

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

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	Ja. Wir begrüssen beide Vorentwürfe. Das geltende Arbeitsgesetz stammt noch aus dem Fabrikzeitalter und bildet die Realität nicht mehr ab.
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	Wir begrüssen beide Vorlagen. Sie vertreten jeweils voneinander unabhängige, berechnete Anliegen. Für die Detailhandelsbranche relevanter ist jedoch die Parlamentarische Initiative 16.423 Keller-Sutter. Die letzte Flexibilisierung schafft leider ungleiche Spiesse und bevorzugt Branchen mit einem GAV und einer – zumindest für unsere Branche - hohen Lohngrenze von 120'000 CHF. Der Detailhandel ist eine nicht mit GAV organisierte Branche und einem tieferen Lohnband. Wir befürworten die in dieser Vorlage massvoll anvisierte Ausdehnung der Vertrauensarbeitszeit. Es ist eine Massnahme, um den administrativen Aufwand der Unternehmen zu reduzieren. Zudem ist es eine Massnahme, um den heutigen Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Unternehmen nach grösserer Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten nachzukommen. Wir konzentrieren uns bei der Beantwortung des Fragebogens auf die Vorlage

	<p>16.423. Wo wir keine Antwort vorsehen, verweisen wir auf die Stellungnahme unseres Dachverbandes SAV.</p> <p>Wir verstehen den Vernehmlassungsunterlagen entsprechend, dass der neue Art. 46 Abs. 2 ArG den bisherigen Art. 73a ArGV1 <u>ergänzen wird</u>.</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>Wir beurteilen die Definition als genug klar. Diese generell-abstrakte Formulierung ist gelungen und zukunftstauglich.</p> <p>Sollte, wie es die Teilfrage impliziert, doch und entgegen unserer Ansicht eine Verordnung für die Vorgaben/Kriterien erlassen werden, dann ist unserer Ansicht nach gerade die Vorgabe der Ausbildung als Kriterium für eine «Fachperson» allein nicht tauglich. Gerade die Detailhandelsbranche ist sehr durchlässig und es kommt häufiger vor, dass sich Mitarbeiter aus der Praxis heraus in Fachbereiche entwickeln, die sie führen dürfen. Die Vorgabe der Ausbildung würde in solchen Fällen klar zu kurz greifen. Die Ausbildung kann, muss aber nicht ein Kriterium sein und schon gar nicht für sich allein genommen.</p> <p>Es wird höchst schwierig werden, Kriterien herauszubilden, die branchenübergreifend stimmig und tauglich sind. Auch das ist ein Argument für die eben generell-abstrakt gehaltene Formulierung.</p> <p>Statt einer Verordnung würden wir vielmehr eine Checkliste als ein taugliches Hilfsmittel ansehen. Eine Checkliste kann den Unternehmen helfen, zu eruieren, was eine Fachperson «ausmacht». Sachdienliche Kriterien für eine solche Checkliste können sein: Budgetverantwortung, wesentliche Entscheidbefugnis in der Arbeitspriorisierung und/oder Art der Ausübung, Entscheidbefugnis Kompetenzen, Ausbildung etc.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Bereits heute sind Jahresarbeitszeitmodelle in Kraft. Wichtig ist, <u>dass bisherige Jahresarbeitszeitmodelle in keiner Weise eingeschränkt werden</u>.</p> <p>Art. 13a Abs. 4 legt die jährliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden pro Woche fest. Auch in diesem Punkt fordern wir klar, dass aus dieser neuen Regelung keine Einschränkung und <u>keine Präjudizierung für diejenigen Branchen stattfindet, welche heute eine gesetzliche, wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze gemäss Art. 12 Abs. 2 ArG von 50 Stunden anwenden</u>. Die gesamte gesetzliche Überzeitregelungen sind für diese Branchen im Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen auf</p>

	diese Stundengrenze ausgerichtet und dürfen durch die neue Regelung nicht eingeschränkt werden.
--	---

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Die gesetzliche Regelung von Art. 13 Abs. 1 ArG, wonach der zwingende Lohnzuschlag von wenigstens 25% nur für Überzeit auszurichten ist, wenn sie 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt, muss uneingeschränkt anwendbar. Art. 13a Abs. 5 E-ArG ist dementsprechend anzupassen, da diese Regelung ansonsten Art. 13 Abs. 1 ArG aushebeln würde.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Diese Regelung wird abgelehnt. Sie bedeutet einen unerwünschten Eingriff ins Privatrecht und ist systemwidrig. Wir stellen uns klar gegen diese über die Hintertür eingeführte Verteuerung der Arbeitskosten für Teilzeitangestellte.

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	Wir unterstützen die Regelung.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Wir unterstützen die Regelung.

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

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Es ist keine weitere Detailregelung nötig. Der heutige Artikel 6 ArG genügt vollumfänglich.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	

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

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	

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 unterstützen diese Regelung klar. Wie oben ausgeführt, wird die Sozialpartnerschaft in der Detailhandelsbranche nicht über einen GAV gelebt. Die Detailhandelsbranche wird häufiger als Tieflohnbranche bezeichnet und der Medianlohn für höhere Kader liegt häufig unter dem Jahressalär von CHF 120'000. Die letzte Revision hat dementsprechend unsere Branche klar benachteiligt. Mit der Vorlage Keller-Sutter werden diese ungleichen Spiesse (unter den Branchen) wieder ausgeglichen.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Nein, der heutige Art. 6 ArG genügt vollumfänglich. Es ist keine weitere Detailregelung nötig.

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Wir haben bei unseren Mitgliedern stichprobenartig erhoben, wieviel Prozent in etwa von der Vorlage Keller-Sutter profitieren würden: Ein etwa mittlerer einstelliger Prozentsatz der Belegschaft würde von der Vorlage profitieren, was klar unter dem angepeilten Prozentsatz läge. Unsere Branche ist durch Ladenöffnungszeiten sehr stark von Einsatzplänen und Präsenzzeiten geprägt. Dementsprechend wirkt sich die Vorlage in unserer Branche sehr massvoll aus.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Oft wird der Vorwurf erhoben, dass durch die Nichterfassung der Arbeitszeit «Gratisarbeit» anfallen würde, was ungerecht wäre. Dieser Vorwurf ist aber unberechtigt. In vielen Unternehmen wird mit den leitenden Arbeitnehmenden und dem Kader vereinbart, dass sie gemäss Art. 321c Abs. 3 OR keinen Anspruch auf eine (zusätzliche) Abgeltung oder Kompensation der Überstunden haben, weil diese bereits im Rahmen der vereinbarten Arbeitsbedingungen abgegolten sind.</p> <p>Da somit auch bei der Erfassung der Arbeitszeit keine zusätzliche Kompensation oder Entschädigung fällig wird, verliert der Arbeitnehmende auch nichts durch die Nichterfassung.</p> <p>Auf der anderen Seite bleiben die gesetzlichen Kompensations- bzw. Entschädigungsansprüche für die anfallenden Überzeiten auch bei Kader und Spezialisten (welche keine höheren Angestellten sind) bestehen.</p>