

Grünliberale Partei Schweiz
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern

Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates
3003 Bern

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

3. Dezember 2018

Ihr Kontakt: Ahmet Kut, Geschäftsführer der Bundeshausfraktion, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zu 16.414 Pa.Iv. Graber Konrad, Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Vorlagen und die Erläuternden Berichte zu 16.414 Pa.Iv. Graber Konrad, Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle und 16.423 Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten.

Unsere Stellungnahme können Sie im Einzelnen dem ausgefüllten Formular auf den folgenden Seiten entnehmen.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Prüfung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Bei Fragen dazu stehen Ihnen die Unterzeichnenden sowie unser zuständiges Kommissionsmitglied, Nationalrätin Kathrin Bertschy, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

Jürg Grossen
Parteipräsident

Ahmet Kut
Geschäftsführer der Bundeshausfraktion

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>Ja. Das Arbeitsgesetz ist nicht mehr zeitgemäss und muss den Bedürfnissen der heutigen Zeit angepasst werden. Im Kern geht es darum nicht mehr, sondern selbstbestimmter und damit auch flexibler arbeiten zu können. Das entspricht auch einer Forderung des Politlabors der Grünliberalen, das u.a. Jahres- statt Wochenarbeitszeit für mehr zeitliche Arbeitsflexibilität verlangt hat (Policy Brief „Arbeitswelt 4.0“, 2017).</p> <p>Mit Blick auf die Arbeitgeber ist für die Grünliberalen wichtig, dass Rechtssicherheit geschaffen wird. Das Auseinanderdriften von Gesetz und gelebtem – und gebilligtem – Berufsalltag ist zu stoppen. Es braucht einen neuen gesetzlichen Rahmen, damit für Arbeitgeber und Arbeitnehmende klar ist, was die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen flexiblen Arbeitens sind.</p> <p>Die Grünliberalen bedauern, dass die Vorentwürfe konzeptionell immer noch der traditionellen Arbeitswelt verhaftet sind, in der Arbeitnehmende nur einen Arbeitgeber hatten. Im Berufsalltag gibt es jedoch viele Arbeitnehmende, die verschiedene Arbeitgeber haben, teilweise in Kombination mit einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (Stichwort „gig economy“). Auch sie sollen von einer grösseren Flexibilität profitieren können. Die Grünliberalen beantragen daher, in der Vorlage den besonderen Bedürfnissen dieser Arbeitnehmenden besser Rechnung zu tragen, auch um die nötige Rechtssicherheit zu schaffen. Die Berücksichtigung von Teilzeitarbeit ist ein Schritt in die richtige Richtung (siehe nachstehend Antwort 6a).</p> <p>Es ist unabdingbar, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden weiterhin gewahrt bleibt. Gestützt auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse müssen angemessene Massnahmen ergriffen werden. Die Grünliberalen sind überzeugt, dass sich eine grössere Flexibilität und Autonomie positiv auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden auswirken. Wenn aber das berufliche Engagment in eine gesundheitschädigende Selbstaussbeutung umschlägt, muss rasch und wirksam eingegriffen werden.</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	Jahresarbeitszeit (Pa.Iv. Graber) und Vertrauensarbeitszeit (Pa.Iv. Keller-Sutter) sind voneinander unabhängige Konzepte, die unterschiedliche Präferenzen abdecken. Es sollen daher beide Vorentwürfe weiterverfolgt werden. Für die Grünliberalen liegt der Fokus auf der Jahresarbeitszeit.

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>Im Gesetz ist klarzustellen, dass Jahresarbeitszeit nur im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingeführt werden darf.</p> <p>Damit ein erwachsener Arbeitnehmer dem Jahresarbeitszeitmodell unterstellt werden kann, muss er oder sie gemäss Vorentwurf drei Voraussetzungen erfüllen: (i) Vorgesetztenfunktion oder Fachperson mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet, (ii) verfügt über grosse Autonomie bei ihrer Arbeit und (iii) kann ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen und muss nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten.</p> <p>Wenn die zweite und dritte Voraussetzung erfüllt ist, dürfte in der Regel auch die erste Voraussetzung gegeben sein. Für ein Jahresarbeitszeitmodell ist nicht zwingend erforderlich, dass die Person z.B. eine Kaderposition inne hat, sondern dass sie autonom und selbstbestimmt arbeiten kann. Arbeitnehmende und Arbeitgeber können gut gemeinsam beurteilen, für wen ein Jahresarbeitszeitmodell in Frage kommt. Auf die erste Voraussetzung kann daher verzichtet werden.</p> <p>Dadurch entfällt auch die Notwendigkeit, die Teilfrage zu beantworten. Diese ist ohnehin falsch gestellt: Wesentlich ist, was für eine Funktion die Person übernimmt und in welchem Umfang sie die Arbeitserfüllung selber gestalten kann und nicht, über was für eine Ausbildung sie verfügt.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Damit Jahresarbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit klar unterschieden werden können, ist es sachgerecht, dass Arbeitnehmende, deren Arbeitszeit nicht erfasst

	<p>wird (Vertrauensarbeit), nicht dem Jahresarbeitszeitmodell unterstellt werden können (Abs. 2)</p> <p>Es ist konsequent und sachgerecht, dass im Jahresarbeitszeitmodell die Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und über die Überzeit nicht anwendbar sind (Abs. 3). Stattdessen gilt eine jährliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt (Abs. 4).</p> <p>Die Grünliberalen berücksichtigen dabei, dass parallel die Vorgaben zum maximalen täglichen Zeitraum der Beschäftigung (Abs. 7) und zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4) gelten.</p>
--	---

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Gemäss Vorentwurf darf der Saldo der Stunden, die der Arbeitnehmer über die jährliche Höchstarbeitszeit hinaus leistet (sog. Jahresmehrstunden), am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres 170 Stunden nicht überschreiten. Anders als nach geltendem Recht, das für die Berechnung von Überzeit auf einer Bruttobetrachtungsweise beruht, soll das Nettoprinzip gelten. Das Mehrstundenguthaben kann somit während des Kalender- oder Geschäftsjahres Schwankungen unterliegen und zwischenzeitlich 170 Stunden übersteigen. Die Jahresmehrstunden sind durch einen Lohnzuschlag von mindestens 25% oder, sofern vertraglich vereinbart, durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.</p> <p>Die Grünliberalen sind mit dieser Regelung einverstanden, wobei sie berücksichtigen, dass parallel die Vorgaben zum maximalen täglichen Zeitraum der Beschäftigung (Abs. 7) und zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4) gelten. Es stellt sich allerdings die Frage, ob ein Lohnzuschlag ab der ersten Jahresmehrstunde sachgerecht ist. Schliesslich kann der Arbeitnehmer im Jahresarbeitszeitmodell seine Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen – dies im Unterschied zu angeordneten Überstunden gemäss Art. 321c OR. Daher ist zu prüfen, ob ein Lohnzuschlag z.B. erst ab einer bestimmten Stundenzahl zu bezahlen ist.</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Die Grünliberalen begrünnen, dass Teilzeitanstellungen berücksichtigt werden, indem die jährliche Höchstarbeitszeit und die für die Jahresmehrstunden geltende Obergrenze anteilmässig reduziert werden. Die Teilzeitangestellten werden dadurch besser geschützt und nicht länger diskriminiert, da nach geltendem Recht die unveränderten Maxima gelten.</p> <p>Von dieser Verbesserung profitieren besonders die Frauen, die überproportional häufig Teilzeit arbeiten, aber auch Personen mit mehreren Arbeitgebern (siehe dazu auch Antwort 1).</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	Es ist im Sinne der Zielsetzung der Vorlage, mehr Flexibilität für die Arbeitnehmenden zu ermöglichen, wenn der Zeitraum, innerhalb dessen sie beschäftigt werden dürfen, um eine Stunde verlängert wird (von 14 auf 15 Stunden).
---------	---

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Möglichkeit, im Jahresarbeitszeitmodell die Ruhezeit auf 9 Stunden herabzusetzen, wenn die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von 4 Wochen eingehalten wird, erscheint sachgerecht und dient der grösseren Flexibilität der Arbeitnehmenden (Abs. 3). Das Gleiche gilt für die Möglichkeit, die Ruhezeit durch Arbeitsleistungen zu unterbrechen, die nach eigenem freien Ermessen ausserhalb des Betriebes erbracht werden (Abs. 4).

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Es ist im Sinne der Zielsetzung der Vorlage, mehr Flexibilität für die Arbeitnehmenden zu ermöglichen, dass für Sonntagsarbeit keine Bewilligung erforderlich ist. Dies unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer im Jahresarbeitszeitmodell die Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen erbringt. Angeordnete Sonntagsarbeit soll hingegen weiterhin bewilligungspflichtig sein.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Wie einleitend ausgeführt (siehe Antwort 1) ist für die Grünliberalen unabdingbar, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden auch im Jahresarbeitszeitmodell weiterhin gewahrt bleibt. Die im Vorentwurf enthaltene Kann-Vorschrift genügt dieser Anforderung nicht und ist in Bezug auf Arbeitnehmende im Jahresarbeitszeitmodell als Muss-Vorschrift auszugestalten. Die Massnahmen müssen wirksam sein und dem Stand der gesundheitsmedizinischen Forschung entsprechen.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die Grünliberalen lehnen diese Bestimmung ab. Sie ist für die Einführung des Jahresarbeitszeitmodells nicht erforderlich, und auch sonst ist kein Grund dafür ersichtlich, den maximalen täglichen Zeitraum der Beschäftigung für alle Arbeitnehmende auszuweiten (von 5 bis 24 Uhr auf 4 bis 24 Uhr). Berücksichtigt man den Arbeitsweg, liegt bei einem Arbeitsbeginn um 4 Uhr Nachtarbeit und keine Tages- oder Abendarbeit vor.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
------	---

Antwort	Nein.
---------	-------

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Die Gesetzesrevision sollte zum Anlass genommen werden, Artikel 3 Buchstabe d des Arbeitsgesetzes zu präzisieren, d.h. die Nichtanwendbarkeit des Gesetzes „auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit () ausüben.“ Es braucht auch in dieser Frage Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

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 Grünliberalen begrüßen, dass der gleiche Personenkreis, der künftig im Jahresarbeitszeitmodell arbeiten kann, alternativ auch für die Vertrauensarbeitszeit in Frage kommt. Anders als nach geltendem Recht wäre es nicht erforderlich, dass diese Möglichkeit in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist. Was die Definition des Personenkreise betrifft, wird auf Antwort 3. verwiesen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Ja. Es wird auf die Antworten 1. und 10a. verweisen.

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

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	Nein.