

Ständerat Pirmin Bischof

Präsident der Kommission für Wirtschaft und Abgaben WAK des Ständerats

Eingereicht per E-Mail an: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Bern, 4. Dezember 2018

Stellungnahme zu den zwei Vorentwürfen:

16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle

16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten

Sehr geehrter Herr Ständerat

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, uns zu den Vorentwürfen zu den zwei parlamentarischen Initiativen 16.414 von Konrad Graber und 16.423 von Karin Keller-Sutter äussern zu können. Gerne nehmen wir diese Gelegenheit wahr.

ICTswitzerland ist der Dachverband der ICT-Wirtschaft. Der 1980 gegründete Verband umfasst 31 grosse und mittlere Unternehmen sowie 21 Verbände. ICTswitzerland vertritt deren Anliegen gegenüber der Öffentlichkeit, den Behörden und anderen Verbänden, bezweckt die Förderung und Weiterentwicklung der digitalen Technologien sowie die Aus- und Weiterbildung von ICT-Fachkräften. Zudem setzt sich ICTswitzerland für die Erkennung und Abwehr von Cyberrisiken ein. In der Schweiz werden in allen Wirtschaftsbranchen und in der öffentlichen Verwaltung rund 200'000 ICT-Fachkräfte beschäftigt (2017). Mit einer Bruttowertschöpfung von CHF 29.7 Mrd. (2015) ist die ICT-Kernbranche die siebtgrösste Wirtschaftsbranche der Schweiz.

Grundsätzliche Bemerkungen

ICT-Fachkräfte sind in zahlreichen Wirtschaftszweigen äusserst gefragt. Das Berufsfeld wächst mehr als doppelt so schnell wie jenes der Gesamtwirtschaft und bereits heute besteht akuter und zunehmender Fachkräftemangel. Bis ins Jahr 2026 wird ein Mangel von 40'000 ICT-Fachkräften prognostiziert ([siehe aktuelle Fachkräftestudie](#)).

ICTswitzerland setzt sich ein für eine starke ICT-Bildung und ICT-Weiterbildung, für die einfache Zulassung von Fachspezialisten aus dem Ausland sowie für einen modernen und attraktiven Standort Schweiz mit modernem Arbeitsrecht und attraktiven Voraussetzungen für Start-ups.

Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels ist die ICT-Wirtschaft hoch motiviert, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Die Unternehmen sind auf innovative Mitarbeitende angewiesen und diese können längst nicht mehr nur mit hohen Löhnen angezogen und gehalten werden.

Flexible Arbeitsformen und ein stimulierendes Arbeitsumfeld sind gefragt. Die Mitarbeitenden wollen ihr berufliches und ausserberufliches Leben flexibel gestalten. Beispielsweise nehmen Teilzeitpensen bei Frauen und Männern zu und die Digitalisierung ermöglicht unkompliziertes Homeoffice. Geschadet scheint dies bisher nicht zu haben: In den letzten Jahrzehnten ist die Anzahl der Arbeitsstunden gesunken und der Wohlstand hat zugenommen.

Mit dem heutigen Arbeitsgesetz kann dem Bedürfnis nach mehr Flexibilität und smarterer Selbstgestaltung des Arbeitsalltags nicht entsprochen werden. Realität und Gesetzgebung driften immer weiter auseinander. De facto wird deshalb täglich gegen das Arbeitsgesetz verstossen. Gerade innovative Fachkräfte und selbstbestimmt arbeitende Führungskräfte (15-20 % der Erwerbstätigen) wollen sich nicht zu Fabrikarbeitszeiten zwingen lassen.

Stellungnahme im Detail

Die Stellungnahme zu den einzelnen Punkten der Vorentwürfe werden im beiliegenden Fragebogen aufgeführt.

Nicht härter, sondern smarter!

In «neueren» Wirtschaftszweigen wie der ICT-Branche, in der projektbasiertes Arbeiten die Regel ist, zeigt sich die Diskrepanz zwischen der heutigen Arbeitsrealität und der Gesetzgebung besonders deutlich. ICTswitzerland ist überzeugt, dass die Anpassung des Arbeitsgesetzes unumgänglich ist.

Es ist indes nicht im Interesse der ICT-Branche, dass zukünftig länger oder härter gearbeitet werden muss. Es geht darum, dass smarter gearbeitet werden kann. Schweizer Unternehmen müssen Spielraum haben, um sich als möglichst attraktive Arbeitgeber positionieren zu können. Vor allem in Bereichen mit hohem Fachkräftemangel ist dies unabdingbar, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben.

ICTswitzerland votiert deshalb für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.414 von Konrad Graber. Mit dieser würde ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt.

Freundliche Grüsse



Andreas Kaelin
Geschäftsführer ICTswitzerland

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.	<i>Halten Sie es grundsätzlich für notwendig, das Arbeitsgesetz im Sinn der beiden Vorentwürfe zu ändern?</i>
Antwort	<p>Ja, die vorgeschlagenen punktuellen Änderungen des Arbeitsgesetzes sind notwendig. Eine moderne Arbeitswelt braucht ein modernes Arbeitsgesetz.</p> <p>ICTswitzerland ist überzeugt, dass die Anpassung des Arbeitsgesetzes unumgänglich ist. In «neueren» Wirtschaftszweigen wie der ICT-Branche, in der projektbasiertes Arbeiten die Regel ist, zeigt sich die Diskrepanz zwischen der heutigen Arbeitsrealität und der Gesetzgebung besonders deutlich.</p> <p>ICT-Fachkräfte sind in zahlreichen Wirtschaftszweigen äusserst gefragt. In der aktuellen Fachkräftestudie wird bis ins Jahr 2026 ein Mangel von 40'000 ICT-Fachkräften prognostiziert (<u>siehe Studie</u>). Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels ist die ICT-Wirtschaft hoch motiviert, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Die Unternehmen sind auf innovative Mitarbeitende angewiesen und diese können längst nicht mehr nur mit hohen Löhnen angezogen und gehalten werden. Flexible Arbeitsformen und ein stimulierendes Arbeitsumfeld sind gefragt.</p> <p>Mit dem heutigen Arbeitsgesetz kann dem Bedürfnis vieler Arbeitnehmenden nach mehr Flexibilität und smarterer Selbstgestaltung des Arbeitsalltags nicht entsprochen werden. Realität und Gesetzgebung driften immer weiter auseinander. De facto wird deshalb täglich gegen das Arbeitsgesetz verstossen. Gerade innovative Fachkräfte und selbstbestimmt arbeitende Führungskräfte (15-20 % der Erwerbstätigen) wollen sich nicht zu Fabrikarbeitszeiten zwingen lassen.</p> <p>ICTswitzerland votiert deshalb für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.414 von Ständerat Konrad Graber. Mit dieser würde ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt.</p>

	<p>Es ist nicht im Interesse der ICT-Branche, dass zukünftig länger oder härter gearbeitet werden muss. Es geht darum, dass smarter gearbeitet werden kann. Schweizer Unternehmen müssen Spielraum haben, um sich als möglichst attraktive Arbeitgeber positionieren zu können. Vor allem in Bereichen mit hohem Fachkräftemangel ist dies unabdingbar, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes wird mittlerweile von Angestelltenverbänden ebenso gefordert wie von Branchenverbänden.</p>
--	--

2.	<p><i>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?</i></p>
Antwort	<p>Für ICTswitzerland steht die Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells (16.414 Graber) im Zentrum.</p> <p>Mit der Jahresarbeitszeit könnten die betroffenen Führungs- und Fachkräfte (15-20 % der Erwerbstätigen) ihre Arbeit zukünftig legal so gestalten, wie sie dies möchten. In der ICT-Branche, wo vorwiegend projektbasiert gearbeitet wird, dient die Flexibilisierung auch dem Erfüllen von Kundenbedürfnissen. Was wiederum dem gesamten Unternehmen und damit allen Angestellten im Sinne von sicheren Arbeitsplätzen zugute kommt. (Vgl. z. B. Research by Regus, Steve Lucas, Development Economics in July 2018).</p> <p>Bisherige Lösungen – zum Teil unter Gesamtarbeitsverträgen (GAV) – die als Jahresarbeitszeitmodell betitelt und teilweise mit Vertrauensarbeitszeit kombiniert werden, sind nicht Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne und daher auch nicht betroffen von der Umsetzung der parlamentarischen Initiative Graber (16.414).</p>

3.	<p><i>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)?</i></p> <p><i>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?</i></p>
Antwort	<p>Beide Vorentwürfe beziehen sich auf den gleichen Personenkreis der 15-20 % selbstbestimmt arbeitenden Personen.</p> <p>Über die Anforderung der grossen Autonomie in der Arbeitsgestaltung und der Negativabgrenzung (keine vorgegebenen Einsatzpläne wie Öffnungszeiten, Schichtbetrieb etc.) erfolgt eine starke Fokussierung (max. 28 % gemäss BFS, 2017). Weiter eingrenzend kommt hinzu, dass es sich um Personen mit Vorgesetztenfunktion (Mitarbeiterführung) und/oder mit Fachfunktion (Entscheidungsbefugnisse im Fachgebiet) handelt, womit man bei 15-20 % landet.</p> <p>Diese starke Fokussierung auf gewisse Führungs- und Fachkräfte ist sachge-</p>

	<p>recht, da nur diese Personengruppe auch wirklich ausreichend selbstbestimmt arbeitet, damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der Arbeitgeber verantwortlich gelebt werden kann.</p> <p>Sollte hinsichtlich der Gruppe der Fachpersonen eine begriffliche Präzisierung notwendig sein, dann könnte dies über das Kriterium des Bildungsabschlusses (akademisch: Bachelor und berufsbildend: Fachausweis auf Stufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens) einfach und klar erfolgen.</p> <p>Alternative Kriterien müssten gleichermassen praktikabel sein und dürften in der Wirkung insgesamt zu nicht mehr als den erwähnten 15-20 % der betroffenen Erwerbstätigen führen.</p>
--	--

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:

4a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?</i>
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 2 (keine Kombination mit Vertrauensarbeitszeit) ist zwecks klarer Trennung der beiden Vorentwürfen sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 3 (keine wöchentliche Höchstarbeitszeit) ist für ein Jahresarbeitszeitmodell zwingend notwendig und daher sachgerecht.</p> <p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 4 (45 Wochenstunden als Berechnungsbasis für die Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr) entspricht dem heutigen Zeitgeist. Es soll nicht mehr, sondern flexibler gearbeitet werden können. Sie ist daher sachgerecht.</p>
5a.	<i>Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?</i>
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 5 (170 Jahresmehrstunden nach Nettoprinzip) ist sachgerecht und erlaubt gleichermassen selbstbestimmtes und kundenorientiertes Arbeiten. Dass Mehrstunden zeitlich kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden ist ebenfalls sachgerecht.</p>
6a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)?</i>
Antwort	<p>Die Bestimmung Art. 13a Abs. 6 ist sachgerecht und diese Änderung ist mit Blick auf eine moderne Arbeitswelt (mit zunehmenden Teilzeitpensen bis hin zu Portfolio-Arbeitern im Sinne einer Kumulation von Teilzeitpensen) zwingend notwendig.</p> <p>Die bisherige Gesetzeslage benachteiligt Personen in Teilzeitpensen und ist daher besonders gegenüber Frauen diskriminierend, da diese überproportional häufig Teilzeit arbeiten.</p>
7a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum maximalen täglichen Beschäftigungszeitraum (Zeitraum, innerhalb dessen die bzw. der Mitarbeitende beschäftigt werden darf; siehe Art. 13a Abs. 7)?</i>

Antwort	Die Bestimmung Art. 13a Abs. 7 (Beschäftigungszeitraum für Arbeit und Pausen von 15 Stunden) ist sachgerecht und bietet eine erhöhte Flexibilität, gerade auch für Arbeiten im Homeoffice.
8a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)?</i>
Antwort	Die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4) sind sachgerecht und ein grosses Anliegen der Angestellten. Mit den Bestimmungen werden die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt, sondern es wird lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können.
9a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?</i>
Antwort	Die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a) sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freien Ermessen möglich sein.
10a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)?</i>
Antwort	<p>Auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz stammen aus dem Fabrikzeitalter und sind überholt. Es braucht eine adäquate Modernisierung und eine entsprechende Berücksichtigung der heutigen Risiken.</p> <p>Anstelle einer «Kann»-Formulierung sollte im Art. 6 Abs. 4 daher eine «Muss»-Formulierung aufgenommen werden: Dabei müssen Präventionsmassnahmen vorgesehen werden.</p> <p>Gerade im Dienstleistungssektor gibt es sehr vorbildliche Firmen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes. Ein starker Gesundheitsschutz sollte für alle Sektoren und Branchen vorgesehen sein.</p>
11a.	<i>Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)?</i>
Antwort	Eine Änderung der Bestimmungen bzgl. Art. 10 Abs. 2 wird nicht als notwendig und sachgerecht eingeschätzt.
12a.	<i>Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?</i>
Antwort	Um Missverständnisse in der Umsetzung respektive im Vollzug zu verhindern, sollte in den Begleitmaterialien darauf hingewiesen werden, dass bestehende Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) nicht von der Umsetzung dieses Gesetzesentwurfs betroffen sind. Es handelt sich bei diesen GAV-Lösungen nicht um Jahresarbeitszeitmodelle im eigentlichen Sinne, wie sie gemäss parlamentarischer Initiative Graber für 15-20 % der Erwerbstätigen vorgeschlagen werden.

13a.	<i>Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?</i>
Antwort	<p>Eine wichtige Ergänzung des Vorentwurfs (16.414) sollte dahingehend erfolgen, dass auch der Begriff <i>Arbeitnehmer mit höher leitender Tätigkeit (Art. 3d)</i> die dringend notwendige Präzisierung erfährt.</p> <p>Vorschlag zur Anpassung von Art. 9 ArGV 1: Höhere leitende Tätigkeit <i>Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer z. B. als Mitinhaber, Geschäftsleitungsmitglied, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes oder Betriebsteils über weitreichende, bedeutende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser, erheblicher Tragweite beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils Einfluss nehmen kann.</i></p> <p>Diese Formulierung schafft Rechtsklarheit und auch die notwendige Flexibilität für Start-up-Firmen. Diese Begriffspräzisierung ist mit Blick auf einen starken und innovativen Wirtschaftsstandort unerlässlich.</p> <p>Chance, Gesundheitsschutz zu verbessern Nicht selten verschmelzen heute Arbeit und Freizeit. Das stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Es braucht ein proaktives Gesundheitsmanagement; es ist ein Irrtum, dass die Lebensqualität mit starren Wochenarbeitszeiten verbessert werden kann.</p> <p>Ein Vergleich von Zahlen zu IV-Neurenten aus der Prüfungs- und Beratungsbranche mit Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigt, dass die Zahl der neuen IV-Renten aufgrund psychischer Krankheiten in der Prüfungs- und Beratungsbranche ein Bruchteil so hoch ist, wie in den anderen Branchen. Diese Zahlen widerlegen klar die teilweise erhobenen Vorwürfe, dass eine «interessierte Selbstgefährdung» und überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz zu gesellschaftlichen Folgekosten führen würden.</p> <p>Gute und nachhaltig leistungsfähige Mitarbeitende sind der Kern des Geschäftsmodells «Denkarbeit verkaufen». Es ist unabdingbar, dass ihnen Sorge getragen wird und ihre Anliegen ernst genommen werden. Entsprechend wichtig sind geeignete Gesundheitsschutzmassnahmen in allen Branchen, wo ein Jahresarbeitszeitmodell im vorgeschlagenen Sinne zur Anwendung kommt.</p>

Absender:

ICTswitzerland | Aarberggasse 30 | CH-3011 Bern | Tel. +41 31 311 62 45 | office@ictswitzerland.ch | ictswitzerland.ch

Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter:

4b.	<i>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)?</i>
Antwort	ICTswitzerland hat Verständnis für das Unbehagen, dass ein rein administrativer Aspekt (Zeiterfassung) faktisch einen Gesamtarbeitsvertrag notwendig macht.
5b.	<i>Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen?</i>
Antwort	Vgl. 4b. Es geht hier nicht um eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, sondern nur um einen administrativen Aspekt, weshalb es auch keine speziellen Gesundheitsschutzmassnahmen braucht.
6b.	<i>Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?</i>
Antwort	Vgl. 4b
7b.	<i>Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?</i>
Antwort	Vgl. 4b