

**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>