

MEDIENKONFERENZ VOM 7. SEPTEMBER 2018

Luca Cirigliano, SGB-Zentralsekretär

Beilage «Arbeitsgesetz-Revision Punkt für Punkt»

Materielles

1 Abschaffung Recht auf Arbeitszeiterfassung (AZE)/Pa. Iv. Keller-Sutter

Inhalt

Der geltende Art. 46 ArG wird mit der Vorlage in drei Absätze unterteilt, wobei die Absätze 1 und 3 unverändert dem heutigen Wortlaut entsprechen. Mit dem neuen Absatz 2 wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter Arbeitnehmerkategorien sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. Faktisch wird den InspektorInnen verboten, nach der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden zu fragen.

Nicht mehr vom Arbeitgeber geschuldet ist somit die Dokumentation der Angaben gemäss Art. 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h ArGV 1, wie dies beim Verzicht auf die AZE gemäss Artikel 73a ArGV 1 vorgesehen ist. Es handelt sich dabei um die Angaben zur geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage (Art. 73 Bst. c ArGV 1), die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen (Bst. d), die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr (Bst. e) sowie die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge (Bst. h).

Darüber hinaus verbleiben die allgemeinen Dokumentationspflichten von Art. 73 ArGV 1 (Personalien, Ein- und Austritte, medizinische Abklärungen etc.). Der Arbeitgeber muss die Unterlagen, die es erlauben zu überprüfen, ob die gesetzten Kriterien eingehalten sind (wie Pflichtenhefte und internes Arbeitszeitreglement), bei einer Kontrolle bereithalten.

Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit Einführung dieses gesetzlichen Vorbehalts für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich.

Die Befreiung erfolgt auch nicht über eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer, also freiwillig, vielmehr wird der Arbeitgeber von Gesetzes wegen von seiner detaillierten Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 befreit. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend (heute gilt die Jahresgrenze von Fr. 120'000 Franken).

Würdigung

Die Initiantin und die Kommissionsmehrheit ignorieren, dass die geltenden Bestimmungen (insbesondere die erst seit kurzem in Kraft getretene Deregulierung von Art. 73a und 73b ArGV 1) ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es braucht keine zusätzlichen Deregulierungen. Die Revision von Keller-Sutter ist deshalb in höchstem Masse unredlich: Wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden, entsteht bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine Vollzugslücke. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Es müssten dann vermutlich - wenn überhaupt - vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden, damit man sich ein Bild über die Situation in einem Betrieb machen kann, was sogar noch Zusatzaufwand mit sich bringen würde, oder es würde ganz auf die Kontrolle von Anti-Burnout-Bestimmungen verzichtet werden.

Weiter würde die Arbeitszeit ausufernd, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Pausen machen. Das erzeugt Stress, und in Fachkreisen wird auch bereits auf entsprechende Gesundheitsrisiken hingewiesen. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Care-Aufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal.

Weiter steigt das Risiko der Selbstaussbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout Zahlen sind in der Schweiz bereits am Explodieren.

Besonders stossend ist, dass die Reform das Einverständnis des Arbeitnehmenden betreffend Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abschafft und somit dessen Freiwilligkeit. Damit wird einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitaussbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Weiter ist es ein Verstoss gegen Treu und Glauben und entspricht nicht den Gesetzgebungsprinzipien, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung, die unter Mediation von Bundesrat Schneider-Ammann zustande gekommen ist, wieder eine Änderung vorzunehmen. Das schwächt die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV1, und verursacht Rechtsunsicherheit. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass Keller-Sutter die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotieren will.

Die Vorlage zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.423 ist rein formaljuristisch, jedoch als Ergänzung zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung im Sinn von Artikel 73a ArGV 1 zu betrachten, und wird letzteren (vorerst!) nicht ersetzen. Angesichts dessen, dass die Befreiungsmöglichkeit hier einzig für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion und für Fachpersonen gilt, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, ist es bei bestehender Sozialpartnerschaft theoretisch möglich, auch nach der Deregulierung weiterhin ein Vorgehen

nach Artikel 73a ArGV 1 zu wählen, um Mitarbeitende, die weder eine Vorgesetztenfunktion ausüben noch Fachspezialisten sind, einzubeziehen. Dies dürfte aber in der Praxis nicht mehr der Fall sein.

Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, inwiefern sich die Voraussetzungen für einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73a ArGV 1 bzw. gemäss Artikel 46 Absatz 2 ArG unterscheiden:

Kumulative Bedingungen	Art. 73a ArGV 1	Art. 46 ArG (neu)
Vorgesetztenfunktion oder Fachperson mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet	nein	ja
Grosse Zeitautonomie	ja	ja
Grosse Autonomie bei der Arbeit	ja	ja
Gesamtarbeitsvertrag	ja	nein
Lohngrenze von 120'000 Franken	ja	nein
Freiwilligkeit/Einverständnis und Widerrufsrecht des Arbeitnehmenden	ja	nein
Besondere Gesundheitsschutzmassnahmen	ja	nein
Interne Anlaufstelle	ja	nein
Verzeichnis der betroffenen Arbeitnehmenden	ja	nein

Betroffene Arbeitnehmende

Angesichts der von Keller-Sutter bewusst gewählten, bisher nirgends definierten unbestimmten Rechtsbegriffen („Gummiparagraph») ist eine Schätzung der Zahl betroffener Arbeitnehmender schwierig: Gemäss Vorentwurf sollen „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können, und zwar nur dann, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“. Weiter soll die Verzichtsmöglichkeit nur für Arbeitnehmende über 18 Jahren gelten. Jugendliche und Lernende sind ausgenommen.

Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern (vgl. auch die bisher vom SGB gemachten Schätzungen für den Vorstand). Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa grosse Autonomie bei der Arbeit oder Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Um dennoch Aussagen zur Menge der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden machen zu können, wird angenommen, dass Personen ohne fixe Arbeitszeiten auch ihre Arbeit selbstständig gestalten können, sodass das Kriterium der grossen gestalterischen Autonomie erfüllt ist¹. Bei den Fachpersonen wird weiter angenommen, dass das Ausbildungsniveau ein Indikator ist. Es liegt allerdings auf der Hand, dass eine Schätzung allein auf der Grundlage des Bildungsabschlusses höher ausfällt als die Anzahl tatsächlich Betroffener, weil nicht alle Personen mit einem gewissen

¹ Gemäss der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS-Studie) geniessen Personen, die ihre Arbeitszeiten frei festlegen können, tendenziell auch eine grosse Autonomie bei der Arbeit.

Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

Ein grosses Problem stellt natürlich das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser Gummiparagrafen ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt wird, ist schleierhaft. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «FachspezialistIn»).

Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten: 26% der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne². Gemäss BFS/SAKE 2016 unterstehen rund die Hälfte davon, d. h. 13% aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.

Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet: Legt man als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen³ fest. So erfüllen rund 20% der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson», wobei 12% aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden sogar 56%(!) der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25% der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären⁴.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet wird also dem Arbeitgeber übertragen werden: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

² Nicht mitgezählt sind dabei die rund 7 Prozent der Arbeitnehmenden, die Vorgesetzte in Unternehmungsleitung sind, da diese als höhere leitende Angestellte nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG fallen und für sie somit heute schon keine Arbeitszeiterfassungspflicht gilt.

³ Verordnung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI über das Verzeichnis der gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung eingestufteten Berufsbildungsabschlüsse (SR 412.105.12)

⁴ In diesem Fall wäre die Differenz zwischen der Schätzung und der Anzahl tatsächlich Betroffener noch grösser, als wenn man einen höheren Bildungsabschluss voraussetzt.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Erwerbstätigen	In % der Arbeitnehmenden (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	
Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung)	957'000		26%
Ohne fixe Arbeitszeiten (a)⁵	467'000		13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen ⁶	744'000		20%
Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	444'000		12%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Berufsausbildung	2'057'000		56%
Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	931'000		25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

⁵ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 46 Abs. 2 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

⁶ Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)

2 Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Pa. Iv. Graber)

Inhalt

Diese Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen», die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten. Stattdessen soll ein Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) geschaffen werden. Der Text operiert mit der Klausel, diese Arbeitnehmenden müssten über «eine grosse Autonomie» verfügen und ihre «Arbeitszeiten weitgehend selber definieren» können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Hier denkt der Initiant wohl v.a. an Projektleitende oder Personen mit flexiblen Arbeitszeiten (plages horaires).

Die Unterstellung unter ein solches Regime führt in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten wird. Damit finden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend ist einzig nur noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von maximal 45 Stunden pro Arbeitswoche. Darüber hinaus kann dann noch zugunsten des Arbeitgebers Ende Jahr ein Nettosaldo von maximal 170 Stunden resultieren. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehrstunden auf, so sind diese mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren. Es ist also zu erwarten, dass der Arbeitgeber im nächsten Jahr dann häufig „Minus-Stunden“ anordnen wird und so weder eine Auszahlung noch eine (erholungsfördernde) Kompensation sattfinden kann.

Auch andere der Höchstarbeitszeit akzessorische Regelungen würden dahinfallen: Dazu gehören etwa die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

Aber auch viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie das Sonntagsarbeitsverbot würden grossräumig abgeschafft werden:

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen. Andererseits werden die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeitgeberfreundlicher gestaltet. Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll möglich sein, überdies soll eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden. Schliesslich soll Sonntagsarbeit für die entsprechende Arbeitnehmergruppen unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie «freiwillig» erfolgt.

Als «Zückerchen» bzw. Feigenblatt beinhaltet die Vorlage noch eine «Kann»-Bestimmung, wonach Unternehmen Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken vorsehen können, sollte dies der Bundesrat auf dem Verordnungsweg so vorsehen.

Würdigung

Bereits heute kennt das Schweizer Arbeitsrecht eine der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Regelungen Europas.

Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwingenden Mindest-Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt als wichtige Bezugsgrösse die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen, ohne zu Burnouts und anderen Stresserkrankungen zu führen. Überdies werden mit der Möglichkeit der Unterbrechung von Ruhezeiten sowie der Sonntagsarbeit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarung von Familienpflichten und Care-Arbeit mit dem Beruf wird immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten werden unregelmässiger und unvorhersehbar. Man muss nach der Pfeife des Arbeitgebers tanzen.

So wie die Formulierung der JAZ von der WAK-S gemacht wird, ist davon auszugehen, dass Überzeitarbeit, wenn überhaupt, erst im nächsten Arbeitsjahr ausbezahlt wird und dass mit dieser Methode in Kombination mit «gleitender Arbeitszeit» und kreativen Minus-Stunden-Saldi Arbeitgeber eine rechtsmissbräuchliche Vermeidung der Auszahlung von Überzeit erreichen werden.

Die Kann-Bestimmung für Gesundheitsmassnahmen erscheint als blosser Alibi-Übung.

Betroffene Arbeitnehmende

Wie oben bei der Frage der AZE sind quantitative Vorgaben wie folgt anzustellen:

- Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten: 26 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne, gemäss BFS/SAKE 2016 untersteht rund die Hälfte davon, also rund 13 Prozent aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.
- Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet: Legt man als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen fest, so erfüllen rund 20 Prozent der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson» (ohne Leitungsfunktion), wobei 12 Prozent aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden 56 Prozent der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25 Prozent der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden müssen, ob die erforderliche grosse Autonomie bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidbefugnisse verfügen. Wie dies konkret in der Praxis gelöst werden wird (mittels einfach Bezeichnung im Arbeitsvertrag, im Pflichtenheft, etc.) ist jedoch völlig offen. Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Erwerbstätigen	In % der Arbeitnehmenden (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	
Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung) Ohne fixe Arbeitszeiten (a)⁷	957'000 467'000		26% 13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen ⁸ Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	744'000 444'000		20% 12%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Berufsausbildung Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	2'057'000 931'000		56% 25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

Ob und wie Arbeitsinspektorate diese Vorgaben überprüfen können, ist völlig offen.

⁷ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 13a Abs. 1 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

⁸ Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)