

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)  
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Per E-Mail an:  
[vernehmlassungen@seco.admin.ch](mailto:vernehmlassungen@seco.admin.ch)

Bern, 4. Dezember 2018

**Vernehmlassung Vorentwurf Revision Arbeitsgesetz - Umsetzung Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum obengenannten Revisionsvorhaben Stellung nehmen zu dürfen.

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr arbeitgeberfreundlich ausgestaltet, die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück (neue, gelockerte Regeln bei den Arbeitszeiten für Angestellte mit mehr als 120'000 Franken Jahreseinkommen). Noch bevor dazu fundierte Erkenntnisse vorliegen, wird jetzt eine einseitige Demolierung des Arbeitsgesetzes betrieben. Dabei lässt das heutige Arbeitsgesetz eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz oder unflexibel.<sup>1</sup> Es braucht daher keinen Angriff auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf die Sozialpartnerschaft. Aus diesen Gründen lehnen wir die vorliegende Revision ohne Wenn und Aber ab.

Wenn Revisionen im Arbeitsgesetz angezeigt wären, dann um den Arbeitnehmerschutz zu stärken, insbesondere im Bereich der Voranzeige von Einsatzplänen, der Pikett-Regelungen sowie der Einschränkung von Arbeit auf Abruf.

**1 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.423, Arbeitszeiterfassung**

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. Faktisch würden so sämtliche Arbeitszeitregelungen für die betroffenen Kategorien ausser Kraft gesetzt werden.**

---

<sup>1</sup> Dies ist auch der Schluss des Bundesrates, vgl. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.201 vom 8. November 2017.

Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit Einführung dieses gesetzlichen Verbots 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).

### **Bisheriges Recht reicht aus**

Die Kommissionsmehrheit ignoriert, 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. Der vorliegende Entwurf 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, entstünde 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.

### **Kritik im Einzelnen**

Die vorgeschlagene Revision würde die Arbeitszeit ausserhalb lassen, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Freizeit hätten. Das erzeugt Stress. Fachleute weisen auch bereits auf entsprechende Gesundheitsrisiken hin. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Betreuungsaufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal.

Weiter steigt das Risiko der Selbstausschöpfung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv, wenn weder Arbeitsinspektorat, Arbeitnehmende noch Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen bzw. vorweisen. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout-Zahlen explodieren in der Schweiz bereits.

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

Weiter entspricht es 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 mit der vorlie-

genden Revision die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotiert und weiter greifenden Gesundheitsmassnahmen gegen Burnout und psychosoziale Risiken abgeschafft werden sollen.

### **Unklare Begriffe und grosse Betroffenheiten**

Angesichts der im Vorentwurf bewusst gewählten, bisher nirgends definierten unbestimmten Rechtsbegriffen (**man kann hier mit Fug und Recht von einem «Gummiparagraphen» reden**) ist eine Schätzung der Zahl betroffener Arbeitnehmenden schwierig: Gemäss Vorentwurf sollen Arbeitgeber für „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit werden, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“.

Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern. 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 ist<sup>2</sup>. 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 Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

**Ein grosses Problem stellt das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser unbestimmten Rechtsbegriffe ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte, ist völlig unklar. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «Fach Spezialistin»).**

**Tatsächlich ist es so, dass fast 1,4 Millionen Arbeitnehmende betroffen wären: Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten:**

- 26% der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne<sup>3</sup>. Gemäss BFS/SAKE 2016 unterstehen rund die Hälfte davon, d. h. 13% aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.
- Legt man für den Begriff «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet» als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Be-

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

rufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen<sup>4</sup> fest, 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 wären<sup>5</sup>.

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.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Er- werbstätigen	In % der Arbeit- nehmenden (ohne Lernende)
<b>Erwerbstätige</b>	<b>4'604'000</b>	<b>100%</b>	
<b>Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)</b>	<b>3'705'000</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung)	957'000		26%
<b>Ohne fixe Arbeitszeiten (a)<sup>6</sup></b>	<b>467'000</b>		<b>13%</b>
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunk- tion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gem. nationalem Qualifikationsrahmen <sup>7</sup>	744'000		20%
<b>Ohne fixe Arbeitszeiten (b)</b>	<b>444'000</b>		<b>12%</b>
<b>TOTAL AN mit einfacher Vorgesetzten- funktion oder Abschluss auf Berufsbil- dungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)</b>	<b>911'000</b>		<b>25%</b>
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunk- tion mit Berufsausbildung	2'057'000		56%
<b>Ohne fixe Arbeitszeiten (c)</b>	<b>931'000</b>		<b>25%</b>
<b>TOTAL AN mit einfacher Vorgesetzten- funktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)</b>	<b>1'398'000</b>		<b>38%</b>

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

<sup>4</sup> 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)

<sup>5</sup> In diesem Fall wäre die Differenz zwischen der Schätzung und der Anzahl tatsächlich Betroffener noch grösser, als wenn man einen höheren Bildungsabschluss voraussetzt.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)

## **2 Umsetzung Parlamentarische Initiative 16.414, Abschaffung der wöchentlichen Höchst- arbeitszeit, etc.**

Diese Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen», die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchst- arbeitszeiten sowie weiter Schutzbestimmungen gegen psychosoziale Risiken. Stattdessen sollen sie einem Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) unterworfen werden.

Die Unterstellung unter ein solches Regime führte in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchst- arbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten würde. Zudem fänden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend wäre nur noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von 45 Stunden pro Arbeits- woche. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmenden 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) zeitnahe Kompensation statt- finden kann.**

Auch andere der Höchst- arbeitszeit akzessorische Regelungen, die alle dem Schutz des Arbeitneh- menden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, 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 insbe- sondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

**Das heisst: Viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie sogar das Sonntagsar- beitsverbot würden für einen grossen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abge- schafft werden:**

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentli- chen Höchst- arbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen. Andererseits wer- den die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeit- geberfreundlicher 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.

Wir lehnen diese Verschlechterungen entschieden ab. Bereits heute nämlich ist das Schweizer Arbeitsrecht eines der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Europas.

Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwin- genden Mindest- Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem

Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt die wöchentliche Höchst Arbeitszeit als wichtige Bezugsgrösse. 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. So kann Burnouts und anderen Stresserkrankungen vorgebeugt werden.

Wir rufen in Erinnerung: Es ist medizinisch erwiesen, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und psychische Erkrankungen steigern. Ebenfalls als gesundheitsschädlich erweisen sich zu kurze Pausen bzw. Ruhezeiten. Schon heute lässt sich eine stete Zunahme von Stress und der damit verbundenen krankheitsbedingten Absenzen beobachten. Die Kosten für die Gesellschaft sind horrend. Hinzu kommen vermehrte Pensenreduktionen sowie ein frühzeitiger Berufsausstieg - klare Gegensignale zu den von der WAK-S postulierten Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Für Letztere wächst mit noch mehr „Flexibilisierung“ die Gefahr von Selbstausbeutung und -gefährdung - mit gravierenden Folgen für die gesamte Gesellschaft, einerseits finanziell, andererseits bezüglich eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Sozialleben.

Mit dem jetzt vorgelegten Entwurf würden Möglichkeiten zur Unterbrechung von Ruhezeiten sowie zur Sonntagsarbeit geschaffen und damit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf würde immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten würden unregelmässiger und unvorhersehbar. Der Arbeitgeber könnte den gesamten Lebens- und Familienrhythmus diktieren.

**Wie bei der Frage der Arbeitszeiterfassung sind auch bei der Jahresarbeitszeit sehr viele Arbeitnehmende tangiert. Es ist mit mindestens 1.4 Mio. betroffenen Arbeitnehmenden zu rechnen (siehe Berechnungsmodalitäten oben). Auch hier müsste bei der Anwendung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden, 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. 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 und ob die Arbeitsinspektorate überhaupt in der Lage sein könnten, dieses bürokratische Monster zu bewältigen, ist mehr als fraglich.**

**Fazit: klares NEIN zu jeder Form von Deregulierung des Arbeitsgesetzes. Vielmehr braucht es eine Verbesserung im Bereich von längeren Fristen zur Voranzeige von Einsatzplänen, gesetzlich festgelegte Mindestbezahlung von Pikett-Zeit sowie eine qualitative und quantitative Einschränkung von Arbeit auf Abruf.** Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Ausführungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**



Paul Rechsteiner  
Präsident



Luca Cirigliano  
Zentralsekretär