

- 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>Arbeitgeber Banken erachtet eine umfassende Revision des Arbeitsgesetzes für erforderlich, um die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie die gesellschaftlichen Entwicklungen in den arbeitsgesetzlichen Grundlagen abzubilden. Deshalb begrüsst Arbeitgeber Banken das Postulat 15.3679/Herzog, mit dem der Bundesrat beauftragt wird, die Machbarkeit einer Gesamtrevision zu überprüfen.</p> <p>Das heute geltende Arbeitsgesetz entspricht in seiner Grundkonzeption nach wie vor dem ursprünglichen Gedanken eines Fabrikgesetzes und vermag die Realität in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr abzubilden.</p> <p>Vor diesem Hintergrund mögen die vorliegenden Vorentwürfe zu einer punktuellen Modernisierung des Arbeitsgesetzes beitragen. Sie ändern aber nichts daran, dass das Arbeitsgesetz ein in die Jahre gekommenes Flickwerk ist, das dringend einer Totalrevision unterzogen werden muss.</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>In der Bankbranche hat sich die «Vertrauensarbeitszeit» auf Kaderstufe zu einem breit akzeptierten Arbeitsmodell und damit zu einem Branchenstandard entwickelt. Die Grundlagen dafür sind im geltenden Recht (Art. 73a/b ArGV1) verankert und in der sozialpartnerschaftlichen «Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung» konkretisiert.</p> <p>Vor diesem Hintergrund ist aus Sicht der Bankbranche eine weitergehende Regelung der Arbeitszeiterfassung gemäss Vorentwurf Keller-Sutter nicht prioritär.</p> <p>Der Vorentwurf Graber will die rechtlichen Grundlagen für eine echte Jahresarbeitszeit mit starken saisonalen Schwankungen aufgrund von «Peaks» schaffen. Dieses Anliegen ist für die Bankbranche ebenfalls nicht prioritär.</p>

	Sollte es zu einer Abwägung zwischen den Vorentwürfen Graber und Keller-Sutter kommen, wäre dem Model Graber der Vorzug zu geben, da die Möglichkeit zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung bereits im geltenden Recht besteht.
--	--

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 Entscheidungsbefugnisse 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>Arbeitgeber Banken beteiligt sich seit rund 10 Jahren an den Diskussionen über die Liberalisierung des Arbeitsrechts in ausgewählten Bereichen, namentlich als Partner im tripartiten Pilotversuch zur Arbeitszeiterfassung. Dabei hat sich gezeigt, dass die generell abstrakte Bestimmung von Mitarbeitenden-Kategorien die grösste Herausforderung darstellt.</p> <p>Die Kombination von eindeutig bestimmbareren Kriterien (Lohngrenze) und «weicheren» Kriterien (Autonomie) gemäss dem Konzept von Art. 73a ArGV1 stellt nach Auffassung von Arbeitgeber Banken ein pragmatischer und bisher auch unbestrittener Lösungsansatz dar.</p> <p>Das Abstellen auf die Vorgesetztenfunktion und/oder die Entscheidungsbefugnis im Fachgebiet kann ein interessanter Ansatzpunkt darstellen, wobei eine Bewertung dieser Kriterien erst nach Konkretisierung durch Verordnung und/oder Wegleitungen möglich ist.</p> <p>Die Anknüpfung an eine Ausbildung zur Definition der Fachperson erscheint sinnvoll, wobei in diesem Fall im Bereich der höheren Berufsbildung auf das Niveau «Fachausweis» abgestellt werden sollte.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>(Vgl. die Antwort auf Frage 2.)</p> <p>Die Jahresarbeitszeit soll Arbeitsformen in Branchen mit starken saisonalen Schwankungen und entsprechenden Peaks gerecht werden. Ein solches Modell hat für die Bankbranche nicht Priorität.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Die Einführung des Begriffs «Jahresmehrstunden» als Summe der per Ende Jahr resultierenden Überzeitstunden (max. 170) erscheint nachvollziehbar, auch wenn er nicht zur Vereinfachung der in der Praxis häufig schwer verständlichen Terminologie (Abgrenzung Überstunden und Überzeit) führen dürfte.</p> <p>Es fällt auf, dass der Vorbehalt von Art. 13 Abs. 1 ArG in Bezug auf ausgewählte Berufskategorien nicht übernommen wurde, was beim Jahresarbeitszeitmodell dazu führen würde, dass bereits die erste Überzeitstunde resp. Jahresmehrarbeitsstunde zwingend kompensationsberechtigt wäre und nicht erst die 61. Stunde gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG. Arbeitgeber Banken regt deshalb eine Angleichung an Art. 13 Abs. 1 ArG an.</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	Diese auf den ersten Blick sinnvolle Regelung ist aus dogmatischen Überlegungen entschieden abzulehnen. Teilzeitarbeit ist eine privatrechtliche Erscheinungsform und deshalb auch vertraglich zu regeln. Das Arbeitsgesetz als öffentlich-rechtliches Schutzgesetz legt die maximale Arbeitszeit fest, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden. Mit der vorgeschlagenen Regelung findet eine Vermischung von öffentlichem und privatem Arbeitsrecht statt, die systematisch nicht richtig und auch nicht sinnvoll 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	Die Ausweitung des täglichen Beschäftigungszeitraums um eine Stunde erscheint sinnvoll und erhöht die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in einem moderaten Umfang.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Möglichkeit zur temporären Verkürzung der Ruhezeit erscheint sinnvoll und erhöht die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in einem moderaten Umfang. Die vorgeschlagene Schaffung eines zusätzlichen Ruhezeitregimes trägt allerdings dazu bei, dass das Arbeitsgesetz noch komplexer und unübersichtlicher und die Anwendung in der Praxis zusätzlich erschwert wird.
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Die Aufhebung der Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit ist kein prioritäres Anliegen der Bankbranche.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Diese «Kann-Bestimmung» ist vage formuliert und lässt einen sehr grossen Spielraum offen. Deshalb ist eine Beurteilung erst nach Konkretisierung in der Verordnung oder Wegleitung möglich.
11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die mögliche Verschiebung von Beginn- und Ende der Tages- und Abendarbeit erscheint sinnvoll und erhöht die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in einem moderaten Umfang.
12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	
13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?

Antwort	Aus Sicht der Bankbranche ist entscheidend, dass der Gesetzesentwurf als Ergänzung zum bestehenden Recht, namentlich zu Art. 73a/b ArGV1 verstanden wird und damit eine zusätzliche Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung bringt. Die vorgeschlagenen Regelungen in Form der Jahresarbeitszeit sind für ausgewählte Branchen sinnvoll. In der Bankbranche hat sich hingegen das Modell der Vertrauensarbeitszeit auf Kaderstufe eingebürgert. Der Vorentwurf kann damit durch die Bankbranche nur unterstützt werden, wenn dadurch die Art. 73 a/b ArGV1 nicht in Frage gestellt oder modifiziert werden.
---------	---

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	Der Vorentwurf trägt der eigenverantwortlichen Arbeitsorganisation von ausgewählten Mitarbeiterkategorien Rechnung. Die sogenannte «Vertrauensarbeitszeit» ist in der Bankbranche ein zumindest auf Kaderstufe breit verankertes und anerkanntes Arbeitsmodell. Mit den seit 2016 geltenden Bestimmungen von Art. 73a/b ArGV1 besteht eine gesetzliche Grundlage für die Vertrauensarbeitszeit, die in der Bankbranche mit der Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung konkretisiert wurde und sich zum Branchenstandard entwickelt hat. Vor diesem Hintergrund ist eine weitere Regelung der Vertrauensarbeitszeit gemäss Vorentwurf für Arbeitgeber Banken nicht prioritär.
---------	--

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
-----	--

Antwort	Arbeitgeber Banken stellt fest, dass die Vermutung eines Zusammenhangs zwischen Nichterfassung der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen weit verbreitet ist. Neuere Forschungen zeigen allerdings, dass kein direkter kausaler Wirkungszusammenhang nachzuweisen ist. In diesem Zusammenhang sei namentlich auf die Forschungsarbeiten von Prof. Dr. M. Beckmann an der Universität Basel verwiesen. Spezifische Massnahmen zum Gesundheitsschutz für Mitarbeitende mit Verzicht auf die Zeiterfassung sind deshalb nicht sinnvoll. Bei diesen Mitarbeitenden sollten die gleichen Massnahmen zum Schutz vor psychosozialen Risiken zur Anwendung kommen wie bei Mitarbeitenden mit Zeiterfassung.
---------	--

6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
-----	---

Antwort	
---------	--

7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
-----	---

Antwort	Die seit 2016 geltenden Bestimmungen von Art. 73a/b ArGV1 werden in der Bankbranche in Kombination mit der Vereinbarung über die Zeiterfassung im Sinne eines Branchenstandards angewendet. Die für den Verzicht geltenden Kriterien (Lohn und Autonomie) sind in der Praxis einfach zu handhaben. Eine weitere Regelung des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Vorentwurf ist aus Sicht von Arbeitgeber Banken deshalb nicht prioritär.
---------	---