

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

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

## Vernehmlassungsverfahren zu den Vorentwürfen

### Fragebogen

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

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

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

**Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:**

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

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Es müssen griffige Präventions- und Begleitmassnahmen verankert werden.

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

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Dieser Vorstoss ist gegenüber dem anderen zu bevorzugen.