

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>Swiss Textiles ist der Dachverband der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie. Wir repräsentieren gut 200 Firmen, die in der Schweiz rund 13'000 Mitarbeitende beschäftigen. Unsere Mitglieder zeichnen sich dadurch auch, dass sie sehr innovativ, stark international ausgerichtet und in Nischenmärkten tätig sind. Bei den meisten Unternehmen handelt es sich um KMU mit 20-50 Beschäftigten. Zahlreiche dieser Firmen sind inhabergeführt.</p> <p>Ja, unbedingt. Das geltende Gesetz ist veraltet und entspricht nicht mehr der gelebten Arbeitswelt. Die per 1.1.2016 eingeführten Anpassungen bzgl. der Arbeitszeiterfassung erlauben zwar eine gew. Lockerung, werden den Ansprüchen an ein modernes Arbeitsgesetz jedoch nicht gerecht. Zeitgemässe Arbeitsmodelle, die den Bedürfnissen und Erwartungen unserer Mitgliedfirmen bzw. der betroffenen Kategorie von Arbeitnehmenden entgegenkommen, sind aufgrund der aktuellen Regulierung immer noch nicht umsetzbar, ohne gegen das Gesetz zu verstossen.</p> <p>Die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens für selbstbestimmt arbeitende Führungs- und Fachkräfte (15-20% der Erwerbstätigen) dient nebst den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmenden – speziell nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben - insbesondere auch dem Erfüllen von Kundenbedürfnissen und somit den Anliegen des Arbeitgebers. Wie eingangs erwähnt sind unsere Firmen innovativ und international ausgerichtet; um konkurrenzfähig bleiben zu können, braucht es zwingend zeitgerechte und marktkonforme Arbeitszeitmodelle. In der Summe kommt dies wiederum allen Angestellten im Sinne von sicheren Arbeitsplätzen zugute.</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>Wir haben diese Frage in unserer Kommission für Arbeitgeber- und Sozialpolitik, Karso, besprochen und sind einstimmig zum Schluss gekommen, dass beide Vorlagen realisiert werden sollten, da beide Vorstösse unabhängig voneinander berechnete Anliegen beinhalten.</p> <p>Im Falle einer Priorisierung steht der Vorstoss 16.423 pa. Iv. Keller-Sutter im Vordergrund.</p> <p>Je nach Kundensegment kann es in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu saisonalen Schwankungen führen, so dass es in den betroffenen Firmen unumgänglich ist, in Spitzenzeiten eben länger arbeiten zu können, um den Kundenbedürfnissen gerecht zu werden und anschliessend, bei geringerem Arbeitsanfall, die geleisteten Mehrstunden wieder abzubauen.</p> <p>Zentral ist, dass der einzelne Betrieb das für ihn passende Arbeitszeitmodell anwenden kann.</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>Aus unserer Sicht ist die Formulierung in Art 46 Abs. 2 lit. a-c ArG ausführlich und klar genug; deshalb sollte diese nicht weiter umschrieben werden, da jede Konkretisierung auch wieder eine Einschränkung bedeutet. Falls zusätzliche Kriterien oder Präzisierungen angezeigt wären, so sollten diese auf Verordnungsebene aufgeführt werden. Es versteht sich von selbst, dass ein Arbeitnehmender mit Vorgesetztenfunktion mindestens eine unterstellte Person führt und diese Person weder ein Lernender noch ein Praktikant sein kann.</p> <p>Aus unserer Sicht kann die Umschreibung des Begriffs der «Fachperson» individuell-konkret, von branchenspezifischen Eigenheiten und Abschlüssen abhängig gemacht bzw. darüber definiert werden.</p> <p>Der Begriff «Fachperson, mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet» sollte auf keinen Fall an einen Hochschulabschluss geknüpft werden. Zentral ist, dass diese Person über einen Berufsabschluss und gegenüber den anderen Arbeitnehmenden über ein für ihre Aufgabe spezifisches Fachwissen verfügt und somit klar eine spezielle Stellung innerhalb des Betriebes einnimmt. Überdies müssen diese Fachpersonen über eine gew. Zeitsouveränität für mind. die Hälfte ihrer Arbeitszeit verfügen. Somit fallen Arbeitnehmende in Schichtsystemen per se nicht darunter.</p> <p>Branchen, die Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen abgeschlossen haben, mussten diesbezüglich sicher bereits gew. Kategorisierungen vornehmen, so wie wir in unserem GAV für Firmen der schweiz. Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Zuordnung der Lohnkategorien orientiert sich u.a. an den Ausbildungsabschlüssen. Somit könnten diese Präzisierungen übernommen werden.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	Bereits heute sind sog. JAZ Modelle möglich und zulässig. Teilweise stützen sie

	sich auch auf konkrete GAV-Bestimmungen; so auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Derartige GAV-Modelle dürfen auf keinen Fall durch die parlamentarische Initiative Graber eingeschränkt oder gar ausgehebelt werden.
--	--

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	Gemäss dem bisherigen Art. 13 Abs. 1 ArG ist der zwingende Lohnzuschlag von wenigstens 25% nur für Überzeit auszurichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt Somit stellt der neue Art. 13a Abs. 5 eine Einschränkung zur bisherigen Bestimmung dar. Damit sind wir nicht einverstanden und verlangen, dass die bisherige Regelung uneingeschränkt anwendbar bleibt.

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Art. 13a Abs. 6 stellt eindeutig eine unzulässige Einschränkung des Obligationenrechts dar. Gemäss Art. 321c Abs. 3 Obligationenrecht (OR) ist ein Zuschlag von mindestens 25% nur dann geschuldet, wenn die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird oder nichts anderes schriftlich verabredet ist. Überdies ist es rechtlich zulässig, betriebsintern zu regeln, dass Teilzeitmitarbeitende bis zum Erreichen des 100%-Stundenvolumens keinen Lohnzuschlag erhalten. Wir haben diese Regelung sogar in unserem GAV explizit festgehalten. Somit lehnen wir die vorgeschlagene Bestimmung ab, da sie zuzüglich die Arbeit massiv verteuert! Überdies gilt gemäss geltendem Arbeitsgesetz Art. 9 Abs. 1 lit. a, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG) bzw. 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG) beträgt und bei Mehrstunden unter dieser Grenze keine Überzeit im Sinne des Gesetzes vorliegt und somit auch kein Zuschlag geschuldet ist.

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	Dieser Regelung können wir zustimmen.

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Dieser Regelung können wir ebenfalls zustimmen.

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Dieser Bestimmung im Sinne einer Ausnahmeregelung zum bestehenden Art. 19 ArG können wir zustimmen. Vorausgesetzt, der bisherige Artikel bleibt bestehen.

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Art. 6 ArG (bisher) statuiert umfassend die Pflicht des Arbeitgebers, den Schutz der Gesundheit des Mitarbeitenden zu wahren. Entsprechend sind wir der Ansicht, dass keine weiteren Detailregulierungen notwendig sind.

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Diese Verschiebung und somit die Ermöglichung des Arbeitsbeginns bereits um 4h ist für gewisse Mitgliedfirmen sehr wichtig und kommt uns somit klar entgegen. Es gibt Firmen, die wären froh, wenn sie bereits um 04.30h mit dem Beladen der Lastwagen beginnen könnten.

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die neuen Bestimmungen dürfen auf gar keinen Fall zu einer Einschränkung resp. Verschärfung der bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und zum Gesundheitsschutz (Arbeitsgesetz und Obligationenrecht) führen und auch nicht zu einer Aushebelung aktueller GAV Bestimmungen.

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 Bestimmung, die ermöglicht, für die betroffenen Arbeitnehmerkategorien auf die Erfassung der Arbeitszeit komplett verzichten zu können. Einerseits, weil nicht alle Branchen über einen Gesamtarbeitsvertrag verfügen, der diese Befreiung seit 1.1.2015 ermöglicht, andererseits haben wir zwar für unsere Mitgliedsfirmen einen GAV abgeschlossen, der eine Befreiung von der Arbeitszeiterfassung vorsieht, doch ist die Lohnuntergrenze von CHF 120'000 in unserer Branche klar zu hoch, damit die betreffenden Arbeitnehmenden von der Erfassung der Arbeitszeit effektiv mbefreit werden könnten.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Dem Gesundheitsschutz kommt aus unserer Sicht ein sehr hoher Stellenwert zu. Art. 6 des Arbeitsgesetzes stellt hierzu bereits umfassende Bestimmungen auf; überdies ist der Gesundheitsschutz übereinstimmend in Art. 328 Abs. 2 OR sowie

	Art.82 UVG geregelt. Deshalb braucht es keine zusätzlichen Regelungen.
--	--

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Die vorgeschlagene Lösung kommt sowohl den Arbeitnehmenden entgegen (bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und entlastet den Arbeitgeber von bisher wahrgenommen zusätzlichen administrativen Pflichten und Verantwortlichkeiten.

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<p>Bereits jetzt besteht gemäss Art. 321c Abs. 3 OR für die Firmen die Möglichkeit, mit den leitenden Arbeitnehmenden und dem Kader zu vereinbaren, dass sie keinen Anspruch auf eine (zusätzliche) Abgeltung oder Kompensation der Überstunden haben, da diese im Rahmen der vereinbarten Arbeitsbedingungen bereits abgegolten ist. So zum Beispiel mittels Gewährung einer zusätzliche Ferienwoche bzw. eines höheren Lohns.</p> <p>Da somit bereits bei der Erfassung der Arbeitszeit keine zusätzliche Kompensation oder Entschädigung fällig wird, verliert der Arbeitnehmende auch nichts durch die Nichterfassung.</p>