

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

scienceindustries
Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech

Nordstrasse 15 · Postfach · 8021 Zürich
info@scienceindustries.ch
T +41 44 368 17 11
F +41 44 368 17 70

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Zürich, 30. November 2018

Parlamentarische Initiative 16.423 – Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Stellungnahme von scienceindustries

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf den erläuternden Bericht in eingangs erwähnter Sache und erlauben uns, dazu aus Sicht unserer Mitgliedfirmen Stellung zu nehmen.

scienceindustries ist der Schweizer Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech. Sie vertritt die wirtschaftspolitischen Interessen von rund 250 in der Schweiz tätigen Unternehmen aus genannten und verwandten Branchen. Mehr als 40% aller schweizerischen Exporte stammen von unseren Mitgliedsunternehmen und sie beschäftigen in der Schweiz rund 70'000 Mitarbeitende. Dazu kommen noch rund 320'000 weitere im Ausland angesiedelte Stellen. Die von scienceindustries vertretene Industrie ist somit eine gewichtige Arbeitgeberin im Land selbst, weshalb es uns ein Anliegen ist, den Standpunkt dieser Industrie zum Thema der Arbeitszeiterfassung anzubringen. scienceindustries hat sich dabei mit dem VBPCD koordiniert und schliesst sich mit Blick auf die Parlamentarische Initiative 16.423 im Grundsatz dessen Beurteilung an. Sie finden unsere Bemerkungen zudem im offiziellen Fragebogen, der integralen Bestandteil unserer Stellungnahme bildet.

Vorbemerkung

Unseren Mitgliedfirmen ist die Verpflichtung zur detaillierten Arbeitszeiterfassung gemäss aktueller Rechtslage in der Schweiz bewusst und sie halten sich entsprechend an die gesetzlichen Vorgaben. Allerdings sind wir der Ansicht, dass diese Regelung nicht mehr den zeitgemässen Anforderungen an ein modernes Arbeitsrecht entspricht. Längst haben neue gesellschaftliche Lebensformen zu flexiblen Arbeitsmodellen geführt, die sich häufig nicht mit einer detaillierten Arbeitszeiterfassung vereinbaren lassen. So sehen sich

innovative und international orientierte Unternehmungen bei der Rekrutierung ihrer Belegschaft mit anderen arbeitsrechtlichen Prioritäten konfrontiert, als der detailgetreuen Erfassung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie dem minutiösen Festhalten der täglichen Pausenbezüge. Vielmehr stehen für die oft auch international tätigen Mitarbeitenden unserer Industrie heute flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office und andere unkonventionelle Arbeitsformen im Vordergrund, während die gesetzesgetreue Arbeitszeiterfassung bei vielen Arbeitnehmenden selbst auf Unverständnis stösst.

Der Schweizer Wirtschaftsstandort zeichnet sich insbesondere auch durch ein flexibles und ausgewogenes Arbeitsrecht aus, das im Ergebnis beiden Seiten – den Arbeitgebenden wie den Arbeitnehmenden – nützt, insofern es dank seines flexiblen Ansatzes im Ergebnis bislang einen hohen Beschäftigungsgrad garantieren konnte. Dass sich im Kontext der Arbeitszeit gesundheitspolizeiliche Fragen stellen, steht ausser Frage und entsprechend werden die Grundzüge des (in mancher Hinsicht doch restriktiven) Schweizer Arbeitsgesetz (ArG) von unseren Mitgliedfirmen im Rahmen dieses Anliegens nicht in Frage gestellt, wenngleich der Gang der Zeit auch hier gewisse Anpassungen zur Diskussion stellen würde. Hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung sind wir indes klar der Meinung, dass die heute in der Schweiz geltende Gesetzeslage nicht nur aus Sicht der Arbeitgeber, sondern auch aus Sicht der Arbeitnehmer schlicht nicht mehr zeitgemäss ist. Nicht zuletzt mit Blick auf weitere gesellschaftliche Veränderungen und die Internationalisierung der Arbeitswelt ist deshalb eine Lockerung der Vorgaben für die Arbeitszeiterfassung überfällig.

Auch wenn der Bund im Jahr 2015 einen Versuch zu einer entsprechenden Flexibilisierung gemacht hat, so lehnte scienceindustries den seinerzeit in Vernehmlassung gegebene und alsdann vom Bund umgesetzte Vorschlag ab, weil er sich u.a. auch für unsere Branche als nicht zweckdienlich erweist und damit toter Buchstabe blieb. Leider wurden nicht nur wir, sondern weite Teile der Wirtschaft damals nicht gehört und im Ergebnis übergangen. Unsere Branche wartet immer noch auf eine taugliche Lösung bezüglich dieses berechtigten Anliegens, weshalb auch scienceindustries die Parlamentarische Initiative 16.423 von Ständerätin Keller-Sutter stets mitgetragen hat.

Unterstützung der Parlamentarischen Initiative 16.423 – Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

scienceindustries begrüsst den in der Parlamentarischen Initiative 16.423 gewählten Ansatz, eine gesetzlich verankerte Ausnahme von der minutiösen Arbeitszeiterfassungspflicht gemäss Art. 46 ArG i.V. mit Art. 73 f. Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) vorzusehen. Neu würde Art. 46 ArG um einen Absatz 2 erweitert, der die Arbeitgeber mit Bezug auf einen bestimmten Kreis von Arbeitnehmenden von der Pflicht befreit, die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten und zu den von Gesetzes wegen geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen weder zu erfassen, noch solche den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung stellen zu müssen. Diese Befreiung soll nur für erwachsene Mitarbeitende gelten, die entweder eine Vorgesetztenfunktion haben oder aber Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen sind, zudem bei ihrer Arbeit über grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können, sprich nicht nach vorgegeben Einsatzplänen arbeiten müssen.

Es handelt sich somit um einen **eingeschränkten Kreis von Mitarbeitenden**, die aufgrund ihrer Stellung und/oder Funktion im Unternehmen über wesentliche Entscheidungsbefugnisse sowie erhebliche Arbeits- wie

auch Zeitautonomie verfügen. Entsprechend dieser Stellung erweist sich das Schutzbedürfnis dieser Personen insofern als relativiert, als dass die zuständigen Vollzugs- und Aufsichtsbehörden hier kein Kontrollrecht von Amtes wegen auszuüben brauchen, sondern von einer **Selbstbefähigung** dieser Personen ausgegangen werden darf, ihre **Interessen gegebenenfalls eigenständig wahrnehmen** zu können. Auf eine Garantenstellung der Aufsichtsorgane kann deshalb verzichtet werden: Denn der gesundheitspolizeiliche Arbeitnehmerschutz wird bei diesem Regelungsansatz materiell in keiner Weise geschmälert. Die Arbeitgeber werden lediglich von der minutiösen und sehr aufwendigen Arbeitszeiterfassungspflicht befreit. Diese gesetzliche Ausnahme impliziert u.E. somit recht eigentlich eine **Umkehr der Beweislastverteilung** bezüglich der geleisteten Arbeitszeit. Im Streitfall müssten nach unserem Verständnis nämlich die betroffenen Arbeitnehmer den Beweis führen, dass sie die Anordnung erhielten, über die vertragliche Abmachung hinausgehende und/oder mit den gesetzlichen Bestimmungen nicht vereinbare, zusätzlich zu entschädigende oder zu kompensierende Mehrstunden zu leisten. Gelingt dem betroffenen Mitarbeitenden dieser durchaus führbare Beweis, so würden im konkreten Fall vertragsrechtliche und/oder verwaltungsrechtliche Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber greifen.

Aufgrund des klaren Wortlautes der vorgeschlagenen Gesetzesanpassung sind wir der Auffassung, dass die vorgeschlagene Formulierung - gemäss welcher nicht nur auf die Erfassung verzichtet werden kann, sondern in logischer Konsequenz entsprechende Angaben gegenüber den Vollzugs- und Aufsichtsorganen nicht zur Verfügung gestellt werden müssen - eben auch kein präventiv pro aktives Vorgehen seitens der Behörden in diesen Fällen mehr erlaubt. Entsprechend teilen wir die im erläuternden Bericht auf Seite 14 wiedergegebene Auffassung, wonach eine wie auch immer geartete Informationsbeschaffung inskünftig daher auf einem anderen Weg erfolgen müsse und deshalb vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden müssten, in dieser Allgemeinheit nicht. Eine entsprechend missverständliche Formulierung in der zu erwartenden Botschaft lehnen wir ab. Wie erwähnt, besteht seitens der Vollzugs- und Aufsichtsorgane mit Bezug auf den umschriebenen Mitarbeiterkreis aus oben genannten Gründen keine aktive Kontrollpflicht mehr und deshalb haben die zuständigen Behörden entsprechende Abklärungen im Regelfall auch zu unterlassen. Solche wären nur noch in Einzelfällen denkbar, wenn aufgrund einer Anzeige einer betroffenen Person Regelverstösse gegen das ArG mit einiger Wahrscheinlichkeit zu vermuten wären und deshalb Abklärungen seitens der Vollzugsbehörden eingeleitet werden müssten. Mit der nun vorgeschlagenen Anpassung von Art. 46 ArG besteht indes **keine Berechtigung der Vollzugs- und Aufsichtsorgane mehr, im Sinne des präventiven Gesetzesvollzuges entsprechende Abklärungen zu tätigen**. Würde dies so verstanden, so liefe die Revision ins Leere, denn dann wären die Arbeitgeber faktisch dennoch gezwungen, auch für den von der Ausnahme betroffenen Kreis von Arbeitnehmenden die Arbeitszeiterfassungen fortzuführen. Andernfalls liefen sie Gefahr, im Rahmen der dann regelmässig zu erwartenden Präventivkontrollen in noch aufwändigere Personalbefragungen involviert zu sein. Sollte man wider Erwarten hier ein Vollzugsproblem im neu vorgeschlagenen Art. 46 Abs. 2 ArG erkennen, dann wäre einzig denkbar, zuhanden der Kontrollbehörden eine Liste mit den Namen der befreiten Mitarbeitenden verbunden mit einer zusammenfassenden Erklärung über die betriebsspezifischen Massnahmen zum Gesundheitsschutz abzugeben.

Der unterbreitete Vorschlag sieht eine **gesetzliche Ausnahme** vor, die dann greift, wenn die im Gesetz umschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind. Weiterer Elemente bedarf es im Unterschied zur heutigen Lösung nicht, insbes. keiner gesamtarbeitsvertraglichen Einigung mit einer Gewerkschaft, was unsere Branche bereits im Jahr 2015 klar und mit Nachdruck abgelehnt hat. Wir begrüssen deshalb diese Verbesserung und unterstützen die nun unterbreitete Lösung gerade auch in dieser Hinsicht sehr.

Definition der betroffenen Arbeitnehmenden

Was der gesetzliche **Umfang der von der Befreiung betroffenen Arbeitnehmer** angeht, wird die **Definition von zentraler Bedeutung** sein, ob sich die angestrebte Flexibilisierung faktisch erreichen lässt oder nicht. Die definitorische Umschreibung darf deshalb nicht dergestalt sein, dass dieses Ziel im Ergebnis vereitelt wird.

Als **Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion** sollen gemäss erläuterndem Bericht (Seite 12) jene gelten, die gegenüber mindestens einer unterstellten Person über ein dauerhaftes Weisungsrecht verfügen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter nicht massgebend. Hingegen liegt keine solche Vorgesetztenfunktion vor, wenn das Weisungsrecht einzig gegenüber Praktikanten oder Lernenden ausgeübt wird. Diese Umschreibung erachten wir als genügend klar.

Sodann soll die Ausnahme auch für **Fachpersonen** gelten, die **in ihrem Fachgebiet über wesentliche Entscheidbefugnisse** verfügen. Im Unterschied zu Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion verfügen diese Arbeitnehmenden nicht über ein (dauerhaftes) Weisungsrecht gegenüber unterstellten Mitarbeitenden. Vielmehr übernehmen diese aufgrund ihrer besonderen Fachkompetenzen im Betrieb Verantwortung in ihrem Fachgebiet. Ihre Stellung ist somit verantwortungsvoller und autonomer ausgestaltet, als jene der übrigen Fachpersonen im Betrieb und vergleichbar mit derjenigen der Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion. Da ihre verantwortungsvolle Stellung auf ihrem Fachwissen beruht, müssen die erworbenen Fachkenntnisse zwingend in die Arbeitstätigkeit eingebracht werden. Soweit können wir uns mit dem definitorischen Ansatz zu dieser Kategorie von Mitarbeitenden einverstanden erklären.

Indes stehen wir **weiteren Klärungen auf Verordnungsstufe kritisch gegenüber**, dies umso mehr als wir die erwähnten Kriterien dafür als zu starr erachten. Hier einfach auf Ausbildungen und/oder deren Ausweisungen sowie ggf. auf andere rein formale Kriterien abzustellen, greift viel zu kurz, wird der Realität gerade im durchlässigen Schweizer Arbeitsmarkt mit seinem dualen Ansatz nicht gerecht und kann gar in einer Diskriminierung von Mitarbeitenden enden. So gibt es eine Vielzahl von Arbeitnehmern, die sich nicht über den Weg formalisierter Ausbildungen in fachtechnische Verantwortungspositionen hochgearbeitet haben, sondern aufgrund ihrer praktischen Eignung, ihres täglichen Einsatzes sowie gestützt auf konsequente Förderung. Diese Kategorie wäre bei einem starren Ausbildungsansatz von der Flexibilisierung ausgeschlossen. Ob eine Fachperson über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich u.E. nicht eigentlich über die ausgewiesene Ausbildung oder andere formalisierte Kriterien, sondern viel besser über das Anstellungsprofil sowie die jeweiligen Kompetenzregelung evaluieren. Zudem können Unterschriftenregelungen oder Budgetverantwortung als weitere Indizien für wesentliche Entscheidbefugnisse angesehen werden. Soweit eine Regelung auf Verordnungsstufe angestrebt wird, was wir nicht als zwingend erachten, müsste der **Kriterienkatalog deshalb offen und praxisnahe** formuliert sein.

Zusätzlich wird verlangt, dass die erwähnten Arbeitnehmerkategorien über eine **grosse Autonomie** bei der Gestaltung ihrer Arbeit verfügen. Die Arbeitnehmenden müssen also weitgehend selber bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden. Auch mit dieser Umschreibung können wir uns einverstanden erklären, wobei wir uns dann von weiteren Konkretisierungen hierzu distanzieren. Erfahrungsgemäss greift es ebenso zu kurz, derartige Gestaltungsautonomie nur gerade höheren Kadern sowie Arbeitnehmenden mit einem besonderen Pflichtenheft zuzuschreiben, weshalb wir die im erläuternden Bericht erwähnten **Beispiele als zu einschränkend ablehnen**. Soll die neue Bestimmung im

Arbeitsalltag auch ihre seitens der Arbeitnehmenden wie der Arbeitgebenden gewünschte Wirkung entfalten können, muss deren **definitivischer Ansatz mit einiger Flexibilität** ausgestaltet sein, andernfalls die Bestimmung nur geringfügig zur Anwendung kommt und so die gewünschte Flexibilisierung eben nicht verwirklicht werden kann. Es gilt hierbei relativierend zu wiederholen, dass wir von Arbeitnehmenden sprechen, die ihre Interessen durchaus selbständig zu verteidigen wissen und deshalb die staatliche Intervention zurückhaltend ausgestaltet werden kann.

Überdies müssen diese Arbeitnehmenden über eine **grosse Zeitsouveränität** verfügen, d.h. sie müssen ihre Arbeits- und somit auch ihre Ruhezeiten mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Die Zeitsouveränität muss für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit bestehen, wobei bei ihrer Beurteilung das Arbeitsumfeld als Ganzes in Betracht zu ziehen ist. Wir können uns im Grundsatz mit diesem Ansatz einverstanden erklären. Zudem gehen wir eins, dass die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung für **Arbeitnehmende**, die ihre Arbeit nach **Einsatzplänen** oder **sonstigen engen zeitlichen Vorgaben** zu verrichten haben, nicht gelten soll. Wir nehmen gleichzeitig begrüssend zur Kenntnis, dass Arbeitnehmende mit Blockzeiten über rund die Hälfte ihrer Arbeitszeit, die aber ausserhalb der festgelegten Zeiten die erforderlichen Freiheiten bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten geniessen, ebenfalls von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit sein sollen.

Hinsichtlich der **Konkretisierung der Kriterien** "grosse Autonomie" und "grosse Zeitsouveränität" lehnt scienceindustries indes einen **Interpretationsbezug gestützt auf die Erfahrungen mit Artikel 73a ArGV 1 grundsätzlich ab**. Art. 46 Abs. 2 ArG soll eine zusätzliche Flexibilisierung bei der Arbeitszeiterfassung bringen, die in manchen Punkten weiter geht, als die in Art. 73a ArGV 1 geschaffene Lösung. Insbes. liegt mit dem Vorschlag eine Gesetzeslösung ohne Beizug der Gewerkschaften vor, weshalb eine Auslegungspraxis für die Anwendung dieser neuen Gesetzesbestimmung nicht auf Erfahrungen mit einer anders konzipierten, gewerkschaftlichen Lösung basieren kann. Diese legen ihren Verhandlungen durchaus andere Überzeugungen und Massstäbe zugrunde, die nicht über die Hintertür einer in den Gesetzesmaterialien enthaltenen Empfehlung in die Rechtspraxis einfließen sollen. Diese Praxis muss sich autonom entwickeln können und es wird an den Gerichten sein, zu entscheiden, was in einem Einzelfall die richtige Lösung sein wird. Die **Botschaft soll u.E. deshalb keinen entsprechenden Hinweis enthalten**.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Dr. Stephan Mumenthaler
Direktor

Jürg Granwehr
Leiter Recht

Zur Kenntnisnahme an:

- VBPCD
- SAV
- economiesuisse

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	<i>Ja, scienceindustries begrüsst eine Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassungspflicht i.S. der 16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten.</i>
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	<i>scienceindustries unterstützte stets die 16.423 Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten. Aufgrund der Konzeption der Vorlagen kann unsere Industrie mit Blick auf die betroffenen Arbeitnehmerkreise an sich nur aus dieser Vorlage die gewünschte Flexibilisierung erhalten. Wir haben in unseren Bestrebungen stets auf den Verzicht der Erfassungspflicht für spezifische Mitarbeiterkategorien fokussiert. Dies ist letztlich der Grund, warum wir uns zur 16.414 Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle nicht äussern, wenngleich das Arbeitsgesetz auch in anderen Belangen nicht mehr zeitgemäss erscheint.</i>
3.	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>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>
<p>Antwort</p>	<p><i>Was der gesetzliche Umfang der von der Befreiung betroffenen Arbeitnehmer angeht, wird die Definition von zentraler Bedeutung sein, ob sich die angestrebte Flexibilisierung faktisch erreichen lässt oder nicht. Die definitorische Umschreibung darf deshalb nicht dergestalt sein, dass dieses Ziel im Ergebnis vereitelt wird.</i></p> <p><i>Als Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion gelten solche, die gegenüber Unterstellten über ein dauerhaftes Weisungsrecht verfügen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter nicht massgebend. Hingegen liegt keine solche Vorgesetztenfunktion vor, wenn das Weisungsrecht einzig gegenüber Praktikanten oder Lernenden ausgeübt wird. Diese Umschreibung gemäss erläuterndem Bericht zur 16.423, Seite 12 erachten wir als genügend klar.</i></p> <p><i>Ob eine Fachperson über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügt, lässt sich mit dem Anstellungsprofil sowie der jeweiligen Kompetenzregelung deutlich eingrenzen. Eine Bezeichnung der betroffenen Arbeitnehmenden kann z.B. über die Anstellungsprofile sowie die entsprechende Unterschriftenregelung oder Entscheidungskompetenz im Unternehmen nachvollziehbar und transparent vorgenommen werden. Zudem kann die Budgetverantwortung eines Mitarbeitenden als Indiz für einen wesentliche Entscheidbefugnis angesehen werden.</i></p> <p><i>Es sind u.E. keine konkreten Vorgaben / Mindestanforderungen zur Ausbildung der Fachpersonen im Gesetz vorzusehen. Auch stehen wir weiteren Klärungen auf Verordnungsstufe kritisch gegenüber und sollten solche sich wider Erwarten dennoch als unvermeidlich erweisen, dann müsste der Kriterienkatalog offen und praxisnahe formuliert sein. Insbes. erachten wir Vorgaben zur Ausbildung der Fachpersonen weder auf Gesetzes- noch auf Verordnungsebene als praktikables Kriterium.</i></p>

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

5a.	Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

6a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

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	<i>Keine Bemerkungen.</i>

8a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

9a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

10a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

11a.	Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

12a.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

13a.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<i>Keine Bemerkungen.</i>

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	<i>scienceindustries unterstützt die vorgeschlagene Anpassung des ArG. Im Ergebnis muss ein Modell der Vertrauensarbeitszeit ohne jede Aufzeichnungspflicht resultieren. Mit der vorgeschlagenen Anpassung von Art. 46 ArG besteht u.E. keine Berechtigung der Vollzugs- und Aufsichtsorgane mehr, im Sinne eines präventiven Gesetzesvollzuges entsprechende Abklärungen zu tätigen. Solche wären nur bei Anzeige im Einzelfall denkbar. Eine entsprechend präzise Formulierung fehlt im erläuternden Bericht, der hierzu auf Seite 14 vielmehr verwirrend ist. Dies gilt es in der Botschaft klar so festzuhalten (vgl. unsere Stellungnahme).</i>
5b.	Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?
Antwort	<i>Im ArG und den entsprechenden Verordnungen sind bereits viele spezifische Schutzbestimmungen enthalten. Weitere gesetzliche Bestimmungen sind nicht nötig. Sollte man wider Erwarten ein Vollzugsproblem im neu vorgeschlagenen Art. 46 Abs. 2 ArG erkennen, welches auf Verordnungsstufe adressiert würde, so wäre einzig denkbar, zuhanden der Kontrollbehörden im Rahmen des Datenschutzes eine Liste mit den Namen der befreiten Mitarbeitenden verbunden mit einer zusammenfassenden Erklärung über die betriebsspezifischen Massnahmen zum Gesundheitsschutz abzugeben. Jede weitere administrative Massnahme würde die Flexibilisierung faktisch unterminieren, da sie zu aufwändig wird.</i>
6b.	Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?
Antwort	<i>Der Vorentwurf baut auf dem heutigen Status quo auf und bringt zusätzliche Erleichterungen. Es wird daher begrüsst, dass dem berechtigten Ruf der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer nach mehr Flexibilität in der Arbeitszeiterfassung bei voller Erhaltung der Schutzbestimmungen des ArG im Gesetz entsprochen wird. Erfasst sind Arbeitnehmende mit hoher Arbeitsautonomie und Verantwortungsbewusstsein, welche in deren Anstellungsprofilen und entsprechenden Kompetenzen reflektiert werden.</i>
7b.	Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?
Antwort	<i>Sehen Sie bitte unsere ausführliche Stellungnahme.</i>