

Zentralsekretariat
Monbijoustrasse 20
Postfach
3001 Bern
Tel. 031 380 64 30
Fax. 031 380 64 31

TREUHAND|SUISSE, Postfach, 3001 Bern
Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 28. November 2018

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

Allgemeine Bemerkungen:

Wir befürworten generell die angestrebte Flexibilisierung im Arbeitsgesetz. Eine moderne Arbeitswelt erfordert ein modernes Arbeitsgesetz. Das kommt sowohl den Unternehmen als auch den Arbeitnehmenden zugute. Das heutige Gesetz deckt diese Entwicklung nicht ab. Dienstleistungen spielen heute eine viel grössere Rolle. Dazu gehört auch das Treuhandwesen. TREUHAND|SUISSE als grösster Branchenverband für KMU-Treuhandler setzt sich daher dezidiert für die Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Berufsausübung seiner Mitglieder an die gelebte Wirklichkeit ein.

Eine Flexibilisierung und Modernisierung der Arbeitszeitbestimmungen entspricht nicht nur einem Bedürfnis der Arbeitgebenden, sondern auch der Arbeitnehmenden. Ein modernes und praktikables Recht muss den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen.

Der Wandel des Berufsbildes verlangt heute vom KMU-Treuhandler mehr Beratungsdienstleistung, Coaching und somit mehr Verfügbarkeit für die Kunden. Die rasch voranschreitende Digitalisierung erlaubt es auch, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Natürlich müssen dabei die Gefahren der Digitalisierung berücksichtigt und dem Gesundheitsschutz Beachtung geschenkt werden. Wir halten es hier mit der Pa.lv. Graber (16.414), die verlangt, dass nicht mehr, sondern selbstbestimmter und flexibler gearbeitet werden können soll. Dies deckt sich mit unserer Grundhaltung, dass Selbstbestimmung mit Eigenverantwortung einhergeht. Es ist den hier angesprochenen Arbeitnehmenden-Kategorien zuzutrauen, eigenverantwortlich zu agieren.

1.	Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?
Antwort	<p>Ja. Die von der WAK-S verabschiedeten Vorentwürfe mit punktuellen Änderungen des Arbeitsgesetzes sind dringend notwendig.</p> <p>Die Bestimmungen des geltenden Arbeitsgesetzes zur Arbeitszeit entsprechen nicht mehr der heutigen Arbeits- und Gesellschaftsrealität vieler Arbeitsverhältnisse. Eine Änderung des Arbeitsgesetzes im Sinne der Pa.Iv. Graber ist notwendig für eine flexiblere Handhabung der Arbeitszeiten, wie sie in unserer Branche erforderlich ist.</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>Für eine den modernen Bedürfnissen der Wirtschaftswelt angepasste Regelung sollen grundsätzlich beide Vorentwürfe realisiert und in Kraft gesetzt werden. Sowohl das Konzept der Jahresarbeitszeit als auch dasjenige der Vertrauensarbeitszeit dienen der Anpassung des Arbeitsgesetzes an die heutige Zeit.</p> <p>Aus der Sicht unserer Mitglieder steht aber die Pa.Iv. Graber im Vordergrund. Bei Dienstleistungsbetrieben dient die Arbeitszeiterfassung ohnehin in der Regel als Basis für die Berechnung des Honorars. Hingegen ist die zeitliche Flexibilität wichtig, da gerade in unserer Branche saisonale Spitzen zu bewältigen sind, in denen unsere Branchenmitglieder stark gefordert sind.</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 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>Es ist grundsätzlich sinnvoll, für beide Vorentwürfe dieselben Definitionen zu verwenden.</p> <p>Die Begrenzung auf Führungs- und Fachkräfte im Sinne der beiden Vorentwürfe erscheint sachgerecht. Uns ist bewusst, dass damit auch neue Begriffe eingeführt werden, die einer Präzisierung bedürfen. Wir sind allerdings der Meinung, dass diese vom Parlament abgesegnet werden sollen und behalten uns vor, hier allenfalls Einfluss zu nehmen.</p> <p>Zur Teilfrage: Grundsätzlich ist das eine Frage des Pflichtenhefts und nicht der Ausbildung. Wie weit konkrete Vorgaben zur Ausbildung notwendig sind, um Fachpersonen als solche zu erfassen, ist noch zu diskutieren. Die Abstützung allein auf einen erreichten Bildungsabschluss erscheint uns als zu unscharf. Gerade in der Zeit sich wandelnder Berufsbilder ist es wichtig, dass auch die Erfahrung gewichtet wird, auch wenn sie nicht in Diplome gefasst werden kann. Letztlich muss es Sache des Unternehmens bleiben zu beurteilen, wer als Fachperson in welchem Bereich tätig sein soll. Es dürfte schwierig sein und wäre auch nicht zielführend, hier über staatliche Vorschriften etwas zu regulieren, was dann nicht eingehalten werden kann. Das würde wohl wieder zu unnötiger Bürokratisierung führen. Entscheidend ist auch hier letztlich das Pflichtenheft.</p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<p>Abs. 2: Dass Arbeitnehmende in Dienstleistungsbetrieben mit einem Jahresarbeitszeitmodell ihre Arbeitszeit erfassen müssen (keine Vertrauensarbeitszeit) erscheint sachgerecht.</p> <p>Abs. 3: Nur, wenn die Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und über die Überzeit nicht anwendbar sind, ist ein echtes Jahresarbeitszeitmodell möglich. Daher ist die Bestimmung zwingend notwendig und sachgerecht.</p> <p>Abs. 4: Die 45-Stunden-Woche als Berechnungsbasis zu nehmen, ist aus unserer Sicht akzeptabel.</p>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<p>Als logische Konsequenz der Einführung einer möglichen Jahresarbeitszeit muss zwingend die Berechnungsbasis für Entschädigung und/oder Kompensation angepasst werden. Art. 13 Abs. 5 ändert gegenüber der geltenden Rechtslage grundsätzlich auch nur diese Berechnungsbasis (jährliche statt wöchentliche Höchstarbeitszeit) und ist daher notwendig und sachgerecht.</p> <p>Es gehört zum Kern der Vorlage, dass man vom Bruttoprinzip bei der Überstundenberechnung abkommt. Überstunden, die wieder abgebaut werden, dürfen in der Endabrechnung nicht mehr vorkommen. Durch ihre Kompensation im Laufe des Jahres wird der Gesundheitsschutz auch nicht geschwächt.</p>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<p>Teilzeitarbeit entspricht unbestrittenermassen dem Trend. Im Endeffekt ergibt sich mit der Regelung gemäss Pa.IV Graber gegenüber heute eine Besserstellung von Teilzeitangestellten. Wie der Bundesrat richtig erkannt hat, kommt dies insbesondere den Frauen zugute, die überdurchschnittlich oft in Teilzeitpensen arbeiten. Ganz generell ist es ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter.</p> <p>Es stellt sich aber die Frage, wie sinnvoll und praktikabel eine anteilmässige Reduktion der Höchstarbeitszeit von Teilzeitangestellten ist. Die Regelungen über die Arbeitszeiten und damit über die Höchstarbeitszeiten beruhen auf dem Gedanken des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden. Mit der heutigen Regelung gelten die 45 bzw. 50 Stunden Arbeit pro Woche auch für alle Teilzeitbeschäftigten, unabhängig von ihrem Anstellungsgrad. Es ist nicht ganz ersichtlich, wieso bei der Jahresarbeitszeit das zumutbare Höchstmass plötzlich aufgrund der Teilzeitanstellung tiefer sein soll. Das würde in der Konsequenz bedeuten, dass diejenigen, die weniger arbeiten, auch weniger belastbar sind. Zudem handelt es sich bei der Höchstarbeitszeit naturgemäss um einen absoluten Wert, während bei der Überstundenregelung ein Verhältniswert (im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit) vorliegt.</p>

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)?
	Die Ausdehnung der Arbeitszeitspanne von 14 auf 15 Stunden ist insbesondere für

Antwort	die Arbeitnehmenden, die gemäss Vorlage von der Flexibilisierung profitieren, sinnvoll. Sie bringt einen grösseren Spielraum für die individuelle Arbeitszeitgestaltung und führt zu weniger Zeitdruck. Auch dies kommt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugute.
8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	Die Bestimmungen zur täglichen Ruhezeit entsprechen insbesondere auch den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Die Ruhezeiten selbstbestimmend arbeitender Personen werden durch den Vorentwurf nicht verkürzt, sondern lediglich flexibilisiert. Die Bestimmung ist daher zeitgemäss und sachgerecht.
9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	Auch diese Bestimmungen sind zu begrüessen. Sie ermöglichen in einem Jahresarbeitszeitmodell arbeitenden Personen Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen. Das Ausweichen auf den Sonntag zur Erledigung von Arbeiten entspricht der heutigen Realität bei selbstbestimmend arbeitenden Führungs- und Fachpersonen. Dies mindert Zeit- und Arbeitsdruck und dient so nicht zuletzt der Möglichkeit zur Verminderung der gesundheitlichen Belastung. Angeordnete Sonntagsarbeit bleibt dagegen richtigerweise bewilligungspflichtig.
10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	Präventionsmassnahmen gehören nach wie vor zu einem modernen Arbeitsgesetz. Die Bestimmung ist daher absolut sachgerecht.
11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	Die vorgeschlagene Flexibilisierung macht Sinn. Sie ermöglicht es einzelnen Arbeitnehmenden (nicht für den ganzen Betrieb, wie im geltenden Recht), die Tages- und Abendarbeit (unter dem Strich also die Nachtarbeit) flexibler zu gestalten. Dies kommt einerseits den Arbeitgebenden, aber auch den Arbeitnehmenden zugute.
12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	Bei offenen Fragen betreffend die Definition und Abgrenzung der Begriffe «Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion» und «Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» ist das Parlament miteinzubeziehen. Sie sind entscheidend für die richtige Auslegung des Gesetzes.
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	Die geltende Regelung zwingt Unternehmen bei einem gegenseitigen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung aufgrund eines administrativen Aspekts (Arbeitszeiterfassung) faktisch in einen Gesamtarbeitsvertrag für die entsprechende Kategorie selbstbestimmend arbeitender Arbeitnehmenden. Das ist nicht zielführend. Die Arbeitszeitbestimmungen müssen unabhängig von der Branche, d.h. unabhängig vom Vorhandensein eines GAV angewendet werden können. Die heutige Regelung ist diskriminierend. Aber auch in Branchen, für die ein GAV besteht, existieren störende Lücken: Während höhere leitende Angestellte und dem GAV unterliegende Angestellte von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden können, ist dies für die mittleren Kader nicht möglich.

5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	Der Vorentwurf zur Pa.IV. Keller-Sutter ändert an den Bestimmungen zur Arbeitszeit inhaltlich nichts, bringt insbesondere keine Flexibilisierung. Er betrifft einzig den administrativen Aspekt der Zeiterfassung resp. deren Dokumentation, so dass keine speziellen Massnahmen zum Gesundheitsschutz notwendig sind.

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

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

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und stehen Ihnen bei weiteren Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

TREUHAND|SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband

Nationalrätin Daniela Schneeberger
Zentralpräsidentin TREUHAND|SUISSE

Stefan Wyer
Mitglied Geschäftsleitung TREUHAND|SUISSE