par la loi sur le travail et ses ordonnances. Elle ne concerne qu'un cercle restreint de travailleurs (à savoir ceux qui répondent aux trois conditions cumulatives de l'art. 46 al.2 de l'avant-projet, soit environ 20% de la main d'œuvre). La disposition offre une solution supplémentaire par rapport à l'art. 73a OLT1, en allégeant les charges administratives des travailleurs et des entreprises.

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
Réponse	La flexibilité accrue n'est pas incompatible avec le maintien d'une protection adéquate des travailleurs. L'iv. parl. Keller-Sutter ne fait qu'élargir le cercle des travailleurs non soumis à l'obligation de saisie du temps de travail, pour l'heure restreint à ceux qui exercent une fonction dirigeante élevée, sans toucher à la moindre disposition protectrice de la loi sur le travail. La modification prévue ne touche pas à la substance des dispositions protectrices. Nous estimons que les règles de protection en vigueur sont suffisantes.

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	-

--	--

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	-

Nous soutenons les initiatives parlementaires Graber et Keller-Sutter. Les deux avant-projets visent à prendre en compte les changements dans le monde du travail et à permettre plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail et de repos pour les personnes occupant une fonction de supérieur ou de spécialiste disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine. Ils proposent chacun une solution différente pour réaliser cet objectif. Ils répondent aux besoins de flexibilisation et de simplification administrative des entreprises et des travailleurs concernés.

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à ces éléments, nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre haute considération.

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève



Juan Carlos Torres
Président



Nathalie Hardyn
Directrice du Département politique

Herr
Ständerat Pirmin Bischoff, Präsident
Kommission für Wirtschaft und Abgaben
3003 Bern

Per E-Mail:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Zürich, 28. November 2018 / SB

Vernehmlassung Vorentwürfe 16.414 s Pa.lv. Graber Konrad «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» und 16.423 s Pa.lv. Keller-Sutter «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten»

Sehr geehrte Herr Präsident
Sehr geehrte Frau Ständerätin
Sehr geehrter Herr Ständerat

Sie haben am 4. September 2018 die Vernehmlassung in eingangs erwähnter Angelegenheit eröffnet. Als Dachorganisation der Schweizer Bauwirtschaft erlauben wir uns wie folgt Stellung zu beziehen:

bauenschweiz begrüsst eine Flexibilisierung bei der Arbeitszeiterfassung. Die bestehenden Vorgaben der Arbeits- und Ruhezeiterfassung passen nicht mehr in die Berufswelt der grossen Mehrheit der heutigen Arbeitnehmenden.

Grundsätzliches

Ganz generell begrüssen wir Vorhaben, welche einer Flexibilisierung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen dienen. Unserem ursprünglich liberal ausgestalteten Arbeitsrecht gilt es Sorge zu tragen, stellt dieses doch einen herausragenden Standortvorteil unseres Landes und einen wesentlichen Aspekt unseres gut funktionierenden Arbeitsmarktes dar. Unsere im internationalen Vergleich äusserst tiefe Arbeitslosenquote sprechen für sich. Dass in jüngerer Zeit ins Arbeitsrecht vermehrt Bestimmungen einfliessen, die die Vertragsfreiheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einschränken, erachten wir als eine ungute Entwicklung. Gerade im Bereich Arbeitszeiterfassung, deren heutige gesetzlichen Vorgaben nicht mit modernen Arbeitsmodellen und zukunftsgerichteten Lebensentwürfen übereinstimmen, ist eine Flexibilisierung, wie sie die beiden Vorstösse anstreben, deshalb wichtig und richtig.

Im Einzelnen

Pa.lv. Graber Konrad (16.414)

Die Pa.lv. 16.414 zielt mit ihrer Teilflexibilisierung in die richtige Richtung. Die gegenwärtigen Bestimmungen zur Arbeitszeit und deren Erfassung entsprechen für einen beachtlichen Teil der berufstätigen Bevölkerung nicht mehr den heutigen Gegebenheiten. Die Vorgaben scheinen dem Zeitalter der Fabrikarbeit zu entstammen und passen nicht in die Berufswelt der grossen Mehrheit der heutigen Arbeitnehmenden. Die Liberalisierung sollte jedoch noch konsequenter verfolgt werden. Eine Begrenzung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 45 Stunden lehnen wir ab. Verschiedene Branchen, so auch aus dem Baugewerbe,

kennen die 50 Stundenwoche. Für das Baugewerbe mit saisonal stark schwankender Auslastung sind flexible Lösungen zentral. Die Branchen müssen unter den Sozialpartnern mittels Gesamtarbeitsverträge (GAV) flexible Lösungen aushandeln können. Dies darf nicht durch Einschränkungen auf Gesetzesstufe beeinträchtigt werden. Es gilt deshalb sicherzustellen, dass GAV-Regelungen (inkl. der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung) weiterhin uneingeschränkt zulässig sind.

Pa.Iv. Keller-Sutter (16.423)

Wir begrüßen die Parlamentarische Initiative Keller-Sutter (16.423) und damit die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit. Gerade im bauwirtschaftlichen Umfeld gehen die bestehenden Vorgaben zur detaillierten Erfassung von Arbeits- und Ruhezeiten für viele Arbeitnehmende namentlich im Bereich Planung und Projektleitung an der Realität vorbei. Für mobile Arbeitnehmende, die verschiedene Projekte betreuen, deshalb viel unterwegs und selten am immer gleichen Arbeitsplatz anzutreffen sind, bedeutet die Pflicht zur Arbeits- und Ruhezeiterfassung ein enormer administrativer Mehraufwand. Personen in diesen Positionen können sich im heutigen Arbeitsumfeld in aller Regel ihre Arbeit und damit die Arbeitszeit weitgehend selber einteilen. Wir befürworten deshalb, dass für diese Arbeitnehmende mit der Vorlage ein Verzicht auf eine detaillierte Arbeits- und Ruhezeiterfassung ermöglicht werden soll. Diese Flexibilität ist für eine moderne, zunehmend digitale Arbeitswelt von enormer Bedeutung.

Fazit

Eine Flexibilisierung bei den Vorgaben zur Erfassung von Arbeits- und Ruhezeit ist dringend nötig. Erstens, weil das heutige System nicht mehr mit modernen Arbeitsformen übereinstimmt. Zweitens, weil Arbeitnehmerinnen wie auch Arbeitgeberinnen befähigt sind, jeweils individuell passende Arbeitsbedingungen und -verträge auszuhandeln. Drittens, weil die Arbeitswelt nicht ein staatlich verordnetes System der Arbeitszeiterfassung braucht, sondern attraktive Stellen und gute Modelle, mit denen sich moderne Berufs- und Lebensformen vereinen lassen.

bauenschweiz favorisiert das Modell gemäss der Pa. Iv. Keller-Sutter, bringt es doch neben der Flexibilisierung auch eine echte administrative Erleichterung.

Zur Schaffung klarer Kriterien, ab wann die Befreiung möglich ist, ist nach Ansicht von Berufsverbänden unseres Netzwerks die Berufsbildungsstufe nach nationalem Qualifikationsrahmen zweckmässig, wobei diese aber nicht auf Gesetzes- sondern Verordnungsstufe zu regeln sind. Gerade mit Blick auf die Bauwirtschaft soll die Berufsbildungsstufe jedoch nicht zu hoch angesetzt werden, will man die Lockerung für diese Branchen nicht zum Vorherein verunmöglichen.

Für eine Berücksichtigung unserer Überlegungen danken wir im Voraus bestens.

Freundliche Grüsse

bauenschweiz



Dr. Benjamin Wittwer
Direktor



Sandra Burlet
stv. Direktorin

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	bauenschweiz erachtet es als wichtig und richtig, eine Flexibilisierung bei der Arbeitszeiterfassung herbeizuführen. Zentral hierbei ist, dass die Sozialpartner der Branchen weiterhin mittels Gesamtarbeitsverträge (GAV) flexible Lösungen aushandeln können. Dies darf nicht durch Einschränkungen auf Gesetzesstufe beeinträchtigt werden. Es gilt deshalb sicherzustellen, dass GAV-Regelungen (inkl. der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung) weiterhin uneingeschränkt zulässig sind.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	bauenschweiz favorisiert den Vorentwurf basierend auf der Pa.Iv. Keller-Sutter, um eine echte Flexibilisierung herbeizuführen, wie wir sie begrüssen würden. Eine Erfassung der Jahresarbeitszeit bringt nur in beschränktem Masse die gewünschte Flexibilisierung. Sollte der Pa.Iv. Keller-Sutter keine Folge gegeben werden, unterstützen wir die Pa.Iv. Graber Konrad.
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?

	Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Diese Frage gilt es im Detail mit den Berufsverbänden zu klären.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die Begrenzung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 45 Stunden stellt eine Einschränkung dar, die wir ablehnen. Verschiedene Branchen, so auch aus dem Baugewerbe, kennen die 50 Stundenwoche. Für das Baugewerbe mit saisonal stark schwankender Auslastung sind flexible Lösungen zentral. Es gilt sicherzustellen, dass die bestehenden GAV-Jahresarbeitszeitmodelle dieser Einschränkung nicht unterliegen.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Was die Arbeitsverhältnisse betreffen, die den GAV unterliegen, so lehnen wir die Bestimmung ab. Dies im wesentlichen aufgrund der Definition der durchschnittlichen 45 Stundenwoche, vgl. auch Antwort zu Frage 4a.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Diese Frage gilt es im Detail mit den Berufsverbänden zu klären.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Diese Frage gilt es im Detail mit den Berufsverbänden zu klären.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Diese Frage gilt es im Detail mit den Berufsverbänden zu klären.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Diese Frage gilt es im Detail mit den Berufsverbänden zu klären.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Art. 6 Abs. 4 ArG ermöglicht schon heute Massnahmen auf Verordnungsstufe zugunsten des Gesundheitsschutzes, weshalb die vorgeschlagene Ergänzung aus unserer Sicht nicht notwendig ist.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Diese Frage gilt es im Detail mit den Berufsverbänden zu klären.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	---

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	bauenschweiz begrüsst diese Bestimmung und favorisiert das Modell gemäss Pa. Iv. Keller-Sutter, bringt es doch neben der Flexibilisierung auch eine echte administrative Erleichterung.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Art. 6 Abs. 4 ArG ermöglicht schon heute Massnahmen auf Verordnungsstufe zugunsten des Gesundheitsschutzes, weshalb eine entsprechende Ergänzung auf Gesetzesstufe aus unserer Sicht nicht notwendig ist.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Zur Schaffung klarer Kriterien, ab wann die Befreiung möglich ist, ist nach Ansicht von Berufsverbänden unseres Netzwerks die Berufsbildungsstufe nach nationalem Qualifikationsrahmen zweckmässig, wobei diese aber nicht auf Gesetzes- sondern Verordnungsstufe zu regeln sind. Gerade mit Blick auf die Bauwirtschaft soll die Berufsbildungsstufe jedoch nicht zu hoch angesetzt werden, will man die Lockerung für diese Branchen nicht zum Vorherein verunmöglichen.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	---

Elektronisch eingereicht an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Kőnz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Zürich, 4. Dezember 2018

Ja für ein modernes Arbeiten

Sämtliche börsenkotierten Unternehmen sowie unzählige KMU werden von EXPERTsuisse-Mitgliedern revidiert oder betriebswirtschaftlich beraten. Im Rahmen dieser Tätigkeit haben unsere Experten Einblick in Unternehmen verschiedenster Branchen und sehen, wie dringend notwendig eine punktuelle Modernisierung des Arbeitsgesetzes ist. Entsprechend danken wir für die Möglichkeit, Stellung zu beziehen.

EXPERTsuisse vereint sowohl über 8'000 Einzelmitglieder (natürliche Personen) als auch über 800 Mitgliedunternehmen. Diese verfolgen alle ein Geschäftsmodell, bei dem der Mensch im Zentrum steht, weil dessen Zeit und Wissen in die Lösung von Kundenproblemen fließt. Daher können wir nur Positionen beziehen, welche im ausgewogenen Interesse von Angestellten und Arbeitgebern sind.

Mobiles und flexibles Arbeiten erfordert ein Jahresarbeitszeitmodell (Initiative Graber). Dank diesem sollen 15-20% der Erwerbstätigen, Führungs- und Fachspezialisten mit grosser Arbeitsautonomie, selbstbestimmter und flexibler arbeiten können. Bei der Anwendung des vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitmodells sind klare Limiten vorhanden hinsichtlich maximaler Arbeitsstunden und zwar pro Jahr, rollierend pro vier Wochen, pro Woche und pro Tag. Flankierend wird der Gesundheitsschutz gestärkt.

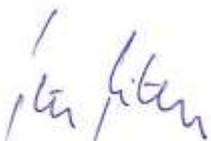
Mit dem vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitmodell werden Beruf und Familie besser vereinbar sowie mobiles Arbeiten und Home Office vereinfacht möglich. Des Weiteren wird die Teilzeit-Diskriminierung aufgehoben und die Ende Jahr maximal möglichen Mehrstunden wie bisher auf 170 Stunden beschränkt (zeitlich kompensierbar oder mit 25% Zuschlag finanziell entschädigt). Es geht also nicht darum, mehr sondern flexibler arbeiten zu können.

Wir sind der Überzeugung, dass eine derartige Lösung nachhaltig den Standort Schweiz stärkt, da gewünschte Lebens- und Arbeitsformen auf ein solides rechtliches Fundament gestellt werden. In gewissen Situationen kann auch anstelle des Jahresarbeitszeitmodells ein Vertrauensarbeitszeitmodell (Initiative Keller-Sutter) ein sinnvoller Ansatz sein.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

EXPERTsuisse



Peter Ritter
Präsident



Sergio Ceresola
Mitglied der Geschäftsleitung

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich.

Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja. Eine moderne Arbeitswelt braucht ein modernes Arbeitsgesetz. Das Schweizer Arbeitsgesetz ist in sehr vielen Punkten sehr gut, in einigen wenigen aber sehr wesentlichen Punkten ist es jedoch nur für rund 80% der Angestellten adäquat und hinsichtlich der anderen 15-20% ist es behindernd und im internationalen Vergleich rückständig. Dies führt schrittweise zu Verlust an Wirtschafts- und Standortstärke.</p> <p>Deshalb sind die vorgeschlagenen punktuellen Änderungen des Arbeitsgesetzes dringend notwendig, um die heutigen Arbeitsrealitäten und die verschiedenen Bedürfnisse der an der Wirtschaft beteiligten Parteien gebührend zu berücksichtigen.</p> <p>Eine moderne Arbeitswelt braucht auch ein modernes Arbeitsgesetz. Das Arbeitsgesetz ist in den von den Vorentwürfen erfassten Themen veraltet. Zeitgemässe Arbeitsmodelle nach den Bedürfnissen und Erwartungen der betroffenen Kategorie von Arbeitnehmenden und ihrer Arbeitgeber sind aufgrund der aktuellen Regulierung nicht umsetzbar ohne gegen das Gesetz zu verstossen.</p> <p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist schwierig, ebenso das selbstbestimmte mobile Arbeiten von Führungs- und Fachkräften im digitalen Zeitalter. Das Arbeitsgesetz kann im Arbeitsalltag kaum eingehalten werden, weil selbstbestimmt arbeitende Führungs- und Fachkräfte (15-20% der Erwerbstätigen) sich nicht in ein Fabrikgesetz zwingen lassen können und wollen. Heutzutage wollen die Mitarbeitenden ihr Leben – berufliches und ausserberufliches – flexibel und wenn immer möglich selbstbestimmend gestalten. So nehmen beispielsweise Teilzeitpensen bei Frauen und Männern zu. Die Anzahl Arbeitsstunden hat über die letzten Jahrzehnte abgenommen, der Wohlstand hat zugenommen und die Zufriedenheit und Gesundheit der Bevölkerung ist hoch (inkl. einer gestiegenen Lebenserwartung).</p> <p>Demgegenüber setzt die sich wandelnde Arbeitswelt (Digitalisierung, demografische Entwicklung, Ansprüche der «Millennials») die Schweizer Wirtschaft unter</p>

	<p>stärkeren Wettbewerbsdruck. In den letzten Jahren hat die Wettbewerbs- und Innovationskraft der Schweiz im internationalen Vergleich abgenommen, was sich in den jeweiligen Länder-Rankings zeigt. Im umliegenden Ausland sind für die adressierten 15-20% der selbstbestimmt arbeitenden Führungs- und Fachkräfte flexiblere Arbeitsmodelle legal möglich.</p> <p>Mit der parlamentarischen Initiative Graber wird ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt. Dadurch sind bewährte Lebens- und Arbeitsformen legal möglich und der Wirtschaftsstandort Schweiz verliert nicht weiter an Wettbewerbsfähigkeit.</p> <p>Eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes wird mittlerweile von Angestelltenverbänden ebenso gefordert wie von Branchenverbänden. Es besteht Konsens, dass der Kern der Modernisierung ein Jahresarbeitszeitmodell für 15-20% der Erwerbstätigen ist. Letztere sollen eigenverantwortlich ihre Autonomie bei der Arbeitsgestaltung nutzen können unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen inkl. eines gestärkten Gesundheitsschutzes. Es geht nicht darum mehr, sondern flexibler arbeiten zu können, was wiederum einen positiven Einfluss hat auf die Gesundheit und das ausserberufliche Leben der Arbeitnehmenden.</p> <p>Bei der Anwendung des vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitmodells sind klare Limiten vorhanden hinsichtlich maximaler Arbeitsstunden und zwar pro Jahr, rollierend pro vier Wochen, pro Woche und pro Tag.</p>
--	--

<p>2.</p>	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
<p>Antwort</p>	<p>Für ein gesetzeskonformes modernes Arbeiten braucht es zwingend die Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells gemäss Initiative Graber (16.414). Nur so können die betroffenen 15-20 % der Erwerbstätigen ihre Arbeit als Führungs- oder Fachkraft legalerweise so gestalten, wie sie dies gerne möchten, u.a. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Heute halten viele das veraltete Arbeitsgesetz nicht ein, weil sie flexibel arbeiten möchten, aber eigentlich nicht dürften. Zudem führen berechnete Kundenbedürfnisse und Fristen seitens des Staates (Jahresabschluss, Revision, Steuererklärung etc.) zu saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalls, welche abzustimmen sind mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Diese partnerschaftlichen Abstimmungen sind nur auf Basis eines modernen Arbeitsgesetzes möglich.</p> <p>Die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens für die erwähnten 15-20% der Führungs- und Fachkräfte dient wie erwähnt auch dem Erfüllen von Kundenbedürfnissen und somit den Anliegen des Arbeitgebers, was wiederum dem gesamten Unternehmen und damit allen Angestellten im Sinne von sicheren Arbeitsplätzen zugute kommt.</p> <p>Bisherige Lösungen – zum Teil unter Gesamtarbeitsverträgen (GAV) – die als Jahresarbeitszeitmodell betitelt und teilweise mit Vertrauensarbeitszeit kombiniert werden, sind nicht Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne und daher auch nicht betroffen von der Umsetzung der parlamentarischen Initiative Graber (16.414). Die parlamentarische Initiative Graber ermöglicht selbstbestimmt arbeitenden Führungs- und Fachkräften mit Zeiterfassung auf legale Art und Weise so zu arbeiten wie sie möchten.</p> <p>Modernes, selbstbestimmtes und flexibles Arbeiten, wie wir es als Bedarf in</p>

	<p>verschiedenen Branchen seit vielen Jahren sehen, ist legal nur mit der Annahme der Initiative Graber möglich. Die Initiative Keller-Sutter bezieht sich auf den administrativen Punkt der Zeiterfassung. Dieser Punkt sollte durchaus auch diskutiert werden, sofern allfällige Lösungen dem sehr weitverbreiteten Anliegen des legalen Praktizierens von modernen Lebens- und Arbeitsformen auf Basis eines Jahresarbeitszeitmodells nicht im Wege stehen.</p>
<p>3.</p>	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
<p>Antwort</p>	<p>Beide Vorentwürfe beziehen sich auf den gleichen Personenkreis der 15-20% selbstbestimmt arbeitenden Personen.</p> <p>Über die Anforderung der grossen Autonomie in der Arbeitsgestaltung und der Negativabgrenzung (keine vorgegebenen Einsatzpläne wie Öffnungszeiten, Schichtbetrieb etc.) erfolgt eine starke Fokussierung (max. 28% gemäss BFS, 2017). Weiter eingrenzend kommt hinzu, dass es sich um Personen mit Vorgesetztenfunktion (Mitarbeiterführung) und/oder mit Fachfunktion (Entscheidungsbefugnisse im Fachgebiet) handelt, womit man bei 15-20% landet.</p> <p>Diese starke Fokussierung auf gewisse Führungs- und Fachkräfte ist sachgerecht, da nur diese Personengruppe auch wirklich ausreichend selbstbestimmt arbeitet, damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der Arbeitgeber verantwortlich gelebt werden kann. Eine weitere Ausweitung des Personenkreises soll explizit nicht erfolgen, da davon ausgegangen werden muss, dass ausserhalb der 15-20% ein erhöhtes Schutzbedürfnis der Mitarbeitenden besteht. Ausserhalb dieses Kreises wären nur Lösungen denkbar, wo die Mitarbeitende ein Wahlrecht mit entsprechenden Schutzmechanismen hätten.</p> <p>Sollte hinsichtlich der Gruppe der Fachpersonen eine begriffliche Präzisierung notwendig sein, dann könnte dies über das Kriterium des Bildungsabschlusses (akademisch: Bachelor und berufsbildend: Fachausweis auf Stufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens) zuzüglich einer gewissen Anzahl von Jahren an Arbeitserfahrung einfach und klar erfolgen.</p> <p>Alternative Kriterien müssten gleichermassen praktikabel sein und dürften in der Wirkung insgesamt zu nicht mehr als den erwähnten 15-20% der betroffenen Erwerbstätigen führen.</p> <p>Auch denkbar ist ein kompletter Verzicht auf Detailkriterien und ein Festhalten an der Logik, dass die 15-20% aufgrund der Anforderungen nach hoher Autonomie in der Arbeitsgestaltung kombiniert mit der Negativabgrenzung (kein Arbeiten nach fixen Einsatzzeiten wie Ladenöffnungszeiten, Schichtbetrieb etc.) bereits ausreichend umschrieben sind.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Vorab ist festzuhalten, dass das Arbeitsvolumen nach dem Jahresarbeitszeitmodell der Pa. Iv. Graber wie heute auch auf jährlicher Basis, über vier Wochen sowie auf wöchentlicher und täglicher Ebene klar limitiert ist und man nicht einfach so viel arbeiten kann wie man will.</p> <p>Bestimmung Art. 13a Abs. 2 (keine Kombination mit Vertrauensarbeitszeit) ist zwecks klarer Trennung der beiden Vorentwürfen sachgerecht.</p> <p>Bestimmung Art. 13a Abs. 3 (keine wöchentliche Höchstarbeitszeit) ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend notwendig und daher sachgerecht.</p> <p>Bestimmung Art. 13a Abs. 4 (45 Wochenstunden als Berechnungsbasis für die Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr) entspricht dem heutigen Zeitgeist, dass nicht mehr, sondern flexibler gearbeitet wird, und ist daher sachgerecht.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>EXPERTsuisse findet es wichtig, dass keine Gratisarbeit entsteht. Die Bestimmung Art. 13a Abs. 5 (170 Jahresmehrstunden nach Nettoprinzip) ist sachgerecht und erlaubt gleichermassen selbstbestimmtes, kundenorientiertes und flexibles Arbeiten, jedoch immer in einem klaren gesetzlichen Rahmen. Dass Mehrstunden zeitlich kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden ist sachgerecht.</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Bestimmung Art. 13a Abs. 6 ist sachgerecht und diese Änderung ist mit Blick auf eine moderne Arbeitswelt (mit zunehmenden Teilzeitpensen bis hin zu Portfolio-Arbeitern im Sinne einer Kumulation von Teilzeitpensen) zwingend notwendig. Die bisherige Gesetzeslage benachteiligt Personen in Teilzeitpensen und ist daher besonders gegenüber Frauen diskriminierend, da diese überproportional häufig teilzeit arbeiten.</p>

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	<p>Bestimmung Art. 13a Abs. 7 (Beschäftigungszeitraum für Arbeit und Pausen von 15 Stunden) ist sachgerecht und bietet eine erhöhte Flexibilität, gerade auch für Arbeiten im Home Office.</p>

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	<p>Auch hier geht es wiederum nicht darum, mehr arbeiten, sondern flexibler arbeiten zu können. Die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4) sind aus Sicht EXPERTsuisse sachgerecht und ein grosses Anliegen der Angestellten in vielen Branchen. Mit den Bestimmungen werden die totalen</p>

	Ruhezeiten nicht gekürzt , sondern lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können.
--	---

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Aus Sicht von EXPERTsuisse sind die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a) sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen in allen Branchen . Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen muss möglich sein. Angeordnete Sonntagsarbeit soll hingegen weiterhin klar bewilligungspflichtig sein.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Leider sind auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz aus dem Fabrikzeitalter. Auch hier braucht es eine adäquate Modernisierung und eine entsprechende Berücksichtigung der heutigen Risiken. Anstelle einer «Kann»-Formulierung sollte nach Ansicht von EXPERTsuisse im Art. 6 Abs. 4 daher eine «Muss»-Formulierung aufgenommen werden: Dabei <i>müssen</i> Präventionsmassnahmen vorgesehen werden. Gerade im Dienstleistungssektor gibt es diverse bereits sehr vorbildliche Firmen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes. Dies zeigen auch unsere regelmässigen Gespräche mit Mitgliedunternehmen von EXPERTsuisse zu diesem Theam. Ein starker Gesundheitsschutz sollte für alle Sektoren und Branchen vorgesehen sein und nicht nur die klassischen Gesundheitsrisiken berücksichtigen, sondern ebenfalls die psychosozialen Risiken. Es ist zudem wichtig darauf hinzuweisen, dass das Arbeitsvolumen nach dem Jahresarbeitszeitmodell der Pa. Iv. Graber wie heute auch auf jährlicher Basis, über vier Wochen sowie auf wöchentlicher und täglicher Ebene klar limitiert ist und man nicht einfach so viel arbeiten kann wie man will.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Eine Änderung der Bestimmungen bzgl. Art. 10 Abs. 2 wird für eine flexible Arbeitsleistung im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells nicht als notwendig und sachgerecht eingeschätzt.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Um Missverständnisse in der Umsetzung resp. im Vollzug zu verhindern, sollte in den Begleitmaterialien darauf hingewiesen werden, dass bestehende Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) nicht von der Umsetzung dieses Gesetzesentwurfs betroffen sind. Es handelt sich bei diesen GAV-Lösungen nicht um Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne, wie sie gemäss parlamentarischer Initiative Graber für 15-20% der Erwerbstätigen vorgeschlagen werden.

Volle Geltung des Arbeitsgesetzes:

Die Pa.IV. Graber greift nur die zu revidierenden Artikel des Arbeitsgesetzes auf. **Die übrigen Artikel bleiben unverändert bestehen und damit auch deren Einschränkungen der Arbeitszeit.** Dies gilt insbesondere auch für die Sonntagsarbeit: So bleibt etwa der Grundsatz bestehen, wonach innert zweier Wochen mindestens ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit gewährt werden muss (Art. 20 Abs. 1 ArG), ebenso derjenige, wonach Arbeitnehmende, die am Sonntag arbeiten, nicht an mehr als sechs aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden dürfen (Art. 21 Abs. 3 ArGV 1). Auch die Regelung betreffend die Gewährung von Ersatzruhe bei Sonntagsarbeit bleibt weiterhin anwendbar (Art. 20 Abs. 2 ArG; vgl. zum Ganzen auch den Vorentwurf und erläuternden Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates zur Pa.IV. Graber vom 18.6.2018 [16.414] S. 19).

Ferner gilt natürlich auch die Vorschrift über den zusätzlichen freien Halbtag, der neben dem Sonntag oder dessen Ersatzruhetag zu gewähren ist, in Kraft (Art. 21 ArG). Wochen ohne arbeitsfreie Tage sind also und selbstverständlich nicht möglich. **Die heutige Regel von im Grundsatz anderthalb freien Tagen pro Woche bleibt bestehen.**

Keine Beeinträchtigung der bestehenden Jahresarbeitszeitmodelle in GAV:

Die heutigen Jahresarbeitszeitmodelle in GAV bewegen sich zwangsläufig alle innerhalb der arbeitsgesetzlichen Grenzen. Sie bringen nur, aber immerhin, eine Flexibilisierung innerhalb der Wochenarbeitszeiten, die der GAV festlegt. So kann z.B. im LMV Bauhauptgewerbe die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40.5 h im Rahmen der Jahreshöchststunden auf bis zu 48 h ausgedehnt werden (vgl. Art. 25 Abs. 3 LMV Bau).

Alle diese heute auf GAV-Stufe bestehenden Flexibilisierungen werden durch die neuen Bestimmungen der Pa.IV. Graber nicht beeinträchtigt; Dies gilt auch für die „50h-Branchen“, deren Modelle nach wie vor in bisheriger Weise möglich bleiben. Diese Branchen können von der Pa.IV. Graber einfach nicht zusätzlich profitieren, da sie einerseits bereits ein weiteres „Wochenarbeitszeitkorsett“ haben und die Initiative andererseits aus politischen Gründen bewusst primär auf den Dienstleistungssektor ausgerichtet ist. **Dies gilt auch für die „50h-Branchen“, deren Modelle nach wie vor in bisheriger Weise möglich bleiben.**

Das auf der Pa. IV. Graber vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell versteht sich als Option zu den bestehenden Modellen.

Regelarbeitszeiten nach der Pa.IV. Graber:

Die Pa.IV. Graber lebt ja dem Grundsatz nach, dass die jährliche Arbeitszeit nicht ausgedehnt wird, jedoch wegen dem Wegfall der Wochenhöchstleistungszeiten flexibler übers Jahr verteilt werden kann. Wie oben dargelegt bleiben aber die weiteren Begrenzungen der Arbeitszeit wie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie die Pausen unberührt. Um die Flexibilisierung unter der Woche abzusichern, wurde jedoch der maximale tägliche Zeitraum der Beschäftigung von jeute 14 auf neu 15 Stunden ausgedehnt (nArt. 13a Abs. 7 ArG). Dies führt dazu, dass die tägliche Höchstarbeitszeit – welche das Arbeitsgesetz gar nicht direkt festlegt, sondern die sich aus Rückrechnung vom maximalen Arbeitszeitraum mit den Ruhezeiten und Pausen ergibt – von heute 12.5 auf neu 13.5 Stunden steigen kann (vgl. dazu auch den Vorentwurf und erläuternden Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates zur Pa.IV. Graber vom 18.6.2018 [16.414] S.

	18). Da die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden im Durchschnitt von 4 Wochen eingehalten werden muss, kann diese Verlängerungsmöglichkeit jedoch nur kurzfristig z.B. innerhalb eines dringenden Projektes genutzt werden.
--	---

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Eine punktuelle Modernisierung des Arbeitsgesetzes sollte auch dazu genutzt werden, für Rechtssicherheit zu sorgen bzgl. Aspekten, wo in der Praxis Unklarheit besteht. Gemäss EXPERTsuisse ist eine wichtige Ergänzung des Vorentwurfs (16.414) daher dahingehend notwendig, dass nicht nur die Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion (Führungskräfte / Leitende) und - Fachpersonen mit Entscheidungsbefugnissen (Fachspezialist / Fachfunktion) <p>definiert sind, sondern dass auch der Begriff</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit (Art. 3d) <p>die dringend notwendige Präzisierung erfährt.</p> <p>Gemäss Überlegungen von EXPERTsuisse können Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit (Höher Leitende) wie folgt definiert werden:</p> <p><u>Anpassung von Art. 9 ArGV 1:</u></p> <p>Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit</p> <p><i>Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer z.B. als Mitinhaber, Geschäftsleitungsmitglied, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes oder Betriebsteils überweitrreichende bedeutende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grossererheblicher Tragweite beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils Einfluss nehmen kann.</i></p> <p>Diese Formulierung schafft Rechtsklarheit und auch die notwendige Flexibilität für Start-up-Firmen. Dies Begriffspräzisierung ist mit Blick auf einen starken und innovativen Wirtschaftsstandort unerlässlich.</p> <p>Arbeitsgesetz im Ausland flexibler</p> <p>Lebens- und Arbeitsformen, die sich bewährt haben und partnerschaftlich ausgehandelt wurden, sollen nicht in eine rechtliche Grauzone geraten. Das ist kein Zukunftsmodell und dürfte letztlich Arbeitsplätze gefährden, weil Unternehmen Projekte anderswo realisieren. Umso mehr, als die Bedingungen für Führungs- und Fachkräfte diesbezüglich im Ausland vielerorts flexibler sind: In diversen EU-Mitgliedstaaten sind Ausnahmen für höher leitende Angestellte und für weitere Arbeitnehmende vorgesehen bzw. können entsprechende Vorschriften im Arbeitsvertrag wegbedungen werden. Die Aussage, das Schweizer Arbeitsgesetz sei flexibler als im Ausland, stimmt also bezüglich der hier erwähnten Modernisierungsaspekte nicht.</p> <p>Chance, Gesundheitsschutz zu verbessern</p> <p>Nicht selten verschmelzen heute Arbeit und Freizeit. Das stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Wer aber glaubt, die Lebensqualität mit starren Wochenarbeitszeiten zu verbessern, irrt. Hier braucht es vielmehr ein proaktiveres Gesundheitsmanagement.</p>

	<p>Ein Vergleich von Zahlen zu IV-Neurenten aus der Prüfungs- und Beratungsbranche mit Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigt, dass die Zahl der neuen IV-Renten aufgrund psychischer Krankheiten in der Prüfungs- und Beratungsbranche ein Bruchteil so hoch ist, wie in den anderen Branchen. Diese Zahlen widerlegen klar die teilweise erhobenen Vorwürfe, dass eine «interessierte Selbstgefährdung» und überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz zu gesellschaftlichen Folgekosten führen würden.</p> <p>Gute und nachhaltig leistungsfähige Mitarbeitende sind der Kern des Geschäftsmodells «Denkarbeit verkaufen». Es ist klar, dass ihnen Sorge getragen wird und ihre Anliegen ernst genommen werden. Entsprechend wichtig sind geeignete Gesundheitsschutzmassnahmen in allen Branchen, wo ein Jahresarbeitszeitmodell im vorgeschlagenen Sinne zur Anwendung kommt.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	EXPERTsuisse hat Verständnis für das Unbehagen, dass seit 1. Jan. 2016 ein rein administrativer Aspekt (Zeiterfassung) faktisch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) notwendig macht.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Vgl. 4b. Es handelt sich bei der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, sondern nur um einen administrativen Aspekt, weshalb es auch keine speziellen Gesundheitsschutzmassnahmen braucht, wenn alle sonstigen arbeitsgesetzlichen Vorgaben eingehalten sind.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Vgl. 4b und 5b

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Initiative Keller-Sutter trägt nicht dazu bei, selbstbestimmt arbeitenden Mitarbeitenden eine grössere Flexibilität zu geben (da die gesetzlichen Bestimmungen auch ohne Zeiterfassung einzuhalten sind), sondern bezieht sich auf einen administrativen Aspekt. Vgl. 4b und 5 b.



Secrétariat général

vernehmlassungen@seco.admin.ch

A l'att. de Mme Corina Müller Könz

Secrétariat d'Etat à l'économie
Leitungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Genève, le 21 novembre 2018
OI – FER No 38-2018

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés
16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Madame, Monsieur le Président de la Commission,

La Fédération des Entreprises Romandes (FER), association patronale faîtière romande représente plus de 42'000 entreprises et est très sensible aux conditions cadre pour l'avenir des entreprises et le développement économique de notre pays.

Ainsi a-t-elle souhaité prendre part à la consultation citée en titre, et vous remet, jointes au présent courrier, ses réponses selon la forme consacrée (questionnaire dûment complété).

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces quelques lignes, nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur le Président de la Commission, nos plus respectueux messages.

Blaise Matthey
Secrétaire général

Geneviève Ordolli
Juriste
FER Genève

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés
16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets

Questionnaire

Remarque préalable: la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	Oui, il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens de ces deux avant-projet, afin d'adapter le cadre juridique à la réalité d'un monde du travail de plus en plus tertiarié, aux besoins de flexibilité tant des employeurs (irrégularités des commandes/demandes des clients, accentuées par la numérisation) que des travailleuses et des travailleurs (conciliation vie professionnelle et vie privée) et aux formes de temps de travail fondé sur la confiance qui permet une souplesse au bénéfice des deux parties.
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	Oui, les deux avant-projets sont nécessaires car complémentaires : l'un répondant en particulier aux besoins de flexibilité accrus dans certains secteurs, l'autre offrant une solution supplémentaire par rapport à l'art. 73a OLT1, en allégeant les charges administratives des employés et des employeurs. Si l'un seul de ces projets devait aboutir, notre préférence va à la libération de l'obligation de saisie du temps de travail (lv. 16.423), qui ouvre cette possibilité à un public restreint (supérieurs et spécialistes disposant d'un pouvoir de décision dans leur domaine de spécialité) qui, dans certaines branches, ne peut pas bénéficier de l'art. 73a OLT1 faute de convention collective dans la branche concernée et/ou faute d'atteindre la limite salariale fixée.
3.	Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ? Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ?

	Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?
Réponse	<p>Les deux catégories sont définies de manière adéquate. Il n'est pas nécessaire de les préciser.</p> <p>Toutefois, si des précisions devaient apparaître comme nécessaires, elles ne devraient évidemment pas figurer dans la loi au sens formel, mais éventuellement au niveau de l'ordonnance.</p> <p>Dans un tel cas, les critères pour définir un spécialiste qui dispose d'un pouvoir de décision important dans son domaine de spécialité pourraient alors être, notamment, le niveau de formation, y compris uniquement une formation professionnelle, tel que proposé dans le rapport explicatif (p. 10). A titre alternatif, d'autres critères pourraient être cités, par exemple le pouvoir de signature (résultant du registre du commerce ou d'une procuration interne à l'entreprise) dans le domaine de spécialité ou encore la responsabilité budgétaire dans le domaine de spécialité.</p> <p>S'agissant des conditions relatives à l'autonomie (cf. art. 46 al. 2 let. b et c de l'avant-projet 16.423), elles figurent également à l'art. 73a OLT1 et pourront donc être interprétées de la même manière qu'à l'art. 73a OLT1.</p>

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	<p>Al. 1 : Afin de clarifier la situation de ce nouvel art. 13a par rapport à l'annualisation du temps de travail telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui, c'est-à-dire dans le respect de la limite de 45 ou 50 heures hebdomadaires, nous proposons d'ajouter, à cet art. 13a al. 1 : « <i>Peuvent être soumis à un horaire annualisé au sens du présent article les travailleurs qui (...)</i> ». En effet, il est essentiel que l'introduction de l'art. 13a LTr apporte de la flexibilité qui s'ajoute à la flexibilité existante. L'annualisation du temps de travail telle que nous la connaissons actuellement, c'est-à-dire dans le respect de la limite hebdomadaire de 45 ou 50 heures, doit rester possible, par exemple pour des travailleurs n'étant ni des supérieurs, ni des spécialistes disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité.</p> <p>Al. 2 : La limitation de l'application de l' « horaire annualisé » (en réalité, il s'agit d'une annualisation de la durée du travail – et non seulement de l'horaire de travail) aux travailleurs dont le temps de travail est saisi (que ce soit de manière complète ou simplifiée) apparaît acceptable.</p> <p>Al. 3 : Pas de commentaire particulier. Cette dispense est nécessaire pour permettre la flexibilisation demandée, à juste titre, par l'iv. 16.414.</p> <p>Al. 4 : La durée moyenne de travail est nécessaire pour permettre la flexibilisation demandée, à juste titre, par l'iv. 16.414.</p>

5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	<p>Le mode de compensation proposé diverge de la réglementation actuelle notamment parce qu'il supprime le régime spécial applicable aux soixante premières heures de travail supplémentaire (cf. art. 13 LTr). Selon les cas, le mode de compensation proposé pourrait donc coûter plus cher à l'employeur que le système actuel et offrir aux travailleurs un régime plus favorable qu'actuellement.</p> <p>Par ailleurs, nous proposons de remplacer « si le contrat le prévoit » (art. 13a al. 5 let. b de l'avant-projet) par « avec l'accord du travailleur » (formulation ayant cours à l'actuel art. 13 LTr) pour des raisons de cohérence législative et de simpli-</p>

	fication administrative.
6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<p>Cette disposition n'a rien à faire dans une loi de droit public qui vise la protection de la santé. La moyenne des 45 heures fixées à l'art. 13a al. 4 de l'avant-projet suffit à assurer la santé des travailleurs. Rien ne justifie, du point de vue de la protection de la santé, de baisser cette limite pour les travailleurs à temps partiel. La limite à la durée du travail est logiquement la même, sous l'angle de la protection de la santé, quel que soit le taux d'occupation du travailleur.</p> <p>La limitation de la durée du travail en fonction du taux d'activité (et donc la question des heures supplémentaires) est une question de droit privé qui est actuellement réglée par l'art. 321c CO et, le cas échéant, par des dérogations convenues dans les contrats individuels de travail ou les conventions collectives de travail.</p> <p>Cette disposition doit donc absolument être supprimée de cet avant-projet.</p>
7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	<p>Au vu des nouveaux modes de travail (flexibilisation, télétravail, travailleurs interrompant leur journée de travail, par exemple pour s'occuper de leurs enfants en fin d'après-midi, et reprenant le travail en soirée, etc.), l'extension de l'espace-temps dans lequel le travail du jour et du soir doit être accompli apporte une flexibilisation bienvenue.</p> <p>Il faut souligner que cette disposition ne s'appliquerait qu'aux travailleurs répondant à la définition (trois conditions cumulatives) de l'art. 13a al. 1 de l'avant-projet, pour autant encore qu'ils bénéficient d'un « horaire annualisé » au sens de cet article. L'impact de cette flexibilisation est donc limité à un cercle restreint de travailleurs.</p>
8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	<p>Al. 3 : Nous saluons cette possibilité supplémentaire de flexibilisation, tout en soulignant qu'elle ne concerne qu'un cercle restreint de travailleurs, à savoir ceux qui répondent à la définition (trois conditions cumulatives) de l'art. 13a al. 1 de l'avant-projet et bénéficient de l' « horaire annualisé » au sens de cet article 13a.</p> <p>Al. 4 : Pas de remarque particulière.</p>
9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	<p>Nous saluons cette flexibilisation des moments où le travailleur est ainsi autorisé à travailler et soulignons que la compensation en temps prévue par l'art. 20 al. 2 LTr est maintenue (cf. aussi art. 21 OLT1 s'agissant du laps de temps dans lequel cette compensation doit avoir lieu), ce qui garantit une durée de travail moyenne et une répartition du travail dans un laps de temps d'une à quatre semaines (conformément à l'art. 21 OLT1) qui soient tout à fait compatibles avec la protection de la santé.</p>
10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?

Réponse	Nous sommes favorables à l'introduction de cette disposition dans le cadre de l'avant-projet 16.414. Nous ne serions d'ailleurs pas opposés à l'introduction de cette disposition également dans le projet 16.423 (cf. question 5b <i>infra</i>).
---------	---

11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	Nous saluons la possibilité de modifier les heures de début du travail de jour et de fin du travail du soir de manière individuelle. Nous ne comprenons cependant pas ce qui justifie de pouvoir fixer le début de la journée de travail à 4h du matin. Nous sommes d'avis de fixer cette limite à 5h du matin, qui correspond à la limite actuelle la plus matinale.

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Le rapport explicatif pointe la complexité des contrôles de la documentation relative au temps de travail des travailleurs bénéficiant de l'horaire annualisé au sens de l'art. 13a de l'avant-projet. C'est toutefois le prix à payer pour permettre une certaine flexibilisation du temps de travail – flexibilisation qui ne devrait pas faire augmenter la charge administrative de saisie du temps de travail qui pèse sur les employeurs et les travailleurs concernés.

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Nous proposons de remplacer l'expression « horaire annualisé » par celle d' « annualisation de la durée du travail » car, en réalité, l'avant-projet propose une annualisation de la durée du travail – et non seulement de l'horaire de travail. En conclusion, nous tenons à rappeler que : <ul style="list-style-type: none"> - Cet avant-projet répond à l'évolution de la société et du monde du travail. - Il ne prévoit pas d'augmentation de la durée du travail mais uniquement une répartition plus flexible de cette durée. En effet, les heures de travail effectuées en plus de la moyenne des 45 heures hebdomadaires sont obligatoirement compensées. - Selon les cas, cet avant-projet offre aux travailleurs un régime plus favorable qu'actuellement puisqu'il supprime le régime spécial applicable aux soixante premières heures de travail supplémentaire (cf. art. 13 LTr). - Cet avant-projet garantit l'enregistrement du temps de travail (complet ou simplifié) en cas d'annualisation du temps de travail. - Il ne vise qu'un cercle restreint de travailleurs. - Enfin, cet avant-projet s'ajoute à la flexibilité déjà existante. En d'autres termes, il est essentiel que les modèles actuels d'annualisation du temps de travail, c'est-à-dire dans le respect de la limite hebdomadaire de 45 ou 50 heures, puissent continuer d'exister, en parallèle à la solution proposée dans cet avant-projet.

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
-----	--

Réponse	<p>Nous saluons sans réserve cette disposition.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cet allègement administratif est une nécessité afin que le droit s'adapte à la réalité, en particulier les horaires de travail flexibles et le temps de travail basé sur la confiance. - Cet allègement a l'avantage d'être purement administratif et donc de ne pas modifier la protection des travailleurs résultant de la loi sur le travail et ses ordonnances. - Cet allègement ne concerne qu'un cercle restreint de travailleurs, à savoir ceux qui répondent aux trois conditions cumulatives de l'art. 46 al. 2 de l'avant-projet. - Cet allègement est une possibilité offerte aux entreprises, et non une obligation. Cette disposition n'empêcher pas les parties qui le souhaiteraient de choisir d'enregistrer le temps de travail. - Cet allègement est une option complémentaire bienvenue, notamment pour les travailleurs qui ne peuvent pas bénéficier de l'art. 73a OLT1 faute de convention collective dans la branche concernée et/ou faute d'atteindre la limite salariale fixée.
---------	---

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
Réponse	<p>Il n'est pas nécessaire de prévoir de telles mesures en cas de non-enregistrement du temps de travail.</p> <p>Toutefois, nous ne nous opposerions pas à l'introduction de l'art. 6 al. 4 de l'avant-projet 16.414 également dans l'avant-projet 16.423.</p>

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	<p>Cette disposition offre un réel allègement administratif – ce que nous saluons. Par ailleurs, le rapport explicatif montre que cet allègement n'empêche pas le contrôle du respect des dispositions de fond sur la durée du travail – cela montre une fois de plus que cet allègement est purement administratif et ne préterite pas la bonne application des dispositions de fond sur la durée du travail.</p>

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	<p>Convaincus de l'utilité et de la nécessité de l'actuel art. 73a OLT1, nous proposons d'ajouter à l'art. 46 LTr une réserve en faveur des solutions prévues par convention collective de travail. Cette réserve pourrait par exemple être libellée comme suit : « Sont réservées les dérogations prévues par convention collective de travail. »</p> <p>Enfin, nous proposons de profiter de cette réforme pour simplifier l'enregistrement simplifié (art. 73b OLT1), à savoir permettre que l'enregistrement simplifié soit introduit, quelle que soit la taille de l'entreprise, par un accord individuel. En effet, un accord collectif est actuellement nécessaire dans les entreprises dès 50 travailleurs. A l'avenir, l'enregistrement simplifié devrait pouvoir être introduit dans les entreprises dès 50 travailleurs moyennant accord collectif ou accord individuel. Les entreprises pourraient ainsi choisir la solution la plus adaptée à leur situation. Cette modification devrait être introduite à l'art. 73b OLT1. En outre, il serait intéressant et cohérent de profiter de la présente réforme pour ancrer cette solution dans la loi, par exemple à l'art. 46 LTr.</p>

Rue de Saint-Jean 98
CP 5278 - 1211 Genève 11
T: 058 715 32 99
F: 058 715 32 22
info@gemonline.ch
www.gemonline.ch

A l'att. De Mme Corina Müller Könz

Secrétariat d'Etat à l'économie
Leitungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Par courriel à
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Genève, le 3 décembre 2018

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés
16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Madame, Monsieur le Président de la Commission,

Le Groupement des Entreprises Multinationales (GEM), a pour objectif de représenter et de défendre les intérêts communs de ses membres auprès des autorités et du public en général. Les 94 membres qui composent notre groupement sont des entreprises multinationales, d'origine suisse et étrangère, de toute taille, dont les sièges sont situés en Suisse romande, principalement dans les cantons de Genève, Vaud et Fribourg. Notre groupement représente près de 90'000 emplois directs et indirects, dont 35'000 emplois directs dans cette région.

Ainsi notre association a souhaité prendre part à la consultation citée en titre, et vous remet, jointes au présent courrier, ses réponses selon la forme consacrée (questionnaire dûment complété).

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces quelques lignes, nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur le Président de la Commission, nos plus respectueux messages.



François Rohrbach
Président



Arnaud Bürgin
Secrétaire général

Annexe : questionnaire

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets

Questionnaire

Remarque préalable: la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	Oui, la LTr de 1964 est obsolète. Elle ne colle plus à la réalité du monde du travail actuel. Il est indispensable d'adapter la loi à l'évolution de notre société. L'art. 73a OLT1 qui permet de renoncer à l'enregistrement du temps de travail n'est applicable qu'aux secteurs d'activités qui sont dotés de CCT ce qui n'est le cas que de très peu de sociétés membres du GEM. Elle exclut donc un grand nombre de travailleurs actifs dans les multinationales. La solution offerte par le nouvel art. 73a OLT 1 est donc inefficace. Les dispositions relatives au temps de travail sont trop rigides et ne correspondent pas aux nouvelles formes de travail (télétravail, conciliation vie privée vie familiale, nouvelles technologies). Les limites actuelles empêchent de nombreux modèles organisationnelles d'exister, notamment sur les situations de projets, de crises, d'événements exceptionnels, de saisonnalité et de choix de vie au regard de nombreux métiers qui ont une activité forte sur quelques mois de l'année et très faible sur d'autres mois. La flexibilité des horaires est l'un des défis majeur des entreprises. Elle est source d'avantage pour les employés dès lors qu'elle leur offre une plus grande souplesse. Pour les entreprises, cet assouplissement permettrait de beaucoup moins recourir aux heures supplémentaires, réduirait l'absentéisme, augmenterait l'engagement et la motivation et réduirait donc les coûts. Enfin, le GEM est favorable à la mise sur pied pour le personnel exerçant une fonction de supérieur et les spécialistes, d'un horaire fondé sur la confiance qui contribuerait à réduire de manière significative la charge administrative des employeurs.
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	Notre association soutient les deux avant-projets qu'elle estime complémentaires. Si toutefois seul un des deux-avant-projet devait être mis en vigueur, elle soutiendrait le projet Keller-Sutter qui répond plus aux besoins des multinationales. En effet, il permet à ces dernières, lorsqu'elles n'ont pas de CCT,

	d'exempter de l'obligation de saisie du temps de travail des travailleurs, qui pour l'heure, n'ont que la possibilité de procéder à un enregistrement simplifié, dont il s'avère que la mise en œuvre est très compliquée. L'avant-projet Graber tout en offrant certes une flexibilité plus grande qu'actuellement, maintient quant à lui l'obligation de saisie du temps de travail, source de charge administrative pour les employeurs. C'est pourquoi le GEM privilégierait l'avant-projet Keller-Sutter s'il fallait faire un choix.
--	--

3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>La définition des deux catégories de travailleurs concernées dans les deux avant-projets est satisfaisante. S'agissant de la notion de grande autonomie dans l'emploi du temps et dans le travail, le renvoi aux critères énoncés par le SECO dans son commentaire relatif à l'art. 73a OLT1 est de mise.</p> <p>Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
Réponse	<p>Oui. Afin d'éviter toute insécurité juridique, le GEM est d'avis que la notion de spécialiste doit être explicitée au moyen de critères alternatifs qui devront figurer dans une ordonnance. Les critères alternatifs pourraient être les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. niveau de formation, y compris une formation professionnelle telle que proposée dans le rapport explicatif (p. 10). 2. capacité d'engager la société dans son domaine de spécialité (inscription au RC suisse ou étranger) ou pouvoir d'engager la société seul ou collectivement au moyen d'une « Operating Guidelines » ou d'une procuration interne. 3. responsabilité fonctionnelle (responsabilité d'une ligne de produits, d'une marque, d'un secteur d'activités, activité de création, etc.) avec pouvoir de décision important dans ce domaine.

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	Le GEM estime qu'il est essentiel que le régime actuel, qui permet l'annualisation dans le respect des 45 heures ou 50 heures subsiste en plus du nouvel article 13a. Par conséquent, il convient de mentionner expressément dans la loi ce qui suit : « <i>demeure ouverte la possibilité, pour les travailleurs qui n'entrent pas dans les catégories de travailleurs visées par l'art. 13a de l'avant-projet, d'effectuer un horaire annualisé dans les limites actuelles (45 ou 50 heures).</i> ».
5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	En tant qu'il ne prévoit plus la franchise des soixante première heures (art. 13 LTr), le mode de compensation prévue pour les heures additionnelles est susceptible d'entraîner des coûts supplémentaires pour les employeurs qui ont prévu contractuellement que les heures supplémentaires ne sont ni payées ni compensées. Le GEM souhaite donc que cette franchise soit maintenue.

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	Notre association est fermement opposée à l'adoption de cette disposition en tant qu'elle abaisse, pour les travailleurs à temps partiel, la limite des 45 heures de l'art. 13a al. 4 de l'avant-projet. La protection de la santé des travailleurs à temps partiel est en effet assurée de façon satisfaisante par la disposition précitée (limite à 45 heures). Il n'y a aucune raison de traiter la question de la santé des travailleurs à temps partiel de façon différente de celle des travailleurs à temps pleins.
7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	Le GEM est favorable à cette disposition qui permet une meilleure conciliation vie privée/ vie familiale et vie professionnelle en permettant aux employés d'interrompre leur journée de travail pour aller chercher leurs enfants à l'école, puis de se remettre à travailler une fois les enfants couchés. Elle s'inscrit en outre parfaitement dans le contexte actuel des nouvelles formes de travail (télétravail etc.).
8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	Le GEM est favorable à la flexibilisation accrue offerte par l'art. 15a al. 3 aux travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialiste qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité. L'art. 15a al. 4 n'appelle pas de commentaire particulier de la part de notre association.
9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	Le GEM soutient la possibilité pour les travailleurs, soumis à un horaire de travail annualisé, de travailler volontairement le dimanche, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une autorisation de l'autorité compétente. Cette possibilité offre une plus grande flexibilité et répond aux exigences des sociétés qui sont actives à l'international. La protection de la santé est pleinement assurée par l'article 20 al. 2 LTr qui prévoit la compensation en temps du travail dominical.
10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	Le GEM soutient l'introduction de cette disposition estimant qu'il est essentiel de prendre en compte les risques psychosociaux. A noter toutefois que cette obligation de prévention et de gestion des risques psychosociaux est déjà assurée notamment par le biais de l'art. 6 LTr.
11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	Le GEM est favorable à la possibilité introduite par cette disposition de déplacer le début et la fin de la période du travail du jour ou du soir, sans qu'il soit nécessaire de recueillir l'aval de la représentation des travailleurs ou de la majorité des tra-

	<p>vailleurs concernés.</p> <p>Le GEM ne voit en revanche pas d'utilité à pouvoir commencer à travailler dès 4 heures du matin. Le début de la journée à 5 heures suffit, il convient donc de modifier le projet en ce sens.</p>
--	--

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	<p>Pour des raisons de sécurité juridique, le GEM est favorable à une définition claire dans une ordonnance des critères permettant de conclure à la présence de spécialistes disposant d'un pouvoir de décision important. Le GEM insiste sur le fait que ces critères d'appréhension de ces notions doivent être alternatifs et non cumulatifs et figurer dans une ordonnance.</p>

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	<p>Le GEM est favorable à l'avant-projet Graber qui répond à l'évolution de la société et du monde du travail. L'extension de l'espace-temps dans lequel le travail du jour et du soir doit être accompli, permet une plus grande flexibilité et une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.</p> <p>La possibilité de travailler sur une base volontaire le dimanche, assortie de l'obligation de compensation prévue à l'art. 20 al. 2 LTr répond aux attentes des collaborateurs de multinationales qui évoluent dans un mode international.</p> <p>Il est indispensable que les modèles actuels d'annualisation du temps de travail, c'est-à-dire dans le respect de la limite hebdomadaire de 45 ou 50 heures, puissent continuer d'exister, en parallèle à la solution proposée dans cet avant-projet.</p>

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	<p>Le GEM salue cette disposition qui répond largement aux préoccupations de ses membres.</p> <p>De nombreuses multinationales n'ont pas de CCT et ne peuvent donc bénéficier de la possibilité offerte par l'art. 73a OLT1. L'exigence de CCT est donc source d'inégalité de traitement. L'avant-projet Keller-Sutter permet de résoudre cette problématique en offrant à un cercle restreint de travailleurs la possibilité d'être exemptée de l'obligation d'enregistrer le temps de travail.</p> <p>La durée maximale hebdomadaire demeure inchangée de sorte que la protection de la santé est assurée par ce biais. Seul un cercle restreint de travailleurs, à savoir ceux qui répondent aux trois conditions cumulatives de l'art. 46 al. 2 de l'avant-projet sont concernés.</p> <p>L'allégement administratif offert par cet avant-projet répond très largement aux préoccupations des multinationales qui sont rebutées par la charge administrative très lourde qu'implique la loi actuelle.</p>

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
Réponse	<p>Nous n'estimons pas nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non enregistrement du temps de travail dès lors que la protection de la santé est déjà assurée notamment par le biais de l'art. 6 LTr.</p> <p>Cela étant, le GEM n'est pas opposé à l'introduction d'une précision similaire que celle qui figure dans l'avant-projet Graber à l'art. 6 al. 4.</p>

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Pour des raisons de sécurité juridique, le GEM est favorable à une définition claire dans une ordonnance des critères permettant de conclure à la présence de spécialistes disposant d'un pouvoir de décision important. Le GEM insiste sur le fait que ces critères d'appréhension de ces notions doivent être alternatifs et non cumulatifs et figurer dans une ordonnance.

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Le GEM propose de profiter de cette réforme pour « simplifier » l'enregistrement simplifié (art. 73b OLT1), à savoir permettre que l'enregistrement simplifié soit introduit, quelle que soit la taille de l'entreprise, par accord individuel.



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Staatssekretariat für Wirtschaft

Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

E-Mail: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Ort, Datum	Bern, 03. Dezember 2018	Direktwahl	031 335 11 34
Ansprechpartner	Jürg Winkler	E-Mail	juerg.winkler@hplus.ch

H+ Vernehmlassungsantwort zu den beiden Vorentwürfen: 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad: Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes 16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter: Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung

Sehr geehrte Damen und Herren

In Ihrem Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns Gelegenheit zur Stellungnahme zu den zwei obenerwähnten Vorentwürfen gegeben. Dafür danken wir Ihnen. H+ Die Spitäler der Schweiz ist der nationale Verband der öffentlichen und privaten schweizerischen Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen. Uns sind 236 Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen als Aktivmitglieder an 369 Standorten sowie über 170 Verbände, Behörden, Institutionen, Firmen und Einzelpersonen als Partnerschaftsmitglieder angeschlossen. Unsere Vernehmlassungsantwort beruht auf einer Umfrage bei unseren Mitgliedern.

H+ gliedert seine Stellungnahme in zwei Teile A und B. Im Teil A äussern wir uns zusammenfassend zu den beiden Vorlagen. Im Teil B beantworten wir die Fragen des offiziellen Fragebogens.

A. Grundsätzliche Bemerkungen zu beiden Vorentwürfen

Wir begrüssen beide Vorstösse. Diese Liberalisierungen des Arbeitsgesetzes sind willkommen. Beide Vorstösse stehen im Einklang mit unseren Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Personal- und Patientenorientierung: Sowohl die Vorlage mit der Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten in einem **Jahresarbeitszeitmodell** als auch der **Verzicht der Arbeitszeiterfassung** für gezielt ausgewählte Angestelltengruppen sind für die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen ein Bedürfnis.

Die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen unterstützen beide Vorlagen mit ihren komplementären Ansätzen zur Gewinnung von mehr Spielraum für die Arbeitsgestaltung, Planung und Ausführung. Wir können uns gut vorstellen, a) eine Population nach Jahresarbeitszeitmodell, b) eine andere Population mit Befreiung von der Zeiterfassungspflicht und c) eine dritte Population mit herkömmlicher Präsenzzeiterfassung im gleichen Betrieb angestellt zu haben.

H+ begrüsst die Revision des veralteten Arbeitsgesetzes, das sich in seiner organisch gewachsenen Komplexität über Jahre zu einem unübersichtlichen Flickwerk entwickelt hat, dem man

auch mit gutem Willen betrieblich zunehmend Mühe hat, nachzuleben. Besonders Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitution mit ihren 24 Stunden x 365 Tage Betrieben benötigen ein einfacheres, logischeres und den aktuellen und zukünftigen Betriebsbedürfnissen entsprechendes Arbeitsgesetz, das Spielraum für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und des Betriebs zulässt.

Die heutigen realitätsfremden, gesetzlichen Regelungen behindern heute sowohl die Arbeitnehmenden in ihrer Balance zwischen Arbeit und Privat (Work-Life-Balance) und die Arbeitgeber in ihrem Bemühen um eine optimale Planung und Verteilung der anfallenden Arbeiten auf die Mitarbeitenden und auf die Zeitachse. Es sind dies vor allem:

- a) starre Regelung der täglichen, wöchentlichen und jährlichen Höchstarbeitszeiten
- b) starre Regelungen der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten
- c) starre Regelungen für Kompensation von Überzeit
- d) starre Intervalle zwischen Piktetdiensten
- e) zu tiefe Obergrenzen der maximalen jährlichen Höchstarbeitszeiten von 140 resp. 170 Stunden ohne Kompensationsmöglichkeit (kumulativ)

Das heutige Arbeitsgesetz verstärkt den Fachkräftemangel in Spitälern, Kliniken und Pflegeinstitutionen und erhöht deren Personalkosten unnötig: Kleine Betriebe haben wegen des Fachkräftemangels bereits grosse Mühe, qualifiziertes Fachpersonal und Kader wie z.B. Ärzte und Pflegefachpersonal zu finden. Um das Arbeitsgesetz zu befriedigen, müssen kleine Betriebe oft kostspieliges Extrapersonal anstellen, damit beispielsweise im 24-Stunden-Schichtbetriebe die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Zeitkompensationsfristen für Ärzte und Pflegefachpersonal eingehalten werden können. Je länger je öfter müssen Betriebe von «Notfallartikeln» wie Art. 9, Abs. 4 oder Art. 12, Abs. 1, 2 ArG Gebrauch machen, um nicht gegen das Arbeitsgesetz zu verstossen.

H+ ist keinesfalls daran interessiert, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz über Neuerungen in der Arbeits- und Ruhezeitregelungen abzubauen oder zu gefährden. Im Gegenteil: Wir sind der festen Überzeugung, dass mit der Umsetzung der beiden Vorlagen der Personaleinsatz optimiert werden kann, was den Fachkräftemangel abbaut und Kosten spart und keine Nachteile für Angestellte, die Arbeitsqualität oder Patientensicherheit bringen würde. Wir sind uns auch bewusst, dass bei der Lockerung der Zeiterfassungspflicht und in Jahresarbeitszeitmodellen die heutige Führung künftig engagierter gefordert sein wird.

H+ ist mit den formulierten Grundsätzen in den Vorstössen einverstanden, die grundsätzliche Kriterien definieren, welche Personalgruppen einem Jahresarbeitszeitmodell (Graber Konrad) zugeteilt werden oder von der Zeiterfassungspflicht (Keller-Sutter) befreit werden können. Wir begrüssen, wenn die Details dieser Kriterien nicht auf Gesetzesstufe, sondern auf Verordnungsebene detailliert werden und den Betrieben dort ein flexibler Rahmen geboten wird, konkret festzulegen, welche Berufsgruppen, Personalgruppen oder Funktionsgruppen dann tatsächlich unter den betriebsspezifischen Geltungsbereich fallen.

Wir danken Ihnen für die Aufnahme unserer Anliegen und stehen Ihnen zur Beantwortung von Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Anne-Geneviève Bütikofer
Direktorin

B. Beantwortung der Fragen gemäss Fragebogen

1. Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorwürfe zu ändern?

Ja, sowohl das Modell der Jahresarbeitszeit als auch der Verzicht auf die Zeiterfassung entsprechen einem dringenden Bedürfnis, sowohl seitens Betrieben und Arbeitnehmenden.

Die beiden Vorlagen zeigen zeitgemässe Arbeitszeitmodelle, die den heutigen Arbeitsweisen und gesellschaftlichen Realitäten entsprechen. Der Gesetzgeber soll für Wirtschaft und Gesellschaft Rahmenbedingungen schaffen, die den heutigen Bedürfnissen entsprechen und zweckmässig sind. Das heutige Arbeitsgesetz führt zunehmend zu unnötigen Irritationen und Behinderungen in Gesellschaft und Unternehmen. Der ursprünglich gut gemeinte Arbeitnehmerschutz hat sich zwischenzeitlich in Bevormundung von Arbeitnehmerschaft und Arbeitgebern konvertiert.

Unter dem heutigen Regime der Zeiterfassung im veralteten Arbeitsgesetz wird den Mitarbeitenden die Zeit bezahlt, die sie dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Dabei steht die Zeitbuchhaltung im Mittelpunkt und weniger das, was die Mitarbeitenden mit der Zeit produktiv erarbeiten. Von Fachpersonal und Kader erwartet man heute mehr als bloss die Erbringung der gestempelten Soll-Arbeitszeit. Was die Arbeitszeiterfassung betrifft, hat sich in den letzten Jahren die Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Pflicht zur detaillierten Arbeitszeiterfassung und der Realität des Arbeitsalltags stetig vergrössert. Immer mehr Mitarbeitende arbeiten zeitlich und örtlich flexibel, was die Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung, Betreuungsaufgaben, Hobbies und dem Beruf erleichtert. Das bedingt im Arbeitsgesetz ein anderer Umgang mit Zeit und Ort als heute. Kader und qualifiziertes Fachpersonal trägt viel zur Planung und Lenkung von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen bei und benötigt dafür mehr örtliche und zeitliche Freiräume. Besonders in einer dienstleistungsorientierten Betriebsumgebung nimmt auch der Anteil derjenigen Arbeitnehmenden mit Kopfarbeit zu. Diese arbeiten oft unabhängig von Ort und Zeit und sogar ausserhalb des Arbeitsplatzes.

Die teils veraltete Ansicht von «Arbeit» soll durch einen Paradigmawechsel im Arbeitsgesetz für qualifizierte Fachkräfte und Kader den heutigen Gegebenheiten angepasst werden. Um diese zeitliche Flexibilität und Autonomie auch auf gesetzlicher Stufe zu ermöglichen, muss eine für qualifiziertes Fachpersonal und Kader anwendbare Abschaffung der Erfassungspflicht erfolgen. Wo dies von beiden Parteien gewünscht wird, soll das auch in individuellen Vereinbarungen möglich sein. In vielen Funktionen stellt die Erfassungspflicht nur noch unnötiger und kostentreibender Administrativaufwand dar.

Nicht zu vergessen ist die Tatsache, dass qualifiziertes Fachpersonal und Kader oftmals neben der gesetzlich vorgeschriebenen Zeiterfassung auch noch für andere Zwecke Arbeitszeit erfasst: Dort wo Dienstleistungen den Kunden nach Zeit verrechnet werden, müssen diese Mitarbeitenden die produktive Arbeits- und Auftragszeit erfassen, auf deren Basis den Kunden Rechnung gestellt wird. Verständlich, wenn Betriebe den unnötigen Aufwand der reinen Präsenzzeiterfassung als unnötigen administrativen Aufwand ablehnen.

Ursprünglich sollte die genaue Erfassung von Arbeitszeit und Pausen sowie deren Lage dem Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmenden dienen. Sie wirkt aber nicht auf den materiellen Gesundheitsschutz, sondern ist nur administrativer Art: Durch die Pflicht zu dieser soll es den Arbeitnehmenden vereinfacht werden, die Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften zum Gesundheitsschutz nachzuweisen. Es handelt sich also um eine Massnahme, welche die Schwächsten schützen soll. Wer mögliche Verstösse gegen das Arbeitsgesetz nicht selbst auf irgendeine Art festhalten kann, erhält mit der Aufzeichnungspflicht durch die Arbeitgeber eine

„Rückversicherung“. Im Gegenzug muss aber im Sinne einer effizienten und wirtschaftlichen Arbeitsweise anerkannt werden, dass „eigenständige“ Arbeitnehmer auf diese bloss administrative Absicherung nicht angewiesen sind und zumindest freiwillig darauf verzichten dürfen sollten. Aus diesen Gründen muss die bestehende Bestimmung zur unnötigen Arbeitszeiterfassungspflicht aufgehoben werden – und zwar für alle Kader und qualifiziertes Fachpersonal, die vertrags- und funktionsbedingt geeignet sind und damit umgehen können. Diese Population soll vom Betrieb eigenständig definiert werden können.

Auch das Modell der Jahresarbeitszeit muss endlich seine Berücksichtigung im Gesetz finden. De facto haben viele Betriebe heute bereits Jahresarbeitsmodelle in ihren Personalreglementen oder kantonalen GAV festgeschrieben. Allerdings machen diese Modelle im heutigen, engen gesetzlichen Korsett wenig Sinn, wegen der Restriktionen, die durch tägliche, wöchentliche und jährlichen max. Arbeitszeiten und minimale Ruhezeiten in engen Grenzen gesetzt sind.

Die Zielgruppen – qualifizierte Fachkräfte und Kader kennen ihre Rechte und Pflichten und wissen sich im Falle eines Missbrauchs durch arbeitszeitliche Überlastung sehr wohl zu wehren.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels kann sich ein Betrieb nicht leisten, qualifizierte Fachkräfte und Kader aufgrund einer Lockerung der gesetzlichen Vorgaben «auszunutzen». Deshalb ist das Modell der Einführung der Jahresarbeitszeit neu im Arbeitsgesetz kein Problem und das vermutete «Missbrauchspotenzial» gering.

Gründe und Ziele, die für ein Jahresarbeitszeitmodell und die Aufhebung der Zeiterfassungspflicht - in Kombination - für qualifiziertes Fachpersonal und Kader sprechen, sind beispielsweise:

- a) Betriebe und deren Abläufe sollen aus Effizienz- und Kostengründen bedarfsorientierter gesteuert und organisiert werden. Das erfordert mehr Freiheiten in der Arbeitsorganisation. Das führt zu weniger Vorhalteleistungen, was letztlich den Betrieb schlanker macht und Kosten spart. Mit mehr arbeitsrechtlichen Freiräumen sinken Kontrollaufwand und damit verbundene Kosten.
- b) Administrative Leerlaufkosten in Unternehmen, die durch unnötige und nicht mehr zeitgemässe Restriktionen anfallen, verteuern Produkte und Dienstleistungen und gehen zu Lasten der Kunden und Patienten.
- c) Viele Arbeitnehmende leiden unter dem heutigen Arbeitsgesetz und vermissen die Rücksichtnahme der Arbeitgeber auf ihre persönlichen Bedürfnisse. Ohne Anpassungen des Arbeitsgesetzes bleibt die oft geforderte und zitierte Work-Life-Balance Wunschtraum der Arbeitnehmenden.
- d) Bedürfnis- und bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle sollen transparent und einfach ausgestaltet sein und sich betriebsspezifisch auf die Personengruppen anpassen lassen, bei denen Flexibilität Sinn macht (qualifizierte Fachkräfte und Kader).
- e) Die heutige Wirtschaft sucht Angestellte, die eine bedeutendere Rolle in Unternehmen spielen und Verantwortung übernehmen sollen. Dazu braucht es zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen, die Freiräume zur Planung und Erledigung der Arbeit schaffen (s. auch Kopparbeitende).

2. Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?

Ja, es sind beide Vorentwürfe zu realisieren, sowohl das Modell der Jahresarbeitszeit und auch der Verzicht auf die Zeiterfassung für dafür geeignete Gruppen von Arbeitnehmenden wie qualifizierte Fachkräfte und Kader. Beide Vorlagen ergänzen sich ideal. Für Spitäler gibt es kein entweder oder, sondern ein sowohl als auch.

Wir können uns gut vorstellen, dass in einem Spitalbetrieb beide Modelle zur Anwendung kommen können: ein Teil der Mitarbeitenden «qualifizierte Fachkräfte», «Spezialisten» und «Experten» arbeitet unter einem Jahresarbeitszeitmodell, das «Kader» ist von der Zeiterfassungspflicht befreit und regelt seine Arbeits- und Ruhezeit autonom und das Gros der Mitarbeitenden erfasst weiterhin die Präsenzzeit im Rahmen des Dienstplans.

Nur in dieser Kombination machen die beiden Vorstösse Sinn und bringen den Spitalern, Kliniken und Pflegeinstitutionen zusätzliche Gestaltungsfreiräume.

3. Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?

Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?

H+ ist mit den formulierten Grundsätzen im Gesetz einverstanden, fordert aber, dass der Gesetzgeber den Betrieben auf Verordnungsstufe alternative Möglichkeiten offen lässt, zu definieren, welche Berufsgruppen oder Funktionsgruppen dann tatsächlich unter den Geltungsbereich des «Jahresarbeitszeitmodells» fallen und welche von der Zeiterfassungspflicht befreit werden können-

Die Definition «Vorgesetztenfunktion oder Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse verfügen» lässt tatsächlich Spielraum für eine Umsetzung, aber es gibt folgende Gegenargumente.

Die Anbindung an einen Ausbildungsabschluss ist wenig praktikabel, da die Laufbahnen unterschiedlich verlaufen und damit die Praxiserfahrung gegenüber einem formalen Abschluss benachteiligt würde. Es gibt auch keine Korrelationen zwischen Bildungsabschluss und Arbeit oder Funktion, die in einem Betrieb ausgeübt wird.

Zudem gibt es je nach Branche unterschiedliche Auffassungen oder Anforderungen, wer beispielsweise im Art. 13 unter die Buchstaben a) bis c) fällt. Entscheidend für die Ausscheidung und Definition sind nach unserer Auffassung z.B. die Stellung im Organigramm (Kaderstufe), der Entscheidungskompetenz (Funktionendiagramm) oder die Prozessverantwortung (Q-System) oder die Art der Funktion und Tätigkeitsbeschreibung (individuelle Stellenbeschreibung).

Die «Unterschriftsberechtigung» als Entscheidungskriterium (Art. 46 Abs. 2 ArG) erachten wir nicht als zielführend und zweckmässig, weil es bei den meisten der aufgeführten Populationen nicht zutrifft und noch restriktiver wäre, als die schon heute geltenden Möglichkeiten nach Art. 73a) ArGV1 die bloss auf die Lohnhöhe abstellt. Die Unterschriftenregelung wäre eher ein rigides Ausschlusskriterium, was nicht im Sinne des Gesetzgebers sein kann.

Wir empfehlen deshalb, dass die Betriebe Konzept und Kriterien festlegen, nach welchen sie a) die Zugehörigkeit zum Jahresarbeitszeitmodell, b) der Befreiung der Zeiterfassungspflicht oder c) Zugehörigkeit zu den üblichen Anstellungsbedingungen mit Arbeitszeiterfassung und Präsenzpflicht definieren. In der Verordnung zum Gesetz sollen die Rahmenbedingungen und Prinzipien offen, nicht abschliessend, geregelt werden.

4a. Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?

Wir können den Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit - mit wenig Ausnahmen - zustimmen.

Bloss im Abs. 4 sollte die Beschränkung auf 50 Std. statt 45 Stunden pro Woche festgesetzt werden. Erst das erweitert den heutigen Rahmen wirklich. Auch mit Blick auf die Populationen, die auch im Gesundheitsbereich schon heute 50-Stunden-Wochen arbeiten, sollte die der Jahresarbeitszeit zugrunde liegende Höchstarbeitszeit auf einem höheren Niveau als nur 45 Stunden pro Woche festgesetzt sein. Schliesslich handelt es sich um besserverdienende qualifizierte Fachkräfte und Kader, welche auch entsprechend gute Arbeitsbedingungen und mehr Freiheiten haben. Es kann ja nicht das Ziel sein, dass diese letztlich gleichviel oder weniger im Betrieb sind als das ihnen unterstellte Personal.

5a. Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?

Der Entwurf zum Ausgleich der Mehrstunden ist gut gelungen und so umsetzbar.

Sollte es aber bei der zu tief angesetzten Berechnungsgrundlage von max. 45 Wochenarbeitsstunden bleiben, sollte der maximal zulässige Saldo auf deutlich über 170 Jahresmehrstunden erhöht werden.

6a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?

Die Bestimmungen zur Teilzeitarbeit sind zu restriktiv, vor allem bezüglich der erlaubten Jahresmehrstunden. Wer nur einen Arbeitgeber hat, sollte davon nicht betroffen sein. Die Anwendbarkeit sollte nur für Mehrfachbeschäftigungen gelten.

Eine Reduktion der jährlichen Höchstarbeitszeit und maximalen Jahresmehrstunden auf das Pensum macht nur dort Sinn, wo Mehrfachbeschäftigungen bestehen. Für die anderen Fälle von Teilzeitarbeit ist die künstliche Begrenzung weder im Interesse der beiden Parteien - welche sonst einen Grossteil der Flexibilität verlieren - noch für den Gesundheitsschutz nötig.

7a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?

Auf die Bestimmungen zum maximal möglichen Arbeitszeitraum pro Tag ist zu verzichten.

Besonders im Bereich der Gastronomie, der Pflege oder im ärztlichen Bereich bestehen Arbeitsspitzen im Tag, wo eine Präsenz der qualifizierten Fachkräfte oder Kader nötig ist. Es wäre unverständlich, weshalb etwa einem Chef de Cuisine oder einem Facharzt nur der Beschäftigungszeitraum von 15 Stunden pro Tag zugestanden wird, wenn die Pausen zwischen den einzelnen Anwesenheitszeiten in seinem Interesse sind. Es ist der Gesundheit nicht abträglich, wenn er für den Morgendienst und Abenddienst für zwei Einsätze anwesend ist und dazwischen eine längere Pausen- und Ruhezeit hat, wo er seinen Hobbies oder Familienpflichten nachgehen kann. Mit den vorgeschlagenen Ruhezeiten wird dem Bedürfnis nach täglicher Erholung bereits Genüge getan.

8a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?

Die Bestimmungen zur täglichen Ruhezeit sind gut gelungen und so umsetzbar.

9a. Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?

Die Aufhebung des Sonntagsarbeitsverbots ist zu begrüßen, sofern sie auf Freiwilligkeit beruht.

In Dienstleistungsbetrieben - wie Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen - wo ein Teil der Belegschaft sowieso am Sonntag arbeiten darf, gibt es keinen Grund, weshalb das für weitere qualifizierte Fachkräfte oder Kader nicht auch erlaubt sein sollte? Gerade bei Kadermitarbeitenden mit grosser Zeitsouveränität kann der Wunsch bestehen, auch mal in aller Ruhe an einem Sonntag arbeiten zu dürfen. Wer dies ausdrücklich will, soll nicht durch gesetzliche Vorschriften daran gehindert werden oder sich in den illegalen Bereich begeben müssen.

10a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?

Um möglichen Besonderheiten von gewissen Branchen oder Anstellungen Rechnung zu tragen und Missbräuchen vorzubeugen, kann diese Delegationsnorm an den Bundesrat zur Einführung notwendiger Präventionsmassnahmen sinnvoll sein.

11a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?

Wir stimmen der möglichen Verschiebung des Nachtzeitraums grundsätzlich zu, weil dies zu mehr Flexibilität für Betriebe und Branchen führt.

12a. Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?

Die vorgeschlagenen Bestimmungen erscheinen uns sehr gut umsetzbar und sie werden den heutigen Bedürfnissen von Betrieben und Arbeitnehmenden gerecht. Damit wäre es möglich, die unübersichtliche Vielzahl an verschiedenen Vorschriften durch eine einfache und praktikable Lösung zu ersetzen.

13a. Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?

Keine weiteren Bemerkungen.

4b. Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?

Der Verzicht auf die zwingende Arbeitszeiterfassung ist aus grundsätzlichen Überlegungen so breit wie möglich umzusetzen, da die Zeiterfassung ein Relikt aus dem Industriezeitalter ist.

Nach Vorstellung von H+ muss es für alle Mitarbeitende „mit grossem Spielraum in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit“ genügen, per schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern vollständig auf die Zeiterfassung zu verzichten. Dies ist die Konsequenz aus der «Vertrauensarbeitszeitregelung».

5b. Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?

Nein, es braucht wegen dem blossen Verzicht auf die Zeiterfassung keine zusätzlichen Massnahmen zum Gesundheitsschutz.

Der Inhalt des Gesundheitsschutzes bleibt gemäss Art. 6 Abs. 4 ja bestehen. Materiell ändert sich also nichts. Wir schlagen aber als «Sicherung» folgende Ergänzung vor: «Der Arbeitgeber hält die Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Arbeitnehmenden zuhanden der Kontrollbehörden zur Verfügung und erklärt dieser gegenüber, welche Massnahmen zur Wahrung der Gesundheit der Mitarbeitenden im Unternehmen konkret getroffen wurden.».

Wir halten fest, dass auch unter dem heutigen restriktiven Arbeitsgesetz mit Gesundheitsschutz ebenfalls Burnouts entstehen oder beruflich bedingte Gesundheitsrisiken vorhanden sind. Das wird sich mit der Umsetzung der beiden Vorstösse nicht ändern. Ursache seitens Arbeitgeber für gesundheitliche Probleme in Betrieben sind nämlich nicht die Gesetze, sondern eher ungünstige Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz oder ungenügende Führung.

6b. Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?

Die Bestimmungen zur Erfassungspflicht sind dringend und möglichst breit aufzuheben.

Die bisherige „Lockerung“ gemäss Art. 73 a) und b) ArGV1 sind ein Anfang. Wenn die Befreiung nur für Personen mit einem Einkommen von mehr als 120'000 Franken gilt und diese zwingend in einem GAV geregelt sein muss, sind das erste Gehversuche auf dem Weg zur zweckmässigen Revision des Arbeitsgesetzes. Verlassen wir diesen Übungsplatz und bewegen wir uns ins globalisierte, digitalisierte und individualisierte Arbeitszeitalter.

Im Spitalbereich existieren bereits in vielen Kantonen kantonale GAV. Diese schliessen aber oftmals das Personal «mit grossem Spielraum in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit» mit ein, statt es auszuschliessen und ihm die Möglichkeit der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung zu bieten oder ein Jahresarbeitszeitmodell, dass auf seine besondere Tätigkeit oder seine Work-Life-Balance Rücksicht nimmt.

7b. Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?

Keine weiteren Bemerkungen.

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Der Branchenverband Holzbau Schweiz vertritt die Interessen von rund 1200 Mitgliedbetrieben, welche ca. 13'600 Mitarbeiter beschäftigen. Holzbau Schweiz setzt sich für faire und konkurrenzfähige Rahmenbedingungen wie auch für eine Entlastung der KMU in der Schweiz von zusätzlichem administrativem Aufwand ein.</p> <p>Holzbau Schweiz begrüsst eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Das Arbeitsgesetz enthält derzeit einige zwingende Vorschriften, welche zuwenig auf die heutige Arbeitswelt Rücksicht nehmen. Entsprechend können weder die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch die Bedürfnisse der heutigen Arbeitswelt befriedigend umgesetzt werden. Zentral bei einer entsprechenden Änderung des Arbeitsgesetzes ist, dass bestehende und künftige GAV-Regelungen im Zusammenhang mit flexiblen Lösungen im Bereich Arbeitszeit weiterhin möglich und zulässig sind. Die zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Bestimmungen in den GAV dürfen nicht beeinträchtigt werden.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Im Falle einer Priorisierung favorisiert Holzbau Schweiz den Vorentwurf basierend auf der Pa.Iv. Keller-Sutter.</p> <p>Wichtig erscheint Holzbau Schweiz, dass ein neuer Art. 46 Abs. 2 ArG den bisherigen Art. 73a ArGV1 ergänzt, was auch entsprechend aus den Vernehmlassungsunterlagen hervorgeht.</p>

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Der Gesetzestext in Art. 46 Abs. 2 ArG ist ausführlich und klar genug. Sollte eine Präzisierung der betreffenden Mitarbeitenden indes nötig sein, so hat eine solche nur auf Stufe der Verordnung zu erfolgen. Eine solche Präzisierung kann jedoch mit Blick auf die unterschiedlichen Branchen nicht abschliessend mit einem Kriterium umschrieben werden. Im Grundsatz trägt der Arbeitgeber die Verantwortung, dass die gesetzlichen Regeln eingehalten und angewendet werden. Gleichzeitig ist der Arbeitgeber auch in der Lage, der kontrollierenden Behörde zu erklären, weshalb ein Mitarbeitender von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen ist.</p> <p>Teilfrage: Ein Ausbildungselement ist allenfalls eines von mehreren Kriterien (alternativ). Als alleiniges Kriterium ist dieses jedoch nicht tauglich.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Holzbau Schweiz kennt bereits heute ein Jahresarbeitszeitmodell im GAV. Zudem gilt für die Holzbaubranche eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden (Art. 12 Abs. 2 ArG). Flexible Lösungen sind für die Holzbaubranche mit saisonal teils stark schwankender Auslastung zentral. Entsprechend ist es für uns unabdingbar, dass solche Jahresarbeitszeitmodelle sowie auch die gesetzlichen Überzeitregelungen im Arbeitgesetz und dessen Verordnungen für Branchen mit der 50 Stundengrenze in keiner Weise eingeschränkt werden.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 5 stellt zum bisherigen Art. 13 Abs. 1 ArG eine Einschränkung dar. Die bisherige Regelung muss uneingeschränkt anwendbar bleiben. Vgl. überdies Antwort zu Frage 4a.</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	

	Art. 13a Abs. 6 stellt eine neue Einschränkung im Vergleich zum bisherigen System dar und greift zudem in gewisser Weise ins Privatrecht ein. Denn bisher konnte im Privatrecht im Rahmen von Art. 321c Abs. 3 OR der Zuschlag von mindestens 25% bis zum Erreichen des Stundenvolumens eines 100% Pensums wegbedungen werden. Aus diesem Grund lehnt Holzbau Schweiz Art. 13a Abs. 6 ab.
--	---

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
-----	--

Antwort	Den Grundsatz unterstützen wir.
---------	---------------------------------

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
-----	---

Antwort	Den Grundsatz unterstützen wir.
---------	---------------------------------

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
-----	---

Antwort	
---------	--

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
------	--

Antwort	Das Arbeitsgesetz sieht bereits eine umfassende Pflicht zum Gesundheitsschutz durch den Arbeitgebenden in Art. 6 ArG vor. Eine weitere Regelung ist deshalb aus unserer Sicht nicht notwendig.
---------	--

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
------	---

Antwort	
---------	--

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Umsetzung des Gesetzesentwurfes darf nicht zu einer Einschränkung der bisherigen gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften oder der Jahresarbeitszeitmodelle in GAV oder betrieblichen Reglementen führen.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Holzbau Schweiz begrüsst diese Bestimmung.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Der Gesundheitsschutz ist bereits heute umfassend in Art. 6 ArG geregelt. Eine weitere Konkretisierung auf Gesetzesstufe ist deshalb nicht nötig. Sollte eine solche dennoch als notwendig erachtet werden, könnten wir den nachfolgenden Vorschlag unterstützen: «Der Arbeitgeber hält die Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Arbeitnehmenden zuhanden der Kontrollbehörde zur Verfügung und erklärt dieser gegenüber, welche Massnahmen zur Wahrung der Gesundheit der Mitarbeitenden im Unternehmen getroffen wurden.»

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Ständerat Pirmin Bischof

Präsident der Kommission für Wirtschaft und Abgaben WAK des Ständerats

Eingereicht per E-Mail an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 4. Dezember 2018

Stellungnahme zu den zwei Vorentwürfen:

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Ständerat

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, uns zu den Vorentwürfen zu den zwei parlamentarischen Initiativen 16.414 von Konrad Graber und 16.423 von Karin Keller-Sutter äussern zu können. Gerne nehmen wir diese Gelegenheit wahr.

ICTswitzerland ist der Dachverband der ICT-Wirtschaft. Der 1980 gegründete Verband umfasst 31 grosse und mittlere Unternehmen sowie 21 Verbände. ICTswitzerland vertritt deren Anliegen gegenüber der Öffentlichkeit, den Behörden und anderen Verbänden, bezweckt die Förderung und Weiterentwicklung der digitalen Technologien sowie die Aus- und Weiterbildung von ICT-Fachkräften. Zudem setzt sich ICTswitzerland für die Erkennung und Abwehr von Cyberrisiken ein. In der Schweiz werden in allen Wirtschaftsbranchen und in der öffentlichen Verwaltung rund 200'000 ICT-Fachkräfte beschäftigt (2017). Mit einer Bruttowertschöpfung von CHF 29.7 Mrd. (2015) ist die ICT-Kernbranche die siebtgrösste Wirtschaftsbranche der Schweiz.

Grundsätzliche Bemerkungen

ICT-Fachkräfte sind in zahlreichen Wirtschaftszweigen äusserst gefragt. Das Berufsfeld wächst mehr als doppelt so schnell wie jenes der Gesamtwirtschaft und bereits heute besteht akuter und zunehmender Fachkräftemangel. Bis ins Jahr 2026 wird ein Mangel von 40'000 ICT-Fachkräften prognostiziert ([siehe aktuelle Fachkräftestudie](#)).

ICTswitzerland setzt sich ein für eine starke ICT-Bildung und ICT-Weiterbildung, für die einfache Zulassung von Fachspezialisten aus dem Ausland sowie für einen modernen und attraktiven Standort Schweiz mit modernem Arbeitsrecht und attraktiven Voraussetzungen für Start-ups.

Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels ist die ICT-Wirtschaft hoch motiviert, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Die Unternehmen sind auf innovative Mitarbeitende angewiesen und diese können längst nicht mehr nur mit hohen Löhnen angezogen und gehalten werden.

Flexible Arbeitsformen und ein stimulierendes Arbeitsumfeld sind gefragt. Die Mitarbeitenden wollen ihr berufliches und ausserberufliches Leben flexibel gestalten. Beispielsweise nehmen Teilzeitpensen bei Frauen und Männern zu und die Digitalisierung ermöglicht unkompliziertes Homeoffice. Geschadet scheint dies bisher nicht zu haben: In den letzten Jahrzehnten ist die Anzahl der Arbeitsstunden gesunken und der Wohlstand hat zugenommen.

Mit dem heutigen Arbeitsgesetz kann dem Bedürfnis nach mehr Flexibilität und smarterer Selbstgestaltung des Arbeitsalltags nicht entsprochen werden. Realität und Gesetzgebung driften immer weiter auseinander. De facto wird deshalb täglich gegen das Arbeitsgesetz verstossen. Gerade innovative Fachkräfte und selbstbestimmt arbeitende Führungskräfte (15-20 % der Erwerbstätigen) wollen sich nicht zu Fabrikarbeitszeiten zwingen lassen.

Stellungnahme im Detail

Die Stellungnahme zu den einzelnen Punkten der Vorentwürfe werden im beiliegenden Fragebogen aufgeführt.

Nicht härter, sondern smarter!

In «neueren» Wirtschaftszweigen wie der ICT-Branche, in der projektbasiertes Arbeiten die Regel ist, zeigt sich die Diskrepanz zwischen der heutigen Arbeitsrealität und der Gesetzgebung besonders deutlich. ICTswitzerland ist überzeugt, dass die Anpassung des Arbeitsgesetzes unumgänglich ist.

Es ist indes nicht im Interesse der ICT-Branche, dass zukünftig länger oder härter gearbeitet werden muss. Es geht darum, dass smarter gearbeitet werden kann. Schweizer Unternehmen müssen Spielraum haben, um sich als möglichst attraktive Arbeitgeber positionieren zu können. Vor allem in Bereichen mit hohem Fachkräftemangel ist dies unabdingbar, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben.

ICTswitzerland votiert deshalb für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.414 von Konrad Graber. Mit dieser würde ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt.

Freundliche Grüsse



Andreas Kaelin
Geschäftsführer ICTswitzerland

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle**16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten****Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen****Fragebogen**

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	<i>Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?</i>
Antwort	<p>Ja, die vorgeschlagenen punktuellen Änderungen des Arbeitsgesetzes sind notwendig. Eine moderne Arbeitswelt braucht ein modernes Arbeitsgesetz.</p> <p>ICTswitzerland ist überzeugt, dass die Anpassung des Arbeitsgesetzes unumgänglich ist. In «neueren» Wirtschaftszweigen wie der ICT-Branche, in der projektbasiertes Arbeiten die Regel ist, zeigt sich die Diskrepanz zwischen der heutigen Arbeitsrealität und der Gesetzgebung besonders deutlich.</p> <p>ICT-Fachkräfte sind in zahlreichen Wirtschaftszweigen äusserst gefragt. In der aktuellen Fachkräftestudie wird bis ins Jahr 2026 ein Mangel von 40'000 ICT-Fachkräften prognostiziert (<u>siehe Studie</u>). Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels ist die ICT-Wirtschaft hoch motiviert, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Die Unternehmen sind auf innovative Mitarbeitende angewiesen und diese können längst nicht mehr nur mit hohen Löhnen angezogen und gehalten werden. Flexible Arbeitsformen und ein stimulierendes Arbeitsumfeld sind gefragt.</p> <p>Mit dem heutigen Arbeitsgesetz kann dem Bedürfnis vieler Arbeitnehmenden nach mehr Flexibilität und smarterer Selbstgestaltung des Arbeitsalltags nicht entsprochen werden. Realität und Gesetzgebung driften immer weiter auseinander. De facto wird deshalb täglich gegen das Arbeitsgesetz verstossen. Gerade innovative Fachkräfte und selbstbestimmt arbeitende Führungskräfte (15-20 % der Erwerbstätigen) wollen sich nicht zu Fabrikarbeitszeiten zwingen lassen.</p> <p>ICTswitzerland votiert deshalb für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.414 von Ständerat Konrad Graber. Mit dieser würde ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt.</p>

	<p>Es ist nicht im Interesse der ICT-Branche, dass zukünftig länger oder härter gearbeitet werden muss. Es geht darum, dass smarter gearbeitet werden kann. Schweizer Unternehmen müssen Spielraum haben, um sich als möglichst attraktive Arbeitgeber positionieren zu können. Vor allem in Bereichen mit hohem Fachkräftemangel ist dies unabdingbar, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes wird mittlerweile von Angestelltenverbänden ebenso gefordert wie von Branchenverbänden.</p>
--	--

2.	<p><i>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</i></p>
Antwort	<p>Für ICTswitzerland steht die Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells (16.414 Graber) im Zentrum.</p> <p>Mit der Jahresarbeitszeit könnten die betroffenen Führungs- und Fachkräfte (15-20 % der Erwerbstätigen) ihre Arbeit zukünftig legal so gestalten, wie sie dies möchten. In der ICT-Branche, wo vorwiegend projektbasiert gearbeitet wird, dient die Flexibilisierung auch dem Erfüllen von Kundenbedürfnissen. Was wiederum dem gesamten Unternehmen und damit allen Angestellten im Sinne von sicheren Arbeitsplätzen zugute kommt. (Vgl. z. B. Research by Regus, Steve Lucas, Development Economics in July 2018).</p> <p>Bisherige Lösungen – zum Teil unter Gesamtarbeitsverträgen (GAV) – die als Jahresarbeitszeitmodell betitelt und teilweise mit Vertrauensarbeitszeit kombiniert werden, sind nicht Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne und daher auch nicht betroffen von der Umsetzung der parlamentarischen Initiative Graber (16.414).</p>

3.	<p><i>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</i></p> <p><i>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</i></p>
Antwort	<p>Beide Vorentwürfe beziehen sich auf den gleichen Personenkreis der 15-20 % selbstbestimmt arbeitenden Personen.</p> <p>Über die Anforderung der grossen Autonomie in der Arbeitsgestaltung und der Negativabgrenzung (keine vorgegebenen Einsatzpläne wie Öffnungszeiten, Schichtbetrieb etc.) erfolgt eine starke Fokussierung (max. 28 % gemäss BFS, 2017). Weiter eingrenzend kommt hinzu, dass es sich um Personen mit Vorgesetztenfunktion (Mitarbeiterführung) und/oder mit Fachfunktion (Entscheidungsbefugnisse im Fachgebiet) handelt, womit man bei 15-20 % landet.</p> <p>Diese starke Fokussierung auf gewisse Führungs- und Fachkräfte ist sachge-</p>

	<p>recht, da nur diese Personengruppe auch wirklich ausreichend selbstbestimmt arbeitet, damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der Arbeitgeber verantwortlich gelebt werden kann.</p> <p>Sollte hinsichtlich der Gruppe der Fachpersonen eine begriffliche Präzisierung notwendig sein, dann könnte dies über das Kriterium des Bildungsabschlusses (akademisch: Bachelor und berufsbildend: Fachausweis auf Stufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens) einfach und klar erfolgen.</p> <p>Alternative Kriterien müssten gleichermassen praktikabel sein und dürften in der Wirkung insgesamt zu nicht mehr als den erwähnten 15-20 % der betroffenen Erwerbstätigen führen.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?</i>
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 2 (keine Kombination mit Vertrauensarbeitszeit) ist zwecks klarer Trennung der beiden Vorentwürfen sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 3 (keine wöchentliche Höchstarbeitszeit) ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend notwendig und daher sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 4 (45 Wochenstunden als Berechnungsbasis für die Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr) entspricht dem heutigen Zeitgeist. Es soll nicht mehr, sondern flexibler gearbeitet werden können. Sie ist daher sachgerecht.</p>
5a.	<i>Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?</i>
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 5 (170 Jahresmehrstunden nach Nettoprinzip) ist sachgerecht und erlaubt gleichermassen selbstbestimmtes und kundenorientiertes Arbeiten. Dass Mehrstunden zeitlich kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden ist ebenfalls sachgerecht.</p>
6a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?</i>
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 6 ist sachgerecht und diese Änderung ist mit Blick auf eine moderne Arbeitswelt (mit zunehmenden Teilzeitpensen bis hin zu Portfolio-Arbeitern im Sinne einer Kumulation von Teilzeitpensen) zwingend notwendig.</p> <p>Die bisherige Gesetzeslage benachteiligt Personen in Teilzeitpensen und ist daher besonders gegenüber Frauen diskriminierend, da diese überproportional häufig Teilzeit arbeiten.</p>
7a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?</i>

Antwort	Die Bestimmung Art. 13a Abs. 7 (Beschäftigungszeitraum für Arbeit und Pausen von 15 Stunden) ist sachgerecht und bietet eine erhöhte Flexibilität, gerade auch für Arbeiten im Homeoffice.
8a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?</i>
Antwort	Die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4) sind sachgerecht und ein grosses Anliegen der Angestellten. Mit den Bestimmungen werden die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt, sondern es wird lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können.
9a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?</i>
Antwort	Die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a) sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen möglich sein.
10a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?</i>
Antwort	<p>Auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz stammen aus dem Fabrikzeitalter und sind überholt. Es braucht eine adäquate Modernisierung und eine entsprechende Berücksichtigung der heutigen Risiken.</p> <p>Anstelle einer «Kann»-Formulierung sollte im Art. 6 Abs. 4 daher eine «Muss»-Formulierung aufgenommen werden: Dabei müssen Präventionsmassnahmen vorgesehen werden.</p> <p>Gerade im Dienstleistungssektor gibt es sehr vorbildliche Firmen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes. Ein starker Gesundheitsschutz sollte für alle Sektoren und Branchen vorgesehen sein.</p>
11a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?</i>
Antwort	Eine Änderung der Bestimmungen bzgl. Art. 10 Abs. 2 wird nicht als notwendig und sachgerecht eingeschätzt.
12a.	<i>Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?</i>
Antwort	Um Missverständnisse in der Umsetzung respektive im Vollzug zu verhindern, sollte in den Begleitmaterialien darauf hingewiesen werden, dass bestehende Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) nicht von der Umsetzung dieses Gesetzesentwurfs betroffen sind. Es handelt sich bei diesen GAV-Lösungen nicht um Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne, wie sie gemäss parlamentarischer Initiative Graber für 15-20 % der Erwerbstätigen vorgeschlagen werden.

13a.	<i>Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?</i>
Antwort	<p>Eine wichtige Ergänzung des Vorentwurfs (16.414) sollte dahingehend erfolgen, dass auch der Begriff <i>Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit (Art. 3d)</i> die dringend notwendige Präzisierung erfährt.</p> <p>Vorschlag zur Anpassung von Art. 9 ArGV 1: Höhere leitende Tätigkeit <i>Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer z. B. als Mitinhaber, Geschäftsleitungsmitglied, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes oder Betriebsteils über weitreichende, bedeutende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser, erheblicher Tragweite beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils Einfluss nehmen kann.</i></p> <p>Diese Formulierung schafft Rechtsklarheit und auch die notwendige Flexibilität für Start-up-Firmen. Diese Begriffspräzisierung ist mit Blick auf einen starken und innovativen Wirtschaftsstandort unerlässlich.</p> <p>Chance, Gesundheitsschutz zu verbessern Nicht selten verschmelzen heute Arbeit und Freizeit. Das stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Es braucht ein proaktives Gesundheitsmanagement; es ist ein Irrtum, dass die Lebensqualität mit starren Wochenarbeitszeiten verbessert werden kann.</p> <p>Ein Vergleich von Zahlen zu IV-Neurenten aus der Prüfungs- und Beratungsbranche mit Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigt, dass die Zahl der neuen IV-Renten aufgrund psychischer Krankheiten in der Prüfungs- und Beratungsbranche ein Bruchteil so hoch ist, wie in den anderen Branchen. Diese Zahlen widerlegen klar die teilweise erhobenen Vorwürfe, dass eine «interessierte Selbstgefährdung» und überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz zu gesellschaftlichen Folgekosten führen würden.</p> <p>Gute und nachhaltig leistungsfähige Mitarbeitende sind der Kern des Geschäftsmodells «Denkarbeit verkaufen». Es ist unabdingbar, dass ihnen Sorge getragen wird und ihre Anliegen ernst genommen werden. Entsprechend wichtig sind geeignete Gesundheitsschutzmassnahmen in allen Branchen, wo ein Jahresarbeitszeitmodell im vorgeschlagenen Sinne zur Anwendung kommt.</p>

Absender:

ICTswitzerland | Aarberggasse 30 | CH-3011 Bern | Tel. +41 31 311 62 45 | office@ictswitzerland.ch | ictswitzerland.ch

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?</i>
Antwort	ICTswitzerland hat Verständnis für das Unbehagen, dass ein rein administrativer Aspekt (Zeiterfassung) faktisch einen Gesamtarbeitsvertrag notwendig macht.
5b.	<i>Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?</i>
Antwort	Vgl. 4b. Es geht hier nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, sondern nur um einen administrativen Aspekt, weshalb es auch keine speziellen Gesundheitsschutzmassnahmen braucht.
6b.	<i>Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?</i>
Antwort	Vgl. 4b
7b.	<i>Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?</i>
Antwort	Vgl. 4b

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<i>Leitende Angestellte und Fachspezialisten sollen von der Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen werden. Das Arbeitsgesetz soll deshalb ausschliesslich im Sinn des Vorentwurfs SR Keller-Sutter angepasst werden.</i>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<i>Interpharma unterstützt ausschliesslich den Vorentwurf SR Keller-Sutter</i>
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?

	Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	<p><i>Die Gruppe der betroffenen Arbeitnehmenden muss klar umschrieben sein. Bezüglich der Vorgesetztenfunktion herrscht grundsätzlich mehr Klarheit. Ob eine Fachperson über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich mit dem Anstellungs-Profil sowie der jeweiligen Kompetenzregelung ebenfalls deutlich eingrenzen. Eine Definition der betroffenen Arbeitnehmenden kann z.B. über die systematischen Anstellungs-Profile sowie die entsprechende Unterschriften-Regelung oder Entscheidungskompetenz im Unternehmen nachvollziehbar und transparent vorgenommen werden. Ausserdem ist die Budgetverantwortung eines Mitarbeitenden Indiz wesentlicher Entscheidbefugnisse.</i></p> <p><i>Wie im erläuternden Bericht beschrieben sind keine konkreten Vorgaben/ Mindestanforderungen zur Ausbildung der Fachpersonen im Gesetz vorgesehen. Diese könnten im Einzelfall zu eindimensional sein. Ein Ausbildungsbeschrieb oder eine äquivalente Erfahrung sind in den o.g. Anstellungs-Profilen enthalten und knüpfen an eine entsprechende Leistungs- und Verantwortungsfähigkeit als Voraussetzung für die Erlangung einer entsprechenden Anstellung an. Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen (z.B. höhere Fachprüfung oder äquivalente Erfahrung) könnten wie im Bericht vorgeschlagen allenfalls auf Verordnungsstufe festgeschrieben werden.</i></p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	-

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	-

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	-

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?

Antwort	-
---------	---

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
-----	---

Antwort	-
---------	---

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
-----	---

Antwort	-
---------	---

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
------	--

Antwort	-
---------	---

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
------	---

Antwort	
---------	--

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
------	---

Antwort	-
---------	---

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
------	---

Antwort	-
---------	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<i>Die Bestimmung wird grundsätzlich unterstützt. Es muss sich um Vertrauensarbeitszeit ohne Aufzeichnung handeln.</i>

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<i>Im Arbeitsgesetz und den entsprechenden Verordnungen sind bereits spezifische Schutzbestimmungen enthalten. Weitere gesetzliche Bestimmungen sind nicht nötig. Wäre auf Verordnungsebene eine Präzisierung notwendig, könnte zuhanden der Kontrollbehörden eine Liste der befreiten Mitarbeitenden mit einer Erklärung über die betriebsspezifischen Gesundheitsschutz-Massnahmen bereitgehalten werden.</i>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Es wird begrüsst, dass die heutige Realität bei voller Erhaltung der Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetz abgebildet wird. Erfasst sind Arbeitnehmende mit hoher Arbeitsautonomie und Verantwortungsbewusstsein, welche in deren Anstellungs-Profilen und entsprechenden Kompetenzen reflektiert werden.</i>

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<i>Interpharma sieht eine klare Notwendigkeit der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten, die über die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen. Die Initiative von SR Keller-Sutter beinhaltet eine klare Abgrenzung der dargestellten Gruppe von Arbeitnehmenden gegenüber derjenigen, die nach Art. 73a ArGV1 von der Arbeitszeiterfassung befreit werden kann. Diese bewusste Abgrenzung basiert nicht auf dem Einkommen wie dies gemäss Art. 73a ArGV1 erfolgt, sondern auf der Verantwortung und der wesentlichen Entscheidungsbefugnis der Arbeitnehmenden. In den Mitgliederrfirmen von Interpharma können sich Mitarbeitende befinden, die über der besagten Einkommensgrenze liegen, denen jedoch die Vorgesetztenfunktion oder die wesentliche Entscheidungsbefugnis fehlen. Diese Mitarbeitenden unterliegen der Zeiterfassung und eine Ausnahme dieser Mitarbeitenden von der Arbeitszeiterfassung ist nicht vorgesehen. Zusätzlich finden die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz mit der Aufhebung der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten weiterhin Anwendung finden und sind nicht in Frage gestellt. Diese einschlägigen Bestimmungen können auf Verordnungsebene nötigenfalls präzisiert werden.</i>

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Pa.Iv 16.414 Graber / Jahresarbeitszeit:</p> <p>Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Isoliergewerbe, welcher für die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse in unseren Branchen massgebend ist, sieht bereits seit vielen Jahren eine Jahresarbeitszeit vor. Unsere Mitglieder beurteilen dieses Instrument äusserst positiv. Gemäss unserem Kenntnisstand ist auch bei einigen anderen Branchen eine Jahresarbeitszeit in den GAV's enthalten. Es muss daher sichergestellt werden, dass die vorgeschlagene Gesetzesrevision solche GAV-Regelungen wie die Unsrige weiterhin uneingeschränkt - d.h. inkl. der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung - zulässt. Zudem muss der Rechtssicherheit wegen klar geregelt werden, ob z.B. der Wegfall der Bewilligung für Sonntagsarbeit gemäss Art. 19a VE auch auf GAV-Jahresarbeitszeitmodelle anwendbar wäre (vgl. Frage 9a). Insofern stellen sich also auch Abgrenzungsfragen.</p> <p>Was diejenigen Arbeitsverhältnisse betrifft, welche nicht unter unseren Gesamtarbeitsvertrag fallen, so sehen wir bezüglich des Themas „Jahresarbeitszeit“ keinen dringenden Handlungsbedarf. Wir stehen einer Jahresarbeitszeit aber auch nicht per se ablehnend gegenüber.</p> <p>Pa.Iv 16.423 Keller-Suter / Arbeitszeiterfassung:</p> <p>Über die Arbeitsstunden der bei unseren Mitgliedern angestellten Isolierspengler ist gemäss GAV genau Buch zu führen. Die festgehaltene Arbeitszeit bildet die Basis für die Rechnungsstellung gegenüber dem Bauherrn.</p> <p>Ganz allgemein bildet die Erfassung der Arbeitszeit auch eine Grundlage für die Projektabrechnung/-kontrolle. Insofern sehen wir aus dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitserfassung für Vorgesetzte in unseren Branchen kaum Nutzen. Wir stehen dem Vorschlag allerdings auch nicht per se ablehnend gegenüber.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder

	sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Beide Vorlagen entsprechen aus unserer Sicht keinem starken Bedürfnis . Um einen allfällig negativen Einfluss der Pa.Iv. Graber auf bewährte GAV-Jahresarbeitszeitregelungen zu vermeiden und auch um Abgrenzungsfragen zu vermeiden, bevorzugen wir den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung, d.h. wir ziehen die Pa.Iv. Keller-Sutter der Pa.Iv. Graber vor .

3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die durchschnittlichen 45 Std./Woche gemäss Art. 13a Abs. 4 VE stellen gegenüber den 50 Std./Woche im Art. 9.2 ArG eine deutliche Einschränkung dar. Es muss sichergestellt werden, dass die bestehenden GAV-Jahresarbeitszeitmodelle dieser Einschränkung nicht unterliegen. Im Übrigen verweisen wir auf die Antwort bei Frage 1.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Was Arbeitsverhältnisse betrifft, welche unserem GAV unterstehen, so lehnen wir die Regelung ab. Dies hauptsächlich aufgrund der Definition der durchschnittlichen 45 Std./Woche, auf welcher der Ausgleichsmechanismus aufbaut. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf unsere Antwort bei Frage 4a. Was Arbeitsverhältnisse betrifft, welche nicht unserem GAV unterstehen, beurteilen wir die Regelung als akzeptabel.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Aus unserer Sicht ist diese Regelung unnötig und daher wegzulassen.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?

Antwort	Diese Regelung ist aus unserer Sicht in Ordnung.
---------	--

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
-----	---

Antwort	Aus unserer Sicht ist die vorgeschlagene Regelung in Ordnung.
---------	---

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
-----	---

Antwort	<p>Art. 19a VE sieht die bewilligungs- und zuschlagsfreie Sonntagsarbeit vor.</p> <p>Für Arbeitsverhältnisse, die unserem GAV unterstellt sind, ist im GAV ein Zuschlag für Sonntagsarbeit vorgesehen. Im Übrigen und insbesondere für Arbeitsverhältnisse ausserhalb unseres GAV's stellt Art. 19a VE eine vorteilhafte Regelung dar.</p>
---------	--

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Art. 6.4 ArG ermöglicht bereits jetzt Massnahmen auf Verordnungsebene zwecks Gesundheitsschutz. Es stellt sich daher die Frage, inwiefern die vorgeschlagene Ergänzung notwendig ist.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Für unsere Branchen ist diese Bestimmung kaum relevant.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Es ist uns ein grosses Anliegen, dass GAV-Jahresarbeitszeitmodelle uneingeschränkt weitergeführt werden können. Es gilt zudem, sämtliche Unklarheiten zu beseitigen, die sich ergeben aus der Abgrenzung zwischen einer Jahresarbeitszeit gemäss ArG und einer Jahresarbeitszeit gemäss GAV.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Diese Regelung bringt für unsere Branchen voraussichtlich eher wenig Nutzen.

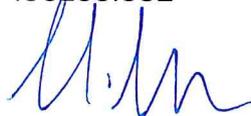
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	--

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	--

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	--

Zürich, 15.11.2018

ISOLSUISSE



Urs Hofstetter
Administrativer Geschäftsführer

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Köncz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Zürich, 4. Dezember 2018 DL/sm

luetzelschwab@arbeitgeber.ch

Stellungnahme zu den zwei Vorentwürfen:

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Bischof
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns eingeladen, zu den eingangs erwähnten Geschäften bis zum 4. Dezember 2018 Stellung zu nehmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV):

- Der SAV **unterstützt** die **parlamentarische Initiative 16.423 Keller-Sutter**. Sie soll Art. 73a ArGV1 **ergänzen**.
- Der SAV **unterstützt auch die pa.Iv. 16.414 Graber**, schlägt aber einige Anpassungen im Vorentwurf vor. Diese werden im **beiliegenden Fragebogen** detailliert ausgeführt und betreffen insbesondere:
 - **Art. 13a ArG (neu) soll nicht die Jahresarbeitszeit als solche regeln**, sondern die Voraussetzungen für den Verzicht auf die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchst-arbeitszeitlimiten. Damit soll sichergestellt werden, dass bisherige und zukünftige Jahresarbeitszeitmodelle in- und ausserhalb eines Gesamtarbeitsvertrages nicht durch Art. 13a ArG (neu) eingeschränkt oder deren Rechtmässigkeit in Frage gestellt werden.

- Entsprechend schlagen wir auch vor, dass der **Titel von Art. 13a ArG (neu)** abgeändert wird z.B. in «Voraussetzungen für die Aufhebung der Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit».
- **Art. 13a Abs. 4 ArG (neu)** ist mit den Art. 9 Abs. 1 ArG und Art. 12 Abs. 2 ArG zu koordinieren, so dass keine Rechtsunsicherheit darüber besteht, dass für die Branchen, für welche heute gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. b ArG eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden gilt, diese auch im Falle von Jahresarbeitszeit weiterhin Anwendung findet.
- **Art. 13 Abs. 5 ArG (neu)** stellt eine Einschränkung zu **Art. 13 Abs. 1 ArG** dar. Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG ist der Überzeitzuschlag z.B. für Angestellte erst ab einer Überzeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt, geschuldet. Nicht einsichtig ist, wieso diese Überzeitregelung bei Jahresarbeitszeit keine Geltung haben soll. Die Regelung von Art. 13 Abs. 1 ArG muss deshalb auch bei Jahresarbeitszeit in Kraft bleiben.
- **Art. 13a Abs. 6 ArG (neu)** wird **abgelehnt**, weil die im Gesetz einheitlich festgelegten Höchstarbeitszeitlimiten von 45 bzw. 50 Wochenstunden arbeitsmedizinisch begründet sind.
- **Abgelehnt** werden auch die vorgeschlagenen Verschärfungen der Schutzmassnahmen ausserhalb des Anwendungsbereiches der pa.Iv. Gräber in **Art. 6 Abs. 4 ArG (neu)** betreffend Schichtarbeit oder bisherige Jahresarbeitszeit.
- Die Anknüpfung an eine abgeschlossene Ausbildungsstufe zur Präzisierung der «Fachperson mit Entscheidungsbefugnis» (**Art. 13a Abs. 1 lit. a ArG (neu)** und **Art. 46 Abs. 2 lit. a ArG (neu)**) wird **abgelehnt**, ausser dieses Kriterium gilt alternativ nebst anderen anrufbaren Kriterien.

1. Vorbemerkung

Die Arbeitswelt hat sich seit der Inkraftsetzung des heutigen Arbeitsgesetzes stark gewandelt. Insbesondere im Bereich der Arbeitszeiterfassung sieht der SAV nach wie vor Änderungsbedarf. Die im Jahr 2016 erfolgten Erleichterungen schliessen heute noch einzelne Branchen von der Möglichkeit zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung aus. Diese Ungleichbehandlung gilt es zu beseitigen, ohne dass der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden darunter leidet.

2. Eingeschränkter Kreis von betroffenen Mitarbeitenden

Die Definition der betroffenen Mitarbeitenden ist in beiden Vorstössen identisch (Art. 13a Abs. 1 lit. a - c ArG (neu) und Art. 46 Abs. 2 lit. a bis c ArG (neu)). Entsprechend müssen die Arbeitnehmenden, die von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit oder der Jahresarbeitszeit (JAZ) gemäss Art. 13a ArG (neu) unterstellt werden, die nachfolgenden Kriterien erfüllen:

- a. Eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sein, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; und
- b. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen; und
- c. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.

Die vorgenannten, kumulativ geforderten Kriterien in lit. a - c stellen sicher, dass **ein grosser Teil der Erwerbstätigen gar nicht unter die neuen Regelungen fallen können**, weil sie

- keine Mitarbeitende mit Vorgesetztenfunktion oder keine Fachspezialisten mit Entscheidungsbefugnisse sind oder
- sie nach Einsatzplänen oder Schichtplänen oder Ladenöffnungszeiten etc. arbeiten oder
- sie nicht über die nötige «grosse Autonomie» bei der Arbeit verfügen.

Gestützt auf die Zahlen des Bundesamtes für Statistik **teilen wir die Schätzung der Mehrheit der WAK-S, dass rund 13 Prozent bis maximal 19 Prozent der Arbeitnehmenden von den neuen Regelungen betroffen sein könnten:**

Gemäss Bundesamt für Statistik sind **6 Prozent der Erwerbstätigen mit Vorgesetztenfunktion, gemessen an allen Erwerbstätigen, arbeitszeitautonom** (arbeiten mit einer Wochen- oder Monatsarbeitszeit ohne Blockzeiten, mit Jahresarbeitszeit oder ohne formalen Vorgaben).

Davon ausgehend, dass in etwa die gleiche Anzahl von Fachpersonen mit Entscheidungsbefugnis arbeitszeitautonom im vorgenannten Sinne ist, kämen wiederum rund **6 Prozentpunkte der Fachpersonen** dazu. Dies ergäbe eine Gesamtbetroffenheit **von rund 12 Prozent**, ohne dass dabei berücksichtigt wird, dass einige davon heute bereits unter Art. 73a ArGV1 von der Erfassungspflicht befreit sind.

Als (zu hoch angesetzte) maximale Obergrenze kann auch vom Total der arbeitszeitautonomen Arbeitnehmenden (ohne Berücksichtigung der Funktion) ausgegangen werden. Gemäss Bundesamt für Statistik verfügen **(nur) insgesamt 28 Prozent aller Arbeitnehmenden überhaupt über Autonomie in der Arbeitserledigung**. Von diesen 28 Prozent sind diejenigen Mitarbeitenden abziehen, welche keine Vorgesetztenfunktion innehaben und auch nicht zu den entscheidungsberechtigten Fachpersonen zählen. Geht man gemäss Mehrheit der WAK-S davon aus, dass etwa die Hälfte aller betroffenen Arbeitnehmenden der Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung oder dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Art. 13a ArG unterstellt würde, so käme man **maximal auf 14 Prozent aller arbeitszeitautonomen Arbeitnehmenden**. Auf eine ähnliche Schätzung ist auch die Mehrheit der WAK-S gekommen.

Entsprechend ist die von der Minderheit der WAK-S vertretene Annahme, dass bis zu 40 Prozent der Arbeitnehmenden unter die eine oder andere neue Regelung fallen könnten, viel zu hoch angesetzt.

2.1 Bekannte Rechtsbegriffe

Die Kriterien der «grossen Autonomie» in Art. 46 Abs. 2 lit. b (neu) und die Befugnis «ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen zu können» in lit. c (neu) sind nicht neu. Art. 73a Abs. 1 lit. a ArGV1, welcher per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt wurde, enthält diese Bedingungen ebenfalls. Entsprechend richtig erachten wir auch den Hinweis im erläuternden Bericht zum Vorentwurf zur pa.Iv. 16.423, dass für die Definition dieser Kriterien auf die Wegleitung des Seco zu Art. 73a ArGV1 verwiesen werden kann.

Der Begriff des Vorgesetzten ist klar. Bezüglich der «Fachperson mit Entscheidungsbefugnis» verweisen wir auf unsere Ausführungen im Fragebogen.

3. Arbeitszeiterfassung – Pa.Iv. 16.423 Keller-Sutter

Der SAV unterstützt die Stossrichtung der geplanten Gesetzesrevision, die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung flexibler zu gestalten. Die Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Pflicht, die Arbeitszeit systematisch zu erfassen und der Realität im Arbeitsalltag hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Die Arbeit wird vermehrt ausserhalb der Büroräumlichkeiten und fester Bürozeiten geleistet. Arbeitnehmer arbeiten somit örtlich und zeitlich unabhängig. Als Folge dieser Entwicklung hat das Seco bereits im Dezember 2013 eine Weisung erlassen und für Arbeitnehmende, welche einen wesentlichen Entscheidungsspielraum haben, unter bestimmten Voraussetzungen eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung zugelassen.

Per 1. Januar 2016 hat der Bundesrat Art. 73a ArGV1 in Kraft gesetzt und damit ermöglicht, dass die Arbeitszeit für Mitarbeitende mit einem Jahresbruttolohn von mindestens CHF 120'000 und einer entsprechenden Regelung in einem GAV nicht mehr erfasst werden muss. Entsprechend wurden, dort wo repräsentative Arbeitnehmerverbände bestehen, solche Gesamtarbeitsverträge neu erlassen (Banken, AIHK, VZH) oder es wurden entsprechende Regelungen in die bestehenden GAV aufgenommen (Swissmem und weitere).

Bald wurde aber deutlich, dass nicht überall repräsentative Arbeitnehmerverbände bestehen und auch die Lohngrenze insb. in sog. Tieflohnbranchen sogar für das oberste Kader zu hoch angesetzt ist. Da eine solche Benachteiligung von einzelnen Branchen nicht angezielt wurde, hat sich auch der SAV von Beginn weg, für einen zweiten Schritt eingesetzt, um diese ungewollte Benachteiligung zu beseitigen.

Die heute bestehenden Arbeitszeiterfassungs-GAV sollen in keiner Weise durch die neue Regelung in der pa.lv. 16.423 verdrängt werden. Diese Regelung soll aber eine Lücke schliessen, welche heute ungerechtfertigterweise gewisse Branchen benachteiligt. **Die Regelung in der pa.lv 16.423 Keller-Sutter soll deshalb die heutige Regelung in Art. 73a und b ArGV1 ergänzen. Wir unterstützen die entsprechende Position im erläuternden Bericht.**

3.1 Kein kausaler Zusammenhang zwischen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung und gesundheitlicher Belastung

Wie Beispiele in Skandinavien und den Niederlanden zeigen, ist dort Vertrauensarbeitszeit weit verbreitet. Auch Studien in der Schweiz zeigen, **dass Vertrauensarbeitszeit die Produktivität von Mitarbeitern und Unternehmen fördern, ohne zu Überlastung zu führen** (Prof. Michael Beckmann, Universität Basel, 2016, Link: <https://wol.iza.org/uploads/articles/230/pdfs/working-time-autonomy-as-management-practice.one-pager.de.pdf?v=1>.) Er und sein Team wiesen erstmals nach: Eine hohe Arbeitszeitautonomie verbessert sowohl die persönliche Leistung von Angestellten wie auch die unternehmerische Performance – gleichzeitig lassen sich grundsätzlich keine negativen Auswirkungen hinsichtlich Überlastung und Erschöpfung feststellen. **Damit wird die zentrale These für die Notwendigkeit der Zeiterfassung in Frage gestellt: Ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung und gesundheitlichen Belastungen lässt sich nicht herstellen.**



4. Flexibilisierung der Arbeitszeit – pa.Iv. 16.414 Graber

Die pa.Iv. 16.414 Graber zielt auf eine Flexibilisierung des heutigen Arbeitszeitvolumens und nicht auf eine Erhöhung der Arbeitszeit. Entsprechend sollen insbesondere die wöchentlichen Grenzen der Höchstarbeitszeit zugunsten eines gesetzlich umschriebenen Jahresarbeitszeitmodells aufgehoben werden. Dieses Anliegen unterstützt der SAV.

Bereits heute wird in vielen Branchen und Unternehmen Jahresarbeitszeit gearbeitet, dies auch völlig unabhängig von einem Gesamtarbeitsvertrag. Jahresarbeitszeitmodelle können grundsätzlich auf alle Mitarbeitenden angewendet werden, was in der Praxis wichtig ist, damit alle Mitarbeitende unter das gleiche Arbeitszeitmodell gestellt werden können. Die gesetzlich zwingenden Höchstarbeitszeitlimiten (täglich und wöchentliche Limiten) sind dabei einzuhalten.

Entsprechend wichtig ist es für diese Branchen und Unternehmen, dass mit dem neuen «Jahresarbeitszeitmodell im Sinne des Vorschlags Graber» keine Einschränkungen oder Präjudizierung der «normalen» Jahresarbeitszeitmodelle verbunden sind.

Mangels einer Legaldefinition der Jahresarbeitszeit ist der neu vorgeschlagene Art. 13a «**Jahresarbeitszeit**» (JAZ) problematisch, weil die Auswirkungen auf bestehende JAZ-Modelle unklar bleiben. Es muss auf jeden Fall gewährleistet sein, **dass bei einer Einführung eines solchen neuen Modells die bestehenden JAZ-Modelle in- und ausserhalb eines GAVs unverändert in Kraft bleiben können** und deren Rechtmässigkeit nicht aufgrund der neuen Bestimmungen in Frage gestellt werden.

Einzelne Bestimmungen im Vorentwurf zur pa.Iv. 16.414 sind unseres Erachtens zu präzisieren, wobei wir bezüglich der Details auf den Fragebogen verweisen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Prof. Dr. Roland A. Müller
Direktor



Daniella Lützelschwab
Mitglied der Geschäftsleitung

Beilage: Fragebogen

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja, das geltende Arbeitsgesetz stammt aus dem Jahr 1964 und enthält noch viele zwingende (Schutz-)Vorschriften, welche auf das alte Fabrikgesetz zurückgehen und zu wenig auf die heutige Arbeit (insb. im dritten Sektor) Rücksicht nehmen. Seither hat sich die Arbeitswelt deutlich gewandelt. Mit den neuen Technologien können Arbeitnehmende orts- und zeitunabhängig arbeiten und so Beruf und Privatleben besser vereinbaren. Sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmende wünschen sich diese Flexibilität. Diesbezüglich ist auch ein grosses Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden gegeben. Eine rigide Arbeitszeiterfassungspflicht entspricht diesem Bedürfnis nicht. Der SAV sieht den Handlungsbedarf in diesem Bereich deshalb klar gegeben und unterstützt insbesondere die Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.423 Keller-Sutter.</p> <p>Viele Arbeitskräfte fühlen sich durch die Pflicht, ihre Arbeitszeit zu erfassen, nicht geschützt, sondern eingeschränkt und kontrolliert. Der bestehende Art. 73a ARGV1 löst das Problem nur zum Teil. Vorausgesetzt wird, dass ein Gesamtarbeitsvertrag den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung erlaubt und somit ein repräsentativer Arbeitnehmerverband besteht. Gerade qualifizierte Arbeitskräfte sind aber typischerweise gar nicht Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft.</p> <p>Mit den beiden Vorstössen können die mit dem technologischen Fortschritt verbundene erhöhte Mobilität sowie die veränderten Bedürfnissen der Mitarbeitenden insbesondere nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben sowie die Bedürfnisse der heutigen Arbeitswelt befriedigend innerhalb der rechtlichen Grenzen umgesetzt werden.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?

Antwort	<p>Beide Vorstösse beinhalten unabhängig voneinander berechnete Anliegen, weshalb beide Vorstösse umgesetzt werden sollen.</p> <p>Eine Notwendigkeit stellt für uns die pa. Iv. 16.423 Keller-Sutter dar, weshalb sie auch im Falle einer Priorisierung für uns im Vordergrund steht. Art. 46 Abs. 2 ArG (neu) soll den bisherigen Art. 73a ArGV1 ergänzen.</p>
---------	--

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p>
Antwort	<p>Wir teilen die Ansicht, dass die Gruppe der betroffenen Arbeitnehmer klar umschrieben sein muss, so dass keine Rechtsunsicherheit besteht, weder für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer noch die Kontrollbehörde.</p> <p>Die Umschreibung der betroffenen Arbeitnehmenden in Art. 46 Abs. 2 ArG (neu) sowie in Art. 13a Abs. 1 ArG (neu) erachten wir als richtig und mit den kumulativen Kriterien in Art. 46 Abs. 2 lit. a bis c ArG (neu) bzw. 13a Abs. 1 lit. a bis c ArG (neu) auf Gesetzesstufe ausführlich und klar genug geregelt. Im Gesetz braucht es deshalb keine Ergänzungen oder Änderungen. Die generell-abstrakte Formulierung ist damit auch zukunftstauglich.</p> <p>Der Begriff der «Vorgesetztenfunktion» ist klar und im Erläuterungsbericht korrekt umschrieben.</p> <p>Ob eine «Fachperson über wesentliche Entscheidbefugnisse» in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich mit dem Anstellungs-Profil sowie der jeweiligen Kompetenzregelung ebenfalls deutlich eingrenzen.</p> <p>Im Grundsatz obliegt dem Arbeitgeber die Verantwortung, dass er in seinem Unternehmen die gesetzlichen Regelungen konform anwendet und gleichzeitig in der Lage ist, der kontrollierenden Behörde (Arbeitsinspektorat) zu erklären, weshalb ein Mitarbeitender von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen ist. Dafür erstellt der Arbeitgeber eine Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Personen und hält diese zuhänden des Arbeitsinspektors zur Verfügung.</p> <p>Sollte eine Präzisierung der betroffenen Arbeitnehmenden aber nötig sein, so hat diese in jedem Fall auf Stufe der Verordnung zu erfolgen. Damit alle Wirtschaftsteilnehmer gleichermassen von den neuen Regelungen profitieren können, dürfen die Voraussetzungen nicht abschliessend mit einem einzigen Kriterium für alle Branchen umschrieben werden. Es müssen deshalb mehrere Kriterien, alternativ, zugelassen werden.</p> <p>Mögliche Kriterien im vorgenannten Sinne könnten eine in der Stellenbeschreibung festgehaltene Budgetverantwortung oder eine Handlungsvollmacht sein, im Sinne einer schriftlichen Vollmachtserklärung durch den Arbeitgeber, dass der Mitarbeitende über die nötige Unterschriftsberechtigung verfügt, um in seinem Fachgebiet wesentliche Entscheidungen zu treffen. Eine Prokura dürfte dagegen nicht vorausgesetzt werden, da dies die Praxis nicht abbilden würde. In der Praxis hat in der Regel nur eine Handvoll Arbeitnehmende eine Zeichnungsberechtigung im Umfang einer Prokura und in kleineren Betrieben teilweise nur der Patron. Dagegen gibt es viele Fachspezialisten, die in ihrem Fachbereich vom Arbeitgeber weitgehende Kompetenzen übertragen erhalten und so eine wesentliche Entscheidungsbefugnis haben. Zu berücksichtigen sind auch andere branchenbezogene Kriterien.</p>

	<p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p> <p>Ein Ausbildungselement erachten wir grundsätzlich nicht als geeignetes Kriterium. Massgebend bei der Umschreibung der Fachperson muss sein, welche Funktion die betroffene Person effektiv ausübt und nicht, welche Ausbildung sie hat. Entscheidend ist die dem Arbeitnehmenden gewährte Autonomie in der Arbeit und bei der Zeiteinteilung. Es ist zum Beispiel in der MEM-Branche durchaus denkbar, dass ein Mitarbeitender mit einem Fachhochschulabschluss eine Tätigkeit ausübt, die keine wesentlichen Entscheidungsbefugnisse beinhaltet – umgekehrt, dass ein Arbeitnehmender mit einer Berufslehre sich bis auf Stufe Geschäftsleitung hochgearbeitet hat.</p> <p>Für andere Gruppierungen, wie zum Beispiel für die «Allianz Denkplatz Schweiz» ist ein ausbildungsbezogenes Element der richtige Ansatz. Entsprechend können wir ein Ausbildungskriterium, als ein Kriterium unter anderen (alternativ), wie unter Frage 3 ausgeführt, unterstützen. Als alleiniges Kriterium zur Präzisierung der Fachperson mit Entscheidungsbefugnis lehnen wir das Ausbildungskriterium aber ab.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>1. Art. 13a ArG (neu) soll nicht die Jahresarbeitszeit regeln, sondern die Voraussetzungen für den Verzicht auf die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen</p> <p>Bereits heute sind Jahresarbeitszeitmodelle in Kraft, wobei sie sich auf die bisherigen Regelungen im Arbeitsgesetz sowie Obligationenrecht stützen. Teilweise basieren sie auch auf GAV-Bestimmungen (mit und ohne Allgemeinverbindlicherklärung) und berücksichtigen dadurch auch Branchenbesonderheiten. Sie weichen daher in vielen Fällen von den in Art. 13a Abs. 1 bis 7 (neu) formulierten Bestimmungen ab.</p> <p>Diese neuen Regelungen dürfen keine Einschränkung und keine Präjudizierung der bisherigen Jahresarbeitszeitmodelle verursachen. Die Rückmeldungen unserer Mitglieder zeigt aber klar, dass diese Gefahr und die damit verbundene Rechtsunsicherheit besteht. Dies auch, weil der Titel von Art. 13a ArG (neu) «Jahresarbeitszeit» pauschal den Eindruck erweckt, ganz grundsätzlich Jahresarbeitszeit neu (einschränkend zu heute) regulieren zu wollen. Aus diesem Grund sind einzelne Bestimmungen im Vorentwurf zu pa.lv. 16.414 und insbesondere in Art. 13a ArG (neu) zu präzisieren. Art. 13a Abs. 1 – 7 ArG (neu) kann somit keine Grundnorm für «Jahresarbeitszeit» darstellen, wie es der Titel zu dieser neuen Vorschrift gemäss Vorentwurf vorgibt. Allenfalls könnte eine Anpassung des Randtitels zu Art. 13a ArG (neu) hier die nötige Klarstellung bringen, wie z.B.:</p> <p><i>Art. 13a Voraussetzungen für die Aufhebung der Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit</i></p> <p>Um die gewichtigen Differenzen aufzuzeigen, listen wir, stellvertretend für andere, zwei Beispiele aus dem GAV der Maschinenindustrie (GAV MEM) auf:</p>

	<p>Die Jahresarbeitszeit (JAZ) im GAV MEM ermöglicht einerseits den Unternehmen eine verstärkte Markt- und Kundenorientierung. Die geleistete Arbeitszeit wird dem Auftragsbestand und den zu erfüllenden Aufgaben angepasst, um unproduktive Leerzeiten zu vermeiden und den täglichen, wöchentlichen und saisonalen Belastungsschwankungen Rechnung zu tragen. Andererseits sollen damit auch individuelle Freiräume für die Mitarbeitenden geschaffen werden, um ihren Wünschen und Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Die beidseitigen Interessen werden durch einen ständigen Abstimmungsprozess zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie innerhalb einzelner Arbeitsteams berücksichtigt und abgestimmt. Dieses Jahresarbeitszeitmodell hat sich bewährt.</p> <p>Die Jahresarbeitszeit gemäss GAV MEM wird grundsätzlich auf alle Arbeitnehmenden angewendet, auch auf Lernende und Jugendliche. Damit haben die Unternehmen gute Erfahrungen gemacht, weshalb die Rechtmässigkeit dieser Arbeitszeitmodelle nicht in Frage gestellt werden darf. Diesbezügliche Probleme sind nicht bekannt. Die Einschränkung, dass in Zukunft Jahresarbeitszeit nur noch von Erwachsenen, oder sogar nur von leitenden Mitarbeitenden und Fachpersonen gemäss Vorentwurf 16.414 Graber geleistet werden kann, stellt einen Eingriff in die von der Bundesverfassung geschützte Wirtschaftsfreiheit dar. Die Unternehmen wären in einer nicht hinzunehmenden Weise in ihrer Handlungsfreiheit beschränkt. Eine solche Einschränkung wird deshalb abgelehnt.</p> <p>Im GAV MEM haben die Sozialpartner neu auch den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung geregelt. Diese Regelung betrifft teilweise auch Arbeitnehmende mit Jahresarbeitszeit. Eine erneute Einführung der Erfassungspflicht für diese Arbeitnehmenden oder die Folge, dass diese Arbeitnehmenden nicht mehr von der Jahresarbeitszeit mehr profitieren können, wird deshalb mit Nachdruck abgelehnt.</p> <p style="text-align: center;">2. Art. 9 Abs. 1 ArG und Art. 12 Abs. 2 ArG: Verschiedene gesetzliche Höchstleistungszeiten bei Jahresarbeitszeit</p> <p>Art. 13a Abs. 4 ArG (neu) legt die jährliche Höchstleistungszeit auf 45 Stunden pro Woche fest. Gemäss bisherigem Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG unterliegen Arbeitnehmende, welche nicht in industriellen Betrieben arbeiten und kein Büropersonal, keine technischen und anderen Angestellten und kein Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels sind, der gesetzlichen Höchstleistungszeit von 50 Stunden. Gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. b ArG dürfen sie dafür insgesamt nicht mehr als 140 (statt 170) Überzeitstunden leisten. Folglich sind alle gesetzlichen Überzeitregelungen in diesem Anwendungsfall auf diese Limiten abgestimmt, in- und ausserhalb eines Jahresarbeitszeitmodells. Es kann nicht sein und würde zu grosser Rechtsunsicherheit führen, wenn diese Branchen neu bei Anwendung von Jahresarbeitszeit einer zweiten Höchstleistungszeitgrenze von 45 Stunden unterstellt würden.</p>
--	---

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 5 lit. a ArG (neu) stellt eine Einschränkung zum bisherigen Art. 13 Abs. 1 ArG dar. Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG ist der zwingende Lohnzuschlag von wenigstens 25% nur für Überzeit auszurichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.</p> <p>Es ist nicht nachvollziehbar, wieso die Jahresmehrstunden anders als Überzeitstunden ausgeglichen werden sollen. Diesbezüglich fehlen auch Ausführungen im</p>

	<p>erläuternden Bericht. Insofern muss es auch in Zukunft möglich sein, dass ein Zuschlag oder eine Kompensation erst ab der 61. Überzeitstunde zwingend ist. Die geplante Regelung würde zu einer äusserst unübersichtlichen Situation führen und wäre insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen kaum handhabbar. Bereits heute gibt es die Definition von Überstunden und Überzeitstunden, deren Ausgleich unterschiedlich gehandhabt werden kann. Wenn nun noch eine dritte Kategorie geschaffen würde, erschwert dies den Überblick und die Unternehmen müssten ihre Erfassungssysteme völlig neu gestalten. Dies wäre wiederum mit hohen Zusatzkosten verbunden. Eine dritte Kategorie ist deshalb unnötig und wird abgelehnt.</p> <p>Wir lehnen die Verschärfung für Jahresarbeitszeitmodelle in Art. 13a Abs. 5 lit. a ArG (neu) deshalb ab.</p> <p>Nach bisherigem Art. 13 Abs. 2 ArG kann Überzeit durch Freizeit ausgeglichen werden, wenn der Arbeitnehmer einverstanden ist. Das Einverständnis muss nicht bereits im Arbeitsvertrag vereinbart werden; es kann jederzeit ad hoc erklärt werden. Art. 13a Abs. 5 lit. b ArG (neu) verlangt demgegenüber ein Einverständnis, das bereits im Arbeitsvertrag erklärt worden ist. Dies ist nicht sachgerecht. Die Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sollten weiterhin spontan aufeinander abgestimmt werden können.</p>
--	--

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 6 (neu) ArG wird abgelehnt und ist zu streichen.</p> <p>1. Gleiche gesetzliche Höchstarbeitszeitgrenzen für Voll- und Teilzeitarbeit</p> <p>Das öffentlichrechtliche Arbeitsgesetz dient dem Arbeitnehmerschutz. Arbeitsmedizinisch begründet, wurde die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Arbeitsgesetz auf 45 bzw. 50 Stunden begrenzt. Der Arbeitnehmende soll nicht durch übermässige Mehrarbeit seine Gesundheit gefährden. Dieser Schutz wird nicht in Frage gestellt. Wieso aber diese Höchstarbeitszeitgrenzen neu bei Teilzeitarbeit gesenkt werden sollen, ist arbeitsmedizinisch nicht plausibel und nicht nachvollziehbar.</p> <p>Hätte nun jeder Teilzeitmitarbeitende je nach Pensum eine andere «Jahresmehrzeit», würden die Unternehmen hier sehr schnell den Überblick verlieren, ab wann Überzeit anfällt. Dies würde Teilzeitarbeit für die Unternehmen sehr unattraktiv machen.</p> <p>2. Privatrechtliche Regelung gehört nichts ins öffentlichrechtliche Arbeitsgesetz</p> <p>Teilzeitarbeit ist eine privatrechtliche Erscheinungsform und deshalb auch vertraglich zu regeln. Heute gilt für viele Teilzeitbeschäftigte die Vereinbarung, dass bis zur Grenze der betrieblichen Normalarbeitszeit keine Überstunden anfallen. Diese Handhabung ist einfach und nachvollziehbar.</p> <p>Das Arbeitsgesetz als öffentlich-rechtliches Schutzgesetz legt die maximale Arbeitszeit fest, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden. Mit der vorgeschlagenen Regelung findet eine Vermischung von öffentlichem und privatem</p>

	<p>Arbeitsrecht statt, die systematisch nicht richtig und auch nicht sinnvoll ist.</p> <p>Art. 13a Abs. 6 ArG (neu) führt auf Gesetzestufe neue Zuschläge ein, welche systemwidrig sind und zu einer Verteuerung der Arbeitskosten führen. Eine solche Verteuerung lehnen wir in Art. 13a Abs. 6 (neu) aus den erwähnten Gründen ab.</p>
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Die Ausweitung des täglichen Beschäftigungszeitraums um eine Stunde erscheint sinnvoll und erhöht die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in einem moderaten Umfang.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Möglichkeit zur temporären Verkürzung der Ruhezeit erscheint sinnvoll und erhöht die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in einem moderaten Umfang. Für «normale» Jahresarbeitszeitmodelle müssen aber alternativ auch Art. 15 Abs. 2 ArG sowie die bisherigen Pikettregelungen anwendbar bleiben.
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Kein Kommentar.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>1. Der Gesundheitsschutz ist gemäss Art. 6 ArG (ohnehin) umfassend zu wahren</p> <p>Art. 6 ArG regelt die Pflicht des Arbeitgebers, den Schutz der Gesundheit des Mitarbeitenden umfassend zu wahren. Entsprechend sind wir der Ansicht, dass es keine weitere Detailregulierung benötigt und lehnen daher Art. 6 Abs. 4 ArG (neu) ab.</p> <p>2. Neue Vorschriften für Schicht- und Jahresarbeitszeit</p> <p>Es ist zudem nicht nachvollziehbar, weshalb im Rahmen der pa. Iv. 16.414 Graber eine zwingende Regelung für Mitarbeitenden eingeführt werden soll, welche Schicht arbeiten und damit gerade nicht unter diese parlamentarische Initiative fallen. Der Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende mit Schichtarbeit ist heute im Arbeitsgesetz umfassend geregelt und ausreichend gewährleistet.</p>
11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Kein Kommentar.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Anknüpfung an die Jahresarbeitszeit ist für viele Branchen mit bestehenden Jahresarbeitszeitmodellen heikel, weshalb sie fordern, dass klargestellt wird, dass die Umsetzung der pa.lv. 16.414 Graber nicht zu Einschränkungen der heutigen Jahresarbeitszeitmodelle in Betriebsreglementen oder GAV führt.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Kein Kommentar.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<p>Artikel 46 Abs. 2 ArG (neu) wie auch der bisherige Art. 73a ArGV1 tragen der eigen-verantwortlichen Arbeitsorganisation von ausgewählten Mitarbeiterkategorien Rechnung. Der Kern der Regelung liegt dabei in der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, wann und wie sie ihre Arbeit erledigen möchten.</p> <p>Art. 73a ArGV1 war ein erster Schritt, um im Gesetz nachzubilden, was heute schon Praxis ist. Studien und Umfragen zeigen, dass Mitarbeitende heute nach Arbeitszeitflexibilität streben. Sie fordern diese ein, wollen mehr Verantwortung übernehmen und gleichzeitig weniger kontrolliert werden.</p> <p>Art. 73a ArGV1 benachteiligt aber die Branchen, welche keine repräsentative Sozialpartnerschaft kennen, keinen GAV haben oder für welche die Lohnschwelle von CHF 120'000 zu hoch angesetzt ist. Es ist entscheidend, dass Art. 46 Abs. 2 ArG (neu) als Ergänzung zum bestehenden Recht, namentlich zu Art. 73a/b ArGV1, verstanden wird.</p> <p>Nach aktuellen Erkenntnissen steigert Vertrauensarbeitszeit die Produktivität von Mitarbeitern und Unternehmen, ohne zu Überlastung zu führen (Prof. MICHAEL BECKMANN, Universität Basel (Schweiz) und IAB (Deutschland), Studie Januar 2016, Link: https://wol.iza.org/uploads/articles/230/pdfs/working-time-autonomy-as-management-practice.one-pager.de.pdf?v=1.)</p> <p>Der Vorentwurf entspricht unserem Anliegen, dass alle Branchen, also auch jene ohne GAV bzw. ohne repräsentative Sozialpartnerschaft und mit Medianlöhnen, welche auch für höhere Kader unter dem Schwellenwert von CHF 120'000 gemäss Art. 73a ArGV1 liegen (sog. Tieflohnbranchen gemäss Bundesamtes für Statistik), gleichermassen für die definierte Mitarbeiterpopulation von der Arbeitszeiterfassung befreit werden können. Dieses Ziel verfolgt die pa.lv. 16.423 Keller-Sutter, weshalb wir ihn unterstützen.</p>

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<p>Gemäss Art. 6 ArG trägt der Arbeitgeber bereits unter geltendem Recht die volle Verantwortung für die Gesundheit seiner Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz: «Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.» Umfassender kann man diese Pflicht praktisch gar nicht mehr umschreiben. Deshalb sehen wir grundsätzlich keine Notwendigkeit, weitere Massnahmen vorzusehen.</p> <p>Sollte auf Verordnungsstufe eine weitere Konkretisierung des Gesundheitsschutzes nötig sein, wäre denkbar, eine Auskunftspflicht für die anwendenden Unternehmen einzuführen. Demnach hätten die Arbeitgeber zuhanden der kantonalen Vollzugsbehörden eine Liste mit den von der Arbeitszeiterfassung befreiten Arbeitnehmenden bereit zu halten und müssten dieser gegenüber bekannt gegeben, welche betriebsspezifische Massnahmen zur Wahrung der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmenden im Unternehmen getroffen wurden.</p>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<p>Es wird begrüsst, dass die heutige Realität bei voller Erhaltung der Schutzbestimmungen des ArG im Gesetz abgebildet wird. Erfasst sind Arbeitnehmende mit hoher Arbeitsautonomie und Verantwortungsbewusstsein, welche in deren Anstellungs-Profilen und entsprechenden Kompetenzen reflektiert werden.</p>

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Der zuweilen gehörte Vorwurf, wonach bei Nichterfassung der Arbeitszeit «Gratisarbeit» geleistet würde, ist entgegenzuhalten, dass bereits heute in vielen Unternehmen kein Anspruch auf eine zusätzliche Abgeltung oder Kompensation der Überstunden (gemäss Art. 321c Abs. 3 OR) für leitende Mitarbeitende, Kader und Spezialisten besteht, weil diese Mehrstunden bereits mit den speziell vereinbarten Arbeitsbedingungen abgegolten sind.</p> <p>Weil auch bei der Erfassung der Arbeitszeit keine zusätzliche Kompensation oder Entschädigung fällig wird, entgeht dem Arbeitnehmenden auch kein Anspruch, wenn die Arbeitszeit nicht erfasst wird.</p> <p>Hingegen bleiben die gesetzlichen Kompensations- bzw. Entschädigungsansprüche für die anfallenden Überzeiten bei allen dem Arbeitgeber unterstellten Mitarbeitenden bestehen.</p>

Sekretariat der Kommissionen für Wirtschaft und Abgaben WAK
Parlamentsdienste
3003 Bern

Zürich, 16. November 2018

Vernehmlassung zu:

16.414 Pa. IV. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 Pa. IV. Keller-Sutter Karin. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrte Damen und Herren
Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Mit Schreiben vom 04. September 2018 lädt die Kommissionen für Wirtschaft und Abgaben (WAK) ein, sich zu den parlamentarischen Initiativen 16.414 und 16.423 zur Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung zu äussern. Mit den Vorentwürfen werden verschiedene Gesetzesänderungen vorgeschlagen, um die Arbeitszeiterfassung für einzelne Arbeitnehmer zu erlassen (Initiative 16.423) oder eine Jahresarbeitszeit einzuführen (Initiative 16.414).

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) vertritt die Interessen von rund 2'600 Unternehmen des Bauhauptgewerbes in den Bereichen Arbeitgeber-, Berufs- und Wirtschaftspolitik. Der SBV nimmt in Funktion als deren Interessenvertreter daher gerne die Gelegenheit zur Stellungnahme wahr.

Der SBV unterstützt grundsätzlich die vorgesehene Flexibilisierung der Arbeitsmodelle für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion oder Fachpersonen in beiden Vorstössen.

Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.414 (Graber Konrad): Dass im vorgeschlagenen Modell die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 45 Stunden festgelegt werden soll, lehnt der SBV klar ab. Die Branchen, die gegenwärtig eine 50 Stundenwoche kennen (so auch das Baugewerbe) erfahren damit eine Reduktion der Flexibilität.

Allgemeines

Insbesondere bei Arbeitnehmern mit Vorgesetztenfunktion, namentlich den Bauführern im Bauhauptgewerbe, entspricht die geplante Flexibilisierung einer längst überfälligen Anpassung. Bereits heute besteht auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite ein starkes Bedürfnis nach Flexibilisierung und freier Einteilung der Arbeitszeit.

Aus Sicht des SBV sollte dabei der Pa. IV. Keller-Sutter der Vorzug gegeben werden, da diese eine grosse Flexibilisierung mit sich bringt, ohne den Arbeitgeber mit administrativem Aufwand zu belasten. Die Pa. IV. Graber hingegen führt zwar zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit,

WIR BAUEN DIE SCHWEIZ. IHRE BAUMEISTER.

führt aber durch die relativ komplexe Bestimmung zu einem administrativen Mehraufwand bei der Arbeitszeiterfassung.

Beide Initiativen beschränken die Flexibilisierung auf Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion oder auf Fachpersonen mit genügend Autonomie und Zeitsouveränität. Auch wenn eine grössere Ausweitung wünschenswert wäre, so ist dies bereits ein Schritt in die richtige Richtung. Eine Anknüpfung an eine abgeschlossene Ausbildungsstufe ist hingegen abzulehnen. Dies würde die Aufstiegsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in gleichwertige Positionen beschränken, resp. zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen. Entscheidend sollte einzig die effektive Position innerhalb des Unternehmens sein, unabhängig von der bestehenden Ausbildung.

Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.414 (Graber Konrad)

Bereits nach heute geltendem Recht ist ein Jahresarbeitszeitmodell (JAZ) zulässig, solange die zwingenden Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten werden. Dies unabhängig davon, in welcher Funktion ein Arbeitnehmer beschäftigt wird. Der SBV begrüsst die explizite flexiblere Regelung der Jahresarbeitszeit für Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion und Fachpersonen. Für den SBV ist jedoch gleichzeitig zentral, dass für sämtliche anderen Arbeitnehmer die Vereinbarung eines Jahresarbeitszeitmodells gemäss heutigen Vorgaben uneingeschränkt weiterhin möglich bleibt.

Mit den neuen Bestimmungen wird die Festlegung der täglichen Arbeitszeit teilweise flexibilisiert. Dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 45 Stunden festgelegt werden soll, lehnt der SBV klar ab. Die Branchen, die gegenwärtig eine 50 Stundenwoche kennen (so auch das Baugewerbe) erfahren damit eine Reduktion der Flexibilität. Im Baugewerbe mit stark schwankenden saisonalen Arbeitsvolumen sind flexible Arbeitszeiten für den Erhalt von Arbeitsplätzen und Festanstellungen zentral. Die Branche muss unter den Sozialpartnern auf Stufe der Gesamtarbeitsverträge flexible Lösungen aushandeln können. Zwischen den Sozialpartnern besteht hier ein intensiver Austausch. Branchenlösungen sollen nicht durch unnötige Einschränkungen auf Gesetzesebene behindert werden.

Bei der parlamentarischen Initiative 16.414 muss trotz Einführung der JAZ die Arbeitszeit nach wie vor erfasst werden. Die zusätzlichen Sonderbestimmungen führen aus Sicht des Betriebes sogar zu einem Mehraufwand, da die Arbeitszeit unterschiedlich zum Rest der Arbeitnehmer erfasst werden muss. Dies ist eine unnötige Überregulierung, die der SBV ablehnt.

Die Verschiebung des Beginns und Endes der Arbeitszeiten ist hingegen sehr zu begrüssen, führt dies gegenüber den heutigen Bestimmungen zu einer erheblichen Flexibilisierung und Arbeitseinteilung.

Werden beide Modelle gleichzeitig eingeführt, favorisiert der SBV klar das Modell Keller-Sutter, da damit neben der grösseren Flexibilisierung der Arbeitszeit auch der administrative Aufwand deutlich reduziert werden kann.

Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.423 (Keller-Sutter Karin)

Die Initiative zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung bringt eine echte Erleichterung und befreit insbesondere Arbeitgeber und Arbeitnehmer von unnötigem administrativem Aufwand.

Die Initiative beschränkt sich dabei analog der Initiative Graber auf Arbeitnehmer in höheren, autonomen Positionen. Diesen Arbeitnehmern kann durchaus zugemutet werden, ihre Arbeitszeit sorgfältig und eigenständig einzuteilen. Der Kern der Flexibilisierung liegt in der Selbstbestimmung der Arbeitnehmer, wann und wie sie ihre Arbeit erledigen möchten. Der vorgesehene Initiativtext genügt deshalb vollauf, ohne zusätzliche Bestimmungen über den Gesundheitsschutz einzuführen.

Für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion und Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet sollte tatsächlich eine Möglichkeit geschaffen werden, auf eine Arbeitszeiterfassung zu verzichten: Soweit sie über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festlegen können, sollen sie selber für die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten verantwortlich sein.

Das Arbeitsgesetz bleibt nach wie vor auf diese Arbeitnehmer anwendbar. Es ist dabei Sache des Arbeitgebers, die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes einzuhalten.

Wie bereits einleitend erwähnt, sind durch diese Flexibilisierung der Arbeitszeit nur die wenigsten Personen im Bauhauptgewerbe betroffen. Einzig auf Stufe Bauführer kommt eine Befreiung von der Arbeitszeiterfassung in Frage, da diese bereits heute eigenständig genug arbeiten. In diesen Positionen kann eine erhöhte Flexibilisierung dazu dienen, die Arbeitslast in Spitzenzeiten besser auszugleichen und in ruhigeren Zeiten besser zu kompensieren.

Wir danken für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
Schweizerischer Baumeisterverband



Benedikt Koch
Direktor



Patrick Hauser
Vizedirektor

Kopie an: SGV, SAV, Economiesuisse

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<i>Das heutige Arbeitsgesetz basiert auf der industriellen Realität der ersten Hälfte des letzten Jahrhunderts. Mit seinen restriktiven Bestimmungen werden starre wöchentliche Höchstarbeits- und Ruhezeiten sowie Zeiterfassungsregeln festgelegt, von welchen nur in sehr beschränkten, gesetzlich klar definierten Fällen abgewichen werden kann. Diese starren Reglementierungen können den aktuellen Anforderungen der Arbeitswelt und der gesellschaftlichen Strukturen nicht mehr gerecht werden. Sowohl Wirtschaft wie auch Gesellschaft fordern heute flexible arbeitsrechtliche Regelungen, die den altbewährten, jedoch neu zu überdenkenden Gedanken des Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmenden nach wie vor wahren, ihn jedoch nicht als absoluten Grundsatz über Wirtschaftlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Entwicklungspotential und persönliche (familiäre) Bedürfnisse der Arbeitnehmers (Work-Life-Balance) stellen. Daher sind wir ganz klar der Ansicht, dass Handlungsbedarf im Sinne der beiden Vorentwürfe besteht bzw. das ArG entsprechend abzuändern ist.</i>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<i>Beide Vorentwürfe dienen der Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung mit Benefizien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, schlagen jedoch zwei alternative Flexibilisierungsinstrumente für zwei unterschiedliche Flexibilisierungsbedürfnisse an: einerseits die Auflockerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und der Einführung der Jahreshöchstarbeitszeit, andererseits die Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung. Betroffen von diesen beiden parlamentarischen Initiativen ist der gleiche Arbeitnehmerkreis (leitende Angestellte und Fachspezialisten). Mit dieser Initiativenkombination und der entsprechenden Wahlmöglichkeit wird eine duale und potenzierte Flexibilisierung erreicht, die der heutigen Gesellschafts- und Wirtschaftsrealität Rechnung trägt und weiteres Entwicklungspotential für alle arbeitsrechtlichen Vertragsparteien mit sich bringt. Damit sind wir ganz klar der Meinung, dass das Arbeitsgesetz im Sinne beider Initiativen zu revidieren ist.</i>

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p><i>Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet sind, neben anderen Kategorien, zwei Arbeitnehmendenkategorien, die ihre Funktionen (Aufsichts- und Führungsfunktion) und Tätigkeiten (fachspezifische Dienstleistungen) in der heutigen Arbeitswelt ohne situativen Verstoss gegen die starren ArG-Bestimmungen zu Höchstarbeitszeiten und Zeiterfassungspflichten (fiktive Stundenerfassung als Stichwort) kaum noch ausüben können. Beide Angestelltenfunktionen müssen aufgabenautonom und zeitflexibel arbeiten können, damit sie in der Praxis reüssieren können. Die Definitionen in Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs.2 der Vorentwürfe mit den Kriterien des dauernden Weisungsrechts für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion, der wesentlichen Entscheidbefugnis für Fachpersonen mit besonderer Verantwortung im entsprechenden Aufgabengebiet sowie der grossen Autonomie bei der Arbeitsgestaltung und der Zeitsouveränität finden wir somit sinnvolle und treffende Unterstellungskriterien im Grundsatz (Termini) klar. Zudem sind wir der Ansicht, dass es sich bei diesen beiden Arbeitnehmendenkreisen um Personengruppen handelt, die nicht nur professionelle Autonomie und Verantwortung wahrnehmen (müssen), sondern auch in der Lage sind, bei der Wahrung ihrer Gesundheit autonom und verantwortungsbewusst zu handeln. Somit rechtfertigt sich unseres Erachtens die leichte Verantwortungsverschiebung bezüglich des Gesundheitsschutzes vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer.</i></p> <p><i>Teilfrage: Wir sind der Meinung, dass eine Festlegung der konkreten Angaben zur Ausbildung der Fachpersonen Anwendungssicherheit schafft. Die Mindestanforderungen an die Ausbildung sollten dem Grundgedanken Rechnung tragen, dass die entsprechende Ausbildung per se eine gewisse Autonomie bzw. Selbstständigkeit bei der Ausübung des erlernten Berufs impliziert oder ermöglicht. Allein auf die Bildungsstufe abzustellen wäre unseres Erachtens auch aufgrund sehr guter anderweitiger Beispiele aus der Praxis mit Sicherheit zu einschränkend, nicht adäquat und somit auch nicht zielführend.</i></p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<i>Der Wortlaut von Art. 13a Abs. 2-4 der parlamentarischen Initiative ist unserer Meinung nach klar und unmissverständlich. Art. 13a Abs. 2 und 3 sind die logische Folge eines konsensual von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Jahresarbeitszeitmodells, d.h. die Voraussetzung der Arbeitszeiterfassung (im Gegensatz zur parlamentarischen Initiative 16.423), ansonsten die Jahresarbeitszeit nicht ermittelt werden kann, ergo die Nichtanwendbarkeit der Bestimmungen über wöchentliche Höchstarbeitszeit und Überzeit. Nur konsequent ist daher auch die jährliche und nicht wöchentliche Referenzperiode. Art. 13a Abs. 4 mit der allgemeinen Herabsetzung der Höchstarbeitszeit auf 45 (und nicht 50) Wochenstunden im Jahresdurchschnitt ist zudem Garant dafür, dass der Gesundheitsschutzgedanke auch weiterhin ein Eckpfeiler des Arbeitsgesetzes bildet und nicht ausgehebelt wird.</i>
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<i>Die Regelung des Ausgleichs der Jahresmehrstunden übernimmt mit dem jährlichen Höchststundensaldo von 170 Stunden die heutige Regelung von Art. 12 Abs. 2 lit. a, mit dem Ausgleich der Jahresmehrstunden mit 25% Lohnzuschlag bzw. Freizeit von gleicher Dauer im Folgejahr bei entsprechender vertraglicher Regelung den Wortlaut des heutigen Art. 13 Abs. 1 und 2 ArG. Diese Regelung erscheint uns im Sinne des Gesundheitsschutzgedankens und der wirtschaftlichen Machbarkeit sinnvoll und bewährt, auch unter Berücksichtigung dessen, dass bezüglich der auf Eigeninitiative geleisteten Überstunden die in der bisherigen Rechtsprechung entwickelten Kriterien gelten. Der Ausgleich der Jahresmehrstunden basiert somit auf dem bisherigen Kompensationsmodell auf der Grundlage der jährlichen Referenzperiode.</i>
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<i>Unseres Erachtens macht es Sinn, die für Vollzeitmitarbeiter geltenden Jahreshöchstarbeitszeit und Jahresmehrstunden für Teilzeitstellen entsprechend dem Arbeitspensum prozentual herunterzubrechen. Würden diese Höchstgrenzen nicht prozentual angepasst, könnte die Gesundheit der Arbeitnehmer potentiell gefährdet sein. Zudem würde Raum für Missbrauch geschaffen, die gesetzlichen Höchstgrenzen mit dem Einsetzen verschiedener Teilzeitarbeitnehmern anstatt Vollzeitmitarbeitern zu umgehen. Damit wird eine Gesundheitslücke im bisherigen Recht geschlossen und der Gesundheitsschutz verstärkt.</i>
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	<i>Art. 13a Abs. 7 Initiativtext ersetzt den heutigen Art. 10 Abs. 3 ArG, welcher eine Höchstzeitspanne von Tages- und Abendarbeit inkl. Pausen und Überzeit von 14 Stunden vorsieht. Der neue Art. 13a Abs. 7 würde die maximale tägliche Beschäftigungszeitraum auf 15 Stunden erhöhen und somit die maximale tägliche Arbeitszeit von 12.5 auf 13.5 erhöhen. Da der Begriff der Überzeit nur noch im Sinne der Jahresmehrstunden bestehen wird, zudem die betroffenen Arbeitnehmerkategorien über Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung (und der Möglichkeit, vermehrt Pausen einzubauen) verfügen, ist unseres Erachtens die Ausweitung der maximalen täglichen Beschäftigungsdauer um eine Stunde flexibel,</i>

	<i>sinnvoll und aus gesundheitspolitischer Sicht nicht problematisch. Sie stärkt vielmehr den Wirtschaftsstandort Schweiz und die arbeitsrechtliche Gestaltungsautonomie der Arbeitnehmenden.</i>
--	---

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	<i>Art. 15a Abs. 3 erfährt im Vergleich zum heutigen Art. 15a Abs. 2 ArG eine Verschärfung (Herabsetzung der Ruhezeit auf 9 anstatt auf 8 Stunden) sowie zwei Flexibilisierungen (mehrfache und nicht nur einmalige Herabsetzung der Tagesruhezeit pro Woche, Dauer der elf Stunden Ruhezeit im Durchschnitt von vier und nicht mehr zwei Wochen). Art. 15a Abs. 4 verankert Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 nunmehr auf Gesetzesstufe. Unseres Erachtens sind die Flexibilisierungen von Art. 15a Abs. 3 und 4 notwendig und sinnvoll, um das Jahresarbeitszeitmodell zu konkretisieren, zu stabilisieren sowie um die Gesundheit des Arbeitnehmers auch im Jahresarbeitszeitmodell zu garantieren.</i>

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	<i>Das Verbot der Sonntagsarbeit ist in Art. 18 nach wie vor verankert. Neu eingeführt wird die zuschlagsfrei geleistete Sonntagsarbeit. Als solche wird Sonntagsarbeit qualifiziert, die nach eigenem Ermessen, also tatsächlich freiwillig erbracht wird. Dieser Grundsatz begrüßen wir grundsätzlich, sehen jedoch gewisse Abgrenzungsschwierigkeiten bei der situativen Bestimmung der freiwilligen, nach eigenem Ermessen erbrachten Sonntagsarbeit. Nicht ausser Acht gelassen werden dürfen das dem Arbeitsverhältnis typische Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber sowie der Umstand, dass demzufolge das freie Ermessen von äusseren Umständen konditioniert werden kann. Die Verbindung der nach eigenem Ermessen erbrachten Sonntagsarbeit mit der Kompensationspflicht innerhalb eines bestimmten Zeitraums (Folgewoche, laufender oder folgender Monat) wäre unseres Erachtens ein in den Initiativtext einzubauendes Element zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes.</i>

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<i>Die bereits bestehende gesetzliche Grundlage wird mit der vorgesehenen Ergänzung konkretisiert. Die ergänzenden Bestimmungen zum Gesundheitsschutz tragen den potentiellen Gefahren einer Jahresarbeitszeit (wie auch anderen besonderen Arbeitszeitmodellen) mit Präventivmassnahmen angemessen Rechnung und verstärken somit den Gesundheitsschutzgedanken für diese Arbeitnehmer. Unseres Erachtens wäre es sinnvoll und zielführend, die möglichen Präventivmassnahmen auf Verordnungsstufe entsprechend zu konkretisieren.</i>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	<i>Diese Flexibilisierung individualisiert die heute bereits bestehende betriebsinterne Regelungsmöglichkeit von Art. 10 Abs. 2 ArG. Diese individualisierte, auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogene Flexibilisierung von Beginn und Ende der Tages- und Nachtarbeit macht unseres Erachtens Sinn, da damit alle Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie in die Kernarbeitnehmergruppe der Initiative fallen oder nicht, ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse ihrer persönlichen (familiären) Situation anpassen und somit einen Beitrag für ihre Work-Life-Balance leisten können. Unseres Erachtens ist diese Ergänzung (Ausweitung) von Art. 10 Abs. 2 ArG im Endresultat wirtschafts- und gesundheitsförderlich.</i>

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Bei der Umsetzung des Gesetzesentwurfs bzw. bei dessen Vollzug durch die kantonalen Arbeitsinspektorate scheint es uns wichtig, dass klare vollzugsrelevante Richtlinien zur Wahrung der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit vorliegen, die von allen kantonalen Vollzugsbehörden einheitlich angewendet werden. Diesbezüglich sinnvoll und wünschenswert wären sicherlich Weisungen bzw. Richtlinien des seco als den kantonalen Arbeitsinspektoraten übergeordnete Behörde zu den mit der Revision des ArG neu eingebrachten Themenbereichen, die jedoch reinen Vollzugscharakter haben.</i>

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<i>Im Zeichen der Stärkung des Wirtschaftsstandortes Schweiz sowie des Ausbaus der Konkurrenzfähigkeit des Dienstleistungssektors begrüssen wir die Revision des ArG mit dieser Initiative in jedem Punkt. Wir sind überzeugt, damit einen wichtigen Schritt in Richtung flexible Arbeitszeitbedingungen zu machen, ohne dabei die Gesundheit der von der parlamentarischen Initiative betroffenen Arbeitnehmendenkreise zu gefährden.</i>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

14b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<i>Mit dieser Erweiterung, d.h. mit der arbeitgeberseitigen gesetzlichen Befreiung von der Dokumentationspflicht auch bei Nichtvorliegen eines GAV und ohne individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer sowie ohne Lohnabhängigkeit, werden die Grundlagen für die Einführung der Vertrauensarbeit geschaffen, bei welcher die Erledigung der vereinbarten Aufgaben im Vordergrund steht und nicht die zeitliche Präsenz des Arbeitnehmers. Das Arbeitsergebnis steht im Fokus. Die Vertrauensarbeit ist die logische Fortentwicklung der heute gesetzlich verankerten vereinfachten Dokumentation der Arbeitszeiterfassung. Diese Bestimmung findet unsere uneingeschränkte Zustimmung.</i>
15b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<i>Die Gesundheitsschutzmassnahmen gemäss parlamentarischer Initiative 16.414 sollten analog auch für die parlamentarische Initiative 16.423 eingeführt werden. Weitere Massnahmen könnten allenfalls auf Verordnungsstufe konkretisiert werden. Dieser Handlungsbedarf wird jedoch von unserer Seite aus als nicht sehr gross eingestuft, da Art. 328 OR (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers), der sich neben anderem auf den Gesundheitsschutz bezieht, auch bei einer ArG-Revision weiterhin Anwendung findet.</i>
16b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Bei der Umsetzung des Gesetzesentwurfs bzw. bei dessen Vollzug durch die kantonalen Arbeitsinspektorate scheint es uns wichtig, dass klare vollzugsrelevante Richtlinien zur Wahrung der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit vorliegen, die von den Vollzugsbehörden einheitlich angewendet werden. Diesbezüglich sinnvoll und wünschenswert wären sicherlich Weisungen bzw. Richtlinien des seco als den kantonalen Arbeitsinspektoraten übergeordnete Behörde zu den mit der Revision des ArG neu eingebrachten Themenbereichen.</i>
17b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<i>Im Zeichen der Stärkung des Wirtschaftsstandortes Schweiz sowie des Ausbaus der Konkurrenzfähigkeit des Dienstleistungssektors begrüssen wir die Revision des ArG auch mit dieser Initiative in jedem Punkt. Wir sind überzeugt, damit einen wichtigen Schritt in Richtung flexible Arbeitszeitbedingungen zu machen, ohne dabei die Gesundheit der von der parlamentarischen Initiative betroffenen Arbeitnehmendenkreise zu gefährden.</i>

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 3. Dezember 2018 sgv-KI/ak

Vernehmlassungsantwort – 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle
16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter Karin. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrte Frau Müller Könz

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und gegen 500 000 KMU, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Mit Schreiben vom 4. September 2018 lädt uns die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates WAK-S ein, zu den beiden Parlamentarischen Initiativen 16.414 – Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 – Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten - Stellung zu nehmen. Der Schweizerische Gewerbeverband sgv dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Für Führungs- und Fachkräfte mit hoher Arbeitsautonomie und grossen Befugnissen soll die Umstellung von der Wochen- zur Jahresarbeitszeit eine flexiblere Verteilung der Arbeit ermöglichen. Zudem sollen für leitende Angestellte und Fachspezialisten Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung gemacht werden können.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv unterstützt die vorgesehenen Änderungen des Arbeitsgesetzes.

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung. Zudem verweisen wir auf den beiliegenden Fragebogen.

Pa.Iv. 16.414 Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, können nach einem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten. Voraussetzung dafür ist, dass die ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festlegen können und bei ihrer Arbeit eine grosse Autonomie haben. Bei einer Anstellung nach dem Jahresarbeitszeitmodell fällt die vom Gesetz festgelegte Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit weg. Im Jahresdurchschnitt dürfen höchstens 45 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Per Ende Jahr dürfen netto maximal 170 Mehrstunden resultieren, die mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt oder sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren sind. Zusätzlich werden die Bestimmungen zur Ruhezeit und zur Sonntagsarbeit gelockert.

Der Schweizerische Gewerbeverband befürwortet die Flexibilisierung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Fixe wöchentliche Höchstarbeitszeiten werden heute vielen Branchen nicht mehr gerecht. Beispiele dafür sind die Treuhandbranche mit starken Belastungsspitzen Anfang Jahr, aber auch andere wie z. B. Beratungsfirmen, die je nach Auftragsvolumen zu ganz unterschiedlichen Zeiten Spitzenbelastungen verzeichnen. Massgeblich wird die am Ende des Jahres geleistete Arbeitszeit sein. Sie wird gegenüber den heutigen Regelungen nicht erhöht, sondern lediglich flexibilisiert. Die Anpassung der individuellen Tages- und Abendarbeitszeit, Ruhezeit und des Sonntagsarbeitsverbots ist nicht nur im Interesse bestimmter Branchen, sondern auch der Arbeitnehmenden selbst. Sie können je nach Situation während den üblichen Arbeitszeiten familiäre oder anderweitige Verpflichtungen wahrnehmen und geschäftliche Pendenzen dann erledigen, wenn diese wirklich anfallen. Das ermöglicht eine gute Work-Life-Balance und eine höhere Arbeitszufriedenheit. Zusätzliche gesetzliche Bestimmungen mit Fokus auf psychosoziale Risiken und Jahresarbeitszeitmodelle, wie in Art. 6 Abs. 4 ArG vorgeschlagen, sind nicht notwendig. Die heute geltende Bestimmung wonach «durch Verordnung bestimmt wird, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind», genügt.

Pa.Iv. 16.423 Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit und der Vertrauensarbeitszeit unterstellt werden können, sofern sie bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können, sollen von der Erfassung der Arbeitszeit befreit werden. Der Schweizerische Gewerbeverband sgV unterstützt diese Massnahmen. Im Unterschied zur seit 2016 geltenden Regelung in Art. 73a ArGV 1 ist der Verzicht der Arbeitszeiterfassung nicht mehr an einen Gesamtarbeitsvertrag sowie ein Minimalverdienst von jährlich 120 000 Franken brutto gebunden. Zudem ist ein schriftlicher Verzicht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin notwendig. Diese Regelung benachteiligt Branchen ohne GAV. Ein Salär von 120 000 Franken pro Jahr ist für gewisse Branchen zu hoch, da selbst leitende Angestellte kein solches Salär erreichen. Da die Vollzugsbehörden überprüfen können müssen, ob die Voraussetzungen für die heute geltende Regelung erfüllt sind, sind die Arbeitgeber weiterhin zur Dokumentation verpflichtet.

Insgesamt bringt die seit 2016 geltende Regelung den Arbeitgebern kaum eine Entlastung. Punktuell führt sie gar zu Mehraufwand, in dem mit Art. 73b ArGV 1 eine neue Mitarbeiterkategorie geschaffen worden ist, für die eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich ist. Gegenüber den Vollzugsbehörden müssen die Verzichtserklärung jederzeit vorgewiesen werden können. Zudem muss der Arbeitgeber die entsprechenden Verzeichnisse inkl. Lohnangaben führen, wer unter welche Kategorie der Arbeitszeiterfassung fällt. Die Eidgenössische Arbeitskommission EAK hat beschlossen, die seit 2016 geltende Praxis zu evaluieren. Derzeit erarbeitet die Universität Genf eine Studie.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Vor allem im Dienstleistungssektor wird der Arbeitsort mobiler und stärker von den Kunden bestimmt. Der Digitalisierungsbericht des Bundesrates stellt denn auch fest, dass die Digitalisierung einen wesentlichen Einfluss auf den Strukturwandel und das Wirtschaftswachstum hat. Die Beschäftigungsstruktur in der Schweiz hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Heute stellt der Dienstleistungssektor über 70 % aller Beschäftigten. Der Arbeitsmarkt in der Schweiz hat es immer gut verstanden, die Herausforderungen des Strukturwandels zu nutzen. Die Erwerbsbeteiligung hat sich in den letzten Jahren schrittweise erhöht. Nicht nur das Arbeitsverhalten verändert sich, sondern auch die Lebensumstände und Konsumgewohnheiten sowie die Mentalität und das Verhalten der Leute unterliegen einem Wandel. Auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändern die Bedürfnisse. Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Arbeit wird immer stärker. Die Arbeitgeber sind mit variablen Arbeitszeitmodellen gefordert. Viele Arbeitgeber führen ihre Mitarbeitenden über Zielvorgaben und gewähren ihnen die Freiheit zu arbeiten, wann und wo sie wollen. Eine wesentliche Rolle spielt die Einstellung zu neuen Arbeitsformen. Junge Arbeitnehmende, die vollständig im digitalen Zeitalter aufgewachsen sind, haben einen offenen Zugang zu den modernen Kommunikationsmitteln.

Wir danken für die Berücksichtigung der Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor, Nationalrat



Dieter Kläy
Ressortleiter

Beilage

- Fragebogen

- 16.414** **Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle**
- 16.423** **Parlamentarische Initiative Keller-Sutter Karin. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten**

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Der Schweizerische Gewerbeverband sgv hält es für notwendig, das Arbeitsgesetz und insbesondere die Arbeitszeiten zu flexibilisieren und den Dokumentationsaufwand für Arbeitgebende zu reduzieren. Wenn immer möglich sollten in GAV sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Modelle ihre Gültigkeit behalten können.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Beide Konzepte sollen umgesetzt werden, da je nach Branche unterschiedliche Voraussetzungen herrschen. Branchen mit ausgeprägten saisonalen Spitzenbelastungen sind mit dem Jahresarbeitszeitmodell besser bedient. Branchen, die vor allem Fachkräfte mit hoher Zeitautonomie beschäftigen, sollen sich bei der Dokumentation der Arbeitszeiterfassung entlasten können.
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Die Definition lässt genügend Spielraum offen. Keinesfalls ist sie einzuschränken. Konkrete Angaben zur Ausbildung der Fachpersonen sind nicht nötig. Dies würde eine komplizierte Abgrenzungsdiskussion zur Folge haben, die immer wieder neue Unklarheiten schafft. Zudem unterliegen Fachausbildungen einem kontinuierlichen Wandel. Das Gesetz kann deswegen nicht laufend angepasst werden.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Im Jahresarbeitszeitmodell ändert die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden nicht. Lediglich die Erfüllung der Stunden kann flexibler gehandhabt werden. Der sgv unterstützt diese Bestimmungen.
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Der sgv unterstützt diese Regelung. Wichtig ist die Wahlmöglichkeit. Der Arbeitgeber kann die Jahresmehrstunden entweder mit einem Zeitzuschlag von 25% ausgleichen oder mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin vertraglich vereinbaren, die geleisteten Mehrstunden im Folgejahr durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die anteilmässige Reduktion bei Teilzeitanstellung ist nachvollziehbar. Der sgv unterstützt diese Bestimmung.
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Der sgv unterstützt die Spannweite von 15 Stunden.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Neben einer flexibleren Arbeitszeit muss folgereichtig auch die Ruhezeit flexibilisiert werden. Die mehrmalige Herabsetzung bis auf 9 h pro Woche wird vom sgv unterstützt.
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Der sgv unterstützt die Bestimmung, dass einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin kein Lohnzuschlag zu zahlen ist, wenn er bzw. sie nach freiem Ermessen im Rahmen des Jahresarbeitszeitmodells am Sonntag arbeitet.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Die heute geltende Bestimmung in Art. 6 Abs. 4 ArG legt fest, dass «Durch Verordnung bestimmt wird, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind». Diese Regelung genügt. Es braucht keine besondere Umschreibung, dass «psychosoziale Risiken angemessen berücksichtigt werden müssen». Der sgv lehnt die Neuformulierung ab.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die Verschiebung bzw. die Ausdehnung des Beginns auf 4 Uhr bzw. des Endes auf 24 Uhr wird vom sgv unterstützt. Gegenüber der heutigen Regelung bringt diese mehr Flexibilität.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	keine

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	keine

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Der sgv unterstützt diese Bestimmung.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Nein. Zusätzliche Massnahmen betreffend Gesundheitsschutz sind nicht notwendig. Die heutigen gesetzlichen Grundlagen genügen.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	nein

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

scienceindustries
Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech

Nordstrasse 15 · Postfach · 8021 Zürich
info@scienceindustries.ch
T +41 44 368 17 11
F +41 44 368 17 70

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Zürich, 30. November 2018

Parlamentarische Initiative 16.423 – Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Stellungnahme von scienceindustries

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf den erläuternden Bericht in eingangs erwähnter Sache und erlauben uns, dazu aus Sicht unserer Mitgliedfirmen Stellung zu nehmen.

scienceindustries ist der Schweizer Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech. Sie vertritt die wirtschaftspolitischen Interessen von rund 250 in der Schweiz tätigen Unternehmen aus genannten und verwandten Branchen. Mehr als 40% aller schweizerischen Exporte stammen von unseren Mitgliedsunternehmen und sie beschäftigen in der Schweiz rund 70'000 Mitarbeitende. Dazu kommen noch rund 320'000 weitere im Ausland angesiedelte Stellen. Die von scienceindustries vertretene Industrie ist somit eine gewichtige Arbeitgeberin im Land selbst, weshalb es uns ein Anliegen ist, den Standpunkt dieser Industrie zum Thema der Arbeitszeiterfassung anzubringen. scienceindustries hat sich dabei mit dem VBPCD koordiniert und schliesst sich mit Blick auf die Parlamentarische Initiative 16.423 im Grundsatz dessen Beurteilung an. Sie finden unsere Bemerkungen zudem im offiziellen Fragebogen, der integralen Bestandteil unserer Stellungnahme bildet.

Vorbemerkung

Unseren Mitgliedfirmen ist die Verpflichtung zur detaillierten Arbeitszeiterfassung gemäss aktueller Rechtslage in der Schweiz bewusst und sie halten sich entsprechend an die gesetzlichen Vorgaben. Allerdings sind wir der Ansicht, dass diese Regelung nicht mehr den zeitgemässen Anforderungen an ein modernes Arbeitsrecht entspricht. Längst haben neue gesellschaftliche Lebensformen zu flexiblen Arbeitsmodellen geführt, die sich häufig nicht mit einer detaillierten Arbeitszeiterfassung vereinbaren lassen. So sehen sich

innovative und international orientierte Unternehmungen bei der Rekrutierung ihrer Belegschaft mit anderen arbeitsrechtlichen Prioritäten konfrontiert, als der detailgetreuen Erfassung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie dem minutiösen Festhalten der täglichen Pausenbezüge. Vielmehr stehen für die oft auch international tätigen Mitarbeitenden unserer Industrie heute flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office und andere unkonventionelle Arbeitsformen im Vordergrund, während die gesetzesgetreue Arbeitszeiterfassung bei vielen Arbeitnehmenden selbst auf Unverständnis stösst.

Der Schweizer Wirtschaftsstandort zeichnet sich insbesondere auch durch ein flexibles und ausgewogenes Arbeitsrecht aus, das im Ergebnis beiden Seiten – den Arbeitgebenden wie den Arbeitnehmenden – nützt, insofern es dank seines flexiblen Ansatzes im Ergebnis bislang einen hohen Beschäftigungsgrad garantieren konnte. Dass sich im Kontext der Arbeitszeit gesundheitspolizeiliche Fragen stellen, steht ausser Frage und entsprechend werden die Grundzüge des (in mancher Hinsicht doch restriktiven) Schweizer Arbeitsgesetz (ArG) von unseren Mitgliedfirmen im Rahmen dieses Anliegens nicht in Frage gestellt, wenngleich der Gang der Zeit auch hier gewisse Anpassungen zur Diskussion stellen würde. Hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung sind wir indes klar der Meinung, dass die heute in der Schweiz geltende Gesetzeslage nicht nur aus Sicht der Arbeitgeber, sondern auch aus Sicht der Arbeitnehmer schlicht nicht mehr zeitgemäss ist. Nicht zuletzt mit Blick auf weitere gesellschaftliche Veränderungen und die Internationalisierung der Arbeitswelt ist deshalb eine Lockerung der Vorgaben für die Arbeitszeiterfassung überfällig.

Auch wenn der Bund im Jahr 2015 einen Versuch zu einer entsprechenden Flexibilisierung gemacht hat, so lehnte scienceindustries den seinerzeit in Vernehmlassung gegebene und alsdann vom Bund umgesetzte Vorschlag ab, weil er sich u.a. auch für unsere Branche als nicht zweckdienlich erweist und damit toter Buchstabe blieb. Leider wurden nicht nur wir, sondern weite Teile der Wirtschaft damals nicht gehört und im Ergebnis übergangen. Unsere Branche wartet immer noch auf eine taugliche Lösung bezüglich dieses berechtigten Anliegens, weshalb auch scienceindustries die Parlamentarische Initiative 16.423 von Ständerätin Keller-Sutter stets mitgetragen hat.

Unterstützung der Parlamentarischen Initiative 16.423 – Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

scienceindustries begrüsst den in der Parlamentarischen Initiative 16.423 gewählten Ansatz, eine gesetzlich verankerte Ausnahme von der minutiösen Arbeitszeiterfassungspflicht gemäss Art. 46 ArG i.V. mit Art. 73 f. Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) vorzusehen. Neu würde Art. 46 ArG um einen Absatz 2 erweitert, der die Arbeitgeber mit Bezug auf einen bestimmten Kreis von Arbeitnehmenden von der Pflicht befreit, die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten und zu den von Gesetzes wegen geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen weder zu erfassen, noch solche den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung stellen zu müssen. Diese Befreiung soll nur für erwachsene Mitarbeitende gelten, die entweder eine Vorgesetztenfunktion haben oder aber Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen sind, zudem bei ihrer Arbeit über grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können, sprich nicht nach vorgegeben Einsatzplänen arbeiten müssen.

Es handelt sich somit um einen **eingeschränkten Kreis von Mitarbeitenden**, die aufgrund ihrer Stellung und/oder Funktion im Unternehmen über wesentliche Entscheidungsbefugnisse sowie erhebliche Arbeits- wie

auch Zeitautonomie verfügen. Entsprechend dieser Stellung erweist sich das Schutzbedürfnis dieser Personen insofern als relativiert, als dass die zuständigen Vollzugs- und Aufsichtsbehörden hier kein Kontrollrecht von Amtes wegen auszuüben brauchen, sondern von einer **Selbstbefähigung** dieser Personen ausgegangen werden darf, ihre **Interessen gegebenenfalls eigenständig wahrnehmen** zu können. Auf eine Garantienstellung der Aufsichtsorgane kann deshalb verzichtet werden: Denn der gesundheitspolizeiliche Arbeitnehmerschutz wird bei diesem Regelungsansatz materiell in keiner Weise geschmälert. Die Arbeitgeber werden lediglich von der minutiösen und sehr aufwendigen Arbeitszeiterfassungspflicht befreit. Diese gesetzliche Ausnahme impliziert u.E. somit recht eigentlich eine **Umkehr der Beweislastverteilung** bezüglich der geleisteten Arbeitszeit. Im Streitfall müssten nach unserem Verständnis nämlich die betroffenen Arbeitnehmer den Beweis führen, dass sie die Anordnung erhielten, über die vertragliche Abmachung hinausgehende und/oder mit den gesetzlichen Bestimmungen nicht vereinbare, zusätzlich zu entschädigende oder zu kompensierende Mehrstunden zu leisten. Gelingt dem betroffenen Mitarbeitenden dieser durchaus führbare Beweis, so würden im konkreten Fall vertragsrechtliche und/oder verwaltungsrechtliche Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber greifen.

Aufgrund des klaren Wortlautes der vorgeschlagenen Gesetzesanpassung sind wir der Auffassung, dass die vorgeschlagene Formulierung - gemäss welcher nicht nur auf die Erfassung verzichtet werden kann, sondern in logischer Konsequenz entsprechende Angaben gegenüber den Vollzugs- und Aufsichtsorganen nicht zur Verfügung gestellt werden müssen - eben auch kein präventiv pro aktives Vorgehen seitens der Behörden in diesen Fällen mehr erlaubt. Entsprechend teilen wir die im erläuternden Bericht auf Seite 14 wiedergegebene Auffassung, wonach eine wie auch immer geartete Informationsbeschaffung inskünftig daher auf einem anderen Weg erfolgen müsse und deshalb vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden müssten, in dieser Allgemeinheit nicht. Eine entsprechend missverständliche Formulierung in der zu erwartenden Botschaft lehnen wir ab. Wie erwähnt, besteht seitens der Vollzugs- und Aufsichtsorgane mit Bezug auf den umschriebenen Mitarbeiterkreis aus oben genannten Gründen keine aktive Kontrollpflicht mehr und deshalb haben die zuständigen Behörden entsprechende Abklärungen im Regelfall auch zu unterlassen. Solche wären nur noch in Einzelfällen denkbar, wenn aufgrund einer Anzeige einer betroffenen Person Regelverstösse gegen das ArG mit einiger Wahrscheinlichkeit zu vermuten wären und deshalb Abklärungen seitens der Vollzugsbehörden eingeleitet werden müssten. Mit der nun vorgeschlagenen Anpassung von Art. 46 ArG besteht indes **keine Berechtigung der Vollzugs- und Aufsichtsorgane mehr, im Sinne des präventiven Gesetzesvollzuges entsprechende Abklärungen zu tätigen**. Würde dies so verstanden, so liefe die Revision ins Leere, denn dann wären die Arbeitgeber faktisch dennoch gezwungen, auch für den von der Ausnahme betroffenen Kreis von Arbeitnehmenden die Arbeitszeiterfassungen fortzuführen. Andernfalls liefen sie Gefahr, im Rahmen der dann regelmässig zu erwartenden Präventivkontrollen in noch aufwändigere Personalbefragungen involviert zu sein. Sollte man wider Erwarten hier ein Vollzugsproblem im neu vorgeschlagenen Art. 46 Abs. 2 ArG erkennen, dann wäre einzig denkbar, zuhanden der Kontrollbehörden eine Liste mit den Namen der befreiten Mitarbeitenden verbunden mit einer zusammenfassenden Erklärung über die betriebsspezifischen Massnahmen zum Gesundheitsschutz abzugeben.

Der unterbreitete Vorschlag sieht eine **gesetzliche Ausnahme** vor, die dann greift, wenn die im Gesetz umschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind. Weiterer Elemente bedarf es im Unterschied zur heutigen Lösung nicht, insbes. keiner gesamtarbeitsvertraglichen Einigung mit einer Gewerkschaft, was unsere Branche bereits im Jahr 2015 klar und mit Nachdruck abgelehnt hat. Wir begrüssen deshalb diese Verbesserung und unterstützen die nun unterbreitete Lösung gerade auch in dieser Hinsicht sehr.

Definition der betroffenen Arbeitnehmenden

Was der gesetzliche **Umfang der von der Befreiung betroffenen Arbeitnehmer** angeht, wird die **Definition von zentraler Bedeutung** sein, ob sich die angestrebte Flexibilisierung faktisch erreichen lässt oder nicht. Die definitorische Umschreibung darf deshalb nicht dergestalt sein, dass dieses Ziel im Ergebnis vereitelt wird.

Als **Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion** sollen gemäss erläuterndem Bericht (Seite 12) jene gelten, die gegenüber mindestens einer unterstellten Person über ein dauerhaftes Weisungsrecht verfügen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter nicht massgebend. Hingegen liegt keine solche Vorgesetztenfunktion vor, wenn das Weisungsrecht einzig gegenüber Praktikanten oder Lernenden ausgeübt wird. Diese Umschreibung erachten wir als genügend klar.

Sodann soll die Ausnahme auch für **Fachpersonen** gelten, die **in ihrem Fachgebiet über wesentliche Entscheidbefugnisse** verfügen. Im Unterschied zu Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion verfügen diese Arbeitnehmenden nicht über ein (dauerhaftes) Weisungsrecht gegenüber unterstellten Mitarbeitenden. Vielmehr übernehmen diese aufgrund ihrer besonderen Fachkompetenzen im Betrieb Verantwortung in ihrem Fachgebiet. Ihre Stellung ist somit verantwortungsvoller und autonomer ausgestaltet, als jene der übrigen Fachpersonen im Betrieb und vergleichbar mit derjenigen der Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion. Da ihre verantwortungsvolle Stellung auf ihrem Fachwissen beruht, müssen die erworbenen Fachkenntnisse zwingend in die Arbeitstätigkeit eingebracht werden. Soweit können wir uns mit dem definitorischen Ansatz zu dieser Kategorie von Mitarbeitenden einverstanden erklären.

Indes stehen wir **weiteren Klärungen auf Verordnungsstufe kritisch gegenüber**, dies umso mehr als wir die erwähnten Kriterien dafür als zu starr erachten. Hier einfach auf Ausbildungen und/oder deren Ausweisungen sowie ggf. auf andere rein formale Kriterien abzustellen, greift viel zu kurz, wird der Realität gerade im durchlässigen Schweizer Arbeitsmarkt mit seinem dualen Ansatz nicht gerecht und kann gar in einer Diskriminierung von Mitarbeitenden enden. So gibt es eine Vielzahl von Arbeitnehmern, die sich nicht über den Weg formalisierter Ausbildungen in fachtechnische Verantwortungspositionen hochgearbeitet haben, sondern aufgrund ihrer praktischen Eignung, ihres täglichen Einsatzes sowie gestützt auf konsequente Förderung. Diese Kategorie wäre bei einem starren Ausbildungsansatz von der Flexibilisierung ausgeschlossen. Ob eine Fachperson über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich u.E. nicht eigentlich über die ausgewiesene Ausbildung oder andere formalisierte Kriterien, sondern viel besser über das Anstellungsprofil sowie die jeweiligen Kompetenzregelung evaluieren. Zudem können Unterschriftenregelungen oder Budgetverantwortung als weitere Indizien für wesentliche Entscheidbefugnisse angesehen werden. Soweit eine Regelung auf Verordnungsstufe angestrebt wird, was wir nicht als zwingend erachten, müsste der **Kriterienkatalog deshalb offen und praxisnahe** formuliert sein.

Zusätzlich wird verlangt, dass die erwähnten Arbeitnehmerkategorien über eine **grosse Autonomie** bei der Gestaltung ihrer Arbeit verfügen. Die Arbeitnehmenden müssen also weitgehend selber bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden. Auch mit dieser Umschreibung können wir uns einverstanden erklären, wobei wir uns dann von weiteren Konkretisierungen hierzu distanzieren. Erfahrungsgemäss greift es ebenso zu kurz, derartige Gestaltungsautonomie nur gerade höheren Kadern sowie Arbeitnehmenden mit einem besonderen Pflichtenheft zuzuschreiben, weshalb wir die im erläuternden Bericht erwähnten **Beispiele als zu einschränkend ablehnen**. Soll die neue Bestimmung im

Arbeitsalltag auch ihre seitens der Arbeitnehmenden wie der Arbeitgebenden gewünschte Wirkung entfalten können, muss deren **definitivischer Ansatz mit einiger Flexibilität** ausgestaltet sein, andernfalls die Bestimmung nur geringfügig zur Anwendung kommt und so die gewünschte Flexibilisierung eben nicht verwirklicht werden kann. Es gilt hierbei relativierend zu wiederholen, dass wir von Arbeitnehmenden sprechen, die ihre Interessen durchaus selbständig zu verteidigen wissen und deshalb die staatliche Intervention zurückhaltend ausgestaltet werden kann.

Überdies müssen diese Arbeitnehmenden über eine **grosse Zeitsouveränität** verfügen, d.h. sie müssen ihre Arbeits- und somit auch ihre Ruhezeiten mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Die Zeitsouveränität muss für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit bestehen, wobei bei ihrer Beurteilung das Arbeitsumfeld als Ganzes in Betracht zu ziehen ist. Wir können uns im Grundsatz mit diesem Ansatz einverstanden erklären. Zudem gehen wir eins, dass die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung für **Arbeitnehmende**, die ihre Arbeit nach **Einsatzplänen** oder **sonstigen engen zeitlichen Vorgaben** zu verrichten haben, nicht gelten soll. Wir nehmen gleichzeitig begrüssend zur Kenntnis, dass Arbeitnehmende mit Blockzeiten über rund die Hälfte ihrer Arbeitszeit, die aber ausserhalb der festgelegten Zeiten die erforderlichen Freiheiten bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten geniessen, ebenfalls von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit sein sollen.

Hinsichtlich der **Konkretisierung der Kriterien** "grosse Autonomie" und "grosse Zeitsouveränität" lehnt scienceindustries indes einen **Interpretationsbezug gestützt auf die Erfahrungen mit Artikel 73a ArGV 1 grundsätzlich ab**. Art. 46 Abs. 2 ArG soll eine zusätzliche Flexibilisierung bei der Arbeitszeiterfassung bringen, die in manchen Punkten weiter geht, als die in Art. 73a ArGV 1 geschaffene Lösung. Insbes. liegt mit dem Vorschlag eine Gesetzeslösung ohne Beizug der Gewerkschaften vor, weshalb eine Auslegungspraxis für die Anwendung dieser neuen Gesetzesbestimmung nicht auf Erfahrungen mit einer anders konzipierten, gewerkschaftlichen Lösung basieren kann. Diese legen ihren Verhandlungen durchaus andere Überzeugungen und Massstäbe zugrunde, die nicht über die Hintertür einer in den Gesetzesmaterialien enthaltenen Empfehlung in die Rechtspraxis einfliessen sollen. Diese Praxis muss sich autonom entwickeln können und es wird an den Gerichten sein, zu entscheiden, was in einem Einzelfall die richtige Lösung sein wird. Die **Botschaft soll u.E. deshalb keinen entsprechenden Hinweis enthalten**.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Dr. Stephan Mumenthaler
Direktor

Jürg Granwehr
Leiter Recht

Zur Kenntnisnahme an:

- VBPCD
- SAV
- economiesuisse

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<i>Ja, scienceindustries begrüsst eine Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassungspflicht i.S. der 16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten.</i>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<i>scienceindustries unterstützte stets die 16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten. Aufgrund der Konzeption der Vorlagen kann unsere Industrie mit Blick auf die betroffenen Arbeitnehmerkreise an sich nur aus dieser Vorlage die gewünschte Flexibilisierung erhalten. Wir haben in unseren Bestrebungen stets auf den Verzicht der Erfassungspflicht für spezifische Mitarbeiterkategorien fokussiert. Dies ist letztlich der Grund, warum wir uns zur 16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle nicht äussern, wenngleich das Arbeitsgesetz auch in anderen Belangen nicht mehr zeitgemäss erscheint.</i>
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?

	<p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
<p>Antwort</p>	<p><i>Was der gesetzliche Umfang der von der Befreiung betroffenen Arbeitnehmer angeht, wird die Definition von zentraler Bedeutung sein, ob sich die angestrebte Flexibilisierung faktisch erreichen lässt oder nicht. Die definitorische Umschreibung darf deshalb nicht dergestalt sein, dass dieses Ziel im Ergebnis vereitelt wird.</i></p> <p><i>Als Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion gelten solche, die gegenüber Unterstellten über ein dauerhaftes Weisungsrecht verfügen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter nicht massgebend. Hingegen liegt keine solche Vorgesetztenfunktion vor, wenn das Weisungsrecht einzig gegenüber Praktikanten oder Lernenden ausgeübt wird. Diese Umschreibung gemäss erläuterndem Bericht zur 16.423, Seite 12 erachten wir als genügend klar.</i></p> <p><i>Ob eine Fachperson über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich mit dem Anstellungsprofil sowie der jeweiligen Kompetenzregelung deutlich eingrenzen. Eine Bezeichnung der betroffenen Arbeitnehmenden kann z.B. über die Anstellungsprofile sowie die entsprechende Unterschriftenregelung oder Entscheidungskompetenz im Unternehmen nachvollziehbar und transparent vorgenommen werden. Zudem kann die Budgetverantwortung eines Mitarbeitenden als Indiz für einen wesentliche Entscheidbefugnis angesehen werden.</i></p> <p><i>Es sind u.E. keine konkreten Vorgaben / Mindestanforderungen zur Ausbildung der Fachpersonen im Gesetz vorzusehen. Auch stehen wir weiteren Klärungen auf Verordnungsstufe kritisch gegenüber und sollten solche sich wider Erwarten dennoch als unvermeidlich erweisen, dann müsste der Kriterienkatalog offen und praxisnahe formuliert sein. Insbes. erachten wir Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen weder auf Gesetzes- noch auf Verordnungsebene als praktikables Kriterium.</i></p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<i>scienceindustries unterstützt die vorgeschlagene Anpassung des ArG. Im Ergebnis muss ein Modell der Vertrauensarbeitszeit ohne jede Aufzeichnungspflicht resultieren. Mit der vorgeschlagenen Anpassung von Art. 46 ArG besteht u.E. keine Berechtigung der Vollzugs- und Aufsichtsorgane mehr, im Sinne eines präventiven Gesetzesvollzuges entsprechende Abklärungen zu tätigen. Solche wären nur bei Anzeige im Einzelfall denkbar. Eine entsprechend präzise Formulierung fehlt im erläuternden Bericht, der hierzu auf Seite 14 vielmehr verwirrend ist. Dies gilt es in der Botschaft klar so festzuhalten (vgl. unsere Stellungnahme).</i>
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<i>Im ArG und den entsprechenden Verordnungen sind bereits viele spezifische Schutzbestimmungen enthalten. Weitere gesetzliche Bestimmungen sind nicht nötig. Sollte man wider Erwarten ein Vollzugsproblem im neu vorgeschlagenen Art. 46 Abs. 2 ArG erkennen, welches auf Verordnungsstufe adressiert würde, so wäre einzig denkbar, zuhanden der Kontrollbehörden im Rahmen des Datenschutzes eine Liste mit den Namen der befreiten Mitarbeitenden verbunden mit einer zusammenfassenden Erklärung über die betriebsspezifischen Massnahmen zum Gesundheitsschutz abzugeben. Jede weitere administrative Massnahme würde die Flexibilisierung faktisch unterminieren, da sie zu aufwändig wird.</i>
6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Der Vorentwurf baut auf dem heutigen Status quo auf und bringt zusätzliche Erleichterungen. Es wird daher begrüsst, dass dem berechtigten Ruf der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer nach mehr Flexibilität in der Arbeitszeiterfassung bei voller Erhaltung der Schutzbestimmungen des ArG im Gesetz entsprochen wird. Erfasst sind Arbeitnehmende mit hoher Arbeitsautonomie und Verantwortungsbewusstsein, welche in deren Anstellungsprofilen und entsprechenden Kompetenzen reflektiert werden.</i>
7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<i>Sehen Sie bitte unsere ausführliche Stellungnahme.</i>

Sormani Nadja SECO

Von: Dagmar Jenni <dagmar.jenni@swiss-retail.ch>
Gesendet: Donnerstag, 29. November 2018 15:47
An: _SECO-ABAS Arbeitnehmerschutz
Cc: Fachbereich; Swiss-Retail Sekretariat
Betreff: 16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad/16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter.
Anlagen: 181129_Arbeitszeitmodelle_Fragebogen_DJ_def.pdf; 181129_Arbeitszeitmodelle_Fragebogen_DJ_def.docx

Sehr geehrte Damen und Herren

Angefügt finden Sie fristgerecht unsere Stellungnahmen zu den oben rubrizierten Parlamentarischen Initiativen.

Besten Dank für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Swiss Retail Federation

Dagmar T. Jenni
Geschäftsführerin/Directrice
Rechtsanwältin, LLM, ARM
Bahnhofplatz 1
3011 Bern
Tel. 031 312 40 40
dagmar.jenni@swiss-retail.ch
www.swiss-retail.ch

Swiss Retail
Federation

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Ja. Wir begrüssen beide Vorentwürfe. Das geltende Arbeitsgesetz stammt noch aus dem Fabrikzeitalter und bildet die Realität nicht mehr ab.

2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Wir begrüssen beide Vorlagen. Sie vertreten jeweils voneinander unabhängige, berechnete Anliegen. Für die Detailhandelsbranche relevanter ist jedoch die Parlamentarische Initiative 16.423 Keller-Sutter. Die letzte Flexibilisierung schafft leider ungleiche Spiesse und bevorzugt Branchen mit einem GAV und einer – zumindest für unsere Branche - hohen Lohngrenze von 120'000 CHF. Der Detailhandel ist eine nicht mit GAV organisierte Branche und einem tieferen Lohnband. Wir befürworten die in dieser Vorlage massvoll anvisierte Ausdehnung der Vertrauensarbeitszeit. Es ist eine Massnahme, um den administrativen Aufwand der Unternehmen zu reduzieren. Zudem ist es eine Massnahme, um den heutigen Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Unternehmen nach grösserer Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten nachzukommen. Wir konzentrieren uns bei der Beantwortung des Fragebogens auf die Vorlage

	<p>16.423. Wo wir keine Antwort vorsehen, verweisen wir auf die Stellungnahme unseres Dachverbandes SAV.</p> <p>Wir verstehen den Vernehmlassungsunterlagen entsprechend, dass der neue Art. 46 Abs. 2 ArG den bisherigen Art. 73a ArGV1 <u>ergänzen wird</u>.</p>
--	--

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Wir beurteilen die Definition als genug klar. Diese generell-abstrakte Formulierung ist gelungen und zukunftstauglich.</p> <p>Sollte, wie es die Teilfrage impliziert, doch und entgegen unserer Ansicht eine Verordnung für die Vorgaben/Kriterien erlassen werden, dann ist unserer Ansicht nach gerade die Vorgabe der Ausbildung als Kriterium für eine «Fachperson» allein nicht tauglich. Gerade die Detailhandelsbranche ist sehr durchlässig und es kommt häufiger vor, dass sich Mitarbeiter aus der Praxis heraus in Fachbereiche entwickeln, die sie führen dürfen. Die Vorgabe der Ausbildung würde in solchen Fällen klar zu kurz greifen. Die Ausbildung kann, muss aber nicht ein Kriterium sein und schon gar nicht für sich allein genommen.</p> <p>Es wird höchst schwierig werden, Kriterien herauszubilden, die branchenübergreifend stimmig und tauglich sind. Auch das ist ein Argument für die eben generell-abstrakt gehaltene Formulierung.</p> <p>Statt einer Verordnung würden wir vielmehr eine Checkliste als ein taugliches Hilfsmittel ansehen. Eine Checkliste kann den Unternehmen helfen, zu eruieren, was eine Fachperson «ausmacht». Sachdienliche Kriterien für eine solche Checkliste können sein: Budgetverantwortung, wesentliche Entscheidbefugnis in der Arbeitspriorisierung und/oder Art der Ausübung, Entscheidbefugnis Kompetenzen, Ausbildung etc.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Bereits heute sind Jahresarbeitszeitmodelle in Kraft. Wichtig ist, <u>dass bisherige Jahresarbeitszeitmodelle in keiner Weise eingeschränkt werden</u>.</p> <p>Art. 13a Abs. 4 legt die jährliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden pro Woche fest. Auch in diesem Punkt fordern wir klar, dass aus dieser neuen Regelung keine Einschränkung und <u>keine Präjudizierung für diejenigen Branchen stattfindet, welche heute eine gesetzliche, wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze gemäss Art. 12 Abs. 2 ArG von 50 Stunden anwenden</u>. Die gesamte gesetzliche Überzeitregelungen sind für diese Branchen im Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen auf</p>

	diese Stundengrenze ausgerichtet und dürfen durch die neue Regelung nicht eingeschränkt werden.
--	---

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Die gesetzliche Regelung von Art. 13 Abs. 1 ArG, wonach der zwingende Lohnzuschlag von wenigstens 25% nur für Überzeit auszurichten ist, wenn sie 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt, muss uneingeschränkt anwendbar. Art. 13a Abs. 5 E-ArG ist dementsprechend anzupassen, da diese Regelung ansonsten Art. 13 Abs. 1 ArG aushebeln würde.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Diese Regelung wird abgelehnt. Sie bedeutet einen unerwünschten Eingriff ins Privatrecht und ist systemwidrig. Wir stellen uns klar gegen diese über die Hintertür eingeführte Verteuerung der Arbeitskosten für Teilzeitangestellte.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Wir unterstützen die Regelung.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Wir unterstützen die Regelung.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Es ist keine weitere Detailregelung nötig. Der heutige Artikel 6 ArG genügt vollumfänglich.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir unterstützen diese Regelung klar. Wie oben ausgeführt, wird die Sozialpartnerschaft in der Detailhandelsbranche nicht über einen GAV gelebt. Die Detailhandelsbranche wird häufiger als Tieflohnbranche bezeichnet und der Medianlohn für höhere Kader liegt häufig unter dem Jahressalär von CHF 120'000. Die letzte Revision hat dementsprechend unsere Branche klar benachteiligt. Mit der Vorlage Keller-Sutter werden diese ungleichen Spiesse (unter den Branchen) wieder ausgeglichen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Nein, der heutige Art. 6 ArG genügt vollumfänglich. Es ist keine weitere Detailregelung nötig.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Wir haben bei unseren Mitgliedern stichprobenartig erhoben, wieviel Prozent in etwa von der Vorlage Keller-Sutter profitieren würden: Ein etwa mittlerer einstelliger Prozentsatz der Belegschaft würde von der Vorlage profitieren, was klar unter dem angepeilten Prozentsatz läge. Unsere Branche ist durch Ladenöffnungszeiten sehr stark von Einsatzplänen und Präsenzzeiten geprägt. Dementsprechend wirkt sich die Vorlage in unserer Branche sehr massvoll aus.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Oft wird der Vorwurf erhoben, dass durch die Nichterfassung der Arbeitszeit «Gratisarbeit» anfallen würde, was ungerecht wäre. Dieser Vorwurf ist aber unberechtigt. In vielen Unternehmen wird mit den leitenden Arbeitnehmenden und dem Kader vereinbart, dass sie gemäss Art. 321c Abs. 3 OR keinen Anspruch auf eine (zusätzliche) Abgeltung oder Kompensation der Überstunden haben, weil diese bereits im Rahmen der vereinbarten Arbeitsbedingungen abgegolten sind.</p> <p>Da somit auch bei der Erfassung der Arbeitszeit keine zusätzliche Kompensation oder Entschädigung fällig wird, verliert der Arbeitnehmende auch nichts durch die Nichterfassung.</p> <p>Auf der anderen Seite bleiben die gesetzlichen Kompensations- bzw. Entschädigungsansprüche für die anfallenden Überzeiten auch bei Kader und Spezialisten (welche keine höheren Angestellten sind) bestehen.</p>

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Swiss Textiles ist der Dachverband der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie. Wir repräsentieren gut 200 Firmen, die in der Schweiz rund 13'000 Mitarbeitende beschäftigen. Unsere Mitglieder zeichnen sich dadurch auch, dass sie sehr innovativ, stark international ausgerichtet und in Nischenmärkten tätig sind. Bei den meisten Unternehmen handelt es sich um KMU mit 20-50 Beschäftigten. Zahlreiche dieser Firmen sind inhabergeführt.</p> <p>Ja, unbedingt. Das geltende Gesetz ist veraltet und entspricht nicht mehr der gelebten Arbeitswelt. Die per 1.1.2016 eingeführten Anpassungen bzgl. der Arbeitszeiterfassung erlauben zwar eine gew. Lockerung, werden den Ansprüchen an ein modernes Arbeitsgesetz jedoch nicht gerecht. Zeitgemässe Arbeitsmodelle, die den Bedürfnissen und Erwartungen unserer Mitgliedfirmen bzw. der betroffenen Kategorie von Arbeitnehmenden entgegenkommen, sind aufgrund der aktuellen Regulierung immer noch nicht umsetzbar, ohne gegen das Gesetz zu verstossen.</p> <p>Die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens für selbstbestimmt arbeitende Führungs- und Fachkräfte (15-20% der Erwerbstätigen) dient nebst den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmenden – speziell nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben - insbesondere auch dem Erfüllen von Kundenbedürfnissen und somit den Anliegen des Arbeitgebers. Wie eingangs erwähnt sind unsere Firmen innovativ und international ausgerichtet; um konkurrenzfähig bleiben zu können, braucht es zwingend zeitgerechte und marktkonforme Arbeitszeitmodelle. In der Summe kommt dies wiederum allen Angestellten im Sinne von sicheren Arbeitsplätzen zugute.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?

Antwort	<p>Wir haben diese Frage in unserer Kommission für Arbeitgeber- und Sozialpolitik, Karso, besprochen und sind einstimmig zum Schluss gekommen, dass beide Vorlagen realisiert werden sollten, da beide Vorstösse unabhängig voneinander berechnete Anliegen beinhalten.</p> <p>Im Falle einer Priorisierung steht der Vorstoss 16.423 pa. Iv. Keller-Sutter im Vordergrund.</p> <p>Je nach Kundensegment kann es in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu saisonalen Schwankungen führen, so dass es in den betroffenen Firmen unumgänglich ist, in Spitzenzeiten eben länger arbeiten zu können, um den Kundenbedürfnissen gerecht zu werden und anschliessend, bei geringerem Arbeitsanfall, die geleisteten Mehrstunden wieder abzubauen.</p> <p>Zentral ist, dass der einzelne Betrieb das für ihn passende Arbeitszeitmodell anwenden kann.</p>
---------	--

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Aus unserer Sicht ist die Formulierung in Art 46 Abs. 2 lit. a-c ArG ausführlich und klar genug; deshalb sollte diese nicht weiter umschrieben werden, da jede Konkretisierung auch wieder eine Einschränkung bedeutet. Falls zusätzliche Kriterien oder Präzisierungen angezeigt wären, so sollten diese auf Verordnungsebene aufgeführt werden. Es versteht sich von selbst, dass ein Arbeitnehmender mit Vorgesetztenfunktion mindestens eine unterstellte Person führt und diese Person weder ein Lernender noch ein Praktikant sein kann.</p> <p>Aus unserer Sicht kann die Umschreibung des Begriffs der «Fachperson» individuell-konkret, von branchenspezifischen Eigenheiten und Abschlüssen abhängig gemacht bzw. darüber definiert werden.</p> <p>Der Begriff «Fachperson, mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet» sollte auf keinen Fall an einen Hochschulabschluss geknüpft werden. Zentral ist, dass diese Person über einen Berufsabschluss und gegenüber den anderen Arbeitnehmenden über ein für ihre Aufgabe spezifisches Fachwissen verfügt und somit klar eine spezielle Stellung innerhalb des Betriebes einnimmt. Überdies müssen diese Fachpersonen über eine gew. Zeitsouveränität für mind. die Hälfte ihrer Arbeitszeit verfügen. Somit fallen Arbeitnehmende in Schichtsystemen per se nicht darunter.</p> <p>Branchen, die Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen abgeschlossen haben, mussten diesbezüglich sicher bereits gew. Kategorisierungen vornehmen, so wie wir in unserem GAV für Firmen der schweiz. Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Zuordnung der Lohnkategorien orientiert sich u.a. an den Ausbildungsabschlüssen. Somit könnten diese Präzisierungen übernommen werden.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Bereits heute sind sog. JAZ Modelle möglich und zulässig. Teilweise stützen sie

	sich auch auf konkrete GAV-Bestimmungen; so auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Derartige GAV-Modelle dürfen auf keinen Fall durch die parlamentarische Initiative Graber eingeschränkt oder gar ausgehebelt werden.
--	--

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Gemäss dem bisherigen Art. 13 Abs. 1 ArG ist der zwingende Lohnzuschlag von wenigstens 25% nur für Überzeit auszurichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt Somit stellt der neue Art. 13a Abs. 5 eine Einschränkung zur bisherigen Bestimmung dar. Damit sind wir nicht einverstanden und verlangen, dass die bisherige Regelung uneingeschränkt anwendbar bleibt.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Art. 13a Abs. 6 stellt eindeutig eine unzulässige Einschränkung des Obligationenrechts dar. Gemäss Art. 321c Abs. 3 Obligationenrecht (OR) ist ein Zuschlag von mindestens 25% nur dann geschuldet, wenn die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird oder nichts anderes schriftlich verabredet ist. Überdies ist es rechtlich zulässig, betriebsintern zu regeln, dass Teilzeitmitarbeitende bis zum Erreichen des 100%-Stundenvolumens keinen Lohnzuschlag erhalten. Wir haben diese Regelung sogar in unserem GAV explizit festgehalten. Somit lehnen wir die vorgeschlagene Bestimmung ab, da sie zuzüglich die Arbeit massiv verteuert! Überdies gilt gemäss geltendem Arbeitsgesetz Art. 9 Abs. 1 lit. a, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG) bzw. 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG) beträgt und bei Mehrstunden unter dieser Grenze keine Überzeit im Sinne des Gesetzes vorliegt und somit auch kein Zuschlag geschuldet ist.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Dieser Regelung können wir zustimmen.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Dieser Regelung können wir ebenfalls zustimmen.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Dieser Bestimmung im Sinne einer Ausnahmeregelung zum bestehenden Art. 19 ArG können wir zustimmen. Vorausgesetzt, der bisherige Artikel bleibt bestehen.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Art. 6 ArG (bisher) statuiert umfassend die Pflicht des Arbeitgebers, den Schutz der Gesundheit des Mitarbeitenden zu wahren. Entsprechend sind wir der Ansicht, dass keine weiteren Detailregulierungen notwendig sind.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Diese Verschiebung und somit die Ermöglichung des Arbeitsbeginns bereits um 4h ist für gewisse Mitgliedfirmen sehr wichtig und kommt uns somit klar entgegen. Es gibt Firmen, die wären froh, wenn sie bereits um 04.30h mit dem Beladen der Lastwagen beginnen könnten.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die neuen Bestimmungen dürfen auf gar keinen Fall zu einer Einschränkung resp. Verschärfung der bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und zum Gesundheitsschutz (Arbeitsgesetz und Obligationenrecht) führen und auch nicht zu einer Aushebelung aktueller GAV Bestimmungen.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir unterstützen diese Bestimmung, die ermöglicht, für die betroffenen Arbeitnehmerkategorien auf die Erfassung der Arbeitszeit komplett verzichten zu können. Einerseits, weil nicht alle Branchen über einen Gesamtarbeitsvertrag verfügen, der diese Befreiung seit 1.1.2015 ermöglicht, andererseits haben wir zwar für unsere Mitgliedsfirmen einen GAV abgeschlossen, der eine Befreiung von der Arbeitszeiterfassung vorsieht, doch ist die Lohnuntergrenze von CHF 120'000 in unserer Branche klar zu hoch, damit die betreffenden Arbeitnehmenden von der Erfassung der Arbeitszeit effektiv mbefreit werden könnten.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Dem Gesundheitsschutz kommt aus unserer Sicht ein sehr hoher Stellenwert zu. Art. 6 des Arbeitsgesetzes stellt hierzu bereits umfassende Bestimmungen auf; überdies ist der Gesundheitsschutz übereinstimmend in Art. 328 Abs. 2 OR sowie

	Art.82 UVG geregelt. Deshalb braucht es keine zusätzlichen Regelungen.
--	--

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die vorgeschlagene Lösung kommt sowohl den Arbeitnehmenden entgegen (bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und entlastet den Arbeitgeber von bisher wahrgenommenen zusätzlichen administrativen Pflichten und Verantwortlichkeiten.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Bereits jetzt besteht gemäss Art. 321c Abs. 3 OR für die Firmen die Möglichkeit, mit den leitenden Arbeitnehmenden und dem Kader zu vereinbaren, dass sie keinen Anspruch auf eine (zusätzliche) Abgeltung oder Kompensation der Überstunden haben, da diese im Rahmen der vereinbarten Arbeitsbedingungen bereits abgegolten ist. So zum Beispiel mittels Gewährung einer zusätzliche Ferienwoche bzw. eines höheren Lohns.</p> <p>Da somit bereits bei der Erfassung der Arbeitszeit keine zusätzliche Kompensation oder Entschädigung fällig wird, verliert der Arbeitnehmende auch nichts durch die Nichterfassung.</p>

Dr. Stéphane Graber
STSA
Rue de Chantepoulet 11
1201 Genève

Secrétariat d'Etat à l'économie
Leistungsbereich
Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Genève, le 4 Décembre 2018

16.414 Iv.pa. Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Iv.pa. Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Madame, Monsieur,

Nous nous référons aux deux avant-projets de la commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats en réponse aux initiatives parlementaires Graber et Keller-Sutter, visant la flexibilisation du temps travail.

L'association suisse de négoce de matières premières et du transport maritime (STSA) représente les entreprises suisses actives dans le négoce de matières premières et le transport maritime, ainsi que les activités associées. Ces entreprises contribuent à 3,8% du PIB et comptent plus de 35,000 emplois dans tout le pays.

Le sujet de la consultation est important pour nos membres, dont les opérations se déroulent en continu et doit tenir compte de différents fuseaux horaires. A titre d'exemple, les bateaux sont opérés tous les jours de l'année (week-ends et jours fériés compris) pour charger ou décharger une cargaison et un retard de prise en charge entraîne des frais pouvant atteindre plusieurs dizaines de milliers de francs par jour.

De manière générale, l'association est favorable à une flexibilisation du temps de travail. Elle soutient l'idée d'annualiser les horaires de travail pour les fonctions supérieures spécialisées, la nature du travail étant fortement cyclique et demandant de la flexibilité. Si une durée maximum de travail devait être fixée, nos membres estiment qu'elle devrait être au minimum de 45h. Les heures supplémentaires devraient être compensées par un congé de même durée, plutôt qu'une compensation financière. Si une durée maximum d'heures travaillées par jour devait être fixée, celle-ci devrait se situer autour de 10h. Il ne semble pas opportun selon nos membres de prévoir une obligation de l'employeur de rapporter à l'autorité compétente les informations sur le temps de travail, les périodes de repos, ou

les suppléments salariaux prescrit par la loi pour les travailleurs dans des fonctions supérieurs ou de spécialistes ayant une autonomie dans leur travail.

Ces éléments ressort d'une consultation menée auprès de nos membres. Toutefois, une majorité de membres ne se sont pas exprimés à ce stade, faute de temps, et il convient de les considérer à titre purement indicatif.

Au vue de l'importance de la thématique, nous serions très reconnaissants de participer à de futurs échanges et consultations sur ce sujet et vous remercions de l'intérêt que vous porterez à notre réponse.



Stéphane Graber
STSA Secretary-General

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Pa.Iv 16.414 Graber / Jahresarbeitszeit:</p> <p>Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Gebäudetechnikbranche, welcher für die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse in unseren Branchen massgebend ist, sieht bereits seit vielen Jahren eine Jahresarbeitszeit vor. Unsere Mitglieder beurteilen dieses Instrument äusserst positiv. Gemäss unserem Kenntnisstand ist auch bei einigen anderen Branchen eine Jahresarbeitszeit in den GAV's enthalten. Es muss mittels einer Ergänzung im Arbeitsgesetz daher sichergestellt werden, dass die vorgeschlagene Gesetzesrevision solche GAV-Regelungen wie die Unsrige weiterhin uneingeschränkt - d.h. inkl. der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung - zulässt. Zudem muss der Rechtssicherheit wegen klar geregelt werden, ob z.B. der Wegfall der Bewilligung für Sonntagsarbeit gemäss Art. 19a VE auch auf GAV-Jahresarbeitszeitmodelle anwendbar wäre (vgl. Frage 9a). Insofern stellen sich also auch wichtige Abgrenzungsfragen.</p> <p>Was diejenigen Arbeitsverhältnisse betrifft, welche nicht unter unseren Gesamtarbeitsvertrag fallen, so sehen wir bezüglich des Themas „Jahresarbeitszeit“ keinen dringenden Handlungsbedarf. Wir stehen einer Jahresarbeitszeit aber auch nicht per se ablehnend gegenüber.</p> <p>Pa.Iv 16.423 Keller-Suter / Arbeitszeiterfassung:</p> <p>Die bei unseren Mitglieder angestellten Installateure müssen gemäss GAV ihre Arbeitszeit im Tagesrapport oder im Arbeitsbuch erfassen. Die festgehaltene Arbeitszeit bildet oftmals die Basis für die Rechnungsstellung gegenüber dem Bauherrn.</p> <p>Ganz allgemein bildet die Erfassung der Arbeitszeit oftmals Grundlage für die Projektabrechnung/-kontrolle. Insofern stufen wir den Nutzen aus dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitserfassung für Vorgesetzte zwar nicht als sehr hoch ein, stehen dem Vorschlag jedoch aus liberalen Gründen positiv gegenüber.</p>

2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Um einen allfällig negativen Einfluss der Pa.Iv. Graber auf bewährte GAV-Jahresarbeitszeitregelungen zu vermeiden und auch um Abgrenzungsfragen zu vermeiden, bevorzugen wir den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung, d.h. wir ziehen die Pa.Iv. Keller-Sutter der Pa.Iv. Graber vor.

3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die durchschnittlichen 45 Std./Woche gemäss Art. 13a Abs. 4 VE stellen gegenüber den 50 Std./Woche im Art. 9.2 ArG eine deutliche Einschränkung dar. Es muss sichergestellt werden, dass die bestehenden GAV-Jahresarbeitszeitmodelle dieser Einschränkung nicht unterliegen. Im Übrigen verweisen wir auf die Antwort bei Frage 1.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Was Arbeitsverhältnisse betrifft, welche unserem GAV unterstehen, so lehnen wir die Regelung ab. Dies hauptsächlich aufgrund der Definition der durchschnittlichen 45 Std./Woche, auf welcher der Ausgleichsmechanismus aufbaut. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf unsere Antwort bei Frage 4a. Was Arbeitsverhältnisse betrifft, welche nicht unserem GAV unterstehen, beurteilen wir die Regelung als akzeptabel.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Aus unserer Sicht ist diese Regelung unnötig und daher wegzulassen.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
-----	--

Antwort	Diese Regelung ist aus unserer Sicht in Ordnung.
---------	--

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Aus unserer Sicht ist die vorgeschlagene Regelung in Ordnung.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	<p>Art. 19a VE sieht die bewilligungs- und zuschlagsfreie Sonntagsarbeit vor.</p> <p>Für Arbeitsverhältnisse, die unserem GAV unterstellt sind, ist im GAV ein Zuschlag für Sonntagsarbeit vorgesehen. Im Übrigen und insbesondere für Arbeitsverhältnisse ausserhalb unseres GAV's stellt Art. 19a VE eine vorteilhafte Regelung dar. In der Praxis unserer Mitgliederbetriebe wird Art. 19a VE vermutlich dennoch wenig Anwendung finden.</p>

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Art. 6.4 ArG ermöglicht bereits jetzt Massnahmen auf Verordnungsebene zwecks Gesundheitsschutz. Es stellt sich daher die Frage, inwiefern die vorgeschlagene Ergänzung notwendig ist.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Für unsere Branchen ist diese Bestimmung kaum relevant.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Es ist uns ein grosses Anliegen, dass GAV-Jahresarbeitszeitmodelle uneingeschränkt weitergeführt werden können. Sämtliche Unklarheiten, die sich aus der Abgrenzung zwischen einer Jahresarbeitszeit gemäss ArG und einer Jahresarbeitszeit gemäss GAV ergeben, sind aus Gründen der Rechtssicherheit zu beseitigen.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir unterstützen diese Regelung aus liberalen Gründen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	--

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
-----	---

Antwort	--
---------	----

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	--

Zürich, 20.11.2018

Schweizerisch-Liechtensteinischer
Gebäudetechnikverband (suissetec)



Hans-Peter Kaufmann
Direktor



Urs Hofstetter
Mitglied der Geschäftsleitung
Leiter Mandate und Politik

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Zürich, 3. Dezember 2018

16.414 s Pa.IV. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.IV. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Stellungnahme des SVV zu den Vorentwürfen

Sehr geehrte Frau Müller Könz
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu den Vorentwürfen Stellung zu nehmen. Der Schweizerische Versicherungsverband SVV ist der Branchenverband der Schweizer Privatassekuranz. Der Versicherungssektor ist eine wichtige Stütze des Finanzplatzes Schweiz und der ganzen schweizerischen Volkswirtschaft mit rund 70'000 Mitarbeitenden¹ und einem Anteil von 4.5 % der Bruttowertschöpfung in der Schweiz². Unsere Branche war in den vergangenen Jahren der Wirtschafts- und Wachstumsmotor innerhalb des Finanzsektors der Schweiz. Letzterer hat nach dem Handel (Gross- und Detailhandel), der chemisch pharmazeutischen Industrie und dem öffentlichen Sektor viertgrössten Beitrag ans Wirtschaftswachstum der Schweizer Volkswirtschaft geliefert³. Während der Finanzkrise hat sich die Versicherungsbranche als stabilisierender Faktor für unsere Wirtschaft bewiesen.

¹ Quelle: Polynomics Bedeutungsstudie Banken und Versicherungen in der Schweiz

² Quelle: BFS

³ Quelle: Polynomics Bedeutungsstudie Banken und Versicherungen in der Schweiz

Zeitgemässe Anstellungsbedingungen sind für unsere Mitgliedunternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor im Kampf um gut ausgebildete Talente. Diese wiederum wollen in einem hohen Mass ihre work/life-Balance selbst bestimmen.

Zusammenfassung:

Der Schweizerische Versicherungsverband **unterstützt beide Vorentwürfe**. Die vorgeschlagenen Gesetzesrevisionen nehmen wichtige Anliegen und Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden im tertiären Sektor auf. Sie ermöglichen zeitgemässe Anstellungsbedingungen für eine Gruppe Arbeitnehmender, die die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten weitgehend selbst bestimmt, über wesentliche Entscheidungskompetenzen verfügt und entsprechend ein hohes Vertrauen des Arbeitgebers bezüglich der eigenen Urteilsfähigkeit in unternehmerischen Angelegenheiten als auch in der persönlichen Belastung genießt.

Die zwei Vorentwürfe betreffen zwar dieselbe Kategorie von Arbeitnehmenden und streben beide eine Flexibilisierung in der Gestaltung der Arbeitszeiten an. Die **Lösungsansätze** sind aber verschieden und **entsprechen unterschiedlichen Aufgaben und Bedürfnissen** der Zielgruppe und deren Arbeitgeber (resp. Wirtschaftsbranchen). Sie sind entsprechend als **zwei unterschiedliche Revisionsprojekte** weiterzuführen.

Einige Kommentare im Detail:

- **Revisionsbedarf:** Wir verweisen auf unsere Aussagen unter Pt. 1 im angehängten Fragebogen. Das in Teilen nicht mehr zeitgemässe Arbeitsgesetz lässt sich in verschiedenen Bereichen des tertiären Sektors schwer umsetzen, weil sich die Bedürfnisse mit der Entwicklung der Arbeitswelt und der Wirtschaft gewandelt haben.
- **Unterschiedliche Lösungsansätze aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse und Rahmenbedingungen:**
 - **Pa.Iv. 16.414 Graber Konrad: Dieser Vorentwurf verfolgt eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nach einem Jahresarbeitszeitmodell. Die Arbeitszeiterfassung bleibt für die betroffenen Mitarbeitenden Pflicht.**

Die heute im Gesetz vorgegebene jährliche Höchstarbeitszeit wird dabei nicht ausgeweitet. Jedoch sollen die Vorschriften der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten für die Kategorie von Arbeitnehmenden flexibilisiert werden. Dies entspricht den heutigen Anforderungen und Arbeitsmodellen in bestimmten Branchen und Unternehmen.

Der Gesundheitsschutz ist im bisherigen Art. 6 ArG umfassend geregelt. Die Pflicht des Arbeitgebers, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die den Verhältnissen des Betriebes notwendig sind - auch in Bezug auf den Arbeitsablauf - beinhaltet unseres Erachtens eine automatische Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes im Jahresarbeitszeitmodell. Eine Anpassung und Ergänzung von Art. 6 ist entsprechend nicht notwendig.

- **Pa.v. 16.423 Keller-Sutter: Dieser Vorentwurf verfolgt eine Flexibilisierung der Arbeitszeit innerhalb der heute geltenden Arbeitszeiten durch einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Diese heute bereits (aber eben nur) mit einem GAV mögliche Flexibilisierung soll in Branchen ohne GAV ebenfalls erlaubt sein.**

Per 1. Januar 2016 wurde die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) um den Art. 73a «Verzicht auf Arbeitszeiterfassung» ergänzt. Als Erleichterung können demnach Arbeitnehmende mit grosser Autonomie und Arbeitgeber im gegenseitigen Einverständnis auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. Stossend ist aber, dass diese Befreiung zwingend einen Gesamtarbeitsvertrag verlangt. Branchen ohne GAV sind somit von dieser Lösung ausgeschlossen. Diese Diskriminierung ist stossend und soll mit der vorgeschlagenen Revision von Art. 46 ArG gemäss Vorentwurf ausgeräumt werden.

Die bestehenden Limiten bezüglich der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten gelten weiterhin.

- **Definition der betroffenen Arbeitnehmenden:** Die Vielfalt der Berufe, Tätigkeiten und Strukturen der modernen Arbeitswelt und das (folgerichtige) Fehlen entsprechender einheitlicher Normierungen lassen keine präzise, allgemeingültige Definition zu.

Wir sehen den Arbeitgeber in der Verantwortung, die gesetzliche Norm korrekt anzuwenden. Die Kriterien für die Bestimmung der betroffenen Arbeitnehmenden sollen durch die Unternehmen schriftlich festgehalten und der kontrollierenden Behörde jederzeit zugänglich sein. (Als Kriterien könnten zum Beispiel gelten: Hierarchiestufe im Unternehmen, eventuell verbunden mit bestimmten Organisationseinheiten; Bildungsstufe; Budgetverantwortung; Unterschriftsberechtigung, u.ä.).

Zusätzlich soll der Arbeitgeber jederzeit eine Liste mit den Namen der betroffenen Arbeitnehmenden bereithalten.

In der Privatassekuranz gehen wir davon aus, dass **maximal 15 – 20 Prozent der Mitarbeitenden** als betroffene Arbeitnehmende qualifizieren. Gemäss SVV Personalstatistik 2018 sind 32 Prozent aller Mitarbeitenden in der Privatassekuranz als Kader oder Direktionsmitglieder eingestuft. 3 bis 5 Prozent sind Direktionsmitglieder mit höherer leitender Tätigkeit, somit vom Arbeitsgesetz befreit (Art. 9 ArG). Von den verbleibenden 27 – 29 Prozent dürfte nur ein Teil die Anforderungen nach den Vorentwürfen erfüllen.

- **Arbeitsgesetz im Ausland flexibler**

In diversen anderen Ländern, auch EU Mitgliedstaaten, sind Ausnahmen bezüglich der Arbeitszeit und deren Aufzeichnung für höhere leitende Angestellte und für weitere Arbeitnehmende vorgesehen resp. möglich. In der Vergangenheit war das flexible Arbeitsrecht der Schweiz ein Plus für den Wirtschaftsstandort. Wir wünschen uns, dass die Schweiz den Mut hat, das Arbeitsgesetz bald den Anforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen und so weiterhin eine positive Differenzierung zu Gunsten des Wirtschaftsstandorts Schweiz sicherstellt.

Der angehängte ausgefüllte Fragebogen ist ein ergänzender Teil unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Versicherungsverband SVV



Daniela Haze Stöckli
Leiterin Ressort Bildungs- und Arbeitgeberpolitik



Alex Schönenberger
Leiter Wirtschaft und Arbeitgeberfragen

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja. Das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen basieren in sehr vielen Teilen nicht mehr auf den Bedingungen und Bedürfnissen der modernen Arbeitswelt. 76 Prozent der Arbeitnehmenden waren 2017 im Tertiären Sektor beschäftigt (1960 47 Prozent).</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Rahmenbedingungen für die heutige Mehrzahl der Arbeitsplätze in Büros und an Computern im tertiären Sektor sind völlig unterschiedlich zu denjenigen im sekundären Sektor mit Betriebsstätten und Fabriken mit Maschinen, Lärm und Staub, etc.• Denkarbeit ist weit verbreitet. Demgegenüber hat vorwiegend körperlich akzentuiertes Arbeiten abgenommen. Die nicht manuellen Erwerbstätigen haben von 2011 bis 2018 um über 17 Prozent zugelegt, die manuellen und ungelerten Erwerbstätigen sind in derselben Zeit um 11 Prozent zurück gegangen.• Viele Arbeiten sind heute unabhängig von einem bestimmten Standort erfüllbar. Der Netzzugang ersetzt für viele Jobs im tertiären Sektor die Produktionsanlage im sekundären Sektor.• Der Bildungsstand der Arbeitnehmenden hat sich verändert. Damit auch die Ansprüche und Erwartungen der Arbeitnehmenden bezüglich Selbstbestimmung.• Die wöchentlich gearbeitete Zeit ist in den letzten 10 Jahren um rund 1 Stunde zurück gegangen (von 42.5 auf 41.5 Stunden).• Während im sekundären Sektor der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Mitarbeitenden hoch ist, ist er im tertiären Sektor weit tiefer. Es kann davon ausgegangen werden, dass weniger als 1/3 aller Mitarbeitenden im 3. Sektor gewerkschaftlich organisiert sind. Aufgrund des immer tieferen Organisationsgrades der Arbeitnehmenden und der gleichzeitig stärkeren Individualisierung der Bedürfnisse des Einzelnen kommt Gesamtarbeitsverträgen heute eine andere Bedeutung zu wie früher. <p>Entsprechend ist das Arbeitsgesetz (und seine Verordnungen) in vielen Teilen nicht mehr zeitgemäss und muss dringend angepasst werden. Die Diskrepanz der Vorschriften zur Realität zeigt sich darin, dass heute viele Arbeitnehmende ohne</p>

	<p>Widerspruch und weitestgehend auf eigenen Wunsch ihre Arbeit in einem gesetzlich nicht konformen Format gestalten. Auch viele Arbeitgeber können den heutigen wirtschaftlichen Bedingungen nur gerecht werden, wenn sie die Arbeit in Vereinbarung mit ihren Arbeitnehmenden anders gestalten, als dies im Gesetz vorgegeben ist.</p> <p>Dieser Umstand ist stossend. Die Regulierung sollte dringend überdacht und der zeitgemässen Arbeitswelt und den heutigen und künftigen Erwartungen der Arbeitnehmenden und Bedürfnissen der Arbeitgeber angepasst werden.</p> <p>Die Anpassungen im Sinne der Vorentwürfe betreffen dabei einen kleinen Teilbereich des Arbeitsgesetzes und korrigieren einen Missstand zwischen gelebter Realität und Regulierung.</p>
--	---

2.	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
Antwort	<p>Die beiden parlamentarischen Initiativen richten sich zwar an dieselbe Gruppe Arbeitnehmende, jedoch in verschiedenen Berufswelten und mit unterschiedlicher Zielsetzung. Die Grundüberlegungen, die zu den Vorstössen geführt haben, unterscheiden sich deutlich, entsprechend auch die Inhalte. Mit der Zusammenführung im vorliegenden Verfahren könnten insbesondere der Pa. Iv. 16.423 Absichten unterstellt werden, die unkorrekt und unzutreffend sind.</p> <p>Daher sind beide Vorentwürfe unabhängig voneinander umzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei der Pa. Iv. 16.414 geht es um die Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten gegenüber den heute zu restriktiven/engen zeitlichen Vorgaben des Arbeitsgesetzes. Die täglichen und wöchentlichen Maximalarbeitszeiten sollen über eine bestimmte Periode gelockert werden. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung wird nicht aufgehoben. • Bei der Pa. Iv. 16.423 geht es um eine Frage der Unternehmens- und Arbeitskultur – Vertrauen versus Kontrolle – und im Besonderen um die Aufhebung einer Diskriminierung von Arbeitnehmenden in Branchen oder Unternehmen ohne Gesamtarbeitsvertrag: <ol style="list-style-type: none"> a. Kontrolle versus Vertrauen: Arbeitnehmende mit wichtigen Aufgaben, Pflichten und weitreichenden Kompetenzen in einer Unternehmung werden zielorientiert geführt. Sie schätzen und geniessen ein grosses Vertrauen des Arbeitgebers, was sie motiviert. Die minutiöse Arbeitszeiterfassung wird oft als Kontrolle und Misstrauen empfunden, was demotivierend wirkt. Sie bedingt auch einen erheblichen administrativen Aufwand. b. Aufhebung GAV-Zwang: Die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz erlaubt für die betroffene Kategorie von Arbeitnehmenden bereits heute den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung, wenn dieser in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist. Dieser GAV-Zwang ist nicht korrekt und schafft eine Diskriminierung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern ohne GAV. Befremdend ist dabei auch, dass eine Gruppe von Arbeitnehmenden in einen GAV eingebunden werden, die nicht oder kaum gewerkschaftlich orientiert und organisiert ist. <p>Der SVV unterstützt die Umsetzung beider Vorentwürfe, da sie unterschiedliche Bedürfnisse treffen, sowohl verschiedener Gruppen von Arbeitnehmenden als auch unterschiedlicher Wirtschaftsbranchen und Arbeitgeber.</p>

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnis in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Die Definitionen in den Vorentwürfen sind ausreichend. Die Vielfalt der Berufe, Tätigkeiten und Strukturen der modernen Arbeitswelt und das (folgerichtige) Fehlen entsprechender einheitlicher Normierungen lassen keine genauere allgemein gültige Definition zu. Letzteres ist im Sinne einer marktkonformen und liberalen Gesetzgebung auch nicht notwendig.</p> <p>Die Berufswelt ist zunehmend dynamisch. Heute nach bestem Wissen definierte engere Begriffe und Kriterien mögen schon bald veraltet und nicht mehr gebräuchlich und zweckmässig sein.</p> <p>Die Grenzen respektive die Kategorie der betroffenen Arbeitnehmenden sollen durch die Unternehmen individuell beschrieben sein und für die Arbeitsinspektoren transparent und nachvollziehbar bereitliegen.</p> <p>Teilfrage: Obiges gilt auch für die Verordnungsstufe.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit werden in der vorgeschlagenen Form unterstützt. Die jährliche Höchstarbeitszeit geht nicht über das bisherige gesetzliche Maximum hinaus und bedeutet damit keine Ausweitung der maximalen Arbeitszeiten.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Wir schlagen eine Ergänzung im 2. Satz dieses neuen Absatzes vor: «Die Überzeitarbeit, die 60 Jahresmehrstunden übersteigt, sind auszugleichen:» Damit ist Übereinstimmung zum bisherigen Art. 13 Abs. 1 geschaffen.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Wir empfehlen, diese Regelung den einzelnen Branchen und dem Wettbewerb zu überlassen, d.h. Art. 13a Abs. 6 (neu) wegzulassen.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum wird in der vorgeschlagenen Form unterstützt.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit wird in der vorgeschlagenen Form unterstützt. Sie ist folgerichtig zur Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit werden in der vorgeschlagenen Form unterstützt. Sie kommen insbesondere auch einem Bedürfnis der Arbeitnehmenden entgegen.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Wir sind der Meinung, dass die Pflichten der Arbeitgeber zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmenden nach Art. 6 (bisher) auf Gesetzesstufe klar präzisiert sind. Eine weitergehende Umschreibung aufgrund dieser Revision erscheint uns unnötig. Die vorgeschlagene Präzisierung in Art.6 Abs. 4 sollte weggelassen werden.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit wird in der vorgeschlagenen Form unterstützt.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Der vorliegende Gesetzesentwurf ermöglicht die Legalisierung von Arbeitsformen, die bereits heute in verschiedenen Branchen und Betrieben erfolgreich praktiziert werden und von den betroffenen Arbeitnehmenden akzeptiert und weitgehend auch geschätzt sind. Sehr oft sind diese Arbeitsformen gar auf Bestreben der Arbeitnehmenden selbst zu Stande gekommen.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Anpassung des Arbeitsgesetzes würde zahlreiche Arbeitnehmende und Arbeitgeber in bestimmten Branchen «legalisieren», deren Arbeitsmodelle bereits heute im gegenseitigen Einverständnis und aufgrund der beiderseitigen Bedürfnisse in der beschriebenen Form gelebt werden.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir begrüßen die Bestimmung und die Formulierung dieses Einleitungssatzes. Sie sind klar und umfassend.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<p>Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden und die diesbezügliche Verantwortung der Arbeitgeber ist schon heute im Gesetz verankert. Dieses Grundverständnis resp. diese Arbeitgeberpflicht gilt weiterhin, unabhängig von der Arbeitszeiterfassung. Die Massnahmen im Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmenden müssen den Umständen und Anforderungen der Arbeitsplätze und -modelle angepasst sein.</p> <p>Von der betroffenen Kategorie von Arbeitnehmenden wird jedoch gleichzeitig erwartet, dass sie auch im Bereich des eigenen Gesundheitsschutzes Selbstverantwortung übernehmen und sich wenn nötig Gehör verschaffen kann.</p> <p>Weitergehende Bestimmung sind unseres Erachtens nicht notwendig.</p>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit wird von vielen betroffenen Arbeitnehmenden als stossend empfunden und als Misstrauen und daher Kontrolle des Arbeitgebers verstanden. Die den Leistungsträgern in den Unternehmen übertragene Verantwortung und Kompetenz und das damit erwiesene Vertrauen stimmen nicht überein mit der Kontrolle, die durch die Arbeitszeiterfassung erfolgt. Die Kategorie der Arbeitnehmenden, die von dieser Befreiung von der AZE betroffen ist, hat in der Regel ein sehr hohes Selbstverständnis und ist bereit, Eigenverantwortung zu übernehmen – auch in der Frage der Arbeitseinteilung.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die mit der Revision angestrebte Anpassung des Arbeitsrechts entspricht sowohl den Erwartungen der betroffenen Arbeitnehmenden als auch ihrer Arbeitgeber. Stossend ist insbesondere, dass auf Verordnungsebene für diese Zielgruppe bereits heute ein Verzicht auf AZE vorgesehen ist, jedoch gebunden an einen Gesamtarbeitsvertrag. In der Regel ist die betroffene Kategorie von Arbeitnehmenden nicht Mitglied einer Gewerkschaft. Diese Diskriminierung von Arbeitnehmern in Branchen ohne GAV wird mit der vorliegenden Revision abgeschafft.

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Ständerates
3003 Bern

Per E-Mail an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Zürich, 3. Dezember 2018

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Namens des Swico bedanken wir uns für die Möglichkeit, unsere Position zu den Parlamentarischen Initiativen 16.414 Graber Konrad „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ und 16.423 Keller-Sutter „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“ darzulegen.

1. Legitimation und Betroffenheit

Swico ist der Verband der ICT-Anbieter der Schweiz. Swico vertritt die Interessen von über 500 ICT-Anbieterfirmen, welche 56'000 Mitarbeitende beschäftigen und einen Umsatz von jährlich CHF 40 Milliarden erwirtschaften.

In den Branchen, deren Interessen Swico vertritt, hat sich die Organisation der Arbeit in den letzten Jahren unter anderem aufgrund der technologischen Entwicklung sehr stark verändert. Flexibles, kreatives und mobiles Arbeiten haben massiv an Bedeutung gewonnen. Ferner sind die meisten dieser Firmen dem Arbeitsgesetz unterstellt. Damit sind unsere Mitglieder von diesen Vorentwürfen unmittelbar betroffen und Swico zur Stellungnahme legitimiert.

2. Stellungnahme und Positionen zum Fragebogen

Swico begrüsst die Vorentwürfe zu den Parlamentarischen Initiativen 16.414 Graber Konrad, „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ und 16.423 Keller-Sutter „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspe-

zialisten“. So hat Swico schon im Juni 2015 - im Rahmen der Stellungnahme betreffend Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz - eine Revision des Arbeitsgesetzes gefordert. Insbesondere unterstützen wir auch die Meinung der Kommissionsmehrheit, dass im Interesse der betroffenen Arbeitnehmenden wie auch der Unternehmen und des Wirtschaftsstandortes insgesamt für die genannten beiden Kategorien eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten vorzunehmen ist.

Unsere detaillierte Stellungnahme und Positionen finden Sie im nachfolgenden offiziellen Fragebogen.

Wir danken Ihnen namens unserer Mitglieder für eine Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Swico



Christa Hofmann
Head Legal & Public Affairs

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich.

Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Swico hat schon im Juni 2015, d.h. im Rahmen der Stellungnahme betreffend Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, eine Revision des Arbeitsgesetzes gefordert. Daher begrüssen wir und halten es für dringend notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinne der beiden Vorentwürfe an die Realitäten der heutigen Arbeitswelt anzupassen.</p> <p>In den Branchen, deren Interessen Swico vertritt, hat sich die Organisation der Arbeit in den letzten Jahren unter anderem aufgrund der technologischen Entwicklung sehr stark verändert. Selbstständiges, kreatives und mobiles Arbeiten haben massiv an Bedeutung gewonnen.</p> <p>Das Arbeitsgesetz entspricht in seiner heutigen Form in keiner Weise mehr den Anforderungen, die nicht etwa die Arbeitgeber, sondern primär die Arbeitnehmenden an eine moderne Arbeitsorganisation stellen: Diese wünschen gerade in wissensbasierten Branchen wie der ICT-Wirtschaft weitgehende Flexibilität. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestaltet sich schwierig, ebenso das selbstbestimmte mobile Arbeiten von Führungs- und Fachkräften im digitalen Zeitalter.</p> <p>Der Kern der Modernisierung ist hier ein Jahresarbeitszeitmodell für 15-20% der Erwerbstätigen. Die Arbeitnehmenden sollen eigenverantwortlich ihre Autonomie bei der Arbeitsgestaltung nutzen können unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen inkl. eines gestärkten Gesundheitsschutzes: Es geht nicht</p>

	<p>darum mehr, sondern flexibler arbeiten zu können.</p> <p>Mit der parlamentarischen Initiative Graber wird ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt. Dadurch sind bewährte Lebens- und Arbeitsformen legal möglich und der Wirtschaftsstandort Schweiz verliert nicht noch weiter an Wettbewerbsfähigkeit gegenüber dem Ausland.</p>
--	---

2.	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
Antwort	<p>Grundsätzlich unterstützt Swico die Realisierung beider Vorentwürfe. Dabei priorisieren wir die Parlamentarische Initiative „Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle“. Mit dem Jahresarbeitszeitmodell wird den betroffenen 15-20 % der Erwerbstätigen ermöglicht, ihre Arbeit als Führungs- oder Fachkraft auf eine solide gesetzliche Grundlage zu stellen und den heutigen Arbeitsalltag flexibler zu gestalten, u.a. auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p>

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Hinsichtlich der betroffenen Arbeitnehmenden stützen sich beide Vorentwürfe auf den gleichen Personenkreis der 15-20% selbstbestimmt arbeitenden Personen.</p> <p>Über die Anforderung der grossen Autonomie in der Arbeitsgestaltung und der Negativabgrenzung (keine vorgegebenen Einsatzpläne wie Öffnungszeiten, Schichtbetrieb etc.) erfolgt eine starke Fokussierung (max. 28% gemäss BFS, 2017). Weiter eingrenzend kommt hinzu, dass es sich um Personen mit Vorgesetztenfunktion (Mitarbeiterführung) und/oder mit Fachfunktion (Entscheidungsbefugnisse im Fachgebiet) handelt, womit man bei 15-20% landet.</p> <p>Diese starke Fokussierung auf gewisse Führungs- und Fachkräfte ist sachgerecht, da nur diese Personengruppe auch wirklich ausreichend selbstbestimmt arbeitet, damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der Arbeitgeber verantwortlich gelebt werden kann.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 2, wonach Arbeitnehmer, deren Arbeitszeiten nicht erfasst werden einem Jahresarbeitszeitmodell nicht unterstellt werden können, dient der klaren Trennung der beiden Vorentwürfe und ist sachgerecht.</p> <p>Gemäss Art. 13a Abs. 3 sind die Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und über die Überzeit nicht anwendbar. Diese Bestimmung ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend notwendig und sachgerecht.</p> <p>Art. 13a Abs. 4, wonach die jährliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt beträgt, entspricht den heutigen modernen Arbeitsformen, dass nicht mehr, sondern flexibler gearbeitet wird, und ist daher sachgerecht.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Art. 13a Abs. 5 (170 Jahresmehrstunden nach Nettoprinzip) ermöglicht gleichermaßen selbstbestimmtes und kundenorientiertes Arbeiten. Dass Mehrstunden zeitlich kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden ist sachgerecht.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 6 ist sachgerecht und diese Änderung ist mit Blick auf eine moderne Arbeitswelt (mit zunehmenden Teilzeitpensen bis hin zu Portfolio-Arbeitern im Sinne einer Kumulation von Teilzeitpensen) zwingend notwendig.</p> <p>Die bisherige Gesetzeslage benachteiligt Personen in Teilzeitpensen und ist daher besonders gegenüber Frauen diskriminierend, da diese überproportional häufig Teilzeit arbeiten.</p>

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Art. 13a Abs. 7 (Beschäftigungszeitraum für Arbeit und Pausen von 15 Stunden) ist sachgerecht und bietet eine erhöhte Flexibilität, gerade auch für Arbeiten im Home Office.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Art. 15a Abs. 3 und 4 zur täglichen Ruhezeit sind sachgerecht und ein grosses Anliegen der Angestellten. Damit werden die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt, sondern lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a) sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen möglich sein.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>Auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz stammen noch aus dem Fabrikzeitalter. Es braucht auch hier eine adäquate Modernisierung und eine entsprechende Berücksichtigung der heutigen Risiken.</p> <p>Anstelle einer „Kann“-Formulierung sollte im Art. 6 Abs. 4 daher eine „Muss“-Formulierung aufgenommen werden: <i>Dabei müssen Präventionsmassnahmen vorgesehen werden.</i></p> <p>Ein starker Gesundheitsschutz sollte für alle Sektoren und Branchen vorgesehen sein. Für die ICT-Branche ist dies die Swico Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.</p>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Eine Änderung der Bestimmungen betreffend Art. 10 Abs. 2 wird nicht als notwendig erachtet.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Um Klarheit zu schaffen und Missverständnisse in der Umsetzung resp. im Vollzug zu verhindern, sollte in den Begleitmaterialien darauf hingewiesen werden, dass bestehende Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) nicht von der Umsetzung dieses Gesetzesentwurfs betroffen sind. Es handelt sich bei diesen GAV-Lösungen nicht um Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne,

	wie sie gemäss der parlamentarischen Initiative Graber für 15-20% der Erwerbstätigen vorgeschlagen werden.
--	--

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Eine aus unserer Sicht wichtige Ergänzung des Vorentwurfs (16.414) sollte dahingehend erfolgen, dass auch der Begriff Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit (Art. 3 lit. d) die dringend notwendige Präzisierung erhält.</p> <p>Vorschlag zur Anpassung von Art. 9 ArGV 1:</p> <p>Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit</p> <p><i>Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer z.B. als Mitinhhaber, Geschäftsleitungsmitglied, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes oder Betriebsteils über weitreichende bedeutende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser erheblicher Tragweite beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils Einfluss nehmen kann.</i></p> <p>Diese Formulierung schafft Rechtsklarheit und auch die notwendige Flexibilität für Start-up-Firmen. Diese Begriffspräzisierung ist mit Blick auf einen starken und innovativen Wirtschaftsstandort unerlässlich.</p> <p>Chance, Gesundheitsschutz zu verbessern</p> <p>Nicht selten verschmelzen heute Arbeit und Freizeit. Das stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Dazu braucht es ein proaktives Gesundheitsmanagement und nicht starre Wochenarbeitszeiten.</p> <p>Swico Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>Die Swico Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ermöglicht den Arbeitnehmenden und Arbeitgebern einen effizienten Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Branchenlösung ist von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit zertifiziert und garantiert die optimale Anwendung der gesetzlichen Richtlinien.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir haben Verständnis für das Unbehagen, dass ein rein administrativer Aspekt (Zeiterfassung) faktisch einen Gesamtarbeitsvertrag notwendig macht.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Vgl. 4b. Es handelt sich bei der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, sondern nur um einen administrativen Aspekt, weshalb es auch keine speziellen Gesundheitsschutzmassnahmen braucht.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Vgl. 4b

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Vgl. 4b

Per E-Mail an:

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Dübendorf, 4. Dezember 2018

Stellungnahme zur im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zu zwei Vorentwürfen 16.414 s Pa.IV. Graber Konrad (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle) und 16.423 s Pa.IV. Keller-Sutter (Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten)

Sehr geehrte Frau Müller Könz

Swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 385 Mitglieder mit über 720 Standorten. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielte im Jahr 2017 einen Umsatz von 8,5 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft getreten, der mit 360'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,3 Prozent grösste GAV der Schweiz.

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie die gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen eingeladen, sich bis am 4. Dezember 2018 zu den geplanten Vorentwürfen vernehmen zu lassen.

Sie haben unseren Verband nicht direkt angeschrieben. Gemäss Art. 4 Abs. 1 Vernehmlassungsgesetz (VIG; SR 172.061) kann sich jedoch jede Organisation an einem Vernehmlassungsverfahren beteiligen und eine Stellungnahme einreichen. Von dieser Möglichkeit machen wir mit der vorliegenden Eingabe Gebrauch. Als gesamtschweizerischer Verband der Personaldienstleister ist swissstaffing bzw. sind seine (grossen) Mitgliederfirmen (wie etwa Adecco Human Resources AG, Manpower AG, Randstad (Schweiz) AG und Kelly Services (Schweiz) AG) von den Vernehmlassungsvorentwürfen betroffen.

I. Allgemeines

swissstaffing begrüsst grundsätzlich jede Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen und unterstützt somit sowohl die pa.Iv. 16.423 Keller-Suter (Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung) als auch die pa.Iv. 16.414 Graber (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes).

Zusammengefasst ist es uns ein besonderes Anliegen, dass in der Behandlung der beiden Vernehmlassungsvorentwürfen folgende Punkte berücksichtigt werden:

1) Definition der betroffenen Arbeitnehmenden

Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden („Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind“) und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden.

Für die Definition des Begriffes „Fachperson“ sind wir der Meinung, dass der Gesetzestext ausführlich und klar genug ist. Die generell-abstrakte Formulierung ist damit auch zukunftstauglich. Sollte eine Präzisierung der betroffenen Arbeitnehmenden aber nötig sein, so hat diese in jedem Fall nur auf Stufe der Verordnung zu erfolgen. Eine solche Präzisierung kann aber branchenübergreifend nicht abschliessend mit einem Kriterium umschrieben werden.

Für unsere Branche ist ein Ausbildungselement ein untauglicher Ansatz. Entsprechend lehnen wir ein Ausbildungselement als Kriterium ab.

2) pa.Iv. 16.423 Keller-Sutter (Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung)

Grundsätzlich unterstützt swissstaffing die Stossrichtung der geplanten Gesetzrevision, die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung flexibler zu gestalten. Die Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Pflicht, die Arbeitszeit systematisch zu erfassen, und der Realität im Arbeitsalltag hat in den vergangenen Jahren in der Tat zugenommen. Die Arbeit wird vermehrt ausserhalb der Büroräumlichkeiten und festen Bürozeiten geleistet. Arbeitnehmer arbeiten somit örtlich und zeitlich unabhängig. Als Folge dieser Entwicklung hat das Seco im Dezember 2013 eine Weisung erlassen und für Arbeitnehmende, welche einen wesentlichen Entscheidungsspielraum haben, unter bestimmten Voraussetzungen eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung zugelassen. Sie muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Der GAV Personalverleih ist auf temporäre Arbeitsverhältnisse anwendbar. Temporäre Mitarbeitende profitierten aber vom vorgesehenen Vernehmlassungsentwurf nicht, weil sie die Arbeitszeit ohnehin zwingend auf einem Stundenrapport erfassen müssen: Damit erfassen sie die geleisteten Einsatzstunden, was es seinem Arbeitgeber (Personalverleihbetrieb) ermöglicht, dem Einsatzbetrieb eine Rechnung für diese geleisteten Dienste zu stellen. Somit ist eine Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung von vornherein nur für das interne Personal der Personaldienstleister (etwa Personalberater), nicht aber für das temporäre (verliehene Personal) denkbar (vgl. Art. 4 Abs. 1 GAVP).

swissstaffing hatte die letzte Lockerung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV1) unterstützt, auch wenn sie das Problem letztendlich nicht zufriedenstellend gelöst hat. Diese Bestimmung sieht tatsächlich vor, dass der Verzicht von den Sozialpartnern in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt werden muss. Diese Lösung ist in unserer Branche nicht umsetzbar. Ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist derzeit mangels GAV gar nicht möglich und unsere Branche profitiert praktisch nicht von der vorgeschlagenen Möglichkeit der erleichterten Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a Abs. 1 ArGV1. Diese Lösung ist aus unserer Sicht auf wenige Branchen wie etwa den Bankensektor zugeschnitten.

Die Voraussetzungen, die seit dem 1. Januar 2016 in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung gestellt werden, benachteiligen somit tatsächlich unsere Branche, da unser internes Personal (Personalberater, Regionaldirektor, etc.) keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, aber auch weil die Lohnuntergrenze von 120 000 Franken zu hoch angesetzt ist.

Es bedarf deshalb einer Revision des 50-jährigen Arbeitsgesetzes (ArG), um den heute im Arbeitsalltag zunehmend flexiblen Arbeitsbedingungen gerecht zu werden. Diese muss aber zwingend für alle Branchen und Unternehmen praktische Formen der Arbeitszeiterfassung ermöglichen.

Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf geht in die richtige Richtung, indem er eine vollständige Ausnahme zu den detaillierten Dokumentationspflichten einerseits ohne die Voraussetzung einer Sozialpartnerschaft und zum andern ohne die Anknüpfung an eine fixierte Lohnhöhe auskommen zulässt. Die vorgeschlagene Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten ist in unseren Augen ein willkommener Schritt. Damit soll den betroffenen Betrieben die Möglichkeit eröffnet werden, eigene betriebsbezogene Lösungen zu treffen.

3) Pa.Iv. 16.414 Graber Konrad (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle)

swissstaffing unterstützt grundsätzlich auch die pa.Iv. 16.414 Graber (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes).

Der konkrete Einfluss und die allfälligen Konsequenzen von einer solchen Flexibilisierung in unserer Branche müssen allerdings relativiert werden. Die temporären Mitarbeiter sind der strikten Arbeitszeitregelung von Art. 12 GAV Personalverleih unterstellt. Sollte die vorgeschlagene Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes in Kraft treten, würden die temporären Mitarbeiter voraussichtlich nicht direkt betroffen, und dies umso mehr, als unsere Branche mehrheitlich temporäre Mitarbeiter im Stundenlohn (und nicht mit Jahresarbeitszeitmodell) enthält.

Die vorgeschlagene Teilflexibilisierung erachten wir aber für das interne Personal grundsätzlich als positiv.

Gegenüber bestimmte Vorschläge des Entwurfs stehe wir jedoch kritisch, da sie unter Umständen vielmehr zu einer Einschränkung der Flexibilisierung im Vergleich zum aktuellen Arbeitsgesetz führen können.

In diesem Zusammenhang lehnen wir insbesondere die anteilmässige Reduktion der Höchstarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung entschieden ab. Die Verankerung der Pikettdienstregelung auf Gesetzstufe und die Tatsache, dass dieser ausserhalb des Betriebs erfolgt muss, lehnen wir ebenfalls ab.

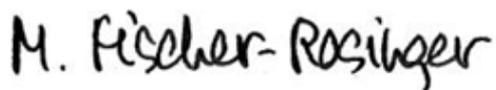
II. Stellungnahme zu den einzelnen Bestimmungen der Vorentwürfen

Wir erlauben uns, zu den geplanten Änderungen direkt im angehängten Fragebogen Stellung zu nehmen. Soweit wir zu einem Revisionspunkt keine Ausführungen gemacht haben, sind wir damit einverstanden.

Wir danken Ihnen für Ihre Vernehmlassungsvorentwürfe und ersuchen Sie höflich um die Berücksichtigung unserer gestellten Anträge.

Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin



Boris Eicher

Stv. Leiter Rechtsdienst

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<i>Ja, das Arbeitsgesetz enthält noch viele zwingende (Schutz-)Vorschriften, welche auf das alte Fabrikgesetz zugehen und zuwenig auf die heutige Arbeit (insb. im dritten Sektor) Rücksicht nimmt. Entsprechend können weder die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben, noch die Bedürfnisse der heutigen Arbeitswelt befriedigend innerhalb der rechtlichen Grenzen umgesetzt werden.</i>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<i>Beide Vorstösse beinhalten unabhängig voneinander berechnete Anliegen, weshalb beide Vorstösse umgesetzt werden sollen. Im Falle einer Priorisierung steht für uns der Vorstoss 16.423 pa. Iv. Keller-Sutter im Vordergrund. Er entspricht dem Anliegen, dass auch Branchen ohne Sozialpartnerschaft und mit tieferem Lohnband von der per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzten Möglichkeit der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung für die rund 10 – 20% angezielten Mitarbeitenden befreit werden können.</i>
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?
Antwort	<i>Der Gesetzestext ist ausführlich und klar genug. Die generell-abstrakte Formulierung ist damit auch zukunftstauglich.</i>

	<p>Sollte eine Präzisierung der betroffenen Arbeitnehmenden aber nötig sein, so hat diese in jedem Fall nur auf Stufe <u>der Verordnung</u> zu erfolgen. Eine solche Präzisierung kann aber <u>branchenübergreifend nicht abschliessend mit einem Kriterium umschrieben</u> werden. Im Grundsatz obliegt dem Arbeitgeber die Verantwortung, dass er in seinem Unternehmen die gesetzliche Regelung konform anwendet und gleichzeitig in der Lage ist, der kontrollierenden Behörde (Arbeitsinspektorat) zu erklären, weshalb ein Mitarbeitender von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen ist.</p> <p>Dafür erstellt der Arbeitgeber eine Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Personen und hält diese zuhänden des Arbeitsinspektors zur Verfügung.</p> <p>Sollte sich eine Präzisierung der Fachperson als nötig erweisen, können folgende, alternative Kriterien beigezogen werden. Alternativ sind die Kriterien deshalb, weil sie auf die jeweiligen Branchenspezifitäten bezogen sind. Entsprechend ist der Katalog nicht abschliessend:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Eine <u>Unterschriftenregelung</u>, welche die Entscheidungsbefugnis belegt: Als Bestandteil des Arbeitsvertrages wird dem Arbeitnehmenden schriftlich bestätigt, dass er über die nötige Unterschriftsberechtigung verfügt, um in seinem Fachgebiet wesentliche Entscheidungen zu treffen. Im Vordergrund stehen <u>schriftliche Vollmachtserklärungen</u> durch den Arbeitgeber. ■ Der betroffene Mitarbeitende verfügt über Budgetverantwortung für seinen Fachbereich ■ <u>Andere branchenbezogene Kriterien</u>
--	---

3.	<p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Für unsere Branche ist ein Ausbildungselement ein untauglicher Ansatz. Entsprechend lehnen wir ein Ausbildungselement als Kriterium ab.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	<p>Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?</p>
Antwort	<p>Der GAV Personalverleih (GAVP) ist auf temporäre Arbeitsverhältnisse anwendbar und sieht eine strikte Arbeitszeitregelung mit Tages- und Wochenüberzeit im Art. 12 GAVP vor. Temporäre Mitarbeitende profitierten aber vom vorgesehenen Vernehmlassungsentwurf nicht, weil sie oft im Stundenlohn eingestellt werden und die Arbeitszeit ohnehin zwingend auf einem wöchentlichen bzw. monatlichen Stundenrapport erfassen müssen: Damit erfassen sie die geleisteten Einsatzstunden, was es seinem Arbeitgeber (Personalverleihbetrieb) ermöglicht, dem Einsatzbetrieb eine Rechnung für diese geleisteten Dienste zu stellen. Somit ist eine Jahresarbeitszeit von vornherein nur für das interne Personal der Personaldienstleister (etwa Personalberater), nicht aber für das temporäre (verliehene Personal) im Stundenlohn denkbar (vgl. Art. 4 Abs. 1 GAVP).</p> <p>Bereits heute sind Jahresarbeitszeitmodelle in Kraft. Teilweise stützen sie sich auch konkret auf Betriebsreglementen, welche vom Jahresarbeitszeitansatz (JaZ)</p>

	<p><i>im Sinne der Initiative Graber (16.414) abweichen. Entsprechend ist für uns <u>zentral, dass solche bisherigen (aber auch künftigen) Jahresarbeitszeitmodelle in keiner Weise eingeschränkt werden</u>. Würde das neue JaZ-Modell solche bisherigen Arbeitszeitmodelle einschränken, müsste das JaZ im Vorstoss 16.414 entsprechend angepasst werden.</i></p> <p><i>Art. 13a Abs. 4 legt die jährliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden pro Woche fest. Auch in diesem Punkt fordern wir klar, dass aus dieser neuen Regelung keine Einschränkung und <u>keine Präjudizierung für diejenigen Branchen stattfindet, welche heute eine gesetzliche, wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze gemäss Art. 12 Abs. 2 ArG von 50 Stunden anwenden</u>. Die gesamte gesetzliche Überzeitregelungen sind für diese Branchen im Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen auf diese Stundengrenze ausgerichtet und dürfen durch die neue Regelung nicht eingeschränkt werden.</i></p>
--	---

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<i>Art. 13a Abs. 5 (neu) stellt eine Einschränkung zum bisherigen Art. 13 a Abs. 1 ArG dar. Gemäss Art. 13 Abs. 1 Arbeitsgesetz ist der zwingende Lohnzuschlag von wenigstens 25% nur für Überzeit auszurichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt. Auch diese gesetzliche Regelung muss uneingeschränkt anwendbar bleiben.</i>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p><i>Art. 13a Abs. 6 (neu) ArG wird abgelehnt.</i></p> <p><i>Art. 13a Abs. 6 stellt eine Einschränkung und einen Eingriff von öffentlichem Recht ins Privatrecht dar. Gemäss Art. 321c Abs. 3 Obligationenrecht (OR) ist heute ein Zuschlag von mindestens 25% nur dann geschuldet, wenn die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird oder <u>nichts anderes schriftlich verabredet ist</u>.</i></p> <p><i><u>Üblich</u> ist die Regelung, dass auch Teilzeitmitarbeitende bis zum Erreichen des 100%-Stundenvolumens keine Lohnzuschlag erhalten. Beispiel: In einem Unternehmen gilt die 40-Stundenwoche. Auch für Teilzeitmitarbeitende wird ein Zuschlag für Überstunden erst nach Erreichen der 40-Stundenwochengrenze geschuldet.</i></p> <p><i>Auch für Überzeit gilt gemäss zwingendem Arbeitsgesetz (Art. 9 ArG), dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG) bzw. 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG) beträgt. Unter dieser fixen Wochengrenze liegt keine Überzeit im Sinne des Gesetzes vor, entsprechend ist kein Zuschlag geschuldet.</i></p> <p><i>Mit Art. 13a Abs. 6 ArG (neu) sollen Zuschläge eingeführt werden, welche systemwidrig sind und nur zu einer Verteuerung der Arbeitskosten führen. <u>Eine solche Verteuerung lehnen wir in Art. 13a Abs. 6 (neu), aber auch grundsätzlich ab.</u></i></p>

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	<i>Wir unterstützen Art. 13 Abs. 7 ArG (neu)</i>

--	--

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	<i>Wir unterstützen die ergänzende Regelung in Art. 15a Abs. 3 und 4 ArG (neu).</i>

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	----

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<i>Art. 6 ArG (bisher) sieht umfassend die Pflicht des Arbeitgebers vor, den Schutz der Gesundheit des Mitarbeitenden zu wahren. Entsprechend sind wir der Ansicht, dass es keine weitere Detailregulierung benötigt.</i> <i>Zudem ist nicht nachvollziehbar, weshalb im Rahmen der Teilflexibilisierung im Sinne des Vorstosses Graber eine zwingende Regelung für Mitarbeitenden eingeführt werden soll, welche gerade nicht von dieser Regelung betroffen sind (weil sie infolge Schicht oder anderen Arbeitszeitmodellen gar nicht arbeitszeitautonom sind und somit gar nicht unter die neue Regelung von Art. 13a ArG (neu) fallen können.</i>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	<i>Wir unterstützen Art. 10 Abs. 2 ArG (neu)</i>

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Nochmals: Die Umsetzung dieser neuen Regelung darf nicht zu einer Einschränkung der bisherigen gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften oder der Umsetzung von Jahresarbeitszeitmodellen in GAV oder betrieblichen Reglemente führen.</i>

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	----

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<p><i>Wir unterstützen klar diese Regelung. Nachdem per 1. Januar 2016 die Möglichkeit auf die Erfassung der Arbeitszeit erlassen wurde, diese aber nur im Rahmen eines GAV und für Mitarbeitende mit einem Bruttosalär von CHF 120'000 möglich ist, ist belegt, dass eine Verzichtsregelung grundsätzlich keine Gefährdung des Gesundheitsschutzes darstellt.</i></p> <p><i>Unsere Branche profitiert praktisch nicht von der Möglichkeit der erleichterten Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a Abs. 1 ArGV1. Die Voraussetzungen von Art. 73a Abs. 1 ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung benachteiligen tatsächlich unsere Branche, da unser internes Personal (Personalberater, Regionaldirektor, etc.) keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, aber auch weil die Lohnuntergrenze von 120 000 Franken zu hoch angesetzt ist.</i></p> <p><i>Da das interne Personal in unserer Branche nicht über eine Sozialpartnerschaft verfügen (keine repräsentativen Arbeitnehmerverbände gegeben sind) muss diese Benachteiligung unserer Branche behoben werden. Der Vorstoss 16.423 Pa. Keller-Sutter verfolgt dieses Ziel.</i></p>

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<p><i>In Art. 6 Arbeitsgesetz ist heute schon umfassend geregelt, «dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.» Umfassender kann man diese Pflicht praktisch gar nicht mehr umschreiben.</i></p> <p><i>Sollte eine weitere Konkretisierung nötig sein, könnte wir den nachfolgenden Vorschlag unterstützen: «Der Arbeitgeber hält die Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Arbeitnehmenden zuhanden der Kontrollbehörde zur Verfügung und erklärt dieser gegenüber, welche Massnahmen zur Wahrung der Gesundheit der Mitarbeitenden im Unternehmen getroffen wurden.»</i></p>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	----

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p><i>1) Der GAVP ist auf temporäre Arbeitsverhältnisse anwendbar. Temporäre Mitarbeitende profitierten aber vom vorgesehenen Vernehmlassungsentwurf nicht, weil sie die Arbeitszeit ohnehin zwingend auf einem Stundenrapport erfassen müssen. Damit erfassen sie die geleisteten Einsatzstunden, was es seinem Arbeitgeber (Personalverleihbetrieb) ermöglicht, dem Einsatzbetrieb eine Rechnung für diese</i></p>

geleisteten Dienste zu stellen. Somit ist ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung von vornherein nur für das interne Personal der Personaldienstleister (etwa Personalberater), nicht aber für das temporäre (verliehene Personal) denkbar (vgl. Art. 4 Abs. 1 GAVP).

2) Oft wird der Vorwurf erhoben, dass durch die Nichterfassung der Arbeitszeit «**Gratisarbeit**» anfallen würde, was ungerecht wäre. Dieser Vorwurf ist unberechtigt. In vielen Unternehmen wird mit den leitenden Arbeitnehmenden und den Kadern vereinbart, dass sie gemäss Art. 32 1c Abs. 3 OR keinen Anspruch auf eine (zusätzliche) Abgeltung oder Kompensation der Überstunden haben, weil diese bereits im Rahmen der vereinbarten Arbeitsbedingungen abgegolten sind.

Da somit auch bei der Erfassung der Arbeitszeit keine zusätzliche Kompensation oder Entschädigung fällig wird, verliert der Arbeitnehmende auch nichts durch die Nichterfassung.

Auf der andern Seite bleiben die gesetzlichen Kompensations- bzw. Entschädigungsansprüche für die anfallenden Überzeiten auch bei Kadern und Spezialisten (welche keine höheren Angestellten sind) bestehen.

ARBEITGEBERVERBAND
BASLER PHARMA-, CHEMIE- UND DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN
(VBPCD)

SECO	
05. Dez. 2018	
vorregistriert OAGSdm	gnd

Einschreiben

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Basel, 4. Dezember 2018

Vernehmlassung

Pa. Iv.16.423 Karin Keller-Sutter / Pa. Iv.16.414 Konrad Graber

Sehr geehrte Frau Müller

Die Mitglieder des VBPCD begrüßen grundsätzlich eine Liberalisierung des geltenden Arbeitsrechts. Das heutige Arbeitsrecht entspricht nicht den Bedürfnissen moderner Arbeitsformen, die sich durch Flexibilität verbunden mit Selbstverantwortung auszeichnen. Für die Mitglieder des VBPCD stellen jedoch die zwischen Bundesrat und Gewerkschaften vereinbarten Möglichkeiten zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung durch einen GAV sowie die Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung durch Vereinbarung (ArGV 1 Art. 73a und 73b) keine praktikable und zufriedenstellende Lösung dar.

Generell hält der VBPCD am Grundsatz fest, dass der GAV-Zwang der geltenden Rechtsordnung widerspricht. Nach dem heutigen Modell müsste mit der Gewerkschaft eine Vereinbarung über Mitarbeitende getroffen werden, die mehrheitlich keiner Gewerkschaft angehören, deren Interessen nicht von der Gewerkschaft vertreten sind, und sich daher auch nicht mit ihr identifizieren. Es fehlt an einem grundlegenden Bezug zwischen den Beteiligten. Die heutige gesetzliche Lösung zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung bietet daher keinen befriedigenden Ansatz.

Der VBPCD benötigt jedoch für seine Betriebe eine flexible Handhabung der Arbeitszeiten für Mitarbeitende in leitender Stellung sowie für gleichgestellte Fachspezialisten. Mitarbeitende in leitender Stellung und gleichgestellte Fachspezialisten unterliegen den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und dem Gesundheitsschutz. Diese Mitarbeitenden schätzen den Freiraum und die Flexibilität, welche es erlaubt, allfällige Mehrstunden durch zusätzliche Freitage zu kompensieren. Es entspricht dem starken Bedürfnis dieser Mitarbeitenden, zeitflexibel arbeiten zu können. Zur Erhaltung der Arbeitgeberattraktivität sieht der VBPCD daher eine zusätzliche gesetzliche Lösung zum Erhalt des Status quo als notwendig an.

Der VBPCD unterstützt hierbei einen klaren auf die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung fokussierten Ansatz, wobei diese für Arbeitnehmende mit leitender Tätigkeit sowie für Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung direkt im Gesetz verankert werden muss (Pa. Iv. Keller-Sutter). Der VBPCD vertritt daneben die Ansicht, dass die Umsetzung eines Jahresarbeitszeitmodells unter Vereinbarung einer jährlichen, individuellen Sollarbeitszeit, bereits unter den heutigen rechtlichen Voraussetzungen möglich ist und keiner zusätzlichen gesetzlichen Regelung bedarf.

Zu Pa. Iv.16.423 Karin Keller-Sutter

Der VBPCD sieht eine klare Notwendigkeit der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten, die über die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen. Die Initiative beinhaltet eine klare Abgrenzung der dargestellten Gruppe von Arbeitnehmenden gegenüber derjenigen, die nach Art. 73a ArGV1 von der Arbeitszeiterfassung befreit werden kann. Diese bewusste Abgrenzung basiert nicht auf dem Einkommen wie dies gemäss Art. 73a ArGV1 erfolgt, sondern auf der Verantwortung und der wesentlichen Entscheidbefugnis der Arbeitnehmenden. Gerade in den Betrieben des VBPCD finden sich vermehrt Mitarbeitende, die über der besagten Einkommensgrenze liegen, denen jedoch die Vorgesetztenfunktion oder die wesentliche Entscheidbefugnis fehlen. Diese Mitarbeitenden unterliegen in den Betrieben des VBPCD der Zeiterfassung und eine Ausnahme dieser Mitarbeitenden von der Arbeitszeiterfassung ist nicht vorgesehen. Zusätzlich finden die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz mit der Aufhebung der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten weiterhin Anwendung finden und sind nicht in Frage gestellt. Diese einschlägigen Bestimmungen können auf Verordnungsebene nötigenfalls präzisiert werden.

Zusätzlich verweisen wir für weitere Ausführungen zu den einzelnen Elementen auf den beiliegenden Fragebogen. Ausführungen, die beide Vorlagen betreffen sind im Fragebogen bereits bezeichnet.

Zu Pa. Iv.16.414 Konrad Graber

Der VBPCD sieht von einer Stellungnahme zur Parlamentarischen Initiative Konrad Graber ab.

Generell stellt die Notwendigkeit einer gesamthaften Überarbeitung des Arbeitsgesetzes für den VBPCD ein übergeordnetes Ziel dar. Das Arbeitsgesetz in seiner heutigen Form ist nicht mehr zeitgemäss. Der Wirtschaftsstandort Schweiz benötigt zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit ein liberales Arbeitsgesetz, das sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen wie auch der modernen, orts- und zeitflexiblen Arbeitsweise und dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden Rechnung trägt.

Mit freundlichen Grüssen

**Arbeitgeberverband Basler Pharma-,
Chemie- und Dienstleistungsunternehmen**



Dr. Thomas Bösch, Präsident



Xaver Grüter, Vizepräsident

ARBEITGEBERVERBAND
BASLER PHARMA-, CHEMIE- UND DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN
(VBPCD)

Basel, 04. Dezember 2018

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<i>Grundsätzlich unterstützen die Mitglieder des VBPCD eine Befreiung von leitenden Angestellten und Fachspezialisten von der Erfassung der Arbeitszeit. Eine Notwendigkeit im Sinn der beiden Vorentwürfe hingegen sehen wir ausschliesslich für die Vorlage Keller-Sutter.</i>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<i>Der VBPCD favorisiert den Vorentwurf Keller-Sutter</i>
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	<i>Die Gruppe der betroffenen Arbeitnehmenden muss klar umschrieben sein. Bezüglich der Vorgesetztenfunktion herrscht grundsätzlich mehr Klarheit. Ob eine</i>

	<p><i>Fachperson über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich mit dem Anstellungs-Profil sowie der jeweiligen Kompetenzregelung ebenfalls deutlich eingrenzen. Eine Definition der betroffenen Arbeitnehmenden kann z.B. über die systematischen Anstellungs-Profile sowie die entsprechende Unterschriften-Regelung oder Entscheidungskompetenz im Unternehmen nachvollziehbar und transparent vorgenommen werden. Zudem kann die Budgetverantwortung eines Mitarbeitenden als Indiz für einen wesentliche Entscheidungsbefugnis angesehen werden.</i></p> <p><i>Wie im erläuternden Bericht beschrieben sind keine konkreten Vorgaben/Mindestanforderungen zur Ausbildung der Fachpersonen im Gesetz vorgesehen. Diese könnten im Einzelfall zu eindimensional sein. Ein Ausbildungsbeschrieb oder eine äquivalente Erfahrung sind in den o.g. Anstellungs-Profilen enthalten und knüpfen an eine entsprechende Leistungs- und Verantwortungsfähigkeit als Voraussetzung für die Erlangung einer entsprechenden Anstellung an. Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen (z.B. höhere Fachprüfung oder äquivalente Erfahrung) könnten wie im Bericht vorgeschlagen allenfalls auf Verordnungsstufe festgeschrieben werden.</i></p>
--	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<i>Die Bestimmung wird grundsätzlich unterstützt. Es muss sich um Vertrauensarbeitszeit ohne Aufzeichnung handeln.</i>

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<i>Im ArG und den entsprechenden Verordnungen sind bereits spezifische Schutzbestimmungen enthalten. Weitere gesetzliche Bestimmungen sind nicht nötig. Sollte auf Verordnungsebene eine Präzisierung notwendig sein, so wäre denkbar, dass zuhanden der Kontrollbehörden eine Liste der befreiten Mitarbeitenden zusammen mit einer Erklärung über die betriebsspezifischen Massnahmen zum Gesundheitsschutz abgegeben würde.</i>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Es wird begrüsst, dass die heutige Realität bei voller Erhaltung der Schutzbestimmungen des ArG im Gesetz abgebildet wird. Erfasst sind Arbeitnehmende mit hoher Arbeitsautonomie und Verantwortungsbewusstsein, welche in deren Anstellungs-Profilen und entsprechenden Kompetenzen reflektiert werden.</i>

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	



Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

vernehmlassungen@seco.admin.ch

**VSEI
USIE**

Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.vsei.ch

Zürich, 9. November 2018

**Vernehmlassung: 16.414 Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle;
16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten**

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen des Verbands Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI) danken wir Ihnen für die Möglichkeit, zu den Änderungen des Arbeitsgesetzes ArG betreffend die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells und die Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung Stellung nehmen zu können.

Der VSEI ist die Berufsorganisation für rund 2'000 Elektro- und Telekommunikations-Installationsfirmen mit über 40'000 Mitarbeitenden. Jährlich schliessen ca. 3'000 Lernende ihre Grundbildung in einem der VSEI-Berufe Elektroinstallateur/in, Montage-Elektriker/in, Telematiker/in und Elektroplaner/in ab. Die Ausbildung Elektroinstallateur/in EFZ gehört zu den zehn meist gewählten Grundbildungen. Mehr als 1'300 Personen absolvieren jährlich eine Prüfung auf Niveau Berufsprüfung und höhere Fachprüfung. Damit ist die Branche eine der grössten Ausbildnerinnen im Bereich der technischen Berufe in der Schweiz.

Der VSEI befürwortet die in den beiden Vorentwürfen vorgeschlagenen Massnahmen zur Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells und zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung. Er befürwortet indes, dass die Massnahmen auch kombiniert werden können.

Seit geraumer Zeit steht die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung in Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73 ArGV 1 in der Kritik, nicht mehr den modernen Arbeitsformen zu entsprechen. Das Arbeitsgesetz basiert noch auf Überlegungen, die auf das Fabrikzeitalter zurückgehen. Zwar existieren weiterhin industrielle Betriebe, die in eher traditionellen Arbeitsrhythmen produzieren. Sie stellen aber mittlerweile eher die Ausnahme dar. Seit 1950 ist der Anteil des 2. Sektors von 45,3% auf 21,1% im Jahr 2017 gesunken. 75,8% aller Erwerbstätigen arbeiten heute im Dienstleistungssektor. Dieser erlaubt eine deutlich flexiblere Arbeitszeitgestaltung als der Fabrikbetrieb, was durch die digitale Transformation noch begünstigt wird. Ein Arbeitsgesetz muss sich nach Ansicht des VSEI am grössten Wirtschaftssektor orientieren.

Die Unternehmen des Ausbaugewerbes, zu denen auch die Mitglieder des VSEI gehören, unterliegen saisonalen Schwankungen im Auftragsbestand. Grund dafür sind die Ansprüche von

Bautätigkeiten an Witterung, Temperatur und Licht. Vor allem im Sommer ist deshalb mit Arbeitsspitzen zu rechnen, auch wenn diese nicht so ausgeprägt ausfallen wie im vorgelagerten Bauhauptgewerbe. Für leitende Angestellte, die mehrere Baustellen betreuen, ist ein Jahresarbeitszeitmodell deshalb durchaus von Vorteil. Entsprechend befürwortet der VSEI die Vorlage zum Vorstoss Graber.

Für leitende Angestellte der Dienstleistungsbranche, die zwischen verschiedenen Projekten, Kunden und Arbeitsorten hin und her springen, stellt die exakte Erfassung der Lage und Zeitpunkte von Arbeitseinsätzen und Pausen eine administrative Belastung dar, die in ihrem Detailierungsgrad den Arbeitnehmenden keine echten Vorteile bringt. Dem stimmten im Grunde auch die Sozialpartner zu, als sie 2016 die Ausnahmeregelung in Art. 73a ArGV geschaffen haben.

Dieser Verzicht zur Arbeitszeiterfassung führte aber zu einer Rechtsungleichheit zwischen Branchen mit unterschiedlichen Lohnstrukturen. Während leitende Mitarbeitende im Bereich der Finanzdienstleistungen aufgrund ihrer hohen Löhne eine Befreiung verlangen konnten, blieb dies beispielsweise den Mitarbeitenden der Elektro-Installationsbranche in ähnlicher Stellung verwehrt. Hier erreichen die Löhne von Fachspezialisten und leitenden Angestellten selten ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 120 000 Franken. Gemäss der Lohnerhebung des VSEI aus dem Jahr 2017 kann z.B. ein Elektro-Projektleiter bestenfalls ab dem 40. Lebensjahr einen Verzicht beantragen. Die Vorschläge zum Vorstoss Keller-Sutter würden die Ungleichbehandlung zwischen den Branchen beseitigen.

Nicht einverstanden ist der VSEI damit, dass Betriebe, die sich saisonalen Spitzen ausgesetzt sehen, zwischen beiden Varianten wählen müssen. Gerade für Unternehmen, die im Sommer mit deutlich mehr Arbeit zu rechnen haben und bei denen Fachspezialistinnen und -spezialisten sowie leitende Angestellte über eine hohe Zeitautonomie verfügen, stellt eine Kombination aus Vertrauensarbeitszeit und Jahresarbeitszeit ein Höchstmass an Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmende sicher. Entsprechend ist auf Art. 13a Abs. 2 eArG zu verzichten. Der VSEI erachtet es indes als sinnvoll, klare formale Kriterien zu schaffen, ab wann die Befreiung möglich wird. Besonders geeignet ist seiner Ansicht nach dabei die Berufsbildungsstufe gemäss nationalem Qualifikationsrahmen. Jedoch sind diese Kriterien nicht im Gesetz, sondern in der entsprechenden Verordnung festzuhalten.

Wir danken Ihnen für die wohlwollende Prüfung und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Simon Hämmerli
Direktion



Michael Rupp
Öffentlichkeitsarbeit

**VSEI
USIE**

Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.vsei.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern
E-Mail: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Zürich, 28.11.2018

**Vernehmlassung:
Parlamentarische Initiativen Graber und Keller-Sutter zur Revision des Arbeitsgesetzes**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN (VSM) setzt sich zusammen mit den beiden Schwesterverbänden MÉDIAS SUISSES und STAMPA SVIZZERA für die Wahrung der Interessen der privaten Medienunternehmen in der Schweiz ein. Als Branchenverband beteiligen wir uns gerne an der oben genannten Vernehmlassung.

Der VSM befürwortet die beiden parlamentarischen Initiativen zur Revision des Arbeitsgesetzes. Die vorgeschlagene Modifikation ist dringend notwendig, um den heutigen Arbeitsrealitäten gerecht zu werden und im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Gerade in der Medienbranche arbeiten viele Führungs- und Fachkräfte die besonders auf flexible Arbeitszeiten angewiesen sind und diese Freiheiten auch in Selbstverantwortung und gegenseitigem Vertrauen wahrnehmen können.

Die Medien erfüllen nicht einfach eine private kommerzielle Aufgabe. Vielmehr erfüllen sie auch einen privaten Beitrag zum medialen Service Public. Sie berichten zeitnah über lokale, regionale und nationale Ereignisse, z.B. Abstimmungssonntage. Um dies auch weiterhin ohne wirtschaftliche und organisatorische Einbussen im schnelllebigen digitalen Zeitalter zu können, sind die Verlage auf flexible zeitgemässe Arbeitsbedingungen angewiesen.

Im beiliegenden Fragebogen werden die einzelnen Bestimmungen der Vorentwürfe zu den beiden parlamentarischen Initiativen im Detail aus Sicht des VSM kommentiert. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Dr. Pietro Supino
Präsident



Andreas Häuptli
Geschäftsführer

Beilage: Fragebogen

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja, die vorgeschlagene Modifikation des Arbeitsgesetzes (ArG) ist dringend notwendig, um den heutigen Arbeitsrealitäten gerecht zu werden und im internationalen Wettbewerb bestehen zu können.</p> <p>Eine moderne Arbeitswelt braucht auch ein modernes Arbeitsgesetz. Zeitgemässe Arbeitsmodelle nach den Bedürfnissen und Erwartungen der betroffenen Kategorie von Arbeitnehmenden und ihrer Arbeitgeber sind aufgrund der aktuellen Regulierung nicht umsetzbar, ohne gegen das Gesetz zu verstossen.</p> <p>Gerade die Medien sind auf flexible Mitarbeiter angewiesen. Die Verleger sind – und waren auch immer in der Vergangenheit – dafür umso mehr bereit, sich gegenüber den Mitarbeitern als flexible Arbeitgeber zu zeigen. Journalistische Geschichten richten sich nicht primär nach den Bürozeiten. Gerade der Lokaljournalismus, der für unsere föderale Demokratie so wichtig ist, spielt sich nicht zwischen 9:00 und 17:00 ab. Viele der unzähligen Regionalanlässen und politischen Darbietungen finden in Randzeiten und an Wochenenden statt. Diese Realität muss für uns auch im arbeitsrechtlichen Alltag abbildbar sein – und zwar ohne, dass wir arbeitsrechtliche Vorschriften strapazieren. Gerade die Medienbranche, die aufgrund der Digitalisierung und Internationalisierung des Medienkonsums (Google, Facebook und weitere internationale Plattformen) ohnehin unter Druck steht und unter dem Abfluss von Werbegeldern sowie dem Rückgang von zahlenden Abonnenten leidet, ist wenigstens auf tragbare und zeitgemässe arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen angewiesen, um ihre private Service-Public-Aufgabe auch künftig erfüllen zu können.</p> <p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist de lege lata schwierig, ebenso das selbstbestimmte Arbeiten der Journalisten und Verlagsmanager. An den Grenzen der aktuellen Gesetzgebung wird daher im Digitalzeitalter stets geritzt, weil sich die Aufgabenstellungen von Führungs- und Fachkräften (15-20% der Erwerbstätigen) nicht in ein Fabrikgesetz zwingen lassen. Heutzutage wollen die Mitarbeitenden ihr Leben – berufliche und ausserberufliche – flexibel gestalten. So nehmen beispielsweise Teilzeitpensen zu. Geschadet hat dies bisher nicht. Die Anzahl Arbeitsstunden hat über die letzten Jahrzehnte abgenommen, der Wohlstand hat</p>

	<p>zugenommen und die Zufriedenheit sowie Gesundheit der Bevölkerung ist hoch (inkl. einer gestiegenen Lebenserwartung).</p> <p>Mit der parlamentarischen Initiative Graber lassen sich Privat- und Berufsleben ideal in Einklang bringen, ohne, dass die Gesundheit oder das Wohlbefinden von Arbeitnehmenden beeinträchtigt würde. Weiter lässt dieser Vorschlag eine adäquate und innovative Unternehmensführung sowie eine zweckmässige Erfüllung der demokratie-relevanten journalistischen Aufgaben zu. Mit der Umsetzung der Initiative Graber könnte eine Stärkung des Wirtschaftsstandorts Schweiz gesichert bzw. ein Verlust an Wettbewerbsfähigkeit verhindert werden.</p>
2.	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
Antwort	<p>Es sollten beide Vorstösse realisiert werden, da sie innerhalb der Flexibilisierung der Arbeitszeit unterschiedliche Stossrichtungen haben. Beim Vorstoss Keller-Sutter kann gänzlich auf die Arbeitszeiterfassung für die entsprechenden Kategorien verzichtet werden, was für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite durchaus attraktiv sein kann. Überdies ist es so, dass falls beide Vorentwürfe im ArG aufgenommen würden, für den einzelnen Arbeitnehmer nur das eine oder andere Modell gelten würde. Die Realisierung beider Vorentwürfe lässt also eine möglichst flexible Gestaltung des Arbeitszeitmodells zu.</p>
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Beide Vorentwürfe beziehen sich auf den gleichen Personenkreis der 15-20% der Arbeitnehmerschaft der Schweiz ausmacht. Diese Mitarbeiter arbeiten selbstbestimmt und zeichnen sich durch Fach- und/oder Führungskompetenz aus.</p> <p>Der VSM ist überzeugt, dass die Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft zusammen dem Gesetzesbuchstaben Gestalt verleihen können. Der VSM hält deshalb nähere Definitionen auf Gesetzes- oder Verordnungsstufe nicht für erforderlich.</p> <p>Sollte sich aber eine solche Präzisierung entgegen unserer Ansicht als notwendig herausstellen, könnte dies über das Kriterium des Bildungsabschlusses (akademisch: Bachelor, berufsbildend: Fachausweis auf Stufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens) einfach und klar erfolgen. Alternative Kriterien müssten gleichermassen praktikabel sein und dürften in der Wirkung insgesamt zu nicht mehr als den erwähnten 15-20% der betroffenen Erwerbstätigen führen.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 2 (keine Kombination mit Vertrauensarbeitszeit) ist zwecks klarer Trennung der beiden Vorentwürfen sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 3 (keine wöchentliche Höchstarbeitszeit) ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend notwendig und daher sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 4 (45 Wochenstunden als Berechnungsbasis für die Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr) entspricht dem heutigen Zeitgeist, dass nicht mehr, sondern flexibler gearbeitet wird und ist daher sachgerecht.</p>
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Die Bestimmung Art. 13a Abs. 5 (170 Jahresmehrstunden nach Nettoprinzip) ist sachgerecht und erlaubt gleichermaßen selbstbestimmtes und kundenorientiertes Arbeiten . Dass Mehrstunden zeitlich kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden ist sachgerecht.
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die Bestimmung Art. 13a Abs. 6 ist sachgerecht und diese Änderung mit Blick auf eine moderne Arbeitswelt (mit zunehmenden Teilzeitpensen bis hin zu Portfolio-Arbeitern im Sinne einer Kumulation von Teilzeitpensen) zwingend notwendig. Die bisherige Gesetzeslage benachteiligt Personen in Teilzeitpensen und ist daher besonders gegenüber Frauen diskriminierend, da diese überproportional häufig teilzeit arbeiten. Gerade in der Medienbranche arbeiten relativ viele Mitarbeiter in Teilzeitpensen, weshalb sie besonders von der neuen Regelung profitieren würden.
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Die Bestimmung Art. 13a Abs. 7 (Beschäftigungszeitraum für Arbeit und Pausen von 15 Stunden) ist sachgerecht und bietet eine erhöhte Flexibilität, gerade auch für Arbeiten im Home Office. Besonders in der Medienbranche sind arbeitsmodelle mit flexiblen zeitlichen und räumlichen Arbeitsbedingungen erwünscht. Diese Norm ist v.a. auch eine Regelung zu Gunsten der Arbeitnehmer, die auf diese Weise Berufs- und Privatleben (insbesondere die Familie) besser miteinander vereinbaren zu können.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Mit den Bestimmungen werden die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt , sondern lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können. Der Arbeitnehmerschutz ist also auch weiterhin gewährleistet. Die Bestimmung ist zweckmässig.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	<p>Die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a) sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen möglich sein.</p> <p>Gerade in der Medienbranche, wo sich laufende Ereignisse, über die berichtet werden sollte, nicht an Bürozeiten orientieren und Geschichten nach Ermessen des zuständigen Redaktors gemacht – oder bei einem veraltetem Arbeitsgesetz im Zweifel eben nicht gemacht werden können, ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten erforderlich. Es kann heute vorkommen, dass Blattmacher und Chefredaktoren gezwungen sind, Journalisten von Geschichten von gesellschaftlicher Relevanz abzuhalten, um nicht in Konflikt mit dem Arbeitsgesetz zu kommen. Das ist stossend und auch nicht im öffentlichen Interessen.</p>

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>Wie die bisherigen Bestimmungen für Führungskräfte und Fachspezialisten sind auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz aus dem Fabrikzeitalter. Auch hier braucht es eine adäquate Modernisierung und eine entsprechende Berücksichtigung der heutigen Risiken.</p> <p>Bei den potenziell betroffenen Arbeitnehmenden handelt es sich um Persönlichkeiten, die selbständige Erfüllung ihrer Aufgaben und Eigenverantwortung gewohnt sind. Von solchen Personen darf man erwarten, dass sie in der Lage sind, ihre Gesundheit nicht zu gefährdend, Aufgaben zu delegieren und bei Bedarf notwendige Massnahmen nach unten und oben zu kommunizieren. Der VSM befürwortet überdies, dass insbesondere neu auch psychosoziale Risiken angemessen berücksichtigt werden müssen.</p>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die weitere Flexibilisierung der betrieblichen und individuellen Tages- und Abendzeiten ist in unserem Sinne. Der VSM begrüsst diese Regelung.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Arbeitsgesetz im Ausland flexibler</p> <p>Lebens- und Arbeitsformen, die sich bewährt haben und partnerschaftlich ausgehandelt wurden, sollen nicht in eine rechtliche Grauzone geraten. Das ist kein Zukunftsmodell und dürfte letztlich Arbeitsplätze gefährden, weil Unternehmen</p>

	<p>Projekte anderswo realisieren. Umso mehr, als die Bedingungen für Führungs- und Fachkräfte diesbezüglich im Ausland vielerorts flexibler sind: In diversen EU-Mitgliedstaaten sind Ausnahmen für höhere leitende Angestellte und für weitere Arbeitnehmende vorgesehen bzw. können entsprechende Vorschriften im Arbeitsvertrag wegbedungen werden. Die Aussage, das Schweizer Arbeitsgesetz sei flexibler als im Ausland, stimmt also bezüglich der hier erwähnten Modernisierungsaspekte nicht. Die Anpassung des Gesetzes ist zwingend, um den Anschluss gegenüber unseren Nachbarn nicht zu verlieren und gegenüber ihnen keinen (weiteren) Wettbewerbsnachteil zu haben.</p> <p>Private Medien erfüllen eine Service-Public-Funktion</p> <p>Eine freie und vielfältige Presse ist für eine rechtsstaatliche Demokratie unabdingbar. Die privaten Verleger leisten somit einen erheblichen Beitrag für die schweizerische Demokratie. Sie sind darauf bedacht, zeitnah über lokale, regionale und nationale Ereignisse, z.B. Abstimmungssonntage zu berichten. Um dies ohne wirtschaftliche und organisatorische Einbussen auch im schnelllebigen digitalen Zeitalter erfüllen zu können, sind sie auf flexible Arbeitsbedingungen angewiesen.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<p>Wir begrüßen das Bestreben die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu lockern. Gerade in unserer Branche haben sowohl die Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber mit der formalistischen Praxis der Arbeitsinspektorate schlechte Erfahrungen gemacht. Bis zu den vermehrten Inspektionen haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Vollzug der gesetzlichen Arbeitszeiten in gegenseitigen Respekt und Eigenverantwortung umgesetzt.</p> <p>Die von SR Keller-Sutter vorgeschlagene Lösung orientiert sich an diesen Prinzipien und bildet die Bedürfnisse einer modernen Arbeitswelt ab. Kader und Fachkräfte organisieren ihre Arbeit autonom und entscheiden über Arbeits- und Ruhezeiten selbständig. Daher ist es zweckmässig, dass diese Kategorien, zu der zahlreiche Journalisten und Verlagsmanager zählen, von der Arbeitszeiterfassungspflicht ausgenommen sind und man ihnen eine Vertrauensarbeitszeit gewährt. Wie nur schon das Wort sagt, bedeutet dies primär auch ein Vertrauen des Arbeitgebers in die entsprechenden Mitarbeiter.</p>
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<p>Vgl. 4b.</p> <p>Es handelt sich bei der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, sondern nur um einen administrativen Aspekt, weshalb es auch keine speziellen Gesundheitsschutzmassnahmen braucht.</p>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Vgl. 4b.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Vgl. 4b.

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 4. Dezember 2018

Vernehmlassung

Pa. Iv.16.423 Karin Keller-Sutter / Pa. Iv.16.414 Konrad Graber

Sehr geehrte Frau Müller

Vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme in der Vernehmlassung zu den beiden oben genannten parlamentarischen Initiativen, welche eine Modernisierung von arbeitsgesetzlichen Vorschriften vorschlagen.

Unseres Erachtens entspricht das geltende Arbeitsgesetz nicht mehr in allen Punkten den Bedürfnissen moderner Arbeitsformen. Diese zeichnen sich heute durch ein bedeutend höheres Mass an Flexibilität und an Eigenverantwortung als früher aus. Deshalb unterstützen wir insbesondere eine rasche Anpassung der Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung an die heutige, moderne Arbeitswelt.

Wie andere Branchen auch, sind auch die Unternehmen unserer Branche an einer flexiblen Handhabung der Arbeitszeiten für Kader-Mitarbeitende interessiert. Die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit entspricht zudem einem praktischen Bedürfnis der entsprechenden Mitarbeitenden. Das Anbieten der Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeiten ist nicht zuletzt auch ein Argument auf dem Arbeitsmarkt.

Die zwischen dem Bundesrat und Gewerkschaften vereinbarten und 2016 in Kraft getretenen Möglichkeiten zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung durch einen GAV und die Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung durch Vereinbarung (ArGV 1 Art. 73a und 73b) stellen unseres Erachtens keine praktikable und zufriedenstellende Lösung dar. Ein Problem der heutigen Lösung zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung besteht darin, dass mit einer Gewerkschaft eine Vereinbarung über Mitarbeitende getroffen werden müsste, deren Interessen gar nicht gewerkschaftlich vertreten werden. Ebenfalls nicht zufriedenstellend ist das Kriterium der Minimallohnhöhe von 120 000 Franken pro Jahr. Die Festlegung einer absoluten und für alle Branchen gleich hohen Lohnuntergrenze scheint uns kein geeignetes Abgrenzungskriterium für Fragen der Arbeitszeiterfassungspflicht zu sein. Vor diesem Hintergrund erachten wir eine Gesetzesänderung als notwendig.

Wir unterstützen die mit der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter vorgesehene Befreiung von leitenden Angestellten und Fachspezialisten, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Eine Abgrenzung, die auf der Verantwortung und auf der wesentlichen Entscheidungsbefugnis der Arbeitnehmenden basiert, ist unseres Erachtens sinnvoller als das Abstellen auf das Einkommen, wie es die heutige Regelung vorsieht.

Wir beschränken uns in unserer Stellungnahme auf die parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Die parlamentarische Initiative Graber betrifft eine Vielzahl von weiteren Punkten, die unseres Erachtens im Rahmen einer gesamthaften Überarbeitung des Arbeitsgesetzes angegangen werden sollten. In diesem Sinne befürworten wir ein modernes Arbeitsgesetz, das diesen weiteren Punkten Rechnung trägt, als übergeordnetes Ziel.

Freundliche Grüsse

CHOCOSUISSE

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Urs Furrer', with a long horizontal stroke extending to the right.

Urs Furrer
Direktor

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<i>Wir erachten eine Änderung des Arbeitsgesetzes zu dessen Anpassung an die moderne Arbeitswelt als nötig.</i>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<i>Sofern im politischen Prozess nicht beide Vorstösse zeitlich parallel weiter vorangetrieben werden sollen, sehen wir eine prioritäre Notwendigkeit im Bereich der Arbeitszeiterfassung. Unter diesem Aspekt favorisieren wir den Vorentwurf gemäss der pa.IV. Keller-Sutter und unterstützen eine Befreiung von leitenden Angestellten und Fachspezialisten von der Erfassung der Arbeitszeit.</i>
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	<i>Wir beurteilen die Definition als richtig. Die Erfassung der Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion scheint uns klar zu sein. Bei Fachpersonen macht die Beschränkung der Arbeitnehmenden auf solche mit wesentlichen Entscheidbefug-</i>

	<p><i>nisse in ihrem Fachgebiet Sinn. Stellenprofile und die Regelung von Kompetenzen und Verantwortung erlauben diesbezüglich nachvollziehbare und transparente Abgrenzungen.</i></p> <p><i>Der im erläuternden Bericht erwähnte Verzicht auf die Festlegung konkreter Mindestanforderungen zur Ausbildung der Fachpersonen im Gesetz macht unseres Erachtens Sinn. Eine gesetzliche Detailregelung könnte allenfalls Gefahr laufen, zu stark auf bestimmte Aspekte zu fokussieren und andere Aspekte, die sich mit der Zeit auch weiter entwickeln können, zu vernachlässigen. Sollte es sich im Rahmen der Umsetzung zeigen, dass diesbezügliche Präzisierungen dennoch unumgänglich sind, könnte dies noch auf Verordnungsstufe geregelt werden.</i></p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<i>Die Bestimmung entspricht der Vertrauensarbeitszeit ohne Aufzeichnung und wird unterstützt.</i>

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<i>Gemäss unserem Verständnis bleiben die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen auch bei Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit erhalten. Deshalb sehen wir keine Notwendigkeit einer diesbezüglichen Ergänzung im Gesetz. Einem allfälligen Konkretisierungsbedarf zu den bestehenden gesetzlichen Schutzvorschriften könnte gegebenenfalls auf Verordnungsstufe begegnet werden, beispielsweise mit einer dort zu regelnden Pflicht, dass gegenüber den Kontrollbehörden die dem Betrieb und der Tätigkeit der betreffenden Arbeitnehmenden angepassten Massnahmen zum Gesundheitsschutz aufgezeigt werden können müssen.</i>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	



ArbeitAargau

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Aarau, 3. Dezember 2018

Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum obengenannten Revisionsvorhaben Stellung nehmen zu dürfen.

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr arbeitgeberfreundlich ausgestaltet, die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück (neue, gelockerte Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen). Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, wird jetzt eine einseitige Demolierung des Arbeitsgesetzes betrieben. Dabei lässt das heutige Arbeitsgesetz eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz oder unflexibel.¹ Es braucht daher keinen Angriff auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf die Sozialpartnerschaft. Aus diesen Gründen lehnen wir die vorliegende Revision ohne Wenn und Aber ab.

Wenn Revisionen im Arbeitsgesetz angezeigt wären, dann um den Arbeitnehmerschutz zu stärken, insbesondere im Bereich der Voranzeige von Einsatzplänen, der Pikett-Regelungen sowie der Einschränkung von Arbeit auf Abruf.

1 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.423, Arbeitszeiterfassung

Der geltende Art. 46 ArG wird mit der Vorlage in drei Absätze unterteilt, wobei die Absätze 1 und 3 unverändert dem heutigen Wortlaut entsprechen. Mit dem neuen Absatz 2 wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter Arbeitnehmerkategorien sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. Faktisch wird den InspektorInnen verboten, nach der

¹ Dies ist auch der Schluss des Bundesrates, vgl. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.201 vom 8. November 2017.



ArbeitAargau

Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden zu fragen. Faktisch würden so sämtliche Arbeitszeitregelungen für die betroffenen Kategorien ausser Kraft gesetzt werden.

Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit Einführung dieses gesetzlichen Verbots für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich.

Die Befreiung erfolgt auch nicht über eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer, also freiwillig, vielmehr wird der Arbeitgeber von Gesetzes wegen von seiner detaillierten Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 befreit. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend (heute gilt die Jahresgrenze von Fr. 120'000 Franken).

Bisheriges Recht reicht aus

Die Kommissionsmehrheit ignoriert, dass die geltenden Bestimmungen (insbesondere die erst seit kurzem in Kraft getretene Deregulierung von Art. 73a und 73b ArGV 1) ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es braucht keine zusätzlichen Deregulierungen. Der vorliegende Entwurf ist deshalb in höchstem Masse unredlich: Wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden, entstünde bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine Vollzugslücke. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Es müssten dann vermutlich - wenn überhaupt - vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden, damit man sich ein Bild über die Situation in einem Betrieb machen kann, was sogar noch Zusatzaufwand mit sich bringen würde, oder es würde ganz auf die Kontrolle von Anti-Burnout-Bestimmungen verzichtet werden.

Kritik im Einzelnen

Die vorgeschlagene Revision würde die Arbeitszeit ausufern lassen, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Freizeit hätten. Das erzeugt Stress. Fachleute weisen auch bereits auf entsprechende Gesundheitsrisiken hin. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Betreuungsaufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal.

Weiter steigt das Risiko der Selbstausbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv, wenn weder Arbeitsinspektorat, Arbeitnehmende noch Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen bzw. vorweisen. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout-Zahlen explodieren in der Schweiz bereits.

Besonders stossend ist, dass die Reform das Einverständnis des Arbeitnehmenden zu einem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abschafft und somit dessen Freiwilligkeit. Damit wird einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitausbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Weiter entspricht es nicht den Gesetzgebungsprinzipien, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung, die unter Mediation von Bundesrat Schneider-Amman zustande gekommen ist, wieder eine Änderung vorzunehmen. Das schwächt die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV1, und verursacht Rechtsunsicherheit. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass mit der vorliegenden Revision die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotiert und weiter greifenden Gesundheitsmassnahmen gegen Burnout und psychosoziale Risiken abgeschafft werden sollen.

Unklare Begriffe und grosse Betroffenheiten

Angesichts der im Vorentwurf bewusst gewählten, bisher nirgends definierten unbestimmten Rechtsbegriffen (man kann hier mit Fug und Recht von einem «Gummiparagraphen» reden) ist eine Schätzung der Zahl betroffener Arbeitnehmenden schwierig: Gemäss Vorentwurf sollen Arbeitgeber für „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit werden, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“.

Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern. Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa «grosse Autonomie» bei der Arbeit oder «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Um dennoch Aussagen zur Menge der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden machen zu können, wird angenommen, dass Personen ohne fixe Arbeitszeiten auch ihre Arbeit selbstständig gestalten können, sodass das Kriterium der grossen gestalterischen Autonomie erfüllt ist². Bei den Fachpersonen wird weiter angenommen, dass das Ausbildungsniveau ein Indikator ist. Es liegt allerdings auf der Hand, dass eine Schätzung allein auf der Grundlage des Bildungsabschlusses höher ausfällt als die Anzahl tatsächlich Betroffener, weil nicht alle Personen mit einem gewissen Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

Ein grosses Problem stellt das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser unbestimmten Rechtsbegriffe ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte, ist völlig unklar. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «Fach Spezialistin»).

Tatsächlich ist es so, dass fast 1,4 Millionen Arbeitnehmende betroffen wären: Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten:

² Gemäss der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS-Studie) geniessen Personen, die ihre Arbeitszeiten frei festlegen können, tendenziell auch eine grosse Autonomie bei der Arbeit.



ArbeitAargau

- 26% der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne³. Gemäss BFS/SAKE 2016 unterstehen rund die Hälfte davon, d. h. 13% aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.
- Legt man für den Begriff «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet» als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen⁴ fest, erfüllen rund 20% der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson», wobei 12% aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden sogar 56%(!) der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25% der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären⁵.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet wird also dem Arbeitgeber übertragen werden: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Erwerbstätige n	In % der Arbeitnehmende n (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	
Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung)	957'000		26%
Ohne fixe Arbeitszeiten (a)⁶	467'000		13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gem. nationalem Qualifikationsrahmen ⁷	744'000		20%
Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	444'000		12%

³ Nicht mitgezählt sind dabei die rund 7 Prozent der Arbeitnehmenden, die Vorgesetzte in Unternehmensleitung sind, da diese als höhere leitende Angestellte nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG fallen und für sie somit heute schon keine Arbeitszeiterfassungspflicht gilt.

⁴ Verordnung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ über das Verzeichnis der gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung eingestuften Berufsbildungsabschlüsse (SR 412.105.12)

⁵ In diesem Fall wäre die Differenz zwischen der Schätzung und der Anzahl tatsächlich Betroffener noch grösser, als wenn man einen höheren Bildungsabschluss voraussetzt.

⁶ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 46 Abs. 2 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

⁷ Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)



TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Berufsausbildung	2'057'000		56%
Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	931'000		25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

2 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.414, Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, etc.

Diese Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen», die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie weitere Schutzbestimmungen gegen psychosoziale Risiken. Stattdessen sollen sie einem Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) unterworfen werden.

Die Unterstellung unter ein solches Regime führte in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten würde. Zudem fänden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend wäre nur noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von 45 Stunden pro Arbeitswoche. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmenden gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehrstunden auf, so sind diese mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren. Es ist also zu erwarten, dass der Arbeitgeber im nächsten Jahr dann häufig „Minus-Stunden“ anordnen wird und so weder eine Auszahlung noch eine (erholungsfördernde) zeitnahe Kompensation stattfinden kann.

Auch andere der Höchstarbeitszeit akzessorische Regelungen, die alle dem Schutz des Arbeitnehmenden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, würden dahinfallen: Dazu gehören etwa die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

Das heisst: Viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie sogar das Sonntagsarbeitsverbot würden für einen grossen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschafft werden:



ArbeitAargau

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentlichen Höchstleistungszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen. Andererseits werden die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeitgeberfreundlicher gestaltet. Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll möglich sein, überdies soll eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden. Schliesslich soll Sonntagsarbeit für die entsprechende Arbeitnehmergruppen unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie «freiwillig» erfolgt.

Als «Zückerchen» bzw. Feigenblatt beinhaltet die Vorlage noch eine Kann-Bestimmung, wonach Unternehmen Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken vorsehen können, sollte dies der Bundesrat auf dem Verordnungsweg so vorsehen.

Wir lehnen diese Verschlechterungen entschieden ab. Bereits heute nämlich ist das Schweizer Arbeitsrecht eines der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Europas.

Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwingenden Mindest-Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt die wöchentliche Höchstleistungszeit als wichtige Bezugsgrösse. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen. So kann Burnouts und anderen Stresserkrankungen vorgebeugt werden.

Wir rufen in Erinnerung: Es ist medizinisch erwiesen, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern. Ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten. Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und der damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg - klare Gegensignale zu den von der WAK-S postulierten Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Für Letztere wächst mit noch mehr „Flexibilisierung“ die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung - mit gravierenden Folgen für die gesamte Gesellschaft, einerseits finanziell, andererseits bezüglich eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Sozialleben.

Mit dem jetzt vorgelegten Entwurf würden Möglichkeiten zur Unterbrechung von Ruhezeiten sowie zur Sonntagsarbeit geschaffen und damit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf würde immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten würden unregelmässiger und unvorhersehbar. Der Arbeitgeber könnte den gesamten Lebens- und Familienrhythmus diktieren.

Wie bei der Frage der Arbeitszeiterfassung sind auch bei der Jahresarbeitszeit sehr viele Arbeitnehmende tangiert. Es ist mit mindestens 1.4 Mio. betroffenen Arbeitnehmenden zu rechnen (siehe Berechnungsmodalitäten oben). Auch hier müsste bei der Anwendung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden, ob die erforderliche «grosse Autonomie» bei der



ArbeitAargau

Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die «wesentlichen Entscheidungsbefugnisse» verfügen. Wie dies konkret in der Praxis gelöst werden wird (mittels einfach Bezeichnung im Arbeitsvertrag, im Pflichtenheft, etc.) ist jedoch völlig offen. Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet und ob die Arbeitsinspektorate überhaupt in der Lage sein könnten, dieses bürokratische Monster zu bewältigen, ist mehr als fraglich.

Fazit: Klares NEIN zu jeder Form von Deregulierung des Arbeitsgesetzes. Vielmehr braucht es eine Verbesserung im Bereich von längeren Fristen zur Voranzeige von Einsatzplänen, gesetzlich festgelegte Mindestbezahlung von Pikett-Zeit sowie eine qualitative und quantitative Einschränkung von Arbeit auf Abruf. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Ausführungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

ArbeitAargau

Irène Kälin
Präsidentin

Viviane Hösli
Geschäftsführerin

Sandra Bruhin
Co-Präsidium Kommission Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik

Ulrich Merholz

Sormani Nadja SECO

Von: Luzerner Gewerkschaftsbund <lgb-luzern@bluewin.ch>
Gesendet: Dienstag, 4. Dezember 2018 22:34
An: _SECO-ABAS Arbeitnehmerschutz
Betreff: Stellungnahme Revision Arbeitsgesetz
Anlagen: Stellungnahme LGB Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz.pdf

Sehr geehrte Damen und Herren

Anbei senden wir Ihnen die Stellungnahme des Luzerner Gewerkschaftsbundes zum Vorentwurf der Revision des Arbeitsgesetzes - Umsetzung Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter). Vielen Dank für die Berücksichtigung unserer Argumente.

Freundliche Grüsse

Marcel Budmiger
Geschäftsleiter LGB

--

Luzerner Gewerkschaftsbund LGB
Postfach 3246, 6002 Luzern
Tel/Fax 041 240 55 85
www.lgb-luzern.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen
«Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414,
Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und
Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter)

Sehr geehrte Damen und Herren

Bern, XY. November 2018

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum obengenannten Revisionsvorhaben Stellung nehmen zu dürfen.

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr arbeitgeberfreundlich ausgestaltet, die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück (neue, gelockerte Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen). Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, wird jetzt eine einseitige Demolierung des Arbeitsgesetzes betrieben. Dabei lässt das heutige Arbeitsgesetz eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz oder unflexibel.¹ Es braucht daher keinen Angriff auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf die Sozialpartnerschaft. Aus diesen Gründen lehnen wir die vorliegende Revision ohne Wenn und Aber ab.

Wenn Revisionen im Arbeitsgesetz angezeigt wären, dann um den Arbeitnehmerschutz zu stärken, insbesondere im Bereich der Voranzeige von Einsatzplänen, der Pikett-Regelungen sowie der Einschränkung von Arbeit auf Abruf.

1 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.423, Arbeitszeiterfassung

Der geltende Art. 46 ArG wird mit der Vorlage in drei Absätze unterteilt, wobei die Absätze 1 und 3 unverändert dem heutigen Wortlaut entsprechen. Mit dem neuen Absatz 2 wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter Arbeitnehmerkategorien sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. Faktisch wird den InspektorInnen verboten, nach der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden zu fragen. Faktisch würden so sämtliche Arbeitszeitregelungen für die betroffenen Kategorien ausser Kraft gesetzt werden.

Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit Einführung dieses gesetzlichen Verbots für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich.

Die Befreiung erfolgt auch nicht über eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer, also freiwillig, vielmehr wird der Arbeitgeber von Gesetzes wegen von seiner detaillierten Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 befreit. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend (heute gilt die Jahresgrenze von Fr. 120'000 Franken).

Bisheriges Recht reicht aus

Die Kommissionsmehrheit ignoriert, dass die geltenden Bestimmungen (insbesondere die erst seit kurzem in Kraft getretene Deregulierung von Art. 73a und 73b ArGV 1) ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es braucht keine zusätzlichen Deregulierungen. Der vorliegende Entwurf ist deshalb in höchstem Masse unredlich: Wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden, entstünde bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine Vollzugslücke. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Es müssten dann vermutlich - wenn überhaupt - vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden, damit man sich ein Bild über die Situation in einem Betrieb machen kann, was sogar noch Zusatzaufwand mit sich bringen würde, oder es würde ganz auf die Kontrolle von Anti-Burnout-Bestimmungen verzichtet werden.

¹ Dies ist auch der Schluss des Bundesrates, vgl. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.201 vom 8. November 2017.

Kritik im Einzelnen

Die vorgeschlagene Revision würde die Arbeitszeit ausufern lassen, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Freizeit hätten. Das erzeugt Stress. Fachleute weisen auch bereits auf entsprechende Gesundheitsrisiken hin. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Betreuungsaufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal.

Weiter steigt das Risiko der Selbstausbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv, wenn weder Arbeitsinspektorat, Arbeitnehmende noch Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen bzw. vorweisen. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout-Zahlen explodieren in der Schweiz bereits.

Besonders stossend ist, dass die Reform das Einverständnis des Arbeitnehmenden zu einem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abschafft und somit dessen Freiwilligkeit. Damit wird einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitausbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Weiter entspricht es nicht den Gesetzgebungsprinzipien, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung, die unter Mediation von Bundesrat Schneider-Amman zustande gekommen ist, wieder eine Änderung vorzunehmen. Das schwächt die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV1, und verursacht Rechtsunsicherheit. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass mit der vorliegenden Revision die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotiert und weiter greifenden Gesundheitsmassnahmen gegen Burnout und psychosoziale Risiken abgeschafft werden sollen.

Unklare Begriffe und grosse Betroffenheiten

Angesichts der im Vorentwurf bewusst gewählten, bisher nirgends definierten unbestimmten Rechtsbegriffen (man kann hier mit Fug und Recht von einem «Gummiparagraphen» reden) ist eine Schätzung der Zahl betroffener Arbeitnehmenden schwierig: Gemäss Vorentwurf sollen Arbeitgeber für „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit werden, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“.

Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern. Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa «grosse Autonomie» bei der Arbeit oder «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Um dennoch Aussagen zur Menge der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden machen zu können, wird angenommen, dass Personen ohne fixe Arbeitszeiten auch ihre Arbeit selbstständig gestalten können, sodass das Kriterium der grossen gestalterischen Autonomie erfüllt ist². Bei den Fachpersonen wird weiter angenommen, dass das Ausbildungsniveau ein Indikator ist. Es liegt allerdings auf der Hand, dass eine Schätzung allein auf der Grundlage des Bildungsabschlusses höher ausfällt als die Anzahl tatsächlich Betroffener, weil nicht alle Personen mit einem gewissen Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

Ein grosses Problem stellt das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser unbestimmten Rechtsbegriffe ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte, ist völlig unklar. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «Fach Spezialistin»).

Tatsächlich ist es so, dass fast 1,4 Millionen Arbeitnehmende betroffen wären: Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten:

- 26% der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne³. Gemäss BFS/SAKE 2016 unterstehen rund die Hälfte davon, d. h. 13% aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.
- Legt man für den Begriff «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet» als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen⁴ fest, erfüllen rund 20% der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson», wobei 12% aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden sogar 56%(!) der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25% der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären⁵.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet wird also dem Arbeitgeber übertragen werden: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Er- werbstätigen	In % der Arbeit- nehmenden (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	

2 Gemäss der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS-Studie) geniessen Personen, die ihre Arbeitszeiten frei festlegen können, tendenziell auch eine grosse Autonomie bei der Arbeit.

3 Nicht mitgezählt sind dabei die rund 7 Prozent der Arbeitnehmenden, die Vorgesetzte in Unternehmensleitung sind, da diese als höhere leitende Angestellte nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG fallen und für sie somit heute schon keine Arbeitszeiterfassungspflicht gilt.

4 Verordnung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ über das Verzeichnis der gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung eingestufteten Berufsbildungsabschlüsse (SR 412.105.12)

5 In diesem Fall wäre die Differenz zwischen der Schätzung und der Anzahl tatsächlich Betroffener noch grösser, als wenn man einen höheren Bildungsabschluss voraussetzt.

Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung)	957'000		26%
Ohne fixe Arbeitszeiten (a)⁶	467'000		13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gem. nationalem Qualifikationsrahmen ⁷	744'000		20%
Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	444'000		12%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Berufsausbildung	2'057'000		56%
Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	931'000		25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

⁶ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 46 Abs. 2 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

⁷ Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

2 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.414, Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, etc.

Diese Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen», die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie weitere Schutzbestimmungen gegen psychosoziale Risiken. Stattdessen sollen sie einem Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) unterworfen werden.

Die Unterstellung unter ein solches Regime führte in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten würde. Zudem fänden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend wäre nur noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von 45 Stunden pro Arbeitswoche. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmenden gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehrstunden auf, so sind diese mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren. Es ist also zu erwarten, dass der Arbeitgeber im nächsten Jahr dann häufig „Minus-Stunden“ anordnen wird und so weder eine Auszahlung noch eine (erholungsfördernde) zeitnahe Kompensation stattfinden kann.

Auch andere der Höchstarbeitszeit akzessorische Regelungen, die alle dem Schutz des Arbeitnehmenden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, würden dahinfallen: Dazu gehören etwa die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

Das heisst: Viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie sogar das Sonntagsarbeitsverbot würden für einen grossen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschafft werden:

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen. Andererseits werden die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeitgeberfreundlicher gestaltet. Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll möglich sein, überdies soll eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden. Schliesslich soll Sonntagsarbeit für die entsprechende Arbeitnehmergruppen unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie «freiwillig» erfolgt.

Als «Zückerchen» bzw. Feigenblatt beinhaltet die Vorlage noch eine Kann-Bestimmung, wonach Unternehmen Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken vorsehen können, sollte dies der Bundesrat auf dem Verordnungsweg so vorsehen.

Wir lehnen diese Verschlechterungen entschieden ab. Bereits heute nämlich ist das Schweizer Arbeitsrecht eines der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Europas.

Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwingenden Mindest-Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt die wöchentliche Höchstarbeitszeit als wichtige Bezugsgrösse. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen. So kann Burnouts und anderen Stresserkrankungen vorgebeugt werden.

Wir rufen in Erinnerung: Es ist medizinisch erwiesen, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern. Ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten. Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und der damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg - klare Gegensignale zu den von der WAK-S postulierten Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Für Letztere wächst mit noch mehr „Flexibilisierung“ die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung - mit gravierenden Folgen für die gesamte Gesellschaft, einerseits finanziell, andererseits bezüglich eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Sozialleben.

Mit dem jetzt vorgelegten Entwurf würden Möglichkeiten zur Unterbrechung von Ruhezeiten sowie zur Sonntagsarbeit geschaffen und damit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf würde immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten würden unregelmässiger und unvorhersehbar. Der Arbeitgeber könnte den gesamten Lebens- und Familienrhythmus diktieren.

Wie bei der Frage der Arbeitszeiterfassung sind auch bei der Jahresarbeitszeit sehr viele Arbeitnehmende tangiert. Es ist mit mindestens 1.4 Mio. betroffenen Arbeitnehmenden zu rechnen (siehe Berechnungsmodalitäten oben). Auch hier müsste bei der Anwendung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden, ob die erforderliche «grosse Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die «wesentlichen Entscheidungsbefugnisse» verfügen. Wie dies konkret in der Praxis gelöst werden wird (mittels einfach Bezeichnung im Arbeitsvertrag, im Pflichtenheft, etc.) ist jedoch völlig offen. Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet und ob die Arbeitsinspektorate überhaupt in der Lage sein könnten, dieses bürokratische Monster zu bewältigen, ist mehr als fraglich.

Fazit: klares NEIN zu jeder Form von Deregulierung des Arbeitsgesetzes. Vielmehr braucht es eine Verbesserung im Bereich von längeren Fristen zur Voranzeige von Einsatzplänen, gesetzlich festgelegte Mindestbezahlung von Pikettzeit sowie eine qualitative und quantitative Einschränkung von Arbeit auf Ab-ruf. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Ausführungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Paul Rechsteiner
Präsident

Luca Cirigliano
Zentralsekretär



Geschäftsstelle
Secrétariat central
Segretariato centrale

Bern, 23. November 2018

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Kőnz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Choisystrasse 1
Postfach
CH-3001 Bern
PC 30-1480-9
Tel. 031 388 36 36
Fax 031 388 36 35

E-Mail: info@sbk-asi.ch
Internet: www.sbk-asi.ch

Parlamentarische Initiativen

- **«Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie**
- **«Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter)**

Vernehmlassung

Sehr geehrte Frau Müller Kőnz

Der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) bedankt sich für die Gelegenheit, zu den geplanten Änderungen des Arbeitsgesetzes und den erläuternden Berichten Stellung zu nehmen.

Mit seinen über 25'000 Mitgliedern ist der SBK der grösste Berufsverband des Schweizer Gesundheitswesens. Er ist die Stimme der Krankenpflege in der Schweiz. Er vertritt die Interessen und wahrt die Rechte der in der Schweiz tätigen diplomierten (oder in der entsprechenden Ausbildung befindlichen) Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (mit einem Frauenanteil von nach wie vor ca. 90% stellt die Krankenpflege einen sog. weiblich identifizierten Beruf dar, und der SBK reagiert mit besonderer Vehemenz gegen alle Formen indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; wie wir darlegen werden, trifft dies auf beide Vorlagen zu). Indirekt steht der SBK damit für die Millionen von Patientinnen ein, die jedes Jahr die Leistungen von Spitälern, Kliniken, Pflegeheimen und Spitexorganisationen benötigen. Der SBK hat bekanntlich am 7. November 2017 eine Volksinitiative „Für eine starke Pflege eingereicht“; die 114'000 beglaubigten, innerhalb einer Rekordzeit von knapp neun Monaten gesammelten Unterschriften belegen denn auch auf eindrückliche Weise, dass die Initiative in der Bevölkerung einen Nerv getroffen hat. konnten. Die beiden Vorlagen kollidieren frontal mit den Anliegen unserer Volksinitiative; im Abstimmungskampf werden wir in aller Deutlichkeit darauf hinweisen und damit argumentieren. Dieser konzertierte Angriff auf die Arbeitsbedingungen von hunderttausenden von ArbeitnehmerInnen, insbesondere auf die schon jetzt kaum mehr zu bewerkstelligende Vereinbarkeit von Beruf und Privat- und gesellschaftlichem Leben zeigt in grossartigem Mass, wie wichtig unsere Volksinitiative ist.

Damit haben wir bereits vorweg genommen, dass aus unserer Sicht nicht nur keinerlei Anlass besteht, den Arbeitnehmerschutz im Sinne der beiden Vorstösse abzubauen; unsere Volksinitiative bildet vielmehr die Grundlage für den dringend notwendigen Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes in den Institutionen des Gesundheitswesens, soll die pflegerische Versorgung der Schweizer Bevölkerung auf lange Sicht gewährleistet bleiben. Nicht nur drohen den von den Vorlagen Betroffenen erhebliche gesundheitliche Konsequenzen; deren Verabschiedung bzw. Umsetzung würde beim Pflegeberuf zu einem weiteren, fatalen Attraktivitätsverlust führen. Sollten die Vorlagen im Parlament eine Mehrheit finden, ist die tatkräftige Unterstützung des vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) in Aussicht gestellten Referendums durch unseren Verband absehbar.

Unsere Argumentation zu den Initiativen deckt sich in weiten Teilen mit denen unserer Partnerverbände SVBG (Schweizerischer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen), VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte) und SGB. Wir erachten es dennoch als wichtig, vertiefter auf die Hauptpunkte einzugehen, speziell aus Sicht der professionellen Gesundheits- und Krankenpflege.

Immer verfügbar macht krank – auch Pflegefachfrauen und -fachmänner

Das Modell Graber richtet sich gegen die wöchentliche Höchst Arbeitszeit, die maximale tägliche Überzeitarbeit, die Ruhezeiten und das Sonntagsarbeitsverbot. Überlange Arbeitstage und -wochen sollen legal werden. Beim Projekt Keller-Sutter besteht das Ziel darin, dass die Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten neu zusätzlich für Erwerbstätige wegfallen kann, welche keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen und nicht zu den Grossverdienern zählen. Bei beiden Vorstössen verweisen die Befürworter nicht nur auf den Wandel in der Arbeitswelt, sondern auch auf die „Bedürfnisse“ breiter Kreise der Arbeitnehmenden. Es wird sogar behauptet, die freie und autonome Arbeitszeitgestaltung fördere die Gesundheit.

Derartige Aussagen sind mit Blick auf die aktuelle Arbeitswelt schlicht zynisch. Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, ob in der Akut-, der Rehabilitations- oder der Langzeitpflege, arbeiten und leiden unter einem nicht mehr zumutbaren Zeitdruck. Wer den Pflegeberuf ergreift, rechnet selbstverständlich mit einem gewissen Mass an Unregelmässigkeit bei den Arbeitszeiten und bei der Arbeitsbelastung, und ist auch bereit, die entsprechende Flexibilität zu zeigen. Was ihnen heutzutage abverlangt wird, sprengt jeden Rahmen und erklärt massgeblich die enorm gesunkene Anziehungskraft des Pflegeberufes und die geradezu grotesk tiefe durchschnittliche Berufsverweildauer. Im Wesentlichen geht es darum, dass die bereits bestehenden Grauzonen des Arbeitsgesetzes und des Arbeitsvertragsrechtes dazu genutzt bzw. missbraucht werden, um das gesamte Betriebsrisiko auf die ArbeitnehmerInnen zu überwälzen: diese werden trotz und entgegen feststehender Dienstpläne je nach Arbeitsanfall kurzfristig aufgeboten oder Dienste werden genauso kurzfristig abgesagt. Zu beobachten ist auch eine völlige Denaturierung der Pikettdienste, mit dem gleichen Ziel einer völlig einseitigen Flexibilisierung der Arbeitseinsätze zulasten der ArbeitnehmerInnen. Es findet eine schleichende Durchsetzung von Arbeitszeitpraktiken statt, die immer mehr an Arbeit auf Abruf gemahnen. All dies entspricht nicht nur unseren Erfahrungen und Beobachtungen, sondern wurde so in der europaweiten EWCS-Untersuchung bestätigt.¹

¹ Vgl. SECO, 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 EWCS - Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/6_europaeische_erhebung_arbeitsbedingungen_2015.html

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) belegt mit einer Feldstudie in der Bankenbranche von 2012 weiter selber, dass die fehlende Erfassung der Arbeitszeit der Mehrarbeit und mehr unbezahlten Arbeitsleistung Tür und Tor öffnet.²

Dem Vorschlag Graber steht dieselbe Idee Pate: Es geht um die möglichst schrankenlose Verfügbarkeit möglichst vieler Erwerbstätiger, getreu den einseitigen Ansprüchen der Arbeitgeber. Dabei ist medizinisch längst erwiesen, dass überlange Arbeitszeiten, wie sie die vorliegende Revision einführen würde, das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychischen Erkrankungen signifikant steigern; ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten.³ Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress am Arbeitsplatz und mit Stress verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten.⁴ Die Kosten - für die die Steuer- und Prämienzahler aufkommen dürfen - sind horrend.⁵ Die „Privatisierung“ der Folgen geschieht auch in der Form von Pensenreduktionen oder von frühzeitigem Berufsausstieg – auch hier zum Nachteil der pflegerischen Versorgung der Schweizer Bevölkerung. Die von der WAK-S so hochgehaltenen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden sind aus Sicht der Pflege ganz anders geartet: nämlich nach einer verlässlichen, verbindlichen Dienstplanung, welche die arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitspensen respektiert – und diese nicht nach dem ausschliesslichen Gusto der Betriebe übers das Jahr verstreut. Für die ArbeitnehmerInnen wächst mit noch mehr „Flexibilisierung“ die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung - mit gravierenden Folgen für die gesamte Gesellschaft, einerseits finanziell, andererseits bezüglich eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Sozialleben.

Beide Vorlagen wirken sich besonders verheerend auf die Situation der angestellten Frauen aus; sie verstossen damit auch gegen das Gebot der gesetzlichen und faktischen Gleichstellung der Geschlechter. Gerade für berufstätige Mütter ist es elementar, verlässliche Arbeitszeiten zu haben. Ansonsten können sie die ohnehin anspruchsvolle Doppel- und Dreifachbelastung Beruf/Haushalt/Familie nicht mehr bewältigen - von weiteren gesellschaftlichen Verpflichtungen ganz zu schweigen. Darüber hinaus droht die Gefahr, dass die Aufweichung des Arbeitsgesetzes Teilzeitangestellte - also wiederum bekanntlich grossmehrheitlich Frauen - besonders negativ trifft, da bei ihnen aufgrund der reduzierten Stellenprozentage mehr Spielraum für Mehrarbeit, Mehrbelastung, Abruflbereitschaft u.dgl. besteht. Studien beweisen, dass bei Frauen mit Care-Aufgaben, wie es auf zahlreiche Pflegefachfrauen zutrifft, bereits ab einer Arbeitswoche von mehr als 39 Stunden pro Woche das Gesundheitsrisiko signifikant steigt.⁶

² SECO, Schlussbericht über das Pilotprojekt Vertrauensarbeitszeit bei Banken, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/schlussbericht-ueber-das-pilotprojekt-vertrauensarbeitszeit-bei-.html

³ Kivimäki et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals, in: The Lancet, 2015. <http://jobs.nzz.ch/news/6/arbeitswelt/artikel/265/stress-bei-der-arbeit-ein-drittel-mehr-psychische-erkrankungen>.

⁴ Vgl. NZZ vom 23. April 2016, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen,

⁵ SECO, Die Kosten des Stresses in der Schweiz, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/die-kosten-des-stresses-in-der-schweiz.html

⁶ Dinh et al., Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities, in: Soc Sci Med, 2017.

Was dies für die Gesundheits- und Krankenpflege, ja für alle Gesundheitsberufe bedeutet, die sich durch einen hohen Anteil weiblicher Erwerbstätiger auszeichnen: Nochmals längere respektive überlange Arbeitszeiten führen zu Übermüdung und damit zu mehr Behandlungsfehlern. Gefährdet wären also auch, wie weiter oben bereits hervorgestrichen, Patientinnen und Patienten – deren Sicherheit, es sei hier nochmals mit Nachdruck darauf hingewiesen, ein zentrales Anliegen unserer Volksinitiative darstellt. Deshalb knüpft die Initiative auch bei folgendem Sachverhalt an: verschlechtert sich das persönliche Befinden der Mitarbeitenden, schützen sie sich dadurch, dass sie ihr Arbeitspensum reduzieren, aus dem Beruf ganz aussteigen oder den Beruf wechseln, was den Mangel an qualifiziertem und teuer ausgebildetem Personal weiter verschärft.⁷

Hunderttausende Betroffene

Wie viele Arbeitnehmende unter die neuen Bestimmungen fallen, ist völlig offen. Das entspricht und entspricht nicht nur der Meinung des SBK, sondern wird nun auch von der WAK-S in den erläuternden Berichten eingeräumt. Die Eingrenzung des Personenkreises erfolgt über Umschreibungen - etwa «grosse Autonomie bei der Arbeit», «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen», «freies Ermessen» - ausserhalb von etablierten juristischen oder statistischen Kategorien. Dadurch erhalten die Arbeitgeber grossen Missbrauchs-Spielraum, um die Stellenprofile so zu definieren, dass ihre Angestellten den Schutzbestimmungen nicht mehr unterliegen. Selbst wenn man die vorsichtigste kommissionsinterne Schätzung heranzieht, sind gegen eine halbe Million Erwerbstätige betroffen - skeptischere Annahmen gehen vom Dreifachen aus.

Zusätzlich entsteht ein Vollzugsproblem: Ohne Arbeitszeiterfassung - eine objektive, neutrale Erhebungsmethode - können die kantonalen Arbeitsinspektoren nicht mehr überprüfen, ob Vorgaben zu Nachtruhe, Sonntagsarbeit und Pausen eingehalten werden. Auch dies bestätigen die erläuternden Berichte indirekt selber. Sie verweisen stattdessen auf Alternativen wie Befragungen - die einen viel höheren Aufwand bergen (was in gleicher Weise für die Kontrollmöglichkeiten beim Vorstoss Graber gilt) und das Risiko von unscharfen, von Ängsten um den Job geprägten Antworten. Bei der bekannten, chronischen (und politisch wohl nicht ganz ungewollten) Unterdotierung der Aufsichtsbehörden mutet die aufgezeichnete Option wie ein schlechter Witz an; dies umso mehr, als sich besagte Behörden bei der Inspizierung von Betrieben des Gesundheitswesens bzw. bei der Durchsetzung der geltenden Arbeitsgesetzlichen Vorschriften erfahrungsgemäss die grösste Zurückhaltung auferlegen.

Tatsache ist, dass das Arbeitsgesetz in den Spitälern und Heimen weiterhin auf breiter Front ignoriert oder aktiv missachtet wird, was Anlass parlamentarischer Vorstösse wie namentlich der bislang auf die lange Bank geschobenen Motion (17.3444) des VSAO- Vizepräsidenten A. Barrile bildete.

Fazit

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich äusserst liberal ausgestaltet. Die letzte im sozialpartnerschaftlichen Dialog zustande gekommene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück (neue, gelockerte Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen).⁸ Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, wird jetzt eine entgegen aller vorgeheuchelten Behauptungen aus Wirtschaftskreisen vollkommen einseitige Demolierung wesentlicher Schutzvorrichtungen

⁷ Julia Frisch, Pflegeberufe: Wenn Arbeit krank macht, in: Deutsche Ärzte-Zeitung, 15.12.2016.

⁸ OECD, Indicators of Employment Protection, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

des Arbeitsgesetzes betrieben. Dabei lässt schon dessen heutige Fassung eine (Über-)Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu - und niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz. Es braucht daher keinen Angriff auf den Arbeitnehmerschutz und die Sozialpartnerschaft, sondern vielmehr einen Marschhalt für eine Standortbestimmung und die Behebung der Mängel bei der Umsetzung der heutigen Bestimmungen. Denn wie das Beispiel des Gesundheitswesens zeigt, greifen weder die Kontrollen durch die Kantone, noch die bisherigen Interventionen des SECO. Mit den parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter zeichnen in dieser Hinsicht am Horizont noch weitaus grössere Probleme ab. Dies werden der SBK und seine Partner nicht kampflös hinnehmen.

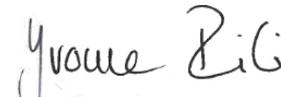
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Erwägungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

SBK-ASI



Sophie Ley
Vizepräsidentin



Yvonne Ribi
Geschäftsführerin

Secrétariat d'État à l'économie (SECO)
Centre de prestations « Conditions de
travail »
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Par courriel à l'intention de :
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Berne le 4 décembre 2018 / DC

16.414 Iv.pa. Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés; 16.423 Iv.pa. Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Madame, Monsieur

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de nous prononcer sur les projets de révision précitée.

Le droit suisse du travail autorise toutes sortes de formes de travail flexibles et laisse ainsi une large marge de manœuvre aux employeurs pour faire face aux exigences de production et à la concurrence étrangère. La dernière révision de La loi sur le travail et de l'Ordonnance 1 de la loi sur le travail prévoyant une simplification de l'enregistrement de la durée du travail a fait l'objet d'un large échange entre partenaires sociaux pour trouver une solution qui tienne compte des besoins de flexibilité des entreprises et de la nécessité de protéger les employés contre le surmenage, une caractéristique de la société digitalisée et interconnectée de ce début de siècle. Aussi bien employeurs et qu'employés font un bilan positif de cette mesure. Il n'y a à ce stade pas de besoin de modification supplémentaire de la Loi sur le travail ou de ses Ordonnances. **Pour ces raisons, L'Association suisse des employés de banque ASEB rejette les deux initiatives parlementaires Graber et Keller-Sutter.**

1 Initiative parlementaire 16.414 : suppression des durées hebdomadaires maximales de travail etc.

Avec ce projet, il s'agit, pour les travailleurs et travailleuses exerçant une « fonction de supérieur » et les « spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité », de biffer dans les faits de la LTr les durées hebdomadaires maximales de travail ainsi que d'autres dispositions de protection contre les risques psychosociaux. Ils seraient soumis en lieu et place à un régime d'annualisation du temps de travail, un régime que les banques ont majoritairement abolis avec la révision de la loi sur le travail de 2016.

Soumettre des employé.e.s à un tel régime aurait en premier lieu pour effet que la durée hebdomadaire maximale de 45, respectivement 50 heures, ne serait plus respectée. En outre, les prescriptions

sur le travail supplémentaire ne s'appliqueraient plus aux personnes concernées. La seule chose désormais déterminante serait le nombre d'heures accumulées à la fin de l'année civile ou de l'exercice comptable. Il serait possible de convenir de modèles d'annualisation du temps de travail sur la base d'un maximum de 45 heures hebdomadaires.

L'Association suisse des employés de banque rejette les propositions de flexibilisation proposées par le conseiller National Graber qui éliminent les mesures de protection de la santé des employés. Particulièrement avec la digitalisation, il est important de protéger les employés contre le surmenage et la tentation d'être toujours connecté et au travail.

Nous constatons déjà que le personnel avec des fonctions dirigeantes et de spécialistes est fortement sollicité et subit des pressions énormes pour atteindre des objectifs ambitieux ou pour respecter des délais toujours plus brefs. Les cas de burn-out et de surmenage sont plus fréquents à ces niveaux-là. Les règles limitant la durée hebdomadaire et journalière du travail sont absolument nécessaires pour réduire ces risques et rappeler aux employeurs et aux employés les exigences minimales de protection de la santé au travail. Pour ces personnes, davantage de « flexibilisation » accroîtrait le risque d'auto-exploitation et d'auto-mise en danger.

Nous rappelons qu'il est médicalement prouvé que les longues durées du travail augmentent les risques de maladies cardiovasculaires, de cancer, d'arthrite, de diabète et de maladies psychiques. Les pauses, ou les temps de repos, trop courtes nuisent aussi à la santé. Aujourd'hui déjà, on observe une hausse constante du stress et des absences pour maladie liées à ce dernier. Les coûts pour la société sont terrifiants.

L'ASEB conteste que la proposition de M. Graber permettrait de mieux gérer la vie familiale et la vie professionnelle. En effet, ce sont les horaires de travail irréguliers qui constituent l'écueil le plus important pour l'organisation de la garde des enfants. L'épuisement des mères de famille actives professionnellement est un problème reconnu. Il ne peut être résolu avec une plus grande flexibilisation du temps de travail, mais en assurant un meilleur partage des tâches familiales, en favorisant le travail à temps partiel pour les hommes et les femmes et en offrant des structures de garde des enfants en nombre suffisant.

Un très grand nombre de travailleurs et travailleuses seraient touchés par la proposition de M. Graber. Dans les banques la majorité du personnel exerce une fonction dirigeante ou est un.e spécialiste. La définition de l'autonomie du temps de travail est très subjective. La porte serait grande ouverte aux abus – comme un employé pourrait-il contesté une soi disant autonomie du temps de travail décrétée par son employeur, qui ne correspond pas à sa réalité de travail étant donné les délais qu'il doit respecter ou les objectifs définis par l'employeur ?

2. Initiative parlementaire 16.423 sur la saisie du temps de travail

L'art. 46 dans sa nouvelle teneur et les l'art 73 a OLT1 sont le résultat d'une large consultation entre partenaires sociaux. Le secteur financier fut l'initiateur de la modification légale. La Convention sur la saisie du temps de travail et les mesures de protection qu'elle prévoit ont été bien acceptées par les banques et les instituts financiers ainsi que par les employés. L'Association suisse des employés de banque est par conséquent particulièrement surprise qu'une telle initiative soit déposée, quelques années après l'entrée en vigueur d'une modification législative et avant qu'un bilan n'ait été tiré de cette pratique.

L'ASEB regrette qu'une modification légale bien accueillie par la majorité des partenaires sociaux et qui permet aux différentes branches d'adapter les mesures de protection de la santé aux particularités du secteur puisse être balayée au motif que certaines branches seraient privées de facto de la possibilité d'assouplir l'obligation de saisie du temps de travail. L'obligation de négocier un contrat collectif,

liée à la possibilité de renoncer à la saisie du temps de travail, est une mesure qui fait partie de la culture de la Suisse. Le partenariat social est reconnu comme un élément important de la paix sociale. Le partenariat social avec ses conventions collectives est par ailleurs un complément nécessaire à un droit du travail qui en comparaison internationale n'est pas très règlementé. Le pendant de l'affaiblissement du partenariat social et un raffermissement des lois pour protéger les salariés dans leur ensemble.

Non seulement le partenariat social est battu en brèche avec la proposition d'initiative Keller-Suttter, mais aussi le droit des employés puisque l'accord individuel du travailleur ou la travailleuse concerné.e ne sera plus nécessaire, l'employeur étant exempté de son obligation de documenter de manière détaillée selon l'article 73 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) pour tout le personnel concerné. La saisie et le contrôle de son temps de travail relèvera donc de la seule décision de l'employeur.

La définition de fonction dirigeante et de spécialiste - en l'absence d'une limitation basée sur le revenu, comme le prévoit le texte légal actuellement en vigueur – ouvre le champ à des interprétations et à des contestations devant les tribunaux. Concernant les spécialistes, on suppose que le niveau de formation est un indicateur. L'ASEB note que dans les banques, le personnel peut dans sa grande majorité être considéré comme spécialiste par la formation et les tâches qui lui sont conférées.

Sans saisie du temps de travail, le contrôle du respect des règles de la loi sur le travail sont impossibles. Par ailleurs, les employés de banque sont déjà fortement sous pression. Sans règle de protection, le risque de surmenage et de burn-out et d'auto exploitation augmentera encore. Hormis les conséquences à moyen et long terme pour la santé des personnes concernées, cela aura aussi des effets sur les coûts de santé en général. En Suisse, les chiffres de l'épuisement professionnel sont déjà en train d'exploser.

L'ASEB souligne en outre, que la volonté affichée de favoriser une meilleure intégration des femmes à tous les postes de travail en développant le travail à temps partiel sera plus difficile. Comment travailler à temps partiel sans saisir son temps de travail ? Il en va de même du travail à domicile. La saisie du temps de travail n'est pas une mesure coercitive, c'est une nécessité lorsque le travail est irrégulier, flexible aussi bien spatialement que temporellement.

La perception du temps est par ailleurs fortement subjective. Seule une saisie du temps de travail permet une mesure réelle du temps consacré au travail. La renonciation à une telle mesure doit donc rester cadrée et clairement définie, dans le cadre du dialogue social en tenant compte de la culture et des besoins des acteurs des différents secteurs économiques.

Synthèse : un NON clair à toute forme de déréglementation de la loi sur le travail.

En vous remerciant de bien vouloir tenir compte de la présente prise de position, nous vous prions agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée

Denise Chervet, Directrice

Téléphone direct 031 370 17 19 | Mobile 079 408 92 40
denise.chervet@aseb.ch

Sormani Nadja SECO

Von: Spalinger Barbara <Barbara.Spalinger@sev-online.ch>
Gesendet: Dienstag, 4. Dezember 2018 15:10
An: _SECO-ABAS Arbeitnehmerschutz
Cc: ZZ GL; ZZA Verkehrspolitik; luca.cirigliano-sgb.ch
Betreff: Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz
Anlagen: Vernehmlassung ArG.docx

Sehr geehrte Damen und Herren

In der Beilage übermitteln wir Ihnen fristgerecht unsere Stellungnahme zur Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 16.414 (Graber) und 16.423 (Keller-Sutter).

Wir sind zwar nicht zur Vernehmlassung eingeladen worden, da aber seit dem 1.1.2017 das Verwaltungspersonal unseres Organisationsbereichs öffentlicher Verkehr aus dem Arbeitszeitgesetz herausgenommen und dem Arbeitsgesetz unterstellt worden ist, erachten wir uns, respektive einen grossen Teil unserer Mitglieder von den vorgesehenen Änderungen als direkt betroffen und ersuchen Sie, uns inskünftig bei diesbezüglichen Geschäften ebenfalls zu begrüssen.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals

Barbara Spalinger, Vizepräsidentin

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Nein, wir halten es für überflüssig und schädlich und einseitig arbeitgeberfreundlich. Der Prozentsatz der Arbeitnehmenden, die von den Änderungen profitieren, dürfte ausgesprochen niedrig sein.</p> <p>In der Schweiz ist die Arbeitszeit im Vergleich mit den umliegenden europäischen Ländern bereits sehr hoch und erlaubt sowohl Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmern eine hohe Flexibilität. Eine weitere Flexibilisierung zugunsten einer ganz kleinen Gruppe, die dies zu benötigen glaubt, ist weder notwendig noch angezeigt, letzteres vorab auch wegen der sprunghaft zunehmenden Burnoutproblematik.</p> <p>Zudem haben wir grosse Bedenken zur Vollzugstauglichkeit der vorgesehenen Flexibilisierungen und befürchten, dass mit derart unklaren Begrifflichkeiten keine gesetzeskonforme Umsetzung möglich sein wird. Und dass damit genau das Gegenteil dessen eintritt, was die Kommissionsmehrheit gemäss erläuternden Bestimmungen anstrebt.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Beide sind unnötig.

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Die Definition ist absolut ungenügend. Es steht im Belieben des Arbeitgebers, auch Mitarbeitenden mit einer Vorgesetztenfunktion (zB gegenüber der administrativen Unterstützung oder Teamleitung im Verkauf) zu versehen und damit deren Arbeitszeit komplett zu deregulieren. Auch was eine Fachperson ist und wie deren Autonomie zu bewerten ist, führt zu einer völligen Erosion der Beachtung der Arbeitszeit. Der Dienstleistungssektor umfasst zB auch die Gastronomie. Oder die IT, welche auch von zu Hause aus arbeiten kann.</p> <p>Zur Teilfrage: Das wäre sicher wünschenswert, allerdings keineswegs ausreichend.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Wir halten sie für sehr problematisch, zumal es heute immer mehr Arbeitskräfte mit langen Pendelwegen gibt, bei denen ganz generell bereits eine Wochenarbeitszeit von 45 Stunden bezüglich effektiver Ruhezeit bedenklich aussehen kann. Werden die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten ausgehebelt, so ist es nicht mehr gewährleistet, dass Mitarbeitende innert nützlicher Frist zu der notwendigen Ruhezeit kommen.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Völlig ungenügend und einseitig arbeitgeberfreundlich. Es müsste mindestens gewährleistet werden, dass Mehrzeiten in erster Linie in Zeit kompensiert werden können und nur auf Wunsch des Arbeitnehmers in Geld.</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Es ist zwar zu begrüßen, dass für Teilzeitangestellte die wöchentliche Höchstarbeitszeit herabgesetzt wird, allerdings halten wir fest, dass bereits heute die Einhaltung von Teilzeitpensen in vielen Fällen schwer möglich ist und sich negativ auf die Teilzeitarbeitenden auswirkt.</p>

--	--

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Wir halten auch hier jede weitere Flexibilisierung für unnötig und letztlich einseitig zum Nachteil der Arbeitnehmenden. Erneut sei darauf hingewiesen, dass nur eine verschwindende Minderheit von Arbeitnehmenden davon wirklich profitieren kann.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Eine mehrmals pro Woche auf neun Stunden herabgesetzte Ruhezeit halten wir für einen der arbeitsmedizinisch wesentlichsten Stressfaktor, der sich direkt auf die Gesundheit und damit Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmenden auswirkt.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Es erscheint nicht sehr realistisch, dass die tatsächliche Freiwilligkeit der Sonntagsarbeit überhaupt je kontrolliert werden kann. Hier sehen wir keinerlei Vollzugstauglichkeit.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Als Kann-Formulierung ist sie völlig ungenügend, zumal die «angemessene Berücksichtigung der psychosozialen Risiken» in keiner Weise umschrieben ist. Auch hier ist keine Vollzugstauglichkeit vorliegend, da eben jene angemessene Berücksichtigung der psychosozialen Risiken nicht überprüfbar ist.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Solange nicht zusätzliche Einschränkungen, respektive eine Definition des «Bedürfnisses des Betriebs» vorliegt, ist auch diese Flexibilisierung klar zum Nachteil der Arbeitnehmenden. Unklar ist auch, wie die Zustimmung der Arbeitnehmenden funktioniert, dort wo es keine Arbeitnehmervertretung gibt, und letztere wird höchstwahrscheinlich eine Generalklausel verabschieden müssen, sofern die Bedürfnisse des Betriebs nicht näher umschrieben werden. Nicht nur für Teilzeitarbeitende, darunter insbesondere Personen mit Familienpflichten, ist damit die Planbarkeit des Privatlebens empfindlich eingeschränkt.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<p>Es erstaunt, dass nur zwei Jahre nach der letzten Revision bereits eine neue Demarche in Richtung Flexibilisierung und damit Mehrarbeit für Arbeitnehmende erfolgt. Die Erwägungen der Kommission gehen dabei von Annahmen aus, die nur ganz wenige Arbeitnehmende betreffen. Es mutet schon fast höhnisch an, dass sie generell von Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung und Selbstverantwortung für die Gesundheit der Arbeitnehmenden ausgehen. In einer Zeit des zunehmenden «work anywhere», in der bei Arbeitsdruck die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit aufgelöst sind, bräuchte es eher mehr und eindeutige Rahmenbedingungen, welche den Arbeitnehmenden vor dem beliebigen Zugriff des Arbeitgebers schützen und eine genügende Erholungszeit sicherstellen, statt weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten für Arbeitgeber, deren korrekte Anwendung kaum je überprüfbar ist.</p> <p>Wie die Vollzugstauglichkeit der Vorlage mit derart vagen Begriffen («Fachperson» «angemessene Berücksichtigung psychosozialer Risiken» «Bedürfnisse des Betriebs») sicher gestellt werden könnte, erschliesst sich uns nicht.</p> <p>Dass die Mehrheit der Kommission die «Rechtssicherheit wiederherstellen» will, respektive sicherstellen will, dass die gelebte Realität dem Gesetz entsprechen soll, ist ehrenwert aber sehr unrealistisch, führt man sich vor Augen, welchen Aufwand eine Überprüfung dieser zusätzlichen Flexibilisierungen auf ihre Gesetzeskonformität hin für die kantonalen Arbeitsinspektorate bedeuten würde, weshalb anzunehmen ist, dass diese von Vornherein nur die extremsten Verstösse erfassen könnten.</p>

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
------	---

Antwort	Wir lehnen die vorgesehenen Änderungen durchgehend ab. Sie sind einseitig arbeitgeberfreundlich, unnötig und unrealistisch durchzusetzen.
---------	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir beurteilen sie als falsch, da der Wegfall der Arbeitszeiterfassung im überwiegenden Fall nachteilig für Arbeitnehmende ist. Wir sind überdies irritiert, dass eine 2016 in Kraft gesetzte Revision der Bestimmungen über die Arbeitszeiterfassung – die nota bene eine sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Deregulierung war - im selben Jahr bereits Gegenstand einer parlamentarischen Initiative zur Rückgängigmachung der Erfassungspflicht war, zu einem Zeitpunkt also, in dem noch keinerlei Erkenntnisse über deren Auswirkungen vorlagen. Der Eindruck der Zwängerei ist nicht von der Hand zu weisen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Eine der wirksamen Massnahmen zum Gesundheitsschutz ist eben gerade die Erfassung der Arbeitszeit, daher sollte sie unbedingt beibehalten werden.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	S. unsere Antwort zur Frage 12a

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	S. unsere Antwort zur Frage 13a

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 4. Dezember 2018

Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum obengenannten Revisionsvorhaben Stellung nehmen zu dürfen.

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr arbeitgeberfreundlich ausgestaltet, die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück (neue, gelockerte Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen). Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, wird jetzt eine einseitige Demolierung des Arbeitsgesetzes betrieben. Dabei lässt das heutige Arbeitsgesetz eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz oder unflexibel.¹ Es braucht daher keinen Angriff auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf die Sozialpartnerschaft. Aus diesen Gründen lehnen wir die vorliegende Revision ohne Wenn und Aber ab.

Wenn Revisionen im Arbeitsgesetz angezeigt wären, dann um den Arbeitnehmerschutz zu stärken, insbesondere im Bereich der Voranzeige von Einsatzplänen, der Pikett-Regelungen sowie der Einschränkung von Arbeit auf Abruf.

1 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.423, Arbeitszeiterfassung

Der geltende Art. 46 ArG wird mit der Vorlage in drei Absätze unterteilt, wobei die Absätze 1 und 3 unverändert dem heutigen Wortlaut entsprechen. Mit dem neuen Absatz 2 wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter Arbeitnehmerkategorien sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. **Faktisch wird den InspektorInnen verboten, nach der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden zu fragen. Faktisch würden so sämtliche Arbeitszeitregelungen für die betroffenen Kategorien ausser Kraft gesetzt werden.**

¹ Dies ist auch der Schluss des Bundesrates, vgl. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.201 vom 8. November 2017.

Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit Einführung dieses gesetzlichen Verbots für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich.

Die Befreiung erfolgt auch **nicht** über eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer, also freiwillig, vielmehr wird der Arbeitgeber von Gesetzes wegen von seiner detaillierten Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 befreit. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend (heute gilt die Jahresgrenze von Fr. 120'000 Franken).

Bisheriges Recht reicht aus

Die Kommissionsmehrheit ignoriert, dass die geltenden Bestimmungen (insbesondere die erst seit kurzem in Kraft getretene Deregulierung von Art. 73a und 73b ArGV 1) ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es braucht keine zusätzlichen Deregulierungen. Der vorliegende Entwurf ist deshalb in höchstem Masse unredlich: Wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden, entstünde bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine Vollzugslücke. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Es müssten dann vermutlich - wenn überhaupt - vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden, damit man sich ein Bild über die Situation in einem Betrieb machen kann, was sogar noch Zusatzaufwand mit sich bringen würde, oder es würde ganz auf die Kontrolle von Anti-Burnout-Bestimmungen verzichtet werden.

Kritik im Einzelnen

Die vorgeschlagene Revision würde die Arbeitszeit aussern lassen, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Freizeit hätten. Das erzeugt Stress. Fachleute weisen auch bereits auf entsprechende Gesundheitsrisiken hin. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Betreuungsaufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal.

Weiter steigt das Risiko der Selbstaussbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv, wenn weder Arbeitsinspektorat, Arbeitnehmende noch Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen bzw. vorweisen. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout-Zahlen explodieren in der Schweiz bereits.

Besonders stossend ist, dass die Reform das Einverständnis des Arbeitnehmenden zu einem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abschafft und somit dessen Freiwilligkeit. Damit wird einer einseitigen, aussernden Arbeitszeitaussbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Weiter entspricht es nicht den Gesetzgebungsprinzipien, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung, die unter Mediation von Bundesrat Schneider-Ammann zustande gekommen ist, wieder eine Änderung vorzunehmen. Das schwächt die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV1, und verursacht Rechtsunsicherheit. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass mit der vorlie-

genden Revision die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotiert und weiter greifenden Gesundheitsmassnahmen gegen Burnout und psychosoziale Risiken abgeschafft werden sollen.

Unklare Begriffe und grosse Betroffenheiten

Angesichts der im Vorentwurf bewusst gewählten, bisher nirgends definierten unbestimmten Rechtsbegriffen (**man kann hier mit Fug und Recht von einem «Gummiparagraphen» reden**) ist eine Schätzung der Zahl betroffener Arbeitnehmenden schwierig: Gemäss Vorentwurf sollen Arbeitgeber für „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit werden, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“.

Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern. Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa «grosse Autonomie» bei der Arbeit oder «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Um dennoch Aussagen zur Menge der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden machen zu können, wird angenommen, dass Personen ohne fixe Arbeitszeiten auch ihre Arbeit selbstständig gestalten können, sodass das Kriterium der grossen gestalterischen Autonomie erfüllt ist². Bei den Fachpersonen wird weiter angenommen, dass das Ausbildungsniveau ein Indikator ist. Es liegt allerdings auf der Hand, dass eine Schätzung allein auf der Grundlage des Bildungsabschlusses höher ausfällt als die Anzahl tatsächlich Betroffener, weil nicht alle Personen mit einem gewissen Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

Ein grosses Problem stellt das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser unbestimmten Rechtsbegriffe ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte, ist völlig unklar. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «Fach Spezialistin»).

Tatsächlich ist es so, dass fast 1,4 Millionen Arbeitnehmende betroffen wären: Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten:

- 26% der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne³. Gemäss BFS/SAKE 2016 unterstehen rund die Hälfte davon, d. h. 13% aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.
- Legt man für den Begriff «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet» als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Be-

² Gemäss der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS-Studie) geniessen Personen, die ihre Arbeitszeiten frei festlegen können, tendenziell auch eine grosse Autonomie bei der Arbeit.

³ Nicht mitgezählt sind dabei die rund 7 Prozent der Arbeitnehmenden, die Vorgesetzte in Unternehmungsleitung sind, da diese als höhere leitende Angestellte nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG fallen und für sie somit heute schon keine Arbeitszeiterfassungspflicht gilt.

rufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen⁴ fest, erfüllen rund 20% der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson», wobei 12% aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden sogar 56%(!) der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25% der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären⁵.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet wird also dem Arbeitgeber übertragen werden: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Er- werbstätigen	In % der Arbeit- nehmenden (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	
Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung)	957'000		26%
Ohne fixe Arbeitszeiten (a)⁶	467'000		13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunk- tion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gem. nationalem Qualifikationsrahmen ⁷	744'000		20%
Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	444'000		12%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetzten- funktion oder Abschluss auf Berufsbil- dungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunk- tion mit Berufsausbildung	2'057'000		56%
Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	931'000		25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetzten- funktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

⁴ Verordnung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI über das Verzeichnis der gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung eingestufteten Berufsbildungsabschlüsse (SR 412.105.12)

⁵ In diesem Fall wäre die Differenz zwischen der Schätzung und der Anzahl tatsächlich Betroffener noch grösser, als wenn man einen höheren Bildungsabschluss voraussetzt.

⁶ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 46 Abs. 2 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

⁷ Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)

2 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.414, Abschaffung der wöchentlichen Höchst- arbeitszeit, etc.

Diese Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen», die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchst- arbeitszeiten sowie weiter Schutzbestimmungen gegen psychosoziale Risiken. Stattdessen sollen sie einem Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) unterworfen werden.

Die Unterstellung unter ein solches Regime führte in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchst- arbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten würde. Zudem fänden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend wäre nur noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von 45 Stunden pro Arbeits- woche. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmenden gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehrstunden auf, so sind diese mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, **im Folgejahr zu kompensieren. Es ist also zu erwarten, dass der Arbeitgeber im nächsten Jahr dann häufig „Minus-Stunden“ anordnen wird und so weder eine Auszahlung noch eine (erholungsfördernde) zeitnahe Kompensation stattfinden kann.**

Auch andere der Höchst- arbeitszeit akzessorische Regelungen, die alle dem Schutz des Arbeitneh- menden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, würden dahinfallen: Dazu gehören etwa die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbe- sondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

Das heisst: Viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie sogar das Sonntagsar- beitsverbot würden für einen grossen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abge- schafft werden:

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentli- chen Höchst- arbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen. Andererseits wer- den die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeit- geberfreundlicher gestaltet. Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll möglich sein, überdies soll eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden. Schliesslich soll Sonntagsarbeit für die entsprechende Arbeitnehmergruppen unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie «freiwillig» erfolgt.

Als «Zückerchen» bzw. Feigenblatt beinhaltet die Vorlage noch eine Kann- Bestimmung, wonach Unternehmen Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken vorsehen können, sollte dies der Bundesrat auf dem Verordnungsweg so vorsehen.

Wir lehnen diese Verschlechterungen entschieden ab. Bereits heute nämlich ist das Schweizer Arbeitsrecht eines der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Europas.

Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwin- genden Mindest- Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem

Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt die wöchentliche Höchst Arbeitszeit als wichtige Bezugsgrösse. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen. So kann Burnouts und anderen Stresserkrankungen vorgebeugt werden.

Wir rufen in Erinnerung: Es ist medizinisch erwiesen, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern. Ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten. Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und der damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg - klare Gegensignale zu den von der WAK-S postulierten Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Für Letztere wächst mit noch mehr „Flexibilisierung“ die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung - mit gravierenden Folgen für die gesamte Gesellschaft, einerseits finanziell, andererseits bezüglich eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Sozialleben.

Mit dem jetzt vorgelegten Entwurf würden Möglichkeiten zur Unterbrechung von Ruhezeiten sowie zur Sonntagsarbeit geschaffen und damit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf würde immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten würden unregelmässiger und unvorhersehbar. Der Arbeitgeber könnte den gesamten Lebens- und Familienrhythmus diktieren.

Wie bei der Frage der Arbeitszeiterfassung sind auch bei der Jahresarbeitszeit sehr viele Arbeitnehmende tangiert. Es ist mit mindestens 1.4 Mio. betroffenen Arbeitnehmenden zu rechnen (siehe Berechnungsmodalitäten oben). Auch hier müsste bei der Anwendung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden, ob die erforderliche «grosse Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die «wesentlichen Entscheidungsbefugnisse» verfügen. Wie dies konkret in der Praxis gelöst werden wird (mittels einfach Bezeichnung im Arbeitsvertrag, im Pflichtenheft, etc.) ist jedoch völlig offen. Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet und ob die Arbeitsinspektorate überhaupt in der Lage sein könnten, dieses bürokratische Monster zu bewältigen, ist mehr als fraglich.

Fazit: klares NEIN zu jeder Form von Deregulierung des Arbeitsgesetzes. Vielmehr braucht es eine Verbesserung im Bereich von längeren Fristen zur Voranzeige von Einsatzplänen, gesetzlich festgelegte Mindestbezahlung von Pikett-Zeit sowie eine qualitative und quantitative Einschränkung von Arbeit auf Abruf. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Ausführungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Paul Rechsteiner
Präsident



Luca Cirigliano
Zentralsekretär

Schweizerischer Hebammenverband
Fédération suisse des sages-femmes
Federazione svizzera delle levatrici
Federaziun svizra da las spendreras



Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Datum: 30. November 2018

Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter): Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bischof
Sehr geehrte Frau Müller Könz

Der Schweizerische Hebammenverband (SHV) ist der Berufsverband der Hebammen in der Schweiz. Er zählt rund 3200 Mitglieder und vertritt die Interessen der angestellten und frei praktizierenden Hebammen. Der Verband steht für die hohe Qualität des Angebots der Hebammen und er engagiert sich für die Verbesserung der ökonomischen und sozialen Anerkennung des Berufs. Der Fokus der Hebammenarbeit richtet sich auf die Gesundheit und das Wohlergehen von Mutter und Kind.

Der SHV lehnt die parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter kategorisch ab, ebenso die Vorentwürfe für deren Umsetzung. Aus unserer Sicht besteht keinerlei Veranlassung, den Arbeitnehmerschutz im Sinne der beiden Vorstösse abzubauen, zumal den davon Betroffenen erhebliche gesundheitliche Konsequenzen drohen.

Unsere Argumentation zu den Initiativen deckt sich in weiten Teilen mit denen unserer Partnerverbände VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte), dem SBK und unserem Dachverband, dem Schweizerischen Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen (svgb). Wir erachten es dennoch als wichtig, im Folgenden unsere Hauptkritikpunkte speziell mit Sicht auf die gesundheitlichen Folgen zusammenzufassen.

Immer verfügbar macht krank

Die Beiden Vorschläge zielen sowohl auf die Aufhebung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, der maximalen täglichen Überzeitarbeit, der Ruhezeiten und des Sonntagsarbeitsverbots für „Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen“, als auch auf die Aufhebung der Erfassung von Arbeits- und Ruhezeiten für jene Erwerbstätigen, welche keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

All die vorgeschlagenen Massnahmen können aus unserer Sicht gesundheitliche Beeinträchtigungen begünstigen. Im Gesundheitswesen im Allgemeinen, jedoch vor allem in Abteilungen mit 24-Stunden Schichtbetrieb, sind die Anforderungen an das Personal sehr hoch. Zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten verschärfen die Arbeitssituation zusätzlich. Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und den damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten¹. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg. Mit einer weiteren „Flexibilisierung“ wächst die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung.

Auswirkungen auf Behandlungs- und Betreuungsqualität

Im Gesundheitswesen wirken sich die Vorschläge nicht nur auf die Arbeitnehmenden, sondern in Folge auch auf die Klientinnen aus:

Der Beruf der Hebamme wird fast ausschliesslich von Frauen ausgeübt. Zudem ist die Geburtshilfe nicht planbar, was die Organisation der Arbeit grundsätzlich erschwert und viel unregelmässige Arbeitszeiten begünstigt. Gerade für berufstätige Mütter ist es elementar, planbare Dienste zu haben. Ansonsten können sie die ohnehin anspruchsvolle Doppelbelastung Beruf/Familie kaum mehr bewältigen. Darüber hinaus droht die Gefahr, dass die Aufweichung des Arbeitsgesetzes Teilzeitangestellte besonders negativ trifft, da bei ihnen aufgrund der reduzierten Stellenprozente mehr Spielraum für Mehrarbeit und Mehrbelastung entsteht.

Die Verschlechterung des persönlichen Befindens der Mitarbeitenden führt zu einem Anstieg der Ausstiege aus der beruflichen Tätigkeit, was den Mangel an hochqualifiziertem und teuer ausgebildetem Personal verschärft – während gleichzeitig Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gefordert sind.

Überlange Arbeitszeiten führen zu Übermüdung und können damit vermehrt Behandlungsfehler nach sich ziehen. Gefährdet sind damit auch die Patientensicherheit und die Behandlungsqualität.

Hunderttausende Betroffene

Wie viele Arbeitnehmende unter die neuen Bestimmungen fallen, ist absolut unklar. Die Eingrenzung des Personenkreises erfolgt im erläuternden Bericht ausschliesslich über Umschreibungen - etwa «grosse Autonomie bei der Arbeit», «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen», «freies Ermessen» - ausserhalb von etablierten juristischen oder statistischen Kategorien. Selbst wenn man die vorsichtigste kommissionsinterne Schätzung heranzieht, sind gegen eine halbe Million Erwerbstätige betroffen - skeptischere Annahmen gehen vom Dreifachen aus.

Vollzugsproblem

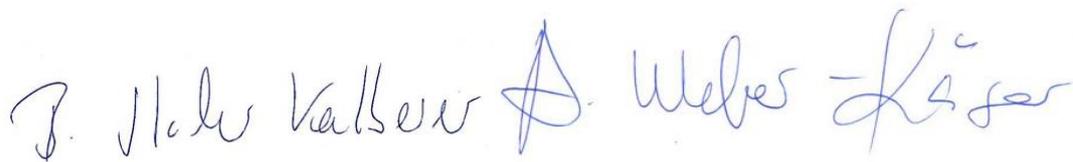
Hinzu kommt ein Vollzugsproblem: Ohne Arbeitszeiterfassung können die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren nicht mehr prüfen, ob gesetzliche Vorgaben zu Nachruhe, Pausen und Ruhezeiten eingehalten werden. Den Arbeitnehmenden fehlt somit die Möglichkeit, Verstösse zu belegen.

Fazit: Das bestehende Schweizer Arbeitsrecht ist liberal ausgestaltet, und lässt eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Die vorliegenden Vorschläge unterhöheln den Arbeitnehmerschutz und die Sozialpartnerschaft, der SHV lehnt sie beide kategorisch ab.

¹ NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zürich, 23. April 2018.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Erwägungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Herzliche Grüße



Barbara Stocker Kalberer
Präsidentin SHV

Andrea Weber-Käser
Geschäftsführerin SHV



Syna, Postfach, 4601 Olten

Via Email an:

vernehmlassungen@seco.admin.ch

4. Dezember 2018

Vernehmlassungsantwort von Syna – die Gewerkschaft zu den Vorentwürfen der ständerätlichen Kommission für Wirtschaft und Abgaben zu den parlamentarischen Initiativen Keller-Sutter (16.423) und Graber (16.414)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, zu den rubrizierten Vorentwürfen Stellung nehmen zu können.

Syna, als zweitgrösste Gewerkschaft der Schweiz, ist als Allbranchengewerkschaft in den drei Sektoren «Gewerbe», «Industrie» und «Dienstleistungen» tätig und kann daher die möglichen Auswirkungen der beabsichtigten Arbeitsgesetzrevision für eine Vielzahl verschiedener Branchen beurteilen.

Sozialpartnerschaft

Syna empfindet das Vorgehen, nicht einmal knapp 3 Jahre nach dem sozialpartnerschaftlichen Kompromiss zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung sowie zu der vereinfachten Erfassungsmöglichkeit (cf. Art. 73a/b ArGV1) und ohne Abwarten auf die dazu in Auftrag gegebene Studie, erneut mit Angriffen auf die Arbeitszeiterfassung und deren Schutznormen aufzuwarten, als äusserst stossend und eine Verletzung von Treu und Glauben. Schliesslich konnte der damalige Kompromiss seitens Syna, Travail.Suisse und anderen Arbeitnehmerverbänden nur mitgetragen werden, da er inhärent den Verzicht auf weitergehende Forderungen rund um die Arbeitszeiterfassung beinhaltete. Dazu ausdrücklich die Vernehmlassungsantwort von Syna zu Art. 73a/b ArGV1 vom 8. Juni 2015, S.2:

«[...] Weitere zwingende Voraussetzung ist, dass die politischen Vorstösse, die eine noch stärkere Aufweichung der Arbeitszeiterfassung beabsichtigen, abgeschrieben werden. [...] Dies widerspricht der Übereinkunft zwischen den Sozialpartnern, die dieser Verordnungsänderung zugrunde liegt: die weitergehenden politischen Vorstösse werden zugunsten der vorliegenden Verordnungsänderung abgeschrieben.»

Das nun gewählte Vorgehen untergräbt die bestens funktionierende Sozialpartnerschaft auf massive Weise. Diese offene Abwertung der Sozialpartnerschaft unterminiert das gegenseitige Vertrauen und gefährdet so unnötigerweise das Fundament für die Lösung von anderen anstehenden Herausforderungen für die Schweiz. Allein schon aus diesem Grund sind beide parlamentarischen Initiativen abzulehnen.

Aber auch aus weiteren Überlegungen, die nachfolgend dargelegt werden, lehnt Syna – die Gewerkschaft beide Vorentwürfe vehement ab und wird im Falle eines Beschlusses der Gesetzesänderung das Referendum ergreifen.

Aktuelle Situation betr. Arbeitszeiten/Gesundheit in der Schweiz

Die Schweiz weist im europäischen Kontext bereits heute mit durchschnittlich 42 Wochenstunden die längsten durchschnittlichen Arbeitszeiten auf (Durchschnitt Europa: 39 Stunden). Daneben zeigt sich seit mehreren Jahren eine Tendenz zu vermehrten psychosozialen Belastungsrisiken und zu zunehmenden Stresserkrankungen. Auch die von unserem Dachverband «Travail.Suisse» mit der Berner Fachhochschule BFH durchgeführten Studien «Barometer Gute Arbeit» stellen seit vier Jahren eine frappante Zunahme von Erschöpfung, psychosozialen Belastungen (rund 40% der Arbeitnehmenden sind oft oder sehr oft mit Stress konfrontiert) sowie eine laufende Abnahme der Arbeitsautonomie fest. Ebenso registrieren diverse Krankenkassen in den letzten Jahren eine massive Zunahme von krankheitsbedingten Absenzen, auffallend oft aufgrund psychosozialer Belastungen. Die zunehmenden Burnout-Fälle in der Schweiz sind unbestritten. In diesem Kontext nun die bereits als Minima ausgestalteten Gesundheitsschutzvorschriften des Arbeitsgesetzes weiter auszuhöhlen, erscheint geradezu höhnisch.

Auch trifft es nicht zu, dass die Arbeitnehmenden weitere Flexibilität und damit Deregulierungen beim Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen begrüßen würden. Gerade die fortschreitende Digitalisierung und damit einhergehend das zunehmende ortsunabhängige und zeitversetzte Arbeiten lässt die klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben immer weiter verschwimmen, was von den Arbeitnehmenden nicht goutiert wird. Ebenso bemängeln fast alle Arbeitnehmenden zunehmend Schwierigkeiten bei der Planung von Arbeit und Freizeit, da Arbeitseinsätze immer unregelmässiger und kurzfristiger angesetzt werden. Eine solche «Flexibilität», die nur den Arbeitgebern und ihren «On-Demand»-Bedürfnissen dient, wird von den Arbeitnehmern klar abgelehnt, wie verschiedene Studien darlegen.

Mitunter mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen und der vermehrten Teilzeitarbeit auch von Männern braucht es v.a. bei Betreuungspflichten eine verlässliche Planbarkeit der Arbeitszeit, was ohne Erfassung der Arbeitszeit und mit im Extremfall über 80 Stunden pro Arbeitswoche - die gemäss der parlamentarischen Initiative «Graber» erlaubt wären – schlichtweg illusorisch ist. Doch auch ein normales Familienleben, Aus – und Weiterbildungen sowie ehrenamtliches Engagement sind mit derart unausgeglichener Verteilung der Arbeitszeit bzw. derart hohen Belastungsspitzen und massiv verkürzten Ruhezeiten nicht mehr möglich. Durch beide Vorentwürfe wird das Entstehen von gesundheitsschädigenden Belastungsspitzen massiv gefördert und eine einigermaßen ausgeglichene jährliche Verteilung der Arbeitszeiten wird noch weiter verunmöglicht. Auf massivste Weise wird so die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit

torpediert. In Zeiten der vermehrten Teilzeitarbeit, der Zunahme von berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen, der anwachsenden Pflege naher Angehöriger, den Bestrebungen nach besserer Integration von Frauen in die Arbeitswelt usw. sind die Revisionsbemühungen als unzeitgemäss zu taxieren. Das ist schlicht und einfach nicht im Interesse der Arbeitnehmenden, auch wenn die Arbeitgeberseite nicht müde wird, das zu behaupten. So haben auch die Syna-Basismitglieder am Kongress 2014 in Brig mit überwältigender Mehrheit den Kampf gegen Verschlechterungen bei der Arbeitszeit als prioritäre Forderung bestimmt, was sie am diesjährigen Kongress wiederholt haben.

Das zeigt, dass die vorliegenden Deregulierungs- und Flexibilisierungswünsche den einseitigen Interessen der Arbeitgeber entsprechen. Der Verdacht liegt nahe, dass damit primär der eigene Administrationsaufwand für die Erfassung der Arbeitszeit sowie die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften minimiert werden soll. Auch monetäre Gründe wie der Wegfall der Bezahlung von Überstunden und Überzeiten bzw. der damit einhergehenden Zuschläge schwingen da offensichtlich mit. Dem auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmenden stattzugeben, geht nicht an.

Der aktuelle Stand des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen erlaubt es bereits heute, sehr flexibel zu arbeiten. Auch Jahresarbeitszeitmodelle sind ohne weiteres möglich und sind in mannigfaltiger Weise in der Arbeitswelt Gang und Gäbe. Gerade die technischen und elektronischen Hilfsmittel, die von den Arbeitgebern als Grund für das zunehmende ortsunabhängige und zeitlich flexiblere Arbeiten und damit einhergehend als Treiber ihrer Flexibilitätswünsche ins Feld geführt werden, ermöglichen heute eine einfache und unkomplizierte Erfassung der Arbeitszeit sowie die automatische Einhaltung der bestehenden arbeitsgesetzlichen Bestimmungen. Einfacher als mit den heute verfügbaren intelligenten Softwaremöglichkeiten war die betriebliche Umsetzung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen noch nie. Gerade das ermöglicht ohne weiteres ein ortsunabhängiges und zeitlich flexibles Arbeiten im Einklang mit den heute bestehenden arbeitsgesetzlichen Regelungen – ohne unnötige Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Bereits heute erlaubt das Arbeitsgesetz die Erweiterung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit z.B. zur Abfederung von ausserordentlichem Arbeitsanfall und auch ein Arbeiten vor, nach oder zwischen der familiären Betreuungspflicht ist ohne weiteres möglich. Alles innerhalb des bewährten arbeitsgesetzlichen Rahmens, der die Gesundheit der Arbeitnehmenden berücksichtigt. Zudem wurde für eine breite Schicht an mittlerem Kader mit der Regelung von Art. 73a ArGV1 weitere Möglichkeiten geschaffen. Für Syna steht daher eindeutig fest: die bestehenden Regelungen reichen vollends aus. Die vorgeschlagenen Revisionen sind unnötig.

Die Zahl der von den Vorentwürfen betroffenen Arbeitnehmenden ist aufgrund der schwammigen Kriterien wie «Fachperson in ihrem Fachgebiet», «wesentliche Entscheidbefugnis», «grosse Autonomie bei der Arbeit» usw. nur schwer abschätzbar. Sie dürften aber weit über den von der Kommissionsmehrheit geschätzten maximalen 19% liegen, zumal es allein an den Arbeitgebern bzw. den Definitionen in den Arbeitsverträgen liegen wird, ob jemand als «Fachperson mit Entscheidbefugnis», «leitend» usw. gilt. Unsere Schätzungen gehen daher von bis zu fast 40% der Arbeitnehmenden aus, die von der Revision betroffen sein werden. Die unklare Definition der

betroffenen Arbeitnehmenden würde zudem den Vollzug des Arbeitsgesetzes und damit die Einhaltung des Gesundheitsschutzes massiv erschweren!

Es ist nicht nachvollziehbar, warum für Vorgesetzte und Fachkräfte wesentliche Gesundheitsschutz-Regelungen nicht mehr gelten sollen. Würde das Ansinnen umgesetzt, würden Vorgesetzte nicht nur schlechte Vorbilder für ihre Mitarbeitenden werden und die Sensibilität für und den Fokus auf den Gesundheitsschutz der Unterstellten verlieren. Diese ungewünschten Effekte würden sowohl beim Vorstoss «Graber» wie auch «Keller-Sutter» eintreten.

Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitenden Angestellte und Fachspezialisten

Wie bereits eingangs erwähnt, torpediert die parlamentarische Initiative «Keller-Sutter» den sozialpartnerschaftlichen Kompromiss aufs Massivste bzw. lässt Art. 73a ArGV1 obsolet werden. Zudem untergräbt sie die Essentialia negotii des Arbeitsvertrages: Arbeitszeit gegen Lohn.

*Art. 319 Abs. 1 OR: «Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur **Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) [...] bemessen wird.**»*

Gerade mit der Bestimmung einer Lohnuntergrenze von CHF 120'000.- in Art. 73a ArGV1 haben die Sozialpartner sichergestellt, dass – zumindest im Grossen und Ganzen – das Kernelement eines jeden Arbeitsvertrages (Arbeitszeit gegen Lohn) gewahrt bleibt, zumal bei höheren Löhnen mit dem Wegfall der Arbeitszeiterfassung die ebenso ausbleibende Vergütung von Überstunden und Überzeiten weniger ins Gewicht fällt. Dadurch bleibt das Problem der «Gratisarbeit» zumindest verhältnismässig im Rahmen.

Der Vorentwurf «Keller-Sutter» berücksichtigt dies jedoch in keinster Weise, da neu - unabhängig vom Einkommen - die Verbindung «Arbeitszeit gegen Lohn» total aufgelöst wird. Damit werden neu auch Einkommenskategorien betroffen sein, bei denen aufgrund der Lohnhöhe Überstunden selten als mit dem Lohn abgegolten gelten. Mit dem neuen Regime würden bei diesen Betroffenen Überstunden und Überzeiten weder kompensiert noch ausbezahlt, womit auch die Sozialwerke infolge Wegfall der Abgaben auf bis zu 200 Millionen Überstunden (gem. Bundesamt für Statistik Anzahl jährlich geleistete Überstunden) massiv geschwächt würden.

Ohne Arbeitszeiterfassung fehlt auch die Relation zwischen Arbeitsmenge und der dafür benötigten Zeit. Es besteht erfahrungsgemäss die Gefahr, dass dadurch nur noch ein Führen mittels «Management by Objective», also mittels Zielvorgaben, möglich ist. Wieviel Arbeitszeit ein Arbeitnehmer für die Erreichung der ihm vorgegebenen Ziele benötigt, weiss der Arbeitgeber nicht. Das fördert die Selbstaussbeutung, zumal ein Arbeitnehmer immer versuchen wird, seine Ziele zu erreichen, unabhängig der dafür benötigten Zeit, und so ufern seine Arbeitszeiten aus. Die Arbeitsbelastung bleibt konstant hoch, da die Zielvorgaben bei Erreichung nicht geändert werden, auch wenn ein Arbeitnehmer dafür regelmässig weit mehr als die vertragliche Normalarbeitszeit benötigt. Ohne präventive und begleitenden Massnahmen wird so die Gesundheit massiv gefährdet.

Um dem Entgegenzuwirken, haben die Sozialpartner bei Art. 73a ArGV1 verschiedene Massnahmen zum Schutz der Gesundheit vorgesehen. Zum einen wird ausdrücklich verlangt, dass besondere Gesundheitsschutzmassnahmen im GAV vereinbart und damit im Betrieb eingeführt werden müssen. Zum anderen muss auch eine interne Anlaufstelle eingerichtet werden. Mit der Pflicht, dies in einem GAV zu verankern, wird zugleich sichergestellt, dass diejenigen Sozialpartner, welche die Besonderheiten der spezifischen Arbeitsweisen in der betroffenen Branche kennen, bei der Definition der Gesundheitsmassnahmen mitwirken und eine gewisse Aufsicht/Kontrolle ausüben. Dadurch kann der Widerspruch, dass zwar die Arbeitszeit nicht mehr erfasst wird und trotzdem die davon abhängigen arbeitsgesetzlichen Vorschriften weiter gelten sollen, gemildert werden.

Auch diesbezüglich sieht der Vorentwurf «Keller-Sutter» jedoch nichts vor, womit sich der erwähnte Widerspruch massiv verstärkt bzw. es illusorisch sein wird, dass die arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutzvorschriften auch nur im Ansatz weiterhin beachtet werden würden. Anzumerken ist, dass die Arbeitgeber jedoch weiterhin ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmenden wahrnehmen müssen, was auch den Schutz der Gesundheit beinhaltet. Gerade die Erfassung der Arbeitszeit dient dabei als wichtigstes Instrument. Psychosoziale Risiken durch übermässige Arbeitsbelastung können ohne Zeiterfassung durch den Arbeitgeber nur schwer erkannt werden. Ohne ergänzende Massnahmen, wie sie Art. 73a ArGV1 vorsieht, wird das faktisch unmöglich. Beide Vorentwürfe setzen damit die Arbeitgeber auch einem hohen Haftungsrisiko aus.

Überaus stossend ist, dass die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers betreffend Arbeitszeit und damit der Wegfall der Arbeitszeiterfassung automatisch greift, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Die Freiwilligkeit, wie es Art. 73a ArGV1 vorsieht, fällt weg. Die «Flexibilität» wirkt so einzig und allein zugunsten der Arbeitgeber und öffnet der Selbstausbeutung Tür und Tor.

Der Vorentwurf «Keller-Sutter» führt neue, überaus schwammige Definitionen bei den Voraussetzungen ein, die es – wie eingangs erwähnt – überaus schwierig macht, den Kreis der Betroffenen zu bestimmen. Gerade dies wird einen Vollzug des Arbeitsgesetzes in der Praxis faktisch verunmöglichen. Die neuen Begriffe «Vorgesetztenfunktion», «Fachperson» und «wesentliche Entscheidbefugnis» sind in der Praxis schlicht und einfach nicht umsetzbar. Während die «Vorgesetztenfunktion» noch einigermaßen nachvollziehbar eruiert werden könnte, ist dies bei den anderen Definitionen nicht der Fall. Auch ein Rückgriff auf den Bildungsabschluss vermag nicht zu klären, ob eine «wesentliche Entscheidbefugnis» vorliegt. Die Vollzugsorgane würden mit Annahme der Revision so vor fast unlösbare Probleme bzw. einen enormen Kontrollaufwand gestellt, was eine grosse Rechtsunsicherheit schaffen würde.

Schliesslich führt die Kommissionsmehrheit unter anderem ins Feld, dass diverse Branchen keinen GAV wünschen bzw. in diversen Branchen wie Bau, Gastgewerbe oder die Textilindustrie Arbeitnehmende in höheren Positionen die Lohngrenze von CHGF 120'000.- oft nicht überschreiten würden. Diese Argumentation schlägt vollkommen fehl:

Zum einen können auch Branchen, in den bislang kein GAV besteht, ohne Weiteres einen solchen mit einer Beschränkung auf das dem Kernthema «Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung / vereinfachte Arbeitszeiterfassung» abschliessen. Wie erwähnt, werden die Branchensozialpartner

über einen GAV miteinbezogen und ermöglichen so eine gewisse minimale Aufsicht bzw. Kontrolle. Gerade dies ist von Art. 73a ArGV1 gewollt, scheint jedoch die Arbeitgeber gewisser Branchen abzuschrecken. Gerade in solchen Branchen ist aber das Missbrauchspotential mitunter am Grössten. Mit der Revision würden auch solche Branchen ohne jede mässigende Einwirkung seitens der Sozialpartner zum Zuge kommen, was nicht angeht.

Zum anderen zeigt gerade die angeblich zu niedrigen Lohnhöhen bei mittleren Kadern in gewissen Branchen auf, dass dort ein enormer Preisdruck besteht. Preisdruck schafft bekanntermassen auch Zeitdruck. Gerade deswegen bleibt dort die Arbeitszeiterfassung als Grundvoraussetzung für den arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutz prioritär. Mit niedrigeren Löhnen einhergehend verschärft sich auch das bereits erwähnte Problem der Gratisarbeit. Es ist daher durchaus im Interesse der Allgemeinheit, dass auch mittlere Kader in gewissen Branchen die Arbeitszeiterfassung beibehalten müssen.

Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitenden Angestellte und Fachspezialisten

Auch der Vorentwurf «Graber» würde impraktikable und Rechtsunsicherheit schaffende Definitionen einführen. Die gewählten Begriffe «Fachperson in ihrem Fachgebiet» und «wesentliche Entscheidungsbefugnis» lassen – wie bereits erwähnt - sehr grossen juristischen Interpretationsspielraum offen. Der mögliche Rückgriff auf den Bildungsabschluss verbessert die Situation dabei kaum. Es bleibt gänzlich unklar, wie die Arbeitsinspektoren beim Vollzug den rechtmässigen Geltungsbereich so überhaupt feststellen können.

Das geltende Recht ermöglicht bereits heute ohne weiteres Arbeitszeitmodelle wie die Jahresarbeitszeit zu führen. Dafür braucht es die Revision nicht. Neu am Vorentwurf ist hingegen die totale Aufweichung des arbeitsgesetzlichen Prinzips, Arbeits- und damit Belastungsspitzen in einem nicht gesundheitsgefährdenden Rahmen zu halten. Mit der Aufhebung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit mit der gleichzeitigen Verkürzung der eminent wichtigen täglichen Ruhezeiten werden im Extremfall Wochen mit mehr als 80 Arbeitsstunden ermöglicht, wie unten aufgeführte Grafik verdeutlicht:

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
01:00		6.00 h	5.00 h	4.00 h		3.00 h	
02:00		7.00 h	6.00 h	5.00 h	4.00 h	4.00 h	
03:00		8.00 h	7.00 h	6.00 h	5.00 h	5.00 h	
04:00		9.00 h	8.00 h	7.00 h	6.00 h	6.00 h	
05:00	1.00 h	14.50 h	9.00 h	8.00 h	7.00 h	7.00 h	
06:00	2.00 h	15.50 h	28.00 h	9.00 h	8.00 h	8.00 h	
07:00	3.00 h	16.50 h	29.00 h	41.50 h	9.00 h	9.00 h	
08:00	3.75 h	17.25 h	30.00 h	42.50 h	55.00 h	9.00 h	
09:00	4.75 h	18.25 h	30.75 h	43.50 h	56.00 h	68.50 h	
10:00	5.75 h	19.25 h	31.75 h	44.25 h	57.00 h	69.50 h	
11:00	6.25 h	19.75 h	32.75 h	45.25 h	57.75 h	70.50 h	
12:00	6.75 h		33.25 h	46.25 h	58.75 h	71.25 h	
13:00	7.75 h	20.25 h		46.75 h	59.75 h	72.25 h	
14:00	8.75 h	21.25 h	33.75 h		60.25 h	73.25 h	
15:00	9.75 h	22.25 h	34.75 h	47.25 h		73.75 h	
16:00	10.50 h	23.25 h	35.75 h	48.25 h	60.75 h		
17:00	11.50 h	24.00 h	36.75 h	49.25 h	61.75 h	74.25 h	
18:00	12.50 h	25.00 h	37.50 h	50.25 h	62.75 h	75.25 h	
19:00	13.50 h	26.00 h	38.50 h	51.00 h	63.75 h	76.25 h	
20:00	1.00 h	27.00 h	39.50 h	52.00 h	64.50 h	77.25 h	
21:00	2.00 h	1.00 h	40.50 h	53.00 h	65.50 h	78.00 h	
22:00	3.00 h	2.00 h	1.00 h	54.00 h	66.50 h	79.00 h	
23:00	4.00 h	3.00 h	2.00 h	1.00 h	67.50 h	80.00 h	
	5.00 h	4.00 h	3.00 h	2.00 h	1.00 h	81.00 h	
					2.00 h		

	Arbeitszeit
	Ruhezeit
	Pausen

Auch Wochen mit 70 Arbeitsstunden über einen längeren Zeitraum von mehreren Monaten sind mit dem vorgeschlagenen Modell ohne weiteres möglich. Eine die Gesundheit schonende, einigermaßen ausgeglichene Verteilung der Arbeitszeiten und Belastungsspitzen über das Jahr ist so illusorisch. Neben der Verkürzung der Ruhezeiten auf 9 Stunden wird mit Art. 15a Abs. 4 ArG eine weitere Möglichkeit der Unterbrechung der ohnehin bereits kurzen Ruhezeit geschaffen. Gerade die regelmässigen und ausreichenden Ruhezeiten werden arbeitsmedizinisch als Kernelement des Gesundheitsschutzes erachtet.

Dazu kommt die Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit. Von «Freiwilligkeit» kann bei grossem Arbeitsanfall nicht mehr die Rede sein. Müssen Arbeitnehmende Ziele erreichen, werden sie genötigt, jede mögliche Arbeitszeit auszunutzen und so dazu gedrängt, regelmässig auch an Sonntagen zu arbeiten. Auch dies beeinträchtigt eine regelmässige Erholung massiv und führt zwangsläufig zu Stresserkrankungen.

Darüber hinaus sollen die Überzeiten nach dem Nettoprinz berechnet werden. Während eines Jahres kann also die Grenze von 170 Stunden problemlos überschritten werden, solange der Saldo per Ende Jahr darunter liegt. Das arbeitsgesetzliche Prinzip, das Anfallen der gesundheitsschädigenden Überzeiten zu verhindern und zu begrenzen, wird durch die Revision

seines Inhalts entleert. Die gesundheitlichen Risiken, v.a. die psychosozialen, werden bei Annahme des Vorentwurfs mit Sicherheit frappant zunehmen. Wegen den dadurch steigenden Gesundheitskosten und Fehlzeiten wird auch beträchtlicher volkswirtschaftlichen Schaden angerichtet.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass der Verfasser der parlamentarischen Initiative «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» die Interessen der Treuhandbranche vertritt und die Revisionsforderungen primär auf die Wünsche dieser Branche gemünzt sind. Dafür aber die Gesundheit einer weitaus grösseren Anzahl an betroffenen Arbeitnehmenden zu riskieren (vgl. Erläuterungen zu den potentiell Betroffenen), ist schlicht und einfach unanständig und ist zu verhindern.

Fazit

Die parlamentarischen Initiativen stellen einen massiven Angriff auf die Interessen der Arbeitnehmenden in der Schweiz dar, gefährden ihre Gesundheit in höchstem Masse, würde die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienarbeit, gesellschaftlichen Engagement und Freizeit massiv verschlechtern und würden zu einer skandalösen Ausweitung der Gratisarbeit führen. Die Folgen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben sind ebenfalls überaus negativ. Syna – die Gewerkschaft lehnt daher beide Revisionsvorhaben entschieden ab. Sollte die Arbeitsgesetzrevision umgesetzt werden, wird Syna das Referendum ergreifen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Syna – die Gewerkschaft



Arno Kerst
Präsident



Mathias Regotz
Leiter Sektor Industrie / Vizepräsident

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Antworten Syna – die Gewerkschaft

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Nein. Die heutigen arbeitsgesetzlichen Regelungen sind bereits flexibel genug. Vor allem der Vorentwurf «Keller-Sutter» lässt den bislang noch nicht evaluierten und von den Sozialpartnern mitgetragenen Kompromiss «Art. 73a/b ArGV1» unnötigerweise obsolet werden.</p> <p>In Bezug auf die ohnehin bereits zunehmenden psychosozialen Erkrankungen (Burnout), der immer schwieriger werdenden Trennung zwischen Arbeit und Freizeit sowie ausufernden Arbeitszeiten, erscheinen die Revisionsbemühungen in der vorliegenden Form als gänzlich kontraproduktiv.</p> <p>Zudem verstösst der Vorentwurf «Keller-Sutter» durch die einkommensunabhängige Aufhebung der Arbeitszeiterfassung in massiver Weise gegen das arbeitsrechtliche Grundprinzip «Arbeit gegen Lohn pro Zeiteinheit».</p> <p>Durch steigende Gesundheitskosten sowie Zunahme der Gratisarbeit würde ein beträchtlicher volkswirtschaftlicher Schaden entstehen, den es zu verhindern gilt. Syna wird bei einer Zustimmung zu den Entwürfen das Referendum ergreifen.</p>
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Keiner der beiden Vorentwürfe darf umgesetzt werden.

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Die aufgeführten Definitionen sind schwammig und überaus schwierig abzugrenzen. Eine verlässliche Kontrolle durch die Arbeitsinspektorate ist so unmöglich und führt deswegen zu grosser Rechtsunsicherheit. Im Endeffekt müssten sich die Arbeitsinspektoren auf die Definitionen und Einstufungen im Arbeitsvertrag halten. Es läge also vollkommen im willkürlichen Ermessen der Arbeitgeber, welche Arbeitnehmenden sie von der Arbeitszeiterfassung ausnehmen bzw. dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Vorentwurf «Graber» unterstellen. Das öffnet potentiell Missbrauch und Ausbeutung Tür und Tor. Ein Grossteil der Arbeitnehmenden würde in den Geltungsbereich der beiden Vorentwürfe fallen und wären so von einem starken Abbau ihres arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutzes betroffen. Durch den Wegfall der Freiwilligkeit wird das noch verstärkt. Die Aufhebung der Lohnuntergrenze verschärft zudem das Problem der «Grastisarbeit».</p> <p>Der allfällige Rückgriff auf die Ausbildung für die Definition als «Fachperson» erachtet Syna als nicht praxistauglich sowie nicht für den Vollzug geeignet.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	<p>Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?</p>
Antwort	<p>Die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten bilden das Kernelement des arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutzes. In Kombination mit dem angedachten «Nettoprinzip» sowie den verkürzten und einfacher unterbrechbaren Ruhezeiten wird dieser Pfeiler des Gesundheitsschutz fast vollständig ausgehöhlt.</p> <p>Ein Jahresarbeitsmodell ist bereits nach geltendem Recht möglich, ohne dass der Gesundheitsschutz aufgegeben werden muss. Mittels all den Ausnahmemöglichkeiten des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen ist bereits heute eine grosse Flexibilität bei der Arbeitszeit, v.a. in Sondersituationen wie grossem Arbeitsanfall, gegeben.</p> <p>Die massive Ausdehnung der zulässigen Wochenarbeitszeit führt im Extremfall zu Wochen mit über 80 Arbeitsstunden oder während mehreren Monaten mit regelmässig um die 70 Stunden. Damit entstehen in grossem Masse gesundheitsschädigende Belastungsspitzen und eine einigermaßen ausgeglichene jährliche Verteilung der Arbeitszeiten wird verunmöglicht. Neben der enormen Erhöhung des Risikos von psychosozialen Stresserkrankungen verunmöglicht das vorgeschlagene Modell auf massivste Weise die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit. In Zeiten der vermehrten Teilzeitarbeit, der Zunahme von berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen, der anwachsenden Pflege naher Angehöriger, den Bestrebungen nach besserer Integration von Frauen in die Arbeitswelt usw. sind die Revisionsbemühungen unzeitgemäss und abzulehnen.</p> <p>Das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell entspricht so in keinster Weise den</p>

	Bedürfnissen der Arbeitnehmenden und dient ausschliesslich den arbeitgeberseitigen Interessen einiger weniger Branchen (v.a. Treuhandwesen). Eine derartige partikulare Interessenspolitik auf Kosten der Allgemeinheit muss abgelehnt werden.
--	--

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Den Wechsel vom Brutto- zum Nettoprinzip lehnt Syna ab. Im Endeffekt fallen so massiv mehr Überzeiten während des Jahres an. Gerade das will das heutige Arbeitsgesetz mit der zeitnahen Kompensation, den präventiv wirkenden Zuschlägen sowie des Bruttoprinzips verhindern. Der Anfall der gesundheitsschädigenden Überzeiten soll gemäss bestehendem Bruttoprinzip klar beschränkt bleiben.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades bei der Festlegung der zuschlagspflichtigen Überzeitschwelle wird von Syna seit längerem gefordert und betriebsintern seit längerem auch mit Erfolg praktiziert.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Die Ausdehung führt zu Arbeitstagen mit 13.5 Stunden. In Kombination mit der Verkürzung der Ruhezeiten und der Aufhebung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeiten kann dies im Extremfall zu mehr als 80 Arbeitsstunden pro Woche führen. Über Monate hinweg sind Wochen mit um die 70 Arbeitsstunden möglich, auch ohne dass ein ausserordentlicher Arbeitsanfall oder sonstige Ausnahmetatbestände, wie es der heutige Stand des Arbeitsgesetzes vorsieht, vorliegen müssen. Aus diesen Gründen lehnt Syna die Erweiterung der maximalen täglichen Arbeitszeit ab. Überlange Arbeitstage und -wochen wirken sich negativ auf die Stunden-Produktivität aus und steigern das Unfall- und Gesundheitsrisiko. Zudem wird die Familienarbeit und gesellschaftliches Engagement in inakzeptablen Umfang erschwert.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Ausreichende und grosszügige Ruhezeiten sind ein wichtiger Eckpfeiler, um gesundheitsschädigende Arbeitsbelastungen wirksam zu verhindern. Die vorgeschlagene Verkürzung und die erleichterte Möglichkeit zur Unterbrechung der täglichen Ruhezeit laufen dem diametral zuwider und fördern in unverantwortlicher Weise die psychosozialen Risiken und das Unfallrisiko. Auch Führungskräfte und Fachpersonen sind keine Maschinen und brauchen – auch aus rein biologischen Gründen – genügende, ausreichende und regelmässige Erholung. Zudem ist der Begriff «mehrmals» überaus kritisch, zumal darunter «mehr als einmal» bis hin zu «sechs Mal» alles subsumiert werden kann, was einer Kontrolle in der Praxis nicht zuträglich ist. Ruhezeiten dienen nicht nur der Erholung, sondern kreieren auch Zeiträume für das familiäre und gesellschaftliche Engagement, die schon heute durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in schädlichem Umfang beschnitten werden.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Für Syna ist das Grundprinzip des arbeitsfreien Sonntags eminent wichtig, um eine planbare und gemeinsame Freizeit für den familiären wie auch sozialen, gesellschaftlichen Zusammenhalt zu ermöglichen. Die schleichende Angleichung des Sonntags an die „normalen“ Arbeitstage schadet so der Zivilgesellschaft massiv und wird daher abgelehnt. Anzumerken ist, dass das vorgesehene «freie Ermessen» Augenwischerei ist: ist die Arbeitbelastung bzw. der indirekte Druck des Arbeitgebers gegeben, wird auch am Sonntag gearbeitet, ob man will oder nicht. Zudem kann das «freie Ermessen» in der Praxis von den Arbeitsinspektoren nicht schlüssig geprüft werden.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Eine «Kann»-Formulierung ist nicht bindend und bietet daher keinerlei Mehrwert. Die Vorentwürfe erhöhen die psychosozialen Risiken massiv, weswegen klare Pflichten für detaillierte Massnahmen des Gesundheitsschutzes notwendig wären. Die geeignetsten Gesundheitsschutzmassnahmen sind ohnehin die im heutigen Arbeitsgesetz vorgesehenen Ruhezeiten und Einschränkungen bei den Höchstarbeitszeiten.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Syna versteht den Mehrwert dieser Verschiebung nicht. Warum sollen Arbeitnehmende, die nicht in einem ununterbrochenen Betrieb oder in Schichtmodellen arbeiten, neu bereits um 4:00 mit der Arbeit beginnen oder erst um 24:00 damit aufhören? Dieser Vorschlag dient allein den Arbeitgebern, um allfällige Nachtarbeitszuschläge einzusparen. Einem echten Bedürfnis der Arbeitnehmenden entspricht dies auf jeden Fall nicht. Die vorgeschlagene Anpassung ist daher für Syna nicht nachvollziehbar und wird abgelehnt.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Sämtliche vorgeschlagenen Änderungen laufen den Interessen der Arbeitnehmenden zuwider und sind die denkbar schlechteste Antwort auf die Anforderungen und Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt unserer Zeit. Vielmehr bräuchte es Änderungen für die Verbesserung der Planbarkeit der Arbeitszeit (Verlängerung der Ankündigungsfristen und Sanktionen bei Nichteinhaltung), um die Trennung von Arbeit und Freizeit zu ermöglichen, sowie die Verhinderung von Arbeit auf Abruf und anderer «On-Demand»-Arbeitsformen.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Das gesellschaftliche Zusammenleben würde durch die Annahme der Arbeitsgesetzänderungen massiv verändert: der gemeinhin gemeinsame arbeitsfreie Sonntag fiel faktisch weg und wegen den entsprechend erweiterten Arbeitszeiten würde auch das wöchentliche soziale Zusammenleben – sei es gesellschaftlicher oder familiärer Natur – erheblich beeinträchtigt. Kulturelles und ehrenamtliches Engagement (Vereine, Politik etc.) werden merklich darunter

	leiden. Darüber hinaus muss mit einem nicht unerheblichen volkswirtschaftlichen Schaden wegen der Zunahme von krankheitsbedingten Absenzen infolge zunehmenden psychosozialen Belastungen und Unfällen gerechnet werden.
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<p>Der Grossteil des arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutzes beruht auf dem Prinzip der Arbeitszeiterfassung. Bekanntermassen sind nur höhere leitende Angestellte vom Arbeitsgesetz ausgenommen. Mit dem sozialpartnerschaftlichen Kompromiss «Art. 73a/b ArGV1» wurde v.a. zusätzlichen «Kadern» die Möglichkeit eingeräumt, auf freiwilliger Basis auf die Erfassung der Arbeitszeit zu verzichten. Das Problem der «Gratisarbeit» wird dabei mittels der Lohnuntergrenze von CHF 120'000.- abgemildert. Den entstehenden Gesundheitsschutzproblematiken wurde mittels Pflicht zur Einführung von begleitenden Massnahmen, der Freiwilligkeit sowie der GAV-Pflicht begegnet. All dies lässt der Vorentwurf ohne Not aussen vor.</p> <p>Durch den Entwurf wird eine überaus grosse Anzahl an Arbeitnehmenden unfreiwillig die Arbeitszeit nicht mehr erfassen. Der Gesundheitsschutz und das arbeitsrechtliche Grundprinzip von «Arbeit gegen Lohn pro Zeiteinheit» würden vollständig ausgehöhlt.</p> <p>Mit Art. 73 a/b ArGV besteht bereits heute eine ausreichende Regelung. Die parlamentarische Initiative «Keller-Sutter» wurde im März 2016 eingereicht, also knapp drei Monate nach Inkrafttreten des Sozialpartnerkompromisses. Zumindest ein Zuwarten auf die Umsetzung in der Praxis hätte von Frau Keller-Sutter - n.b. Vorstandsmitglied des den Kompromiss mittragenden Arbeitgeberverbandes - erwartet werden dürfen. Dieses Vorgehen schadet der Sozialpartnerschaft immens.</p> <p>Aus all diesen Gründen lehnt Syna eine Ausweitung des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung kategorisch ab.</p>

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<p>Die Nichterfassung der Arbeitszeit führt zu ausufernden Arbeitszeiten und damit zu erhöhten psychosozialen Erkrankungen. Detaillierte und umfangreiche Massnahmen zum Gesundheitsschutz sind daher zwingend. Ohne erfasste Arbeitszeit wird aber die objektive «Messung» der Arbeitsbelastung und damit die Formulierung von adäquaten Massnahmen äusserst schwierig. Mit Art. 74a/b wird dies mit dem Beizug der Branchensozialpartner via GAV abgemildert.</p> <p>Wie erwähnt, bieten aber die arbeitsgesetzlichen Regelungen zu den Ruhe- und Höchstarbeitszeiten den besten Gesundheitsschutz, weshalb Syna nur die Beibehaltung der Arbeitszeiterfassung für die grösstmögliche Anzahl Arbeitnehmende als zielführend erachtet.</p>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Änderungen sind – insbesondere in Anbetracht des Kompromisses «Art. 73a/b» - unnötig und werden von Syna insgesamt abgelehnt. Bei einer Zustimmung durch das Parlament wird Syna das Referendum ergreifen.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Hierzu kann auf die Antwort zur Frage 13a verwiesen werden.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 3. Dezember 2018

Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter):

Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Möglichkeit, zum obengenannten Revisionsvorhaben Stellung nehmen zu dürfen bedanken wir uns.

Einführend sei darauf hingewiesen, dass überlange Arbeitszeiten grosse gesundheitliche Konsequenzen haben. Die Ausgewogenheit zwischen planbarer Freizeit und Arbeit ist eine der Grundlagen für die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Die Erfassung der Arbeitszeit leistet hierzu einen entscheidenden Beitrag. Eine Aufweichung oder Korrektur der heutigen Gesetzgebung riskiert die Gesundheit von vielen Arbeitnehmenden aufs Spiel zu setzen.

1. Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.423, Arbeitszeiterfassung

Der geltende Art. 46 ArG wird mit der Vorlage in drei Absätze unterteilt, wobei die Absätze 1 und 3 unverändert dem heutigen Wortlaut entsprechen. Mit dem neuen Absatz 2 wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter Arbeitnehmerkategorien sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. Faktisch wird den InspektorInnen verboten, nach der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden zu fragen.

Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit Einführung dieses gesetzlichen Verbots für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich.

Die Befreiung erfolgt auch nicht über eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeit-

Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Daniel Münger
Präsident
Monbijoustrasse 33
Postfach
CH-3001 Bern
Tel. +41 58 817 18 11

daniel.muenger@syndicom.ch
www.syndicom.ch

nehmer, also freiwillig, vielmehr wird der Arbeitgeber von Gesetzes wegen von seiner detaillierten Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 befreit. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend (heute gilt die Jahresgrenze von Fr. 120'000 Franken).

Bisheriges Recht reicht aus

Die Kommissionsmehrheit ignoriert, dass die geltenden Bestimmungen (insbesondere die erst seit kurzem in Kraft getretene Deregulierung von Art. 73a und 73b ArGV 1) ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es braucht keine zusätzlichen Deregulierungen. Der vorliegende Entwurf ist deshalb in höchstem Masse unredlich: Wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden, entstünde bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine Vollzugslücke. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Es müssten dann vermutlich - wenn überhaupt - vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden, damit man sich ein Bild über die Situation in einem Betrieb machen kann, was sogar noch Zusatzaufwand mit sich bringen würde, oder es würde ganz auf die Kontrolle von Anti-Burnout-Bestimmungen verzichtet werden.

Kritik im Einzelnen

Die vorgeschlagene Revision würde die Arbeitszeit ausufern lassen, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Freizeit hätten. Das erzeugt Stress. Fachleute weisen auch bereits auf entsprechende Gesundheitsrisiken hin. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Care-Aufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal. Weiter steigt das Risiko der Selbstausbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv, wenn weder Arbeitsinspektorat, Arbeitnehmende noch Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen bzw. vorweisen. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout-Zahlen explodieren in der Schweiz bereits.

Besonders stossend ist, dass die Reform das Einverständnis des Arbeitnehmenden zu einem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abschafft und somit dessen Freiwilligkeit. Damit wird einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitausbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Weiter entspricht es nicht den Gesetzgebungsprinzipien, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung, die unter Mediation von Bundesrat Schneider-Ammann zustande gekommen ist, wieder eine Änderung vorzunehmen. Das schwächt die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV1, und verursacht Rechtsunsicherheit. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass mit der vorliegenden Revision die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotiert und weiter greifenden Gesundheitsmassnahmen gegen Burnout und psychosoziale Risiken abgeschafft werden sollen.

Unklare Begriffe und grosse Betroffenheiten

Angesichts der im Vorentwurf bewusst gewählten, bisher nirgends definierten unbestimmten Rechtsbegriffen (man kann hier mit Fug und Recht von einem «Gummiparagraphen» reden) ist eine Schätzung der Zahl betroffener Arbeitnehmenden schwierig: Gemäss Vorentwurf sollen

Arbeitgeber für „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit werden, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“.

Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern. Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa «grosse Autonomie» bei der Arbeit oder «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Um dennoch Aussagen zur Menge der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden machen zu können, wird angenommen, dass Personen ohne fixe Arbeitszeiten auch ihre Arbeit selbstständig gestalten können, sodass das Kriterium der grossen gestalterischen Autonomie erfüllt ist. Bei den Fachpersonen wird weiter angenommen, dass das Ausbildungsniveau ein Indikator ist. Es liegt allerdings auf der Hand, dass eine Schätzung allein auf der Grundlage des Bildungsabschlusses höher ausfällt als die Anzahl tatsächlich Betroffener, weil nicht alle Personen mit einem gewissen Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

Ein grosses Problem stellt das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser unbestimmten Rechtsbegriffe ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte, ist völlig unklar. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «FachspezialistIn»).

Tatsächlich ist es so, dass fast 1,4 Millionen Arbeitnehmende betroffen wären: Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten:

- 26% der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne. Gemäss BFS/SAKE 2016 unterstehen rund die Hälfte davon, d. h. 13% aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.

- Legt man für den Begriff «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet» als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen fest, erfüllen rund 20% der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson», wobei 12% aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden sogar 56%(!) der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25% der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet wird also dem Arbeitgeber übertragen werden: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Erwerbstätigen	In % der Arbeitnehmenden (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	
Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung) Ohne fixe Arbeitszeiten (a)¹	957'000 467'000		26% 13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen ² Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	744'000 444'000		20% 12%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Berufsausbildung Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	2'057'000 931'000		56% 25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

¹ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 46 Abs. 2 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

² Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)

2. Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.414, Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, etc.

Diese Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen», die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie weitere Schutzbestimmungen gegen psychosoziale Risiken. Stattdessen sollen sie einem Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) unterworfen werden.

Die Unterstellung unter ein solches Regime führte in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten würden. Zudem fänden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend wäre nur noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von 45 Stunden pro Arbeitswoche. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmenden gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehrstunden auf, so sind diese mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren. Es ist also zu erwarten, dass der Arbeitgeber im nächsten Jahr dann häufig „Minus-Stunden“ anordnen wird und so weder eine Auszahlung noch eine (erholungsfördernde) zeitnahe Kompensation stattfinden kann. Auch andere der Höchstarbeitszeit akzessorische Regelungen, die alle dem Schutz des Arbeitnehmenden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, würden dahinfallen: Dazu gehören etwa die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

Das heisst: Viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie sogar das Sonntagsarbeitsverbot würden für einen grossen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschafft werden:

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen. Andererseits werden die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeitgeberfreundlicher gestaltet. Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll möglich sein, überdies soll eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden. Schliesslich soll Sonntagsarbeit für die entsprechende Arbeitnehmergruppen unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie «freiwillig» erfolgt.

Als «Zückerchen» bzw. Feigenblatt beinhaltet die Vorlage noch eine Kann-Bestimmung, wonach Unternehmen Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken vorsehen können, sollte dies der Bundesrat auf dem Verordnungsweg so vorsehen.

Wir lehnen diese Verschlechterungen entschieden ab. Bereits heute nämlich ist das Schweizer Arbeitsrecht eines der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Europas.

Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwingenden Mindest-Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem

Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt die wöchentliche Höchstarbeitszeit als wichtige Bezugsgrösse. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen. So kann Burnouts und anderen Stresserkrankungen vorgebeugt werden.

Mit dem jetzt vorgelegten Entwurf würden Möglichkeiten zur Unterbrechung von Ruhezeiten sowie zur Sonntagsarbeit geschaffen und damit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Care-Arbeit mit dem Beruf würde immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten würden unregelmässiger und unvorhersehbar. Der Arbeitgeber könnte den gesamten Lebens- und Familienrhythmus diktieren.

(Doppelung – ist so schon Mitte der vorigen Seite geschrieben)

Wie bei der Frage der Arbeitzeiterfassung sind auch bei der Jahresarbeitszeit sehr viele Arbeitnehmende tangiert. Es ist mit mindestens 1.4 Mio. betroffenen Arbeitnehmenden zu rechnen (siehe Berechnungsmodalitäten oben). Auch hier müsste bei der Anwendung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden, ob die erforderliche «grosse Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die «wesentlichen Entscheidungsbefugnisse» verfügen. Wie dies konkret in der Praxis gelöst werden wird (mittels einfach Bezeichnung im Arbeitsvertrag, im Pflichtenheft, etc.) ist jedoch völlig offen. Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet und ob die Arbeitsinspektorate überhaupt in der Lage sein könnten, dieses bürokratische Monster zu bewältigen, ist mehr als fraglich.

Fazit: klares NEIN

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr liberal ausgestaltet, und es ist auf der Höhe der Zeit - die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück (neue, gelockerte Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen). Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, wird jetzt eine einseitige Demolierung des Arbeitsgesetzes betrieben. Dabei lässt das heutige Arbeitsgesetz eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz oder unflexibel. Es braucht daher keinen Angriff auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf die Sozialpartnerschaft. Aus diesen Gründen lehnen wir die vorliegende Revision ohne Wenn und Aber ab.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Ausführungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung. Für Fragen stehe ich ihnen gerne zur Verfügung

Freundliche Grüsse



Daniel Münger
Präsident



Stephanie Vonarburg
Vize-Präsidentin

Per E-Mail an:

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Per Mail an
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 4. Dezember 2018

16.414 s Pa.lv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle
16.423 s Pa.lv. Keller-Sutter. Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten
Vernehmlassungsantwort zu zwei Vorentwürfen

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Arbeitsgesetz und die dazugehörigen Verordnungen stellen den Kern des Schutzes der Arbeitnehmenden in der Schweiz dar. Revisionen sind daher nur mit grösster Vorsicht und unter Abwägung der Auswirkungen und Risiken für die Arbeitnehmenden vorzunehmen. Die hier vorgeschlagenen Änderungen betreffen – zumindest potentiell – einen grossen Teil der Arbeitnehmenden, sind unnötig und gefährlich. Der Personalverband transfair lehnt die beiden Vorentwürfe entschieden ab.

Einleitende Bemerkungen

Der Schweizerische Arbeitsmarkt ist sehr liberal und flexibel ausgestaltet. Gesetzliche Regulierungen beschränken sich auf ein Minimum und dienen in erster Linie dem allgemeinen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und der Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten. Diese Schutzbestimmungen finden sich vor Allem im Arbeitsgesetz (ArG) sowie den Verordnungen 1 bis 5 zum Arbeitsgesetz.

Auch im europäischen Vergleich zeichnet sich der schweizerische Arbeitsmarkt durch lange Arbeitszeiten und eine grosse Flexibilität aus. Aus dem European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015 ist bekannt, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz deutlich längere Wochenarbeitszeiten (42 Stunden gegenüber durchschnittlich 39 Stunden) leisten und zu einem grösseren Teil mit kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeiten konfrontiert sind als die Arbeitnehmenden im europäischen Durchschnitt. Im Vergleich zu 2005 zeigt sich ausserdem eine abnehmende freie

Pausenwahl sowie eine generell abnehmende zeitliche Autonomie bei den Arbeitnehmenden in der Schweiz. Ein gleiches Bild zeichnet das «*Barometer Gute Arbeit*», ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule BFH. Auch daraus wird bei den Arbeitnehmenden über die letzten vier Jahre ein abnehmender Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeiten ersichtlich. Gleichzeitig zeigen sich hohe psychosoziale Belastungen. So berichten im Barometer Gute Arbeit rund 40 Prozent der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig über Stress durch die Arbeit und in den EWCS Ergebnissen sind 35.2 Prozent meistens oder immer erschöpft am Ende des Arbeitstages. Die negativen Auswirkungen von psychosozialen Belastungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden manifestieren sich auch bei den Krankenversicherungen. So stellte der Krankenversicherer Swica über die letzten fünf Jahre eine starke Zunahme bei den krankheitsbedingten Absenzen fest; deutlich überdurchschnittlich ist die Zunahme bei den psychischen Erkrankungen. Auf den Punkt gebracht ist die Arbeitswelt in der Schweiz geprägt von grosser Sinnstiftung und Motivation sowie hoher Anerkennung und Entlohnung auf der einen Seite. Auf der anderen Seite durch grossen Einsatz, langen und flexiblen Arbeitszeiten sowie viel Stress und ausgeprägte psychosozialen Belastungen.

Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle (16.414)

Mit dieser Anpassung im Arbeitsgesetz soll für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie für Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die Möglichkeit der Jahresarbeitszeit geschaffen werden, sofern sie bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber definieren können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.

Aus Sicht von transfair liegt einer der Hauptprobleme dieses Vorentwurfs in der unklaren und schwammigen Definition des Geltungsbereiches. Der gewählte Begriff der „Fachperson in ihrem Fachgebiet“ lässt sehr grossen juristischen Interpretationsspielraum und auch die zusätzlichen Bedingungen der „wesentlichen Entscheidbefugnisse“ oder der „grossen Autonomie bei der Arbeit“ sind keine klar messbaren Kriterien. So wird im erläuternden Bericht richtigerweise vermutet, dass womöglich auf Verordnungsstufe zusätzliche Kriterien für eine klare Rechtsgrundlage aufgenommen werden müssten. Wobei als Vorschlag ein bestimmter Bildungsabschluss gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen wie ein Bachelor oder eine Berufsabschluss genannt werden. Damit drohen potentiell ein Grossteil der Arbeitnehmenden in den Geltungsbereich dieser neuen Deregulierung zu geraten, wie ein Blick in die Statistiken der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik zeigt: Von den rund 4.5 Millionen Erwerbstätigen in der Schweiz, verfügen knapp 2 Millionen über einen Berufsabschluss auf Sekundarstufe II und ebenfalls knapp 2 Millionen über einen tertiären Bildungsabschluss. 937'000 Arbeitnehmende verfügen über eine Vorgesetztenfunktion und 1.643 Millionen erbringen ihre Arbeitsleistung ohne fixen Arbeitszeiten.

Diese Zahlen machen deutlich, dass der Anteil der von der Änderung betroffenen Arbeitnehmenden deutlich höher sein dürfte, als die von der Kommissionsmehrheit geschätzten 13 bis 19 Prozent, insbesondere auch, da aus Sicht der Arbeitgebenden ein starker Anreiz gesetzt wird, die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden im Geltungsbereich der Jahresarbeitszeit zu verorten. Dabei bleibt aufgrund der Schwammigkeit der kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen „wesentliche Entscheidungsbefugnisse“ und „grosse Autonomie bei der Arbeit“ völlig unklar, wie für Arbeitsinspektoren beim Vollzug des Gesetzes der rechtmässige Geltungsbereich überhaupt feststellbar wäre.

Bereits nach geltendem Recht ist ein Jahresarbeitszeitmodell möglich, indem der Arbeitnehmende nach Art. 321c Absatz 1 OR verpflichtet ist Überstunden zu leisten. Überstunden sind dabei Arbeitsstunden, welche über die vertraglich vereinbarten Stunden und bis zur wöchentlichen Höchst-arbeitszeit gemäss Art. 9 ArG geleistet werden. Weiter darf gemäss Art. 12 Absatz 1 ArG bei Dringlichkeit der Arbeit, bei ausserordentlichem Arbeitsanfall, für Inventaraufnahmen, Rechnungsab-schlüsse und Liquidationsarbeiten oder zur Vermeidung von Betriebsstörungen ausnahmsweise Überzeit als Arbeitsstunden über die wöchentliche Höchst-arbeitszeit hinaus von bis zu zwei Stun-den pro Tag geleistet werden. Der Vorentwurf sieht jetzt aber die Einführung eines Jahresarbeits-zeitmodells und die Aufhebung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit vor. Damit soll ein zentraler Pfeiler des Gesundheitsschutzes im Arbeitsgesetz – die Beschränkung der wöchentlichen Arbeits-zeit durch die wöchentliche Höchst-arbeitszeit – ausser Kraft gesetzt werden, was zu massiven Ver-änderungen der bisher bekannten Arbeitsrealität in Bezug auf Belastungsspitzen und Ausgegli-chenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg führt. Im Kern handelt es sich somit um die Schaffung einer Möglichkeit zur massiven Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Da gleichzeitig auch der maximale tägliche Zeitraum der Beschäftigung von 14 auf 15 Stunden erhöht, sowie eine Verkürzung der Ruhezeiten auf 9 Stunden möglich werden soll, werden Arbeitstage von 13.5 Stun-den Länge und folglich im Extremfall Arbeitswochen mit mehr als 80 Arbeitsstunden legalisiert. Dass gerade eine regelmässige Verkürzung der Ruhezeiten auf 9 Stunden gravierende Auswirkun-gen haben kann, verdeutlicht die Verbindung mit den Bestimmungen zum zumutbaren Arbeitsweg aus dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, welcher gemäss Art. 16 Abs. 2 Ziff. f AVIG je 2 Stun- den pro Arbeitsweg beträgt.

Durch den Wegfall der Vorschriften zur zeitnahen Kompensation von Überzeit gemäss Art. 25 Ab-satz 2 ArGV 1 werden insbesondere längere Zeiträume (bis zu mehrere Monaten) mit durchgängi-gen 70-Stunden Arbeitswochen zulässig. Dies entspricht einer massive Ausdehnung von mögli-chen Belastungsspitzen wobei es gerade aus arbeitsmedizinischer Sicht völlig unbestritten ist, dass die Regeneration einer der wesentlichen Faktoren ist, die beeinflussen, ob eine Belastung zu einer Überbeanspruchung und zu Krankheitssymptomen führen. Mit der geplanten Deregulierung werden die gesundheitlichen Risiken für die Arbeitnehmenden zunehmen, was im Besonderen auf Stresserkrankungen und Burnout zutreffen wird. Dabei ist klar, dass psychosoziale Erkrankungen

nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmenden gravierende Einschränkungen zur Folge haben, sondern über Fehlzeiten und steigende Gesundheitskosten auch beträchtliche volkswirtschaftliche Kosten verursachen.

Es sind neben den grundsätzlich erhöhten Belastungsspitzen aufgrund der ausgedehnten Wochenarbeitszeiten insbesondere drei weitere Punkte aus dem Vorentwurf, welche neue psychosoziale Risiken schaffen. Erstens soll die Möglichkeit zur Unterbrechung der Ruhezeit in Art. 15a Abs.4 eingeführt werden. Damit soll die heutige Pikettdienstregelung auf sämtliche Arbeitnehmende in einem Jahresarbeitszeitmodell ausgeweitet werden und für sämtliche Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen zur Anwendung kommen. Diese Relativierung der Ruhezeiten öffnet die Tür für Selbstausbeutung mit den bekannten gesundheitlichen Risiken. Zweitens wird bei der Festlegung der maximalen jährlichen Überstunden vom bisherigen Bruttoprinzip gemäss Art. 12 Abs. 2 ArG auf ein Nettoprinzip gewechselt. Damit ist unterjährig ein Überschreiten der bisherigen maximalen Anzahl Überstunden von 170 Stunden möglich, entscheidend ist lediglich noch der Saldo am Ende des Kalender- resp. Geschäftsjahres. Drittens soll für unter ein Jahresarbeitszeitmodell unterstellte Arbeitnehmende auch eine Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit gelten, womit bewilligungsfreie Sonntagsarbeit auf breiter Front legalisiert wird. Diese geplanten neuen Regelungen akzentuieren das Problem der zunehmenden Belastungsspitzen und Unausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg. Das sowohl bei der Unterbrechung der Ruhezeiten wie auch der Sonntagsarbeit vorgesehenen notwendige eigene Ermessen der Arbeitnehmenden kann keine ausreichende Schutzklausel darstellen. Ist es doch absehbar, dass mit der geschaffenen Möglichkeit der Druck auf die Arbeitnehmenden zunimmt, sei es aufgrund der Erwartungshaltung des Arbeitgebers, der Auftragslage oder der Projektorganisation der Arbeitserbringung.

Neben den steigenden gesundheitlichen Risiken führt die vorgeschlagene Deregulierung der Arbeitszeiten auch zu einer Unausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg. Eine solche Entgrenzung der Arbeit und weiterreichende Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit beeinträchtigt die Vereinbarkeit von Arbeitsleben mit übrigen Lebensbereichen. Sowohl für ein normales Familienleben mit Betreuungspflichten wie auch der Planung und Absolvierung von Aus- und Weiterbildung oder der Ausübung von Milizaufgaben sind Arbeitnehmende auf eine gewisse Verlässlichkeit und Planbarkeit der eignen Arbeitszeiten angewiesen. Grosse Schwankungen in der Arbeitstätigkeit oder ausgedehnte Spitzenbelastungen erschweren oder verunmöglichen die Vereinbarkeit entscheidend. Um die Flexibilität für die Arbeitnehmenden zu erhöhen ist die im Vorentwurf vorgeschlagene Deregulierung denkbar ungeeignet. Wie der Barometer Gute Arbeit beweist, können 36% der Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht oder kaum kurzfristig verlassen; 42% können nicht oder kaum spontan einen Tag frei nehmen; 52% können Arbeitsbeginn und Arbeitsende nicht oder nur in geringem Mass selbständig festlegen und 65% müssen ihre Ferien mehr als

einen Monat zum Voraus verbindlich festlegen. Für transfair wäre eine flexiblere Arbeitsorganisation zugunsten der Arbeitnehmer in diesen Bereichen problemlos möglich ohne mit den geplanten Deregulierungen im Arbeitsgesetz einen Kahlschlag beim Arbeitnehmerschutz zu provozieren.

Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten (16.423)

Mit dieser Anpassung im Arbeitsgesetz soll für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie für Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die Möglichkeit zum Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten geschaffen werden, sofern sie bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber definieren können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.

Es handelt sich beim Vorentwurf zu den Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung um den gleichen unklaren und schwammigen Geltungsbereich wie beim Vorentwurf zur Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes. Wir verweisen daher auf die im letzten Kapitel gemachten Bemerkungen in Bezug auf den juristischen Interpretationsspielraum und die unklar messbaren Kriterien.

Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten gemäss Art. 46 ArG ist ein zentraler Bestandteil des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes. Für die Kontrolle von zahlreichen essentiellen Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes, wie z.B. die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, Pausen- und Ruhezeitenregelungen, Bestimmungen zu Nacht- und Sonntagsarbeit, die Erfassung und Kompensation von Überstunden und Überzeit usw. bildet heute die Dokumentation der Erfassung der Arbeitszeiten die Grundlage. Aufgrund dieser gewichtigen Bedeutung der Arbeitszeiterfassung, waren ihr bis Ende 2015 fast sämtliche Angestellten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt unterworfen, mit einigen wenigen, restriktiven Ausnahmen für leitende Angestellte in den Betrieben. Seit dem 1.1.2016 ist gestützt auf Art. 73a ArGV 1 ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung möglich, wenn dies in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist. Ausserdem ist der Geltungsbereich auf Arbeitnehmende, welche über grosse Autonomie verfügen, die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festlegen können, über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 120000 Franken verfügen und dem Verzicht schriftlich zustimmen. Gleichzeitig ist gestützt auf Art. 73b ArGV 1 für sämtliche Arbeitnehmende, welche die Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festlegen können eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich geworden. Demnach nur noch die täglich geleistete Arbeitszeit erfasst werden muss und nicht mehr Lage und Zeitpunkte der Arbeitseinsätze. Wie der erläuternde Bericht festhält hat noch nicht einmal eine Evaluation dieses neuen Regimes der Arbeitszeiterfassung stattgefunden – eine solche dürfte erst auf Mitte 2019 vorliegen – und schon sehen wir uns mit weitergehenden Ausnahmen im Bereich der Arbeitszeiterfassung konfrontiert. Wir betrachten dies als ein Hintergehen eines sozialpartnerschaftlich abgeschlossenen Kompromisses und damit als einer Abwertung der Sozialpartnerschaft allgemein.

Für transfair ist es besonders stossend, dass der Vorentwurf im Vergleich zur bisherigen Regelung das individuelle Einverständnis des Arbeitnehmenden bezüglich Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung abschaffen will. Damit wird der bisherige Grundsatz der Freiwilligkeit durchbrochen und ein einseitig „erzwungener“ Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten durch die Arbeitgeber ermöglicht.

Ohne Arbeitszeiterfassung ist somit nicht zuletzt die rechtmässige Vergütung der von den Arbeitnehmenden erbrachten Arbeitsleistung in Frage gestellt. Das Bundesamt für Statistik weist knapp 200 Millionen Überstunden aus, welche durch die Arbeitnehmenden in der Schweiz jedes Jahr geleistet werden. Mit dem Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten, würden sich diese in Luft auflösen, was bedeutet, dass die Arbeitnehmenden Gratisarbeit im Umfang von über 2.8 Mrd. Franken zugunsten der Arbeitgeber leisten würden. Gleichzeitig hätte dies bei den Sozialversicherungen einen Verlust von Beiträgen in der Grössenordnung von über 358 Mio. Franken zur Folge.

Diese beiden parlamentarischen Initiativen stellen einen massiven Angriff gegen die Interessen der Arbeitnehmenden in der Schweiz dar. Ihre Folgen für die Gesundheit des Arbeitnehmenden und die Auswirkungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben sind deutlich negativ. transfair lehnt beide Entwürfe entschieden ab und fordert die Politik auf, die Gesetzesänderungen nicht zu beschliessen..

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen

transfair – Der Personalverband



Stefan Müller-Altermatt
Präsident



Albane Bochatay
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Nein, das Arbeitsgesetz ist flexibel genug ausgestaltet. Dies gilt nicht zuletzt im internationalen Vergleich.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Die Definition ist schwammig, kaum abgrenzbar und damit nicht kontrollierbar. Potentiell wird so ein Grossteil der Arbeitnehmenden von einem starken Abbau ihrer Arbeitsschutznormen betroffen sein. Diese Vorbehalte werden auch mit konkreten Vorgaben zur Ausbildung wie im erläuternden Bericht vorgeschlagen nicht beseitigt.

--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die Begrenzung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit ist einer der zentralen Pfeiler des Gesundheitsschutzes im Arbeitsgesetz. Ein Jahresarbeitsmodell innerhalb dieses Rahmens ist bereits nach geltendem Recht möglich. Für Flexibilität in Ausnahmesituationen sorgen die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden aus dem OR sowie die Regelungen zur Überzeit aus dem Arbeitsgesetz. Die Möglichkeit zur massiven Ausdehnung der zulässigen Wochenarbeitszeit verändert die bisher bekannte Arbeitsrealität in Bezug auf Belastungsspitzen und Ausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg. Dies ist nicht im Interesse der Arbeitnehmenden und erhöht in verantwortungsloser Weise die psychosozialen Risiken.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Wir lehnen einen Wechsel vom Brutto- zum Nettoprinzip ab bei der Begrenzung der jährlichen Höchststarbeitszeit.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades bei der Festlegung der zuschlagspflichtigen Überzeitschwelle wird von transfair seit längerem gefordert.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Nach geltender wöchentlicher Höchststarbeitszeit wäre eine solche Anpassung denkbar. Im Zusammenhang mit dem hier vorliegenden Vorentwurf wird eine solche Ausdehnung entschieden abgelehnt. Trägt sie so doch zur Ermöglichung von Arbeitstagen von 13.5 Stunden Dauer und damit 80-Stunden Arbeitswochen bei.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Verkürzung und die Möglichkeit zur Unterbrechung der täglichen Ruhezeit erhöhen in unverantwortlicher Weise die psychosozialen Risiken. Ruhezeiten sind absolut zentral für die Erholung der Arbeitnehmenden, dies gilt auch für Führungskräfte und leitende Angestellte.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Planbare und gemeinsame Freizeit ist sowohl für die Pflege der familiären wie sozialen Beziehungen absolut zentral und stärkt so auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Schutz des arbeitsfreien Sonntags ist für transfair äusserst wichtig. Die schleichende Angleichung des Sonntags an die „normalen“ Arbeitstage lehnen wir ab und daher auch die hier vorgesehene bewilligungsfreie Sonntagsarbeit

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Die präsentierten Vorentwürfe erhöhen die psychosozialen Risiken. Entsprechend muss der Gesundheitsschutz deutlich gestärkt werden. Die vorgeschlagene Kann-Formulierung ist keinesfalls ausreichend.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Eine Anpassung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit gehörte gar nicht zum Forderungskatalog der parlamentarischen Initiative 16.414. Die vorgeschlagene Anpassung ist daher für transfair unverständlich und wird abgelehnt.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Änderungen sind unnötig und werden insgesamt abgelehnt.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben wurde von der Kommission zu wenig einbezogen. Eine derartige Flexibilisierung hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, auf das Familienleben und auf kulturelle und ehrenamtliche Tätigkeiten (Sport, Politik, Kultur, Militär).

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten gemäss Art. 46 ArG ist ein zentraler Bestandteil des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes. Seit dem 1.1.2016 ist gestützt auf einen sozialpartnerschaftlichen Kompromiss bereits eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung oder ein Verzicht möglich. Eine weitergehende generelle Befreiung von dieser Pflicht wird von transfair entschieden abgelehnt. Es droht

	sonst die Gefahr, dass Arbeitnehmende auf Druck und Erwartung ihres Arbeitgebers Gratis-Arbeit leisten müssen. Ohne die Arbeitszeiterfassung haben sie keine Möglichkeit ihr Recht durchzusetzen. Das Prinzip Lohn gegen Arbeitszeit würde zu Ungunsten der Arbeitnehmenden gebrochen.
--	--

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
-----	--

Antwort	Die Nichterfassung droht zu ausufernden Arbeitszeiten und damit erhöhten psychosozialen Risiken zu führen. Massnahmen zum Gesundheitsschutz sind daher zwingend.
---------	--

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
-----	---

Antwort	Die Änderungen sind unnötig und werden insgesamt abgelehnt.
---------	---

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
-----	---

Antwort	Die Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben wurde von der Kommission zu wenig einbezogen. Eine derartige Flexibilisierung hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, auf das Familienleben und auf kulturelle und ehrenamtliche Tätigkeiten (Sport, Politik, Kultur, Militär).
---------	--

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Per Mail an

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 22. November 2018

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle
16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten
Vernehmlassungsantwort zu zwei Vorentwürfen

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Arbeitsgesetz und die dazugehörigen Verordnungen stellen den Kern des Schutzes der Arbeitnehmenden in der Schweiz dar. Revisionen sind daher nur mit grösster Vorsicht und unter Abwägung der Auswirkungen und Risiken für die Arbeitnehmenden vorzunehmen. Die hier vorgeschlagenen Änderungen betreffen – zumindest potentiell – einen grossen Teil der Arbeitnehmenden, sind unnötig und gefährlich. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, lehnt die beiden Vorentwürfe entschieden ab.

Einleitende Bemerkungen

Der Schweizerische Arbeitsmarkt ist sehr liberal und flexibel ausgestaltet. Gesetzliche Regulierungen beschränken sich auf ein Minimum und dienen in erster Linie dem allgemeinen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und der Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten. Diese Schutzbestimmungen finden sich vor Allem im Arbeitsgesetz (ArG) sowie den Verordnungen 1 bis 5 zum Arbeitsgesetz. Auch im europäischen Vergleich zeichnet sich der schweizerische Arbeitsmarkt durch lange Arbeitszeiten und eine grosse Flexibilität aus. Aus dem European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015 ist bekannt, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz deutlich längere Wochenarbeitszeiten (42 Stunden gegenüber durchschnittlich 39 Stunden) leisten und zu einem grösseren Teil mit kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeiten konfrontiert sind als die Arbeitnehmenden im europäischen Durchschnitt. Im Vergleich zu 2005 zeigt sich ausserdem eine abnehmende freie Pausenwahl sowie eine generell abnehmende zeitliche Autonomie bei den Arbeitnehmenden in der Schweiz. Ein gleiches Bild zeichnet das «*Barometer Gute Arbeit*», ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule BFH. Auch daraus wird bei

den Arbeitnehmenden über die letzten vier Jahre ein abnehmender Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeiten ersichtlich. Gleichzeitig zeigen sich hohe psychosoziale Belastungen. So berichten im Barometer Gute Arbeit rund 40 Prozent der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig über Stress durch die Arbeit und in den EWCS Ergebnissen sind 35.2 Prozent meistens oder immer erschöpft am Ende des Arbeitstages. Die negativen Auswirkungen von psychosozialen Belastungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden manifestieren sich auch bei den Krankenversicherungen. So stellte der Krankenversicherer Swica über die letzten fünf Jahre eine starke Zunahme bei den krankheitsbedingten Absenzen fest; deutlich überdurchschnittlich ist die Zunahme bei den psychischen Erkrankungen.

Auf den Punkt gebracht ist die Arbeitswelt in der Schweiz geprägt von grosser Sinnstiftung und Motivation sowie hoher Anerkennung und Entlohnung auf der einen Seite. Auf der anderen Seite durch grossen Einsatz, langen und flexiblen Arbeitszeiten sowie viel Stress und ausgeprägte psychosozialen Belastungen.

Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle (16.414)

Mit dieser Anpassung im Arbeitsgesetz soll für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie für Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die Möglichkeit der Jahresarbeitszeit geschaffen werden, sofern sie bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber definieren können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.

Aus Sicht von Travail.Suisse liegt einer der Hauptprobleme dieses Vorentwurfs in der unklaren und schwammigen Definition des Geltungsbereiches. Der gewählte Begriff der „Fachperson in ihrem Fachgebiet“ lässt sehr grossen juristischen Interpretationsspielraum und auch die zusätzlichen Bedingungen der „wesentlichen Entscheidbefugnisse“ oder der „grossen Autonomie bei der Arbeit“ sind keine klar messbaren Kriterien. So wird im erläuternden Bericht richtigerweise vermutet, dass womöglich auf Verordnungsstufe zusätzliche Kriterien für eine klare Rechtsgrundlage aufgenommen werden müssten. Wobei als Vorschlag ein bestimmter Bildungsabschluss gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen wie ein Bachelor oder eine Berufsabschluss genannt werden. Damit drohen potentiell ein Grossteil der Arbeitnehmenden in den Geltungsbereich dieser neuen Deregulierung zu geraten, wie ein Blick in die Statistiken der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik zeigt: Von den rund 4.5 Millionen Erwerbstätigen in der Schweiz, verfügen knapp 2 Millionen über einen Berufsabschluss auf Sekundarstufe II und ebenfalls knapp 2 Millionen über einen tertiären Bildungsabschluss. 937'000 Arbeitnehmende verfügen über eine Vorgesetztenfunktion und 1.643 Millionen erbringen ihre Arbeitsleistung ohne fixen Arbeitszeiten. Diese Zahlen machen deutlich, dass der Anteil der von der Änderung betroffenen Arbeitnehmenden deutlich höher sein dürfte, als die von der Kommissionsmehrheit geschätzten 13 bis 19 Prozent, insbesondere auch, da aus Sicht der Arbeitgebenden ein starker Anreiz gesetzt wird, die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden im Geltungsbereich der Jahresarbeitszeit zu verorten. Dabei bleibt aufgrund der Schwammigkeit der kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen „wesentliche Entscheidbefugnisse“ und „grosse Autonomie bei der Arbeit“ völlig unklar, wie für Arbeitsinspektoren beim Vollzug des Gesetzes der rechtmässige Geltungsbereich überhaupt feststellbar wäre.

Bereits nach geltendem Recht ist ein Jahresarbeitszeitmodell möglich, indem der Arbeitnehmende nach Art. 321c Absatz 1 OR verpflichtet ist Überstunden zu leisten. Überstunden sind dabei Arbeitsstunden, welche über die vertraglich vereinbarten Stunden und bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 ArG geleistet werden. Weiter darf gemäss Art. 12 Absatz 1 ArG bei

Dringlichkeit der Arbeit, bei ausserordentlichem Arbeitsanfall, für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten oder zur Vermeidung von Betriebsstörungen ausnahmsweise Überzeit als Arbeitsstunden über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus von bis zu zwei Stunden pro Tag geleistet werden. Der Vorentwurf sieht jetzt aber die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells und die Aufhebung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit vor. Damit soll ein zentraler Pfeiler des Gesundheitsschutzes im Arbeitsgesetz – die Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit durch die wöchentliche Höchstarbeitszeit – ausser Kraft gesetzt werden, was zu massiven Veränderungen der bisher bekannten Arbeitsrealität in Bezug auf Belastungsspitzen und Ausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg führt. Im Kern handelt es sich somit um die Schaffung einer Möglichkeit zur massiven Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Da gleichzeitig auch der maximale tägliche Zeitraum der Beschäftigung von 14 auf 15 Stunden erhöht, sowie eine Verkürzung der Ruhezeiten auf 9 Stunden möglich werden soll, werden Arbeitstage von 13.5 Stunden Länge und folglich im Extremfall Arbeitswochen mit mehr als 80 Arbeitsstunden legalisiert. Dass gerade eine regelmässige Verkürzung der Ruhezeiten auf 9 Stunden gravierende Auswirkungen haben kann, verdeutlicht die Verbindung mit den Bestimmungen zum zumutbaren Arbeitsweg aus dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, welcher gemäss Art. 16 Abs. 2 Ziff. f AVIG je 2 Stunden pro Arbeitsweg beträgt.

Durch den Wegfall der Vorschriften zur zeitnahen Kompensation von Überzeit gemäss Art. 25 Absatz 2 ArGV 1 werden insbesondere längere Zeiträume (bis zu mehrere Monaten) mit durchgängigen 70-Stunden Arbeitswochen zulässig. Dies entspricht einer massive Ausdehnung von möglichen Belastungsspitzen wobei es gerade aus arbeitsmedizinischer Sicht völlig unbestritten ist, dass die Regeneration einer der wesentlichen Faktoren ist, die beeinflussen, ob eine Belastung zu einer Überbeanspruchung und zu Krankheitssymptomen führen. Mit der geplanten Deregulierung werden die gesundheitlichen Risiken für die Arbeitnehmenden zunehmen, was im Besonderen auf Stresserkrankungen und Burnout zutreffen wird. Dabei ist klar, dass psychosoziale Erkrankungen nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmenden gravierende Einschränkungen zur Folge haben, sondern über Fehlzeiten und steigende Gesundheitskosten auch beträchtliche volkswirtschaftliche Kosten verursachen.

Es sind neben den grundsätzlich erhöhten Belastungsspitzen aufgrund der ausgedehnten Wochenarbeitszeiten insbesondere drei weitere Punkte aus dem Vorentwurf, welche neue psychosoziale Risiken schaffen. Erstens soll die Möglichkeit zur Unterbrechung der Ruhezeit in Art. 15a Abs.4 eingeführt werden. Damit soll die heutige Pickettdienstregelung auf sämtliche Arbeitnehmende in einem Jahresarbeitszeitmodell ausgeweitet werden und für sämtliche Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen zur Anwendung kommen. Diese Relativierung der Ruhezeiten öffnet die Tür für Selbstausbeutung mit den bekannten gesundheitlichen Risiken. Zweitens wird bei der Festlegung der maximalen jährlichen Überstunden vom bisherigen Bruttoprinzip gemäss Art. 12 Abs. 2 ArG auf ein Nettoprinzip gewechselt. Damit ist unterjährig ein Überschreiten der bisherigen maximalen Anzahl Überstunden von 170 Stunden möglich, entscheidend ist lediglich noch der Saldo am Ende des Kalender- resp. Geschäftsjahres. Drittens soll für unter ein Jahresarbeitszeitmodell unterstellte Arbeitnehmende auch eine Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit gelten, womit bewilligungsfreie Sonntagsarbeit auf breiter Front legalisiert wird. Diese geplanten neuen Regelungen akzentuieren das Problem der zunehmenden Belastungsspitzen und Unausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg. Das sowohl bei der Unterbrechung der Ruhezeiten wie auch der Sonntagsarbeit vorgesehenen notwendige eigene Ermessen der Arbeitnehmenden kann keine ausreichende Schutzklausel darstellen. Ist es doch absehbar, dass mit der geschaffenen

Möglichkeit der Druck auf die Arbeitnehmenden zunimmt, sei es aufgrund der Erwartungshaltung des Arbeitgebers, der Auftragslage oder der Projektorganisation der Arbeitserbringung.

Neben den steigenden gesundheitlichen Risiken führt die vorgeschlagene Deregulierung der Arbeitszeiten auch zu einer Unausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg. Eine solche Entgrenzung der Arbeit und weiterreichende Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit beeinträchtigt die Vereinbarkeit von Arbeitsleben mit übrigen Lebensbereichen. Sowohl für ein normales Familienleben mit Betreuungspflichten wie auch der Planung und Absolvierung von Aus- und Weiterbildung oder der Ausübung von Milizaufgaben sind Arbeitnehmende auf eine gewisse Verlässlichkeit und Planbarkeit der eignen Arbeitszeiten angewiesen. Grosse Schwankungen in der Arbeitstätigkeit oder ausgedehnte Spitzenbelastungen erschweren oder verunmöglichen die Vereinbarkeit entscheidend. Um die Flexibilität für die Arbeitnehmenden zu erhöhen ist die im Vorentwurf vorgeschlagene Deregulierung denkbar ungeeignet. Wie der Barometer Gute Arbeit beweist, können 36% der Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht oder kaum kurzfristig verlassen; 42% können nicht oder kaum spontan einen Tag frei nehmen; 52% können Arbeitsbeginn und Arbeitsende nicht oder nur in geringem Mass selbständig festlegen und 65% müssen ihre Ferien mehr als einen Monat zum Voraus verbindlich festlegen. Für Travail.Suisse wäre eine flexiblere Arbeitsorganisation zugunsten der Arbeitnehmer in diesen Bereichen problemlos möglich ohne mit den geplanten Deregulierungen im Arbeitsgesetz einen Kahlschlag beim Arbeitnehmerschutz zu provozieren.

Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten (16.423)

Mit dieser Anpassung im Arbeitsgesetz soll für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie für Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die Möglichkeit zum Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten geschaffen werden, sofern sie bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber definieren können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.

Es handelt sich beim Vorentwurf zu den Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung um den gleichen unklaren und schwammigen Geltungsbereich wie beim Vorentwurf zur Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes. Wir verweisen daher auf die im letzten Kapitel gemachten Bemerkungen in Bezug auf den juristischen Interpretationsspielraum und die unklar messbaren Kriterien.

Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten gemäss Art. 46 ArG ist ein zentraler Bestandteil des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes. Für die Kontrolle von zahlreichen essentiellen Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes, wie z.B. die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, Pausen- und Ruhezeitenregelungen, Bestimmungen zu Nacht- und Sonntagsarbeit, die Erfassung und Kompensation von Überstunden und Überzeit usw. bildet heute die Dokumentation der Erfassung der Arbeitszeiten die Grundlage. Aufgrund dieser gewichtigen Bedeutung der Arbeitszeiterfassung, waren ihr bis Ende 2015 fast sämtliche Angestellten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt unterworfen, mit einigen wenigen, restriktiven Ausnahmen für leitende Angestellte in den Betrieben. Seit dem 1.1.2016 ist gestützt auf Art. 73a ArGV 1 ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung möglich, wenn dies in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist. Ausserdem ist der Geltungsbereich auf Arbeitnehmende, welche über grosse Autonomie verfügen, die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festlegen können, über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 120000 Franken verfügen und dem Verzicht schriftlich zustimmen. Gleichzeitig ist gestützt auf Art. 73b ArGV 1 für sämtliche Arbeitnehmende, welche die

Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festlegen können eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich geworden. Demnach nur noch die täglich geleistete Arbeitszeit erfasst werden muss und nicht mehr Lage und Zeitpunkte der Arbeitseinsätze. Diese Lockerungen gingen auf einen sozialpartnerschaftlichen Kompromiss zurück, welcher von Travail.Suisse mitgetragen wurde, welcher aber gleichzeitig den Verzicht auf weitergehende Forderungen zu Ausnahmen der Arbeitszeiterfassung enthielt (wir verweisen dazu ausdrücklich auf die Vernehmlassungsantwort von Travail.Suisse zur Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) – Arbeitszeiterfassung von Juni 2015). Wie der erläuternde Bericht festhält hat noch nicht einmal eine Evaluation dieses neuen Regimes der Arbeitszeiterfassung stattgefunden – eine solche dürfte erst auf Mitte 2019 vorliegen – und schon sehen wir uns mit weitergehenden Ausnahmen im Bereich der Arbeitszeiterfassung konfrontiert. Wir betrachten dies als ein Hintergehen eines sozialpartnerschaftlich abgeschlossenen Kompromisses und damit als einer Abwertung der Sozialpartnerschaft allgemein. Für Travail.Suisse ist es besonders stossend, dass der Vorentwurf im Vergleich zur bisherigen Regelung das individuelle Einverständnis des Arbeitnehmenden bezüglich Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung abschaffen will. Damit wird der bisherige Grundsatz der Freiwilligkeit durchbrochen und ein einseitig „erzwungener“ Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten durch die Arbeitgeber ermöglicht.

Ohne Arbeitszeiterfassung ist somit nicht zuletzt die rechtmässige Vergütung der von den Arbeitnehmenden erbrachten Arbeitsleistung in Frage gestellt. Das Bundesamt für Statistik weist knapp 200 Millionen Überstunden aus, welche durch die Arbeitnehmenden in der Schweiz jedes Jahr geleistet werden. Mit dem Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten, würden sich diese in Luft auflösen, was bedeutet, dass die Arbeitnehmenden Gratisarbeit im Umfang von über 2.8 Mrd. Franken zugunsten der Arbeitgeber leisten würden. Gleichzeitig hätte dies bei den Sozialversicherungen einen Verlust von Beiträgen in der Grössenordnung von über 358 Mio. Franken zur Folge.

Diese beiden parlamentarischen Initiativen stellen einen massiven Angriff gegen die Interessen der Arbeitnehmenden in der Schweiz dar. Ihre Folgen für die Gesundheit des Arbeitnehmenden und die Auswirkungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben sind deutlich negativ. Travail.Suisse lehnt beide Entwürfe entschieden ab und fordert die Politik auf, die Gesetzesänderungen nicht zu beschliessen. Andernfalls wird Travail.Suisse das Referendum dagegen ergreifen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen



Adrian Wüthrich, Nationalrat
Präsident



Gabriel Fischer
Leiter Wirtschaftspolitik

- 16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle**
16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Nein, das Arbeitsgesetz ist flexibel genug ausgestaltet. Dies gilt nicht zuletzt im internationalen Vergleich. Travail.Suisse wird bei einer Zustimmung zu den Entwürfen das Referendum ergreifen.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Die Definition ist schwammig, kaum abgrenzbar und damit nicht kontrollierbar. Potentiell wird so ein Grossteil der Arbeitnehmenden von einem starken Abbau ihrer Arbeitsschutznormen betroffen sein. Diese Vorbehalte werden auch mit konkreten Vorgaben zur Ausbildung wie im erläuternden Bericht vorgeschlagen nicht beseitigt.

--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist einer der zentralen Pfeiler des Gesundheitsschutzes im Arbeitsgesetz. Ein Jahresarbeitsmodell innerhalb dieses Rahmens ist bereits nach geltendem Recht möglich. Für Flexibilität in Ausnahmesituationen sorgen die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden aus dem OR sowie die Regelungen zur Überzeit aus dem Arbeitsgesetz. Die Möglichkeit zur massiven Ausdehnung der zulässigen Wochenarbeitszeit verändert die bisher bekannte Arbeitsrealität in Bezug auf Belastungsspitzen und Ausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg. Dies ist nicht im Interesse der Arbeitnehmenden und erhöht in verantwortungsloser Weise die psychosozialen Risiken.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Wir lehnen einen Wechsel vom Brutto- zum Nettoprinzip ab bei der Begrenzung der jährlichen Höchstarbeitszeit.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades bei der Festlegung der zuschlagspflichtigen Überzeitschwelle wird von Travail.Suisse seit längerem gefordert.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Nach geltender wöchentlicher Höchstarbeitszeit wäre eine solche Anpassung denkbar. Im Zusammenhang mit dem hier vorliegenden Vorentwurf wird eine solche Ausdehnung entschieden abgelehnt. Trägt sie so doch zur Ermöglichung von Arbeitstagen von 13.5 Stunden Dauer und damit 80-Stunden Arbeitswochen bei.

--	--

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Verkürzung und die Möglichkeit zur Unterbrechung der täglichen Ruhezeit erhöhen in unverantwortlicher Weise die psychosozialen Risiken. Ruhezeiten sind absolut zentral für die Erholung der Arbeitnehmenden, dies gilt auch für Führungskräfte und leitende Angestellte.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Planbare und gemeinsame Freizeit ist sowohl für die Pflege der familiären wie sozialen Beziehungen absolut zentral und stärkt so auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Schutz des arbeitsfreien Sonntags ist für Travail.Suisse äusserst wichtig. Die schleichende Angleichung des Sonntags an die „normalen“ Arbeitstage lehnen wir ab und daher auch die hier vorgesehene bewilligungsfreie Sonntagsarbeit

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Die präsentierten Vorentwürfe erhöhen die psychosozialen Risiken. Entsprechend muss der Gesundheitsschutz deutlich gestärkt werden. Die vorgeschlagene Kann-Formulierung ist keinesfalls ausreichend.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Eine Anpassung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit gehörte gar nicht zum Forderungskatalog der parlamentarischen Initiative 16.414. Die vorgeschlagene Anpassung ist daher für Travail.Suisse unverständlich und wird abgelehnt.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Änderungen sind unnötig und werden insgesamt abgelehnt. Bei einer Zustimmung durch das Parlament wird Travail.Suisse das Referendum ergreifen.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben wurde von der Kommission zu wenig einbezogen. Eine derartige Flexibilisierung hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, auf das Familienleben und auf kulturelle und ehrenamtliche Tätigkeiten (Sport, Politik, Kultur, Militär).

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten gemäss Art. 46 ArG ist ein zentraler Bestandteil des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes. Seit dem 1.1.2016 ist gestützt auf einen sozialpartnerschaftlichen Kompromiss bereits eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung oder ein Verzicht möglich. Eine weitergehene generelle

	Befreiung von dieser Pflicht wird von Travail.Suisse entschieden abgelehnt. Es droht sonst die Gefahr, dass Arbeitnehmende auf Druck und Erwartung ihres Arbeitgebers Gratis-Arbeit leisten müssen. Ohne die Arbeitszeiterfassung haben sie keine Möglichkeit ihr Recht durchzusetzen. Das Prinzip Lohn gegen Arbeitszeit würde zu Ungunsten der Arbeitnehmenden gebrochen.
--	---

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Die Nichterfassung droht zu ausufernden Arbeitszeiten und damit erhöhten psychosozialen Risiken zu führen. Massnahmen zum Gesundheitsschutz sind daher zwingend.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Änderungen sind unnötig und werden insgesamt abgelehnt. Bei einer Zustimmung durch das Parlament wird Travail.Suisse das Referendum ergreifen.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben wurde von der Kommission zu wenig einbezogen. Eine derartige Flexibilisierung hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, auf das Familienleben und auf kulturelle und ehrenamtliche Tätigkeiten (Sport, Politik, Kultur, Militär).

**Unia Zentralsekretariat
Abteilung Vertrags- und
Interessengruppenpolitik**

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
<http://www.unia.ch>



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Post CH AG

P.P. CH-3000 Bern 15

Unia Zentralsekretariat Abteilung Vertrags- und Interessengruppenpolitik Weltpoststrasse 20 CH-3000 Bern 15

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

**Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische
Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter
Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der
Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-
Sutter)**

28. November 2018

Christine Michel
Fachsekretärin
Gesundheitsschutz/Arbeitssicherheit

christine.michel@unia.ch

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum obengenannten Revisionsvorhaben Stellung nehmen zu können.

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr arbeitgeberfreundlich ausgestaltet, die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück (neue, gelockerte Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen). Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, wird jetzt eine einseitige Demolierung des Arbeitsgesetzes betrieben. Dabei lässt das heutige Arbeitsgesetz eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz oder unflexibel.¹ Es braucht daher keinen Angriff auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf die Sozialpartnerschaft. Aus diesen Gründen lehnen wir die vorliegende Revision ohne Wenn und Aber ab.

Wenn Revisionen im Arbeitsgesetz angezeigt wären, dann um den Arbeitnehmerschutz zu stärken, insbesondere im Bereich der Voranzeige von Einsatzplänen, der Pikett-Regelungen, der Regelungen des Homeoffice, des Rechts auf Unerreichbarkeit sowie der Einschränkung von Arbeit auf Abruf.

¹ Dies ist auch der Schluss des Bundesrates, vgl. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017 vom 8. November 2017.

1 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.423 (Karin Keller-Sutter), Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

Der geltende Art. 46 ArG wird mit der Vorlage in drei Absätze unterteilt, wobei die Absätze 1 und 3 unverändert dem heutigen Wortlaut entsprechen. Mit dem neuen Absatz 2 wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter Arbeitnehmerkategorien sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. Faktisch wird den InspektorInnen verboten, nach der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden zu fragen. Faktisch würden so sämtliche Arbeitszeitregelungen für die betroffenen Kategorien ausser Kraft gesetzt werden.

Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit Einführung dieses gesetzlichen Verbots für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich.

Die Befreiung erfolgt auch nicht über eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer, also freiwillig, vielmehr wird der Arbeitgeber von Gesetzes wegen von seiner detaillierten Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 befreit. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend (heute gilt die Jahresgrenze von Fr. 120'000 Franken).

Bisheriges Recht reicht aus

Die Kommissionsmehrheit ignoriert, dass die geltenden Bestimmungen (insbesondere die erst seit kurzem in Kraft getretene Deregulierung von Art. 73a und 73b ArGV 1) ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es braucht keine zusätzlichen Deregulierungen. Der vorliegende Entwurf ist deshalb in höchstem Masse unredlich: Wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden, entstünde bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine Vollzugslücke. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Es müssten dann vermutlich - wenn überhaupt - vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden, damit man sich ein Bild über die Situation in einem Betrieb machen kann, was sogar noch Zusatzaufwand mit sich bringen würde, oder es würde ganz auf die Kontrolle von Anti-Burnout-Bestimmungen verzichtet werden.

Kritik im Einzelnen

Die vorgeschlagene Revision würde die Arbeitszeit ausufern lassen, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Freizeit hätten. Das erzeugt Stress. Fachleute weisen auch bereits auf entsprechende Gesundheitsrisiken hin. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Betreuungsaufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal.

Weiter steigt das Risiko der Selbstausbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv, wenn weder Arbeitsinspektorat, Arbeitnehmende noch Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen bzw. vorweisen. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout-Zahlen explodieren in der Schweiz bereits.

Besonders stossend ist, dass die Reform das Einverständnis des Arbeitnehmenden zu einem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abschafft und somit dessen Freiwilligkeit. Damit wird einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitausbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Weiter entspricht es nicht den Gesetzgebungsprinzipien, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung, die unter Mediation von Bundesrat Schneider-Ammann zustande gekommen ist, wieder eine Änderung vorzunehmen. Das schwächt die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV1, und verursacht Rechtsunsicherheit. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass mit der vorliegenden Revision die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotiert und weiter greifenden Gesundheitsmassnahmen gegen Burnout und psychosoziale Risiken abgeschafft werden sollen.

Unklare Begriffe und grosse Gruppen von Arbeitnehmenden betroffen

Angesichts der im Vorentwurf bewusst gewählten, bisher nirgends definierten unbestimmten Rechtsbegriffen (man kann hier mit Fug und Recht von einem «Gummiparagraphen» reden) ist eine Schätzung der Zahl betroffener Arbeitnehmenden schwierig: Gemäss Vorentwurf sollen Arbeitgeber für „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit werden, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“.

Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern. Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa «grosse Autonomie» bei der Arbeit oder «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Um dennoch Aussagen zur Menge der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden machen zu können, wird angenommen, dass Personen ohne fixe Arbeitszeiten auch ihre Arbeit selbstständig gestalten können, sodass das Kriterium der grossen gestalterischen Autonomie erfüllt ist². Bei den Fachpersonen wird weiter angenommen, dass das Ausbildungsniveau ein Indikator ist. Es liegt allerdings auf der Hand, dass eine Schätzung allein auf der Grundlage des Bildungsabschlusses höher ausfällt als die Anzahl tatsächlich Betroffener, weil nicht alle Personen mit einem gewissen Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

² Gemäss der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS-Studie) geniessen Personen, die ihre Arbeitszeiten frei festlegen können, tendenziell auch eine grosse Autonomie bei der Arbeit.

**Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen
«Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie
«Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende**

4/7

Ein grosses Problem stellt das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser unbestimmten Rechtsbegriffe ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte, ist völlig unklar. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «Fach Spezialistin»).

Tatsächlich ist es so, dass fast 1,4 Millionen Arbeitnehmende betroffen wären:

- 26% der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne³. Gemäss BFS/SAKE 2016 unterstehen rund die Hälfte davon, d. h. 13% aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.
- Legt man für den Begriff «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet» als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen⁴ fest, erfüllen rund 20% der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson», wobei 12% aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden sogar 56%(!) der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25% der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären⁵.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet wird also dem Arbeitgeber übertragen werden: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

³ Nicht mitgezählt sind dabei die rund 7 Prozent der Arbeitnehmenden, die Vorgesetzte in Unternehmensleitung sind, da diese als höhere leitende Angestellte nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG fallen und für sie somit heute schon keine Arbeitszeiterfassungspflicht gilt.

⁴ Verordnung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI über das Verzeichnis der gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung eingestufteten Berufsbildungsabschlüsse (SR 412.105.12)

⁵ In diesem Fall wäre die Differenz zwischen der Schätzung und der Anzahl tatsächlich Betroffener noch grösser, als wenn man einen höheren Bildungsabschluss voraussetzt.

**Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen
«Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie
«Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende**

5/7

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Erwerbstätigen	In % der Arbeitnehmenden (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	
Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung)	957'000		26%
Ohne fixe Arbeitszeiten (a)⁶	467'000		13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gem. nationalem Qualifikationsrahmen ⁷	744'000		20%
Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	444'000		12%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Berufsausbildung	2'057'000		56%
Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	931'000		25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

2 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.414 (Konrad Graber), Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, etc.

Diese Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen», die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie weiter Schutzbestimmungen gegen psychosoziale Risiken. Stattdessen sollen sie einem Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) unterworfen werden.

Die Unterstellung unter ein solches Regime führte in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten würde. Zudem fänden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend wäre nur noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr

⁶ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 46 Abs. 2 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

⁷ Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)

**Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen
«Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie
«Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende**

6/7

aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von 45 Stunden pro Arbeitswoche. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmenden gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehrstunden auf, so sind diese mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren. Es ist also zu erwarten, dass der Arbeitgeber im nächsten Jahr dann häufig „Minus-Stunden“ anordnen wird und so weder eine Auszahlung noch eine (erholungsfördernde) zeitnahe Kompensation stattfinden kann.

Auch andere der Höchstarbeitszeit akzessorische Regelungen, die alle dem Schutz des Arbeitnehmenden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, würden dahinfallen: Dazu gehören etwa die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

Das heisst: Viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie sogar das Sonntagsarbeitsverbot würden für einen grossen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschafft werden:

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen. Andererseits werden die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeitgeberfreundlicher gestaltet. Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll möglich sein, überdies soll eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden. Schliesslich soll Sonntagsarbeit für die entsprechende Arbeitnehmergruppen unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie «freiwillig» erfolgt.

Als «Zückerchen» bzw. Feigenblatt beinhaltet die Vorlage noch eine Kann-Bestimmung, wonach Unternehmen Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken vorsehen können, sollte dies der Bundesrat auf dem Verordnungsweg so vorsehen.

Wir lehnen diese Verschlechterungen entschieden ab. Bereits heute nämlich ist das Schweizer Arbeitsrecht eines der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Europas.

Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwingenden Mindest-Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt die wöchentliche Höchstarbeitszeit als wichtige Bezugsgrösse. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen. So kann Burnouts und anderen Stresserkrankungen vorgebeugt werden.

Wir rufen in Erinnerung: Es ist medizinisch erwiesen, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern.

**Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen
«Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie
«Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende**

7/7

Ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten. Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und der damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg - klare Gegensignale zu den von der WAK-S postulierten Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Für Letztere wächst mit noch mehr „Flexibilisierung“ die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung - mit gravierenden Folgen für die gesamte Gesellschaft, einerseits finanziell, andererseits bezüglich eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Sozialleben.

Mit dem jetzt vorgelegten Entwurf würden Möglichkeiten zur Unterbrechung von Ruhezeiten sowie zur Sonntagsarbeit geschaffen und damit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf würde immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten würden unregelmässiger und unvorhersehbar. Der Arbeitgeber könnte den gesamten Lebens- und Familienrhythmus diktieren.

Wie bei der Frage der Arbeitszeiterfassung sind auch bei der Jahresarbeitszeit sehr viele Arbeitnehmende tangiert. Es ist mit mindestens 1.4 Mio. betroffenen Arbeitnehmenden zu rechnen (siehe Berechnungsmodalitäten oben). Auch hier müsste bei der Anwendung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden, ob die erforderliche «grosse Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die «wesentlichen Entscheidungsbefugnisse» verfügen. Wie dies konkret in der Praxis gelöst werden wird (mittels einfach Bezeichnung im Arbeitsvertrag, im Pflichtenheft, etc.) ist jedoch völlig offen. Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet und ob die Arbeitsinspektorate überhaupt in der Lage sein könnten, dieses bürokratische Monster zu bewältigen, ist mehr als fraglich.

Fazit: klares NEIN zu jeder Form von Deregulierung des Arbeitsgesetzes. Vielmehr braucht es eine Verbesserung im Bereich von längeren Fristen zur Voranzeige von Einsatzplänen, gesetzlich festgelegte Mindestbezahlung von Pikett-Zeit sowie eine qualitative und quantitative Einschränkung von Arbeit auf Abruf. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Ausführungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

Gewerkschaft Unia



Vania Alleva
Präsidentin



Christine Michel
Fachsekretärin Gesundheitsschutz

CH-3000 Bern
Telefon: 0844 – 873 873
Telefax: 071 – 757 94 59
E-Mail: info@vpe.ch
Webseite: www.vpe.ch

Per Mail an
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 04. Dezember 2018

16.414 s Pa.IV. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.IV. Keller-Sutter. Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsantwort zu zwei Vorentwürfen

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Arbeitsgesetz und die dazugehörenden Verordnungen stellen den Kern des Schutzes der Arbeitnehmenden in der Schweiz dar. Revisionen sind daher nur mit grösster Vorsicht und unter Abwägung der Auswirkungen und Risiken für die Arbeitnehmenden vorzunehmen. Die hier vorgeschlagenen Änderungen betreffen – zumindest potentiell – einen grossen Teil der Arbeitnehmenden, sind unnötig und gefährlich. VPE, der Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft, lehnt die beiden Vorentwürfe entschieden ab.

Einleitende Bemerkungen

Der Schweizerische Arbeitsmarkt ist sehr liberal und flexibel ausgestaltet. Gesetzliche Regulierungen beschränken sich auf ein Minimum und dienen in erster Linie dem allgemeinen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und der Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten. Diese Schutzbestimmungen finden sich vor Allem im Arbeitsgesetz (ArG) sowie den Verordnungen 1 bis 5 zum Arbeitsgesetz.

Auch im europäischen Vergleich zeichnet sich der schweizerische Arbeitsmarkt durch lange Arbeitszeiten und eine grosse Flexibilität aus. Aus dem European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015 ist bekannt, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz deutlich längere Wochenarbeitszeiten (42 Stunden gegenüber durchschnittlich 39 Stunden) leisten und zu einem grösseren Teil mit kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeiten konfrontiert sind als die Arbeitnehmenden im europäischen Durchschnitt. Im Vergleich zu 2005 zeigt sich ausserdem eine abnehmende freie Pausenwahl sowie eine generell abnehmende zeitliche Autonomie bei den Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Ein gleiches Bild zeichnet das «Barometer Gute Arbeit», ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule BFH. Auch daraus wird bei den Arbeitnehmenden über die letzten vier Jahre ein abnehmender Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeiten ersichtlich. Gleichzeitig zeigen sich hohe psychosoziale Belastungen. So berichten im Barometer Gute Arbeit rund 40 Prozent der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig über Stress durch die Arbeit und in den EWCS Ergebnissen sind 35.2 Prozent meistens oder immer erschöpft am Ende des Arbeitstages.

Die negativen Auswirkungen von psychosozialen Belastungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden manifestieren sich auch bei den Krankenversicherungen. So stellte der Krankenversicherer Swica über die letzten fünf Jahre eine starke Zunahme bei den krankheitsbedingten Absenzen fest; deutlich überdurchschnittlich ist die Zunahme bei den psychischen Erkrankungen.

Auf den Punkt gebracht ist die Arbeitswelt in der Schweiz geprägt von grosser Sinnstiftung und Motivation sowie hoher Anerkennung und Entlohnung auf der einen Seite. Auf der anderen Seite durch grossen Einsatz, langen und flexiblen Arbeitszeiten sowie viel Stress und ausgeprägte psychosozialen Belastungen.

Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle (16.414)

Mit dieser Anpassung im Arbeitsgesetz soll für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie für Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die Möglichkeit der Jahresarbeitszeit geschaffen werden, sofern sie bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber definieren können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.

Aus der Sicht vom VPE liegt einer der Hauptprobleme dieses Vorentwurfs in der unklaren und schwammigen Definition des Geltungsbereiches. Der gewählte Begriff der "Fachperson in ihrem Fachgebiet" lässt sehr grossen juristischen Interpretationsspielraum und auch die zusätzlichen Bedingungen der "wesentlichen Entscheidbefugnisse" oder der "grossen Autonomie bei der Arbeit" sind keine klar messbaren Kriterien. So wird im erläuternden Bericht richtigerweise vermutet, dass womöglich auf Verordnungsstufe zusätzliche Kriterien für eine klare Rechtsgrundlage aufgenommen werden müssten. Wobei als Vorschlag ein bestimmter Bildungsabschluss gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen wie ein Bachelor oder ein Berufsabschluss genannt werden. Damit drohen potentiell ein Grossteil der Arbeitnehmenden in den Geltungsbereich dieser neuen Deregulierung zu geraten, wie ein Blick in die Statistiken der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik zeigt: Von den rund 4.5 Millionen Erwerbstätigen in der Schweiz, verfügen knapp 2 Millionen über einen Berufsabschluss auf Sekundarstufe II und ebenfalls knapp 2 Millionen über einen tertiären Bildungsabschluss. 937'000 Arbeitnehmende verfügen über eine Vorgesetztenfunktion und 1.643 Millionen erbringen ihre Arbeitsleistung ohne fixen Arbeitszeiten.

Diese Zahlen machen deutlich, dass der Anteil der von der Änderung betroffenen Arbeitnehmenden deutlich höher sein dürfte, als die von der Kommissionsmehrheit geschätzten 13 bis 19 Prozent, insbesondere auch, da aus Sicht der Arbeitgebenden ein starker Anreiz gesetzt wird, die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden im Geltungsbereich der Jahresarbeitszeit zu verorten. Dabei bleibt aufgrund der Schwammigkeit der kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen "wesentliche Entscheidbefugnisse" und "grosse Autonomie bei der Arbeit" völlig unklar, wie für Arbeitsinspektoren beim Vollzug des Gesetzes der rechtmässige Geltungsbereich überhaupt feststellbar wäre.

Bereits nach geltendem Recht ist ein Jahresarbeitszeitmodell möglich, indem der Arbeitnehmende nach Art. 321c Absatz 1 OR verpflichtet ist Überstunden zu leisten. Überstunden sind dabei Arbeitsstunden, welche über die vertraglich vereinbarten Stunden und bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 ArG geleistet werden. Weiter darf gemäss Art. 12 Absatz 1 ArG bei Dringlichkeit der Arbeit, bei ausserordentlichem Arbeitsanfall, für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten oder zur Vermeidung von Betriebsstörungen ausnahmsweise Überzeit als Arbeitsstunden über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus von bis zu zwei Stunden pro Tag geleistet werden.

Der Vorentwurf sieht jetzt aber die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells und die Aufhebung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit vor. Damit soll ein zentraler Pfeiler des Gesundheitsschutzes im Arbeitsgesetz – die Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit durch die wöchentliche Höchstarbeitszeit – ausser Kraft gesetzt werden, was zu massiven Veränderungen der bisher bekannten Arbeitsrealität in Bezug auf Belastungsspitzen und Ausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg führt. Im Kern handelt es sich somit um die Schaffung einer Möglichkeit zur massiven Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Da gleichzeitig auch der maximale tägliche Zeitraum der Beschäftigung von 14 auf 15 Stunden erhöht, sowie eine Verkürzung der Ruhezeiten auf 9 Stunden möglich werden soll, werden Arbeitstage von 13.5 Stunden Länge und folglich im Extremfall Arbeitswochen mit mehr als 80 Arbeitsstunden legalisiert. Dass gerade eine regelmässige Verkürzung der Ruhezeiten auf 9 Stunden gravierende Auswirkungen haben kann, verdeutlicht die Verbindung mit den Bestimmungen zum zumutbaren Arbeitsweg aus dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, welcher gemäss Art. 16 Abs. 2 Ziff. f AVIG je 2 Stunden pro Arbeitsweg beträgt.

Durch den Wegfall der Vorschriften zur zeitnahen Kompensation von Überzeit gemäss Art. 25 Absatz 2 ArGV 1 werden insbesondere längere Zeiträume (bis zu mehrere Monaten) mit durchgängigen 70-Stunden Arbeitswochen zulässig. Dies entspricht einer massive Ausdehnung von möglichen Belastungsspitzen wobei es gerade aus arbeitsmedizinischer Sicht völlig unbestritten ist, dass die Regeneration einer der wesentlichen Faktoren ist, die beeinflussen, ob eine Belastung zu einer Überbeanspruchung und zu Krankheitssymptomen führen. Mit der geplanten Deregulierung werden die gesundheitlichen Risiken für die Arbeitnehmenden zunehmen, was im Besonderen auf Stresserkrankungen und Burnout zutreffen wird. Dabei ist klar, dass psychosoziale Erkrankungen nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmenden gravierende Einschränkungen zur Folge haben, sondern über Fehlzeiten und steigende Gesundheitskosten auch beträchtliche volkswirtschaftliche Kosten verursachen.

Es sind neben den grundsätzlich erhöhten Belastungsspitzen aufgrund der ausgedehnten Wochenarbeitszeiten insbesondere drei weitere Punkte aus dem Vorentwurf, welche neue psychosoziale Risiken schaffen.

Erstens soll die Möglichkeit zur Unterbrechung der Ruhezeit in Art. 15a Abs.4 eingeführt werden. Damit soll die heutige Pikettdienstregelung auf sämtliche Arbeitnehmende in einem Jahresarbeitszeitmodell ausgeweitet werden und für sämtliche Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen zur Anwendung kommen. Diese Relativierung der Ruhezeiten öffnet die Tür für Selbstausbeutung mit den bekannten gesundheitlichen Risiken.

Zweitens wird bei der Festlegung der maximalen jährlichen Überstunden vom bisherigen Bruttoprinzip gemäss Art. 12 Abs. 2 ArG auf ein Nettoprinzip gewechselt. Damit ist unterjährig ein Überschreiten der bisherigen maximalen Anzahl Überstunden von 170 Stunden möglich, entscheidend ist lediglich noch der Saldo am Ende des Kalender- resp. Geschäftsjahres.

Drittens soll für unter ein Jahresarbeitszeitmodell unterstellte Arbeitnehmende auch eine Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit gelten, womit bewilligungsfreie Sonntagsarbeit auf breiter Front legalisiert wird. Diese geplanten neuen Regelungen akzentuieren das Problem der zunehmenden Belastungsspitzen und Unausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr

hinweg. Das sowohl bei der Unterbrechung der Ruhezeiten wie auch der Sonntagsarbeit vorgesehenen notwendige eigene Ermessen der Arbeitnehmenden kann keine ausreichende Schutzklausel darstellen. Ist es doch absehbar, dass mit der geschaffenen Möglichkeit der Druck auf die Arbeitnehmenden zunimmt, sei es aufgrund der Erwartungshaltung des Arbeitgebers, der Auftragslage oder der Projektorganisation der Arbeitserbringung.

Neben den steigenden gesundheitlichen Risiken führt die vorgeschlagene Deregulierung der Arbeitszeiten auch zu einer Unausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg. Eine solche Entgrenzung der Arbeit und weiterreichende Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit beeinträchtigt die Vereinbarkeit von Arbeitsleben mit übrigen Lebensbereichen. Sowohl für ein normales Familienleben mit Betreuungspflichten wie auch der Planung und Absolvierung von Aus- und Weiterbildung oder der Ausübung von Milizaufgaben sind Arbeitnehmende auf eine gewisse Verlässlichkeit und Planbarkeit der eignen Arbeitszeiten angewiesen. Grosse Schwankungen in der Arbeitstätigkeit oder ausgedehnte Spitzenbelastungen erschweren oder verunmöglichen die Vereinbarkeit entscheidend.

Um die Flexibilität für die Arbeitnehmenden zu erhöhen ist die im Vorentwurf vorgeschlagene Deregulierung denkbar ungeeignet. Wie der Barometer Gute Arbeit beweist, können 36 % der Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht oder kaum kurzfristig verlassen; 42 % können nicht oder kaum spontan einen Tag frei nehmen; 52 % können Arbeitsbeginn und Arbeitsende nicht oder nur in geringem Mass selbständig festlegen und 65 % müssen ihre Ferien mehr als einen Monat zum Voraus verbindlich festlegen. Für den VPE wäre eine flexiblere Arbeitsorganisation zugunsten der Arbeitnehmer in diesen Bereichen problemlos möglich ohne mit den geplanten Deregulierungen im Arbeitsgesetz einen Kahlschlag beim Arbeitnehmerschutz zu provozieren.

Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten (16.423)

Mit dieser Anpassung im Arbeitsgesetz soll für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie für Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die Möglichkeit zum Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten geschaffen werden, sofern sie bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber definieren können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.

Es handelt sich beim Vorentwurf zu den Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung um den gleichen unklaren und schwammigen Geltungsbereich wie beim Vorentwurf zur Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes. Wir verweisen daher auf die im letzten Kapitel gemachten Bemerkungen in Bezug auf den juristischen Interpretationsspielraum und die unklar messbaren Kriterien.

Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten gemäss Art. 46 ArG ist ein zentraler Bestandteil des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes. Für die Kontrolle von zahlreichen essentiellen Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes, wie z.B. die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, Pausen- und Ruhezeitenregelungen, Bestimmungen zu Nacht- und Sonntagsarbeit, die Erfassung und Kompensation von Überstunden und Überzeit usw. bildet heute die Dokumentation der Erfassung der Arbeitszeiten die Grundlage.

Aufgrund dieser gewichtigen Bedeutung der Arbeitszeiterfassung, waren ihr bis Ende 2015 fast sämtliche Angestellten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt unterworfen, mit einigen wenigen, restriktiven Ausnahmen für leitende Angestellte in den Betrieben. Seit dem 1.1.2016 ist gestützt auf Art. 73a ArGV 1 ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung möglich, wenn dies in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist. Ausserdem ist der Geltungsbereich auf Arbeitnehmende, welche über grosse Autonomie verfügen, die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festlegen können, über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 120'000 Franken verfügen und

dem Verzicht schriftlich zustimmen. Gleichzeitig ist gestützt auf Art. 73b ArGV 1 für sämtliche Arbeitnehmende, welche die Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festlegen können eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich geworden. Demnach nur noch die täglich geleistete Arbeitszeit erfasst werden muss und nicht mehr Lage und Zeitpunkte der Arbeitseinsätze.

Für den VPE ist es besonders stossend, dass der Vorentwurf im Vergleich zur bisherigen Regelung das individuelle Einverständnis des Arbeitnehmenden bezüglich Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung abschaffen will. Damit wird der bisherige Grundsatz der Freiwilligkeit durchbrochen und ein einseitig "erzwungener" Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten durch die Arbeitgeber ermöglicht.

Ohne Arbeitszeiterfassung ist somit nicht zuletzt die rechtmässige Vergütung der von den Arbeitnehmenden erbrachten Arbeitsleistung in Frage gestellt. Das Bundesamt für Statistik weist knapp 200 Millionen Überstunden aus, welche durch die Arbeitnehmenden in der Schweiz jedes Jahr geleistet werden. Mit dem Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten, würden sich diese in Luft auflösen, was bedeutet, dass die Arbeitnehmenden Gratisarbeit im Umfang von über 2.8 Mrd. Franken zugunsten der Arbeitgeber leisten würden. Gleichzeitig hätte dies bei den Sozialversicherungen einen Verlust von Beiträgen in der Grössenordnung von über 358 Mio. Franken zur Folge.

Diese beiden parlamentarischen Initiativen stellen einen massiven Angriff gegen die Interessen der Arbeitnehmenden in der Schweizerische Elektrizitätswirtschaft dar. Ihre Folgen für die Gesundheit des Arbeitnehmenden und die Auswirkungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben sind deutlich negativ. Der VPE lehnt beide Entwürfe entschieden ab und fordert die Politik auf, die Gesetzesänderungen nicht zu beschliessen. Andernfalls wird der VPE ein allfälliges Referendum von Travail.Suisse gegen die Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes unterstützen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

VPE - Verband der Personalvertretungen
der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft



Dr. Bernd Frieg
Präsident



Walter Bosshard
Sekretär

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Nein, das Arbeitsgesetz ist flexibel genug ausgestaltet. Dies gilt nicht zuletzt im internationalen Vergleich. Der VPE wird bei einer Zustimmung zu den Entwürfen das allfällige Referendum von Travail.Suisse unterstützen.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Es sollte keiner der beiden Vorentwürfe realisiert werden.
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Die Definition ist schwammig, kaum abgrenzbar und damit nicht kontrollierbar. Potentiell wird so ein Grossteil der Arbeitnehmenden von einem starken Abbau ihrer Arbeitsschutznormen betroffen sein. Diese Vorbehalte werden auch mit konkreten Vorgaben zur Ausbildung wie im erläuternden Bericht vorgeschlagen nicht beseitigt.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist einer der zentralen Pfeiler des Gesundheitsschutzes im Arbeitsgesetz. Ein Jahresarbeitsmodell innerhalb dieses Rahmens ist bereits nach geltendem Recht möglich. Für Flexibilität in Ausnahmesituationen sorgen die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden aus dem OR sowie die Regelungen zur Überzeit aus dem Arbeitsgesetz. Die Möglichkeit zur massiven Ausdehnung der zulässigen Wochenarbeitszeit verändert die bisher bekannte Arbeitsrealität in Bezug auf Belastungsspitzen und Ausgeglichenheit der Arbeitserbringung über das Jahr hinweg. Dies ist nicht im Interesse der Arbeitnehmenden und erhöht in verantwortungsloser Weise die psychosozialen Risiken.
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Wir lehnen einen Wechsel vom Brutto- zum Nettoprinzip ab bei der Begrenzung der jährlichen Höchstarbeitszeit.
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades bei der Festlegung der zuschlagspflichtigen Überzeitschwelle wird vom VPE seit längerem gefordert.
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Nach geltender wöchentlicher Höchstarbeitszeit wäre eine solche Anpassung denkbar. Im Zusammenhang mit dem hier vorliegenden Vorentwurf wird eine solche Ausdehnung entschieden abgelehnt. Trägt sie so doch zur Ermöglichung von Arbeitstagen von 13.5 Stunden Dauer und damit 80-Stunden Arbeitswochen bei.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Verkürzung und die Möglichkeit zur Unterbrechung der täglichen Ruhezeit erhöhen in unverantwortlicher Weise die psychosozialen Risiken. Ruhezeiten sind absolut zentral für die Erholung der Arbeitnehmenden, dies gilt auch für Führungskräfte und leitende Angestellte.
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Planbare und gemeinsame Freizeit ist sowohl für die Pflege der familiären wie sozialen Beziehungen absolut zentral und stärkt so auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Schutz des arbeitsfreien Sonntags ist für den VPE äusserst wichtig. Die schleichende Angleichung des Sonntags an die „normalen“ Arbeitstage lehnen wir ab und daher auch die hier vorgesehene bewilligungsfreie Sonntagsarbeit

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Die präsentierten Vorentwürfe erhöhen die psychosozialen Risiken. Entsprechend muss der Gesundheitsschutz deutlich gestärkt werden. Die vorgeschlagene Kann-Formulierung ist keinesfalls ausreichend.
11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Eine Anpassung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit gehörte gar nicht zum Forderungskatalog der parlamentarischen Initiative 16.414. Die vorgeschlagene Anpassung ist daher für den VPE unverständlich und wird abgelehnt.
12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Änderungen sind unnötig und werden insgesamt abgelehnt. Bei einer Zustimmung durch das Parlament wird der VPE das Referendum von Travail.Suisse unterstützen.
13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben wurde von der Kommission zu wenig einbezogen. Eine derartige Flexibilisierung hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, auf das Familienleben und auf kulturelle und ehrenamtliche Tätigkeiten (Sport, Politik, Kultur, Militär).

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten gemäss Art. 46 ArG ist ein zentraler Bestandteil des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes. Seit dem 1.1.2016 ist gestützt auf einen sozialpartnerschaftlichen Kompromiss bereits eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung oder ein Verzicht möglich. Eine weitergehene generelle Befreiung von dieser Pflicht wird vom VPE entschieden abgelehnt. Es droht sonst die Gefahr, dass Arbeitnehmende auf Druck und Erwartung ihres Arbeitgebers Gratis-Arbeit leisten müssen. Ohne die Arbeitszeiterfassung haben sie keine Möglichkeit ihr Recht durchzusetzen. Das Prinzip Lohn gegen Arbeitszeit würde zu Ungunsten der Arbeitnehmenden gebrochen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Die Nichterfassung droht zu ausufernden Arbeitszeiten und damit erhöhten psychosozialen Risiken zu führen. Massnahmen zum Gesundheitsschutz sind daher zwingend.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die Änderungen sind unnötig und werden insgesamt abgelehnt. Bei einer Zustimmung durch das Parlament wird der VPE das Referendum von Travail.Suisse unterstützen.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben wurde von der Kommission zu wenig einbezogen. Eine derartige Flexibilisierung hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, auf das Familienleben und auf kulturelle und ehrenamtliche Tätigkeiten (Sport, Politik, Kultur, Militär).

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

vernehmlassungen@seco.admin.ch
(als PDF und im Word-Format)

Zürich, 4. Dezember 2018

Vernehmlassung

**zu den Vorentwürfen zur Revision des Arbeitsgesetzes
16.414 (Konrad Graber) und 16.423 (Karin Keller-Suter)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken bestens für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den genannten Vorentwürfen. Gerne unterbreiten wir Ihnen unsere Überlegungen und danken für die Berücksichtigung unserer Argumente und Einwände.

Falsche Zielrichtung der Revision

Im Arbeitsgesetz gibt es durchaus Anpassungsbedarf, aber nicht in den von den beiden Vorentwürfen anvisierten Bereichen:

Nach wie vor klaffen ungerechtfertigte grosse Lücken im Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes und damit im Gesundheitsschutz, was uns als Gewerkschaft des Service public in vielerlei Hinsicht betrifft und in der Praxis grosse Probleme bereitet:

- Für das gesamte qualifizierte Betreuungs- und Lehrpersonal in sozialen Institutionen gibt es keine verbindlichen Schutzvorschriften in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten („Lehrer an Privatschulen“, „Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten“, ArG Art. 3, Bst. e). Einzig die Gesundheitsschutzvorschriften von Artikel 6/35/36a und der Verordnung 3 kommen für diese Arbeitnehmenden zur Anwendung (ArG 3a).
- Für Angestellte von privaten Haushaltungen, wo eine steigende Zahl von Beschäftigten in der 24-Stunden-Betreuung in der Regel unter prekären Bedingungen und ohne jede Gewährleistung und Kontrolle des Gesundheitsschutzes tätig sind, kommt das Arbeitsgesetz überhaupt nicht zur Anwendung, nicht einmal die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz.

- Gleiches gilt für alle Angestellten in der Landwirtschaft und den dazu gehörenden Nebenbetrieben und für Angestellte in der gärtnerischen Pflanzenproduktion und der Fischerei.
- Selbst im Gesundheitswesen sind beispielsweise Spitäler, die von Körperschaften des öffentlichen Rechtes getragen werden, vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen; das trifft auf verschiedene Gemeindezweckverbände beispielsweise in den Kantonen Zürich und Graubünden, aber auch auf unselbständige Spitäler von Kommunen (Stadt Zürich) und Kantonen (Waadt) zu.

Immerhin hat der Gesetz- bzw. Ordnungsgeber im Jahre 2004 eine der stossenden Lücken teilweise geschlossen, indem er per 1.1.2005 die Assistenzärzteschaft generell dem ArG unterstellt hat, auch wenn das übrige Personal weiterhin nicht unterstellt bleibt – weshalb für das übrige Personal dieser Spitäler keine Arbeits- und Ruhezeitvorschriften und auch keine Gesundheitsschutzvorschriften bestehen sollen, kann nur politisch-finanziell, nicht aber inhaltlich mit Überlegungen betreffend den Arbeitsschutz begründet werden.

Die nun vorliegenden beiden Vorentwürfe zielen just in die Gegenrichtung der Ordnungsrevision aus dem Jahre 2004: Statt sachlich unbegründete, willkürliche Lücken in Wirkung und Anwendung des Arbeitsgesetzes im Sinne des Arbeitsschutzes zu schliessen, wollen beide Vorlagen neue und zu allem auch noch unklar definierte Löcher in die Anwendung von Arbeitsschutzbestimmungen reissen.

Unklare Begriffe, Verwirrung

Die in beiden Vorentwürfen verwendeten Begriffe sind völlig schwammig und im Vollzug gänzlich unbrauchbar. Entgegen der im erläuternden Bericht behaupteten Aussage, die Revision versuche die Veränderungen und Entwicklungen in der Arbeitswelt zu berücksichtigen, zeigt die genauere Betrachtung, dass jeder Bezug zu den heutigen betrieblichen Realitäten fehlt:

- Der Begriff „Fachperson“ ist absolut schwammig und rechtlich unpräzise gewählt. Wenn damit beispielsweise Tertiärausbildungen gemeint sein sollen, wäre beispielsweise in Spitälern praktisch das gesamte medizinische Fachpersonal (Pflege, spezialisierte Pflegefunktionen [Anästhesie, Notfall, Intensivpflege, OPS], Radiologie, Labor, Therapie, Ernährungsberatung, Sozialarbeit, Psychologie, Codierung usw.) betroffen, mithin mehr als die Hälfte des gesamten Personals; Analoges wäre für Rehabilitations- und Tageskliniken und selbst für Alters- und Pflegeheime zu sagen. Mit einer Aushöhlung der Arbeitszeit- und Gesundheitsschutzvorschriften würde insbesondere auch die Betriebssicherheit und Qualität der medizinischen Versorgung tangiert. Gleichzeitig würde damit auch die erst 2015 eingeführte Unterstellung der Assistenzärzteschaft unter das ArG wieder in Frage gestellt.
- Sollte der Begriff „Fachperson“ gar als „mit eidgenössisch anerkanntem Berufsabschluss“ (beispielsweise EFZ) interpretiert werden, so würde in ganz vielen Bereichen fast alle Angestellten erfasst. Bereits die Wahl dieses schwammigen Begriffs macht klar, dass die vorliegenden Revisionsvorhaben unbrauchbar sind.
- Die erste Voraussetzung „Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachperson“ wird zwar mit einem Kriterium grosser „Autonomie“ verknüpft – auch dies ein äusserst unklarer, schwammiger Begriff. Sicher verfügt jede Assistenzärztin und jeder Assistenzarzt über eine grosse Autonomie, indem er Rezepte und Therapien verschreiben und sogar Operationen durchführen kann. Aber auch Therapeutinnen und Therapeuten planen, gestalten und überwachen ihre Therapien weitgehend autonom. Aber selbst Pflegefachpersonen verfügen über eine hohe Autonomie in der Umsetzung der pflegerischen Tätigkeit, ganz besonders in pflegerischen Spezialfunktionen (Notfall, Anästhesie, Intensivpflege, Geburtshilfe, Spitalhygiene). Gle-

- ches gilt für die Ernährungsberaterinnen, Sozialarbeiter, Optometrierinnen, Akustiker, Codiererinnen, Psychologen, usw.usf.
- Und auch das dritte verknüpfte Kriterium ist schwammig und trägt der jüngeren Entwicklung der Arbeitswelt nicht Rechnung. Einsatzpläne sind heute gerade im Gesundheitswesen nicht mehr „vorgegeben“.
 - Die Arbeitsplanung erfolgt in den meisten Betrieben auf der untersten Hierarchiestufe aufgrund der Wunscheingaben der Teammitglieder, vermehrt auch automatisiert/computergestützt. So ist es heute möglich, einen Wunscherfüllungsgrad von deutlich über 50% zu erreichen; in diesem Sinne haben die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten im Wesentlichen mehrheitlich „selber festgesetzt“. Sogar die Pausenzeiten sind oft nicht vorgegeben, Pausen können „autonom“ dann genommen werden, wenn die Arbeitssituation es erlaubt.
 - Im ambulanten Bereich werden Terminvereinbarungen direkt zwischen Fachpersonen und Patientinnen und Patienten vereinbart (beispielsweise in allen Bereichen der Therapie, ebenso in der Ernährungsberatung, bei der Terminierung von ärztliche Untersuchungen, der Optometrik, Sehschule, Akustik, Dialyse, usw.). Auch hier kann interpretiert werden, dass die Arbeitszeiten weitgehend selber festgesetzt würden (da selber vereinbart, aufgrund der Patientenwünsche sogar zunehmend ausserhalb der üblichen Öffnungs- oder Blockzeiten).
 - Immer häufiger werden anstelle von individuellen Blockzeiten Gruppenblockzeiten festgesetzt. So wird zwar eine Erreichbarkeit oder ein Sollbestand des Teams vorausgesetzt, aber nicht der Einsatz der einzelnen Individuen vorgegeben. Auch hier erweist sich die Formulierung als unklar, vermutlich würden alle Mitglieder eines Teams mit Gruppenblockzeit dem vorgeschlagenen Kriterium entsprechen.

Zusammenfassend kann hierzu festgehalten werden, dass der Vollzug der vorgeschlagenen Bestimmungen die Vollzugsorgane vor grosse Unsicherheiten stellen und Rechtsunsicherheit schaffen würde. Bereits aus diesem Grund sind die Vorschläge abzulehnen.

Arbeitsmedizinische Erkenntnisse ignoriert

Der von der Vorlage 16.423 (Keller-Suter) vorgeschlagene Verzicht auf Arbeitszeiterfassung, aber auch die praktisch regellose Annualisierung der Arbeitszeiten gemäss Vorlage 16.414 (Graber) beseitigen ein Gegengewicht zu steigender Arbeitsnachfrage, beispielsweise wenn nicht oder zu wenig versorgte Patienten Aufmerksamkeit und Einsatz verlangen.

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels (Personalunterbestand in vielen Institutionen) bedeutet der Wegfall von Arbeitszeiterfassung (16.423) und damit von Arbeitszeitgrenzen eine Zunahme des impliziten oder expliziten Arbeitsdruckes und von Stress. Die Arbeitsmedizin weist explizit auf erhöhtes Stressrisiko hin, wenn Arbeitszeiten nicht mehr erfasst werden; in Kombination mit Fachkräftemangel sind die negativen Auswirkungen noch schlimmer, und dies betrifft nicht nur, aber besonders auch das Gesundheitswesen.

Jahresarbeitszeitmodelle sind selbstverständlich bereits heute im Rahmen der gesetzlichen Schutzbestimmungen möglich und weit verbreitet; richtigerweise sind aber heute bei Jahresarbeitszeitmodellen gewisse Regeln (Begrenzung und Kompensation von Überzeiten, Mindestruhezeiten usw.) einzuhalten. Die Vorlage 16.414 will im Rahmen eines willkürlichen Jahresarbeitszeitmodells weitgehend die bestehenden Arbeitsschutzvorschriften aushebeln und während langer Perioden massiv übersetzte Wochenarbeitszeiten, mehrfach verkürzte Ruhezeiten unter gleichzeitiger Ausdehnung des Zeitraums der täglichen Arbeitszeiten auf bis zu 15

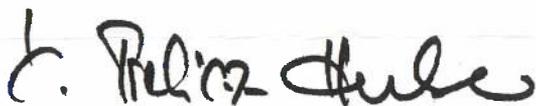
Stunden sowie wiederholte Überzeitarbeit sonntags und nachts ermöglichen und den Grundsatz aushebeln, dass Kompensation von übermässiger Belastung zeitnah erfolgen muss. Stattdessen wird der Arbeitseinsatz einseitig ausschliesslich auf die Nachfrage des Arbeitgebers ausgerichtet, nach Perioden systematischer Unterlast folgen Perioden faktisch zwangsweiser und andauernder Überbeanspruchung.

Mit den beiden Revisionsprojekten würden die Institutionen des Gesundheitswesens sich vermehrt nicht nur der Behandlung und Pflege von Kranken, Wöchnerinnen und Verunfallten widmen, sondern darüber hinaus dafür sorgen, dass die in diesen Institutionen Beschäftigten selber zu Pflegefällen würden. Ehrlicherweise müssten die zwei Vorlagen auch die ersatzlose Streichung von Artikel 6 des Gesetzes fordern: Was die beiden Vorstösse beinhalten, verunmöglicht den Schutz, der „nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen“ ist. Die Vorlagen entbehren jeder arbeitsmedizinischer Logik und zielen einzig auf Abbau von Schutzbestimmungen ab.

Die hier exemplarisch für das Gesundheitswesen dargelegten Auswirkungen und Vollzugsprobleme wären in vielen weiteren Branchen gleich oder ähnlich festzustellen. In diesem Sinne, wie auch im Sinne der Vernehmlassung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (deren Ausführungen wir ausdrücklich unterstützen) sind beide Vorlagen grundsätzlich abzulehnen.

Freundliche Grüsse

vpod Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste



Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin



Stefan Giger, Generalsekretär

Per E-Mail an:

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 29. November 2018

Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter): Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bischof,
sehr geehrte Frau Müller Könz

Wir beziehen uns auf das im Betreff erwähnte Vernehmlassungsverfahren. Gerne nehmen wir zu den geplanten Änderungen des Arbeitsgesetzes und den erläuternden Berichten Stellung.

Der VSAO, welcher die Interessen der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte vertritt, lehnt die parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter ab, ebenso die Vorentwürfe für deren Umsetzung. Aus unserer Sicht besteht keinerlei Veranlassung, den Arbeitnehmerschutz im Sinne der beiden Vorstösse abzubauen, zumal den davon Betroffenen erhebliche gesundheitliche Konsequenzen drohen. Sollten die Vorlagen im Parlament eine Mehrheit finden, werden wir den Beschlussorganen unseres Verbands die Teilnahme am Referendum beantragen, das der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) in Aussicht stellt.

Unsere Argumentation zu den Initiativen ist Ihnen bekannt. Im Namen unserer rund 21'000 Mitglieder haben wir am 23. August 2017 ein Schreiben des SGB und sechs weiterer Partner an die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats (WAK-S) mitunterzeichnet. Die darin dargelegten Erwägungen (siehe Anhang) sind unverändert gültig. Wir erachten es aber als wichtig, nochmals vertiefter auf die Hauptpunkte einzugehen, speziell aus medizinischer Sicht.

Immer verfügbar macht krank

Das Modell Graber richtet sich gegen die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die maximale tägliche Überzeitarbeit, die Ruhezeiten und das Sonntagsarbeitsverbot. Überlange Arbeitstage und -wochen sollen legal werden. Beim Projekt Keller-Sutter besteht das Ziel darin, dass die Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten neu zusätzlich für Erwerbstätige wegfallen kann, welche keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen und nicht zu den Grossverdienern zählen. Bei beiden Vorstössen verweisen die Befürworter nicht nur auf den Wandel in der Arbeitswelt, sondern auch auf die angeblichen Bedürfnisse breiter Kreise der Arbeitnehmenden. Es wird sogar behauptet, die freie und autonome Arbeitszeitgestaltung fördere die Gesundheit.

Derartige Aussagen sind mit Blick auf die aktuelle Arbeitswelt zynisch. Die Angestellten in der Schweiz, darunter die Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte in den Spitälern, leiden gemäss

einer europaweiten Untersuchung¹ unter einem sehr hohen zeitlichen Druck. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) belegt mit einer Studie² von 2012 selber, dass die fehlende Erfassung der Arbeitszeit in Mehrarbeit und mehr Arbeitsleistung ohne Bezahlung mündet. Dem Vorschlag Graber steht dieselbe Idee Pate: Es geht um die möglichst schrankenlose Verfügbarkeit möglichst vieler Erwerbstätiger getreu den Ansprüchen der Arbeitgeber. Dabei ist medizinisch erwiesen, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern. Ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten³. Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und der damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten⁴. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend⁵. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg - klare Gegensignale zu den von der WAK-S postulierten Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Für Letztere wächst mit noch mehr „Flexibilisierung“ die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung - mit gravierenden Folgen für die gesamte Gesellschaft, einerseits finanziell, andererseits bezüglich eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Sozialleben.

Ein spezielles Augenmerk verdient in diesem Kontext die Situation der Frauen. Gerade für berufstätige Mütter ist es elementar, verlässliche Arbeitszeiten zu haben. Ansonsten können sie die ohnehin anspruchsvolle Doppelbelastung Beruf/Familie kaum mehr bewältigen. Darüber hinaus droht die Gefahr, dass die Aufweichung des Arbeitsgesetzes Teilzeitangestellte - also wiederum vornehmlich solche weiblichen Geschlechts - besonders negativ trifft, da bei ihnen aufgrund der reduzierten Stellenprozente mehr Spielraum für Mehrarbeit und Mehrbelastung entsteht. Studien beweisen, dass bei Frauen mit Care-Aufgaben (d. h. Sorgepflichten), wie sie auch häufig Ärztinnen mit Familie haben, bereits ab einer Arbeitswoche von mehr als 39 Stunden das Gesundheitsrisiko signifikant steigt⁶.

Das Gesagte auf ein Beispiel heruntergebrochen, nämlich das der Ärzteschaft und weiterer Gesundheitsberufe, die sich durch einen besonders hohen Anteil weiblicher Erwerbstätiger auszeichnen: Nochmals längere respektive überlange Arbeitszeiten können zu Übermüdung und damit mehr Behandlungsfehlern führen. Gefährdet wären also auch Patientinnen und Patienten. Zugleich verschlechtert sich das persönliche Befinden der Mitarbeitenden. Resultat sind mehr Ausstiege aus der beruflichen Tätigkeit, was den Mangel an hochqualifiziertem und teuer ausgebildetem Personal verschärft⁷.

Hunderttausende Betroffene

Wie viele Arbeitnehmende unter die neuen Bestimmungen fallen, ist völlig offen. Das entspricht nicht nur der Meinung des VSAO, sondern wird nun auch von der WAK-S in den erläuternden Berichten eingeräumt. Die Eingrenzung des Personenkreises erfolgt über Umschreibungen - etwa «grosse Autonomie bei der Arbeit», «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen», «freies Ermessen» - ausserhalb von etablierten juristischen oder statistischen Kategorien. Dadurch erhalten die Arbeitgeber grossen Spielraum, um die Stellenprofile so zu definieren, dass

¹ Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey EWCS) 2015. Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen. Bern, 2017

² Fachhochschule Nordwestschweiz - FHNW im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz - Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung (inkl. Zusammenfassung). Bern, 2012

³ Kivimäki et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals, in: The Lancet, 2015.

⁴ NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zürich, 23. April 2018.

⁵ Ramaciotti D. und Perriard J. (Gruppe für angewandte Psychologie der Universität Neuenburg und ERGOrama AG, Genf) im Auftrag des SECO, Die Kosten des Stresses in der Schweiz. Bern, 2003.

⁶ Dinh et al., Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities, in: Soc Sci Med, 2017.

⁷ Deutsche Ärzte Zeitung, Pflegeberufe: Wenn Arbeit krank macht. Berlin, 15. Dezember 2016.

⁸ VSAO, Arbeitsbelastung der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte. Mitgliederbefragung. Bern, 2017.

⁹ OECD Indicators of Employment Protection, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

ihre Angestellten den Schutzbestimmungen nicht mehr unterliegen. Selbst wenn man die vorsichtigste kommissionsinterne Schätzung heranzieht, sind gegen eine halbe Million Erwerbstätige betroffen - skeptischere Annahmen gehen vom Dreifachen aus.

Zusätzlich entsteht ein Vollzugsproblem: Ohne Arbeitszeiterfassung - eine objektive, neutrale Erhebungsmethode - können die kantonalen Arbeitsinspektoren nicht mehr überprüfen, ob Vorgaben zu Nachtruhe, Sonntagsarbeit und Pausen eingehalten werden. Auch dies bestätigen die erläuternden Berichte indirekt selber. Sie verweisen stattdessen auf Alternativen wie Befragungen - die einen viel höheren Aufwand bergen (was in gleicher Weise für die Kontrollmöglichkeiten beim Vorstoss Graber gilt) und das Risiko von unscharfen, von Ängsten um den Job geprägten Antworten.

Gerade der Blick auf die VSAO-Mitglieder erhellt, wie problematisch die zwei parlamentarischen Initiativen im Spiegel der Realität sind. Unsere repräsentative Erhebung⁸ vom vergangenen Jahr weist nach, dass die Hälfte der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte nach wie vor mehr als gesetzlich zulässig arbeitet. Häufig werden die zusätzlich geleisteten Stunden nicht mal erfasst. Ausserdem standen im letzten Jahr immer noch 45 Prozent der jungen Ärztinnen und Ärzte manchmal mehr als sieben Tage hintereinander im Dienst. Das Arbeitsgesetz wird also in den Spitälern weiterhin regelmässig missachtet, was im Juni 2017 zu einer bislang leider auf die lange Bank geschobenen Motion (17.3444) unseres Vizepräsidenten Angelo Barrile geführt hat.

Fazit

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr liberal ausgestaltet⁹, und es ist auf der Höhe der Zeit - die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück (neue, gelockerte Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen). Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, wird jetzt eine einseitige Demolierung des Arbeitsgesetzes betrieben. Dabei lässt dessen heutige Fassung eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu - und niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz. Es braucht daher keinen Angriff auf den Arbeitnehmerschutz und die Sozialpartnerschaft, sondern vielmehr einen Marschhalt für eine Standortbestimmung und die Behebung der Mängel bei der Umsetzung der heutigen Bestimmungen. Denn wie das Beispiel des Gesundheitswesens zeigt, fruchten die Kontrollen durch die Kantone und die bisherigen Interventionen des SECO nicht. Mit den parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter zeichnen in dieser Hinsicht am Horizont noch weitaus grössere Probleme ab.

Und das wird der VSAO nicht kampflös hinnehmen.

¹ Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey EWCS) 2015. Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen. Bern, 2017

² Fachhochschule Nordwestschweiz - FHNW im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz - Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung (inkl. Zusammenfassung). Bern, 2012

³ Kivimäki et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals, in: The Lancet, 2015.

⁴ NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zürich, 23. April 2018.

⁵ Ramaciotti D. und Perriard J. (Gruppe für angewandte Psychologie der Universität Neuenburg und ERGOrama AG, Genf) im Auftrag des SECO, Die Kosten des Stresses in der Schweiz. Bern, 2003.

⁶ Dinh et al., Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities, in: Soc Sci Med, 2017.

⁷ Deutsche Ärzte Zeitung, Pflegeberufe: Wenn Arbeit krank macht. Berlin, 15. Dezember 2016.

⁸ VSAO, Arbeitsbelastung der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte. Mitgliederbefragung. Bern, 2017.

⁹ OECD Indicators of Employment Protection, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Erwägungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Verband Schweizerischer Assistenz-
und Oberärztinnen und -ärzte



Dr. med. Anja Zyska Cherix
Präsidentin



Marcel Marti
Leiter Politik und Kommunikation /
stv. Geschäftsführer

¹ Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey EWCS) 2015. Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen. Bern, 2017

² Fachhochschule Nordwestschweiz - FHNW im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz - Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung (inkl. Zusammenfassung). Bern, 2012

³ Kivimäki et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals, in: The Lancet, 2015.

⁴ NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zürich, 23. April 2018.

⁵ Ramaciotti D. und Perriard J. (Gruppe für angewandte Psychologie der Universität Neuenburg und ERGOrama AG, Genf) im Auftrag des SECO, Die Kosten des Stresses in der Schweiz. Bern, 2003.

⁶ Dinh et al., Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities, in: Soc Sci Med, 2017.

⁷ Deutsche Ärzte Zeitung, Pflegeberufe: Wenn Arbeit krank macht. Berlin, 15. Dezember 2016.

⁸ VSAO, Arbeitsbelastung der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte. Mitgliederbefragung. Bern, 2017.

⁹ OECD Indicators of Employment Protection, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>



Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 3. Dezember 2018

Vernehmlassung zu zwei Vorentwürfen

16.414 s Pa.lv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.lv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zur Vernehmlassung zu den Vorentwürfen der parlamentarischen Initiativen 16.414 und 16.423 Stellung nehmen zu können.

Gesundheitsförderung Schweiz erkennt das Bedürfnis der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmenden, die Arbeitsmodelle an die heutigen Realitäten anzupassen. Die Arbeitswelt hat sich verändert. Einhergehend mit diesem Wandel sind auch die Anforderungen an die Arbeitnehmenden bezüglich Flexibilität und Verfügbarkeit gestiegen. Dies sind Faktoren, welche zu einer zunehmenden Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit sowie zu Stress führen können. Die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle bringt – sowohl für Arbeitnehmende sowie für Arbeitgeber – Chancen, aber auch Risiken mit sich.

Umfragen zeigen: Der Druck auf die Arbeitnehmenden nimmt zu – und dies hat auch finanzielle Konsequenzen für die Wirtschaft. Die jüngsten Ergebnisse des sog. «Job-Stress-Index» (JSI) in der Schweiz legen dar, dass der Anteil der Personen mit mehr Belastungen als Ressourcen leicht gestiegen ist; von 25,4 % (2016) auf 27,1 % (2018). Zwar tragen nicht nur ungünstige Arbeitsbedingungen, sondern auch private Belastungen zum Stress bei. Die Arbeitsbedingungen gehören jedoch zu den wichtigsten Einflussfaktoren und sollten somit in der Stressprävention besondere Beachtung finden.

Das ökonomische Potenzial, welches sich für die Schweizer Betriebe im Jahr 2018 durch Reduktion der gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste ergibt, wenn alle Personen mindestens ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Ressourcen und Belastungen hätten, wird insgesamt auf rund 6,5 Mrd. CHF geschätzt und erreicht somit den höchsten Wert seit Messbeginn im Jahr 2014. Das entspricht etwa 1 % des Bruttoinlandproduktes der Schweiz und 13,8 % aller gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste. Zudem stehen die steigenden Gesundheitskosten auch im Zusammenhang mit Krankheitsbildern, die u.a. auf eine zunehmende Belastung am Arbeitsplatz zurückzuführen sind (Stichwort «Burn-out»).

Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitszeiten entspricht einem Bedürfnis der Arbeitnehmenden. Ein Ausbau der Autonomie in Bezug auf die individuelle Ausgestaltung des Arbeitsmodells führt jedoch nicht *per se* zu einer Stärkung des Gesundheitsschutzes.

- Falls die gesetzlichen Grundlagen im Sinne der parlamentarischen Initiativen angepasst werden sollten, setzt sich Gesundheitsförderung Schweiz für eine verbindlichere Formulierung in Bezug auf das Treffen von Schutzmassnahmen ein (d.h. Anpassung des Art. 6 Abs. 4 ArG im Sinne einer „muss“-Formulierung). Diese Schutzmassnahmen sollten u.a. in der Form von betrieblichen Gesundheitsmassnahmen resultieren, welche die Ressourcen der Mitarbeitenden stärken und Belastungen reduzieren.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) kann die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig optimieren und damit einen direkten Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Die Arbeitszeiterfassung stellt ein wichtiges BGM-Instrument dar. Vor diesem Hintergrund spricht sich Gesundheitsförderung Schweiz gegen die parlamentarische Initiative 16.423 Keller-Sutter aus.
- Falls die gesetzlichen Grundlagen im Sinne einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle revidiert werden sollten, plädiert Gesundheitsförderung Schweiz zudem dafür, die Voraussetzungen auf Verordnungsstufe präzise zu definieren und dadurch den Kreis der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden eng abzugrenzen.

Mit freundlichen Grüssen

Gesundheitsförderung Schweiz



Thomas Mattig
Direktor



Catherine Favre Kruit
Leiterin Öffentlichkeitsarbeit

Per E-Mail an:

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Lengnau, November 2018

Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter) - Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die am 4.9.2018 eröffneten Vernehmlassung zu den beiden oben genannten Parlamentarische Initiativen. Beide Initiativen haben eine deckungsgleiche Zielrichtung, nämlich Veränderungen der derzeitigen gesetzlichen Anforderungen zur Dokumentation von Arbeitszeiten und begründen die Notwendigkeit mit «Ungereimtheiten», die insbesondere der erst vor einigen Jahren eingeführte Art. 73a ArGV1 geschaffen hätte.

Die SGARM ist der Berufsverband der Schweizerischen Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner. Unsere Mitglieder sind als Betriebsärzte in Unternehmen, als Fachexperten in Behörden und Versicherungen und als Forschende in Universitäten und Fachhochschulen tätig. Befasst mit den Fragen von Arbeit und Gesundheit beschäftigen wir uns seit Jahren intensiv besonders mit der «geeigneten Organisation der Arbeit», einer der vier Grundsätze der in Art. 2.1d der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz als Voraussetzung des Gesundheitsschutzes richtigerweise definiert ist.

Bei der Arbeitsorganisation spielen die zeitlichen Verhältnisse der Arbeitszeit eine zentrale Rolle. In Zeiten der vorwiegenden industriellen Produktion waren Auseinandersetzungen um die Quantität der Arbeitszeit und deren Lage im Tages- und Wochenverlauf vorwiegend ein Element einer korrekten Lohnzuteilung. Aber nicht nur, schon immer spielten das Anliegen eine Rolle, wieviel Arbeitszeit denn überhaupt «gesund» sei und wie diese zu liegen habe, damit die Gesundheitsbeeinträchtigung möglichst gering sei. Mit zunehmendem Fortschritt der Produktion und der dadurch verbundenen Relevanz gebildeter, erfahrener und leistungsbereiter Mitarbeiter erkannten die Unternehmen zunehmend die Wichtigkeit der Gesunderhaltung der Arbeitnehmenden. Regelungen der Arbeitszeit sind als nicht nur Beschränkungen für Arbeitgeber, sondern stellen auch den Gesundheitsschutz zum Nutzen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sicher.

Präsident: Dr. med. Klaus Stadtmüller
Tel. 041/419 5111 - Fax: 041/419 62 05 - E-mail: klaus.stadtmueller@suva.ch
Sekretariat: Michèle Spahr - Lerchenweg 9 - 2543 Lengnau - Tel. 032/653 85 48 - Fax 032/653 85 47
E-Mail: sgarm-ssmt@bluewin.ch - Internet: <http://www.sgarm.ch>

Die Arbeitszeit-Regelungen des ArG, welche nun von der WAK-S zur Disposition gestellt werden, sind die eigentlichen Schutzmassnahmen gegen Burn-Out und anderen berufsassoziierten Gesundheitsstörungen. Die Deregulierungen im Sinne der InitiantInnen würden zu weniger Resilienz, mehr Stress und Erkrankungen führen.

Die Initiativen blenden auch das Phänomen der «Jeder Mitarbeiter ein Unternehmer» völlig aus. Die neuen Steuerungsformen holen mit Erfolg das Beste aus den Beschäftigten heraus. Doch das Ganze hat auch eine Kehrseite: Die Beschäftigten verhalten sich zunehmend bewusst gesundheitsschädigend, um die Ziele zu erreichen (sog. interessierte Selbstgefährdung und Präsentismus).

Wir haben bei vorgängigen Vernehmlassungen zu diesen beiden Initiativen bereits im August 2016 Stellung genommen. Zudem haben wir anlässlich der Eröffnung der aktuellen Vernehmlassung eine wissenschaftlich begründete Stellungnahme publiziert. (siehe Anlagen).

Grundsätzlich hat sich an der bereits mehrfach dokumentierten, sachlich begründeten Argumentation der Schweizerischen Arbeitsmediziner nichts geändert:

- Eine Jahresarbeitszeit von im Durchschnitt von 45 Stunden pro Woche mit möglichen 180 Überstunden ergibt eine Wochenarbeitszeit im Durchschnitt von 48,5 Stunden! Da sind wir im Bereich der 'Langen Arbeitszeiten', welche die Gesundheit gefährden können
- Solch lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko für Herz-Kreislaufkrankungen, Arthritis, Diabetes und vor allem für psychische Erkrankungen. Daran ändert auch eine allfällige „Autonomie“ des Arbeitnehmenden nichts.
- Berufliche Arbeitszeiten repräsentieren nicht die gesamte Arbeitslast, was gerade für Frauen mit Care-Aufgaben der Fall ist. Mit der vorliegenden Deregulierung würden solche Arbeitnehmende doppelt belastet werden.
- Wir weisen darauf hin, dass im Rahmen von flexiblen Arbeitsformen und «Managing by Objectives» das Phänomen der interessierten Selbstgefährdung zunimmt: Die Beschäftigten verhalten sich zunehmend bewusst gesundheitsschädigend, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen. Die vorliegenden Revisionen wirken hier schädlich verstärkend.
- Arbeitsüberlastung und Stress sind nicht nur gemäss internationalen Studien sondern auch gemäss schweizerischen Erhebungen wesentliche Faktoren für die zunehmenden psychischen Probleme und Erkrankungen. Diese Kosten für arbeitsbedingte Leiden werden jedoch bis heute via KVG (fehlende Berücksichtigung bei den Berufskrankheiten) auf die Allgemeinheit abgewälzt – und das bei sowieso ständig steigenden KVG-Prämien.
- Die Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit ist für Arbeitgebende und Arbeitnehmende ein zentrales Element für eine geordnete und nachprüfbare «geeignete Organisation der Arbeit».
- Die Arbeitszeitaufschreibung ist für den Arbeitsnehmenden ein unverzichtbares Mittel des Selbstmanagements, um Arbeitszeit von Nicht-Arbeitszeit nachvollziehbar abzugrenzen.

Präsident: Dr. med. Klaus Stadtmüller
Tel. 041/419 5111 - Fax: 041/419 62 05 - E-mail: klaus.stadtmueller@suva.ch
Sekretariat: Michèle Spahr - Lerchenweg 9 - 2543 Lengnau - Tel. 032/653 85 48 - Fax 032/653 85 47
E-Mail: sgarm-ssmt@bluewin.ch - Internet: <http://www.sgarm.ch>

- Moderne Mittel zur Arbeitszeiterfassung haben nichts mehr zu tun mit den Stechuhren des Industriezeitalters sondern sind einfach handhabbare Tools, um innerhalb von Sekunden die notwendigen Daten in den Systemen zur Verfügung zu stellen.

Zudem dünkt es die SGARM stossend für die Qualität des schweizerischen Gesetzgebungsprozesses, wenn nur kurze Zeit nach Einführung von gesetzlichen Änderungen (Abschaffung der Arbeitszeiterfassung durch Art. 73a ArGV1), neue – deutlich weitergehende Änderungen – mit der Notwendigkeit von «Unstimmigkeiten» bzw. Begehrlichkeiten begründet werden, die erst zuvor vom zuständigen Gesetzgeber durch die letzte Neuerung geschaffen wurden.

Freundliche Grüsse



Dr. med. Klaus Stadtmüller
Arzt für Arbeitsmedizin
Präsident SGARM

Präsident: Dr. med. Klaus Stadtmüller
Tel. 041/419 5111 - Fax: 041/419 62 05 - E-mail: klaus.stadtmueller@suva.ch
Sekretariat: Michèle Spahr - Lerchenweg 9 - 2543 Lengnau - Tel. 032/653 85 48 - Fax 032/653 85 47
E-Mail: sgarm-ssmt@bluewin.ch - Internet: <http://www.sgarm.ch>

Sormani Nadja SECO

Von: Stricker Eliane <eliane.stricker@helsana.ch>
Gesendet: Dienstag, 20. November 2018 21:58
An: _SECO-ABAS Arbeitnehmerschutz
Cc: 'Haefliger, Martin'; peter.schwer@omya.com; sekretariat@sgas.ch; Albrecht Bruno; vitale@ae.h.ch
Betreff: Eingabe SGAS: Vernehmlassung Arbeitsmodelle
Anlagen: Vernehmlassung Arbeitsmodelle_SGAS.docx; SGAS Eingabe_Vernehmlassung Arbeitsmodelle.pdf

Guten Abend

Im Namen des Vorstandes SGAS übermittle ich Ihnen gerne unsere Stellungnahme zu den zwei Vorentwürfen

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle
16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vielen Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Eliane Stricker
Mitglied Vorstand SGAS
www.SGAS.ch

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle
16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Es scheint ein gesellschaftliches Bedürfnis zu bestehen, die Arbeitszeiten flexibler zu gestalten. Aus unserer Sicht ist es aber vordringlich sicherzustellen, dass trotzdem der Gesundheitsschutz gewährleistet bleibt.</p> <p>Es wird beobachtet, dass gleichzeitig mit einer selbst gewählten Flexibilisierung die Fälle von Burnout, aber auch der empfundene Stress stark zugenommen haben. (siehe Gesundheitsbefragung des seco)</p>

2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<p>Art. 6 Abs. 4 wird klar unterstützt. Es ist sogar zu überlegen, ob die angedachten Präventionsmassnahmen nicht nur vorgesehen werden können, sondern auch vorgesehen werden sollen.</p> <p>Art. 10 Abs. 2 wird nicht unterstützt. Der circadiane Rhythmus der meisten Menschen ist morgens zwischen 03:00 und 04:00 (wenn dann diese Leute im Strassenverkehr sind) so eingestellt, dass weder die Aufmerksamkeit noch die Reaktionsmöglichkeiten genügend gross wären, um den Risiken des Strassenverkehrs angemessen zu begegnen. Die Risiken des Arbeitsplatzes müssen separat beurteilt werden. Die frühere Lärmbelastung durch den Berufsverkehr sollte auch berücksichtigt werden.</p> <p>Art. 13a: können wir unterstützen.</p> <p>Art. 15 a Abs. 3 und 4: wird klar nicht unterstützt. Wenn die Ruhezeit bis auf 9 Stunden reduziert wird, bekommt der Durchschnittsmensch, der 8 Stunden Schlaf braucht, nicht genügend Ruhe! (Essen, Familie, Arbeitsweg, sich erholen liegt da nicht drin).</p>

	<p>Art. 19a: Hier wird das «eigene freie Ermessen» stark bezweifelt. Wenn Umfragen und Studien belegen, dass ca. 15 % der Angestellten Angst haben, den Job zu verlieren, kann hier ganz sicher nicht von Freiwilligkeit die Rede sein! Oder wie wollen Sie das eigene freie Ermessen garantieren und kontrollieren?</p> <p>Die Änderungen von ArG Art. 46 Abs. 2 finden wir schwierig bzw. nicht realistisch, solange es keinen Kontrollmechanismus gibt, damit sich die Führungskräfte nicht überarbeiten.</p>
--	--

3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Aus unserer Erfahrung haben sowohl Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet nicht unbegrenzt Einfluss auf ihre Einsatzzeiten. Kurzfristig kann es für beide problemlos sein, flexibel Mehreinsätze zu leisten. Dauern diese längerfristig an (was meist der Fall ist, da die Mehreinsätze zur Gewohnheit werden), oder kollidieren diese mit Aufgaben der Familienbetreuung, kommen beide Personengruppen unter enormen Druck, der ihrer Gesundheit (soziale, psychische und physische) schaden kann. Art. 13a: unterstützen wir</p> <p>In der Ausbildung der Fachpersonen sollten Themen wie „eigene Gesundheit“ & „Früherkennung“ inkl. Anlaufstellen und Hilfsmittel thematisiert werden.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Freiheit innerhalb der maximalen Grenze (vgl. Verordnung), aber das Soll über's Jahr hinweg erfüllen.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Da es heute weit verbreitet ist, Überstunden, welche nicht abgebaut wurden, einfach zu streichen, finden wir die Ausgleiche von Jahresmehrstunden ein gangbarer weg.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Wer Teilzeit arbeitet, hat eigentlich mehr freie Zeit zur Verfügung, um Jahresmehrstunden zu leisten, ohne dass die Gesundheit darunter leiden muss. Ob eine anteilmässige Reduktion der Obergrenze nötig ist, ist deshalb fraglich.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Liegt die Tages- und Abendarbeit in einem Zeitraum von 15 Stunden, bleiben noch 9 Stunden für die Nachtruhe. Wird noch ein Arbeitsweg mit eingerechnet, ist ein erholsamer Schlaf, der für den Durchschnittsmenschen 8 Stunden dauern sollte, nicht mehr möglich. Auch wenn von zuhause am Abend Homeoffice geleistet wird, zeigen Studien auf, dass bei zu kurzer Pause zwischen Arbeit und Schlaf der Schlaf weniger erholsam ist. Bisher wird eine Zeitdauer von 14 Stunden verlangt, wir empfehlen es dabei zu belassen.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Hinweis => Wenn man von einem 8stündigen Schlaf und mind. 30 Minuten Mittagspause sowie einen Arbeitsweg von mind. 30 Minuten pro Weg ausgeht, reicht das schon nicht mehr.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Herausforderung => wie kann sichergestellt werden, dass das freie Ermessen wirklich frei ist.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Tiptop. Könnte auch in die Verordnung integriert werden.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	die Nacht wird immer kürzer. Start um 4 Uhr ist gemäss circadianer Rhythmik nur sinnvoll, wenn immer Sommerzeit herrscht. Ansonsten heisst das, dass die Leute schon um 3 Uhr auf der Strasse sind.

--	--

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir empfehlen allen Arbeitnehmenden, auch denen die schon jetzt von der Arbeitszeiterfassung befreit sind, die Arbeitszeiten zu dokumentieren. So ist man über die eigene Überzeit im Bilde. Wird die Arbeitszeit nicht mehr erfasst, besteht die Gefahr, dass man sich seiner Arbeitseinsätze nicht mehr bewusst wird.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Auf jeden Fall!!! Es gilt zwar jetzt schon Art. 2 von ArG V3, dass der Arbeitgeber alle Massnahmen treffen muss, um den physische und psychische Gesundheit zu wahren und zu verbessern. Aufgrund der Erfahrung, dass Mitarbeitende sich durch zu viel Arbeit physisch und psychisch schädigen können, empfehlen wir hier eine Verdeutlichung dieser Aufgabe schon im Arbeitsgesetz im Zusammenhang mit den Arbeitszeiten.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

--	--

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
-----	---

Antwort	
---------	--

David Arnold | Mitarbeiter Public Affairs
Suva | Fluhmattstrasse 1 | 6002 Luzern
041 419 50 72

Von: Epelbaum Marc (EPM)

Gesendet: Dienstag, 11. September 2018 17:09

An: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Betreff: Vernehmlassungsverfahren betreffend die Parlamentarischen Initiativen 16.414 und 16.423

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für Ihre Einladung, uns im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens betreffend die folgenden Parlamentarischen Initiativen zu äussern.

- 16.414 Graber Konrad, «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle»
- 16.423 Keller-Sutter, «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten»

Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist es entscheidend, wie die Rahmenbedingungen definiert und schliesslich in der Praxis umgesetzt werden. Unserer Ansicht nach obliegt es den Sozialpartnern, in dieser Hinsicht tragfähige Lösungen auszuhandeln. Aus diesem Grund verzichten wir auf eine Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Marc Epelbaum, lic.iur. | Generalsekretär
Suva | Fluhmattstrasse 1 | 6002 Luzern
041 419 55 00

Disclaimer:

Diese Nachricht und ihr eventuell angehängte Dateien sind nur für den Adressaten bestimmt. Sie kann vertrauliche oder gesetzlich geschützte Daten oder Informationen beinhalten. Falls Sie diese Nachricht irrtümlich erreicht hat, bitten wir Sie höflich, diese unter Ausschluss jeglicher Reproduktion zu löschen und die absendende Person zu benachrichtigen. Danke für Ihre Hilfe.

This message and any attached files are for the sole use of the recipient named above. It may contain confidential or legally protected data or information. If you have received this message in error, please delete it without making any copies whatsoever and notify the sender. Thank you for your assistance.

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Positionnement SwissErgo

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets Questionnaire

Remarque préalable: la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	<p><u>Du point de vue de la protection de la santé des travailleurs, nous sommes réticents par rapport à ces deux sous projets, même si nous en comprenons les enjeux économiques. Il y a un risque que les besoins de l'entreprise priment sur les besoins des employés lorsque ceux-ci ne sont pas alignés et/ou d'un sur-investissement en cas de surcharge de travail.</u></p> <p>Afin de minimiser les risques, ces modifications doivent être mises en œuvre parallèlement (tel que suggéré) à un système de protection de la santé des travailleurs: surveillance de la charge de travail, des risques psycho-sociaux et de l'équilibre vie privée-vie professionnelle pour ces catégories de travailleurs. Une surveillance étroite quant aux abus potentiels des employeurs devrait être mise en place.</p> <p>Il faudra notamment être très attentifs aux cas de sur-engagement pouvant mener à des burnout. Un horaire flexible peut mener à des pics d'heures supplémentaires si la charge de travail est trop forte. Une analyse des risques psychosociaux, notamment de la charge de travail pourrait diminuer les risques de sur-engagement.</p> <p>Toutefois, la flexibilisation du travail, comporte à la fois des aspects négatifs et positifs tant pour le travailleur que pour les entreprises. Pour le travailleur, celle-ci peut être positive lorsqu'elle respecte leurs souhaits (par exemple télétravail, horaires flexibles), permet un équilibre entre leur vie privée et vie professionnelle et garantit autant que possible des horaires annuels ne dépassant ce qui est prévu par la loi (LTr). Pour les entreprises, la flexibilisation des horaires des cadres et spécialistes permet de s'adapter aux évolutions économiques : digitalisation, développement du secteur tertiaire, organisation du travail plus flexible etc. et de rester compétitives.</p> <p>Il faut toutefois rappeler que l'objectif premier de la LTr est de protéger les travailleurs. Ces deux avant-projets de loi, peuvent affaiblir la protection de ces travail-</p>

	leurs s'ils les exposent à des horaires moins réguliers et moins contrôlés qu'aujourd'hui et ouvrent la porte à d'éventuels abus.
--	---

2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	Les 2 avants projets présentent des opportunités (flexibilité horaire accrues, alternance de périodes de pics et périodes creuses) ainsi que des risques (empiéter de façon pérenne sur la vie personnelle, avoir une charge de travail non maîtrisée-maitrisable avec la responsabilisation du gérer son temps, sa santé), savoir s'arrêter, dormir suffisamment). Ce risque est accru si l'employeur est dédouané de son obligation de suivre, tracer d'une façon quelconque les heures travaillées). Par contre la seconde option 16.423 ouvre la possibilité de flexibilité à un plus grand nombre de travailleurs (et pas seulement cadres dirigeant)

3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
Réponse	<p>La description est insuffisante. Elle pourrait être validée avec des critères internes aux conventions collectives.</p> <p>Il serait inégal de considérer un niveau de formation pour des spécialistes et un niveau de management, indépendant du niveau de formation pour les « fonctions de supérieur ».</p> <p>Les travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et les spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité ont souvent une certaine autonomie par rapport à l'organisation de leur travail, mais cela ne veut pas dire qu'ils ont du pouvoir sur leur charge de travail. Il faut veiller au sur-engagement des travailleurs pour réaliser leur charge de travail, pouvant leur faire faire des heures supplémentaires et mener au burnout.</p> <p>Question : peut-on mettre en relation un niveau de formation et un niveau d'autonomie ? L'autonomie n'est pas le gage de la surcharge, la non réglementation de la durée de travail peut être la porte ouverte aux abus.</p>

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	L'annualisation implique de suivre tout de même la durée de travail. Vigilance toutefois à ce que cela soit suivi de façon « intelligente » (charge de travail, journée consécutives très longues, empiètement sur la vie perso avec travail le di-

	manche, en soirée) et pas seulement en terme de nombre d'heures.
--	--

5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	Cela oblige l'employeur à vouloir suivre, réguler la charge de travail et pour le travailleur de rester en alerte en cas de dépassement pressenti. Reste enfermé dans des modèles de temps et d'argent.

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	C'est un plus car les temps partiels sont généralement exclus des initiatives permettant la flexibilité horaire et limite ainsi l'accès à des postes d'encadrement pour des populations féminines. Vigilance sur la possibilité de souscrire à ce type d'horaire car en cas de cumul d'emploi, la non-flexibilité est gage de possibilité de cumuler ces emplois. Est-ce adapté aux évolutions actuelles concernant la possibilité de faire plusieurs métiers en même temps ?

7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	Cela peut être une opportunité pour davantage de souplesse si cela reste dans une logique intégrant le droit à la déconnexion (ne pas contacter, attendre de réponse du salarié à toute heure et de son côté, s'obliger à ne pas faire la même chose envers les collègues, clients ...exemplarité réciproque ! Il y manque la notion de pénibilité du travail.

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	Comme précédemment, ces types d'assouplissements doivent être suivis pour ne pas arriver à des dérives où cela devient la norme

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	Comme précédemment, ces types d'assouplissements doivent être suivis pour ne pas arriver à des dérives où cela devient la norme

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	C'est tout l'enjeu de mettre en place d'un côté des mesures assouplissantes les horaires de travail et de l'autre de s'assurer que ces assouplissements ne servent pas à absorber une charge de travail, à atteindre des objectifs toujours plus hauts. Un dialogue, échange entre salarié et employeur ou RH à minima doit permettre de suivre les pics de travail et s'assurer que cela ne devienne pas une norme sur le long terme. C'est pourquoi il est indispensable de mettre en place des indicateurs à suivre et des systèmes d'alerte en cas de pic continu. Pourquoi ne pas élargir à d'autres risques que les risques psychosociaux d'ailleurs.

11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	Comme précédemment, ces types d'assouplissements doivent être suivis pour ne pas arriver à des dérives où cela devient la norme. Sur quelles données fixe-t-on ces changements, cela répond-t-il à une évolution spécifique ? Peut-on anticiper ces évolutions ?

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	En France ce type de disposition existe depuis longtemps pour les cadres . Il permet de la souplesse et est apprécié, mais c'est aussi ouvrir le risque de ne plus pouvoir s'arrêter. C'est pour limiter ces dérives que l'on parle de droit à la déconnexion, apportant ainsi un aspect législatif supplémentaire. Le projet de loi est-il issu d'une évolution, adaptation ou engendre-t-il des réformes ?

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
-----	--

Réponse	Un tel système, basé sur la confiance, ne peut fonctionner que s'il n'y a pas d'abus de la part de l'employeur, ni de surinvestissement chez les salariés. En cas d'abus (temps de travail dépassant les réglementations), les travailleurs peuvent être fragilisés.
---------	--

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
Réponse	<u>Absolument, des mesures relatives à la protection de la santé doivent figurer dans la loi en cas de non-enregistrement du temps de travail afin de minimiser les risques.</u>

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Dornach, 4. Dezember 2018

Ihr Schreiben der Kommission für Wirtschaft und Abgaben vom 4. September 2018 betreffend:

16.414 s Pa.lv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und

16.423 s Pa.lv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten. Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens zu zwei Vorentwürfen.

Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank für die Einladung zur Stellungnahme zu den genannten Vorentwürfen.

Die Vorlagen sind aus Gründen des Gesundheitsschutzes beide abzulehnen. Die Risiken für psychosoziale Schädigungen respektive Burnout sowie weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen, schätzen wir als zu hoch ein. Siehe auch die eingereichten Stellungnahmen von SGARM und SGAS, sowie der Fragebogen von SwissErgo in der Anlage.

Freundliche Grüsse



Ludwig Binkert

Sekretär suissepro

Anhang: Fragebogen SwissErgo, Stellungnahme SGARM und SGAS



Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, den 03.12.2018

- **Parlamentarische Initiative 16.414 der ständerätlichen Kommission Wirtschaft und Abgaben WAK-S vom 17.03.2016 (SR Konrad Graber, LU)**

«Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle»

Die Parl. Iv. 16.414 wurde am 16.02.2018 in der WAK-S behandelt. Die zuständige WAK des Nationalrates hat am 17.02.2018 der Parl. Iv. zugestimmt.

- **Parlamentarische Initiative 16.423 der nationalrätlichen Kommission Wirtschaft und Abgaben WAK-N vom 17.03.2016 (NR Karin Keller-Suter, SG)**

«Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten»

Die zuständige WAK des Ständerates hat am 18.08.2016 der Parl. Iv. 16.423 zugestimmt. Die Parl. Iv. 16.423 wurde am 20.02.2018 in der WAK-N behandelt.

Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

Eine Teilflexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes unter Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle ist

- für die ärztliche Weiterbildung an den Schweizer Spitälern, sowie
- für die Organisation der Präsenz- und Pikettdienste in Fachbereichen mit Schichtdienst

von sehr hohem Interesse.

Die aktuelle Regelung für Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte lautet:

- wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden (42 Wochenstunden Arbeitszeit + 8 Wochenstunden Weiterbildungszeit);
- maximale effektive Tages- und Abendarbeitszeit: 12.5 Stunden;
- maximal 6 aufeinanderfolgende Arbeitstage; Ausnahme: 7 aufeinanderfolgende Arbeitstage, sofern höchstens 9 Stunden Arbeit pro Tag; nach 7 Tagen Arbeit mindestens 83 Stunden Ruhezeit, und wöchentliche Höchstarbeitszeit muss im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten werden;

- tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 Stunden; darf mehrmals pro Woche auf 9 Stunden reduziert werden, sofern im Durchschnitt 12 Stunden eingehalten werden;
- Pikett (= Eintreffen innert 30 Minuten): innert 4 Wochen höchstens 7 Tage;
- Nachtarbeit (tangiert den Zeitraum 23.00 – 06.00): max. 12 Stunden, sofern kumuliert 4 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

Das Arbeitszeitgesetz ist seit 2005 in Kraft und hat dazu beigetragen, die zuvor oft deutlich zu langen Arbeitseinsätze der Assistenz- und Oberärzte auf ein gesundes Mass zu reduzieren. Andererseits ist es nun – jedenfalls in den chirurgischen und interventionellen Fächern – manchmal nicht möglich, innerhalb der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes technisch anspruchsvolle ärztliche Tätigkeiten zu erlernen und genügend Erfahrung zu sammeln. Ferner ist es organisatorisch sehr schwierig, einen Schichtbetrieb (z.B. Intensivstation) nach den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu organisieren.

5 Jahre Weiterbildungszeit zur Erlangung des Facharztstitels, Forderung nach ausreichend grossem Berufs-Training

Für sämtliche Ärztinnen und Ärzte beginnt nach dem Staatsexamen die Weiterbildung zum Facharzt für Allgemeine Innere Medizin oder zum Facharzt eines Spezialfachs (z.B. Gynäkologie und Geburtshilfe). Oberstes Ziel der Weiterzubildenden ist die Erlangung der Facharztstreife innert 5 Jahren (Vollzeitäquivalente).

Die administrative Arbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten auf Kosten der klinischen Arbeit ausgedehnt und erreicht heute je nach Fachrichtung 40–75% der Gesamtarbeitszeit. Daher ist die Reduktion der administrativen Arbeit von Ärzten ein vordringliches Anliegen. Aus der Lernforschung wissen wir, dass die Erlangung höchster fachlicher Reife rund 10'000 Stunden Berufspraxis erfordert. Dieses hohe Ziel ist unter den genannten arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen kaum erreichbar. Für Betriebe mit Schichtbetrieb ist die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes besonders schwierig.

Vorschlag der FMCH zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes:

- für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte gilt die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Der Durchschnitt muss innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten eingehalten werden.
- für Oberärztinnen und Oberärzte gilt die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden. Der Durchschnitt muss innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten eingehalten werden;
- maximale effektive Tages- und Abendarbeitszeit: 14 Stunden;
- maximal 9 aufeinanderfolgende Arbeitstage;
- tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 8 Stunden;
- Pikett (= Eintreffen innert 30 Min): innert 4 Wochen höchstens 14 Tage; kumuliert innert 6 Monaten höchstens 42 Tage (6 Wochen);
- Nachtarbeit (tangiert den Zeitraum 23.00 – 06.00): max. 14 Stunden, sofern kumuliert 6 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

Die FMCH ist der Überzeugung, dass die vorgeschlagene Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes für Ärztinnen und Ärzte den realen Herausforderungen des Berufsalltags sowie einer effizienten Weiterbildung besser gerecht wird, ohne die Gesundheit der Ärztinnen und Ärzte zu gefährden. Mit der Flexibilisierung wird eine qualitativ hochstehende Medizin im Bereich der chirurgisch und operativ tätigen Fachgebieten erhalten.

Gemäss Initiativ-Text 16.423 sollen Arbeitnehmer mit leitender Tätigkeit sowie von Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen, Arbeitszeiten nicht mehr erfassen müssen.

Oberärztinnen und Oberärzte – ebenfalls dem Arbeitsgesetz unterstellt – üben leitende Tätigkeiten aus und sollen nicht mehr dem Zwang der Arbeitszeiterfassung unterstellt werden. Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sind Fachspezialisten, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen. Damit erfüllen auch sie die Kriterien der Initiative 16.423.

Durch den Wegfall der Arbeitszeiterfassung werden die administrativen Obliegenheiten reduziert, und es verbleibt mehr Zeit für die Arbeit am Patienten.

Wir danken Ihnen sehr für die Prüfung unserer Stellungnahme und verbleiben

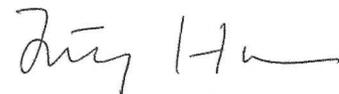
mit freundlichen Grüssen



Dr. med. Josef Brandenburg
Präsident FMCH



Dr. med. Markus Trutmann
Generalsekretär FMCH



Prof. Dr. med. Jürg Hafner
Weiter-/ Fortbildung FMCH



CH-3003 Berne, Forum PME

Par courriel

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Secrétariat d'État à l'économie SECO
Direction du travail
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Spécialiste: mup
Berne, 04.12.2018

Modifications de la loi sur le travail (LTr) : avant-projets relatifs aux initiatives parlementaires 16.414 Graber Konrad et 16.423 Keller-Sutter

Madame, Monsieur,

Le Forum PME s'est penché, lors de sa séance du 24 octobre 2018, sur les avant-projets de modification de la loi sur le travail relatifs aux initiatives parlementaires 16.414 Graber Konrad et 16.423 Keller-Sutter Karin. Conformément à son mandat, notre commission extraparlamentaire les a examinés du point de vue des petites et moyennes entreprises (PME).

Le Forum PME a pris position de manière critique, en 2012 et 2015, sur les projets de modification de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (nouveaux articles 73a et b concernant la renonciation et l'enregistrement simplifié de la durée du travail). Nous estimons que ces dispositions ne répondent pas de manière suffisamment appropriée au besoin accru de flexibilisation du temps de travail, manifesté tant par les employeurs que par les travailleurs ces dernières années dans certains secteurs d'activités.

La réglementation en vigueur, axée sur les besoins du secteur industriel de la première moitié du 20^{ème} siècle, ne tient pas suffisamment compte des exigences et réalités prévalant dans les autres secteurs de l'économie. Les évolutions de ces dernières décennies dans la société et l'économie, dues entre autres à l'essor des technologies (numérisation), à l'évolution des modes de vie et à l'internationalisation croissante de l'activité des entreprises, doivent à notre avis être mieux prises en compte dans le droit du travail. La réglementation actuelle n'est plus adaptée aux besoins de nombre de petites et moyennes entreprises en Suisse et risque de ce fait de réduire leur capacité compétitive.

La majorité des membres du Forum PME soutient pour ces raisons les deux avant-projets mis en consultation. Certains membres de notre commission estiment cependant que les nouvelles dispositions viendront complexifier encore davantage la réglementation existante, ce qui induira, pour certaines entreprises, des charges supplémentaires (adaptation des règlements et processus internes). Dans les branches où les risques d'accidents du travail

Forum PME

Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 464 72 32, Fax +41 58 463 12 11
kmu-forum-pme@seco.admin.ch
www.forum-pme.ch

sont relativement élevés, comme p.ex. dans le secteur de la construction, les règlements internes des entreprises devront en outre être adaptés afin de s'assurer que des temps de repos suffisamment longs soient prescrits pour les travailleurs concernés. Ces charges ne toucheront cependant, en principe, que les entreprises qui souhaiteront de leur propre initiative faire usage de la possibilité de soumettre leurs travailleurs à un horaire annualisé (conformément aux art. 13a, 15a et 19a LTr du projet Graber) ou celles qui souhaiteront libérer leur personnel dirigeant de l'obligation de saisie du temps de travail (selon l'art. 46 LTr du projet Keller-Sutter). Les modifications apportées à l'art. 10, al. 2 LTr (intervalle du travail de jour et du soir) seront toutefois applicables à tous les travailleurs. Il s'agit ici, comme l'indique le rapport explicatif, d'un complément allant au-delà de l'objectif initial visé par l'initiative parlementaire Graber, qui a été pris en compte au cours des délibérations de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats.

Au vu de la complexité des règles et des différentes possibilités de combinaisons, nous vous prions de mettre à la disposition des PME, avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, des informations détaillées et pratiques concernant les nouvelles exigences en matière de durée du travail et du repos ainsi que sur les différentes possibilités de libération de l'obligation d'enregistrement de la durée du travail.

Vous trouvez, ci-joint, le questionnaire officiel pour la consultation avec nos différentes réponses.

Espérant vivement que nos recommandations seront prises en compte, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.



Jean-François Rime
Co-Président du Forum PME
Conseiller national

Copies à: Commissions de l'économie et des redevances du Parlement

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Questionnaire

Expéditeur

Commission extraparlamentaire Forum PME

Holzikofenweg 36, 3003 Berne, kmu-forum-pme@seco.admin.ch, tél.: 058 464 72 32

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	<i>Oui</i>
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	<i>Oui, les deux</i>
3.	Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ? Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?
Réponses	<i>Les catégories de travailleurs retenues dans les deux avant-projets sont à notre avis pertinentes.</i> <i>Il s'agit de prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes. L'exigence minimale devrait être une formation professionnelle dans le domaine d'activité de la profession exercée (CFC/AFP).</i>

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	<i>Ces dispositions sont à notre avis OK.</i>
5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	<i>Le mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles est à notre avis OK.</i>

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<i>La disposition relative au temps partiel est à notre avis OK.</i>
7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	<i>La disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation est à notre avis OK.</i>
8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	<i>La disposition relative à la durée du repos quotidien est à notre avis OK.</i>
9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	<i>Les dispositions relatives au travail du dimanche sont à notre avis OK.</i>
10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	<i>La disposition relative à la protection de la santé est à notre avis OK.</i>
11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	<i>La disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir est à notre avis OK</i>
12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	<i>Nous vous prions, en cas d'adoption du projet mis en consultation, de mettre à la disposition des PME, avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, des informations détaillées et pratiques concernant les nouvelles exigences en matière de durée du travail et du repos.</i>
13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	<i>Non</i>

Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	<i>La disposition en question est à notre avis OK.</i>

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
Réponse	<i>Non</i>
6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	<i>Nous vous prions, en cas d'adoption du projet mis en consultation, de mettre à la disposition des PME, avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, des informations détaillées et pratiques concernant les différentes possibilités de libération de l'obligation d'enregistrement de la durée du travail.</i>
7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	<i>Non</i>

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Köncz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 30. November 2018

Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter): Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bischof
Sehr geehrte Frau Müller Köncz

labmed schweiz bedankt sich für die Möglichkeit, zu den parlamentarischen Initiativen betreffend Arbeitsgesetz Stellung zu nehmen. labmed schweiz ist der Schweizerische Berufsverband der biomedizinischen Analytikerinnen und Analytiker und vertritt ca. 1700 Personen.

labmed schweiz lehnt die parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter kategorisch ab, ebenso die Vorentwürfe für deren Umsetzung. Aus unserer Sicht besteht keinerlei Veranlassung, den Arbeitnehmerschutz im Sinne der beiden Vorstösse abzubauen, zumal den davon Betroffenen erhebliche gesundheitliche Konsequenzen drohen.

Unsere Argumentation zu den Initiativen deckt sich mit denen unserer Partnerverbände SVBG (Schweizerischer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen), VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte) und SBK. Wir erachten es dennoch als wichtig, im Folgenden unsere Hauptkritikpunkte speziell mit Sicht auf die gesundheitlichen Folgen zusammenzufassen.

Immer verfügbar macht krank

Die beiden Vorschläge zielen sowohl auf die Aufhebung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, der maximalen täglichen Überzeitarbeit, der Ruhezeiten und des Sonntagsarbeitsverbots für „Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen“, als auch auf die Aufhebung der Erfassung von Arbeits- und Ruhezeiten für jene Erwerbstätige, welche keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

Diese Aufweichung des Arbeitgeberschutzes hat gesundheitliche Folgen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) belegt mit einer Studie¹ von 2012 selber, dass eine fehlende Erfassung der Arbeitszeit in Mehrarbeit und mehr Arbeitsleistung ohne Bezahlung mündet. Ausserdem ist medizinisch erwiesen, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern. In einer Zeit, in der der Bund mit der Strategie Gesundheit2020 den nicht-übertragbaren, chronischen und psychischen Erkrankungen den Kampf ansagt, wirken die vorgeschlagenen Änderungen paradox und kontraproduktiv.

¹ Fachhochschule Nordwestschweiz - FHNW im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz - Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung (inkl. Zusammenfassung). Bern, 2012

Ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten². Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und den damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten³. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend⁴. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg. Mit einer weiteren „Flexibilisierung“ wächst die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung.

Im Gesundheitswesen wirken sich die Vorschläge nicht nur auf die Arbeitnehmenden, sondern in Folge auch auf die Patientinnen und Patienten aus:

Die Mehrheit der Arbeitnehmenden im Gesundheitswesen sind Frauen. Gerade für berufstätige Mütter ist es elementar, verlässliche Arbeitszeiten zu haben. Ansonsten können sie die ohnehin anspruchsvolle Doppelbelastung Beruf/Familie kaum mehr bewältigen. Darüber hinaus droht die Gefahr, dass die Aufweichung des Arbeitsgesetzes Teilzeitangestellte - also wiederum vornehmlich solche weiblichen Geschlechts - besonders negativ trifft, da bei ihnen aufgrund der reduzierten Stellenprozente mehr Spielraum für Mehrarbeit und Mehrbelastung entsteht.

Die Verschlechterung des persönlichen Befindens der Mitarbeitenden führt zu einem Anstieg der Ausstiege aus der beruflichen Tätigkeit, was den Mangel an hochqualifiziertem und teuer ausgebildetem Personal verschärft – während gleichzeitig Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gefordert sind.

Überlange Arbeitszeiten führen zu Übermüdung und können damit vermehrt Behandlungsfehler nach sich ziehen. Gefährdet sind damit auch die Patientensicherheit und die Behandlungsqualität.

Hunderttausende Betroffene

Wie viele Arbeitnehmende unter die neuen Bestimmungen fallen, ist unklar. Die Eingrenzung des Personenkreises erfolgt im erläuternden Bericht ausschliesslich über Umschreibungen - etwa «grosse Autonomie bei der Arbeit», «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen», «freies Ermessen» - ausserhalb von etablierten juristischen oder statistischen Kategorien. Selbst wenn man die vorsichtigste kommissionsinterne Schätzung heranzieht, sind gegen eine halbe Million Erwerbstätige betroffen - skeptischere Annahmen gehen vom Dreifachen aus.

Hinzu kommt ein Vollzugsproblem: Ohne Arbeitszeiterfassung können die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren nicht mehr prüfen, ob gesetzliche Vorgaben zu Nachtruhe, Sonntagsarbeitsverbot und Pausen eingehalten werden. Und den Arbeitnehmenden fehlt die Möglichkeit, Verstösse zu belegen.

Fazit: Das bestehende Schweizer Arbeitsrecht ist liberal ausgestaltet, und lässt eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Die vorliegenden Vorschläge unterhöheln den Arbeitnehmerschutz und die Sozialpartnerschaft, labmed schweiz lehnt sie beide kategorisch ab.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Erwägungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Antoinette Monn
Präsidentin

² Kivimäki et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals, in: The Lancet, 2015.

³ NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zürich, 23. April 2018.

⁴ Ramaciotti D. und Perriard J. (Gruppe für angewandte Psychologie der Universität Neuenburg und ERGOrama AG, Genf) im Auftrag des SECO, Die Kosten des Stresses in der Schweiz. Bern, 2003.

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die neue Arbeitswelt erfordert eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes. Die Menschen wollen und können flexibler und mobiler arbeiten. Einerseits macht die Digitalisierung mobiles Arbeiten, vor allem in Wissensberufen, möglich. Andererseits hat sich die Gesellschaft in der wir leben verändert. Frauen nehmen vermehrt am Arbeitsmarkt teil, zunehmend auch jene mit Kindern. Hier hinkt die Schweiz anderen Ländern jedoch noch deutlich hinterher und viel Fachkräftepotenzial liegt noch brach. Mobilität und Flexibilität sind die Voraussetzung für eine Verbesserung. Das Arbeitsgesetz stammt aus der Zeit vor dem vorletzten Strukturwandel. Gewisse Anpassungen sind notwendig. Die <i>plattform</i> setzt sich dafür ein, dass diese auch im Sinne der Angestellten erfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mehr Flexibilität für Angestellte und Arbeitgebende – Angestellte, die flexibel arbeiten können, sind zufriedener. Mit der Modernisierung des Arbeitsgesetzes sollen Angestellte nicht mehr arbeiten, sondern vermehrt selber darüber entscheiden können, wo und wann sie arbeiten.• Mehr Rechtssicherheit für Angestellte und Arbeitgebende – Das heutige Arbeitsgesetz regelt flexibles Arbeiten nicht ausreichend. Es gilt die Rechtsunsicherheit für Angestellte zu minimieren.• Besserer Gesundheitsschutz für Angestellte – Die schwindenden Grenzen zwischen Beruf und Privatem, der steigende Leistungsdruck und der Trend zur stärkeren Selbstorganisation bringen Gesundheitsrisiken für Angestellte mit sich. Diese sollen mit gesetzlichen Grundlagen reduziert werden. <p>Der Entscheid für das Arbeitszeitmodell soll im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gefällt werden und lediglich Angestellte betreffen, welche ihre Arbeitszeiten und Arbeitszeitkompensation mehrheitlich selbst bestimmen können. Die für beide Vorentwürfe vorgeschlagenen Kriterien des persönlichen Geltungsbereichs berücksichtigen letztere Voraussetzung zumindest teilweise.</p>

2.	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
Antwort	<p>Die <i>plattform</i> ist der Ansicht, dass die parlamentarische Initiative Graber (16.414) in die richtige Richtung geht, dass Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmenden jedoch noch deutlich verstärkt werden müssen. Bei der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter (16.423) hingegen sieht die <i>plattform</i> keine Möglichkeit die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zu überprüfen und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten.</p>
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Artikel 13a Abs. 1 Die <i>plattform</i> erachtet die Bestimmungen nach Artikel 13a, Absatz 1, lit. b) und lit. c) als die entscheidenden Kriterien für die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells gemäss Vorschlag Graber (16.414). Das Kriterium nach 13a, Absatz 1, lit. a, ist i.d.R. in der Schnittmenge dieser beiden Kriterien enthalten. Das heisst, Angestellte mit grosser Arbeitsautonomie (lit. b), die auch ihre Arbeitszeiten mehrheitlich festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten (lit. c) sind in der Regel Fachspezialistinnen, Führungspersonen, Projektleiterinnen (siehe Bemerkungen unten). Für ein Jahresarbeitszeitmodell ist es nicht zwingend, dass die Person z.B. eine Kaderfunktion inne hat, sondern, dass sie mehrheitlich autonom arbeiten kann. Nach Ansicht der <i>plattform</i> können Arbeitgebende und Arbeitnehmende sehr wohl zusammen entscheiden, für wen ein Jahresarbeitszeitmodell in Frage kommt. Es braucht keine Überspezifikation im Gesetz.</p> <p><i>Vorschlag: 13a, Absatz 1, lit. a entfernen</i></p> <p>Was die Grösse des Betroffenenkreises betrifft, wissen wir durch repräsentative Studien, dass heute bis ca. 60% der arbeitstätigen Bevölkerung eine gewisse Arbeitszeitautonomie hat (EWCS). Diese reicht von leicht bis vollständig. In der Regel haben Arbeitnehmende in höheren Funktionsstufen grössere Arbeitsautonomie. Das sind dann noch etwa 30% der arbeitstätigen Bevölkerung. Genaue Schätzungen, wie viele Arbeitnehmende davon jedoch über mehrheitliche Arbeitszeitautonomie (also mehr als 50%) verfügen, sind allerdings schwierig. Es gibt noch keine Umfragen die dies so genau erheben. Wären es die Hälfte, wären das also zum Beispiel ca. 15% der Arbeitnehmenden. Die Annahme, dass 40% der Arbeitnehmenden von den Änderungen betroffen wären schwer nachvollziehbar, zumal auch alle Arbeitnehmenden mit Einsatzplänen ausgenommen wären.</p> <p>Nach Meinung der <i>plattform</i> sollte die Unterstellung im Jahresarbeitszeitmodell zudem partnerschaftlich und gleichberechtigt geschehen.</p> <p><i>Vorschlag: Vorschlag: 13a, Absatz 1, lit. a neu: Die Unterstellung im Jahresarbeitszeitmodell erfolgt partnerschaftlich und gleichberechtigt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.</i></p>

	<p>Für diejenigen Arbeitnehmenden, die autonom und flexibel arbeiten könnten, schränkt das geltende Arbeitsgesetz die Flexibilität zum Teil ein. Mit einer einfachen Ausdehnung des täglichen Arbeitszeitraums und eine entsprechende Kürzung der Ruhezeiten sowie einer Erhöhung der vorübergehend erlaubten wöchentlichen Höchststarbeitszeit kann die Arbeit viel flexibler über den Tag und die Woche eingeteilt werden.</p> <p>Teilfrage: Für ein Jahresarbeitszeitmodell ist dies aus Sicht der <i>plattform</i> nicht zwingend, da die entscheidenden Kriterien bei der Autonomie liegen.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Artikel 13a Abs. 2: Zeiterfassung ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend. Abs. 3: Es ist nicht wünschenswert, die Bestimmungen zu wöchentlicher Höchststarbeitszeit, die zum Schutz der Arbeitnehmenden da sind, vollständig abzuschaffen. Für ein JAZ-Modell ist die Abschaffung der wöchentlichen HAZ nicht zwingend: Es bestehen jetzt schon Jahresarbeitszeitmodelle unter GAV, die sich vollständig an die jetzigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes halten. Eine moderate Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen zur Flexibilisierung der Arbeit, plus einen Ausweitung auch ausserhalb von GAV, das ist das Ziel der <i>plattform</i>.</p> <p><i>Vorschlag Artikel 13a Abs. 3: Die wöchentliche Höchststarbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Woche. Diese kann bei Bedarf mit maximal 15 Stunden Überzeit pro Woche überschritten werden.</i></p> <p><i>Die Bestimmungen zur täglichen Überzeit nach Art. 12, Absatz 2 gelten nicht für Arbeitnehmende unter dem Jahresarbeitszeitmodell nach Art. 13a.</i></p> <p>Die Überzeit kann so innerhalb des täglichen Zeitraums der Arbeit und unter Beachtung der Ruhezeiten beliebig eingeteilt werden. Der Vorschlag der <i>plattform</i> sieht also ein vereinfachtes JAZ-Modell vor, bei dem Arbeit und Freizeit flexibel gestaltet werden können. Dazu bedarf es Änderungen im Arbeitsgesetz zu Überzeitbestimmungen, zum täglichen Arbeitszeitraum, zum wöchentlichen Halbtag und zu den Ruhezeiten (und Pausen). In diesem Rahmen könnten Arbeitnehmende kurzfristig pro Tag höchstens 14 Stunden am Stück im Büro arbeiten, mit einer Stunde Pause oder aber 5 Stunden im Büro und 5 Stunden zu Hause mit Pausen von 5 Stunden dazwischen. 60 Stunden (45+15) könnte jemand über 11 Wochen arbeiten. Dann sind die jährlichen Überstunden erreicht.</p> <p>Absatz 4: Die jährliche Höchststarbeitszeit soll so belassen werden</p>
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 5 Die <i>plattform</i> erachtet eine Anwendung des Nettoprinzips der Überzeitanrechnung, in Kombination mit dem Wegfallen der wöchentlichen Höchststarbeitszeit als</p>

	<p>unangemessen. Zwar gäbe es eine gewisse Einschränkung der möglichen kurzfristigen Überzeit durch die Ruhezeitbestimmungen (Schnitt 11h über 4w), was aber möglich wäre, wäre eine Akkumulierung von Überzeit über einen längeren Zeitraum, deren Kompensation erst Ende Jahr notwendig wäre.</p> <p>Die <i>plattform</i> schlägt deshalb folgende Formulierung vor:</p> <p><i>Die Überzeit darf im Kalender- oder Geschäftsjahr 170 Stunden nicht überschreiten.</i></p> <p>Der Ausgleich durch Lohnzuschlag und/oder Kompensation ist sinnvoll.</p>
--	---

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Art. 13a Abs. 6: Die Bestimmung ist sachgerecht.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 7: Diese Bestimmung ist im Sinne des Vorschlags der <i>plattform</i> und erleichtert flexibles Arbeiten.</p> <p><i>Neu:</i> <i>Absatz 8: "Die Bestimmungen zum wöchentlichen freien Halbtage entfallen"</i></p>

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	<p>Art. 15a Abs. 3: Die Möglichkeit der Herabsetzung der Ruhezeit auf 9 Stunden, falls elf Stunden im 4-Wochen-Schnitt gegeben sind, macht auch mit den geänderten Bestimmungen von 13a Abs. 7 Sinn und erleichtern flexibles Arbeiten.</p> <p>Art. 15a Abs. 4: Die Unterbrechung der Ruhezeit kommt vor allem dem Wunsch nach örtlich flexiblem Arbeiten zugute. Pikettdienst muss von der Regelung ausgenommen werden. Dieser entspricht einem Einsatzplan und ist nicht mit einem JAZ-Modell vereinbar. Für die Aussage im Bericht zum Vorentwurf, nach der eine Kombination von Absatz 3 und Absatz 4 nicht möglich sei, fehlt unseres Erachtens die Grundlage im Gesetzestext. Dies müsste nachgeholt werden.</p> <p><i>Neu:</i> <i>Artikel 15 Abs. 3: Für Arbeitnehmer die einem Jahresarbeitszeitmodell unterstehen ist die Arbeit mit angemessenen Pausen zu unterbrechen</i></p> <p>Die jetzige Regelung ist sehr schwerfällig und oft für Arbeitnehmende nicht machbar. Eine erleichterte Regelung nach obenstehendem Vorschlag entspricht eher der Realität der Arbeitnehmenden.</p>

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
-----	---

Antwort	Art. 18 und 19a: Bei der <i>plattform</i> gibt es keine einheitliche Haltung zur Anpassung von Artikel 18 ArG, sie hält jedoch im Gegenzug den Wegfall des wöchentlichen freien Halbtags eindeutig als zielführend.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz müssen allgemein der heutigen Zeit angepasst werden und auf den Schutz vor psychosozialen Risiken sollen besonderes Augenmerk gelegt werden. In der jetzigen Formulierung ist die Bestimmung zum Gesundheitsschutz jedoch zu schwach und das Problem des Gesundheitsschutzes im Home Office ist nicht gelöst.</p> <p>Vorschlag Art. 6 Abs. 4: <i>...Dabei sind Präventionsmassnahmen vorzusehen, insbesondere für Arbeitnehmer, die in bestimmten Branchen arbeiten, oder besonderen Arbeitszeitmodellen, wie Schichtarbeit oder Jahresarbeitszeit, unterstellt sind; die psychosozialen Risiken sind angemessen zu berücksichtigen. Arbeiten Arbeitnehmende häufig mobil, informiert der Arbeitgeber über besondere Massnahmen zum Gesundheitsschutz für mobiles Arbeiten und Home Office.</i> <i>Neu Art. 6 Abs. 4, lit a)</i> <i>Die Branchen definieren Massnahmen entsprechend des Schutzbedarfs ihrer Anspruchsgruppen auf Verordnungsstufe.</i></p>
11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die <i>plattform</i> erachtet eine Änderung von Artikel 10 Abs. 2 als nicht notwendig.
12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Um Missverständnisse in der Umsetzung resp. im Vollzug zu verhindern, sollte in den Begleitmaterialien darauf hingewiesen werden, dass bestehende Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) nicht von der Umsetzung dieses Gesetzesentwurfs betroffen sind. Es handelt sich bei diesen GAV-Lösungen nicht um Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne, wie sie gemäss parlamentarischer Initiative Graber für 15-20% der Erwerbstätigen vorgeschlagen werden. Allenfalls bietet sich auch ein Negativkatalog des Betroffenenkreises, insbesondere bezüglich Arbeit nach Einsatzplänen, an.
13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Für die <i>plattform</i> ist es wichtig, dass der Gesetzgeber eine Flexibilisierung der Arbeit einerseits ermöglicht, andererseits aber auch Schranken setzt zum Schutz der Angestellten. So entsteht mehr Rechtssicherheit für Angestellte und Arbeitgebende sowie ein verbesserter Gesundheitsschutz für alle Arbeitnehmenden. Ein Jahresarbeitszeitmodell, wie es die <i>plattform</i> vorschlägt, ist einfacher und

	<p>flexibler als die jetzige Gesetzgebung, schützt die Arbeitnehmenden jedoch besser als der vorliegende Vorschlag der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats. Gleichsam kommt der Vorschlag den Erfordernissen der heutigen gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Begebenheiten entgegen. Die Digitalisierung lässt räumlich flexibles Arbeiten zu und dies soll auch gesetzlich geregelt werden. Zusammenfassend lassen sich die von der <i>plattform</i> vorgeschlagenen Änderungen im Arbeitsgesetz wie folgt zusammenfassen:</p> <p><i>Änderungen...</i></p> <ul style="list-style-type: none">– In Bezug auf Flexibilität:<ul style="list-style-type: none">○ Vereinfachung der Ruhe- und Arbeitszeitvorschriften: Ausdehnung des täglichen Arbeitszeitraums auf 15 Stunden und dementsprechend eine mögliche Verkürzung der Ruhezeit auf 9 Stunden (im Durchschnitt über 4 Wochen 11 Stunden)○ Flexible Einteilung der Arbeit über die Arbeitswoche○ Vereinfachte Überzeitregelung (max. 15 Stunden p.W., flexibel einsetzbar)○ Vereinfachte Pausenregelung○ Möglichkeit einer zeitlich beschränkten Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden– In Bezug auf Rechtssicherheit:<ul style="list-style-type: none">○ Klare Regelung bei vorübergehend höherem Arbeitsaufkommen○ Klare Richtlinien beim Arbeiten zu Hause (Home Office) und ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers– In Bezug auf Gesundheitsschutz:<ul style="list-style-type: none">○ Psychischer Gesundheitsschutz ist in Gesetzgebung verankert○ Fokussierte Umsetzung und Monitoring der bestehenden gesetzlichen Vorgaben○ Branchenlösungen: Branchen definieren Massnahmen entsprechend des Schutzbedarfs ihrer Anspruchsgruppen <p><i>Unverändert soll das Arbeitsgesetz betreffend der geleisteten Arbeitszeit bleiben:</i></p> <ul style="list-style-type: none">○ Keine Veränderung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (45 Stunden)○ Keine Veränderung der jährlichen Maximalarbeitszeit (52 x 45 Stunden)○ Keine Veränderung der jährlichen Überzeit (170 Stunden, Bruttoprinzip) <p>Die Unterstellung im Jahresarbeitszeitmodell zudem partnerschaftlich und gleichberechtigt geschehen.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die <i>plattform</i> sieht zur Zeit keinen Änderungsbedarf bei den Bestimmungen zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Die Ergebnisse der Evaluation der Verordnungsänderung (Art. 73a und Art. 73 b ArGV 1, die 2019 erwartet werden, sollen abgewartet werden.
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja, das wäre zwingend.
6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Vgl. 4b
7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Vgl. 4b

die **plattform.**
bildung.wirtschaft.arbeit.

Plattform für Angestelltenpolitik: Die *plattform* vertritt die gemeinsamen politischen Interessen von Angestellte Schweiz, des Kaufmännischen Verbandes (kfmv), der Schweizer Kader Organisation SKO, der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) und veb.ch, dem Schweizer Verband für Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen, gegenüber Politik und Öffentlichkeit. Zusammen vertreten diese Verbände die Anliegen von rund 88'000 Mitgliedern in bildungs-, wirtschafts- und angestelltenpolitischen Themen. Ziel ist es, übergeordnete politische Interessen zu bündeln und konsensorientierten und kompromissfähigen Lösungen zum Durchbruch zu verhelfen.

Weitere Auskünfte Dr. Ursula Häfliger, Koordinatorin *plattform*, ursula.haefliger@kfmv.ch, +41 44 283 45 78



Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Basel, 09. November 2018

Stellungnahme - Vernehmlassung zur Änderung des Arbeitsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren

Untenstehend senden wir Ihnen die Stellungnahme (frz.) der **Schweizerischen Gesellschaft für Intensivmedizin (SGI)** zur Vernehmlassung zur Änderung des Arbeitsgesetzes (Flexibilisierung der Arbeitszeit; Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells und Vertrauensarbeitszeit“.

La SSMI (SGI) est consciente de l'importance de protéger au maximum les travailleurs contre les conséquences néfastes d'une activité professionnelle. Cependant, le travail dans une unité de soins intensifs est caractérisé par la nécessité de prodiguer des soins infirmiers et médicaux 24 heures sur 24, tous les jours de l'année. Ainsi, les besoins en personnel médico-infirmier spécialisé sont constants. Ceci impose de nombreuses heures de travail nocturne et durant les jours fériés, de week-end, et de congé. Si la protection des travailleurs est une priorité, le maintien de la qualité des soins pour les patients est également une préoccupation essentielle de notre société.

Hors, la Loi sur le Travail actuellement en vigueur impose des contraintes significatives pour l'organisation du travail des équipes de soins intensifs. Les unités de soins intensifs de notre pays ont mis en place des organisations d'horaires qui permettent de tenir compte de ces contraintes, tout en garantissant la qualité des soins.

Un assouplissement de la Loi sur le Travail, tel que potentiellement généré par ces projets, pourrait faciliter cette organisation du travail, dans les structures complexes que sont les unités de soins intensifs.

Ceci est particulièrement le cas pour certaines catégories de travailleurs en médecine intensive, notamment pour les médecins. Les médecins en formation de spécialiste fédéral en médecine intensive, bien que ne répondant pas aux critères décrits dans les projets de loi, pourraient bénéficier de ces assouplissements. En effet, la formation dans notre domaine d'activité nécessite une présence soutenue dans les services, et les contraintes actuelles de la Loi sont souvent ressenties comme des freins à la qualité de la formation. Ceci est d'ailleurs



le cas pour tous les médecins en formation post-graduée pour l'obtention d'un titre de spécialiste fédéral.

C'est pourquoi la SSMI présente la demande suivante : dans les deux projets de loi, il serait important de faire figurer nommément les travailleurs suivant, comme pouvant bénéficier d'une flexibilisation des horaires et d'une libération de la contrainte de documenter les heures de travail :

- Les professionnels (médecins et infirmiers), y compris ceux suivant une formation post-graduée, exerçant au sein d'une structure médicale nécessitant une présence médicale constante, 24heures/24 et 365 jours /365

La SSMI est consciente de l'importance de garantir un équilibre entre qualité de vie personnelle et professionnelle, mais elle veut mettre en oeuvre toutes les mesures permettant de garantir le maintien du haut niveau de formation et de fonctionnement de la médecine intensive en Suisse.

Merci beaucoup et meilleures salutations

Pr Dr méd. Thierry Fumeaux
Président exécutif

Schweizerische Gesellschaft für Intensivmedizin SGI
Société Suisse de médecine intensive SSMI
c/o **IMK** Institut für Medizin und Kommunikation AG
Münsterberg 1
CH-4001 Basel
Tel: +41 61 271 35 51
Mail: sgi@imk.ch
Web: www.sgi-ssmi.ch

Christlich-soziale Partei Schweiz - Evangelische Frauen Schweiz - *Evangelisch-methodistische Kirche* - Evangelische Volkspartei - *Gewerkschaft Syna* - *Gewerkschaft Medien und Kommunikation syndicom* - *Gewerkschaft Unia* - Grüne Partei Schweiz - *Justitia et Pax, Kommission der Schweizer Bischofskonferenz* - Personalverband des Bundes - *Schweizerischer Bankpersonalverband* - Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin - *Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund* - Schweizerischer Gewerkschaftsbund – *Schweizerischer katholischer Frauenbund* - Sozialdemokratische Partei Schweiz - *Travail.Suisse* - Katholische Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbewegung Schweiz - *SIT Syndicat interprofessionnel de travailleurs et travailleurs* - Theologische Bewegung für Solidarität und Befreiung - Unia - *Travail.Suisse* - Union syndicale suisse - *Les Verts* - Theologische Bewegung für Solidarität und Befreiung Thebe



Bern, den 29. November 2018

WAK-S
wak.cer@parl.admin.ch
SECO
vernehmlassungen@seco.admin.ch
per e-mail

Vernehmlassung: Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.414 Graber Konrad Kein Ausbau der Sonntagsarbeit über die Hintertüre !

Sehr geehrter Herr Ständerat Bischof
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir sind eine Koalition von Organisationen, wie Kirchen, Frauenorganisationen, Fachgesellschaften und Gewerkschaften, die sich für den Schutz des arbeitsfreien Sonntags einsetzen.

Wir nehmen an der obengenannten Vernehmlassung teil, da der Vorentwurf für einen zunehmend grösseren Teil der Arbeitnehmenden die Sonntagsarbeit einführen würde und damit der arbeitsfreie Sonntag als hohes gesellschaftliches Gut frontal angegriffen wird.

Wir sind der Meinung, dass die Sonntagsruhe für die Gesamtgesellschaft erhalten bleiben muss und die Sonntagsarbeit nur in begründeten Fällen und bei bestimmten, wichtigen Branchen erlaubt sein darf, wie es heute bereits der Fall ist. Wir sehen kein Bedürfnis, sondern nur Gefahren, eine Ausdehnung der Sonntagsarbeit weiter zuzulassen.

Angriff auf den Sonntagsschutz

Der Entwurf sieht für bestimmte Funktionen eine Deregulierung im Bereich der Arbeitszeiterfassung vor. Das hat zur Folge, für diese Mitarbeitenden unter dem Deckmantel einer Flexibilisierung der Arbeitszeit die Sonntagsarbeit einzuführen und die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes in diesem Bereich aufzuheben. Dies ist für die Sonntagsallianz inakzeptabel.

Das Familienleben und die Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmenden wären damit akut gefährdet. Dies umso mehr, weil mit der vorliegenden Reform ausserdem die Bestimmungen zur Lage und Länge des Zeitraums für die individuelle Tages- und Abendarbeitszeit, zur Ruhezeit und zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit weitestgehend abgeschafft werden sollen. Der Sonntag ist in diesem Zusammenhang für viele Leute sehr oft die letzte Ruhezeit, die dann auch noch gestrichen würde. Damit ist ein entscheidendes Stück Lebensqualität bedroht. Der Sonntag entzieht sich jeder einfachen Begründung. Für sich genommen bringt er wirtschaftlich nichts ein und trägt zur materiellen Daseinsversorgung nichts bei. Es ist gerade diese bestimmte ‚Wertlosigkeit‘, die Nicht-Verrechenbarkeit, die den Wert des Sonntags ausmacht: Er ist nicht für etwas da, sondern er ist einfach da.

Es macht einen Unterschied, ob ein Freizeitausgleich individuell abgesprochen, ausgehandelt und durchgesetzt werden muss oder ob solche Zeiten strukturell garantiert sind. Gemeinsame ‚Freizeit‘ meint prinzipielle Unverfügbarkeit und stellt einen Wert an sich dar. ‚Freizeitausgleich‘ macht dagegen freie Zeit abhängig von einer vorher erbrachten Leistung. Er hat daher nur noch einen von der jeweils erbrachten Arbeit abhängigen, bedingten Wert. Dagegen stellt der Sonntag die Ökonomie in einen grösseren Zusammenhang und zeigt, dass wirtschaftliche Tätigkeiten zwar ihren wichtigen, aber begrenzten Raum haben. Nicht alle Lebensbereiche und –zeiten dürfen ökonomisiert werden.

Das Arbeitsgesetz sieht ein generelles Sonntagsarbeitsverbot vor. Für die Organisationen unserer Allianz ist dieses Verbot immer noch nötig und auch begründet. Mit dieser Vorlage würden die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit für die Arbeitnehmenden mit Jahresarbeitszeitmodell deutlich gelockert. Sollten diese Bestimmungen angenommen werden, würde für viele Leute faktisch unlimitierte Sonntagsarbeit eingeführt. Dies ohne jegliche wirtschaftliche Notwendigkeit. Das Familienleben, die Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmenden, die Möglichkeit gemeinschaftlicher Aktivitäten, die kirchlichen und kulturellen Aktivitäten, sowie die gemeinsame Sportausübung wären damit für diese Leute akut gefährdet.

Die Sonntagsruhe ist wichtig

Der Erläuternde Bericht spricht ohne jegliche Studie von einem Interesse der Angestellten, flexiblere Arbeitszeiten zu haben. Mehrere Organisationen der Sonntagsallianz haben schon Umfragen, Diskussionen oder Podien bei ihren Mitgliedern und Interessierten über die Sonntagsarbeit, resp. den Sonntagsschutz organisiert. In dieser Frage zeigen alle Umfragen, Studien und Sondierungen, dass dieses angebliche Flexibilisierungsbedürfnis schlicht nicht existiert. Insbesondere die Familien brauchen im Gegenteil einen gemeinsamen freien Tag pro Woche, um die Vereinbarkeit mit dem Beruf sicher zu stellen.

Die möglichst zeitnahe Kompensation von temporären Belastungsspitzen ist aus arbeitsmedizinischer Sicht zentral. Mehrere Angestellte müssen schon am Samstag arbeiten. Der Sonntag ist für viele Leute der einzige kurzfristig gesicherte Kompensationstag nach einer stressigen Woche. Das Risiko der Selbstausbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme wie Burn-outs würde mit der vorgesehenen Ausdehnung der erlaubten Arbeitszeiten steigen, was mittel- und langfristig auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben würde.

Viele kulturelle, sportliche, soziale und kirchliche Veranstaltungen finden am Sonntag statt. Es ist kontraproduktiv, diese wichtigen Anlässe mit einer Ausdehnung der Sonntagsarbeit zu gefährden. Die ganze Gesellschaft profitiert von diesen Aktivitäten und ihr Zusammenhalt gründet zu einem guten Teil darauf. Damit sich die Wege von Menschen kreuzen können, damit Begegnung stattfinden kann, braucht es die Gleichzeitigkeit von freier Zeit. Nicht die freie Zeit an sich, sondern erst ihre Gleichzeitigkeit schafft Möglichkeiten der Gemeinschaft. Eine fortschreitende Flexibilisierung von Arbeitszeiten bewirkt dagegen eine zunehmende Desintegration und Ungleichzeitigkeit. Davon betroffen sind vor allem Lebensformen, die ohnehin einen hohen Koordinationsbedarf haben: Familien, Beziehungen mit Kindern, familiäre und nachbarschaftliche Betreuungsverhältnisse.

Unklare Kategorien für eine klare Salamtaktik

Der vorliegende Vorentwurf will für die schwammige Kategorie von „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion“ sowie „Fachpersonen“ die „freiwillige“ Sonntagsarbeit einführen. Die Definitionen von „leitende ArbeitnehmerInnen“ sowie „Fachspezialisten“ sind sehr fragwürdig, weil diese neuen Begriffe sehr weit und unklar gefasst sind und somit ohne weiteres die Sonntagsarbeit eingeführt werden kann. Die unklaren Formulierungen begrenzen nicht mehr auf valable Art die Ausnahmen für Sonntagsarbeit.

Als Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter nicht massgebend, das heisst, dass Angestellte mit nur einer unterstellten Person am Sonntag arbei-

ten könnten. Einfache Umstrukturierungen in der Führungslinie der Unternehmen könnten die Sonntagsarbeit massiv erhöhen.

Zusätzlich will der Gesetzgeber eine Menge von Projektleitenden auch unter diese Bestimmung subsumieren und von dem Sonntagsarbeitsverbot entbinden. Besonders viele Arbeitnehmende in Dienstleistungsbereichen und Büros wären von dieser Verschlechterung betroffen. In Zeiten von „Managing by objectives“, vermehrter Projektarbeit und dem Motto „jeder Mitarbeiter ein Unternehmer“, versteht es sich von selbst, dass wegen enger Fristen, Arbeitsüberlastung und Personaleinsparungen mehr und v.a. am Sonntag gearbeitet wird. In vielen Wirtschaftsbereichen sind die Arbeitsstellen schon prekär und befristet; es ist sozial unverantwortlich für diese Angestellte auch noch die Sonntagsarbeit zu bewilligen.

Im Erläuternden Bericht der WAK-S selber sind die Einschätzungen über die Zahl davon betroffener Mitarbeitenden sehr ungenau. Die Befürworter der Gesetzänderung sprechen davon, dass im besten Fall ungefähr 13 bis 19 Prozent der Arbeitnehmenden betroffen sind, je nachdem, welches Ausbildungskriterium für die Kategorie der Fachpersonen gewählt wird. Eine Auswertung der Schweizer Arbeitskräfteerhebung zeigt, dass fast 40% der Erwerbstätigen betroffen sein könnten, also fast 1,4 Millionen Menschen. Die Sonntagsallianz ist der Meinung, dass die Rechtssicherheit mit diesem Entwurf auf keinen Fall gesichert ist.

Unbestritten ist, dass diese Gesetzesänderung eine deutliche Ausdehnung der Sonntagsarbeit bewirken würde, was für unsere teilnehmenden Organisationen nicht akzeptabel ist. Die Verlagerung auf Verordnungsebene der genauen Definition der betroffenen Kategorien von Mitarbeitenden ist eine zusätzliche Gefahr, die Sonntagsarbeit Schritt für Schritt und ohne demokratische Debatte auszudehnen. Die Annahme dieser Vorlage zur Ausdehnung der Sonntagsarbeit würde den gesellschaftlich breit verankerten Wert der Sonntagsruhe weiter in Frage stellen. Die Sonntagsallianz lehnt diese Salamtaktik entschieden ab.

Unkontrollierbare Bestimmungen

Dass die Sonntagsarbeit gemäss des Entwurfs auf Freiwilligkeit beruhe, ist nur als Deckmantel zu sehen. Letztlich ist diese Freiwilligkeit kaum prüfbar. Schon bei einer Stellenbewerbung können die Arbeitgeber Druck ausüben, damit die KandidatInnen der Verfügbarkeit am Sonntag zustimmen, wie zum Beispiel in Bereichen, wo die Projektleiter regelmässig wechseln.

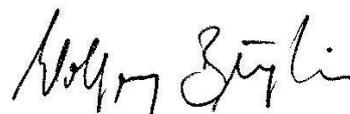
Heute müssen die Betriebe in den meisten Fällen ein Gesuch für vorübergehende oder regelmässige Sonntagsarbeit stellen. Die Behörden müssen dann die effektive Notwendigkeit der Sonntagsarbeit prüfen. Die bisher gemäss ArGV 2 von der Bewilligungspflicht befreiten Betriebsarten sind begrenzt und klarer definiert als in der vorgeschlagenen neuen Bestimmung. Im Dienstleistungsbereich – mit tiefem Organisationsgrad in den Betrieben und fehlenden Arbeitsmarktkontrollen – bedeutet das, dass es nicht möglich ist, die richtige Anwendung einer so komplizierten Bestimmung zu kontrollieren.

Wir danken Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Im Namen der Sonntagsallianz :



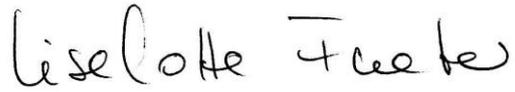
Daniel Reuter
Vizepräsident des Rates
Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund



Wolfgang Bürgstein
Generalsekretär von Justitia et Pax



Klaus **Stadtmueller**
Präsident der Schweizerischen
Gesellschaft für Arbeitsmedizin



Lieselotte **Fueter**
Delegierte der Evangelische
Frauen Schweiz (EFS)



Vania **Alleva**
Präsidentin Unia



Arno **Kerst**
Präsident Syna



sia

schweizerischer ingenieur- und architektenverein
société suisse des ingénieurs et des architectes
società svizzera degli ingegneri e degli architetti
swiss society of engineers and architects

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Joris van Wezemael
Geschäftsführer
Vorsitzender der Geschäftsleitung
joris.vanwezemael@sia.ch
+41 44 283 15 12

Zürich, 04. Dezember 2018 / mm

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten. Stellungnahme des SIA

Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den oben genannten Vorlagen danken wir Ihnen. Gerne legen wir Ihnen unsere Position wie folgt dar:

Der SIA befürwortet den Entwurf zur Pa.Iv Keller-Sutter (16.423) und damit die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit für Arbeitnehmende mit leitender Tätigkeit und Fachspezialistinnen in vergleichbarer Stellung.

Anders als der Vorschlag Graber kommt die Pa.Iv. Keller-Sutter ohne zusätzliche Regulierung aus, was aus unserer Sicht einem modernen und liberalen Arbeitsgesetz entspricht. Für die Beurteilung zur Anwendung der Vertrauensarbeitszeit sind aber weniger die Funktion und Fachkompetenz ausschlaggebend, sondern der durch den Arbeitgeber gewährte Freiheitsgrad bei der Arbeitserledigung sowie die Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden.

Wir befürworten, dass für diese Arbeitnehmenden mit der Pa.Iv. Keller-Sutter ein Verzicht auf eine detaillierte Arbeits- und Ruhezeiterfassung ermöglicht werden soll. Diese Flexibilität ist für eine moderne, zunehmend digitale Arbeitswelt von enormer Bedeutung.

Die Antworten zu Ihren Fragen senden wir Ihnen im Anhang zu.

Der SIA dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Position.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Van Wezemaal', with a long horizontal flourish underneath.

Joris van Wezemaal

ANHANG FRAGEBOGEN

1. **Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?**

Antwort Eine Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes erachten wir als dringend notwendig. Die in letzter Zeit stetig voranschreitende Einschränkung der Vertragsfreiheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden beobachten wir mit Sorge. Insbesondere im Bereich der intellektuellen Dienstleistungen sind eine Flexibilisierung und die Stärkung der Eigenverantwortung nötig. Dies auch, um als Arbeitgeber angesichts des Fachkräftemangels im Ingenieurwesen attraktiv bleiben zu können.

2. **Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?**

Antwort Der SIA unterstützt den Vorschlag der Pa.Iv. Keller-Sutter zur Einführung einer Vertrauensarbeitszeit und damit den Verzicht auf die detaillierte Erfassung der Arbeits- und Ruhezeit für Arbeitnehmende in Vorgesetztenfunktion oder mit hoher Autonomie. Im Unterschied zur Pa.Iv. Graber kommt der Vorschlag ohne eine weitere Regulierung aus, was aus unserer Sicht einem modernen und liberalen Arbeitsgesetz eher entspricht und aus rechtssetzender Sicht die schlankste Lösung darstellt.

3. **Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?**

Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?

Antwort Im Zentrum zur Beurteilung der Frage, ob eine Vertrauensarbeitszeit angebracht ist, sollten einerseits die Rahmenbedingungen stehen, unter welchen die Arbeit zu leisten ist. Je geringer die terminlichen Vorgaben des Arbeitgeber (z.B. geringe Präsenzzeit, ortsunabhängige Arbeitsmöglichkeit, unregelmässige Termine und Kundenkontakt), desto grösser der Freiheitsgrad für die Arbeitnehmenden bei der Erledigung der Arbeit. Andererseits ist die Fähigkeit zur selbständigen und eigenverantwortlichen Arbeitserledigung durch die Arbeitnehmenden zentral. Die eigentliche Funktion oder die Fachkompetenz haben demgegenüber eine geringere Bedeutung. Letztere könnten lediglich als mögliche Kriterien verwendet werden, um das Vorhandensein der beiden Bedingungen annähernd zu vermuten, hinreichend sind sie dagegen nicht.

Bemerkung: Auf die Beantwortung der Fragen zur Pa.Iv. Graber wurde verzichtet, da der SIA die Pa.Iv. Keller-Sutter bevorzugt.

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 27. Oktober 2018

Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter): Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bischof,
sehr geehrte Frau Müller Könz

Der Schweizer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen svbg bedankt sich für die Möglichkeit, zu den parlamentarischen Initiativen betreffend Arbeitsgesetz Stellung zu nehmen. Der svbg ist der grösste Dachverband von Gesundheitsberufen in der Schweiz. Er vertritt 14 Mitgliedverbände und insgesamt rund 52'000 Gesundheitsfachpersonen.

Der svbg lehnt die parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter kategorisch ab, ebenso die Vorentwürfe für deren Umsetzung. Aus unserer Sicht besteht keinerlei Veranlassung, den Arbeitnehmerschutz im Sinne der beiden Vorstösse abzubauen, zumal den davon Betroffenen erhebliche gesundheitliche Konsequenzen drohen.

Unsere Argumentation zu den Initiativen deckt sich in weiten Teilen mit denen unserer Partnerverbände VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte) und SBK. Wir erachten es dennoch als wichtig, im Folgenden unsere Hauptkritikpunkte speziell mit Sicht auf die gesundheitlichen Folgen zusammenzufassen.

Immer verfügbar macht krank

Die Beiden Vorschläge zielen sowohl auf die Aufhebung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, der maximalen täglichen Überzeitarbeit, der Ruhezeiten und des Sonntagsarbeitsverbots für „Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen“, als auch auf die Aufhebung der Erfassung von Arbeits- und Ruhezeiten für jene Erwerbstätige, welche keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

Diese Aufweichung des Arbeitgeberschutzes hat gesundheitliche Folgen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) belegt mit einer Studie¹ von 2012 selber, dass eine fehlende Erfassung der Arbeitszeit in Mehrarbeit und mehr Arbeitsleistung ohne Bezahlung mündet. Ausserdem ist medizinisch erwiesen, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern. In einer Zeit, in der der Bund mit der Strategie Gesundheit2020 den nicht-übertragbaren, chronischen und psychischen Erkrankungen den Kampf ansagt, wirken die vorgeschlagenen Änderungen paradox und kontraproduktiv.

¹ Fachhochschule Nordwestschweiz - FHNW im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz - Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung (inkl. Zusammenfassung). Bern, 2012

Ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten². Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und den damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten³. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend⁴. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg. Mit einer weiteren „Flexibilisierung“ wächst die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung.

Im Gesundheitswesen wirken sich die Vorschläge nicht nur auf die Arbeitnehmenden, sondern in Folge auch auf die Patientinnen und Patienten aus:

Die Mehrheit der Arbeitnehmenden im Gesundheitswesen sind Frauen. Gerade für berufstätige Mütter ist es elementar, verlässliche Arbeitszeiten zu haben. Ansonsten können sie die ohnehin anspruchsvolle Doppelbelastung Beruf/Familie kaum mehr bewältigen. Darüber hinaus droht die Gefahr, dass die Aufweichung des Arbeitsgesetzes Teilzeitangestellte - also wiederum vornehmlich solche weiblichen Geschlechts - besonders negativ trifft, da bei ihnen aufgrund der reduzierten Stellenprozente mehr Spielraum für Mehrarbeit und Mehrbelastung entsteht.

Die Verschlechterung des persönlichen Befindens der Mitarbeitenden führt zu einem Anstieg der Ausstiege aus der beruflichen Tätigkeit, was den Mangel an hochqualifiziertem und teuer ausgebildetem Personal verschärft – während gleichzeitig Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gefordert sind.

Überlange Arbeitszeiten führen zu Übermüdung und können damit vermehrt Behandlungsfehler nach sich ziehen. Gefährdet sind damit auch die Patientensicherheit und die Behandlungsqualität.

Hunderttausende Betroffene

Wie viele Arbeitnehmende unter die neuen Bestimmungen fallen, ist unklar. Die Eingrenzung des Personenkreises erfolgt im erläuternden Bericht ausschliesslich über Umschreibungen - etwa «grosse Autonomie bei der Arbeit», «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen», «freies Ermessen» - ausserhalb von etablierten juristischen oder statistischen Kategorien. Selbst wenn man die vorsichtigste kommissionsinterne Schätzung heranzieht, sind gegen eine halbe Million Erwerbstätige betroffen - skeptischere Annahmen gehen vom Dreifachen aus.

Hinzu kommt ein Vollzugsproblem: Ohne Arbeitszeiterfassung können die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren nicht mehr prüfen, ob gesetzliche Vorgaben zu Nachruhe, Sonntagsarbeitsverbot und Pausen eingehalten werden. Und den Arbeitnehmenden fehlt die Möglichkeit, Verstösse zu belegen.

Fazit: Das bestehende Schweizer Arbeitsrecht ist liberal ausgestaltet, und lässt eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Die vorliegenden Vorschläge unterhöheln den Arbeitnehmerschutz und die Sozialpartnerschaft, der svbg lehnt sie beide kategorisch ab.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Erwägungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Claudia Galli
Präsidentin



André Bürki
Geschäftsführer

² Kivimäki et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals, in: The Lancet, 2015.

³ NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zürich, 23. April 2018.

⁴ Ramaciotti D. und Perriard J. (Gruppe für angewandte Psychologie der Universität Neuenburg und ERGOrama AG, Genf) im Auftrag des SECO, Die Kosten des Stresses in der Schweiz. Bern, 2003.

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Ort, Datum: Bern, 4. Dezember 2018 Direktwahl: 031 306 93 85
Ansprechpartnerin: Agnes Nienhaus E-Mail: agnes.nienhaus@unimedsuisse.ch

Stellungnahme im Vernehmlassungsverfahren 16.414 s Pa. Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle / 16.423 s Pa. Iv. Keller-Sutter Karin. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 4. September 2018 hat die WAK die Vernehmlassung zu den oben genannten parlamentarischen Initiativen eröffnet. Gerne möchte der Verband Universitäre Medizin Schweiz (unimedsuisse) die Möglichkeit wahrnehmen und sich im Namen seiner Mitglieder zur Vorlage äussern.

unimedsuisse unterstützt die Stossrichtung der beiden Initiativen und die Absicht, das Arbeitsgesetz zu flexibilisieren. Die Vorstösse gehen in die richtige Richtung in Bezug auf eine flexiblere Handhabung der Arbeits- und Ruhezeit.

Aus Sicht von unimedsuisse, schliesst sich die gleichzeitige Umsetzung beider Initiativen jedoch aus, weil die Zeiterfassungspflicht unterschiedlich geregelt wird. Die Initiative 16.414 von SR K. Graber setzt voraus, dass die Arbeitszeit weiterhin erfasst wird. Das beschriebene Jahresarbeitszeitmodell kann eine zweckmässige Regelung zur Flexibilisierung darstellen, die in der Initiative 16.423 von SR K Keller-Sutter enthaltene Aufhebung der Zeiterfassungspflicht ist jedoch aus unserer Sicht zweckmässiger. Die Universitätsspitäler erachten es als zweckmässig und angemessen, dass es keine Vorschrift zur Zeiterfassung bei den genannten Funktionengruppen gibt.

unimedsuisse unterstützt die Initiative 16.423 von SR K. Keller-Sutter. Wenn die Arbeitszeit nicht erfasst werden muss, erachten wir es als angemessen, dass durch die Arbeitgeber Massnahmen zum Gesundheitsschutz vorgesehen werden müssen.

Der Vorstoss soll so rasch wie möglich umgesetzt werden. Der administrative Aufwand für die Umsetzung in den Betrieben ist dabei gering zu halten.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen bei der weiteren Bearbeitung der Vorlagen und stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Bertrand Levrat
Präsident Universitäre Medizin Schweiz



Vereinigung
unabhängiger
Ärztinnen, Ärzte
und Medizinstudierender

für ein gerechtes
und soziales
Gesundheitswesen

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Leistungsbereich Arbeitsbedingungen

Holzikofenweg 36

3003 B e r n

Per Email an:

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Zürich, 30. November 2018

Vernehmlassung zu den beiden parlamentarischen Initiativen 16.414 und 16.423

Sehr geehrte Frau Müller Könz, sehr geehrter Herr Bischoff

Die VUA lehnt – getreu ihrem, im Logo ausgedrückten Motto – sowohl die parlamentarische Initiative vom CVP-Ständerat Konrad Graber wie auch jene der FDP-Ständerätin Karin Keller-Sutter aus mehreren Gründen strikt ab und erläutert die Gründe dieser Ablehnung für beide Initiativen gemeinsam, da sie eine ähnliche Stossrichtung haben und sich an den gleichen Sektor der Arbeitnehmenden richtet:

1. Die Aufhebung der wöchentlichen Arbeitszeitbegrenzung zu Gunsten einer Jahresarbeitszeit mit wöchentlich höchstens 45 Stunden plus maximal 170 Überstunden pro Jahr stellt eine **circa 15-prozentige – wahrscheinlich meist unbezahlte – Arbeitszeitverlängerung** dar von heute zwischen 40 und 44 Stunden auf 49 Stunden pro Woche. Das ist notabene mehr als die, vor genau 100 Jahren nach dem Landesstreik eingeführte maximale Arbeitszeit von 6x 8 Stun-

email ●● sekretariat@vua.ch

web ●● www.vua.ch

Adresse ●● Postfach 2309, 8031 Zürich

den Arbeit, 8 Stunden Freizeit und 8 Stunden Schlaf pro Tag. Derart lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko für Herz-Kreislaufkrankheiten, Krebs, Diabetes, psychische Erkrankungen etc. Diese arbeitsmedizinischen Erkenntnisse sind durch viele hieb- und stichfeste Untersuchungen belegt. Die erhöhte Morbidität führt nicht nur zu individuellem Leid der Betroffenen sondern auch zu kostspieligen Arbeitsausfällen und steigenden Krankenkassenprämien.

2. Diese Effekte werden noch verstärkt durch die ebenfalls geforderte **Flexibilisierung von Arbeits- und Ruhezeiten sowie Aufhebung der Arbeitszeiterfassung**. Personen mit flexiblen Arbeitszeiten ohne Arbeitszeiterfassung arbeiten 90 %, solche mit Arbeitszeiterfassung 75 % und solche mit fixen Arbeitszeiten 57 % mehr als vertraglich vereinbart, wobei nur 14 % der Überzeit vergütet wird. Diese Zahlen stammen aus einer Untersuchung von Ihnen, also vom SECO aus dem Jahre 2012. Eine Ruhezeit von nur 8 Stunden mehrmals wöchentlich ist mit Sicherheit sehr gesundheitsschädlich und hat in einem Arbeitsgesetz des 21. Jahrhunderts nichts verloren.
3. Der, von diesen geforderten Arbeitsgesetzveränderungen betroffene **Personekreis ist schwammig und ungenau definiert**, wie die Kommission selber zugibt. Auf – nicht referendumsfähiger – Verordnungsebene könnte deshalb durchaus bis zur Hälfte aller Arbeitnehmenden miteinbezogen werden. Wo ist zum Beispiel in der ärztlichen Spitalhierarchie der Cut-off? **Im besonderen Mass betroffen sind die Frauen**, die neben den flexibilisierten und verlängerten Arbeitszeiten auch noch mehrheitlich die unbezahlte Carework leisten müssen. Letzteres hat nicht nur besonders starke gesundheitsschädigende Effekte für die Frauen, nein, zusätzlich leiden auch noch Kinder und Alte, die in der Folge familiär schlechter betreut werden.
4. Auf Grund der, von den beiden Initiativen geforderten Arbeitsgesetzveränderungen hätte ein grosser Teil der Bevölkerung **Schwierigkeiten, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen** (Vereinswesen, kulturelles Leben, Weiterbildung), Sport zu machen um gesund zu bleiben aber auch an politischen Aktivitäten teilzunehmen (ehrenamtliche Gemeindeämter, Parteiarbeit, NGOs).



Vereinigung
unabhängiger
Ärztinnen, Ärzte
und Medizinstudierender

für ein gerechtes
und soziales
Gesundheitswesen

Da wir von der VUA² der Meinung sind, dass das gegenwärtige Arbeitsgesetz für eine prosperierende Wirtschaft flexibel genug ist, lehnen wir beide Vorstösse vehement ab. Sollten die beiden Arbeitsgesetzveränderungen vom Parlament gutgeheissen werden, **beteiligen wir uns mit all unseren Kräften und Möglichkeiten an einem Referendum**, falls der Gewerkschaftsbund, wie angekündigt, dies ergreift.

Mit freundlichen Grüssen

Im Namen der VUA²

Dr. med. David Winizki

Arzt für Allgemeine Medizin FMH

Hardturmstrasse 368

8005 Zürich

email ●● sekretariat@vua.ch

web ●● www.vua.ch

Adresse ●● Postfach 2309, 8031 Zürich

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	Ja. Aus Sicht von Coop ist eine Flexibilisierung in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung notwendig und sinnvoll. So kann der mit dem technologischen Fortschritt verbundenen erhöhten Mobilität sowie den veränderten Bedürfnissen von Arbeitnehmern und -gebern Rechnung getragen werden.
2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	Coop ist der Ansicht, dass beide Vorentwürfe in Kraft gesetzt werden sollen.
3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	Coop erachtet die in den Vorentwürfen vorgesehene Definition der betroffenen Arbeitnehmenden als ausreichend. Eine Einschränkung durch konkrete Vorgaben zur Mindestausbildung der Fachpersonen ist aus Sicht von Coop nicht nötig.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit sind aus Sicht von Coop angemessen und ermöglichen die gewünschte Flexibilisierung in Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitszeit für die betroffenen Arbeitnehmenden.

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Aus Sicht von Coop ist die vorgesehene Art und Weise des Ausgleichs von Jahresmehrstunden sinnvoll.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Die Bestimmung ist sinnvoll.

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Der vorgesehene Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf, ist angemessen.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit ist aus Sicht von Coop angemessen.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit sind aus Sicht von Coop angemessen.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Die Bestimmung zum Gesundheitsschutz ist angemessen.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit ist aus Sicht von Coop angemessen.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die Bestimmung ist sinnvoll und zielführend. Sie ermöglicht es, für die betroffenen Mitarbeiterkategorien die gewünschte Flexibilisierung in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung zu erreichen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Nein.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.



16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja, KPMG findet eine Anpassung zwingend erforderlich. Das heute geltende Arbeitsgesetz stammt aus dem Jahr 1964 und wurde seinerzeit auf die Bedürfnisse des Industriezeitalters ausgerichtet, verbunden mit fixen Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten.</p> <p>Die heutigen Anforderungen, auch getrieben durch die Digitalisierung sowie gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen, verlangen eine höhere Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitsalltags und der Einteilung der Arbeitszeit seitens Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer. Die Mitarbeitenden, insbesondere die Fach- und Führungskräfte, wünschen zunehmend ein selbstbestimmtes und mobiles Arbeiten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet. Dies ist durch die aktuelle Gesetzeslage erschwert.</p> <p>Zudem sind flexiblere Arbeitszeitmodelle in der Schweiz auch erforderlich, um international weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben.</p> <p>Das geltende Recht sollte aus diesen Gründen dringend angepasst werden. KPMG befürwortet deshalb eine Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes und unterstützt insbesondere den Vorentwurf 16.414 von Konrad Graber.</p>

2.	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
Antwort	<p>Wir befürworten den Vorentwurf 16.414 von Konrad Graber und dementsprechend die Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells, da Unternehmen im Bereich der Wirtschaftsprüfung in ihrer Tätigkeit teilweise eine ausgeprägte Saisonalität aufweisen (beispielsweise im Bereich Audit). Der grösste Teil aller Jahresabschlüsse erfolgt per 31. Dezember und die Prüfungstätigkeit in der darauf folgenden Periode Januar bis April/Mai. Während dem restlichen Jahr fallen hingegen weit weniger direkte Prüfungsarbeiten an.</p> <p>Auch in den anderen Dienstleistungsbereichen von KPMG (Steuer-, Rechts- und Unternehmensberatung) kann aufgrund von dringenden Kundenaufträgen oder von Grossprojekten für kurze Zeit eine hohe Arbeitslast anfallen, welche aufgrund der ausgeprägten Spezialisierung der Mitarbeitenden nicht kurzfristig durch Neuanstellungen abgedeckt werden kann. Die parlamentarische Initiative von Konrad Graber kommt deshalb den Bedürfnissen der im Bereich der Wirtschaftsprüfung tätigen Unternehmen entgegen.</p> <p>Wie weiter unten ausgeführt wird, sind wir aber auch überzeugt, dass die Initiative von Konrad Graber den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden entspricht.</p> <p>Die Initiative von 16.423 von Keller-Sutter ändert an den materiellen Bestimmungen im Arbeitsgesetz zur Arbeits- und Ruhezeit nichts, sondern behandelt nur einen administrativen Aspekt, indem bei Arbeitnehmern mit Vorgesetztenfunktion oder Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet werden können soll. Deshalb bevorzugen wir die Initiative 16.414 von Konrad Graber.</p>
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Die Fokussierung auf Führungs- und Fachkräfte können wir nachvollziehen.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Die Bestimmung Art.13a Abs. 2 ist angemessen und zweckdienlich.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 3 ist eines der zentralen Elemente der Vorlage und dementsprechend angemessen und sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 4 ist sachgerecht, da Ziel der Vorlage ja nicht ist, mehr zu arbeiten, sondern flexibler.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Die Bestimmung Art.13a Abs. 5 ist angemessen und sachgerecht.</p> <p>Es ist für uns zwingend, dass die Anzahl Mehrstunden von maximal 170 Stunden pro Kalender- oder Geschäftsjahr zwischenzeitlich – im Gegensatz zur heutigen Rechtslage - überschritten werden darf (Nettoprinzip).</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 6 ist angemessen und sachgerecht.</p> <p>Die aktuelle Gesetzeslage benachteiligt Teilzeitangestellte, da keine anteilmässige Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeit stattfindet.</p>

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 7 ist angemessen und sachgerecht.</p> <p>Diese Bestimmung entspricht dem Bedürfnis nach selbstbestimmtem Arbeiten und ermöglicht auch die notwendige Flexibilität.</p>

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	<p>Die Bestimmungen Art. 15a Abs. 3 und 4 sind angemessen und sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmungen führen nicht zu einer Kürzung der totalen Ruhezeiten, tragen aber den heutigen, modernen Lebens- und Arbeitsformen vieler Arbeitnehmenden Rechnung.</p>

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	<p>Die Bestimmungen Art. 18 und 19a sind angemessen und sachgerecht.</p> <p>Fallweise Sonntagsarbeit soll grundsätzlich ermöglicht werden. Es entspricht dem Bedürfnis vieler Arbeitnehmenden selber bestimmen zu können, ob sie am</p>

	Sonntag oder an einem gewöhnlichen Werktag frei haben möchten.
--	--

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>Die Bestimmung Art.6 Abs. 4 ist wenig konkret und nicht als zwingende Bestimmung formuliert.</p> <p>Wir sprechen uns dafür aus, dass Arbeitgeber für einen ausreichenden Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmenden eintreten. Aus diesem Grund sollte in Art. 6 Abs. 4 eine „Muss“-Formulierung aufgenommen werden.</p>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Für unsere Branche erachten wir die Bestimmung als nicht notwendig.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Nein

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Umfragen innerhalb unserer Unternehmung haben gezeigt, dass der überwiegende Teil der Mitarbeitenden das Jahresarbeitszeitmodell einfordern. Aufgrund von Freizeitaktivitäten oder Familienpflichten sind viele Mitarbeitende gerne bereit, für eine absehbare Zeit eine hohe Arbeitslast in Kauf zu nehmen, wenn sie dafür in ruhigeren Zeiten, beispielsweise im Hochsommer, entsprechend kürzere Arbeitszeiten haben.</p> <p>Dasselbe gilt auch für Art. 19a des Vorentwurfs betreffend Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit. Es entspricht dem heutigen Zeitgeist und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, dass sie gerne selber bestimmen möchten, wann sie einen Ruhetag einschalten möchten.</p> <p>Mit einer Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes muss auch die Festigung des Gesundheitsschutzes einhergehen. Um diesem Aspekt nachzukommen, engagiert sich KPMG bereits heute in verschiedenen Bereichen, welche den Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden bezwecken, wie beispielsweise gratis Gesundheits-Checks, diversen „Stay healthy“- und Bewegungs-Initiativen, einem Employee Assistance Program u.a.m. Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden hat für uns höchste Priorität.</p>



Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

4. Dezember 2018

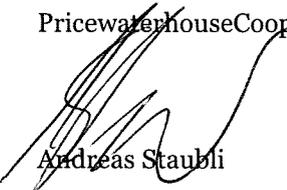
**Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad und
16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter**

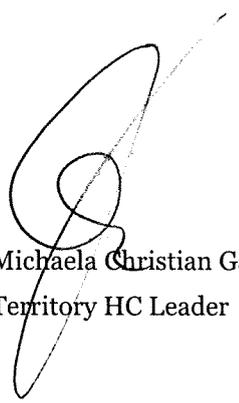
Sehr geehrte Frau Müller Könz

Für die Gelegenheit zur Vernehmlassung bedanken wir uns und senden Ihnen im Anhang gerne unsere Stellungnahme zu den oben erwähnten parlamentarischen Initiativen in PDF- sowie in Word-Format.

Freundliche Grüsse

PricewaterhouseCoopers AG


Andreas Staubli
Territory Senior Partner


Michaela Christian Gartmann
Territory HC Leader

Beilage

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die vorgeschlagenen Änderungen sind aus unserer Sicht dringend notwendig und in Anbetracht der heutigen Arbeitsrealität sowie den verschiedenen Bedürfnissen der an der Wirtschaft beteiligten Parteien unabdingbar.</p> <p>Das Arbeitsgesetz ist in den von den Vorentwürfen erfassten Themen veraltet. Zeitgemässe Arbeitsmodelle nach den Bedürfnissen und Erwartungen der betroffenen Kategorie von Arbeitnehmenden und ihrer Arbeitgeber sind aufgrund der aktuellen Regulierung nicht umsetzbar ohne gegen das Gesetz zu verstossen. Daher begrüssen wir eine punktuelle Überarbeitung des Arbeitsgesetzes im Sinne der Vorentwürfe. Es geht dabei nicht darum mehr, sondern flexibler arbeiten zu können. Wir sind überzeugt, dass dies wiederum einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und das ausserberufliche Leben der Arbeitnehmenden hat.</p> <p>Eine Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes ist aber auch ein Anliegen unserer Führungs- und Fachkräfte: Unsere – sehr gut qualifizierten und auf dem Markt entsprechend gesuchten – Mitarbeitenden haben hohe berufliche Ambitionen und den Anspruch, bei uns ihre Karriereziele verfolgen zu können. Sie erwarten von uns, dass ihnen eine erhebliche Gestaltungsfreiheit bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gewährt wird und sie insbesondere berufliches und privates Engagement miteinander vereinen können. Der Anspruch auf flexible Arbeitszeitmodelle wächst stetig und ist ein wichtiges Kriterium vor allem auch von Frauen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen eine anspruchsvolle Führungstätigkeit im Teilzeitpensum wollen. Auch diesen Anliegen stehen die gegenwärtigen starren gesetzlichen Vorgaben entgegen.</p> <p>Mit der parlamentarischen Initiative Graber können diese vielseitigen Ansprüche auf ein rechtlich solides Fundament gestellt werden. Aus unserer Sicht muss der Kern der Modernisierung ein Jahresarbeitszeitmodell für 15-20% der Erwerbstätigen sein. Letztere sollen ihre Autonomie eigenverantwortlich bei der Arbeitsgestaltung nutzen können, unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen inkl. eines gestärkten Gesundheitsschutzes.</p>

2.	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
Antwort	<p>Aus unserer Sicht wird für ein gesetzeskonformes modernes Arbeiten zwingend die Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells benötigt, weshalb die parlamentarische Initiative Graber für uns im Vordergrund steht.</p> <p>In der Prüfungs- und Beratungsbranche gibt es strukturelle und saisonale Merkmale, wie etwa die gesetzlich vorgeschriebene Prüfung der Jahresabschlüsse im ersten Halbjahr, welche dazu führen, dass sich über das Geschäftsjahr hinweg arbeitsintensive und weniger arbeitsintensive Phasen abwechseln.</p> <p>Unsere Kunden haben den Anspruch, die erbrachten Dienstleistungen stets rasch und in höchster Qualität zu erhalten. Dies setzt eine hohe örtliche und zeitliche Flexibilität der Mitarbeitenden voraus. Die Nachfrage nach bestimmten Dienstleistungen erfolgt zudem oft kurzfristig, die Innovationszyklen und Reaktionszeiten werden kürzer und die Konkurrenz von ausländischen Anbietern ist aufgrund der Mobilität der Arbeit deutlich spürbar. Daher ist es in unserer Branche schwierig, die Arbeitszeiten auf einer Wochenbasis zu organisieren.</p> <p>Dem Bedürfnis der Mitarbeitenden nach Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit/Familie sowie der individuellen beruflichen Weiterentwicklung sind mit dem heutigen Arbeitsgesetz enge, starre Grenzen gesetzt. Es entspricht dem ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeitenden, flexibel arbeiten zu können und selber zu bestimmen, wann und wo sie arbeiten. Immer mehr Mitarbeitende arbeiten zeitlich und örtlich flexibel. Heute ist den Mitarbeitenden eine ausgewogene Work-Life-Balance wichtiger als je zuvor. Dies setzt allerdings ein flexibles Arbeitsmodell voraus. Gesundheit und Lebensqualität werden nicht mit starren Wochenarbeitszeiten erreicht.</p> <p>Die parlamentarische Initiative Graber ermöglicht selbstbestimmt arbeitenden Führungs- und Fachkräften mit Zeiterfassung auf legale Art und Weise so zu arbeiten wie sie möchten.</p> <p>Der Möglichkeit des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung sowie die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für bestimmte Mitarbeitende gemäss der Initiative Keller-Sutter ist unseres Erachtens zwar sinnvoll, bringt aber nicht die gewünschte Flexibilisierung der Arbeitszeit wie dies mit der parlamentarischen Initiative Graber erfolgen würde.</p>
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Beide Vorentwürfe beziehen sich auf den gleichen Personenkreis der 15-20% selbstbestimmt arbeitenden Personen. Es handelt sich um Personen mit Vorgesetztenfunktion und/oder mit Fachfunktion, womit man bei 15-20% landet. Wir erachten diese starke Fokussierung auf gewisse Führungs- und Fachkräfte</p>

	<p>als sachgerecht, da diese Personengruppe selbstbestimmt arbeiten soll und muss.</p> <p>Im Falle einer benötigten begrifflichen Präzisierung hinsichtlich der Gruppe der Fachpersonen könnte dies über das Kriterium des Bildungsabschlusses zuzüglich einer gewissen Anzahl von Jahren an Arbeitserfahrung einfach und klar erfolgen. Alternative Kriterien müssten gleichermassen praktikabel sein und sollten in der Wirkung insgesamt zu nicht mehr als den erwähnten 15-20% der betroffenen Erwerbstätigen führen.</p> <p>Von einer Ausweitung dieses Personenkreises soll abgesehen werden, da ausserhalb der 15-20% ein erhöhtes Schutzbedürfnis der Mitarbeitenden besteht.</p>
--	---

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Ein Jahresarbeitszeitmodell erlaubt es uns, die Wünsche und Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen (Mitarbeitende, Kunden und Arbeitgeber) bestmöglich aufeinander abzustimmen. Aus diesen Gründen erachten wir die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit unabdingbar.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 2 (keine Kombination mit Vertrauensarbeitszeit) ist zwecks klarer Trennung der beiden Vorentwürfen sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 3 (keine wöchentliche Höchstarbeitszeit) ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend notwendig.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 4 (45 Wochenstunden als Berechnungsbasis für die Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr) entspricht dem heutigen Zeitgeist: es soll nicht mehr, sondern flexibler gearbeitet werden.</p>
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Diese Bestimmung ermöglicht eine Umsetzung der Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen (Mitarbeitende, Kunden und Arbeitgeber). Sie erlauben ein gleichermassen selbstbestimmtes, kundenorientiertes und flexibles Arbeiten während des Jahres, jedoch immer innerhalb eines klaren gesetzlichen Rahmens. Weiter erachten wir die zeitliche Kompensation von Mehrstunden oder die Ausbezahlung mit einem Lohnzuschlag von 25% als sachgerecht.</p>
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Mit Blick auf eine moderne Arbeitswelt mit zunehmenden Teilzeitpensen erachten wir diese Bestimmung als zwingend notwendig. Die bisherige Gesetzeslage benachteiligt Personen in Teilzeitpensen und ist daher besonders gegenüber Frauen diskriminierend, da diese überproportional häufig Teilzeit arbeiten.</p>

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	Aus unserer Sicht ist diese Bestimmung sachgerecht. Diese soll nicht zu längeren Arbeitszeiten per se führen, sondern zu flexibleren Arbeitszeiten. In der heutigen Arbeitswelt ist mobiles Arbeiten, so auch beispielsweise das Arbeiten im Home-Office, immer wichtiger. Dies kann nur mit einer Anpassung realisiert werden.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Unseres Erachtens entspricht diese Bestimmung dem grossen Anliegen unserer Mitarbeitenden und ist sachgerecht. Mit dieser Bestimmung wird die Gesamtruhezeit nicht etwa gekürzt, sondern es wird lediglich mehr Flexibilität geschaffen, so dass heutige Lebens- und Arbeitsformen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben möglich sind.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Wir erachten diese als sachgerecht. Angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin klar bewilligungspflichtig sein. Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen ohne Bewilligung der Behörden möglich sein. Dies entspricht einem grossen Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Insbesondere führt dies zu einer grösseren Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>Aus unserer Sicht braucht es für die Bestimmungen des Gesundheitsschutzes ebenfalls eine Anpassung, da diese nicht mehr zeitgemäss sind. Anstelle einer «Kann»-Formulierung sollte in Art. 6 Abs. 4 daher eine «Muss»-Formulierung aufgenommen werden: <i>Dabei müssen Präventionsmassnahmen vorgesehen werden.</i></p> <p>Gerade im Dienstleistungssektor gibt es diverse bereits sehr vorbildliche Firmen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes. Ein starker Gesundheitsschutz sollte für alle Sektoren und Branchen vorgesehen sein und nicht nur die klassischen Gesundheitsrisiken, sondern ebenfalls die psychosozialen Risiken berücksichtigen.</p>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Aus unserer Sicht ist eine Änderung der Bestimmungen bzgl. Art. 10 Abs. 2 nicht unbedingt notwendig.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	--

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Höher Leitende</p> <p>Eine wichtige Ergänzung des Vorentwurfs (16.414) sollte dahingehend erfolgen, dass auch der Begriff «Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit» (Art. 3d) präzisiert wird.</p> <p>Dabei können Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit (Höher Leitende) wie folgt definiert werden:</p> <p><u>Anpassung von Art. 9 ArGV 1:</u></p> <p><i>Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit</i></p> <p><i>Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer z.B. als Mitinhaber, Geschäftsleitungsmitglied, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes oder Betriebsteils über weitreichende bedeutende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser erheblicher Tragweite beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils Einfluss nehmen kann.</i></p> <p>Gesundheitsschutz</p> <p>Gute und nachhaltig leistungsfähige Mitarbeitende sind zentral für den Erfolg unseres Geschäfts. Daher sind geeignete Gesundheitsschutzmassnahmen von grösster Wichtigkeit. Ein Jahresarbeitszeitmodell kann eine wichtige Unterstützung für einen flexiblen Ausgleich bieten, insbesondere bei der häufigen Vermischung von Arbeit und Freizeit im heutigen Arbeitsalltag. Lebensqualität und Gesundheit wird nicht mit starren Wochenarbeitszeiten verbessert.</p> <p>Ein Vergleich von Zahlen zu IV-Neurenten aus der Prüfungs- und Beratungsbranche mit Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigt, dass die Zahl der neuen IV-Renten aufgrund psychischer Krankheiten in der Prüfungs- und Beratungsbranche ein Bruchteil so hoch ist, wie in den anderen Branchen. Diese Zahlen widerlegen klar die teilweise erhobenen Vorwürfe, dass eine «interessierte Selbstgefährdung» und überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz zu gesellschaftlichen Folgekosten führen würden.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Wir haben Verständnis für das Unbehagen, dass ein rein administrativer Aspekt (Zeiterfassung) faktisch einen Gesamtarbeitsvertrag notwendig macht.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Gemäss den Ausführungen unter 4b. handelt es sich bei der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, sondern nur um einen administrativen Aspekt. Aus diesem Grund werden unseres Erachtens auch keine speziellen diesbezüglichen Gesundheitsschutzmassnahmen benötigt. Wir sind jedoch der Ansicht, dass der Gesundheitsschutz allgemein von grosser Wichtigkeit ist, und zwar unabhängig davon, ob Arbeitszeit erfasst wird oder nicht. Siehe hierzu auch unsere Antworten unter Fragen 10a und 13a.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Siehe 4b.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Siehe 4b. Die Initiative Keller-Sutter führt nur sehr beschränkt dazu bei, dem selbstbestimmt arbeitenden Mitarbeiter eine grössere Flexibilität zu geben.

Einschreiben

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern



26. November 2018

Vernehmlassung

Pa. Iv.16.423 Karin Keller-Sutter / Pa. Iv.16.414 Konrad Graber

Sehr geehrte Frau Müller

Die F. Hoffmann-La Roche AG («Roche») begrüsst grundsätzlich eine Liberalisierung des geltenden Arbeitsrechts. Das heutige Arbeitsrecht entspricht nicht den Bedürfnissen moderner Arbeitsformen, die sich durch Flexibilität verbunden mit Selbstverantwortung auszeichnen. Für die Roche stellen jedoch die zwischen Bundesrat und Gewerkschaften vereinbarten Möglichkeiten zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung durch einen GAV sowie die Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung durch Vereinbarung (ArGV 1 Art. 73a und 73b) keine praktikable und zufriedenstellende Lösung dar.

Generell hält die Roche am Grundsatz fest, dass der GAV-Zwang der geltenden Rechtsordnung widerspricht. Nach dem heutigen Modell müsste mit der Gewerkschaft eine Vereinbarung über Mitarbeitende getroffen werden, die mehrheitlich keiner Gewerkschaft angehören, deren Interessen nicht von der Gewerkschaft vertreten sind, und sich daher auch nicht mit ihr identifizieren. Es fehlt an einem grundlegenden Bezug zwischen den Beteiligten. Die heutige gesetzliche Lösung zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung bietet daher keinen befriedigenden Ansatz.

Die Roche benötigt jedoch eine flexible Handhabung der Arbeitszeiten für Mitarbeitende in leitender Stellung sowie für gleichgestellte Fachspezialisten. Mitarbeitende in leitender Stellung und gleichgestellte Fachspezialisten unterliegen den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und dem Gesundheitsschutz. Diese Mitarbeitenden schätzen den Freiraum und die Flexibilität, welche es erlaubt, allfällige Mehrstunden durch zusätzliche Freitage zu kompensieren. Es entspricht dem starken Bedürfnis dieser Mitarbeitenden, zeitflexibel arbeiten zu können. Zur Erhaltung der Arbeitgeberattraktivität sieht die Roche daher eine zusätzliche gesetz-

liche Lösung zum Erhalt des Status quo als notwendig an.

Die Roche unterstützt hierbei einen klaren auf die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung fokussierten Ansatz, wobei diese für Arbeitnehmende mit leitender Tätigkeit sowie für Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung direkt im Gesetz verankert werden muss (Pa. Iv. Keller-Sutter). Die Roche vertritt daneben die Ansicht, dass die Umsetzung eines Jahresarbeitszeitmodells unter Vereinbarung einer jährlichen, individuellen Sollarbeitszeit, bereits unter den heutigen rechtlichen Voraussetzungen möglich ist und keiner zusätzlichen gesetzlichen Regelung bedarf.

Zu Pa. Iv.16.423 Karin Keller-Sutter

Die Roche sieht eine klare Notwendigkeit der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten, die über die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen. Die Initiative beinhaltet eine klare Abgrenzung der dargestellten Gruppe von Arbeitnehmenden gegenüber derjenigen, die nach Art. 73a ArGV1 von der Arbeitszeiterfassung befreit werden kann. Diese bewusste Abgrenzung basiert nicht auf dem Einkommen wie dies gemäss Art. 73a ArGV1 erfolgt, sondern auf der Verantwortung und der wesentlichen Entscheidbefugnis der Arbeitnehmenden. Gerade in der Roche finden sich vermehrt Mitarbeitende, die über der besagten Einkommensgrenze liegen, denen jedoch die Vorgesetztenfunktion oder die wesentliche Entscheidbefugnis fehlen. Diese Mitarbeitenden unterliegen in der Roche der Zeiterfassung und eine Ausnahme dieser Mitarbeitenden von der Arbeitszeiterfassung ist nicht vorgesehen. Zusätzlich finden die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz mit der Aufhebung der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten weiterhin Anwendung finden und sind nicht in Frage gestellt. Diese einschlägigen Bestimmungen können auf Verordnungsebene nötigenfalls präzisiert werden.

Zusätzlich verweisen wir für weitere Ausführungen zu den einzelnen Elementen auf den beiliegenden Fragebogen. Ausführungen, die beide Vorlagen betreffen sind im Fragebogen bereits bezeichnet.

Zu Pa. Iv.16.414 Konrad Graber

Die Roche sieht von einer Stellungnahme zur Parlamentarischen Initiative Konrad Graber ab.

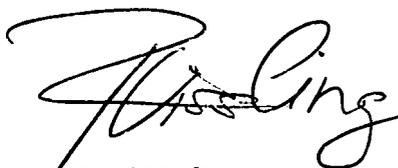
Generell stellt die Notwendigkeit einer gesamthaften Überarbeitung des Arbeitsgesetzes für die Roche ein übergeordnetes Ziel dar. Das Arbeitsgesetz in seiner heutigen Form ist nicht mehr zeitgemäss. Der Wirtschaftsstandort Schweiz benötigt zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit ein liberales Arbeitsgesetz, das sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen wie auch der modernen, orts- und zeitflexiblen Arbeitsweise und dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden Rechnung trägt.

Freundliche Grüsse

F. Hoffmann-La Roche AG

A handwritten signature in black ink, appearing to be "J. Erismann".

Jürg Erismann
Standortleiter Basel/Kaiseraugst

A handwritten signature in black ink, appearing to be "René Kissling".

René Kissling
Sekretär der Verwaltungsratsausschüsse

Beilage:

- ausgefüllter Fragebogen zu den Vorentwürfen

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle

16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich.

Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<i>Grundsätzlich unterstützt die F. Hoffmann-La Roche AG («Roche») eine Befreiung von leitenden Angestellten und Fachspezialisten von der Erfassung der Arbeitszeit. Eine Notwendigkeit im Sinn der beiden Vorentwürfe hingegen sehen wir ausschliesslich für die Vorlage Keller-Sutter.</i>

2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<i>Die Roche favorisiert den Vorentwurf Keller-Sutter</i>

3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen
----	---

	sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	<p><i>Die Gruppe der betroffenen Arbeitnehmenden muss klar umschrieben sein. Bezüglich der Vorgesetztenfunktion herrscht grundsätzlich mehr Klarheit. Ob eine Fachperson über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich mit dem Anstellungs-Profil sowie der jeweiligen Kompetenzregelung ebenfalls deutlich eingrenzen. Eine Definition der betroffenen Arbeitnehmenden kann z.B. über die systematischen Anstellungs-Profile sowie die entsprechende Unterschriften-Regelung oder Entscheidungskompetenz im Unternehmen nachvollziehbar und transparent vorgenommen werden. Zudem kann die Budgetverantwortung eines Mitarbeitenden als Indiz für einen wesentliche Entscheidbefugnis angesehen werden.</i></p> <p><i>Wie im erläuternden Bericht beschrieben sind keine konkreten Vorgaben/Mindestanforderungen zur Ausbildung der Fachpersonen im Gesetz vorgesehen. Diese könnten im Einzelfall zu eindimensional sein. Ein Ausbildungsbeschrieb oder eine äquivalente Erfahrung sind in den o.g. Anstellungs-Profilen enthalten und knüpfen an eine entsprechende Leistungs- und Verantwortungsfähigkeit als Voraussetzung für die Erlangung einer entsprechenden Anstellung an. Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen (z.B. höhere Fachprüfung oder äquivalente Erfahrung) könnten wie im Bericht vorgeschlagen allenfalls auf Verordnungsstufe festgeschrieben werden.</i></p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?

Antwort	
---------	--

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen
-----	---

	muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<i>Die Bestimmung wird grundsätzlich unterstützt. Es muss sich um Vertrauensarbeitszeit ohne Aufzeichnung handeln.</i>
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<i>Im ArG und den entsprechenden Verordnungen sind bereits spezifische Schutzbestimmungen enthalten. Weitere gesetzliche Bestimmungen sind nicht nötig. Sollte auf Verordnungsebene eine Präzisierung notwendig sein, so wäre denkbar, dass zuhanden der Kontrollbehörden eine Liste der befreiten Mitarbeitenden zusammen mit einer Erklärung über die betriebsspezifischen Massnahmen zum Gesundheitsschutz abgegeben würde.</i>

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Es wird begrüsst, dass die heutige Realität bei voller Erhaltung der Schutzbestimmungen des ArG im Gesetz abgebildet wird. Erfasst sind Arbeitnehmende mit hoher Arbeitsautonomie und Verantwortungsbewusstsein, welche in deren Anstellungs-Profilen und entsprechenden Kompetenzen reflektiert werden.</i>

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Basel, 29. November 2018

Parlamentarische Initiative 16.423 – Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten
Stellungnahme der Syngenta Crop Protection AG

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf den erläuternden Bericht in eingangs erwähnter Sache und stellen Ihnen im Anhang den Fragebogen zu.

Der Schweizer Wirtschaftsstandort zeichnet sich insbesondere auch durch ein flexibles und ausgewogenes Arbeitsrecht aus, das im Ergebnis beiden Seiten – den Arbeitgebenden wie den Arbeitnehmenden – nützt. Die heute geltenden Regelungen betreffend der Arbeitszeit entsprechen längst nicht mehr der Realität. Der im Jahr 2015 gemachte Versuch einer Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde seinerzeit von uns nicht unterstützt, weil er für unsere Branche nicht zweckdienlich war.

Wir unterstützen deshalb die Parlamentarische Initiative „16.423 Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“ ohne Vorbehalt gemäss dem beigelegten Fragebogen.

Mit freundlichen Grüssen
Syngenta Crop Protection AG



Christine Kuhn
Head HR Schweiz



Xaver Grüter
Employee Relations

Basel, 28. November 2018

16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle
16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

Vorbemerkung: Die Kommission schickt zwei Vorentwürfe in die Vernehmlassung, einen zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad, den anderen zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter. Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden. Der vorgeschlagene Lösungsansatz ist jedoch unterschiedlich. Beide Vorentwürfe sind Gegenstand des vorliegenden Fragebogens. Die Fragen 1-3 beziehen sich auf beide, die nachfolgenden Fragen jeweils nur auf den bezeichneten Vorentwurf.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<i>Syngenta unterstützt eine Befreiung von leitenden Angestellten und Fachspezialisten von der Erfassung der Arbeitszeit. Eine Notwendigkeit im Sinn der beiden Vorentwürfe hingegen sehen wir ausschliesslich für die Vorlage Keller-Sutter.</i>

2.	Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?
Antwort	<i>Syngenta favorisiert den Vorentwurf Keller-Sutter</i>

3.	Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja,
----	---

	welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?
Antwort	<p><i>Die Gruppe der betroffenen Arbeitnehmenden muss klar umschrieben sein. Bezüglich der Vorgesetztenfunktion herrscht grundsätzlich mehr Klarheit. Ob eine Fachperson über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich mit dem Anstellungs-Profil sowie der jeweiligen Kompetenzregelung ebenfalls deutlich eingrenzen. Eine Definition der betroffenen Arbeitnehmenden kann z.B. über die systematischen Anstellungs-Profile sowie die entsprechende Unterschriften-Regelung oder Entscheidungskompetenz im Unternehmen nachvollziehbar und transparent vorgenommen werden. Zudem kann die Budgetverantwortung eines Mitarbeitenden als Indiz für einen wesentliche Entscheidbefugnis angesehen werden.</i></p> <p><i>Wie im erläuternden Bericht beschrieben sind keine konkreten Vorgaben/Mindestanforderungen zur Ausbildung der Fachpersonen im Gesetz vorgesehen. Diese könnten im Einzelfall zu eindimensional sein. Ein Ausbildungsbeschrieb oder eine äquivalente Erfahrung sind in den o.g. Anstellungs-Profilen enthalten und knüpfen an eine entsprechende Leistungs- und Verantwortungsfähigkeit als Voraussetzung für die Erlangung einer entsprechenden Anstellung an. Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen (z.B. höhere Fachprüfung oder äquivalente Erfahrung) könnten wie im Bericht vorgeschlagen allenfalls auf Verordnungsstufe festgeschrieben werden.</i></p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	
6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	
7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	<i>Die Bestimmung wird unterstützt. Es muss sich um Vertrauensarbeitszeit ohne Aufzeichnung handeln. Generell hält Syngenta fest, dass der GAV-Zwang in der heutigen Verordnung einer Bevormundung der betriebsinternen Arbeitnehmervertreter gleichkommt. Nach dem heutigen Modell müsste mit der Gewerkschaft eine Vereinbarung über Mitarbeitende getroffen werden, deren Interessen nicht von der Gewerkschaft vertreten sind, die mehrheitlich keiner Gewerkschaft angehören und sich daher nicht mit ihr identifizieren. Es fehlt an einem grundlegenden Bezug zwischen den Beteiligten. Die heutige gesetzliche Lösung zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung bietet daher keinen befriedigenden Ansatz</i>

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<i>Im ArG und den entsprechenden Verordnungen sind bereits spezifische Schutzbestimmungen enthalten. Weitere gesetzliche Bestimmungen sind nicht nötig. Sollte auf Verordnungsebene eine Präzisierung notwendig sein, so wäre</i>

	<i>denkbar, dass zuhanden der Kontrollbehörden eine Liste der befreiten Mitarbeitenden zusammen mit einer Erklärung über die betriebsspezifischen Massnahmen zum Gesundheitsschutz abgegeben würde.</i>
--	---

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Es wird begrüsst, dass die heutige Realität bei voller Erhaltung der Schutzbestimmungen des ArG im Gesetz abgebildet wird. Erfasst sind Arbeitnehmende mit hoher Arbeitsautonomie und Verantwortungsbewusstsein, welche in deren Anstellungs-Profilen und entsprechenden Kompetenzen reflektiert werden.</i>

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	