



Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung  
und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

[vernehmlassungen@seco.admin.ch](mailto:vernehmlassungen@seco.admin.ch)

Bern, 4. Dezember 2018

**Stellungnahme zu den Vorentwürfen zur Revision des Arbeitsgesetzes zur Umsetzung der Pa.Iv. „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ (16.414 Graber Konrad) und zur „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“ (16.423 Keller-Sutter).**

Sozialdemokratische Partei  
der Schweiz

Spitalgasse 34  
Postfach · 3001 Bern

Telefon 031 329 69 69  
Telefax 031 329 69 70

info@spschweiz.ch  
www.spschweiz.ch

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Geschätzte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Zustellung der Vernehmlassungsunterlagen.  
Gerne nehmen wir dazu Stellung.

Die SP Schweiz lehnt die in den Vorentwürfen zur Umsetzung der beiden Parlamentarischen Initiativen vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsgesetzes (ArG) ab. Sie vertritt die Meinung der Kommissionsminderheit, dass das geltende Arbeitsrecht ausreichend Flexibilität bietet, um auf besondere Situationen und Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmenden zu reagieren. Die vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsrechts sind nicht nur unnötig, sie höhlen das Arbeitsrecht auch auf gefährliche Art und Weise aus. Zudem würden sie die Gesundheit der Betroffenen gefährden.

### **Grundsätzliche Bemerkungen**

Die Behauptungen, dass die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zu deren Erfassung im ArG nicht mehr der heutigen Realität entsprechen würden, sondern auf das Fabrikzeitalter des letzten Jahrhunderts zugeschnitten und damit überholt seien, während sich die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten längst verändert hätten, sind schlicht falsch

und zeugen entweder von erschreckender Unkenntnis der gesetzlichen Grundlagen oder von gezielter Desinformation.

Denn tatsächlich wurde die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1), in welcher die Arbeitszeiterfassung geregelt ist, vor noch nicht einmal drei Jahren (2016) in einem sozialpartnerschaftlichen Dialog, der vom Bundesrat befördert wurde, modernisiert und aktualisiert. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf unsere damalige Stellungnahme, in der sich die SP Schweiz klar gegen die Einführung von neuen Kategorien von Arbeitnehmenden ausgesprochen hat, die vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes (teilweise) ausgenommen werden könnten.<sup>1</sup>

**Die SP Schweiz fordert deshalb mit Nachdruck, dass vor neuen Änderungen des ArG zumindest die Studie abgewartet wird, die vom SECO in Auftrag gegeben wurde, um abzuklären wie viele Arbeitnehmende nach Artikel 73a ArGV 1 auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben und welche Auswirkungen dies allenfalls hatte.** In jedem Fall müssten vor neuen Beschlüssen in diesem Bereich arbeitsmedizinische Gutachten über mögliche Risiken einer Umsetzung der beiden Parlamentarischen Initiativen (Graber/Keller-Sutter) erstellt werden.

Die SP Schweiz sieht sich in dieser Haltung auch durch die jüngste Stellungnahme der kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate bestätigt, die in Bezug auf die vorliegenden Vorentwürfe von einer untauglichen Vorlage sprechen. Die Präsidenten der Behördenverbände, Bruno Sauter und Peter Meier, widersprechen insbesondere der auch vom Bundesrat kolportierten Meinung der Kommissionsmehrheit, die heutige Regelung sei unzeitgemäss (siehe Der Bund vom 16. November 2018). Vielmehr sei das Arbeitsgesetz bereits sehr flexibel ausgestaltet mit vielen Ausnahmebestimmungen. Sowohl der kantonale Verband der Arbeitsmarktbehörden VSAA sowie der Verband der kantonalen Arbeitsmarktinspektoren IVA lehnen deshalb die Vorentwürfe ebenfalls klar ab: „Wegen der Praktikabilität und Rechtssicherheit sprechen wir uns gegen die Gesetzesentwürfe aus“, schreiben sie. Sie beklagen insbesondere wie die SP Schweiz die unklaren Rechtsbegriffe in den ständerätlichen Pa.Iv. (Fachpersonen, Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion). In der Praxis führe das dazu, dass die Behörden deshalb „aufwendige Befragungen von Arbeitgebern und -nehmern“ durchführen müssten, die zu mehr Bürokratie führen würden. Bei gleichen Ressourcen würde der Gesundheitsschutz damit geschwächt, und das Risiko von Burn-Outs am Arbeitsplatz erhöht.

### **Zur Umsetzung der Parl. Initiative 16.423, Arbeitszeiterfassung**

Mit dem neuen Absatz 2 in Art. 46 ArG wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie

---

<sup>1</sup> [https://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/15-180\\_a\\_arbeitsgesetz\\_-\\_arbeitszeiterfassung.pdf](https://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/15-180_a_arbeitsgesetz_-_arbeitszeiterfassung.pdf)

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. Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit der 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 120'000 Franken).

Die Kommissionsmehrheit, die diesen Vorstoss unterstützt, ignoriert dabei, 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, 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. Wie bereits erwähnt halten die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate dies schlicht für unpraktikabel und gefährlich.

### ***Vermischung von Ruhe- und Arbeitszeiten***

Dabei besteht die Gefahr, dass die Arbeitszeit ausufern könnte, 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 entsprechende Gesundheitsrisiken. 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.

Zudem steigt das Risiko der Selbstausbeutung 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 Burn-out Zahlen sind in der Schweiz bereits am Explodieren.

### ***Freiwilligkeit abgeschafft, Sozialpartnerschaft sabotiert***

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

Schliesslich 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 vorliegenden Revision die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotieren werden sollen. Weiter greifende Gesundheitsmassnahmen gegen Burnout und psychosoziale Risiken werden damit präventiv verhindert.

### ***Neue Gummi-Definitionen***

Die im Vorentwurf bewusst gewählten, bisher nirgends definierten und damit unbestimmten Rechtsbegriffe führen dazu, dass eine Schätzung der Zahl betroffenen Arbeitnehmenden schlicht unmöglich ist. 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“. Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern. Die entsprechenden Berichte der WAK nennen denn auch Zahlen, die um den Faktor 100% auseinanderliegen. 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 Zahl 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. 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.

Auch hier warnen die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Arbeitsinspektorate vor Illusionen: Den Vorschlag, den Bildungsabschluss als rechtliches Kriterium heranzuziehen, sei zu verwerfen. Das Kontrollieren von „Lebensläufen, Diplomen und Zeugnissen“ führe zu einem erheblichen Zeitaufwand und löse das Problem der genaueren Eingrenzung dieser Gummi-Definitionen nicht.

Ein grosses Problem stellt natürlich das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser Gummiparagraphen 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»).

Tatsächlich ist es so, dass gemäss Berechnungen der Gewerkschaften mindestens 1,4 Millionen Arbeitnehmende betroffen wären oder rund 38% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz. Wie erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit 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: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

### **Zur Umsetzung der Parl. Initiative 16.414, Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, etc.**

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

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 noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von 45 Stunden pro Arbeitswoche. Darüber hinaus kann dann noch zugunsten des Arbeitgebers Ende Jahr ein Nettosaldo von bis zu 170 Stunden resultieren. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehr-

stunden 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 Kompensation sattfinden kann.

Auch andere Regelungen, die an eine Höchstarbeitszeit anschliessen und dem Schutz des Arbeitnehmenden gegen psychosoziale Risiken und besonders Burnout dienen, würden dahinfallen. Dazu gehören unter anderem 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 in Verbindung mit 25 ArGV 1) sowie die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

### ***Massive Aufweichung des Sonntagsarbeitsverbots***

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden. 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.

Wir lehnen diese Verschlechterungen entschieden ab. 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 ernsthaften Gesundheitsgefährdungen zu führen. Überdies werden mit der Möglichkeit der Unterbrechung von Ruhezeiten sowie der Sonntagsarbeit weitere psychosoziale Risiken eingeführt. Die Vereinbarung von Familienpflichten und Care-Arbeit mit dem Beruf wird immer

schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten werden unregelmässiger und unvorhersehbar.

So wie die Formulierung der JAZ von der WAK-S gewählt wurde, 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 Arbeitgebern eine rechtsmissbräuchliche Vermeidung der Auszahlung von Überzeit ermöglicht wird.

Wie in der parallelen Vorlage sind wiederum sehr viele Arbeitnehmende betroffen und es ist mit mindestens 1.4 Mio. betroffene Arbeitnehmende zu rechnen. Analog wie oben 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 Entscheidungsbefugnisse verfügen. Wie dies konkret in der Praxis festgestellt werden kann, ist völlig offen. **Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet und ob die Arbeitsinspektorate überhaupt in der Lage sein werden, dieses bürokratische Monster zu bewältigen, ist mehr als fraglich.**

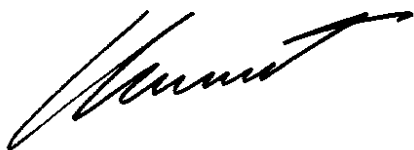
#### **Fazit: Eine klare Ablehnung**

Das Schweizer Arbeitsrecht ist auch im internationalen Vergleich sehr liberal ausgestaltet, und es ist auf der Höhe der Zeit - die letzte im Dialog zwischen den Sozialpartnern entstandene Anpassung liegt erst knapp drei Jahre zurück und ist noch nicht evaluiert. Einen erneuten, unnötigen Angriff auf den Arbeitnehmerschutz und die Sozialpartnerschaft lehnen wir deshalb klar ab und damit auch die vorliegende Revision.

Wir danken Ihnen, geschätzte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben

mit freundlichen Grüssen.

Sozialdemokratische Partei  
der Schweiz



Christian Levrat  
Präsident



Luciano Ferrari  
Leiter Politische Abteilung