

**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.