



Bern, 30. Januar 2019

16.414 Pa. Iv. Graber Konrad

Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

Vorentwurf und Erläuternder Bericht der Kommission für
Wirtschaft und Abgaben des Ständerates

16.423 Pa. Iv. Keller-Sutter

Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Vorentwurf und Erläuternder Bericht der Kommission für
Wirtschaft und Abgaben des Ständerates

Bericht über die Vernehmlassungsergebnisse
--

SECO im Auftrag der Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Ständerates

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Gegenstand der Vernehmlassungsvorlagen.....	3
2.1	Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle.....	3
2.2	Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten	4
3	Überblick der Ergebnisse der Vernehmlassung	5
3.1	Zustimmung zu beiden Vorlagen.....	5
3.2	Zustimmung nur zu Graber Konrad	5
3.3	Zustimmung nur zu Keller-Sutter.....	5
3.4	Grundsätzliche Befürwortung einer Liberalisierung, aber mit Anregungen, Anträgen oder alternativen Regelungsvorschlägen	5
3.5	Ablehnung beider Vorentwürfe	5
3.6	Verzicht auf Stellungnahme bzw. kein besonderes Bedürfnis nach Änderung.....	5
4	Grundsätzliche Haltung der Anhörungsteilnehmenden.....	6
5	Zusammenfassung der Ergebnisse	7
5.1	Befürworter der Vorlagen	7
5.2	Befürworter nur der Vorlage Graber Konrad	9
5.3	Befürworter nur der Vorlage Keller-Sutter.....	10
5.4	Befürworter einer Liberalisierung mit Anregungen, Anträgen oder alternativen Rege- lungsvorschlägen	10
5.5	Gegner beider Vorlagen	12
6	Die vorgeschlagenen Bestimmungen im Einzelnen	17
7	Anhang: Liste der eingereichten Stellungnahmen	30

1 Ausgangslage

Am 4. September 2018 schickte die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates (WAK-S) zwei Vorentwürfe über die Änderung des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Handel und Gewerbe¹ in die Vernehmlassung. Das Vernehmlassungsverfahren dauerte bis am 4. Dezember 2018. Die Kantone, die in der Bundesversammlung vertretenen politischen Parteien, die gesamtschweizerischen Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete, die gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen und Interessenten (insbesondere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände) wurden eingeladen, sich zu den Vorentwürfen und den erläuternden Berichten zu äussern. Total wurden 66 Teilnehmer angeschrieben. Insgesamt gingen beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) 98 Rückmeldungen von eingeladenen und spontanen Vernehmlassungsteilnehmenden ein (24 der Kantone, 6 der politischen Parteien und 68 von weiteren interessierten Kreisen). Die Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden (mitsamt der in diesem Bericht verwendeten Abkürzungen) ist im Anhang ersichtlich.

Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens. Sämtliche eingegangenen Stellungnahmen sind auf der Internetseite www.admin.ch aufgeschaltet.

2 Gegenstand der Vernehmlassungsvorlagen

2.1 Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

Der Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.414 Graber Konrad sieht vor, dass Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, nach einem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten können, sofern sie bei ihrer Arbeit eine grosse Autonomie geniessen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können.

Bei einer Anstellung nach dem Jahresarbeitszeitmodell fällt die vom Gesetz festgelegte Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit weg und es darf unter dem Jahr Schwankungen bei der wöchentlichen Arbeitszeit geben. Im Jahresdurchschnitt dürfen jedoch höchstens 45 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Weist das Arbeitskonto des Arbeitnehmenden Ende Jahr ein Nettosaldo von über 170 Stunden auf, so sind diese Mehrstunden mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren.²

Für die Arbeitnehmenden mit Jahresarbeitszeit enthält der Entwurf folgende weitere Flexibilisierungen:

- Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen.
- Andererseits werden auch die Vorschriften betreffend die tägliche Ruhezeit für die angesprochenen Arbeitnehmergruppen flexibler gestaltet: Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll neu möglich sein, sofern dies nach eigenem, freiem Ermessen des Arbeitnehmenden ausserhalb des Betriebs erfolgt, überdies soll eine Verkürzung der täglichen

¹ ArG; SR 822.11

² Im heute geltenden Recht hat ein Ausgleich durch Freizeit innerhalb von 14 Wochen bzw. maximal 12 Monaten zu erfolgen (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1).

Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen eingehalten wird.³

- Schliesslich soll für die entsprechenden Arbeitnehmergruppen auch Sonntagsarbeit unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie nach eigenem, freiem Ermessen des Arbeitnehmenden erbracht wird.⁴

2.2 Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Der Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.423 Keller-Sutter sieht vor, dass der Arbeitgeber auf die Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten verzichten kann für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, sofern sie bei ihrer Arbeit eine grosse Autonomie geniessen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Die Zustimmung der Arbeitnehmenden ist dabei nicht erforderlich.

Damit stellt der Vorentwurf eine Erweiterung des Anwendungsbereichs von Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz dar, wonach auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet werden kann, sofern diese Möglichkeit in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgesehen ist, die Arbeitnehmenden bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festlegen können. Sie müssen überdies über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 120 000 Franken verfügen und dem Verzicht schriftlich zustimmen.

³ Zurzeit kann die tägliche Ruhezeit einmal pro Woche auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten ist. Zudem gibt es für bestimmte Betriebsarten eine Sondervorschrift in Art. 9 ArGV 2.

⁴ Im heutigen Arbeitsgesetz gilt ein generelles Sonntagsarbeitsverbot (Art. 18 ArG). Für Ausnahmen davon braucht es entweder eine Bewilligung (Art. 19 ArG) oder eine in der ArGV 2 geregelte Betriebsart, die von der Bewilligungspflicht befreit ist.

3 Überblick über die Ergebnisse der Vernehmlassung

3.1 Zustimmung zu beiden Vorentwürfen

Kantone: ---

Parteien: FDP, GLP, SVP.

Organisationen, Verbände und weitere interessierte Kreise: ADS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, DSB, EXS, FER, GEM, H+, HBS, KMUF (Mehrheit), PWC, SAV, SBV, SFF, SGI, SGV, ST, SUISSETEC, SVV, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSEI, VSM.

3.2 Zustimmung nur zu Graber Konrad

Kantone: AI, BE, JU, SH.

Parteien: ---

Organisationen, Verbände und weitere interessierte Kreise: ICT, KPMG.

3.3 Zustimmung nur zu Keller-Sutter

Kantone: FR.

Parteien: ---

Organisationen, Verbände und weitere interessierte Kreise: IPH, ROCHE, SI, SIA, SYNGENTA, UNIMED, VBPCD, VSS.

3.4 Grundsätzliche Befürwortung einer Liberalisierung, aber mit Anregungen, Anträgen oder alternativen Regelungsvorschlägen

Kantone: AG, BL, BS, LU, SO, SZ, TG.

Parteien: CVP.

Organisationen, Verbände und weitere interessierte Kreise: AGVB, FMCH, PLATTFORM, SGAS, STSA.

3.5 Ablehnung beider Vorentwürfe

Kantone: AR, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH.

Parteien: Grüne, SP.

Organisationen, Verbände und weitere interessierte Kreise: AA, GFS, IVA, LM, SA, SBK, SBPV, SEV, SGARM, SGB (und LGB), SHV, SUISSEERGO, SUISSEPRO, SVBG, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VPOD, VSAA, VSAO, VUA.

3.6 Verzicht auf Stellungnahme bzw. kein besonderes Bedürfnis nach Änderung

SUVA verzichtet auf eine Stellungnahme. Aus arbeitsmedizinischer Sicht sei es entscheidend, wie die Rahmenbedingungen definiert und schliesslich in der Praxis umgesetzt werden. Ihrer Ansicht nach obliege es den Sozialpartnern, in dieser Hinsicht tragfähige Lösungen auszuhandeln.

Beide Vorlagen entsprechen aus Sicht des ISOL 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 sie den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung.

4 Grundsätzliche Haltung der Anhörungsteilnehmenden

Keine der **kantonalen Behörden** spricht sich ohne Vorbehalt für die beiden Vorentwürfe aus. Die Hälfte der Kantone lehnen beide Vorentwürfe ab.⁵ Viele befürworten zwar eine Liberalisierung, erklären sich aber dennoch mit den beiden Entwürfen nicht einverstanden.⁶ Wenige der kantonalen Behörden sprechen sich nur für eine der beiden parlamentarischen Initiativen aus, wünschen gleichzeitig aber, dass der Gesundheitsschutz genügend gewahrt wird.⁷ Neben Überlegungen zum Gesundheitsschutz, befürchten die Kantone besonders, dass der Vollzug durch die Initiativen erschwert würde. Die Kantone AG, GL, JU, LU, UR, VS schliessen sich im Übrigen explizit der Stellungnahme der interkantonalen Verbände IVA und VSAA an.

Die **interkantonalen Verbände** IVA und VSAA stehen den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen ablehnend gegenüber. Sie vertreten unter anderem die Auffassung, dass die Revisionsentwürfe den Vollzug durch unklare Rechtsbegriffe und fehlende Dokumentationen erschweren und gleichzeitig den Gesundheitsschutz schwächen würden.

Die **politischen Parteien** äussern sich unterschiedlich zu den Vorlagen. Während die Grünen und die SP beide Vorentwürfe gesamthaft ablehnen, äussern sich die FDP, GLP und SVP im Grundsatz positiv dazu. Die CVP kann sich den Initiativen zwar anschliessen, fordert jedoch unter anderem, dass dem Gesundheitsschutz besonders Rechnung getragen wird. Für die GLP ist es ebenfalls unabdingbar, dass geeignete Massnahmen für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden getroffen werden. Für die FDP hingegen sind die Bestimmungen in Art. 6 ArG genügend und zusätzliche Massnahmen werden abgelehnt.

Neben dem SAV unterstützen die meisten **Arbeitgeberorganisationen** die Vorlagen in ihren Grundzügen.⁸ Neben der ICT priorisieren auch ADS, EXS und SWICO klar die parlamentarische Initiative Graber. Zusätzlich zu vier Arbeitgeberverbänden⁹, die sich nur für die parlamentarische Initiative Keller-Sutter aussprechen, bevorzugen auch CCIG, DSB, FER, GEM, HBS, SAV, SBV, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL und SWS diese Initiative. AGVB und STSA befürworten generell eine Flexibilisierung. Der AGVB erachtet dabei eine umfassende Revision des Arbeitsgesetzes für unumgänglich. Aus Sicht des ISOL entsprechen beide Vorlagen keinem starken Bedürfnis.

Sämtliche der am Anhörungsverfahren teilnehmenden **Arbeitnehmerorganisationen** stehen den beiden Vorentwürfen ablehnend gegenüber.¹⁰ Sie sind insbesondere der Ansicht, dass das heutige Arbeitsgesetz bereits genügend flexibel sei. Zudem erachten sie es als stossend, dass kurz nach Inkrafttreten der Art. 73a/b ArGV 1 bereits wieder eine Änderung vorgenommen werden soll. Schliesslich geben sie zu bedenken, dass die vorgeschlagenen Revisionen negative Folgen für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden hätten.

Auch die **Institutionen der Arbeitssicherheit und Gesundheit** sprechen den vorliegenden Revisionsvorlagen mögliche negative Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerschaft zu. Die Mehrheit dieser Interessengruppe ist grundsätzlich gegen eine Änderung des Arbeitsgesetzes.¹¹ Insbesondere die SGARM weist darauf hin, dass es medizinisch erwiesen sei, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs,

⁵ AR, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH.

⁶ AG, BL, BS, FR, LU, SO, SZ, TG.

⁷ AI, BE, JU, SH für pa. Iv. Graber; FR für pa. Iv. Keller-Sutter.

⁸ ADS, APIAH, ASPS, CCIG, DSB, EXS, FER, GEM, H+, HBS, SBV, SFF, SGV, ST, SUISSETEC, SVV, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSEI, VSM.

⁹ IPH, SI, VBPCD, VSS.

¹⁰ AA, LM, SBK, SBPV, SEV, SGB (und LGB), SHV, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VPOD, VSAO.

¹¹ GFS, SGARM, SUISSEERGO, SUISSEPRO, SVBG.

Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern. Die SGAS anerkennt, dass ein gesellschaftliches Bedürfnis zu bestehen scheine, die Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, spricht sich aber gleichzeitig gegen sämtliche Änderungen aus, die den Gesundheitsschutz gefährden könnten.

Bei den **Berufsverbänden und anderen Institutionen** gehen die Meinungen weit auseinander. Während sich die SGI und die Mehrheit des KMUF für die beiden Vorentwürfe aussprechen, stehen diesen die SA und VUA ablehnend gegenüber. Der SIA und UNIMED unterstützen die parlamentarische Initiative Keller-Sutter. FMCH und PLATTFORM begrüßen im Grundsatz eine Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes, bringen diesbezüglich aber mehrere Anliegen an.

Sämtliche **Unternehmen**, die an der Vernehmlassung teilnahmen, stehen einer Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes positiv gegenüber.¹² Während sich dabei die KPMG ausdrücklich für die parlamentarische Initiative Graber ausspricht, unterstützen ROCHE und SYNGENTA die Initiative Keller-Sutter. ROCHE wünscht ausserdem eine gesamthafte Überarbeitung des Arbeitsgesetzes.

5 Zusammenfassung der Ergebnisse

5.1 Befürworter der Vorlagen

29 Vernehmlassungsteilnehmende¹³ befürworten die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen vorbehaltlos oder zumindest grösstenteils. Bei den vorgeschlagenen Bestimmungen im Einzelnen werden die verschiedenen Ansichten unter Ziffer 6 detaillierter aufgezeigt. Zur Begründung wird häufig angeführt:

- Alle Befürworter der Vorlagen wünschen eine Anpassung an die Bedürfnisse der heutigen Arbeitswelt¹⁴. Da immer mehr Mitarbeitende zeitlich und örtlich flexibel arbeiten, werde eine flexiblere Arbeitszeit insbesondere auch von den Arbeitnehmenden gewünscht.¹⁵ Die Befürworter sind der Meinung, dass die Vorlagen eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung, Betreuungsaufgaben, Hobbies und dem Beruf ermöglichen.¹⁶
- Es wird begrüsst, dass im Speziellen die parlamentarische Initiative Graber dem Umstand Rechnung trage, dass sich Arbeitsweise und Bedürfnisse insbesondere im dritten Sektor stark verändert hätten. Dienstleitungen spielten heute eine viel grössere Rolle. Für viele Unternehmen sei es deshalb wichtig, dass sie Spitzenbelastungen abfangen können.¹⁷
- Weiter wird zum Teil darauf hingewiesen, dass insbesondere der Gesetzesentwurf Graber die Legalisierung von Arbeitsformen ermögliche, die bereits heute in verschiedenen Branchen und Betrieben erfolgreich praktiziert werden.¹⁸
- Als weitere Begründung wird angeführt, dass im Ausland häufiger flexibel gearbeitet werden dürfe. Es sei notwendig, dass die Schweiz weiterhin mit dem internationalen Wettbewerb mithalten könne.¹⁹ Der VSM präzisiert, dass zum Beispiel Medien zeitnah

¹² COOP, KPMG, PWC, ROCHE, SYNGENTA.

¹³ Die Parteien GLP, FDP, SVP sowie ADS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, DSB, EXS, FER, FMCH, GEM, H+, KMUF (Mehrheit), PWC, SAV, SBV, SFF, SGI, SGV, ST, SUISSETEC, SVV, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSEI, VSM.

¹⁴ Insb. FDP, SVP, APIAH, ASPS, CCIG, DSB, FER, GEM, HBS, KMUF, PWC, SAV, SBV, SFF, SGV, SVV, SWICO.

¹⁵ ADS, APIAH, CCIG, EXS, FER, PWC, SBV, SGV, ST, SVV, SWICO.

¹⁶ FDP, ASPS, CCIG, H+, PWC.

¹⁷ FDP, SVP, CCIG, H+, SBV, SGV, ST, VSEI, auch PWC.

¹⁸ SVV, auch ADS, APIAH, CCIG, EXS, PWC, ST, SVV, SWICO.

¹⁹ ADS, EXS, SAV, SVV, VSM, auch PWC.

berichten können müssten ohne wirtschaftliche und organisatorische Einbussen im schnelllebigen digitalen Zeitalter.

- Die Mitglieder des SAV vertreten die Ansicht, dass bezüglich einer hohen Arbeitszeitautonomie grundsätzlich keine negativen Auswirkungen hinsichtlich Überlastung und Erschöpfung feststellen liessen. ADS, EXS, und PWC präzisieren, dass die Zahlen der neuen IV-Renten aufgrund psychischer Krankheiten in der Prüfungs- und Beratungsbranche ein Bruchteil so hoch seien, wie in den anderen Branchen. Diese Zahlen würden klar die teilweise erhobenen Vorwürfe, dass eine «interessierte Selbstgefährdung» und überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz zu gesellschaftlichen Folgekosten führen würden, widerlegen.
- Häufig²⁰ wird kritisiert, dass die im Jahr 2016 erfolgten Erleichterungen heute noch einzelne Branchen (aufgrund von GAV-Pflicht und Lohngrenze) von der Möglichkeit zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung ausschliessen würden. Diese Ungleichbehandlung sollte beseitigt werden, ohne dass der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden darunter leidet.
- Insbesondere die Organisationen der Spitäler und Ärzte bringen an der obligatorischen Zeiterfassung insoweit Kritik an, dass diese für sie lediglich mit kostentreibendem Administrativaufwand verbunden wäre.²¹
- SAV, SWISSRETAIL und SWS halten dem Vorwurf, dass durch die Nichterfassung der Arbeitszeit «Gratisarbeit» anfallen würde, entgegen, dass viele Unternehmen mit den leitenden Arbeitnehmenden und dem Kader vereinbarten, 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 seien. Da somit auch bei der Erfassung der Arbeitszeit keine zusätzliche Kompensation oder Entschädigung fällig werde, verliere der Arbeitnehmende auch nichts durch die Nichterfassung.

Anliegen:

Von verschiedenen Befürwortern werden zusätzliche Anliegen angebracht:

- GLP, ADS, EXS, PWC und SWICO verlangen, dass der Begriff *Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit* (Art. 3d ArG) die notwendige Präzisierung erfahren sollte. U.a. ICT und PWC bringen dazu folgenden Anpassungsvorschlag 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** 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.*
- Für viele der Befürworter der Vorlagen²² ist es bei einer entsprechenden Änderung des Arbeitsgesetzes zentral, 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 dürften nicht beeinträchtigt werden.

²⁰ FER, GEM, SAV, SVV, auch KMUF, SWS, VSEI.

²¹ H+, SWISSRETAIL, VSEI, auch DSB, FER, GEM, SBV und FDP.

²² FDP, ADS, DSB, EXS, FER, GEM, HBS, ICT, SAV, SBV, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL, SWS, auch SGV.

FER macht in diesem Zusammenhang folgenden Anpassungsvorschlag: « *Sont réservées les dérogations prévues par convention collective de travail.* » (Sinngemäss: Vorbehalten bleiben die in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehenen Ausnahmen).

- FER und GEM schlagen weiter vor, dass diese Reform auch dazu genutzt werden soll, um die vereinfachte Arbeitszeiterfassung zu vereinfachen (Art. 73b ArGV 1). Die vereinfachte Zeiterfassung soll unabhängig von der Grösse des Unternehmens individuell vereinbart werden können.
- Dem SFF scheint es bei der Umsetzung des Gesetzesentwurfs bzw. bei dessen Vollzug durch die kantonalen Arbeitsinspektorate wichtig, dass klare vollzugsrelevante Richtlinien zur Wahrung der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit vorliegen, die von allen kantonalen Vollzugsbehörden einheitlich angewendet werden. Dies allenfalls in Form von Weisungen bzw. Richtlinien des SECO.
- Die SVP möchte sich in der Detailberatung vertieft eingeben. Bei der Umsetzung müsse ihrer Meinung nach insbesondere darauf geachtet werden, dass zwischen den verschiedenen Branchen keine Rechtsungleichheit entsteht.
- Die SGI äussert den Wunsch, dass folgende Arbeitnehmende ebenfalls von den neuen Regelungen profitieren sollen:
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). (Sinngemäss : Die Fachpersonen (Ärzte und Pflegefachpersonen) unter Einschluss derjenigen, die in Postgraduate-Ausbildung sind, welche in einem medizinischen Betrieb tätig sind (welche eine ununterbrochene medizinische Präsenz erfordert an 24h pro Tag und an 365 Tagen im Jahr).
- Der APIAH ist es wichtig, dass die durch diese parlamentarischen Initiativen erwünschte Vereinfachung nicht zu grösseren und komplexeren Kontrollen der Unternehmen führt, so wie dies ihrer Ansicht nach die aktuelle Situation in Bezug auf Art. 73a/b ArGV 1 sei.
- Die CCIG äussert ähnliche Bedenken: Es sei wichtig sicherzustellen, dass die Umsetzung des Gesetzes nicht unverhältnismässig den Verwaltungsaufwand bezüglich Zeiterfassung für die betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmer erhöht.
- Das KMUF wünscht, dass den KMU vor dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen detaillierte und praktische Informationen über die neuen Arbeits- und Ruhezeiten sowie über die verschiedenen Möglichkeiten zur Aufhebung der Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden.

Präferenz:

Für GLP, ADS, EXS, SWICO und PWC steht die pa. Iv. Graber im Vordergrund.

CCIG, DSB, FER, GEM, HBS, SAV, SBV, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL und SWS priorisieren die pa. Iv. Keller-Sutter. DSB und SBV unterstützen die Initiative Graber, falls der anderen keine Folge gegeben würde.

5.2 Befürworter nur der Vorlage Graber Konrad

Die Kantone AI, BE, JU und SH befürworten nur die Vorlage Graber, gleichzeitig fordern sie aber, dass der Gesundheitsschutz gewahrt bleiben müsse. Zu den vorgebrachten Argumenten: siehe vorangehende Ziffer 5.1.

- AI wünscht, um die Vollzugstauglichkeit zu erhöhen, dass das Jahresarbeitszeitmodell schriftlich vereinbart werden muss (gegenseitiges Einverständnis).
- BE äussert zusätzlich zum erhöhten Gesundheitsschutz das Anliegen, dass die zu erfolgenden Verordnungsänderungen durch den Bundesrat frühzeitig beschlossen werden, so dass die Vollzugsorgane genügend Zeit für vorbereitende Arbeiten zu Verfügung hätten.
- Für den Kanton JU ist es besonders wichtig, dass klar bestimmbar ist, wer genau von der Jahresarbeitszeit betroffen sein soll und dies in der Verordnung festgehalten wird. Art. 46 Abs. 2 lit. c könnte seiner Ansicht nach folgendermassen formuliert werden:
« *peuvent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail et ne travaillent pas selon des plans de service prédéfinis.* » (Sinngemäss : die ihre Arbeitszeiten selber festlegen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten)
Ansonsten schliesst sich JU ausdrücklich der Stellungnahme von VSAA und IVA an.
- Für SH erscheinen die Auswirkungen dieses Modelles im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einigermassen einschätzbar, weil weiterhin alle Beteiligten wüssten, wann und wie lange gearbeitet wird. Problematisch dünkt dem Kanton SH vor dem grundsätzlichen Verbot der Sonntagsarbeit und der notwendigen Ruhezeit die Bestimmung zur Sonntagsarbeit. Im Weiteren erachtet er die im erläuternden Bericht beschriebenen Arbeitszeitkontrollen, bei welchen jeweils zwei Jahre geprüft werden müssen, für zu aufwendig und damit für zu kostenintensiv.

KPMG befürwortet den Vorentwurf von Graber, da Unternehmen im Bereich der Wirtschaftsprüfung sowie von anderen Dienstleistungsbereichen von KPMG (Steuer-, Rechts- und Unternehmensberatung) in ihrer Tätigkeit teilweise eine ausgeprägte Saisonalität aufweisen.

ICT votiert für die Umsetzung der pa. Iv. Graber. Mit dieser würde ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt.

5.3 Befürworter nur der Vorlage Keller-Sutter

Bezüglich der Argumente der Befürworter dieser Vorlage: siehe vorangehende Ziffer 5.1.

FR befürwortet die Vorlage Keller-Sutter unter der Bedingung, dass die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden präzise formuliert wird und die Mehrzahl der Mitarbeitenden weiterhin die Arbeitszeiten erfassen. Die Erfahrungen mit den Art. 73a/b ArGV 1 sollen berücksichtigt werden.

UNIMED unterstützt die Vorlage Keller-Sutter. Wenn die Arbeitszeit nicht erfasst werden muss, erachten sie 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.

IPH, SI, SIA und SYNGENTA unterstützen die Vorlage Keller-Sutter.

ROCHE, VBPCD und VSS unterstützen den klaren auf die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung fokussierten Ansatz gemäss Keller-Sutter. Generell stellt für sie eine gesamthafte Überarbeitung des Arbeitsgesetzes ein übergeordnetes Ziel dar.

5.4 Befürworter einer Liberalisierung mit Anregungen, Anträgen oder alternativen Regelungsvorschlägen

Die Kantone AG, BL, BS, LU, SO, SZ, TG, die CVP sowie AGVB, FMCH, PLATTFORM, SGAS, STSA befürworten eine Liberalisierung, sehen aber in den Initiativen grundsätzlich den falschen Weg. Als Begründung werden dieselben Argumente angeführt, wie von den Gegnerinnen/Gegnern der Vorlagen (siehe Ziffer 5.5).

AG beantragt im Interesse der Vollzugstauglichkeit eine Überarbeitung der Vorlagen mit Berücksichtigung der Stellungnahmen der Praktiker (VSAA und IVA).

Der Regierungsrat von BL beantragt, die Umsetzungsbestimmungen in Zusammenarbeit mit dem Verband der VSAA und dem IVA nochmals zu überarbeiten mit der Zielsetzung einer besseren Vollziehbarkeit und geringeren Schwächung des Arbeitnehmerschutzes. Für BL ist ein Beleg der Arbeitszeiten wichtig.

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.²³

BL bringt folgende Anträge an:

- Es sei eine klarere *Wortwahl* für die unklaren Begriffe 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.
- Es sei eine taugliche Lösung zu finden, wie die Vollzugsorgane ohne grossen Aufwand die Arbeitszeitbelastung der Arbeitnehmenden messen können.

SO begrüsst grundsätzlich die vorgeschlagenen Änderungen und möchte aber betonen, dass stetige Anpassungen nicht zielführend seien. SO wünscht deshalb, dass umfassende Revisionen des Arbeitsgesetzes angestrebt werden.

SZ begrüsst die Stossrichtung beider Vorlagen. Den Bedenken der kritischen Stimmen sind bei der konkreten Ausgestaltung der Vorlagen aber ausreichend Rechnung zu tragen. Insbesondere sind folgende Grundsätze zu beachten:

- 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 Begleitmassnahmen;
- eine ausgewogene Lösung muss für alle Branchen anwendbar sein.

Die CVP präzisiert, dass der Geltungsbereich der betroffenen Arbeitnehmenden klarer formuliert werden müsse, damit das Gesetz nicht missbraucht würde. Zudem ist auch die CVP der Meinung, dass die Einführung des Jahresarbeitszeitmodells im Arbeitsgesetz die heutigen Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen nicht einschränken dürfe.

Die PLATTFORM fordert in diesem Kontext, in den Begleitmaterialien darauf hinzuweisen, dass bestehende Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) nicht von der Umsetzung dieses Gesetzesentwurfs betroffen sind.

Allenfalls biete sich auch ein Negativkatalog des Betroffenenkreises, insbesondere bezüglich Arbeit nach Einsatzplänen, an.

²³ Ebenso FR, NE, TI.

Der FMCH bringt folgende Vorschläge zur Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes:

- 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);
- Nacharbeit (tangiert Zeitraum 23.00 – 06.00): max. 14 Stunden, sofern kumuliert 6 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

Der AGVB erachtet eine umfassende Revision des Arbeitsgesetzes für unumgänglich (begründet Postulat 15.3679 Herzog). Beide vorliegenden Vorentwürfe sind aus seiner Sicht nicht prioritär. Um den Arbeitsformen in ausgewählten Branchen (namentlich Treuhand- und Prüfungsgesellschaften) gerecht zu werden, könne der Vorentwurf Graber trotzdem sinnvoll sein im Sinne einer Ergänzung zu den bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung gemäss Art. 73a/b ArGV 1. Die Möglichkeit zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung sei hingegen bereits genügend im geltenden Recht verankert.

Die STSA spricht sich generell für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie ein Jahresarbeitszeitmodell für spezialisierte höhere Funktionen aus. Sollte eine tägliche Höchstarbeitszeit eingeführt werden, befürwortet sie um die 10 Stunden.

Aufgrund der Wichtigkeit der Thematik, möchte sie gerne bei zukünftigen Diskussionen teilnehmen.

Präferenz:

SO und TG priorisieren den Vorentwurf von Keller-Sutter.

PLATTFORM ist der Meinung, dass nur die pa. Iv. Graber in die richtige Richtung gehe, aber Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmenden müssten noch deutlich verstärkt werden.

AGVB priorisiert, wenn überhaupt, dann Graber.

5.5 Gegner beider Vorlagen

Argumente

Die Gegnerinnen/Gegner sprechen sich insgesamt wegen erschwerten Bedingungen für den Vollzug und wegen fehlender Praktikabilität und Rechtssicherheit gegen die beiden Vorentwürfe aus. Das heutige Arbeitsgesetz sei bereits sehr flexibel ausgestaltet und habe viele Ausnahmebestimmungen.²⁴

Grüne, SP, AA, SEV, SBK, VSAO weisen zudem darauf hin, dass das Schweizer Arbeitsrecht auch im internationalen Vergleich sehr flexibel und mit langen Arbeitszeiten ausgestaltet sei.²⁵ Aus dem European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015 sei 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

²⁴ IVA und VSAA, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH, Grüne, SP, GFS, SBPV, SEV, SYNA, TF, TS, VPE.

²⁵ OECD Indicators of Employment Protection, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

der Arbeitszeiten konfrontiert sind als die Arbeitnehmenden im europäischen Durchschnitt (TF, TS, VPE, Syna).

Da die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung erst knapp drei Jahre zurückliegt, äussern mehrere Anhörungsteilnehmende, dass bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, kein Angriff auf den Schutz der Arbeitnehmenden und auf die Sozialpartnerschaft erfolgen sollte.²⁶

Schliesslich sind die Gegner klar der Meinung, dass die Vorlagen negative Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden hätten. Sowohl die wöchentliche Höchstarbeitszeit (inkl. täglicher Ruhezeiten) als auch die Arbeitszeiterfassung seien wesentliche Instrumente, um ernsthaften Gesundheitsgefährdungen vorzubeugen und um die zur Gesundheitsschädigung beitragende Arbeitsbelastung unter Kontrolle zu halten.²⁷ Krankheitsbedingte Ausfälle würden zudem zu Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen führen.²⁸

Referendum: SGB, SYNA und TS teilen mit, dass sie bei einer solchen Gesetzesrevision das Referendum ergreifen würden. Der SBK, VPE und die VUA würden sich diesem anschliessen.

Von IVA, VSAA, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH, Grüne, SP, AA, GFS, LM, SA, SBK, SBPV, SEV, SGARM, SGB (und LGB), SHV, SUISSEERGO, SUISSEPRO, SVBG, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VPOD, VSAO, VUA wurden folgende Argumente vorgebracht:

- *Unklare Rechtsbegriffe bei der Definition der betroffenen Arbeitnehmenden*

Nach Ansicht der Gegnerinnen/Gegner der Revisionsentwürfe sind bei der Definition der betroffenen Arbeitnehmenden viele unklare Begriffe vorgesehen, welche keiner juristischen oder statistischen Kategorie entsprächen. Insbesondere der Begriff «Fachpersonen» wird als problematisch angesehen. Ebenso unklar sei, was mit «wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet», «grosser Autonomie» und «mehrheitlich» bei der Festsetzung der Arbeitszeiten gemeint sei.

Die daraus resultierende Rechtsunsicherheit u.a. für Unternehmen und Vollzugsbehörden zeige sich bereits in der Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinandergehen.

Gemäss einer Auswertung der Schweizer Arbeitskräfteerhebung könnten 1,4 Millionen Arbeitnehmende oder bis 38% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz betroffen sein (je nach Kriterium der Ausbildung).²⁹ Die Gewerkschaften und die SP gehen davon aus, dass im Einzelfall auf den Wortlaut im Arbeitsvertrag abgestützt werde, ob ein Arbeitnehmender die formellen Voraussetzungen erfüllt. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet würde somit dem Arbeitgeber übertragen und es entstehe ein Missbrauchspotential.

Aus Vollzugssicht sind sich die Gegnerinnen/Gegner der Initiativen einig, dass objektive Kriterien (z.B. Lohngrenze) für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar seien.³⁰ Für die Vollzugsorgane löse der Vorschlag, den Bildungsabschluss als Kriterium in die Verordnung aufzunehmen, das Problem nicht und führe zu zusätzlichem Aufwand für Unternehmen und Behörden durch die Bereitstellung bzw. Überprüfung von Lebensläufen, Diplomen und Zeugnissen.³¹

²⁶ Grüne, SP, AA, SBK, SEV, SGB, SYNDICOM, UNIA, VSAO, ähnlich SBPV.

²⁷ SG, SP, AA, SBPV, SGARM, SGB, (SWISSEERGO), SYNDICOM, VPOD, UNIA.

²⁸ GL, GR, UR, VS, ZH, SBPV, TF, TS, VPE.

²⁹ AA, SGB, SYNDICOM, UNIA.

³⁰ z.B. IVA und VSAA, GL, GR, NE, NW, VS, ZH.

³¹ IVA, VSAA, GL, GR, NE, NW, SP, VS, ZH, auch NE.

- *Arbeitnehmender muss nicht mit dem Verzicht der Arbeitszeiterfassung einverstanden sein (bezüglich Keller-Sutter)*

Aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes wird als problematisch - wenn nicht gar stossend - erachtet, dass der Arbeitnehmende gemäss dem Revisionsentwurf 16.423 nicht mit dem Verzicht der Arbeitszeiterfassung einverstanden sein muss.³²

Damit werde die Freiwilligkeit des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung abgeschafft und einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitausbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.³³

- *Höherer Kontrollaufwand bei gleichzeitiger Schwächung des Gesundheitsschutzes*

Die Gegnerinnen/Gegner der Revisionsentwürfe, insbesondere IVA und VSAA, GL, GR, NE, NW, VD, VS, ZH sind der Meinung, dass beide Vorentwürfe den Vollzug durch unklare Rechtsbegriffe und fehlende Dokumentationen erschweren. Der Kontrollaufwand würde in der Folge stark ansteigen, da eine Kontrolle in der Praxis aufwendige Befragungen von Arbeitnehmenden notwendig machen würde, welche auch bei den Unternehmen zu administrativen Mehrbelastungen führen würden. Bei gleichbleibenden Ressourcen in den Arbeitsinspektoraten würden aufwendigere Kontrollen zu einer Abnahme der Zahl der Kontrollen und damit der Wirkung führen. Während mit den vorgeschlagenen Regelungen die psychosozialen Risiken stiegen, nähmen die staatlichen Massnahmen im Gesundheitsschutz ab.

- *Problem der Durchschnittswerte (bezüglich Graber)*

VSAA, IVA sowie die Kantone GE, GL, LU, SG, UR, VS, ZH kritisieren an der parlamentarischen Initiative Graber, dass diese für die betroffenen Arbeitnehmenden grosse Änderungen bei den Arbeits- und Ruhezeitregelungen bringe. Dass mittels Durchschnittswerten (jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt, tägliche Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen) dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden soll, widerspreche arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, welche zeigen, dass gerade die tägliche Erholung für die Gesundheit wichtig ist. Dieser Kritik schliessen sich Grüne, SP, AA, SGB, SYNDICOM, UNIA an, indem sie hinzufügen, dass auch andere der Höchstarbeitszeit akzessorische Regelungen, die alle dem Schutz des Arbeitnehmenden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, dahinfallen würden: 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).

- *Gesundheitsrisiken*

Nach Auffassung der Gegnerinnen/Gegner hätten die vorgeschlagenen Revisionen unausweichlich negative Folgen für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden und widerspreche somit dem Gesetzesziel. In der Tat zeigten die SECO-Studien, dass Arbeitnehmende, welche ihre Arbeitszeiten nicht aufzeichnen, häufiger über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus Einsatz leisten. Viele Anhörungsteilnehmende³⁴ rufen in Erinnerung: Es sei 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. Ruhezeiten³⁵.

³² z.B. IVA und VSAA, FR, GE, GR, SG, SO, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, SP, SBPV, SYNA.

³³ Grüne, SP, AA, SBPV, SGB, SYNA, SYNDICOM und TF, TS, UNIA, VPE.

³⁴ AA, LM, SBK, SGB, SVBG, SYNDICOM, SBPV, UNIA, VSAO, VUA.

³⁵ 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.

SGARM und SYNA weisen zudem darauf hin, dass im Rahmen von flexiblen Arbeitsformen und «Managing by Objectives»³⁶ das Phänomen der interessierten Selbstgefährdung zunehme: Die Beschäftigten verhalten sich zunehmend bewusst gesundheitsschädigend, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen. Die vorliegenden Revisionen wirken hier schädlich verstärkend. AA, Grüne, LM, SBK, SGB, SP, SVBG, SYNDICOM, UNIA, VSAO, VUA schliessen sich ebenfalls der Meinung an, dass das Risiko der Selbstausbeutung steigen würde.

Im Gesundheitswesen tätige Organisationen (z.B. LM, SBK, SVBG, SHV, VPOD, VSAO) betonen, dass überlange Arbeitszeiten zu Übermüdung führen und damit vermehrt Behandlungsfehler nach sich ziehen könnten. Gefährdet wären damit auch die Patientensicherheit und die Behandlungsqualität. Zudem weisen sie darauf hin, dass die Mehrheit der Arbeitnehmenden im Gesundheitswesen Frauen sind und es gerade für berufstätige Mütter elementar sei, verlässliche Arbeitszeiten zu haben. Ansonsten könnten sie die ohnehin anspruchsvolle Doppelbelastung Beruf/Familie kaum mehr bewältigen. Darüber hinaus drohe die Gefahr, dass die Aufweichung des Arbeitsgesetzes Teilzeitangestellte - also wiederum vornehmlich solche weiblichen Geschlechts - besonders negativ treffe, da bei ihnen aufgrund der reduzierten Stellenprozente mehr Spielraum für Mehrarbeit und Mehrbelastung entstehe.

Eine solche Verschlechterung des persönlichen Befindens der Mitarbeitenden führe dann vermehrt zu Ausstiegen aus der beruflichen Tätigkeit, was den Mangel an hochqualifiziertem und teuer ausgebildetem Personal verschärfe – während gleichzeitig Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gefordert sind.

AA, LM, SBK, SGB, SVBG, SYNDICOM, UNIA, VSAO, VUA: Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und der damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten³⁷. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend³⁸. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg - klare Gegensignale zu den von der WAK-S postulierten Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. GFS weist darauf hin, dass 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, insgesamt auf rund 6,5 Mrd. CHF geschätzt wird und somit den höchsten Wert seit Messbeginn im Jahr 2014 erreicht.

Für LM und SVBG wirken die vorgeschlagenen Änderungen paradox und kontraproduktiv in einer Zeit, in der der Bund mit der Strategie Gesundheit2020 den nicht-übertragbaren, chronischen und psychischen Erkrankungen den Kampf ansagt.

- *Bereits wieder eine Änderung*

Insbesondere die Gewerkschaften³⁹ empfinden das Vorgehen, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung wieder eine Änderung vorzunehmen, als stossend. Es entspreche nicht den Gesetzgebungsprinzipien. Das schwäche die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV 1, und verursache Rechtsunsicherheit.

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.⁴⁰

Der SBPV weist darauf hin, dass die Verpflichtung zur Aushandlung eines Kollektivvertrages Teil der Schweizer Kultur sei. Die Sozialpartnerschaft werde als ein wichtiges Element des sozialen Friedens anerkannt. Die Sozialpartnerschaft mit ihren Gesamtarbeitsverträgen sei

³⁶ Führen mittels Zielvorgaben.

³⁷ NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zürich, 23. April 2018.

³⁸ 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.

³⁹ Z.B. SYNA, AA, SEV, SGB, SYNDICOM, UNIA SBPV, TF, TS, VPE, auch SP.

⁴⁰ Dazu ausdrücklich die Vernehmlassungsantwort von Syna zu Art. 73a/b ArGV1 vom 8. Juni 2015, S.2.

auch eine notwendige Ergänzung zu einem im internationalen Vergleich wenig regulierten Arbeitsrecht. Das Gegenstück zur Schwächung der Sozialpartnerschaft wäre eine Stärkung der Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer als Ganzes.

VS und VD sind der Ansicht, dass die bereits erfolgten Änderungen der ArGV 1 ausreichend seien und VD äussert dazu die Befürchtung, dass die Revisionsvorlagen zu Abgrenzungs- und Verständnisschwierigkeiten führen könnten.

Anliegen

Im Falle, dass das Arbeitsgesetz abgeändert würde, äussern die Gegnerinnen/Gegner der beiden Vorlagen folgende Anliegen:

Insbesondere die Vollzugsorgane (z.B. IVA, VSAA, GL, GR, UR, VS, ZH, auch TG) wünschen, dass bei einer allfälligen Flexibilisierung folgenden Punkten Rechnung getragen werden sollte:

- 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 Zusatzbelastung 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 miteinbeziehen.

Grüne, AA, SGB, SYNA, SYNDICOM, UNIA empfinden eine Arbeitsgesetzrevision angezeigt, um den Arbeitnehmerschutz zu stärken, insbesondere im Bereich der Voranzeige von Einsatzplänen, der Pikett-Regelungen sowie der Einschränkung von Arbeit auf Abruf.

NW lehnt beide Vorentwürfe ab, wünscht aber dass der Bundesrat eine den heutigen Anforderungen der Arbeitswelt angepasste Teilliberalisierung des Arbeitsgesetzes in die Wege leitet.

Präferenz

Obwohl sich diese Anhörungsteilnehmenden gegen beide Revisionsvorentwürfe aussprechen, haben sie auf die Frage, welcher Initiative der Vorrang zu geben sei, folgendermassen geantwortet:

- IVA und VSAA, GL, UR, VS, auch GE, GR bevorzugen den Vorstoss Keller-Sutter gegenüber dem anderen. Allerdings sei die Abgrenzung der Aufzeichnungspflicht zu wenig klar und nachvollziehbar von der Befreiung umschrieben. Der Kanton GE meint, es sei von Vorteil, dass dabei alle Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen bewahrt seien, aber ohne Erfassung könnten Behörden weder die Einhaltung der Bestimmungen prüfen noch bei einem Verstoss eingreifen.
- SG ist der Meinung, dass die Verhinderung von Gesundheitsschädigungen durch die Erwerbsarbeit wirksame Schutzmechanismen bedinge. Der Vorstoss Graber sei in dieser Hinsicht zu bevorzugen, da er zwingend eine Arbeitszeiterfassung für die vorgesehene Flexibilisierung der Arbeitszeit verlangt.

- TI meint, dass die Initiative Graber weniger Risiken für den Gesundheitsschutz zu bergen scheine, da sie die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten beibehält. Andererseits seien die vorgeschlagenen Regeln so komplex, dass sie ihre Umsetzung und Wirksamkeit und damit den Grundsatz der Rechtssicherheit gefährden.

6 Die vorgeschlagenen Bestimmungen im Einzelnen

6.1 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)?

In Bezug auf die Schätzung der von den beiden Vorentwürfen unterstellten Arbeitnehmenden, kommen die Befürworter⁴¹ auf ähnliche Zahlen, wie die Mehrheit der WAK-S.

Die meisten der Befürworter sind mit der Umschreibung der betroffenen Arbeitnehmenden einverstanden⁴² und erachten diese als ausführlich und klar genug auf Gesetzesstufe geregelt. Im Gesetz brauche es keine Ergänzungen oder Änderungen.⁴³

ADS, EXS, ICT, PWC, SFF, SWICO sind der Meinung, dass diese starke Fokussierung auf gewisse Führungs- und Fachkräfte sachgerecht sei und somit grundsätzlich keine weitere Ausweitung des Personenkreises erfolgen sollte. Der SGV vertritt hingegen die Auffassung, dass die Definition keinesfalls einzuschränken sei.

H+, HBS und SBV wünschen eine grössere Breite der betroffenen Personen. H+ und HBS sind zwar mit den formulierten Grundsätzen im Gesetz einverstanden, fordern aber, dass der Gesetzgeber den Betrieben auf Verordnungsstufe alternative Möglichkeiten offenlässt, zu definieren, welche Berufsgruppen oder Funktionsgruppen dann tatsächlich unter die neuen Geltungsbereiche fallen.

ASPS fordert, dass für die Zeiterfassungspflicht nicht nur das Niveau der erforderlichen Ausbildung tief anzusetzen sei (EFZ), sondern auf die Erfordernisse der Arbeitsautonomie und Zeitfestsetzungsfreiheit ganz zu verzichten sei.

Sollte eine Präzisierung der betroffenen Arbeitnehmenden dennoch nötig sein, fordern FER, FDP, SAV, ST, SWS, dass diese auf Stufe der Verordnung (mit mehreren alternativen Kriterien⁴⁴) zu erfolgen hätte. Um juristische Unsicherheiten zu vermeiden, spricht sich die GEM in jedem Fall für eine solche Präzisierung aus.⁴⁵ Die APIAH ist der Ansicht, dass insbesondere die Wendung «Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen» in der Verordnung genau definiert werden müsse.

Dabei werden allgemein folgende Kriterien als sinnvoll erachtet:

- Anstellungs-Profile⁴⁶
- Unterschriften-Regelung, welche die Entscheidungsbefugnis belegt⁴⁷
- Zeichnungsbefugnis im schweizerischen oder einem ausländischen Handelsregister oder mittels alleiniger bzw. Kollektivunterschrift das Unternehmen verpflichten können gemäss «Operating Guidelines» oder interner Vollmacht.⁴⁸
- Budgetverantwortung als Indiz für die wesentliche Entscheidungsbefugnis⁴⁹
- Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen (z.B. höhere Fachprüfung oder äquivalente Erfahrung)⁵⁰
- Funktionsverantwortung (z. B. einer Produktlinie, einer Marke, eines Unternehmensbereichs oder *activité de création*) mit hoher Entscheidungskompetenz in diesem Bereich.⁵¹

⁴¹ APIAH, ICT, PWC, SAV, SWICO, auch PLATTFORM.

⁴² ADS, APIAH, ASPS (in Bezug auf Jahresarbeitszeit), CCIG, COOP, EXS, FDP, FER, ICT, KMUF, PWC, SAV, SFF, SGV, ST, SVV, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSM.

⁴³ SAV, ST, SVV, SWISSRETAIL, SWS, auch COOP, FER, VSM.

⁴⁴ FER, GEM, SAV, SWS.

⁴⁵ Ähnlich CCIG.

⁴⁶ IPH, ROCHE, SYNGENTA, VBPCD, VSS.

⁴⁷ FER, IPH, ROCHE, SAV, SWS, SYNGENTA, VBPCD. Hingegen spricht sich H+ explizit gegen dieses Kriterium aus.

⁴⁸ GEM.

⁴⁹ FER, IPH, ROCHE, SAV, SWS, SYNGENTA, VBPCD.

⁵⁰ IPH, ROCHE, SYNGENTA, VBPCD.

⁵¹ GEM.

Es wird zum Teil⁵² darauf hingewiesen, dass die Verantwortung im Grundsatz dem Arbeitgeber obliege, 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. SAV und SWS schlagen vor, dass er dafür eine Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Personen erstellt und diese zuhänden des Arbeitsinspektors zur Verfügung hält.

Hinsichtlich der Konkretisierung der Kriterien «grosse Autonomie» und «grosse Zeitsouveränität» lehnt die FER und SI indes einen Interpretationsbezug gestützt auf die Erfahrungen mit Art. 73a ArGV 1 grundsätzlich ab.

Der FDP ist es wichtig, dass die neue Definition keine neue, unnötige und praxisfeindliche Bürokratie und Rechtsunsicherheit einführt.

Nach Auffassung der DSB gilt es diese Frage im Detail mit den Berufsverbänden zu klären.

GLP und PLATTFORM sind der Ansicht, dass wenn die zweite⁵³ und dritte⁵⁴ Voraussetzung erfüllt ist, in der Regel auch die erste⁵⁵ Voraussetzung gegeben sein dürfte. Da es ausserdem wichtiger sei, dass die betroffene Person autonom und selbstbestimmt arbeiten kann, könne auf die erste Voraussetzung verzichtet werden. PLATTFORM macht dazu folgenden Vorschlag: Art. 13a Abs. 1 lit. a neu: «Die Unterstellung im Jahresarbeitszeitmodell erfolgt partnerschaftlich und gleichberechtigt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.».

Wie bereits unter Ziffer 5.5 beschrieben, kritisieren die Gegnerinnen/Gegner, dass die Definitionen der betroffenen Arbeitnehmenden vor allem für den Vollzug zu unklar/unbestimmt seien.⁵⁶

GE präzisiert in diesem Zusammenhang, dass sich im Bankwesen gezeigt habe, dass im Kanton GE gewisse Unternehmen 70% ihres Personals unter die Bestimmung von Art. 73a ArGV 1 subsummieren. Zudem habe die Anwendung der Art. 73a und 73b ArGV 1 zusätzliche administrative Kosten für die Unternehmen generiert.

SEV weist weiter darauf hin, dass es mit dieser Definition im Belieben des Arbeitgebers stehe, auch Mitarbeitende mit einer Vorgesetztenfunktion (z.B. gegenüber der administrativen Unterstützung oder Teamleitung im Verkauf) zu versehen und damit deren Arbeitszeit komplett zu deregulieren.

Der VPOD äussert Bedenken, dass wenn mit dem Begriff «Fachperson» Tertiärausbildungen gemeint seien, beispielsweise in Spitälern, Kliniken und Heimen praktisch das gesamte medizinische Fachpersonal betroffen wäre. Damit würde die 2015 eingeführte Unterstellung der Assistenzärzteschaft unter das ArG in Frage gestellt werden. Grosse «Autonomie» hätten sämtliche Assistenzärzte/Assistenzärztinnen sowie Therapeuten und Therapeutinnen. Gleiches gelte für die Pflegefachpersonen, Ernährungsberaterinnen, Sozialarbeiter, Optometrierinnen, Akustiker, Codiererinnen, Psychologen, usw.

AR, BS, TI, AGVB und GFS wünschen, dass im Falle einer Flexibilisierung, die Voraussetzungen durch Verordnung und/oder Wegleitungen konkretisiert werden.

⁵² SAV, SWS, auch SVV.

⁵³ «verfügt über grosse Autonomie bei ihrer Arbeit und».

⁵⁴ «kann ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen und muss nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.»

⁵⁵ «Vorgesetztenfunktion oder Fachperson mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet».

⁵⁶ IVA und VSAA, AR, GE, GL, GR, NW, SG, SO, TI, UR, VD, VS, ZH, SP, SEV, SYNA, SWISSERGO, VPOD ebenso u.a. BL, BS, FR, LU, SH, SZ, TG, AGVB.

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 grosse Mehrheit⁵⁷ steht dem Ausbildungselement als geeignetes Kriterium kritisch bis ablehnend gegenüber. Dies aus unterschiedlichen Gründen.

Die Befürworter der Vorlagen erachten eine Anknüpfung an eine abgeschlossene Ausbildungsstufe als zu einschränkend. Die FDP meint diesbezüglich, dass aufgrund des stetigen Wandels im Bildungsbereich starre Definitionen in Gesetzen oder Verordnungen wenig Sinn machen. Zudem gäbe es in diesem Kontext sehr grosse branchenspezifische Unterschiede und andere relevante Kompetenzen, wie zum Beispiel die Berufserfahrung würden durch den Bildungsabschluss nicht abgebildet werden. Der SBV gibt zu bedenken, dass eine Anknüpfung an eine abgeschlossene Ausbildungsstufe die Aufstiegsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden in gleichwertige Positionen beschränken, resp. zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmenden führen würde. Entscheidend sollte einzig die effektive Position innerhalb des Unternehmens sein. Die Argumentationen von LU, der GLP, APIAH, H+, PLATTFORM, SGV und SWS gehen in eine ähnliche Richtung.

Für die meisten Gegnerinnen/Gegner⁵⁸ der Vorlagen stellen solche Vorgaben einen Eingriff in die persönliche Entwicklung eines Arbeitnehmers dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. 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 müssten seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generiere.⁵⁹ SG befürchtet auch für die Arbeitgeber einen erheblichen Mehraufwand und allenfalls für die Rechtsprechung einen erhöhten Auslegungsbedarf. SWISSERGO geben zu bedenken, dass Missbrauch gefördert werden könne, da das Ausbildungsniveau nichts über die Autonomie aussage.

VD präzisiert, dass die Ausbildung höchstens als Indiz hinzugezogen werden kann. Die Kriterien, die die betroffenen Personen definieren, sollen auf die Funktion, den Verpflichtungsgrad, die Verantwortung und das Gehalt beschränkt sein.⁶⁰

Der VPOD befürchtet, dass wenn der Begriff «Fachperson» als «mit eidgenössisch anerkanntem Berufsabschluss» (beispielsweise EFZ) interpretiert wird, so in ganz vielen Bereichen fast alle Angestellten erfasst würden.

Für andere Gruppierungen⁶¹ ist ein ausbildungsbezogenes Element der richtige Ansatz. DSB und VSEI erachten es als besonders geeignet, dabei auf die Berufsbildungsstufe gemäss nationalem Qualifikationsrahmen abzustellen. Die Meisten⁶² fordern daneben aber weitere Kriterien (alternativ) und erachten das Ausbildungselement als alleiniges Kriterium nicht als tauglich.

Verschiedene Anhörungsteilnehmende bringen genauere Vorschläge an:

CVP, ADS, EXS, ICT, PWC und VSM vertreten die Meinung, dass eine allfällige Präzisierung über das Kriterium des Bildungsabschlusses (akademisch: Bachelor und berufsbildend: Fachausweis auf Stufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens), (allenfalls zuzüglich einer gewis-

⁵⁷ FDP, GLP, APIAH, Coop, CCIG, EXS, H+, KMUF, PLATTFORM, SAV, SBV, SGV, SI, ST, SWS sowie IVA und VSAA, AR, BS, GL, FR, GR, LU, SG, SO, TG, UR, VD, VS, ZH, SP, SYNA.

⁵⁸ IVA und VSAA, FR, GL, GR, SO, TG, UR, VS, ZH, auch SP.

⁵⁹ Ähnlich BS, SP und Syna.

⁶⁰ Ähnlich NE.

⁶¹ ADS, AGVB, ASPS, DSB, GEM, SFF, SWISSRETAIL, VSEI.

⁶² ADS, GEM, HBS, SFF, SWISSRETAIL, ähnlich SZ, VD, IPH, ROCHE, SEV, SYNGENTA, VBPCD, VSS.

sen Anzahl von Jahren Berufserfahrung, EXS, PWC) einfach und klar erfolgen könnte. Alternative Kriterien müssten gleichermassen praktikabel sein und dürften in der Wirkung insgesamt zu nicht mehr als den erwähnten 15-20% der betroffenen Erwerbstätigen führen.

GE befürwortet, dass Fachpersonen mindestens eine höhere Berufsausbildung (*formation professionnelle supérieure*) oder Meisterprüfung bzw. Berufsdiplom (*Maîtrise, brevet professionnel*) haben sollten.

AGVB ist der Ansicht, dass im Bereich der höheren Berufsbildung auf das Niveau «Fachausweis» abgestellt werden sollte.

ASPS möchte, dass eine konkrete Vorgabe zur Ausbildung der Fachperson, die das Niveau EFZ-Abschluss enthält, im Gesetz aufgenommen wird.

Nach Meinung des KMUF sollte die Verordnung Ausbildungsanforderungen für Fachkräfte enthalten. Als Mindestanforderung sollte eine Berufsausbildung im Tätigkeitsbereich des ausgeübten Berufes (EFZ/EBA) gelten.

CCIG meint, dass auf das Ausbildungsniveau einschließlich der beruflichen Bildung abgestellt werden könnte oder auf den Lohn oder die Anzahl Jahre Berufserfahrung.

SI wünscht, sofern Präzisierungen notwendig würden, dass der Kriterienkatalog offen und praxisnahe formuliert wird.

SGAS bringt das Anliegen vor, dass in der Ausbildung der Fachpersonen Themen wie «eigene Gesundheit» und «Früherkennung» inkl. Anlaufstellen und Hilfsmittel thematisiert werden sollten.

ST weist darauf hin, dass allenfalls für die betroffenen Branchen ihre Gesamtarbeitsverträge für das Ausbildungskriterium hinzugezogen werden könnten.

Die Mitglieder der SWISSRETAIL sehen statt einer Verordnung vielmehr eine Checkliste als ein taugliches Hilfsmittel an. Eine solche könne den Unternehmen helfen, zu eruieren, was eine Fachperson «ausmacht». Sachdienliche Kriterien für eine solche Checkliste könnten sein: Budgetverantwortung, wesentliche Entscheidungsbefugnis in der Arbeitspriorisierung und/oder Art der Ausübung, Entscheidungsbefugnis Kompetenzen, Ausbildung etc.

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

22 der Anhörungsteilnehmenden sprechen sich im Grundsatz für die Bestimmung zur Jahresarbeitszeit aus.⁶³

Damit die neuen Regelungen keine Einschränkung und keine Präjudizierung der bisherigen Jahresarbeitszeitmodelle verursachen, wird folgende Anpassung des Randtitels zu Art. 13a ArG (neu) vorgeschlagen:⁶⁴ «*Voraussetzungen für die Aufhebung der Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit*»

VSEI wünscht, dass eine Kombination aus Vertrauensarbeitszeit und Jahresarbeitszeit möglich ist. APIAH weist diesbezüglich darauf hin, dass bei fehlender Arbeitszeiterfassung nicht geprüft werden könne, ob im Jahresarbeitszeitmodell gearbeitet wird. Es fordern beide einen Verzicht auf Art. 13a Abs. 2 ArG (neu).

⁶³ SZ, ADS, ASPS, CCIG, COOP, DSB, EXS, FER, FMCH, H+, ICT, KMUF, KPMG, PWC, SBV, SFF, SGV, SUISSETEC, SVV, SWICO, SWS, VSM.

⁶⁴ FDP, SUISSETEC, SWS, ST.

Mehrere Anhörungsteilnehmende sind grundsätzlich für die Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells, erachten die Beschränkung auf max. 45 Stunden pro Woche (Abs. 4) jedoch als zu tief festgesetzt.⁶⁵

In diesem Zusammenhang wünscht FER folgenden Zusatz zu Art. 13a Abs. 1: «*Peuvent être soumis à un horaire annualisé au sens du présent article les travailleurs qui (...) »* (Sinngemäss: Einem Jahresarbeitszeitmodell im Sinn dieses Artikels unterstellt werden können Arbeitnehmende, die...)

GEM ist es wichtig, dass die aktuelle Regelung parallel bestehen bleibt. Daher wünschen sie folgenden Zusatz zu Art. 13a: «*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)*». (Sinngemäss: Für Arbeitnehmende, welche nicht unter die in Art. 13a vorgesehenen Kategorien fallen, bleibt die Möglichkeit erhalten, Jahresarbeit unter Einhaltung der aktuellen Grenzen (45 und 50 Wochenstunden) zu leisten.)

FER schlägt vor, dass der Begriff «*horaire annualisé*» durch «*annualisation de la durée du travail*» ersetzt wird.

Der FMCH äussert den Wunsch, dass für Assistenzärzte und Assistenzärztinnen eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden gelten soll und der Durchschnitt innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten eingehalten werden soll. Für Oberärztinnen und Oberärzten soll eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden gelten und der Durchschnitt sollte innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten eingehalten werden.

Der SBV kritisiert, dass die zusätzlichen Sonderbestimmungen aus Sicht des Betriebes zu einem Mehraufwand führen, da die Arbeitszeit unterschiedlich zum Rest der Arbeitnehmenden erfasst werden müsse. Diese unnötige Überregulierung wird abgelehnt.

Die Mitglieder der PLATTFORM befürworten lediglich ein Jahresarbeitszeitmodell, welches die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht vollständig abschafft. Diesbezüglich bringen sie folgenden Vorschlag an: *Vorschlag Artikel 13a Abs. 3:*

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Woche. Diese kann bei Bedarf mit maximal 15 Stunden Überzeit pro Woche überschritten werden.

Die Bestimmungen zur täglichen Überzeit nach Art. 12, Absatz 2 gelten nicht für Arbeitnehmende unter dem Jahresarbeitszeitmodell nach Art. 13a.

Die Überzeit könne so innerhalb des täglichen Zeitraums der Arbeit und unter Beachtung der Ruhezeiten beliebig eingeteilt werden. Dazu bedürfe es Änderungen im Arbeitsgesetz zu Überzeitbestimmungen, zum täglichen Arbeitszeitraum, zum wöchentlichen Halbtage und zu den Ruhezeiten (und Pausen).

Auch AA, SGB, SYNDICOM, UNIA und VPOD weisen darauf hin, dass bereits mit den heutigen Bestimmungen das Jahresarbeitszeitmodell möglich ist.

GLP ist der Meinung, dass im Gesetz klarzustellen sei, dass Jahresarbeitszeit nur im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingeführt werden darf.

27 der Anhörungsteilnehmenden⁶⁶ lehnen die Bestimmung zur Jahresarbeitszeit ab; die Kantone⁶⁷ insbesondere aus Vollzugsgründen, da auch die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden nicht klar sei. Wenn überhaupt, müsste das Modell schriftlich festgehalten werden (auch SO). Weiter werden Bedenken aus Sicht des Gesundheitsschutzes angebracht.⁶⁸

⁶⁵ ASPS, DSB, FER, FMCH, H+, SBV, SUISETEC, SWS.

⁶⁶ IVA, VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, UR, SG, TG, VD, VS, TG, SP, AA, SEV, SGARM, SGB, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VUA.

⁶⁷ IVA, VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, UR, SG, TG, VD, VS, TG.

⁶⁸ GE, NE, VD, AA, SEV, SGARM, SGB, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VUA.

Verschiedene Gegnerinnen/Gegner⁶⁹ dieses Modells weisen darauf hin, dass die massive Ausdehnung der zulässigen Wochenarbeitszeit im Extremfall zu Wochen mit über 80 Arbeitsstunden oder während mehreren Monaten mit regelmässig um die 70 Stunden führe. Damit entstünden in grossem Masse gesundheitsschädigende Belastungsspitzen und eine einigermaßen ausgeglichene jährliche Verteilung der Arbeitszeiten werde verunmöglicht. Eine solche Entgrenzung der Arbeit und weiterreichende Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit beeinträchtige ausserdem die Vereinbarkeit vom Arbeitsleben mit übrigen Lebensbereichen.

GE äussert sich dahingehend dazu, dass die Arbeitswissenschaft gezeigt habe, dass bei einer effektiven Arbeitszeit von durchschnittlich über 9 Stunden sich das Unfallrisiko verdopple und die Erholungszeit daher erhöht werden müsste. Zudem sei Abs. 4 zu wenig präzisiert, da dieser die Fälle, die sich während des Jahres ereignen könnten, nicht berücksichtige (Urlaub, Krankheit, Kündigung).

Als Konsequenz des Jahresarbeitszeitmodells müsste man die Vollzugsprozedur auf 2 Jahre verlängern. Dies erachtet der Kanton SH für zu aufwendig und damit für zu kostenintensiv.

Die VUA weist in diesem Kontext auf die SECO-Studie aus dem Jahre 2012 hin. Demnach arbeiten Personen mit flexiblen Arbeitszeiten ohne Arbeitszeiterfassung 90 %, solche mit Arbeitszeiterfassung 75 % und solche mit fixen Arbeitszeiten 57 % mehr als vertraglich vereinbart, wobei nur 14 % der Überzeit vergütet wird.

SG zeigt die vorhandenen Interessengegensätze auf: «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 Schwankungen aufzufangen».

AR ist der Meinung, dass Abs. 4 eine Zeiterfassungssoftware bedinge, was den finanziellen Rahmen eines KMU schnell sprengen könne.

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

16 unterstützen diese Regelung vorbehaltlos.⁷⁰ GLP, AGVB, SGAS können sich mit dieser Regelung grundsätzlich abfinden.

Mehrere Befürworter⁷¹ einer Flexibilisierung kritisieren an dieser Bestimmung, dass sie eine Einschränkung zum bisherigen Artikel darstelle. Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG ist der zwingende Lohnzuschlag von wenigstens 25% nur für Überzeit auszurichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt. SVV schlägt folglich eine Ergänzung im 2. Satz dieses neuen Absatzes vor: «Die Überzeitarbeit, die 60 Jahresmehrstunden übersteigt, sind auszugleichen:»

FER und SAV lehnen es zudem ab, dass das Einverständnis des Arbeitnehmenden, Überzeit durch Freizeit auszugleichen, bereits im Arbeitsvertrag vereinbart sein müsse. Sie wünschen, dass der Arbeitnehmende sich weiterhin spontan dazu einverstanden erklären kann (wie bisheriger Art. 13 Abs. 2 ArG).

Die PLATTFORM erachtet eine Anwendung des Nettoprinzips der Überzeitanrechnung, in Kombination mit dem Wegfallen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit als unangemessen. Was für sie aber möglich wäre, wäre eine Akkumulierung von Überzeit über einen längeren Zeitraum, deren Kompensation erst Ende Jahr notwendig wäre. Deshalb wird folgende Formulierung vorgeschlagen:

⁶⁹ SYNA, TF, TS, VPE, ähnlich SGARM

⁷⁰ ADS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, H+, ICT, KMUF, KPMG, PWC, SFF, SGV, SWICO, VSM.

⁷¹ GEM, SAV, ST, SVV, SWISSRETAIL, SWS.

«Die Überzeit darf im Kalender- oder Geschäftsjahr 170 Stunden nicht überschreiten.»
Den Ausgleich durch Lohnzuschlag und/oder Kompensation erachten sie als sinnvoll.

25 der Anhörungsteilnehmenden⁷² kritisieren diese Bestimmung. Die Kantone⁷³ sind der Meinung, lit.b sei zu unbestimmt: «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.»

Für AR, TI, SEV und STSA steht die Zeitkompensation aus Gesundheitsüberlegungen im Vordergrund.

Den Wechsel vom Brutto- zum Nettoprinzip lehnt SYNA, TF, TS, VPE explizit ab. Im Endeffekt fallen so massiv mehr Überzeiten während des Jahres an. Nach Ansicht der SP könne der Arbeitgeber im nächsten Jahr ohne weiteres „Minus-Stunden“ anordnen und damit eine Auszahlung oder Kompensation vermeiden. Der Kanton VD weist zudem darauf hin, dass die über eine Wochenarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden hinaus geleistete Mehrarbeit nicht vergütet werde, wenn am Ende des Kalenderjahres oder Geschäftsjahres der Gesamtsaldo der Mehrarbeitsstunden Null ist.

BS äussert ausserdem Bedenken, da 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. Weiter würde die Wahl zwischen Kalender- und Geschäftsjahr insbesondere bei Arbeitgeberwechsel zu Vollzugsschwierigkeiten führen.

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

Einige Befürworter der Jahresarbeitszeit⁷⁴ unterstützen diese Bestimmung klar. Auf diese Weise werde die bisherige Benachteiligung von Personen in Teilzeitpensen und daher besonders gegenüber Frauen aufgehoben.

Andere⁷⁵ vertreten die Auffassung, dass diese Bestimmung zu restriktiv sei, da sie eine neue Einschränkung im Vergleich zum bisherigen System darstelle. ASPS und H+ wären damit einverstanden, wenn die Anwendbarkeit nur für Mehrfachbeschäftigungen gelten würde. SAV und SWISSRETAIL befürchten, dass die Teilzeitarbeit für die Unternehmen sehr unattraktiv werden würde, da es schwierig sei, den Überblick zu behalten, wenn jeder Teilzeitmitarbeitende je nach Pensum eine andere «Jahresmehrzeit» hätte.

Einige⁷⁶ betonen zudem, dass die Regelung ins Privatrecht eingreifen würde, da Teilzeitarbeit eine privatrechtliche Erscheinungsform ist und deshalb auch vertraglich zu regeln sei.

ST und SWS sind der Ansicht, dass Art. 13a Abs. 6 ArG (neu) neue Zuschläge einführe. Eine solche Verteuerung lehnen sie ab.

Verschiedene Anhörungsteilnehmende⁷⁷ lehnen die Bestimmung insbesondere ab, da es ihres Erachtens aus Gesundheitsschutzperspektive keinen Sinn mache. APIAH, CCIG, FDP, FER, GEM und SUISSETEC stehen der Bestimmung ebenfalls negativ gegenüber.

Der SVV und DSB empfehlen, diese Regelung mit den einzelnen Branchen bzw. Berufsverbänden zu klären und dem Wettbewerb zu überlassen, d.h. Art. 13a Abs. 6 (neu) wegzulassen.

⁷² IVA und VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, sowie SEV, SP, SWISSERGO, SYNA, TF, TS, VPE.

⁷³ IVA und VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, SG, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.

⁷⁴ GLP, ADS, COOP, EXS, ICT, KMUF, KPMG, PWC, SFF, SGV, SWICO, VSM.

⁷⁵ ASPS, FER, H+, HBS, ST, SWS.

⁷⁶ AGVB, FER, HBS, SAV, ST, SWISSRETAIL, SWS.

⁷⁷ CCIG, FER, GEM, auch SGAS.

Von Seiten der Kantone⁷⁸ bestehen keine Einwände gegen diese Bestimmungen. Insbesondere BS, LU, NE, VD, PLATTFORM, SEV, SWISSERGO, SYNA, TF, TS und VPE begrüßen diese neue Regelung.

VD möchte diese Regelung aus Gleichbehandlungsgründen auch für die Arbeitnehmenden sehen, die gemäss den heutigen Regeln arbeiten (45 bzw. 50 Stunden-Woche).

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

Die grosse Mehrheit der Befürworter⁷⁹ stimmt dieser Regelung aus Flexibilisierungsgründen zu.

Die PLATTFORM bringt dazu folgenden Änderungsvorschlag: Art. 13a Abs. 8: *"Die Bestimmungen zum wöchentlichen freien Halbtage entfallen"*.

Lediglich FMCH ist der Meinung, dass die maximale effektive Tages- und Abendarbeitszeit 14 Stunden betragen solle. ASPS und H+ wünschen, dass auf die Bestimmungen zum maximal möglichen Arbeitszeitraum pro Tag ganz zu verzichten sei und die DSB schlägt vor, dass diese Frage im Detail mit den Berufsverbänden zu klären sei.

Die meisten Kantone⁸⁰ erklären, dass diese Bestimmung zu keinem Mehrwert führe. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Sie denken, diese Bestimmung verkürze die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmungen (17 Stunden, Art. 10 ArG) um zwei Stunden.

Mehrere Anhörungsteilnehmende⁸¹ sprechen sich vor allem aufgrund von gesundheitlichen Risiken gegen diese Bestimmung aus. SGAS präzisiert dementsprechend: «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.»

6.6 Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?

Die Meisten der Befürworter⁸² sprechen sich für diese Bestimmung aus. Zum Teil wird erwähnt, dass damit die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt, sondern lediglich Flexibilität geschaffen werde.

PLATTFORM konkretisiert, dass der Pikettdienst von der Regelung ausgenommen werden müsse. Dieser entspreche einem Einsatzplan und sei nicht mit einem JAZ-Modell vereinbar. Zudem fehle ihres Erachtens für die Aussage im Bericht zum Vorentwurf, nach der eine Kombination von Absatz 3 und Absatz 4 nicht möglich sei, die Grundlage im Gesetzestext. Dies müsse nachgeholt werden. Schliesslich wird eine Anpassung des Art. 15 Abs. 3 ArG gefordert: *«Für Arbeitnehmer, die einem Jahresarbeitszeitmodell unterstehen, ist die Arbeit mit angemessenen Pausen zu unterbrechen»*

⁷⁸ IVA und VSAA, GE, GL, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VS, ZH.

⁷⁹ ADS, AGVB, APIAH, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, HBS, ICT, KMUF, KPMG, PWC, SAV, SFF, SGV, ST, SUISSETEC, SVV, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSM, auch GLP und PLATTFORM.

⁸⁰ IVA und VSAA, GL, GR, LU, SG, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.

⁸¹ BS, NE, VD, SP, SGAS, SEV, SYNA.

⁸² FDP, GLP, ADS, AGVB, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, H+, HBS, ICT, KMUF, PWC, SAV, SFF, SGV, ST, SUISSETEC, SVV, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSM.

Die jetzige Regelung sei sehr schwerfällig und oft für Arbeitnehmende nicht machbar. Eine erleichterte Regelung nach obenstehendem Vorschlag entspräche eher der Realität der Arbeitnehmenden.

Die DSB ist der Meinung, diese Frage gälte es im Detail mit den Berufsverbänden zu klären.

Der AGVB hingegen steht dieser Regelung ablehnend gegenüber, indem er anbringt, dass mit dieser Regelung das Arbeitsgesetz noch komplexer und unübersichtlicher und die Anwendung in der Praxis zusätzlich erschwert würde.

Die Kantone⁸³ stehen der Bestimmung aus Vollzugsgründen ablehnend gegenüber. Insbesondere der Begriff «mehrmals» sei zu unbestimmt. Viele weitere Anhörungsteilnehmende⁸⁴ äussern sich ebenfalls negativ dazu.

Damit diese Bestimmung einfacher und klarer zu handhaben wäre, spricht sich der Kanton BS dafür aus, eine feste Anzahl Abweichungen pro bestimmten Zeitraum einzuführen; zum Beispiel zwei Unterschreitungen pro Monat.

Auch bezüglich dieser Bestimmung wird auf die gesundheitlichen Aspekte hingewiesen. GE befürchtet, dass mehr gearbeitet und weniger geruht werde und so negative Konsequenzen für Gesundheit der Arbeitnehmenden entstünden. Zudem sei die Freiwilligkeit abhängig von externen Einflüssen, wie eine höhere Arbeitsbelastung. SGAS fügt an, dass 9 Stunden tägliche Ruhezeit nicht genügen, wenn man von einem 8stündigen Schlaf und mind. 30 Minuten Mittagspause sowie einem Arbeitsweg von mind. 30 Minuten pro Weg ausgehe.

VD ist ausserdem der Meinung, dass diese Bestimmung ein präzises Kompensationssystem benötige und somit keinen Vereinfachungseffekt für die Unternehmen hätte.

6.7 Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?

21 der Anhörungsteilnehmenden⁸⁵ befürworten die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit vollumfänglich.

APIAH und SFF begrüssen diese zwar grundsätzlich, sehen jedoch gewisse Abgrenzungsschwierigkeiten bei der situativen Bestimmung der freiwilligen, nach eigenem Ermessen erbrachten Sonntagsarbeit. Nicht ausser Acht gelassen werden dürften das dem Arbeitsverhältnis typische Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber sowie der Umstand, dass demzufolge das freie Ermessen von äusseren Umständen konditioniert werden könne. Die Verbindung der nach eigenem Ermessen erbrachten Sonntagsarbeit mit der Kompensationspflicht innerhalb eines bestimmten Zeitraums (Folgewoche, laufender oder folgender Monat) wäre ihres Erachtens ein in den Initiativtext einzubauendes Element zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes. CCIG, FER und GEM gehen davon aus, dass dies mit der Regelung in Art. 20 ArG bereits gewährleistet sei.

Gemäss der DSB sei diese Frage im Detail mit den Berufsverbänden zu klären. Für den AGVB stellt sie kein prioritäres Anliegen dar.

Auch diesen Bestimmungen stehen die meisten Kantone⁸⁶ aufgrund von Vollzugsüberlegungen negativ gegenüber.

Neben dem Gesundheitsschutzgedanken bringen verschiedene Gegnerinnen/Gegner an, dass der freie Sonntag besonders geschützt werden müsse⁸⁷:

⁸³ IVA und VSAA, AR, BS, FR, GL, GE, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, ebenso SYNA.

⁸⁴ SP, SEV, SYNA, TF, TS, VPE.

⁸⁵ FDP, GLP, ADS, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, H+, ICT, KМУF, KPMG, PWC, SGV, ST, SUISSETEC, SVV, SWICO, VSM, auch SZ.

⁸⁶ IVA und VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, TG, TI, UR, VS, ZH, ebenso SEV, SP, SYNA.

⁸⁷ SA, SYNA, TF, TS, VPE, auch GE, GL, AA, SGB, SYNDICOM, UNIA.

Das Grundprinzip des arbeitsfreien Sonntags sei eminent wichtig, um eine planbare und gemeinsame Freizeit für den familiären wie auch sozialen, gesellschaftlichen Zusammenhalt zu ermöglichen. Viele kulturelle, sportliche, soziale und kirchliche Veranstaltungen finden am Sonntag statt. Die schleichende Angleichung des Sonntags an die „normalen“ Arbeitstage schade der Zivilgesellschaft massiv, denn erst die Gleichzeitigkeit der Freizeit schaffe Möglichkeiten der Gemeinschaft.

Es werden zudem Bedenken zum sogenannten freien Ermessen geäußert.⁸⁸ Die Freiwilligkeit werde von externen Faktoren, wie etwa übermässigen Arbeitsanfall, Anstoss durch den Vorgesetzten und Erwartungshaltung von Vorgesetzten, beeinflusst. AR schlägt dazu vor, entweder eine klare Begrenzung einzuführen (z. B. x Sonntage pro Jahr oder y Sonntage pro Monat) oder den Lohnzuschlag beizubehalten, so dass auch der Arbeitgeber nicht an Sonntagsarbeit interessiert wäre.

6.8 Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?

Einige der Befürworter⁸⁹ sind auch dieser Bestimmung positiv gegenübergestellt. Zum Teil⁹⁰ wird darauf hingewiesen, dass ebenfalls die psychosozialen Risiken genug berücksichtigt werden sollen.

Andere⁹¹ sind der Ansicht, dass die heute geltende Bestimmung in Art. 6 ArG bereits ausreichend umfassend für den Gesundheitsschutz sei. Eine weitere Regelung brauche es nicht.

GR ist der Ansicht, dass diese Bestimmung unnötig sei, da sie nichts Neues vorschreibe. So oder anders könnten – bzw. müssten sogar – auf Verordnungsstufe entsprechende Massnahmen festgelegt werden. Für den Kanton SG bedeutet die Bestimmung lediglich Mehraufwand für Arbeitgeber und Kostenfolgen für Private und Staat. VD befürchtet, dass das Risiko wachse, dass die Umsetzung der Bestimmung von den Unternehmen bestimmt würde.

Mehrere Befürworter⁹² fordern, dass anstelle einer «Kann»-Formulierung im Art. 6 Abs. 4 eine «Muss»-Formulierung aufgenommen werden sollte: «*Dabei müssen Präventionsmassnahmen vorgesehen werden.*» Viele Gegnerinnen/Gegner der Vorlagen⁹³ sprechen sich ebenfalls gegen diese fakultative Formulierung aus. Die Kantone⁹⁴ befürchten, dass es zu einer Kostenfrage verkommen könnte. Zudem erachten sie (sowie auch VD, AGVB, SEV) die Bestimmung als zu unbestimmt. Insbesondere die Begriffe «Präventionsmassnahmen», „bestimmte Branchen“ sowie „angemessen“ seien unklar.

TI schlägt vor, dass ein arbeitsmedizinischer oder interdisziplinärer Bericht erstellt werden sollte, der die möglichen Auswirkungen der Gesetzesänderung und die Auswirkungen auf die Gesundheit zum Ausdruck bringen würde.

SWISSERGO hält es für unerlässlich, Indikatoren für die Überwachung und Warnsysteme im Falle kontinuierlicher hoher Arbeitsbelastung einzurichten.

Die PLATTFORM erachtet die Bestimmung zum Gesundheitsschutz für zu schwach und das Problem des Gesundheitsschutzes im Home-Office sei nicht gelöst. Sie macht dazu folgenden Vorschlag zu Art. 6 Abs. 4 ArG:

...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.

Neu Art. 6 Abs. 4, lit a)

⁸⁸ AR, BS, GE, SH, TI, VD, SGAS, SYNA.

⁸⁹ APIAH, ASPS, CCI, COOP, EXS, FER, GEM, H+, KMUF, SFF, SGAS, VSM, auch CVP.

⁹⁰ EXS, GEM, ICT, VSM, auch TI und PLATTFORM.

⁹¹ DSB, FDP, HBS, SAV, SGV, ST, SUISSETEC, SVV, SWISSRETAIL, SWS.

⁹² GLP, ADS, EXS, ICT, KPMG, PWC, SWICO, VSM.

⁹³ IVA und VSAA, AR, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH, SP, GFS, SYNA, TF, TS, VPE.

⁹⁴ IVA und VSAA, FR, GE, GL, LU, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.

Die Branchen definieren Massnahmen entsprechend des Schutzbedarfs ihrer Anspruchsgruppen auf Verordnungsstufe.

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

12 der Anhörungsteilnehmenden⁹⁵ stimmen der möglichen Verschiebung des Nachtzeitraums zu, da dies zu mehr Flexibilität führe. CCIG, FER, GEM sind zwar demgegenüber grundsätzlich positiv eingestellt, erachten aber einen Arbeitsbeginn bereits um 4h als unverhältnismässig (5h Limite wie heute genüge). In diesem Zusammenhang weist die SGAS darauf hin, dass ein Start um 4 Uhr gemäss circadianer Rhythmik nur sinnvoll sei, wenn immer Sommerzeit herrsche. Ansonsten heisse das, dass die Leute schon um 3 Uhr auf der Strasse sind.

Die DSB ist der Meinung, dass diese Frage im Detail mit den Berufsverbänden geklärt werden soll.

Viele der Befürworter⁹⁶ sowie Gegnerinnen/Gegner⁹⁷ der Vorlagen sehen keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern und sprechen sich dagegen aus, zum Teil auch aus Gesundheitsschutzüberlegungen.

BS informiert, dass die minimale Körpertemperatur beim Menschen zwischen 3 und 6 Uhr erreicht ist. 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.).

SG weist darauf hin, dass die Verschiebung praktisch einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden könne, da keine Mehrheit der Mitarbeitenden mehr nötig ist.

TI macht darauf aufmerksam, dass auch nach dem derzeitigen Rechtssystem die Möglichkeit besteht, die Tages- und Abendarbeitszeit um eine Stunde zu verlängern (5.00 – 24.00 Uhr). Zudem würde die Bestimmung zusätzliche Probleme für Teilzeitkräfte schaffen.

VD befürchtet, dass diese Bestimmung die Arbeitsorganisation in den Unternehmen erschwere. Zudem ergäben sich für die Arbeitnehmenden unterschiedliche Regelungen in Bezug auf Sonntags- und Nachtarbeit.

6.10 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)?

22 der Anhörungsteilnehmenden⁹⁸ unterstützen diese Bestimmung.

Für 5 Teilnehmende⁹⁹ steht die pa. Iv. Keller-Sutter nicht im Vordergrund, aber sie haben Verständnis für das Unbehagen, dass ein rein administrativer Aspekt (Zeiterfassung) faktisch einen Gesamtarbeitsvertrag notwendig mache.

ASPS und H+ wünschen, dass der Verzicht auf die zwingende Arbeitszeiterfassung so breit wie möglich umgesetzt werden soll. Nach Vorstellung der ASPS muss es für alle

⁹⁵ FDP, AGVB, ASPS, COOP, H+, SBV, SFF, SGV, ST, SVV, SWS, VSM.

⁹⁶ GLP, ADS, APIAH, EXS, ICT, KMUF, KPMG, PWC, SUISSETEC, SWICO.

⁹⁷ IVA und VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, UR, VD, VS, ZH, SP, PLATTFORM, SEV, SWISSERGO, SYNA, TF, TS, VPE.

⁹⁸ FDP, APIAH, CCIG, COOP, DSB, FER, HBS, IPH, KMUF, ROCHE, SAV, SGV, SI, ST, SUISSETEC, SWS, SYNGENTA, SZ, VBPCD, VSS, im Grundsatz SZ.

⁹⁹ ADS, EXS, ICT, PWC, SWICO.

Mitarbeitenden „mit grossem Spielraum in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit“ genügen, per schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vollständig auf die Zeiterfassung zu verzichten.

Für SI ist es wichtig, dass in der Botschaft klar festgehalten wird, dass mit der vorgeschlagenen Anpassung von Art. 46 ArG keine Berechtigung der Vollzugs- und Aufsichtsorgane mehr bestehe, im Sinne eines präventiven Gesetzesvollzuges entsprechende Abklärungen zu tätigen.

Die SGAS empfiehlt allen Arbeitnehmenden die Arbeitszeiten zu dokumentieren. Ansonsten bestehe die Gefahr, dass man sich seiner Arbeitseinsätze nicht mehr bewusst sei.

Besonders die Kantone¹⁰⁰ sind der Ansicht, dass auch diese Bestimmung massiv den Vollzug erschwere, insbesondere da die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden könnten. GE fügt hinzu, dass auch die Kontrolle durch den Arbeitgeber weg falle, obwohl dieser als erster die Einhaltung des Arbeitsgesetzes garantieren soll.

LU erscheint eine Differenzierung der Arbeitnehmenden zudem in Bezug auf den Gesundheitsschutz problematisch, da alle Arbeitnehmenden den gleichen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt seien und den gleichen gesetzlichen Prinzipien unterliegen sollten.

SG sieht es als fraglich an, ob die genannten Arbeitnehmerkategorien wirklich dazu in der Lage sind, ihr Arbeitszeiten autonom festzusetzen. Schliesslich werde allgemein festgestellt, dass sich die Arbeitswelt und die restlichen Lebensbereiche zunehmend vermischten bzw. sich der Bereich der Arbeitswelt häufig zu Lasten der übrigen Bereiche ausdehne. Die moderne Arbeitswelt, vor allem im Dienstleistungssektor oder im Management, verlange unausgesprochen nach einer unbeschränkten Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden. Dieser Druck sei gerade bei jenen Arbeitnehmerkategorien gross, die neu von der Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen werden sollen.

Der SBPV konkretisiert, dass die Zeiterfassung keine Korrekturmassnahme darstelle, sondern eine Notwendigkeit, gerade weil die Arbeit, sowohl räumlich als auch zeitlich, unregelmässig und flexibel sei. Weiter bringt er Bedenken an, dass Teilzeitarbeit kaum möglich sei, ohne die Arbeitszeit zu erfassen.

Der Staatsrat des Kantons TI könnte sich mit der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter einverstanden erklären, sofern die derzeitige Lohnbeschränkung von Artikel 73a ArGV 1 beibehalten würde und die Arbeitnehmenden individuell dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung schriftlich zugestimmt hätten, mit Ausnahme von Minderjährigen und Lehrlingen.

VS befürchtet, dass diese Deregulierung auch dazu beitragen werde, dass Fälle von unlauterem Wettbewerb, insbesondere zwischen in der Schweiz tätigen in- und ausländischen Unternehmen, praktisch unmöglich zu identifizieren seien.

Verschiedene Gegnerinnen/Gegner¹⁰¹ der pa. Iv. Keller-Sutter kritisieren, dass ohne Arbeitszeiterfassung die rechtmässige Vergütung der von den Arbeitnehmenden erbrachten Arbeitsleistung in Frage gestellt würde. Mit der geltenden Bestimmung einer Lohngrenze gemäss Art. 73a ArGV 1 bleibe dieses Problem zumindest verhältnismässig im Rahmen. Mit dem neuen Regime würden bei den 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, ausmachend 2.8 Mrd. Franken bzw. über 358 Mio. Franken Beiträge) massiv geschwächt würden.

¹⁰⁰ IVA und VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SH, TG, UR, VD, VS, ZH, auch SP.

¹⁰¹ SYNA, TF, TS, VPE.

SWISSERGO vertritt die Auffassung, dass ein solches auf das Vertrauen basierte System nur möglich sei, wenn es keine Ausbeutung von Seiten Arbeitgeber gäbe.

Die SGARM weist darauf hin, dass moderne Mittel zur Arbeitszeiterfassung nichts mehr mit den Stechuhren des Industriezeitalters zu tun hätten, sondern einfach handhabbare Tools seien, um innerhalb von Sekunden die notwendigen Daten in den Systemen zur Verfügung zu stellen.

6.11 Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?

Die grosse Mehrheit der Befürworter der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter¹⁰² sind der Ansicht, dass spezielle Gesundheitsschutzmassnahmen nicht nötig seien. Viele sind der Ansicht, dass der Gesundheitsschutz bereits heute genug umfassend in Art. 6 ArG geregelt sei.¹⁰³ ST weist in diesem Zusammenhang auch auf Art. 328 Abs. 2 OR sowie Art. 82 UVG. Andere¹⁰⁴ begründen die fehlende Notwendigkeit damit, dass es sich bei der Initiative nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung handle, sondern nur um einen administrativen Aspekt.

Sollte eine Konkretisierung dennoch als notwendig erachtet werden, könnten Mehrere¹⁰⁵ 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.»*

Der VSS ist der Ansicht, dass einem allfälligen Konkretisierungsbedarf auf Verordnungsstufe begegnet werden könnte, 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.

24 der Anhörungsteilnehmenden¹⁰⁶ vertreten jedoch die Auffassung, dass griffige Präventions- und Begleitmassnahmen zum Gesundheitsschutz verankert werden sollten. Die SEV betont, dass gerade die Erfassung der Arbeitszeit eine der wirksamen Massnahmen zum Gesundheitsschutz darstelle und daher unbedingt beibehalten werden sollte.

Insbesondere die Kantone¹⁰⁷ äussern Bedenken, da es fraglich sei, wie die Gesundheitsschutzmassnahmen ohne Vollzugsmöglichkeit überprüfbar sein sollten. Auch der Kanton TG ist der Meinung, dass die Massnahmen vollziehbar und überprüfbar sein müssten. TI fordert, dass objektive Kriterien für die Vermeidung psychosozialer Gefahren festgelegt werden. VD befürchtet eine ungleiche Umsetzung durch die Unternehmen. Die CVP fügt hinzu, dass der Arbeitgeber klar aufzeigen können müsse, wie er die Gesundheit seiner Arbeitnehmer – speziell jene mit flexiblen Arbeitszeitmodellen – schützt.

¹⁰² FDP, ADS, AGVB, APIAH, ASPS, CCIG, DSB, EXS, FER, GEM, H+, HBS, ICT, IPH, KMUF, PWC, ROCHE, SAV, SBV, SGV, SI, ST, SVV, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD, VSM, VSS.

¹⁰³ FDP, DSB, GEM, HBS, IPH, ROCHE, SAV, SI, ST, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD.

¹⁰⁴ ADS, ASPS, EXS, FER, H+, ICT, PWC, SWICO, VSM.

¹⁰⁵ HBS, IPH, ROCHE, SAV, SI, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD.

¹⁰⁶ IVA und VSAA, AR, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SO, SZ, TG, UR, VD, VS, ZH, CVP, GLP, SP, GFS, PLATTFORM, SUISSERGO, SYNA.

¹⁰⁷ IVA und VSAA, AR, FR, GE, GL, GR, LU, UR, VS, ZH, auch SYNA.

7 Anhang

Liste der eingereichten Stellungnahmen

Kantonale Behörden

AG	Regierungsrat des Kantons Aargau
AI	Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden
AR	Regierungsrat des Kantons Appenzell Ausserrhoden
BE	Regierungsrat des Kantons Bern
BL	Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft
BS	Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt
FR	Staatsrat des Kantons Freiburg
GE	Conseil d'Etat République et canton de Genève
GL	Regierungsrat des Kantons Glarus
GR	Regierung des Kantons Graubünden
JU	Gouvernement de la République et canton du Jura
LU	Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern
NE	Conseil d'Etat de la République et canton de Neuchâtel
NW	Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden
SG	Regierung des Kantons St. Gallen
SH	Regierungsrat des Kantons Schaffhausen
SO	Regierungsrat des Kantons Solothurn
SZ	Regierungsrat des Kantons Schwyz
TG	Regierungsrat des Kantons Thurgau
TI	Consiglio di Stato Repubblica e Cantone Ticino
UR	Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri
VD	Conseil d'Etat du Canton de Vaud
VS	Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur des Kantons Wallis
ZH	Regierungsrat des Kantons Zürich

Politische Parteien

CVP	Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz
Grüne	Grüne Schweiz
GLP	Grünliberale Partei Schweiz
FDP	Die Liberalen

SP	Sozialdemokratische Partei der Schweiz
SVP	Schweizerische Volkspartei

Interkantonale Verbände

IVA	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden

Arbeitgeberorganisationen und Branchenverbände

ADS	Allianz Denkplatz Schweiz
AGVB	Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz (Arbeitgeber Banken)
APIAH	Association patronale des industries de l'Arc-horloger
ASPS	Association Spitex privée Suisse
CCIG	Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
DSB	Dachorganisation der Schweizer Bauwirtschaft (bauenschweiz)
EXS	EXPERTsuisse
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GEM	Groupement des Entreprises Multinationales
H+	H+ Die Spitäler der Schweiz
HBS	Holzbau Schweiz
ICT	ICTswitzerland
IPH	Interpharma
ISOL	Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz (ISOLSUISSE)
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SFF	Schweizer Fleisch-Fachverband
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SI	scienceindustries – Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech
SWISSRETAIL	Swiss Retail Federation - Verband der mittelständischen Detailhandelsunternehmen (stationär und online) in der Schweiz.
ST	Swiss Textiles
STSA	Swiss Trading & Shipping Association
SUISSETEC	Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
SVV	Schweizerischer Versicherungsverband
SWICO	Swico – Der Wirtschaftsverband für die digitale Schweiz
SWS	Swissstaffing

VBPCD	Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie-, und Dienstleistungsunternehmen
VSEI	Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
VSM	Verband Schweizer Medien
VSS	Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten (Chocosuisse)

Arbeitnehmerorganisationen

AA	ArbeitAargau
LGB	Luzerner Gewerkschaftsbund
SBK	Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
SBPV	Schweizerischer Bankpersonalverband
SEV	Gewerkschaft des Verkehrspersonals
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SHV	Schweizerischer Hebammenverband
SYNA	Syna - die Gewerkschaft
SYNDICOM	Gewerkschaft Medien und Kommunikation
TF	transfair – Der Personalverband
TS	Travail.Suisse
UNIA	Gewerkschaft UNIA
VPE	Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft
VPOD	Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
VSAO	Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte

Sicherheit und Gesundheit

GFS	Gesundheitsförderung Schweiz
SGARM	Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin
SGAS	Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SWISSERGO	Schweizerische Gesellschaft für Ergonomie
SUISSEPRO	Dachverband der Gesellschaften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Berufsverbände und Interessenverbände

FMCH	Verband chirurgisch und invasiv tätiger Ärztinnen und Ärzte Schweiz
KMUF	KMU Forum
LM	Schweizerischer Berufsverband der biomedizinischen Analytikerinnen und Analytiker (labmed)
PLATTFORM	Angestellte Schweiz, kaufmännischer Verband (kfmv), Schweizer Kader Organisation SKO, Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) und veb.ch (Schweizer Verband für Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen)
SGI	Schweizerische Gesellschaft für Intensivmedizin
SA	Sonntagsallianz
SIA	Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein
SVBG	Schweizerischer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen
UNIMED	unimedsuisse - Universitäre Medizin Schweiz
VUA	Vereinigung unabhängiger Ärztinnen, Ärzte und Medizinstudierender

Unternehmen

COOP	Coop
KPMG	KPMG AG
PWC	PricewaterhouseCoopers AG
ROCHE	F. Hoffmann-La Roche AG
SYNGENTA	Syngenta Crop Protection AG