

Staatssekretariat für Wirtschaft  
SECO  
Effingerstrasse 31  
3003 Bern  
[vernehmlassungen@seco.admin.ch](mailto:vernehmlassungen@seco.admin.ch)

Bern, 28. November 2018 – CST/dgl

## 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad: Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes 16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter: Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung

### Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir erlauben uns gerne die Teilnahme am rubrizierten Anhörungsverfahren.  
Da **senesuisse** als Verband der wirtschaftlich unabhängigen Alters- und Pflegeinstitutionen mit den in den Heimen beschäftigten Mitarbeitern direkt von den Regelungen betroffen ist, erhalten Sie innert Frist diese Stellungnahme.

Im Jahr 1996 wurde der Verband **senesuisse** gegründet. Seither setzt er sich für die Interessen und Anliegen von Leistungserbringern im Bereich der Langzeitpflege ein. Er vertritt über 400 Institutionen mit rund 25'000 Pflegeplätzen und mehr als 50'000 Angestellten.

Als Verband der nicht subventionierten Alters- und Pflegeheime setzt sich **senesuisse** seit jeher für wirtschaftliche und deregulierende Lösungen in allen Bereichen ein und wehrt sich gegen ständig steigende Bürokratie und zusätzlichen Administrativaufwand, die niemandem nützen. Entsprechend unseren Prämissen von Wirtschaftlichkeit, Selbstverantwortung und Freiheit **begrüssen wir beide unterbreiteten Vorschläge: Sowohl das Modell mit Jahresarbeitszeit als auch der Verzicht auf eine Arbeitszeiterfassung sind sinnvoll und nötig. Deshalb sollte auch der Anwendungsbereich möglichst breit und nicht zu stark eingeschränkt sein.**

### A Grundsätzliche Bemerkungen zur Vorlage

Die aktuellen Regelungen im Arbeitsgesetz sind veraltet. Sie datieren aus einer Zeit, in welcher die Stempeluhren in den Betrieben allgegenwärtig waren und sich die Maschinen um Punkt 16.55 Uhr mittels Stromschaltuhr selbst ausser Kraft setzten. Eine formelle Verpflichtung zur Erfassung von Arbeitszeit und Pausen mag in industriellen Betrieben nach dem Vorbild von Charly Chaplins „Modern Times“ seine Berechtigung haben. Im heutigen Verständnis von Dienstleistung handeln viele Mitarbeiter aber frei und eigenverantwortlich. Gerade in unserer Branche der Alters- und Pflegeheime verlangen die Qualitätsvorschriften und die medizinische Sicherheit ein flexibles Arbeitsverhalten, welches die Bedürfnisse der vulnerablen Heimbewohner rund um die Uhr abdecken muss. In den letzten Jahren hat die zunehmende Administration unsere Arbeit immer mehr erschwert, weshalb nun dringend eine Lockerung angezeigt ist. **Die kürzlich eingeführten Änderungen bei der Arbeitszeiterfassung haben keine spürbare Verbesserung gebracht, es braucht nun dringend die Umsetzung der beiden unterbreiteten Vorschläge.**

## **B Beantwortung der Fragen gemäss Fragebogen**

### **1. Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?**

**JA, sowohl das Modell der Jahresarbeitszeit als auch der Verzicht auf die Zeiterfassung entsprechen einem dringenden Bedürfnis – seitens Betrieb und Arbeitnehmer.**

Bezüglich der **Arbeitszeiterfassung** ist klar festzustellen, dass sich in den letzten Jahren die Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Pflicht zur detaillierten Arbeitszeiterfassung und der Realität des Arbeitsalltags stetig vergrössert hat. Immer mehr Mitarbeitende arbeiten zeitlich und örtlich flexibel, was die Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung, Betreuungsaufgaben, Hobbies und dem Beruf erleichtert. Um dies auch auf der gesetzlichen Stufe zu ermöglichen, muss eine für viele Arbeitnehmende anwendbare Abschaffung der Erfassungspflicht erfolgen – besonders wo dies von beiden betroffenen Parteien gewünscht wird. In den meisten (und immer mehr) Berufstätigkeiten stellt diese Pflicht nur noch einen Administrativaufwand dar, welcher im besten Fall noch in den allgemeinverbindlich erklärten GAV einen Sinn machen kann, wenn es von den Sozialpartnern gewünscht wird.

Die genaue Erfassung von Arbeitszeit und der Pausen sowie deren Lage soll dem Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern dienen. Sie betrifft aber den materiellen Gesundheitsschutz nicht, sondern ist nur administrativer Art: Durch die Pflicht zu dieser soll es den Arbeitnehmern vereinfacht werden, die Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften zum Gesundheitsschutz nachzuweisen. Es handelt sich also um eine Massnahme, welche die Schwächsten schützen soll. Wer mögliche Verstösse gegen das Arbeitsgesetz nicht selbst auf irgendeine Art festhalten kann, erhält mit der Aufzeichnungspflicht durch die Arbeitgeber eine „Rückversicherung“. Im Gegenzug muss aber im Sinne einer effizienten und wirtschaftlichen Arbeitsweise anerkannt werden, dass „eigenständige“ Arbeitnehmer auf diese bloss administrative Absicherung nicht angewiesen sind und möglichst alle zumindest freiwillig darauf verzichten dürfen sollten. **Aus diesen Gründen muss die bestehende Bestimmung zur unnötigen Arbeitszeiterfassungspflicht gelockert werden – und zwar für möglichst alle Arbeitnehmenden.**

Auch das Modell der **Jahresarbeitszeit** muss endlich seine Berücksichtigung im Gesetz finden. Es kann nicht sein, dass gesetzliche Vorgaben die in der Praxis entwickelten und etablierten Zusammenarbeitsformen verunmöglicht. Letztlich dient es beiden Parteien, wenn nicht strikt nach Wochenstundenzahl gearbeitet werden muss, sondern eine Flexibilisierung über das Jahr hinweg möglich ist. Damit können die Betriebe in den Planungen auch besser auf die Interessen der Arbeitnehmenden eingehen, welche sich etwa längere Absenzen oder geringere Arbeitsstunden nach einer Kindesgeburt, zur Pflege von Angehörigen oder für eine Weiterbildung wünschen. Nachdem Arbeitnehmende ihre Rechte bestens kennen und durchzusetzen wissen und selbst bei den EFZ-Fachkräften in vielen Berufen ein Mangel besteht, ist denn auch kein „Ausnutzen“ zu erwarten, wie dies zur Zeit der Industrialisierung noch drohte. **Deshalb ist das Modell der Jahresarbeitszeit neu im Arbeitsgesetz einzuführen.**

### **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?**

**Es sind beide Vorentwürfe zu realisieren, sowohl das Modell der Jahresarbeitszeit als auch der Verzicht auf die Zeiterfassung.**

**Besonders dringend nötig – und deshalb auch unabhängig vom Modell der Jahresarbeitszeit zwingend umzusetzen – ist die Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht.** Die meisten Arbeitnehmer würden gerne auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, weil sie von ihren Arbeitgebern korrekt behandelt werden. Für sie bedeutet die gesetzliche Pflicht bloss Mehraufwand – welcher womöglich gerade zu Überstundenarbeit führt. Die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen können ein Lied davon singen, wie durch (vielfach unnötige) administrative Erschwerungen die Zeit zur eigentlichen Arbeitserledigung immer weiter schrumpft und dadurch der Druck und Stress zunimmt. Dass kein dringender Bedarf für eine Erfassungspflicht besteht, zeigt auch der ständige Rückgang der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Zudem sind die meisten Arbeitnehmer durchaus selber in der Lage, bei Bedarf die Aufzeichnungen zu machen.

- 3. Wie beurteilen Sie die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden in den beiden Vorentwürfen (Arbeitnehmende, die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen; siehe Art. 13a Abs. 1 bzw. Art. 46 Abs. 2 der Vorentwürfe)? 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?**

**Die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden ist für die Jahresarbeitszeit korrekt, aber für den Verzicht auf die Zeiterfassung zu restriktiv. Deshalb ist für die Erfassungspflicht nicht nur das Niveau der erforderlichen Ausbildung tief anzusetzen (EFZ), sondern auf die Erfordernisse der Arbeitsautonomie und Zeitfestsetzungsfreiheit ganz zu verzichten.**

**Für das Modell der Jahresarbeitszeit** ist die Eingrenzung auf Kader/Fachpersonen mit grosser Autonomie und freiheitlicher Festsetzung der Arbeitszeiten sinnvoll. Solche Personen verfügen über die nötige persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen, um in diesem Modell besser aufgehoben zu sein als bei einer strikten wöchentlichen Arbeitszeit. Gerade auch die Lockerung bezüglich Sonntagsarbeit (welche einer Vereinbarkeit mit Familie und Hobbies sehr förderlich ist) bedingt ein gewisses Mass an Voraussetzungen.

**Für den Verzicht auf die Zeiterfassung sollten aber keine so hohen Anforderungen gestellt werden: Auf die Vorgaben in Bst. b) und Bst. c) ist zu verzichten.** Nur Personen, welche sich nicht eigenständig zur selbständigen Erfassung der Zeiten entscheiden können, haben diesen Schutz der zwingenden Aufzeichnungen nötig. Alle anderen sind nicht darauf angewiesen, dass eine gesetzliche Pflicht besteht, sondern können sich ganz einfach bei Bedarf selber dazu entscheiden. Die Entlastung von unnötigen Administrativaufgaben soll deshalb nicht nur auf die autonomen Arbeitnehmenden eingeschränkt sein.

**Eine konkrete Vorgabe zur Ausbildung der Fachperson wäre hilfreich; sie sollte das Niveau EFZ-Abschluss enthalten.** Je genauer die Definition im Gesetz ist, umso besser kann die Anwendbarkeit durch Betriebe und Inspektoren erfolgen. Es muss möglichst eindeutig sein, wer von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit ist. Weil die selbständige Vornahme einer solchen Aufzeichnung allen Personen mit Berufsabschluss EFZ möglich ist, macht diese Stufe Sinn.

- 4a. Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?**

**Die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit sind sehr gut gelungen und so umzusetzen. Hingegen ist die Beschränkung auf max. 45 Stunden pro Woche (Abs. 4) zu tief festgesetzt.**

Mit Blick auf die heute als Normalfall geltende 50-Stunden-Woche sollte die der Jahresarbeitszeit zugrunde liegende Höchstarbeitszeit auf einem höheren Niveau als nur 45 Stunden pro Woche festgesetzt sein. Schliesslich handelt es sich um Kaderangestellte, welche auch entsprechend gute Arbeitsbedingungen und Freiheiten haben. Es kann ja nicht das Ziel sein, dass diese letztlich weniger im Betrieb sind als die ihnen unterstellten Personen.

**5a. Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?**

**Der Entwurf zum Ausgleich der Mehrstunden ist sehr gut gelungen und so umzusetzen.**

Sollte es aber bei der zu tief angesetzten Berechnungsgrundlage von max. 45 Wochenarbeitsstunden bleiben, sollte der maximal zulässige Saldo über 170 Jahresmehrstunden hinaus erhöht werden.

**6a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?**

**Die Bestimmungen zur Teilzeitarbeit sind zu restriktiv, vor allem bezüglich der erlaubten Jahresmehrstunden. Wer nur einen Arbeitgeber hat, sollte davon nicht betroffen sein. Die Anwendbarkeit sollte nur für Mehrfachbeschäftigungen gelten.**

Eine Reduktion der jährlichen Höchstarbeitszeit und maximalen Jahresmehrstunden auf das Pensum macht nur dort Sinn, wo Mehrfachbeschäftigungen bestehen. Für die anderen Fälle von Teilzeitarbeit ist die künstliche Begrenzung weder im Interesse der beiden Parteien (welche damit einen Grossteil der Flexibilität verlieren) noch für den Gesundheitsschutz nötig.

**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)?**

**Auf die Bestimmungen zum maximal möglichen Arbeitszeitraum pro Tag ist zu verzichten.**

Besonders im Bereich der Gastronomie aber auch im Gesundheitswesen bestehen gewisse Arbeitsspitzen im Tag. Es wäre unverständlich, weshalb etwa einem Chef de cuisine nur der Beschäftigungszeitraum von 15 Stunden pro Tag zugestanden wird, wenn die Pausen zwischen den einzelnen Anwesenheitszeiten in seinem Interesse sind. Es ist der Gesundheit nicht schädlich, wenn er für das Morgen- und Nachtessen anwesend ist und dazwischen seinen Hobbies oder Familienpflichten nachgeht. Mit den vorgeschlagenen Ruhezeiten wird dem Bedürfnis nach täglicher Erholung bereits Genüge getan.

**8a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?**

**Die Bestimmungen zur täglichen Ruhezeit sind gut gelungen und so umzusetzen.**

**9a. Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?**

**Die Aufhebung des Sonntagsarbeitsverbots ist sehr zu begrüßen.**

Gerade bei Kadermitarbeitenden mit grosser Zeitsouveränität kann der Wunsch bestehen, auch mal in aller Ruhe an einem Sonntag arbeiten zu dürfen. Wer dies ausdrücklich will, soll nicht

durch gesetzliche Vorschriften daran gehindert werden oder sich in den illegalen Bereich begeben müssen.

**10a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?**

Um möglichen Besonderheiten von gewissen Branchen oder Anstellungen Rechnung zu tragen und Missbräuchen vorzubeugen, kann diese Delegationsnorm an den Bundesrat zur Einführung notwendiger Präventionsmassnahmen sinnvoll sein.

**11a. Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?**

Wir stimmen der möglichen Verschiebung des Nachtzeitraums zu, weil dies zu mehr Flexibilität gemäss den Eigenheiten von Betrieben und Branchen führt.

**12a. Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?**

Die vorgeschlagenen Bestimmungen erscheinen uns sehr gut umsetzbar und sie werden den heutigen Bedürfnissen von Betrieben und Arbeitnehmenden gerecht. Damit wäre es möglich, die unübersichtliche Vielzahl an verschiedenen Vorschriften durch eine einfache und praktikable Lösung zu ersetzen – wenn auch nur für relativ wenige Personen.

**13a. Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?**

Keine weiteren Bemerkungen.

**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)?**

**Der Verzicht auf die zwingende Arbeitszeiterfassung ist so breit wie möglich umzusetzen.**

Nach Vorstellung von **sene**suisse muss es für alle Mitarbeitende „mit grossem Spielraum in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit“ genügen, per schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vollständig auf die Zeiterfassung zu verzichten. In diesen Fällen besteht kein administrativer Schutzbedarf, vielmehr wird man nur durch unnötigen Administrativaufwand an seiner eigentlichen Arbeit gehindert. Mit den bisherigen Regelungen wurde nur ein kleinster Bruchteil an Arbeitnehmern von der Erfassungspflicht befreit, sie stellte eine Zementierung der überholten und kontraproduktiven Regelung dar und muss dringend nachgebessert werden.

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

**NEIN**, es braucht wegen dem blossen Verzicht auf die Zeiterfassung keine zusätzlichen Massnahmen zum Gesundheitsschutz.

Der Inhalt des Schutzes bleibt ja bestehen, materiell ändert sich nichts. Deshalb ist nicht einzusehen, weshalb der Verzicht nur auf Personen mit grossem Gestaltungsspielraum möglich sein sollte und schon gar nicht, weshalb man nun noch neue Massnahmen definieren müsste. Jede Person ist nach wie vor frei, die Erfassung ganz einfach selber zu machen.

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

**Die Bestimmungen zur Erfassungspflicht sind dringend und möglichst breit aufzuheben.**

Die bisherige „Lockerung“ ist absolut untauglich. Wenn nun die Befreiung nur für Personen mit einem Einkommen von mehr als 120'000 Franken gilt und diese zwingend in einem GAV geregelt sein muss, tendiert die Anwendbarkeit dieser Regelung gegen null! Besonders im Sektor der Dienstleistungen, wo die Befreiung von der Erfassungspflicht besonders wünschenswert wäre, bestehen grösstenteils gar keine GAV – oder dann zumindest nicht für höhere Kader. Es braucht eine Aufhebung der Erfassungspflicht schon nur deshalb, weil die Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit sowohl in den täglichen Verrichtungen als auch in seinem Verständnis und Empfinden (mit entsprechend ungefährlichen Gesundheitswirkungen) absolut unscharf ist: Zählt etwa eine gemeinsame Einnahme von Mahlzeiten mit Mitarbeitern oder das Führen von Gesprächen (über Gott und die Welt) zur Freizeit oder Arbeitszeit?

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

**Keine weiteren Bemerkungen.**

Wir danken Ihnen für die geleistete Arbeit sowie für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüssen

**seneuisse**

sig. Christian Streit  
Geschäftsführer