



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Staatssekretariat für Wirtschaft

Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

E-Mail: vernehmlassungen@seco.admin.ch

Ort, Datum	Bern, 03. Dezember 2018	Direktwahl	031 335 11 34
Ansprechpartner	Jürg Winkler	E-Mail	juerg.winkler@hplus.ch

H+ Vernehmlassungsantwort zu den beiden Vorentwürfen: 16.414 s Pa.Iv. Graber Konrad: Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes 16.423 s Pa.Iv. Keller-Sutter: Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung

Sehr geehrte Damen und Herren

In Ihrem Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns Gelegenheit zur Stellungnahme zu den zwei obenerwähnten Vorentwürfen gegeben. Dafür danken wir Ihnen. H+ Die Spitäler der Schweiz ist der nationale Verband der öffentlichen und privaten schweizerischen Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen. Uns sind 236 Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen als Aktivmitglieder an 369 Standorten sowie über 170 Verbände, Behörden, Institutionen, Firmen und Einzelpersonen als Partnerschaftsmitglieder angeschlossen. Unsere Vernehmlassungsantwort beruht auf einer Umfrage bei unseren Mitgliedern.

H+ gliedert seine Stellungnahme in zwei Teile A und B. Im Teil A äussern wir uns zusammenfassend zu den beiden Vorlagen. Im Teil B beantworten wir die Fragen des offiziellen Fragebogens.

A. Grundsätzliche Bemerkungen zu beiden Vorentwürfen

Wir begrüssen beide Vorstösse. Diese Liberalisierungen des Arbeitsgesetzes sind willkommen. Beide Vorstösse stehen im Einklang mit unseren Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Personal- und Patientenorientierung: Sowohl die Vorlage mit der Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten in einem **Jahresarbeitszeitmodell** als auch der **Verzicht der Arbeitszeiterfassung** für gezielt ausgewählte Angestelltengruppen sind für die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen ein Bedürfnis.

Die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen unterstützen beide Vorlagen mit ihren komplementären Ansätzen zur Gewinnung von mehr Spielraum für die Arbeitsgestaltung, Planung und Ausführung. Wir können uns gut vorstellen, a) eine Population nach Jahresarbeitszeitmodell, b) eine andere Population mit Befreiung von der Zeiterfassungspflicht und c) eine dritte Population mit herkömmlicher Präsenzzeiterfassung im gleichen Betrieb angestellt zu haben.

H+ begrüsst die Revision des veralteten Arbeitsgesetzes, das sich in seiner organisch gewachsenen Komplexität über Jahre zu einem unübersichtlichen Flickwerk entwickelt hat, dem man

auch mit gutem Willen betrieblich zunehmend Mühe hat, nachzuleben. Besonders Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitution mit ihren 24 Stunden x 365 Tage Betrieben benötigen ein einfacheres, logischeres und den aktuellen und zukünftigen Betriebsbedürfnissen entsprechendes Arbeitsgesetz, das Spielraum für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und des Betriebs zulässt.

Die heutigen realitätsfremden, gesetzlichen Regelungen behindern heute sowohl die Arbeitnehmenden in ihrer Balance zwischen Arbeit und Privat (Work-Life-Balance) und die Arbeitgeber in ihrem Bemühen um eine optimale Planung und Verteilung der anfallenden Arbeiten auf die Mitarbeitenden und auf die Zeitachse. Es sind dies vor allem:

- a) starre Regelung der täglichen, wöchentlichen und jährlichen Höchstarbeitszeiten
- b) starre Regelungen der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten
- c) starre Regelungen für Kompensation von Überzeit
- d) starre Intervalle zwischen Piktetdiensten
- e) zu tiefe Obergrenzen der maximalen jährlichen Höchstarbeitszeiten von 140 resp. 170 Stunden ohne Kompensationsmöglichkeit (kumulativ)

Das heutige Arbeitsgesetz verstärkt den Fachkräftemangel in Spitälern, Kliniken und Pflegeinstitutionen und erhöht deren Personalkosten unnötig: Kleine Betriebe haben wegen des Fachkräftemangels bereits grosse Mühe, qualifiziertes Fachpersonal und Kader wie z.B. Ärzte und Pflegefachpersonal zu finden. Um das Arbeitsgesetz zu befriedigen, müssen kleine Betriebe oft kostspieliges Extrapersonal anstellen, damit beispielsweise im 24-Stunden-Schichtbetriebe die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Zeitkompensationsfristen für Ärzte und Pflegefachpersonal eingehalten werden können. Je länger je öfter müssen Betriebe von «Notfallartikeln» wie Art. 9, Abs. 4 oder Art. 12, Abs. 1, 2 ArG Gebrauch machen, um nicht gegen das Arbeitsgesetz zu verstossen.

H+ ist keinesfalls daran interessiert, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz über Neuerungen in der Arbeits- und Ruhezeitregelungen abzubauen oder zu gefährden. Im Gegenteil: Wir sind der festen Überzeugung, dass mit der Umsetzung der beiden Vorlagen der Personaleinsatz optimiert werden kann, was den Fachkräftemangel abbaut und Kosten spart und keine Nachteile für Angestellte, die Arbeitsqualität oder Patientensicherheit bringen würde. Wir sind uns auch bewusst, dass bei der Lockerung der Zeiterfassungspflicht und in Jahresarbeitszeitmodellen die heutige Führung künftig engagierter gefordert sein wird.

H+ ist mit den formulierten Grundsätzen in den Vorstössen einverstanden, die grundsätzliche Kriterien definieren, welche Personalgruppen einem Jahresarbeitszeitmodell (Graber Konrad) zugeteilt werden oder von der Zeiterfassungspflicht (Keller-Sutter) befreit werden können. Wir begrüssen, wenn die Details dieser Kriterien nicht auf Gesetzesstufe, sondern auf Verordnungsebene detailliert werden und den Betrieben dort ein flexibler Rahmen geboten wird, konkret festzulegen, welche Berufsgruppen, Personalgruppen oder Funktionsgruppen dann tatsächlich unter den betriebsspezifischen Geltungsbereich fallen.

Wir danken Ihnen für die Aufnahme unserer Anliegen und stehen Ihnen zur Beantwortung von Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Anne-Geneviève Bütikofer
Direktorin

B. Beantwortung der Fragen gemäss Fragebogen

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

Ja, sowohl das Modell der Jahresarbeitszeit als auch der Verzicht auf die Zeiterfassung entsprechen einem dringenden Bedürfnis, sowohl seitens Betrieben und Arbeitnehmenden.

Die beiden Vorlagen zeigen zeitgemässe Arbeitszeitmodelle, die den heutigen Arbeitsweisen und gesellschaftlichen Realitäten entsprechen. Der Gesetzgeber soll für Wirtschaft und Gesellschaft Rahmenbedingungen schaffen, die den heutigen Bedürfnissen entsprechen und zweckmässig sind. Das heutige Arbeitsgesetz führt zunehmend zu unnötigen Irritationen und Behinderungen in Gesellschaft und Unternehmen. Der ursprünglich gut gemeinte Arbeitnehmerschutz hat sich zwischenzeitlich in Bevormundung von Arbeitnehmerschaft und Arbeitgebern konvertiert.

Unter dem heutigen Regime der Zeiterfassung im veralteten Arbeitsgesetz wird den Mitarbeitenden die Zeit bezahlt, die sie dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Dabei steht die Zeitbuchhaltung im Mittelpunkt und weniger das, was die Mitarbeitenden mit der Zeit produktiv erarbeiten. Von Fachpersonal und Kader erwartet man heute mehr als bloss die Erbringung der gestempelten Soll-Arbeitszeit. Was die Arbeitszeiterfassung betrifft, hat sich in den letzten Jahren die Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Pflicht zur detaillierten Arbeitszeiterfassung und der Realität des Arbeitsalltags stetig vergrössert. Immer mehr Mitarbeitende arbeiten zeitlich und örtlich flexibel, was die Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung, Betreuungsaufgaben, Hobbies und dem Beruf erleichtert. Das bedingt im Arbeitsgesetz ein anderer Umgang mit Zeit und Ort als heute. Kader und qualifiziertes Fachpersonal trägt viel zur Planung und Lenkung von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen bei und benötigt dafür mehr örtliche und zeitliche Freiräume. Besonders in einer dienstleistungsorientierten Betriebsumgebung nimmt auch der Anteil derjenigen Arbeitnehmenden mit Kopfarbeit zu. Diese arbeiten oft unabhängig von Ort und Zeit und sogar ausserhalb des Arbeitsplatzes.

Die teils veraltete Ansicht von «Arbeit» soll durch einen Paradigmawechsel im Arbeitsgesetz für qualifizierte Fachkräfte und Kader den heutigen Gegebenheiten angepasst werden. Um diese zeitliche Flexibilität und Autonomie auch auf gesetzlicher Stufe zu ermöglichen, muss eine für qualifiziertes Fachpersonal und Kader anwendbare Abschaffung der Erfassungspflicht erfolgen. Wo dies von beiden Parteien gewünscht wird, soll das auch in individuellen Vereinbarungen möglich sein. In vielen Funktionen stellt die Erfassungspflicht nur noch unnötiger und kostentreibender Administrativaufwand dar.

Nicht zu vergessen ist die Tatsache, dass qualifiziertes Fachpersonal und Kader oftmals neben der gesetzlich vorgeschriebenen Zeiterfassung auch noch für andere Zwecke Arbeitszeit erfasst: Dort wo Dienstleistungen den Kunden nach Zeit verrechnet werden, müssen diese Mitarbeitenden die produktive Arbeits- und Auftragszeit erfassen, auf deren Basis den Kunden Rechnung gestellt wird. Verständlich, wenn Betriebe den unnötigen Aufwand der reinen Präsenzzeiterfassung als unnötigen administrativen Aufwand ablehnen.

Ursprünglich sollte die genaue Erfassung von Arbeitszeit und Pausen sowie deren Lage dem Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmenden dienen. Sie wirkt aber nicht auf den materiellen Gesundheitsschutz, sondern ist nur administrativer Art: Durch die Pflicht zu dieser soll es den Arbeitnehmenden 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 zumindest freiwillig darauf verzichten dürfen sollten. Aus diesen Gründen muss die bestehende Bestimmung zur unnötigen Arbeitszeiterfassungspflicht aufgehoben werden – und zwar für alle Kader und qualifiziertes Fachpersonal, die vertrags- und funktionsbedingt geeignet sind und damit umgehen können. Diese Population soll vom Betrieb eigenständig definiert werden können.

Auch das Modell der Jahresarbeitszeit muss endlich seine Berücksichtigung im Gesetz finden. De facto haben viele Betriebe heute bereits Jahresarbeitsmodelle in ihren Personalreglementen oder kantonalen GAV festgeschrieben. Allerdings machen diese Modelle im heutigen, engen gesetzlichen Korsett wenig Sinn, wegen der Restriktionen, die durch tägliche, wöchentliche und jährlichen max. Arbeitszeiten und minimale Ruhezeiten in engen Grenzen gesetzt sind.

Die Zielgruppen – qualifizierte Fachkräfte und Kader kennen ihre Rechte und Pflichten und wissen sich im Falle eines Missbrauchs durch arbeitszeitliche Überlastung sehr wohl zu wehren.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels kann sich ein Betrieb nicht leisten, qualifizierte Fachkräfte und Kader aufgrund einer Lockerung der gesetzlichen Vorgaben «auszunutzen». Deshalb ist das Modell der Einführung der Jahresarbeitszeit neu im Arbeitsgesetz kein Problem und das vermutete «Missbrauchspotenzial» gering.

Gründe und Ziele, die für ein Jahresarbeitszeitmodell und die Aufhebung der Zeiterfassungspflicht - in Kombination - für qualifiziertes Fachpersonal und Kader sprechen, sind beispielsweise:

- a) Betriebe und deren Abläufe sollen aus Effizienz- und Kostengründen bedarfsorientierter gesteuert und organisiert werden. Das erfordert mehr Freiheiten in der Arbeitsorganisation. Das führt zu weniger Vorhalteleistungen, was letztlich den Betrieb schlanker macht und Kosten spart. Mit mehr arbeitsrechtlichen Freiräumen sinken Kontrollaufwand und damit verbundene Kosten.
- b) Administrative Leerlaufkosten in Unternehmen, die durch unnötige und nicht mehr zeitgemässe Restriktionen anfallen, verteuern Produkte und Dienstleistungen und gehen zu Lasten der Kunden und Patienten.
- c) Viele Arbeitnehmende leiden unter dem heutigen Arbeitsgesetz und vermissen die Rücksichtnahme der Arbeitgeber auf ihre persönlichen Bedürfnisse. Ohne Anpassungen des Arbeitsgesetzes bleibt die oft geforderte und zitierte Work-Life-Balance Wunschtraum der Arbeitnehmenden.
- d) Bedürfnis- und bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle sollen transparent und einfach ausgestaltet sein und sich betriebsspezifisch auf die Personengruppen anpassen lassen, bei denen Flexibilität Sinn macht (qualifizierte Fachkräfte und Kader).
- e) Die heutige Wirtschaft sucht Angestellte, die eine bedeutendere Rolle in Unternehmen spielen und Verantwortung übernehmen sollen. Dazu braucht es zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen, die Freiräume zur Planung und Erledigung der Arbeit schaffen (s. auch Kopparbeitende).

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?

Ja, es sind beide Vorentwürfe zu realisieren, sowohl das Modell der Jahresarbeitszeit und auch der Verzicht auf die Zeiterfassung für dafür geeignete Gruppen von Arbeitnehmenden wie qualifizierte Fachkräfte und Kader. Beide Vorlagen ergänzen sich ideal. Für Spitäler gibt es kein entweder oder, sondern ein sowohl als auch.

Wir können uns gut vorstellen, dass in einem Spitalbetrieb beide Modelle zur Anwendung kommen können: ein Teil der Mitarbeitenden «qualifizierte Fachkräfte», «Spezialisten» und «Experten» arbeitet unter einem Jahresarbeitszeitmodell, das «Kader» ist von der Zeiterfassungspflicht befreit und regelt seine Arbeits- und Ruhezeit autonom und das Gros der Mitarbeitenden erfasst weiterhin die Präsenzzeit im Rahmen des Dienstplans.

Nur in dieser Kombination machen die beiden Vorstösse Sinn und bringen den Spitalern, Kliniken und Pflegeinstitutionen zusätzliche Gestaltungsfreiräume.

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)?

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?

H+ ist mit den formulierten Grundsätzen im Gesetz einverstanden, fordert aber, dass der Gesetzgeber den Betrieben auf Verordnungsstufe alternative Möglichkeiten offen lässt, zu definieren, welche Berufsgruppen oder Funktionsgruppen dann tatsächlich unter den Geltungsbereich des «Jahresarbeitszeitmodells» fallen und welche von der Zeiterfassungspflicht befreit werden können-

Die Definition «Vorgesetztenfunktion oder Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse verfügen» lässt tatsächlich Spielraum für eine Umsetzung, aber es gibt folgende Gegenargumente.

Die Anbindung an einen Ausbildungsabschluss ist wenig praktikabel, da die Laufbahnen unterschiedlich verlaufen und damit die Praxiserfahrung gegenüber einem formalen Abschluss benachteiligt würde. Es gibt auch keine Korrelationen zwischen Bildungsabschluss und Arbeit oder Funktion, die in einem Betrieb ausgeübt wird.

Zudem gibt es je nach Branche unterschiedliche Auffassungen oder Anforderungen, wer beispielsweise im Art. 13 unter die Buchstaben a) bis c) fällt. Entscheidend für die Ausscheidung und Definition sind nach unserer Auffassung z.B. die Stellung im Organigramm (Kaderstufe), der Entscheidungskompetenz (Funktionendiagramm) oder die Prozessverantwortung (Q-System) oder die Art der Funktion und Tätigkeitsbeschreibung (individuelle Stellenbeschreibung).

Die «Unterschriftsberechtigung» als Entscheidungskriterium (Art. 46 Abs. 2 ArG) erachten wir nicht als zielführend und zweckmässig, weil es bei den meisten der aufgeführten Populationen nicht zutrifft und noch restriktiver wäre, als die schon heute geltenden Möglichkeiten nach Art. 73a) ArGV1 die bloss auf die Lohnhöhe abstellt. Die Unterschriftenregelung wäre eher ein rigides Ausschlusskriterium, was nicht im Sinne des Gesetzgebers ein kann.

Wir empfehlen deshalb, dass die Betriebe Konzept und Kriterien festlegen, nach welchen sie a) die Zugehörigkeit zum Jahresarbeitszeitmodell, b) der Befreiung der Zeiterfassungspflicht oder c) Zugehörigkeit zu den üblichen Anstellungsbedingungen mit Arbeitszeiterfassung und Präsenzpflicht definieren. In der Verordnung zum Gesetz sollen die Rahmenbedingungen und Prinzipien offen, nicht abschliessend, geregelt werden.

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

Wir können den Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit - mit wenig Ausnahmen - zustimmen.

Bloss im Abs. 4 sollte die Beschränkung auf 50 Std. statt 45 Stunden pro Woche festgesetzt werden. Erst das erweitert den heutigen Rahmen wirklich. Auch mit Blick auf die Populationen, die auch im Gesundheitsbereich schon heute 50-Stunden-Wochen arbeiten, sollte die der Jahresarbeitszeit zugrunde liegende Höchstarbeitszeit auf einem höheren Niveau als nur 45 Stunden pro Woche festgesetzt sein. Schliesslich handelt es sich um besserverdienende qualifizierte Fachkräfte und Kader, welche auch entsprechend gute Arbeitsbedingungen und mehr Freiheiten haben. Es kann ja nicht das Ziel sein, dass diese letztlich gleichviel oder weniger im Betrieb sind als das ihnen unterstellte Personal.

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 gut gelungen und so umsetzbar.

Sollte es aber bei der zu tief angesetzten Berechnungsgrundlage von max. 45 Wochenarbeitsstunden bleiben, sollte der maximal zulässige Saldo auf deutlich über 170 Jahresmehrstunden 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 sonst 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, der Pflege oder im ärztlichen Bereich bestehen Arbeitsspitzen im Tag, wo eine Präsenz der qualifizierten Fachkräfte oder Kader nötig ist. Es wäre unverständlich, weshalb etwa einem Chef de Cuisine oder einem Facharzt 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 abträglich, wenn er für den Morgendienst und Abenddienst für zwei Einsätze anwesend ist und dazwischen eine längere Pausen- und Ruhezeit hat, wo er seinen Hobbies oder Familienpflichten nachgehen kann. 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 umsetzbar.

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

Die Aufhebung des Sonntagsarbeitsverbots ist zu begrüßen, sofern sie auf Freiwilligkeit beruht.

In Dienstleistungsbetrieben - wie Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen - wo ein Teil der Belegschaft sowieso am Sonntag arbeiten darf, gibt es keinen Grund, weshalb das für weitere qualifizierte Fachkräfte oder Kader nicht auch erlaubt sein sollte? 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 grundsätzlich zu, weil dies zu mehr Flexibilität für Betriebe 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.

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 aus grundsätzlichen Überlegungen so breit wie möglich umzusetzen, da die Zeiterfassung ein Relikt aus dem Industriezeitalter ist.

Nach Vorstellung von H+ muss es für alle Mitarbeitende „mit grossem Spielraum in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit“ genügen, per schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern vollständig auf die Zeiterfassung zu verzichten. Dies ist die Konsequenz aus der «Vertrauensarbeitszeitregelung».

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 Gesundheitsschutzes bleibt gemäss Art. 6 Abs. 4 ja bestehen. Materiell ändert sich also nichts. Wir schlagen aber als «Sicherung» folgende Ergänzung vor: «Der Arbeitgeber hält die Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Arbeitnehmenden zuhanden der Kontrollbehörden zur Verfügung und erklärt dieser gegenüber, welche Massnahmen zur Wahrung der Gesundheit der Mitarbeitenden im Unternehmen konkret getroffen wurden.».

Wir halten fest, dass auch unter dem heutigen restriktiven Arbeitsgesetz mit Gesundheitsschutz ebenfalls Burnouts entstehen oder beruflich bedingte Gesundheitsrisiken vorhanden sind. Das wird sich mit der Umsetzung der beiden Vorstösse nicht ändern. Ursache seitens Arbeitgeber für gesundheitliche Probleme in Betrieben sind nämlich nicht die Gesetze, sondern eher ungünstige Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz oder ungenügende Führung.

6b. Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs?

Die Bestimmungen zur Erfassungspflicht sind dringend und möglichst breit aufzuheben.

Die bisherige „Lockerung“ gemäss Art. 73 a) und b) ArGV1 sind ein Anfang. Wenn die Befreiung nur für Personen mit einem Einkommen von mehr als 120'000 Franken gilt und diese zwingend in einem GAV geregelt sein muss, sind das erste Gehversuche auf dem Weg zur zweckmässigen Revision des Arbeitsgesetzes. Verlassen wir diesen Übungsplatz und bewegen wir uns ins globalisierte, digitalisierte und individualisierte Arbeitszeitalter.

Im Spitalbereich existieren bereits in vielen Kantonen kantonale GAV. Diese schliessen aber oftmals das Personal «mit grossem Spielraum in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit» mit ein, statt es auszuschliessen und ihm die Möglichkeit der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung zu bieten oder ein Jahresarbeitszeitmodell, dass auf seine besondere Tätigkeit oder seine Work-Life-Balance Rücksicht nimmt.

7b. Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?

Keine weiteren Bemerkungen.