

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Zürich, 4. Dezember 2018 DL/sm
luetzelschwab@arbeitgeber.ch

Stellungnahme zu den zwei Vorentwürfen:

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Bischof
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns eingeladen, zu den eingangs erwähnten Geschäften bis zum 4. Dezember 2018 Stellung zu nehmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV):

- Der SAV **unterstützt** die **parlamentarische Initiative 16.423 Keller-Sutter**. Sie soll Art. 73a ArGV1 **ergänzen**.
- Der SAV **unterstützt auch die pa.Iv. 16.414 Graber**, schlägt aber einige Anpassungen im Vorentwurf vor. Diese werden im **beiliegenden Fragebogen** detailliert ausgeführt und betreffen insbesondere:
 - **Art. 13a ArG (neu) soll nicht die Jahresarbeitszeit als solche regeln**, sondern die Voraussetzungen für den Verzicht auf die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchst-arbeitszeitlimiten. Damit soll sichergestellt werden, dass bisherige und zukünftige Jahresarbeitszeitmodelle in- und ausserhalb eines Gesamtarbeitsvertrages nicht durch Art. 13a ArG (neu) eingeschränkt oder deren Rechtmässigkeit in Frage gestellt werden.

- Entsprechend schlagen wir auch vor, dass der **Titel von Art. 13a ArG (neu)** abgeändert wird z.B. in «Voraussetzungen für die Aufhebung der Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit».
- **Art. 13a Abs. 4 ArG (neu)** ist mit den Art. 9 Abs. 1 ArG und Art. 12 Abs. 2 ArG zu koordinieren, so dass keine Rechtsunsicherheit darüber besteht, dass für die Branchen, für welche heute gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. b ArG eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden gilt, diese auch im Falle von Jahresarbeitszeit weiterhin Anwendung findet.
- **Art. 13 Abs. 5 ArG (neu)** stellt eine Einschränkung zu **Art. 13 Abs. 1 ArG** dar. Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG ist der Überzeitzuschlag z.B. für Angestellte erst ab einer Überzeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt, geschuldet. Nicht einsichtig ist, wieso diese Überzeitregelung bei Jahresarbeitszeit keine Geltung haben soll. Die Regelung von Art. 13 Abs. 1 ArG muss deshalb auch bei Jahresarbeitszeit in Kraft bleiben.
- **Art. 13a Abs. 6 ArG (neu)** wird **abgelehnt**, weil die im Gesetz einheitlich festgelegten Höchstarbeitszeitlimiten von 45 bzw. 50 Wochenstunden arbeitsmedizinisch begründet sind.
- **Abgelehnt** werden auch die vorgeschlagenen Verschärfungen der Schutzmassnahmen ausserhalb des Anwendungsbereiches der pa.lv. Graber in **Art. 6 Abs. 4 ArG (neu)** betreffend Schichtarbeit oder bisherige Jahresarbeitszeit.
- Die Anknüpfung an eine abgeschlossene Ausbildungsstufe zur Präzisierung der «Fachperson mit Entscheidungsbefugnis» (**Art. 13a Abs. 1 lit. a ArG (neu)** und **Art. 46 Abs. 2 lit. a ArG (neu)**) wird **abgelehnt**, ausser dieses Kriterium gilt alternativ nebst anderen anrufbaren Kriterien.

1. Vorbemerkung

Die Arbeitswelt hat sich seit der Inkraftsetzung des heutigen Arbeitsgesetzes stark gewandelt. Insbesondere im Bereich der Arbeitszeiterfassung sieht der SAV nach wie vor Änderungsbedarf. Die im Jahr 2016 erfolgten Erleichterungen schliessen heute noch einzelne Branchen von der Möglichkeit zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung aus. Diese Ungleichbehandlung gilt es zu beseitigen, ohne dass der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden darunter leidet.

2. Eingeschränkter Kreis von betroffenen Mitarbeitenden

Die Definition der betroffenen Mitarbeitenden ist in beiden Vorstössen identisch (Art. 13a Abs. 1 lit. a - c ArG (neu) und Art. 46 Abs. 2 lit. a bis c ArG (neu)). Entsprechend müssen die Arbeitnehmenden, die von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit oder der Jahresarbeitszeit (JAZ) gemäss Art. 13a ArG (neu) unterstellt werden, die nachfolgenden Kriterien erfüllen:

- a. Eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sein, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; und
- b. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen; und
- c. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.

Die vorgenannten, kumulativ geforderten Kriterien in lit. a - c stellen sicher, dass **ein grosser Teil der Erwerbstätigen gar nicht unter die neuen Regelungen fallen können**, weil sie

- keine Mitarbeitende mit Vorgesetztenfunktion oder keine Fachspezialisten mit Entscheidungsbefugnisse sind oder
- sie nach Einsatzplänen oder Schichtplänen oder Ladenöffnungszeiten etc. arbeiten oder
- sie nicht über die nötige «grosse Autonomie» bei der Arbeit verfügen.

Gestützt auf die Zahlen des Bundesamtes für Statistik **teilen wir die Schätzung der Mehrheit der WAK-S, dass rund 13 Prozent bis maximal 19 Prozent der Arbeitnehmenden von den neuen Regelungen betroffen sein könnten:**

Gemäss Bundesamt für Statistik sind **6 Prozent der Erwerbstätigen mit Vorgesetztenfunktion, gemessen an allen Erwerbstätigen, arbeitszeitautonom** (arbeiten mit einer Wochen- oder Monatsarbeitszeit ohne Blockzeiten, mit Jahresarbeitszeit oder ohne formalen Vorgaben).

Davon ausgehend, dass in etwa die gleiche Anzahl von Fachpersonen mit Entscheidungsbefugnis arbeitszeitautonom im vorgenannten Sinne ist, kämen wiederum rund **6 Prozentpunkte der Fachpersonen** dazu. Dies ergäbe eine Gesamtbetroffenheit **von rund 12 Prozent**, ohne dass dabei berücksichtigt wird, dass einige davon heute bereits unter Art. 73a ArGV1 von der Erfassungspflicht befreit sind.

Als (zu hoch angesetzte) maximale Obergrenze kann auch vom Total der arbeitszeitautonomen Arbeitnehmenden (ohne Berücksichtigung der Funktion) ausgegangen werden. Gemäss Bundesamt für Statistik verfügen **(nur) insgesamt 28 Prozent aller Arbeitnehmenden überhaupt über Autonomie in der Arbeitserledigung**. Von diesen 28 Prozent sind diejenigen Mitarbeitenden abzuführen, welche keine Vorgesetztenfunktion innehaben und auch nicht zu den entscheidungsberechtigten Fachpersonen zählen. Geht man gemäss Mehrheit der WAK-S davon aus, dass etwa die Hälfte aller betroffenen Arbeitnehmenden der Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung oder dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Art. 13a ArG unterstellt würde, so käme man **maximal auf 14 Prozent aller arbeitszeitautonomen Arbeitnehmenden**. Auf eine ähnliche Schätzung ist auch die Mehrheit der WAK-S gekommen.

Entsprechend ist die von der Minderheit der WAK-S vertretene Annahme, dass bis zu 40 Prozent der Arbeitnehmenden unter die eine oder andere neue Regelung fallen könnten, viel zu hoch angesetzt.

2.1 Bekannte Rechtsbegriffe

Die Kriterien der «grossen Autonomie» in Art. 46 Abs. 2 lit. b (neu) und die Befugnis «ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen zu können» in lit. c (neu) sind nicht neu. Art. 73a Abs. 1 lit. a ArGV1, welcher per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt wurde, enthält diese Bedingungen ebenfalls. Entsprechend richtig erachten wir auch den Hinweis im erläuternden Bericht zum Vorentwurf zur pa.lv. 16.423, dass für die Definition dieser Kriterien auf die Wegleitung des Seco zu Art. 73a ArGV1 verwiesen werden kann.

Der Begriff des Vorgesetzten ist klar. Bezüglich der «Fachperson mit Entscheidungsbefugnis» verweisen wir auf unsere Ausführungen im Fragebogen.

3. Arbeitszeiterfassung – Pa.lv. 16.423 Keller-Sutter

Der SAV unterstützt die Stossrichtung der geplanten Gesetzesrevision, die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung flexibler zu gestalten. Die Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Pflicht, die Arbeitszeit systematisch zu erfassen und der Realität im Arbeitsalltag hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Die Arbeit wird vermehrt ausserhalb der Büroräumlichkeiten und fester Bürozeiten geleistet. Arbeitnehmer arbeiten somit örtlich und zeitlich unabhängig. Als Folge dieser Entwicklung hat das Seco bereits im Dezember 2013 eine Weisung erlassen und für Arbeitnehmende, welche einen wesentlichen Entscheidungsspielraum haben, unter bestimmten Voraussetzungen eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung zugelassen.

Per 1. Januar 2016 hat der Bundesrat Art. 73a ArGV1 in Kraft gesetzt und damit ermöglicht, dass die Arbeitszeit für Mitarbeitende mit einem Jahresbruttolohn von mindestens CHF 120'000 und einer entsprechenden Regelung in einem GAV nicht mehr erfasst werden muss. Entsprechend wurden, dort wo repräsentative Arbeitnehmerverbände bestehen, solche Gesamtarbeitsverträge neu erlassen (Banken, AIHK, VZH) oder es wurden entsprechende Regelungen in die bestehenden GAV aufgenommen (Swissmem und weitere).

Bald wurde aber deutlich, dass nicht überall repräsentative Arbeitnehmerverbände bestehen und auch die Lohngrenze insb. in sog. Tieflohnbranchen sogar für das oberste Kader zu hoch angesetzt ist. Da eine solche Benachteiligung von einzelnen Branchen nicht angezielt wurde, hat sich auch der SAV von Beginn weg, für einen zweiten Schritt eingesetzt, um diese ungewollte Benachteiligung zu beseitigen.

Die heute bestehenden Arbeitszeiterfassungs-GAV sollen in keiner Weise durch die neue Regelung in der pa.lv. 16.423 verdrängt werden. Diese Regelung soll aber eine Lücke schliessen, welche heute ungerechtfertigterweise gewisse Branchen benachteiligt. **Die Regelung in der pa.lv 16.423 Keller-Sutter soll deshalb die heutige Regelung in Art. 73a und b ArGV1 ergänzen. Wir unterstützen die entsprechende Position im erläuternden Bericht.**

3.1 Kein kausaler Zusammenhang zwischen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung und gesundheitlicher Belastung

Wie Beispiele in Skandinavien und den Niederlanden zeigen, ist dort Vertrauensarbeitszeit weit verbreitet. Auch Studien in der Schweiz zeigen, **dass Vertrauensarbeitszeit die Produktivität von Mitarbeitern und Unternehmen fördern, ohne zu Überlastung zu führen** (Prof. Michael Beckmann, Universität Basel, 2016, Link: <https://wol.iza.org/uploads/articles/230/pdfs/working-time-autonomy-as-management-practice.one-pager.de.pdf?v=1>.) Er und sein Team wiesen erstmals nach: Eine hohe Arbeitszeitautonomie verbessert sowohl die persönliche Leistung von Angestellten wie auch die unternehmerische Performance – gleichzeitig lassen sich grundsätzlich keine negativen Auswirkungen hinsichtlich Überlastung und Erschöpfung feststellen. **Damit wird die zentrale These für die Notwendigkeit der Zeiterfassung in Frage gestellt: Ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung und gesundheitlichen Belastungen lässt sich nicht herstellen.**



4. Flexibilisierung der Arbeitszeit – pa.lv. 16.414 Graber

Die pa.lv. 16.414 Graber zielt auf eine Flexibilisierung des heutigen Arbeitszeitvolumens und nicht auf eine Erhöhung der Arbeitszeit. Entsprechend sollen insbesondere die wöchentlichen Grenzen der Höchstarbeitszeit zugunsten eines gesetzlich umschriebenen Jahresarbeitszeitmodells aufgehoben werden. Dieses Anliegen unterstützt der SAV.

Bereits heute wird in vielen Branchen und Unternehmen Jahresarbeitszeit gearbeitet, dies auch völlig unabhängig von einem Gesamtarbeitsvertrag. Jahresarbeitszeitmodelle können grundsätzlich auf alle Mitarbeitenden angewendet werden, was in der Praxis wichtig ist, damit alle Mitarbeitende unter das gleiche Arbeitszeitmodell gestellt werden können. Die gesetzlich zwingenden Höchstarbeitszeitlimiten (täglich und wöchentliche Limiten) sind dabei einzuhalten.

Entsprechend wichtig ist es für diese Branchen und Unternehmen, dass mit dem neuen «Jahresarbeitszeitmodell im Sinne des Vorschlags Graber» keine Einschränkungen oder Präjudizierung der «normalen» Jahresarbeitszeitmodelle verbunden sind.

Mangels einer Legaldefinition der Jahresarbeitszeit ist der neu vorgeschlagene Art. 13a «**Jahresarbeitszeit**» (JAZ) problematisch, weil die Auswirkungen auf bestehende JAZ-Modelle unklar bleiben. Es muss auf jeden Fall gewährleistet sein, **dass bei einer Einführung eines solchen neuen Modells die bestehenden JAZ-Modelle in- und ausserhalb eines GAVs unverändert in Kraft bleiben können** und deren Rechtmässigkeit nicht aufgrund der neuen Bestimmungen in Frage gestellt werden.

Einzelne Bestimmungen im Vorentwurf zur pa.lv. 16.414 sind unseres Erachtens zu präzisieren, wobei wir bezüglich der Details auf den Fragebogen verweisen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Prof. Dr. Roland A. Müller
Direktor



Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung

Beilage: Fragebogen