

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Ständerates
3003 Bern

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

Zürich, 3. Dezember 2018

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

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Namens des Swico bedanken wir uns für die Möglichkeit, unsere Position zu den Parlamentarischen Initiativen 16.414 Graber Konrad „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ und 16.423 Keller-Sutter „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“ darzulegen.

1. Legitimation und Betroffenheit

Swico ist der Verband der ICT-Anbieter der Schweiz. Swico vertritt die Interessen von über 500 ICT-Anbieterfirmen, welche 56'000 Mitarbeitende beschäftigen und einen Umsatz von jährlich CHF 40 Milliarden erwirtschaften.

In den Branchen, deren Interessen Swico vertritt, hat sich die Organisation der Arbeit in den letzten Jahren unter anderem aufgrund der technologischen Entwicklung sehr stark verändert. Flexibles, kreatives und mobiles Arbeiten haben massiv an Bedeutung gewonnen. Ferner sind die meisten dieser Firmen dem Arbeitsgesetz unterstellt. Damit sind unsere Mitglieder von diesen Vorentwürfen unmittelbar betroffen und Swico zur Stellungnahme legitimiert.

2. Stellungnahme und Positionen zum Fragebogen

Swico begrüsst die Vorentwürfe zu den Parlamentarischen Initiativen 16.414 Graber Konrad, „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ und 16.423 Keller-Sutter „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspe-

zialisten“. So hat Swico schon im Juni 2015 - im Rahmen der Stellungnahme betreffend Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz - eine Revision des Arbeitsgesetzes gefordert. Insbesondere unterstützen wir auch die Meinung der Kommissionsmehrheit, dass im Interesse der betroffenen Arbeitnehmenden wie auch der Unternehmen und des Wirtschaftsstandortes insgesamt für die genannten beiden Kategorien eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten vorzunehmen ist.

Unsere detaillierte Stellungnahme und Positionen finden Sie im nachfolgenden offiziellen Fragebogen.

Wir danken Ihnen namens unserer Mitglieder für eine Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Swico



Christa Hofmann
Head Legal & Public Affairs

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>Swico hat schon im Juni 2015, d.h. im Rahmen der Stellungnahme betreffend Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, eine Revision des Arbeitsgesetzes gefordert. Daher begrüssen wir und halten es für dringend notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinne der beiden Vorentwürfe an die Realitäten der heutigen Arbeitswelt anzupassen.</p> <p>In den Branchen, deren Interessen Swico vertritt, hat sich die Organisation der Arbeit in den letzten Jahren unter anderem aufgrund der technologischen Entwicklung sehr stark verändert. Selbstständiges, kreatives und mobiles Arbeiten haben massiv an Bedeutung gewonnen.</p> <p>Das Arbeitsgesetz entspricht in seiner heutigen Form in keiner Weise mehr den Anforderungen, die nicht etwa die Arbeitgeber, sondern primär die Arbeitnehmenden an eine moderne Arbeitsorganisation stellen: Diese wünschen gerade in wissensbasierten Branchen wie der ICT-Wirtschaft weitgehende Flexibilität. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestaltet sich schwierig, ebenso das selbstbestimmte mobile Arbeiten von Führungs- und Fachkräften im digitalen Zeitalter.</p> <p>Der Kern der Modernisierung ist hier ein Jahresarbeitszeitmodell für 15-20% der Erwerbstätigen. Die Arbeitnehmenden sollen eigenverantwortlich ihre Autonomie bei der Arbeitsgestaltung nutzen können unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen inkl. eines gestärkten Gesundheitsschutzes: Es geht nicht</p>

	<p>darum mehr, sondern flexibler arbeiten zu können.</p> <p>Mit der parlamentarischen Initiative Graber wird ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt. Dadurch sind bewährte Lebens- und Arbeitsformen legal möglich und der Wirtschaftsstandort Schweiz verliert nicht noch weiter an Wettbewerbsfähigkeit gegenüber dem Ausland.</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>Grundsätzlich unterstützt Swico die Realisierung beider Vorentwürfe. Dabei priorisieren wir die Parlamentarische Initiative „Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle“. Mit dem Jahresarbeitszeitmodell wird den betroffenen 15-20 % der Erwerbstätigen ermöglicht, ihre Arbeit als Führungs- oder Fachkraft auf eine solide gesetzliche Grundlage zu stellen und den heutigen Arbeitsalltag flexibler zu gestalten, u.a. auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</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>Hinsichtlich der betroffenen Arbeitnehmenden stützen sich beide Vorentwürfe auf den gleichen Personenkreis der 15-20% selbstbestimmt arbeitenden Personen.</p> <p>Über die Anforderung der grossen Autonomie in der Arbeitsgestaltung und der Negativabgrenzung (keine vorgegebenen Einsatzpläne wie Öffnungszeiten, Schichtbetrieb etc.) erfolgt eine starke Fokussierung (max. 28% gemäss BFS, 2017). Weiter eingrenzend kommt hinzu, dass es sich um Personen mit Vorgesetztenfunktion (Mitarbeiterführung) und/oder mit Fachfunktion (Entscheidungsbefugnisse im Fachgebiet) handelt, womit man bei 15-20% landet.</p> <p>Diese starke Fokussierung auf gewisse Führungs- und Fachkräfte ist sachgerecht, da nur diese Personengruppe auch wirklich ausreichend selbstbestimmt arbeitet, damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der Arbeitgeber verantwortlich gelebt werden kann.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 2, wonach Arbeitnehmer, deren Arbeitszeiten nicht erfasst werden einem Jahresarbeitszeitmodell nicht unterstellt werden können, dient der klaren Trennung der beiden Vorentwürfe und ist sachgerecht.</p> <p>Gemäss Art. 13a Abs. 3 sind die Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und über die Überzeit nicht anwendbar. Diese Bestimmung ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend notwendig und sachgerecht.</p> <p>Art. 13a Abs. 4, wonach die jährliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt beträgt, entspricht den heutigen modernen Arbeitsformen, dass nicht mehr, sondern flexibler gearbeitet wird, und ist daher sachgerecht.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Art. 13a Abs. 5 (170 Jahresmehrstunden nach Nettoprinzip) ermöglicht gleichermaßen selbstbestimmtes und kundenorientiertes Arbeiten. Dass Mehrstunden zeitlich kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden ist sachgerecht.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Art. 13a Abs. 6 ist sachgerecht und diese Änderung ist mit Blick auf eine moderne Arbeitswelt (mit zunehmenden Teilzeitpensen bis hin zu Portfolio-Arbeitern im Sinne einer Kumulation von Teilzeitpensen) zwingend notwendig.</p> <p>Die bisherige Gesetzeslage benachteiligt Personen in Teilzeitpensen und ist daher besonders gegenüber Frauen diskriminierend, da diese überproportional häufig Teilzeit arbeiten.</p>

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	Art. 13a Abs. 7 (Beschäftigungszeitraum für Arbeit und Pausen von 15 Stunden) ist sachgerecht und bietet eine erhöhte Flexibilität, gerade auch für Arbeiten im Home Office.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Art. 15a Abs. 3 und 4 zur täglichen Ruhezeit sind sachgerecht und ein grosses Anliegen der Angestellten. Damit werden die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt, sondern lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a) sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen möglich sein.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<p>Auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz stammen noch aus dem Fabrikzeitalter. Es braucht auch hier eine adäquate Modernisierung und eine entsprechende Berücksichtigung der heutigen Risiken.</p> <p>Anstelle einer „Kann“-Formulierung sollte im Art. 6 Abs. 4 daher eine „Muss“-Formulierung aufgenommen werden: <i>Dabei müssen Präventionsmassnahmen vorgesehen werden.</i></p> <p>Ein starker Gesundheitsschutz sollte für alle Sektoren und Branchen vorgesehen sein. Für die ICT-Branche ist dies die Swico Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.</p>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Eine Änderung der Bestimmungen betreffend Art. 10 Abs. 2 wird nicht als notwendig erachtet.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Um Klarheit zu schaffen und 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 der parlamentarischen Initiative Graber für 15-20% der Erwerbstätigen vorgeschlagen werden.
--	--

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Eine aus unserer Sicht wichtige Ergänzung des Vorentwurfs (16.414) sollte dahingehend erfolgen, dass auch der Begriff Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit (Art. 3 lit. d) die dringend notwendige Präzisierung erhält.</p> <p>Vorschlag zur Anpassung von Art. 9 ArGV 1:</p> <p>Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit</p> <p><i>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.</i></p> <p>Diese Formulierung schafft Rechtsklarheit und auch die notwendige Flexibilität für Start-up-Firmen. Diese Begriffspräzisierung ist mit Blick auf einen starken und innovativen Wirtschaftsstandort unerlässlich.</p> <p>Chance, Gesundheitsschutz zu verbessern</p> <p>Nicht selten verschmelzen heute Arbeit und Freizeit. Das stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Dazu braucht es ein proaktives Gesundheitsmanagement und nicht starre Wochenarbeitszeiten.</p> <p>Swico Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>Die Swico Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ermöglicht den Arbeitnehmenden und Arbeitgebern einen effizienten Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Branchenlösung ist von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit zertifiziert und garantiert die optimale Anwendung der gesetzlichen Richtlinien.</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	Wir haben Verständnis für das Unbehagen, dass ein rein administrativer Aspekt (Zeiterfassung) faktisch einen Gesamtarbeitsvertrag notwendig macht.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Vgl. 4b. Es handelt sich bei der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, sondern nur um einen administrativen Aspekt, weshalb es auch keine speziellen Gesundheitsschutzmassnahmen braucht.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Vgl. 4b

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Vgl. 4b