

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

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

Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

Fragebogen

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

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Die neue Arbeitswelt erfordert eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes. Die Menschen wollen und können flexibler und mobiler arbeiten. Einerseits macht die Digitalisierung mobiles Arbeiten, vor allem in Wissensberufen, möglich. Andererseits hat sich die Gesellschaft in der wir leben verändert. Frauen nehmen vermehrt am Arbeitsmarkt teil, zunehmend auch jene mit Kindern. Hier hinkt die Schweiz anderen Ländern jedoch noch deutlich hinterher und viel Fachkräftepotenzial liegt noch brach. Mobilität und Flexibilität sind die Voraussetzung für eine Verbesserung. Das Arbeitsgesetz stammt aus der Zeit vor dem vorletzten Strukturwandel. Gewisse Anpassungen sind notwendig. Die <i>plattform</i> setzt sich dafür ein, dass diese auch im Sinne der Angestellten erfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mehr Flexibilität für Angestellte und Arbeitgebende – Angestellte, die flexibel arbeiten können, sind zufriedener. Mit der Modernisierung des Arbeitsgesetzes sollen Angestellte nicht mehr arbeiten, sondern vermehrt selber darüber entscheiden können, wo und wann sie arbeiten.• Mehr Rechtssicherheit für Angestellte und Arbeitgebende – Das heutige Arbeitsgesetz regelt flexibles Arbeiten nicht ausreichend. Es gilt die Rechtsunsicherheit für Angestellte zu minimieren.• Besserer Gesundheitsschutz für Angestellte – Die schwindenden Grenzen zwischen Beruf und Privatem, der steigende Leistungsdruck und der Trend zur stärkeren Selbstorganisation bringen Gesundheitsrisiken für Angestellte mit sich. Diese sollen mit gesetzlichen Grundlagen reduziert werden. <p>Der Entscheid für das Arbeitszeitmodell soll im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gefällt werden und lediglich Angestellte betreffen, welche ihre Arbeitszeiten und Arbeitszeitkompensation mehrheitlich selbst bestimmen können. Die für beide Vorentwürfe vorgeschlagenen Kriterien des persönlichen Geltungsbereichs berücksichtigen letztere Voraussetzung zumindest teilweise.</p>

2.	<p>Falls Sie der Meinung sind, das Arbeitsgesetz sollte revidiert werden: Sind Sie der Ansicht, es sollten beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden? Oder sind Sie der Ansicht, es sollte nur einer der beiden Vorentwürfe umgesetzt werden? Wenn ja, welcher?</p>
Antwort	<p>Die <i>plattform</i> ist der Ansicht, dass die parlamentarische Initiative Graber (16.414) in die richtige Richtung geht, dass Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmenden jedoch noch deutlich verstärkt werden müssen. Bei der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter (16.423) hingegen sieht die <i>plattform</i> keine Möglichkeit die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zu überprüfen und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten.</p>
3.	<p>Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)?</p> <p>Teilfrage: Sollte die Verordnung konkrete Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen enthalten (siehe Kap. 2.4 der erläuternden Berichte)? Wenn ja, welche Mindestanforderungen sollten in Bezug auf die Ausbildung vorgesehen werden?</p>
Antwort	<p>Artikel 13a Abs. 1 Die <i>plattform</i> erachtet die Bestimmungen nach Artikel 13a, Absatz 1, lit. b) und lit. c) als die entscheidenden Kriterien für die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells gemäss Vorschlag Graber (16.414). Das Kriterium nach 13a, Absatz 1, lit. a, ist i.d.R. in der Schnittmenge dieser beiden Kriterien enthalten. Das heisst, Angestellte mit grosser Arbeitsautonomie (lit. b), die auch ihre Arbeitszeiten mehrheitlich festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten (lit. c) sind in der Regel Fachspezialistinnen, Führungspersonen, Projektleiterinnen (siehe Bemerkungen unten). Für ein Jahresarbeitszeitmodell ist es nicht zwingend, dass die Person z.B. eine Kaderfunktion inne hat, sondern, dass sie mehrheitlich autonom arbeiten kann. Nach Ansicht der <i>plattform</i> können Arbeitgebende und Arbeitnehmende sehr wohl zusammen entscheiden, für wen ein Jahresarbeitszeitmodell in Frage kommt. Es braucht keine Überspezifikation im Gesetz.</p> <p><i>Vorschlag: 13a, Absatz 1, lit. a entfernen</i></p> <p>Was die Grösse des Betroffenenkreises betrifft, wissen wir durch repräsentative Studien, dass heute bis ca. 60% der arbeitstätigen Bevölkerung eine gewisse Arbeitszeitautonomie hat (EWCS). Diese reicht von leicht bis vollständig. In der Regel haben Arbeitnehmende in höheren Funktionsstufen grössere Arbeitsautonomie. Das sind dann noch etwa 30% der arbeitstätigen Bevölkerung. Genaue Schätzungen, wie viele Arbeitnehmende davon jedoch über mehrheitliche Arbeitszeitautonomie (also mehr als 50%) verfügen, sind allerdings schwierig. Es gibt noch keine Umfragen die dies so genau erheben. Wären es die Hälfte, wären das also zum Beispiel ca. 15% der Arbeitnehmenden. Die Annahme, dass 40% der Arbeitnehmenden von den Änderungen betroffen wären schwer nachvollziehbar, zumal auch alle Arbeitnehmenden mit Einsatzplänen ausgenommen wären.</p> <p>Nach Meinung der <i>plattform</i> sollte die Unterstellung im Jahresarbeitszeitmodell zudem partnerschaftlich und gleichberechtigt geschehen.</p> <p><i>Vorschlag: Vorschlag: 13a, Absatz 1, lit. a neu: Die Unterstellung im Jahresarbeitszeitmodell erfolgt partnerschaftlich und gleichberechtigt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.</i></p>

	<p>Für diejenigen Arbeitnehmenden, die autonom und flexibel arbeiten könnten, schränkt das geltende Arbeitsgesetz die Flexibilität zum Teil ein. Mit einer einfachen Ausdehnung des täglichen Arbeitszeitraums und eine entsprechende Kürzung der Ruhezeiten sowie einer Erhöhung der vorübergehend erlaubten wöchentlichen Höchststarbeitszeit kann die Arbeit viel flexibler über den Tag und die Woche eingeteilt werden.</p> <p>Teilfrage: Für ein Jahresarbeitszeitmodell ist dies aus Sicht der <i>plattform</i> nicht zwingend, da die entscheidenden Kriterien bei der Autonomie liegen.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Artikel 13a Abs. 2: Zeiterfassung ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend. Abs. 3: Es ist nicht wünschenswert, die Bestimmungen zu wöchentlicher Höchststarbeitszeit, die zum Schutz der Arbeitnehmenden da sind, vollständig abzuschaffen. Für ein JAZ-Modell ist die Abschaffung der wöchentlichen HAZ nicht zwingend: Es bestehen jetzt schon Jahresarbeitszeitmodelle unter GAV, die sich vollständig an die jetzigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes halten. Eine moderate Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen zur Flexibilisierung der Arbeit, plus einen Ausweitung auch ausserhalb von GAV, das ist das Ziel der <i>plattform</i>.</p> <p><i>Vorschlag Artikel 13a Abs. 3: Die wöchentliche Höchststarbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Woche. Diese kann bei Bedarf mit maximal 15 Stunden Überzeit pro Woche überschritten werden.</i></p> <p><i>Die Bestimmungen zur täglichen Überzeit nach Art. 12, Absatz 2 gelten nicht für Arbeitnehmende unter dem Jahresarbeitszeitmodell nach Art. 13a.</i></p> <p>Die Überzeit kann so innerhalb des täglichen Zeitraums der Arbeit und unter Beachtung der Ruhezeiten beliebig eingeteilt werden. Der Vorschlag der <i>plattform</i> sieht also ein vereinfachtes JAZ-Modell vor, bei dem Arbeit und Freizeit flexibel gestaltet werden können. Dazu bedarf es Änderungen im Arbeitsgesetz zu Überzeitbestimmungen, zum täglichen Arbeitszeitraum, zum wöchentlichen Halbtag und zu den Ruhezeiten (und Pausen). In diesem Rahmen könnten Arbeitnehmende kurzfristig pro Tag höchstens 14 Stunden am Stück im Büro arbeiten, mit einer Stunde Pause oder aber 5 Stunden im Büro und 5 Stunden zu Hause mit Pausen von 5 Stunden dazwischen. 60 Stunden (45+15) könnte jemand über 11 Wochen arbeiten. Dann sind die jährlichen Überstunden erreicht.</p> <p>Absatz 4: Die jährliche Höchststarbeitszeit soll so belassen werden</p>
5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 5 Die <i>plattform</i> erachtet eine Anwendung des Nettoprinzips der Überzeitanrechnung, in Kombination mit dem Wegfallen der wöchentlichen Höchststarbeitszeit als</p>

	<p>unangemessen. Zwar gäbe es eine gewisse Einschränkung der möglichen kurzfristigen Überzeit durch die Ruhezeitbestimmungen (Schnitt 11h über 4w), was aber möglich wäre, wäre eine Akkumulierung von Überzeit über einen längeren Zeitraum, deren Kompensation erst Ende Jahr notwendig wäre. Die <i>plattform</i> schlägt deshalb folgende Formulierung vor:</p> <p><i>Die Überzeit darf im Kalender- oder Geschäftsjahr 170 Stunden nicht überschreiten.</i></p> <p>Der Ausgleich durch Lohnzuschlag und/oder Kompensation ist sinnvoll.</p>
--	--

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

7a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 7: Diese Bestimmung ist im Sinne des Vorschlags der <i>plattform</i> und erleichtert flexibles Arbeiten.</p> <p><i>Neu:</i> <i>Absatz 8: "Die Bestimmungen zum wöchentlichen freien Halbtage entfallen"</i></p>

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	<p>Art. 15a Abs. 3: Die Möglichkeit der Herabsetzung der Ruhezeit auf 9 Stunden, falls elf Stunden im 4-Wochen-Schnitt gegeben sind, macht auch mit den geänderten Bestimmungen von 13a Abs. 7 Sinn und erleichtern flexibles Arbeiten.</p> <p>Art. 15a Abs. 4: Die Unterbrechung der Ruhezeit kommt vor allem dem Wunsch nach örtlich flexiblem Arbeiten zugute. Pikettdienst muss von der Regelung ausgenommen werden. Dieser entspricht einem Einsatzplan und ist nicht mit einem JAZ-Modell vereinbar. Für die Aussage im Bericht zum Vorentwurf, nach der eine Kombination von Absatz 3 und Absatz 4 nicht möglich sei, fehlt unseres Erachtens die Grundlage im Gesetzestext. Dies müsste nachgeholt werden.</p> <p><i>Neu:</i> <i>Artikel 15 Abs. 3: Für Arbeitnehmer die einem Jahresarbeitszeitmodell unterstehen ist die Arbeit mit angemessenen Pausen zu unterbrechen</i></p> <p>Die jetzige Regelung ist sehr schwerfällig und oft für Arbeitnehmende nicht machbar. Eine erleichterte Regelung nach obenstehendem Vorschlag entspricht eher der Realität der Arbeitnehmenden.</p>

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
-----	---

Antwort	Art. 18 und 19a: Bei der <i>plattform</i> gibt es keine einheitliche Haltung zur Anpassung von Artikel 18 ArG, sie hält jedoch im Gegenzug den Wegfall des wöchentlichen freien Halbtags eindeutig als zielführend.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz müssen allgemein der heutigen Zeit angepasst werden und auf den Schutz vor psychosozialen Risiken sollen besonderes Augenmerk gelegt werden. In der jetzigen Formulierung ist die Bestimmung zum Gesundheitsschutz jedoch zu schwach und das Problem des Gesundheitsschutzes im Home Office ist nicht gelöst.</p> <p>Vorschlag Art. 6 Abs. 4: <i>...Dabei sind Präventionsmassnahmen vorzusehen, insbesondere für Arbeitnehmer, die in bestimmten Branchen arbeiten, oder besonderen Arbeitszeitmodellen, wie Schichtarbeit oder Jahresarbeitszeit, unterstellt sind; die psychosozialen Risiken sind angemessen zu berücksichtigen. Arbeiten Arbeitnehmende häufig mobil, informiert der Arbeitgeber über besondere Massnahmen zum Gesundheitsschutz für mobiles Arbeiten und Home Office.</i> <i>Neu Art. 6 Abs. 4, lit a)</i> <i>Die Branchen definieren Massnahmen entsprechend des Schutzbedarfs ihrer Anspruchsgruppen auf Verordnungsstufe.</i></p>
11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die <i>plattform</i> erachtet eine Änderung von Artikel 10 Abs. 2 als nicht notwendig.
12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Um Missverständnisse in der Umsetzung resp. im Vollzug zu verhindern, sollte in den Begleitmaterialien darauf hingewiesen werden, dass bestehende Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) nicht von der Umsetzung dieses Gesetzesentwurfs betroffen sind. Es handelt sich bei diesen GAV-Lösungen nicht um Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne, wie sie gemäss parlamentarischer Initiative Graber für 15-20% der Erwerbstätigen vorgeschlagen werden. Allenfalls bietet sich auch ein Negativkatalog des Betroffenenkreises, insbesondere bezüglich Arbeit nach Einsatzplänen, an.
13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Für die <i>plattform</i> ist es wichtig, dass der Gesetzgeber eine Flexibilisierung der Arbeit einerseits ermöglicht, andererseits aber auch Schranken setzt zum Schutz der Angestellten. So entsteht mehr Rechtssicherheit für Angestellte und Arbeitgebende sowie ein verbesserter Gesundheitsschutz für alle Arbeitnehmenden. Ein Jahresarbeitszeitmodell, wie es die <i>plattform</i> vorschlägt, ist einfacher und

	<p>flexibler als die jetzige Gesetzgebung, schützt die Arbeitnehmenden jedoch besser als der vorliegende Vorschlag der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats. Gleichsam kommt der Vorschlag den Erfordernissen der heutigen gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Begebenheiten entgegen. Die Digitalisierung lässt räumlich flexibles Arbeiten zu und dies soll auch gesetzlich geregelt werden. Zusammenfassend lassen sich die von der <i>plattform</i> vorgeschlagenen Änderungen im Arbeitsgesetz wie folgt zusammenfassen:</p> <p><i>Änderungen...</i></p> <ul style="list-style-type: none">– In Bezug auf Flexibilität:<ul style="list-style-type: none">○ Vereinfachung der Ruhe- und Arbeitszeitvorschriften: Ausdehnung des täglichen Arbeitszeitraums auf 15 Stunden und dementsprechend eine mögliche Verkürzung der Ruhezeit auf 9 Stunden (im Durchschnitt über 4 Wochen 11 Stunden)○ Flexible Einteilung der Arbeit über die Arbeitswoche○ Vereinfachte Überzeitregelung (max. 15 Stunden p.W., flexibel einsetzbar)○ Vereinfachte Pausenregelung○ Möglichkeit einer zeitlich beschränkten Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden– In Bezug auf Rechtssicherheit:<ul style="list-style-type: none">○ Klare Regelung bei vorübergehend höherem Arbeitsaufkommen○ Klare Richtlinien beim Arbeiten zu Hause (Home Office) und ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers– In Bezug auf Gesundheitsschutz:<ul style="list-style-type: none">○ Psychischer Gesundheitsschutz ist in Gesetzgebung verankert○ Fokussierte Umsetzung und Monitoring der bestehenden gesetzlichen Vorgaben○ Branchenlösungen: Branchen definieren Massnahmen entsprechend des Schutzbedarfs ihrer Anspruchsgruppen <p><i>Unverändert soll das Arbeitsgesetz betreffend der geleisteten Arbeitszeit bleiben:</i></p> <ul style="list-style-type: none">○ Keine Veränderung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (45 Stunden)○ Keine Veränderung der jährlichen Maximalarbeitszeit (52 x 45 Stunden)○ Keine Veränderung der jährlichen Überzeit (170 Stunden, Bruttoprinzip) <p>Die Unterstellung im Jahresarbeitszeitmodell zudem partnerschaftlich und gleichberechtigt geschehen.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber die Angaben betreffend die Arbeits- und die Ruhezeit nicht zwingend erfassen und den Behörden zur Verfügung stellen muss (Art. 46 Abs. 2, Einleitungssatz)?
Antwort	Die <i>plattform</i> sieht zur Zeit keinen Änderungsbedarf bei den Bestimmungen zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Die Ergebnisse der Evaluation der Verordnungsänderung (Art. 73a und Art. 73 b ArGV 1, die 2019 erwartet werden, sollen abgewartet werden.
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja, das wäre zwingend.
6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Vgl. 4b
7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Vgl. 4b

die **plattform.**
bildung.wirtschaft.arbeit.

Plattform für Angestelltenpolitik: Die *plattform* vertritt die gemeinsamen politischen Interessen von Angestellte Schweiz, des Kaufmännischen Verbandes (kfmv), der Schweizer Kader Organisation SKO, der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) und veb.ch, dem Schweizer Verband für Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen, gegenüber Politik und Öffentlichkeit. Zusammen vertreten diese Verbände die Anliegen von rund 88'000 Mitgliedern in bildungs-, wirtschafts- und angestelltenpolitischen Themen. Ziel ist es, übergeordnete politische Interessen zu bündeln und konsensorientierten und kompromissfähigen Lösungen zum Durchbruch zu verhelfen.

Weitere Auskünfte Dr. Ursula Häfliger, Koordinatorin *plattform*, ursula.haefliger@kfmv.ch, +41 44 283 45 78