

## Medienmitteilung

Bern, 7. November 2017

### Unnötige Regulierungen abbauen – flexiblen Arbeitsmarkt stärken

**Das heute geltende Arbeitsgesetz (AgG) wurde vor über 50 Jahren in Kraft gesetzt. Es ist in vielen Teilen veraltet und muss modernisiert und flexibler gemacht werden. Der Schweizerische Gewerbeverband sgv verlangt den Abbau unnötiger Regulierungen bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten, bei den Pausenvorgaben oder bei den Höchstarbeitszeiten. Auch müssen KMU von Vorgaben befreit werden, die auf grosse Organisationen ausgerichteten sind. Seinen Katalog an konkreten Forderungen zur Flexibilisierung des Arbeitsrechtes präsentierte der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft heute vor den Medien in Bern.**

Der flexible Arbeitsmarkt ist Grundlage für die tiefe Arbeitslosigkeit von lediglich knapp über 3 Prozent in der Schweiz, auch bei den Jugendlichen. «Wollen wir diesen wichtigen Erfolgsfaktor nicht gefährden und langfristig Arbeitsplätze sichern, muss das Arbeitsgesetz von unnötigen und veralteten Regulierungen entschlackt werden», sagt sgv-Präsident und SVP-Nationalrat Jean-François Rime. «Das heutige Gesetz atmet den Geist der 50er- und 60er Jahren und ist schlicht nicht mehr zeitgemäss.»

Heute arbeiten drei Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor und nutzen die Freiheiten und Möglichkeiten der Digitalisierung. Zu starre Arbeitszeiten orientieren sich an einem überholten Fabrikbild. «Die moderne Arbeitswelt ist flexibel und nicht mehr ausschliesslich an den Arbeitsplatz in der Firma gebunden. Das gilt insbesondere im wachsenden Dienstleistungsbereich, aber auch in kundenorientierten, gewerblichen Branchen», betont Hans-Ulrich Bigler, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes sgv und FDP-Nationalrat. «Dem ist Rechnung zu tragen. Wir fordern, dass die Höchstarbeitszeit von 45 Stunden auf 50 Stunden pro Woche angehoben wird.»

«Das heutige Arbeitsgesetz ist in Branchen wie bei uns Treuhänderinnen und Treuhändern kaum sinnvoll praktikabel», untermauert FDP-Nationalrätin und Präsidentin von Treuhandsuisse, Daniela Schneeberger die Forderung nach einer Anhebung der Höchstarbeitszeiten. «Wir müssen über den Jahreswechsel und im Frühjahr länger arbeiten können, wenn beispielsweise mit den Jahresabschlüssen und den Steuererklärungen regelmässig viel Arbeit da ist. In den Sommermonaten nimmt das Volumen systembedingt stark ab. Hier brauchen wir zugunsten der Arbeitgeber und der Mitarbeitenden mehr Flexibilität.»

Das Arbeitsgesetz gibt den Rahmen für Gesamtarbeitsverträge vor, die in den Branchen zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt werden. «Das Arbeitsgesetz muss flexibler werden, damit moderne sozialpartnerschaftliche Lösungen möglich werden», hält Gian-Luca Lardi, Präsident des Schweizerischen Baumeisterverbandes und sgv-Vorstandsmitglied fest. «Zentral für das Bauhauptgewerbe ist eine möglichst flexible Regelung der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz und in unserem Landesmantelvertrag. Der Schweizerische Baumeisterverband ist überzeugt, dass die Einführung eines praxistauglichen Jahresarbeitszeitmodells die richtige Antwort auf anstehende Herausforderungen ist. Wenn wir wettbewerbsfähig bleiben und Arbeitsplätze erhalten wollen, müssen wir uns von alten Zöpfen verabschieden. Ein flexibleres Arbeitsgesetz ist Grundlage dafür.»

sgv-Vorstandsmitglied und SVP-Nationalrätin Sylvia Flückiger-Bäni fordert weiter, dass KMU nicht mehr durch Regulierungen ausgebremst werden dürfen, die eigentlich auf grössere Organisationen ausgelegt sind. «Heute gelten KMU bis vier Personen als kleingewerbliche Betriebe, für die Abweichungen von den starren gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten möglich sind. Solche Ausnahmen

müssen für KMU bis 10 Personen möglich werden». Auch brauche es auf Verordnungsebene Flexibilisierungen beispielsweise bei Pausen- und Ruhezeitenregelungen, sagt Flückiger-Bäni, die auch Präsidentin von Lignum Holzwirtschaft Schweiz ist: «Es ist einfach nicht mehr zeitgemäss, wenn rechtlich vorgeschrieben wird, dass eine Pause in der Mitte der Arbeitszeit angesetzt werden muss. Für den Dienstleistungssektor aber auch für Mitarbeitende mit Kundenkontakt in anderen gewerblichen Branchen ist das zu starr.»

#### **Weitere Auskünfte**

**Jean-François Rime**, Präsident sgv und Nationalrat SVP/FR, Mobile 079 230 24 03

**Hans-Ulrich Bigler**, Direktor sgv und Nationalrat FDP/ZH, Mobile 079 285 47 09

**Daniela Schneeberger**, Vorstand sgv, Präsidentin Treuhandsuisse und Nationalrätin FDP/BL, Mobile 079 233 84 80

**Gian-Luca Lardi**, Vorstand sgv, Präsident Schweizerischer Baumeisterverband SBV, Mobile 079 226 19 64

**Sylvia Flückiger-Bäni**, Vorstand sgv, Präsidentin Lignum Holzwirtschaft Schweiz und Nationalrätin SVP/AG, Mobile 079 303 95 64

**Die Nummer 1:** Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der sgv 250 Verbände und gegen 300 000 Unternehmen.

## **Medienkonferenz «Konkrete Forderungen zur Senkung der Regulierungskosten im Arbeitsrecht» 07.11.2017**

### **Eröffnungsstatement**

**Jean-François Rime, Präsident sgv, Nationalrat SVP/FR**

Meine sehr verehrten Damen und Herren

Ich begrüsse Sie herzlich zu unserer heutigen Medienkonferenz betreffend Arbeitsmarkt. Wir wollen Ihnen die Vorstellungen des sgv und unsere Forderungen präsentieren, wohin sich das Arbeitsrecht in den nächsten Jahren entwickeln soll. Der Schweizerische Gewerbeverband sgv vertritt als grösster Dachverband der Schweizer Wirtschaft 250 Mitgliedorganisationen mit rund 300'000 KMU. Und auch heute hier an der Pressekonferenz können wir unsere sehr breit abgestützten Forderungen mit konkreten Branchenbeispielen untermauern.

Der sgv verfolgt eine freiheitliche, weltoffene und der Nachhaltigkeit verpflichtete Ordnungspolitik. Die Schweiz braucht wettbewerbsfähige KMU. Diese bieten heute 2/3 der Arbeitsplätze in der Schweiz an und bilden über 70 Prozent der Lernenden aus. Der Abbau unnötiger Regulierungen, die die KMU übermässig belasten, nimmt einen zentralen Stellenwert ein.

Das gilt besonders auch für den Arbeitsmarkt. Für die Schweizer Volkswirtschaft ist der flexible Arbeitsmarkt ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die Arbeitspartizipation ist hoch. Die Arbeitslosigkeit liegt bei rund 3 Prozent im Vergleich zu den umliegenden Ländern tief – das gerade auch bei Jugendlichen. Die berufliche Grund- und Weiterbildung ist einer der wesentlichen Pfeiler unseres Erfolgsmodells. Die Arbeitnehmenden profitieren von einem flexiblen Arbeitsmarkt.

Der liberale und flexible Arbeitsmarkt als Garant für die tiefe Arbeitslosigkeit ist in den letzten Jahren durch Initiativen wie beispielsweise 1:12, die Mindestlohninitiative oder die Initiative für ein bedingungsloses Grundeinkommen immer wieder herausgefordert worden. Sämtliche Angriffe hat der Souverän an der Urne mit durchwegs sehr klaren Stimmverhältnissen abgewehrt. Das Volk will den liberalen Arbeitsmarkt behalten und stärken.

Die Wettbewerbsbedingungen in der Schweiz müssen gestärkt und verbessert werden. Dazu sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften zu flexibilisieren und den heutigen und künftigen modernen Lebensumständen anzupassen.

Das über 50-jährige Arbeitsgesetz atmet den Geist der 50er und 60er Jahre des letzten Jahrhunderts. Da sich durch die Digitalisierung und die sich wandelnden Lebensumstände auch die Umstände des Arbeitslebens immer mehr verändern, muss das Arbeitsrecht flexibler gestaltet werden. Es muss die Bedürfnisse einer modernen Arbeitswelt besser aufnehmen. Das ist insbesondere auch im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die ständige Kommission Arbeitsmarkt des Schweizerischen Gewerbeverbands sgv hat sich seit Anfang Jahr vertieft mit der Frage beschäftigt, wie sich ein flexibles Arbeitsrecht, das den Anforderungen der Zukunft gerecht wird, entwickeln soll.

Ich freue mich, dass wir heute kompetente Referentinnen und Referenten begrüssen dürfen, die diese Ergebnisse darlegen und aufgrund ihrer Praxiserfahrung beurteilen.

- sgv-Direktor Hans-Ulrich Bigler wird vertieft zur Digitalisierung und zu den sich verändernden Lebensumständen sprechen.
- Gian-Luca Lardi, Präsident des Schweizerischen Baumeisterverbandes, wird seinen Fokus auf die Sozialpartnerschaft legen. Eine funktionierende Sozialpartnerschaft braucht ein flexibles und liberales Arbeitsrecht.
- Nationalrätin Daniela Schneeberger ist Präsidentin von Treuhandsuisse und in einer Branche tätig, die besonders auf eine flexible Arbeitszeit angewiesen ist. Sie wird sich zur Arbeitszeiterfassung äussern.
- Nationalrätin Sylvia Flückiger ist Präsidentin von Lignum Schweiz. Sie wird in ihren Ausführungen zum Arbeitsrecht den Fokus auf Flexibilisierungen auch in den Verordnungen zum Arbeitsrecht bei Pausenregelungen legen. Und sie spricht über unnötige Belastungen von KMU durch Regulierungen, die auf Grossorganisationen ausgelegt sind.

## Medienkonferenz «Konkrete Forderungen zur Senkung der Regulierungskosten im Arbeitsrecht» 07.11.2017

### Digitalisierung und verändertes Arbeitsumfeld

**Hans-Ulrich Bigler, Direktor Schweizerischer Gewerbeverband sgV, Nationalrat FDP/ZH**

Meine sehr verehrten Damen und Herren

Die Digitalisierung verändert Wirtschaft und Arbeitswelt grundlegend. Die Mobilität in der Arbeitswelt beschleunigt sich. Der Arbeitsort wird zunehmend mobiler, vor allem im Dienstleistungssektor. Die Arbeit rückt näher an die Kunden, auf die man sich ausrichtet. Diesen Herausforderungen müssen sich die KMU stellen können.

Die Analyse der Arbeitsmarktentwicklung in der Schweiz zeigt, dass sich die Beschäftigungsstruktur in den letzten Jahrzehnten stark verändert hat. Dabei hat es der Schweizer Arbeitsmarkt jeweils verstanden, die Herausforderungen des Strukturwandels positiv zu nutzen. So hat sich die Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahren weiter erhöht und die Tendenz bleibt steigend. Gleichzeitig verblieb die Erwerbslosigkeit im internationalen Vergleich trotz der erfolgten Frankenaufwertung vergleichsweise tief. Auch hinsichtlich Jobqualität steht die Schweiz im internationalen Vergleich sehr gut da.

Die Arbeitsplätze verlagern sich immer mehr in den Tertiärsektor. Heute arbeiten drei Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor und nutzen die Freiheiten und Möglichkeiten der Digitalisierung. Sie eröffnet neue Möglichkeiten von Homeoffice und Telearbeit und trägt dazu bei, die Strassen und den öffentlichen Verkehr zu Stosszeiten zu entlasten. Die moderne Arbeitswelt ist flexibel und nicht mehr ausschliesslich an den Arbeitsplatz in der Firma gebunden. Das gilt nicht nur für den Dienstleistungsbereich, sondern im zunehmenden Mass auch in den kundenorientierten, gewerblichen Branchen.

Das heutige Arbeitsgesetz ist veraltet und steht mit verschiedenen unnötigen Überregulierungen völlig quer in der Realität der modernen Arbeitswelt. Ein solcher Punkt ist die gesetzlich vorgeschriebene Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche, die mit den Realitäten und Anforderungen in verschiedenen Branchen nicht mehr übereinstimmt. Der sgV fordert hier die Lockerung der heute zu starren Regulierung. Die Höchstarbeitszeit von 45 Stunden soll im Arbeitsgesetz neu auf 50 Stunden angehoben werden. Daneben müssen die heute bestehenden Möglichkeiten für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern, die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung um (höchstens) vier Stunden verlängern zu können, beibehalten werden. Es gibt eine Reihe ganz verschiedener Branchen, die auf flexiblere Höchstarbeitszeiten angewiesen sind. Zu nennen sind beispielsweise. Informationsdienstleistungsbetriebe oder Betriebe der Kreativwirtschaft, deren Mitarbeitende nicht gemäss einem fixen Zeitplan «kreativ» sein können. Kreative Tätigkeit muss auch ausserhalb von fixierten Arbeitszeiten gemacht werden können.

Unabhängig von den Branchen müssen Unternehmen für Zeiten besonderer unternehmerischer Herausforderungen flexibel länger arbeiten können. Dies zum Beispiel, wenn Projekte auf einen bestimmten Zeitpunkt fertig gestellt werden müssen oder wenn die Marktlage es erforderlich macht. Dann muss es möglich sein, die in den Arbeitsverträgen üblichen 40 bzw. 42 Stunden-Wochen vorübergehend überschreiten zu dürfen. In einem modernen, kundenorientierten Betrieb sind die Bedürfnisse der Kundschaft ernst zu nehmen. Die Bedürfnisse verlaufen dabei nicht exakt der Grenzen des Arbeitsgesetzes.

Dabei geht es explizit nicht darum, die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden zu erhöhen. Es soll im Durchschnitt und über das ganze Jahr wie bis anhin 40 bis 42 Stunden pro Woche gearbeitet werden.

Es geht aber darum, dass wir im Arbeitsgesetz mehr Flexibilität bekommen und die Arbeitskraft kundengerechter einsetzen können.

Mit der Pensionierungswelle der Babyboomer werden in den nächsten Jahren mehr Personen den Arbeitsmarkt verlassen, als neue Fachkräfte eintreten werden. Auch die damit verbundene zunehmende Fachkräfteknappheit wird neue, flexible Modelle erforderlich machen.

Aber auch aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter macht eine Flexibilisierung der starren Wochenarbeitszeit-Regelung Sinn. Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Arbeit wird immer stärker. Die Arbeitgeber sind mit variablen Arbeitszeitmodellen gefordert, auf die Bedürfnisse moderner Familien Rücksicht zu nehmen. Viele Arbeitgeber gewähren ihren Mitarbeitenden heute die Freiheit, zu arbeiten, wann sie wollen und wo sie wollen. Modelle mit Telearbeitsplätzen schaffen neue Möglichkeiten. Sie erlauben es mitunter Fachkräfte in den Arbeitsprozess zu integrieren, die dank solchen flexiblen Lösungen gut in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Einzig mit den starren und veralteten Regulierungen wären die Möglichkeiten gerade auch für junge Eltern und hier insbesondere für Frauen weniger gegeben. Die Mitarbeitenden werden über Zielvorgaben geführt. Diesen Entwicklungen und Tatsachen der modernen Arbeitswelt muss auch das veraltete Arbeitsgesetz endlich Rechnung tragen. Es ist nötig, dass dieses modernisiert und von unnötigen Einschränkungen und Überregulierungen entschlackt wird.

**Medienkonferenz «Konkrete Forderungen zur Senkung der Regulierungskosten im Arbeitsrecht» 07.11.2017**

## **Eine funktionierende Sozialpartnerschaft braucht ein flexibles und liberales Arbeitsrecht**

**Gian-Luca Lardi, Präsident Schweizerischer Baumeisterverband**

Sehr geehrte Damen und Herren

2018 stehen im Bauhauptgewerbe wichtige sozialpartnerschaftliche Verhandlungen an. Es geht um die Erneuerung des Landesmantelvertrages LMV. In diesem Gesamtarbeitsvertrag werden die Arbeitsbedingungen für rund 80'000 Beschäftigte im Bauhauptgewerbe von den Sozialpartnern gemeinsam definiert – spezifisch auf die Bedürfnisse unserer Branche zugeschnitten. Der Schweizerische Baumeisterverband bekennt sich zur Sozialpartnerschaft und strebt einen modernen LMV an, mit dem die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Bauwirtschaft nicht nur erhalten, sondern vielmehr gesteigert werden muss. Die Modernisierung des LMV hilft uns, dass die Bauunternehmen in der ganzen Schweiz nicht nur attraktive, sondern vor allem auch möglichst viele sichere Arbeitsplätze anbieten können.

Damit die Schweizer Bauwirtschaft langfristig wettbewerbsfähig bleibt, werden wir Sozialpartner uns auch im LMV von alten Zöpfen verabschieden müssen. Zentral für das Bauhauptgewerbe ist eine möglichst flexible Regelung der Arbeitszeit, sowohl im Arbeitsgesetz wie auch in unserem Landesmantelvertrag. Der Schweizerische Baumeisterverband ist überzeugt, dass die Einführung eines praxistauglichen Jahresarbeitszeitmodells die richtige Antwort auf die anstehenden Herausforderungen ist. Damit wir zusammen mit unseren Sozialpartnern gemeinsam Lösungen finden können, dürfen wir nicht unnötig von einem veralteten Arbeitsgesetz ausgebremst werden.

Wieso ein Jahresarbeitszeitmodell im Bauhauptgewerbe? Dafür sprechen drei Gründe: Erstens verändern sich die Kundenbedürfnisse, zweitens verändern sich die Ansprüche der Arbeitnehmenden und drittens müssen wir Antworten auf die anstehende Digitalisierung in der Bauwirtschaft haben.

### **1. Zu den Kundenbedürfnissen**

Während die Planungs- und Bewilligungsverfahren immer mehr Zeit in Anspruch nehmen, steht den Bauunternehmern für die Ausführung von Bauprojekten immer weniger Zeit zur Verfügung. Öffentliche wie auch private Bauherren sind nicht mehr gewillt, durch länger dauernde Baustellen Nutzungseinschränkungen, Lärmemissionen oder Verkehrsbehinderungen in Kauf zu nehmen. Öffentliche Auftraggeber wie beispielsweise das Bundesamt für Strassen ASTRA oder die SBB geben die gesellschaftliche Erwartungshaltung der permanenten Verfügbarkeit von Schiene und Strasse an die beauftragten Bauunternehmer weiter. So muss in immer kürzeren Zeitfenstern während der Nacht oder in verkehrsärmeren Stunden gebaut werden.

In touristischen Gebieten kann während den Hauptsaisons kaum mehr gebaut werden. Das führt zu grossen saisonalen Schwankungen beim Arbeitsvolumen. Der Auftrag an die Bauunternehmer ist klar: Bauen Sie in der Nebensaison, dafür umso schneller.

Dass dies veränderten Kundenbedürfnisse bei der Auslastung des Baustellenpersonals zu grossen Schwankungen während eines Kalenderjahres führen, versteht sich von selbst.

## **2. Zu den veränderten Ansprüchen der Mitarbeitenden**

Auch die Ansprüche der Mitarbeitenden an einen Arbeitgeber haben sich in den letzten Jahren gewandelt. Und sie werden sich weiter wandeln. Unsere Gesellschaft wird mobiler und flexibler. Wir denken und planen nicht mehr in Generationen, sondern in Projekten. Also in immer kürzeren Zeiträumen. Auf diese Entwicklung können der Staat und die Sozialpartner mit zwei Strategien reagieren: Entweder zementieren sie Strukturen durch möglichst restriktive Bestimmungen im Arbeitsrecht, oder sie passen die Rahmenbedingungen den gesellschaftlichen Veränderungen an. Dass ich die Strategie der Anpassung die bessere finde, dürfte nicht weitere Begründungen benötigen.

## **3. Zur Digitalisierung**

Welche Folgen die Digitalisierung für unsere Gesellschaft und die Arbeitswelt hat, können wir alle nicht abschätzen. Ich bin aber überzeugt, dass sich die Digitalisierung früher oder später auch auf die Arbeitskräfte in der Bauwirtschaft auswirken wird. Damit die Arbeitskraft auch in einem digitalen Bauzeitalter eine Chance hat, sind flexible Arbeitsgesetze und Gesamtarbeitsverträge umso wichtiger.

Aufgrund der geschilderten Veränderungen im Bauhauptgewerbe müssen der Staat wie auch die Sozialpartner die Rahmenbedingungen so festlegen, dass die Unternehmen ihrem Stammpersonal möglichst sichere Ganzjahresbeschäftigungen anbieten können. Als langfristig denkende und verantwortungsvolle Arbeitgeber brauchen wir dafür zwei Dinge: Ein zeitgemässes Arbeitsgesetz und darauf aufbauend moderne Gesamtarbeitsverträge.

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.



**Medienkonferenz «Konkrete Forderungen zur Senkung der Regulierungskosten im Arbeitsrecht» 07.11.2017**

## **Industrieller Betrieb, Pausen- und Ruhezeitregelung**

***Sylvia Flückiger, Mitglied sgV-Vorstand, Präsidentin Lignum Holzwirtschaft Schweiz und Nationalrätin SVP***

Meine sehr verehrten Damen und Herren

Als Unternehmerin und Präsidentin von Lignum – Holzwirtschaft Schweiz bin ich im Alltag oft mit Fragen des Arbeitsgesetzes konfrontiert. Lignum, Holzwirtschaft Schweiz ist die Dachorganisation der Schweizer Wald- und Holzwirtschaft. Sie vereinigt sämtliche wichtigen Verbände und Organisationen der Holzketten mit insgesamt rund 80'000 Arbeitsplätzen. Wir vertreten die Interessen von Waldwirtschaft über Sägerei, Handel und Holzwerkstoffproduktion bis zu Zimmerei, Schreinerei und Möbelproduktion. Dazu kommen Institutionen aus Forschung und Lehre, öffentliche Körperschaften und Unternehmen sowie eine grosse Zahl von Architekten und Ingenieuren.

Heute sieht das Arbeitsgesetz die Unterscheidung zwischen «industriellen» und «nicht industriellen» Betrieben vor. Für industrielle Betriebe gelten strengere Sondervorschriften. Mein eigener Betrieb ist davon auch betroffen. Die Voraussetzungen für einen industriellen Betrieb sind sehr weitgefasst. In Branchen und Kantonen kommt es immer wieder vor, dass zunehmend kleinere Betriebe als industriell eingestuft werden und dadurch mit zusätzlichen Auflagen belastet werden. Gestützt auf das Plangenehmigungsverfahren werden so immer mehr Auflagen auch für KMU-Betriebe gemacht. Das hat zur Folge, dass sich diese mit zusätzlichen, administrativen und finanziellen Aufwänden konfrontiert sehen, die eigentlich auf grosse Organisationen ausgerichtet sind und der Arbeitssicherheit im KMU nicht zwingend dienen. Gesetzlicher Ermessensspielraum wird zu Lasten von Bauherren ausgelegt. Die Voraussetzungen für die Unterstellung als industrieller Betrieb sind auslegebedürftig. Bereits ein Mikrobetrieb von 6 Personen kann es treffen. Diese Mikro-KMU müssen dann wie Grossorganisationen eine Betriebsordnung erlassen, die Plangenehmigungspflicht mit baurechtlichen Folgen erfüllen, die Arbeitszeit auf maximal 45 statt 50 Stunden pro Woche reduzieren, die jährliche Überzeit auf 170 Stunden begrenzen oder zwingend die Versicherung bei der SUVA abschliessen. Wenn nur ein Teil des Betriebs der industriellen Regelung untersteht, fallen alle Betriebsteile unter die SUVA. Eine behördliche Auslegung des Arbeitsgesetzes kann hier willkürliche aber sehr schwerwiegende Auswirkungen für die KMU haben, die dadurch in der Wettbewerbsfähigkeit massiv eingeschränkt werden.

Dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, zum Schutze der Gesundheit der Mitarbeitenden Massnahmen zu treffen, ist völlig unbestritten und soll auch als Grundsatz bestehen bleiben. Es stellt sich aber die Frage, ob im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung eine Unterscheidung zwischen «industriellen» und «nicht industriellen» Betrieben im heute gültigen Mass noch notwendig ist. Das wollen wir überprüfen.

Ein weiteres Anliegen ist die Flexibilisierung der Pausen- und Ruhezeitenregelung. Hotellerie und Gastgewerbe zum Beispiel können davon in der Hochsaison – beispielsweise in Wintersportgebieten, insbesondere bei längerer, guter Wetterlage – profitieren. Heute ist gemäss Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz alle sechs Tage ein Ruhetag zu gewähren. Ein solches Bedürfnis besteht aber nicht einmal bei den Arbeitnehmenden selbst. Viele würden es bevorzugen, wenn sie länger am Stück arbeiten könnten – zum Beispiel sieben oder acht Tage – um dann mehr Ruhetage beziehen zu können. Die Möglichkeit einer längerdauernden Ruhezeit wird von den Mitarbeitenden geschätzt, ja teilweise explizit gewünscht. Das vor allem von Mitarbeitenden aus einem entfernteren Herkunftsort, weil sich dann eine Heimreise lohnt.

Heute ist gemäss Arbeitsgesetz Arbeitnehmenden eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Einmal in der Woche kann die Ruhezeit für erwachsene Arbeitnehmer bis auf acht Stunden herabgesetzt werden. Das gilt, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird. Auch hier ist mehr Flexibilität nötig. Die Ruhezeit soll zweimal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden können.

Der Bedarf an Flexibilisierungen und Vereinfachungen von Bestimmungen in den Verordnungen zum Arbeitsgesetz betreffen auch die Pausenregelungen. Diese sind sehr detailliert. So sind Pausen in der Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Geregelt wird auch, wann und wie Pausen aufgeteilt werden können. Für den Dienstleistungssektor sind diese Pausenregelungen zu detailliert und starr. Mehr Flexibilität bei der Pausen- und Ruhezeitregelung in Absprache mit den betreffenden Branchen ist notwendig.

Gemäss Arbeitsgesetz sind insbesondere kleingewerbliche Betriebe, für die Nacht- und Sonntagsarbeit betriebsnotwendig sind, von der Bewilligungspflicht ausgenommen. Heute gelten gemäss Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz KMU bis zu vier angestellten Personen – unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad – als kleingewerbliche Betriebe, für die Abweichungen möglich sind. Solche Ausnahmen müssen flexibler gehandhabt werden können – auch für KMU mit mehr als vier Angestellten. Auch andere Gesetze (z.B. Lebensmittelgesetz) sehen für Kleinstbetriebe Ausnahmen vor. Die Lebensmittel- und Gebrauchsgegenständeverordnung setzt diese Grösse bei neun Mitarbeitenden an. Wir plädieren dafür, einheitlich eine Grösse von 10 Personen einzuführen. Das entspricht auch der gängigen Definition.

Über die Verordnungen zum Arbeitsgesetz und im Arbeitsgesetz selber braucht es Vereinfachungen und Flexibilisierungen. KMU müssen mehr Handlungsspielraum erhalten, um kundennäher und wettbewerbsfähiger zu werden.

## Medienkonferenz «Konkrete Forderungen zur Senkung der Regulierungskosten im Arbeitsrecht» 07.11.2017

### Besondere Bedürfnisse der Dienstleistungsbranchen

**Daniela Schneeberger, Vorstandsmitglied sgv, Präsidentin Treuhandsuisse und Nationalrätin FDP/BL**

Meine sehr verehrten Damen und Herren

Als Präsidentin von Treuhandsuisse und Inhaberin eines Treuhandgeschäftes erlebe ich immer wieder, was ein zu einschränkendes Arbeitsgesetz in der Praxis bedeutet. Wir müssen über den Jahreswechsel und im Frühjahr länger arbeiten können, wenn beispielsweise mit den Jahresabschlüssen und den Steuererklärungen regelmässig viel Arbeit ansteht. In den Sommermonaten liegt die Arbeitsbelastung dann systembedingt viel tiefer. In dieser Zeit sind unsere Angestellten häufig nicht ganz ausgelastet. Wir haben Peaks und dann viel ruhigere Monate. Die Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf grundsätzlich 45 Stunden, das Minimum der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden und die Einschränkungen der Sonntagsarbeit ist für unsere Branche wenig praxistauglich. Deshalb macht sich besonders die Revisions- und Treuhandbranche für eine weitergehende Lockerung des Arbeitsgesetzes stark. Wir brauchen zugunsten unserer Kundschaft, aber auch für die Planbarkeit und die Bewältigung unserer Arbeit mehr Flexibilität.

Der Schweizerische Gewerbeverband und Treuhandsuisse unterstützen deshalb explizit die Stossrichtung hin zu flexiblen und modernen Arbeitszeitmodellen. Und wir fordern eine eingeschränkte Arbeitszeiterfassung, wie sie in zwei im Ständerat eingereichten parlamentarischen Initiativen von FDP-Ständerätin Karin Keller-Sutter (16.423) CVP-Ständerat Konrad Graber (16.414) skizziert werden. Leitende Arbeitnehmende und Fachspezialisten in vergleichbar autonomer Stellung, wie es in unserer Branche viele Beispiele gibt, sollen von den Vorschriften im Arbeitsgesetz über die Höchstarbeitszeit, die Ruhezeit sowie die Nacht- und Sonntagsarbeit ausgenommen sein. Dies sofern sie im Dienstleistungssektor tätig sind und einer Freistellung von der Anwendbarkeit der Vorschriften selber zustimmen. Denn die heutigen starren Regelungen sind nicht selten für die Mitarbeitenden selber ein grosses Ärgernis, das sie in der Erreichung ihrer persönlichen Zielen ausbremst. Diese Mitarbeitenden sollen von der Höchstarbeitszeit befreit und einem Jahresarbeitszeitmodell unterstellt werden.

Fachspezialisten, leitende Angestellte, aber wohl auch viele andere Angestellte haben ein Bedürfnis nach Selbstbestimmung und zeitlicher Flexibilität. Das gilt auch für die Zeiterfassung. Der Bundesrat beschloss am 4. November 2015 die Einführung von Art. 73a und 73b in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1). Diese neuen Bestimmungen sollten es ermöglichen, unter klar definierten Bedingungen Abweichungen von der detaillierten Arbeitszeiterfassungspflicht zu vereinbaren. Ziel ist die Wiederherstellung der Rechtssicherheit.

Seit dem 1. Januar 2016 ist die Regelung zur Arbeitszeiterfassung in Kraft. In der Praxis ist sie sehr aufwändig. Die Verordnung sieht zwei Varianten vor, wobei die erste einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) voraussetzt, um sich von der Erfassung der Arbeitszeit gänzlich befreien zu lassen. Diese Bestimmung setzt die Zustimmung der Arbeitnehmenden voraus. Sie richtet sich ausschliesslich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Bruttojahreseinkommen (inkl. Boni etc.) von mehr als 120'000 Franken, welche bei ihrer Arbeit über eine grosse Gestaltungs- und Zeitautonomie verfügen.

Die zweite Möglichkeit zielt darauf ab, für Arbeitnehmende mit einer namhaften Arbeitszeitautonomie eine stark vereinfachte Arbeitszeiterfassung zu machen. Lediglich die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit ist zu dokumentieren. Bei Sonntags- und Nachtarbeit ist zusätzlich auch Beginn und Ende des Arbeitseinsatzes festzuhalten. Für die vereinfachte Arbeitszeiterfassung braucht es keinen GAV,

dafür aber eine kollektive Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der - externen oder internen - Arbeitnehmervertretung.

Beide Lösungen sind aber nicht optimal. Mit der Variante 1 wird nicht nur eine GAV-Pflicht vorausgesetzt, sondern die Lohnhöhe bei 120'000.- Franken festgelegt. Das wird vielen Branchen nicht gerecht. Auch bei der zweiten Variante sind bei KMU bis 50 Mitarbeitende individuelle Vereinbarungen nötig. Die seit 2016 gültige Regel der Arbeitszeiterfassung führt zu Ungleichbehandlungen in den Branchen.

Arbeitnehmende mit leitender Tätigkeit sowie Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen, sollen ihre Arbeitszeit nicht mehr erfassen müssen. Der sgv und Treuhandsuisse unterstützen diesen Vorstoss. Auf Verordnungsebene konnte keine für alle Branchen und Unternehmen taugliche Lösung gefunden werden. Eine Anpassung des Gesetzes ist deshalb notwendig.

## Senkung der Regulierungskosten im Arbeitsrecht – konkrete Forderungen

### I. Forderungen des sgv

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 250 Verbände und gegen 300'000 Unternehmen. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Vor diesem Hintergrund verlangt der sgv:

- **Die Regulierung betreffend «industrielle Betriebe» wird ersatzlos gestrichen (ArG).**
- **Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wird auf grundsätzlich 50 Stunden festgelegt (ArG).**
- **Die Ruhezeiten werden flexibilisiert (ArG).**
- **Erweiterung des Ausnahmekatalogs für bestimmte Branchen (ArGV 2).**
- **Flexibilisierung des Pikettdienstes (ArGV 1).**
- **Flexibilisierung der Pausen- und Ruhezeitenregelungen (ArGV 1).**
- **Erweiterung des Begriffs «kleingewerblicher Betrieb» (ArGV 2).**
- **Flexibilisierung des Arbeits- und Ruhetagregimes am Beispiel der Gastronomie und Hotellerie.**

### II. Souverän will flexiblen Arbeitsmarkt – trotzdem wird reguliert

Für die Schweizer Volkswirtschaft ist der flexible Arbeitsmarkt ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die Schweizer Arbeitspartizipation ist hoch, die Arbeitslosigkeit tief und die berufliche Bildung vorbildlich. Dank dieser Flexibilität und allgemein-liberaler Rahmenbedingungen ist auch die Durchlässigkeit von unselbständiger und selbständiger Arbeit hoch.

Der Gleichheitsgrundsatz im Arbeitsmarkt garantiert diese Flexibilität und damit auch die Erfolge. Er besagt: Arbeitgebende und Arbeitnehmende begegnen sich auf Augenhöhe und verhandeln ihre Anliegen. Grundsätzlich erfolgt dies individuell, subsidiär auf der Stufe der einzelnen Branchen. Das Arbeitsgesetz ist in den letzten Jahren nur punktuell revidiert worden; die Flexibilität des Arbeitsmarktes sowie der Gleichheitsgrundsatz werden zwar immer wieder in Frage gestellt, doch der Souverän hat bisher alle Abweichungen davon deutlich abgelehnt. Beispiele sind die Ferieninitiative (2012), 1:12-Initiative (2013), Mindestlohninitiative (2014) oder das bedingungslose Grundeinkommen (2016).

Ungeachtet des deutlichen und wiederholten Bekenntnisses des Souveräns zum flexiblen Arbeitsmarkt mit seinem Gleichheitsgrundsatz wird das Schweizer Arbeitsrecht immer dichter reguliert. Diese Regulierung verringert die Flexibilität des Arbeitsmarktes, kreiert Regulierungskosten und schädigt deshalb Arbeitnehmende und Arbeitgebende. Beispiele sind die stärkere Drohung mit der Einführung von Normalarbeitsverträgen seitens des Bundes und in den Kantonen, die Revision des Entsendegesetzes oder die Revision des OR bezüglich der Normalarbeitsverträge (NAV).

Das Arbeitsgesetz (ArG) ist am 1. Februar 1966 in Kraft gesetzt worden. Zwar haben das ArG und seine Verordnungen (ArGV 1 bis 5) diverse Reformen erlebt, doch vom Geist her entspringt die Gesetzgebung den 50er und 60er Jahren. Zuvor galten die Regelungen des Fabrikgesetzes, welches mit

der Unterstellung der gewerblichen Branchen zum Arbeitsgesetz wurde. In den vergangenen 50 Jahren hat sich die Arbeitswelt tiefgreifend gewandelt. Heute sind drei Viertel der Erwerbstätigen im tertiären Sektor tätig. 85 % der Schweizerinnen und Schweizer sind mobile Internetnutzer. Der Trend zur Flexibilisierung der Arbeit wird aber immer stärker und arbeitsrechtliche Regelungen verlieren zunehmend an Aktualität.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv verlangt in seiner Strategie die Senkung unnötiger Regulierungskosten und die Vermeidung neuer. Regulierungskosten wirken sich wie Fixkostenblöcke auf Unternehmen aus. Entfallen diese, werden Mittel frei; diese können namentlich in Innovation und Weiterbildung investiert werden. Mit der Senkung von unnötigen Regulierungskosten kann die Wirtschaft aus eigener Kraft wachsen. Von der Senkung unnötiger Regulierungskosten im Arbeitsrecht profitieren alle Unternehmen sowie die Arbeitnehmenden. Vorliegende Vorschläge setzen sowohl auf der Gesetzes- wie auch auf der Verordnungsebene an.

### III. Vorschläge für konkrete Anpassungen

#### 1. Vorschläge auf der Gesetzesebene

##### 1.1 Aufhebung der Unterscheidung zwischen industriellen und nicht industriellen Betrieben (Art. 5 ArG)

Die Voraussetzungen für einen industriellen Betrieb sind sehr weitgefasst. Zunehmend werden kleinere Betriebe durch die Kantone als industriell eingestuft und gestützt auf das Plangenehmigungsverfahren mit zusätzlichen Auflagen belastet. Diese sehen sich mit zusätzlichen, administrativen und finanziellen Aufwänden konfrontiert, die der Arbeitssicherheit nicht zwingend dienen. Die Voraussetzungen für die Unterstellung als industrieller Betrieb sind auslegebedürftig. Bereits einen Mikrobetrieb von 6 Personen kann es treffen. Die Konsequenzen sind der Erlass einer Betriebsordnung, die Plangenehmigungspflicht mit baurechtlichen Folgen, die Reduktion der Arbeitszeit auf maximal 45 statt 50 Stunden pro Woche, die Begrenzung der jährlichen Überzeit auf 170 h und das Versicherungsobligatorium bei der SUVA. Wenn nur ein Teil des Betriebs der industriellen Regelung untersteht, fallen alle Betriebsteile unter die SUVA. Die fortschreitende Digitalisierung macht eine Unterscheidung zwischen «industriellen» und «nicht industriellen» Betrieben zunehmend überflüssig.

##### 1.2 Höchstarbeitszeit (Art. 9 ArG)

Fixe Arbeitszeiten sind immer weniger zeitgemäss. Sie orientieren sich an einem überholten Fabrikbild, als die Arbeiter zu einem bestimmten Zeitpunkt morgens die Arbeit aufnehmen und erst zu einem bestimmten Zeitpunkt abends die Firma verlassen durften. Die moderne Arbeitswelt – insbesondere im wachsenden Dienstleistungsbereich, aber auch im kundenorientierten, gewerblichen Bereich – ist flexibel und nicht mehr ausschliesslich an den Arbeitsplatz in der Firma gebunden. Mit der generellen Erhöhung der Höchstarbeitszeit von 45 h pro Woche auf 50 h pro Woche wird dieser Entwicklung Rechnung getragen. Da das Arbeitsgesetz heute zwei Obergrenzen kennt (45 h und 50 h), ist generell die höhere Limite zu nehmen.

Art.	Wortlaut bisher	Wortlaut neu (Vorschlag)
9 ArG	Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:  a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit	Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden.  <del>a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit</del>

	<p>Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;</p> <p>b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.</p> <p>Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.</p> <p>....</p>	<p><del>Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;</del></p> <p><del>b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.</del></p> <p>Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.</p> <p><i>Abs. 4 sinngemäss anzupassen</i></p>
--	---	--

### 1.3 Flexibilisierung der Ruhezeitenregelung

Eine Flexibilisierung der Ruhezeiten soll vor allem Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Branchen, die saisonal stark gefordert sind, dienen. Beispiele sind Gastro- oder Hotelbetriebe bei vorübergehender grosser Auslastung oder die Bereiche des Arbeitsverleihs. Über eine begrenzte Zeitdauer verrichtet der Mitarbeiter Abend- und Morgenarbeit kombiniert. Die Frage stellt sich, wie weit diese Flexibilisierung ausgebaut werden soll. Wird die Ruhezeit zu kurz veranschlagt (z.B. 6 h), kann die Produktivität des Arbeitnehmenden leiden. Mit einer zweimaligen Reduktion auf acht Stunden pro Woche und der Streichung der Durchschnittsregel kann für den Arbeitgeber wesentlich mehr Flexibilität erzielt werden.

Art.	Wortlaut bisher	Wortlaut neu (Vorschlag)
15a ArG	<p>1 Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren;</p> <p>2 Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.</p>	<p>1 Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren;</p> <p>2 Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer <i>zweimal</i> in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden. <del>sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.</del></p>

## 2. Anpassungen auf Verordnungsebene

### 2.1 Flexibilisierung des persönlichen Geltungsbereichs durch Erweiterung des Ausnahmetatbestandes auf weitere Berufe (ArGV 1, 4. Abschnitt, Art. 8 ff.)

Viele Branchen und Wirtschaftszweige finden sich in einem zunehmend digitalisierten und sich wandelnden Umfeld. Von Mitarbeitenden z.B. in der Kreativwirtschaft oder in der Forschung und Entwicklung (F&E) kann man nicht erwarten, dass sie nur während der Arbeitszeit auf Abruf kreativ sind. Ideen, Kreativität aber auch die F&E sind nicht an einen fixen Zeitplan gebunden, sondern finden immer und überall statt. Dasselbe gilt für den IT-Support. Die Störung bzw. die Kunden legen fest, wann ein Einsatz notwendig ist oder nicht. Damit ist oft auch ein grosses Schadenspotenzial verbunden. Gewisse Branchen wie z.B. die Grossbanken machen 24 h am Tag weltweit Geschäfte. Ein Trader, der an verschiedenen Börsen tätig ist (Tokyo, Zürich, New York) kann seine Tätigkeit aus Natur der Sache nicht zwischen 8.00 und 17.00 Uhr abwickeln.

## 2.2 Pikettdienst – Flexibilisierung (Art. 14 ArGV 1)

Branchenbezogen soll der Pikettdienst flexibilisiert werden. Details sind mit betroffenen Branchen abzusprechen. Betroffen sind zunehmend Berufe, die früher primär durch Selbständigerwerbende ausgeübt worden sind, heute aber je länger je mehr im Anstellungsverhältnis in einer Firma, Arztpraxis, Tierarztpraxis etc. gelebt werden.

## 2.3 Flexibilisierung der Pausen- und Ruhezeitregelung (Art. 18 ff. ArGV 1)

Gemäss ArGV 1 sind Pausen sehr detailliert geregelt. Sie sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Geregelt wird, wann Pausen aufgeteilt werden etc. Für den Dienstleistungssektor sind die Pausenregelungen zu detailliert und starr. Mehr Flexibilität bei der Pausen- und Ruhezeitregelung in Absprache mit den betreffenden Branchen ist notwendig.

## 2.4 Begriff des «kleingewerblichen Betriebes» (Art. 2 ArGV 2)

Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) regelt die Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für Abweichungen von den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften. Art. 2 definiert den «kleingewerblichen Betrieb», der maximal vier Arbeitnehmende haben darf. Die Schwelle des kleingewerblichen Betriebs ist auf mindestens 10 Personen anzuheben. Analoge Grenzen gibt es z.B. im Lebensmittelgesetz, wo 9 Personen als Grenze gelten. Für Massnahmen der Arbeitssicherheit gelten Grenzen von 10 Mitarbeitenden. Es macht deshalb Sinn, die Obergrenze des kleingewerblichen Betriebs auch im Arbeitsrecht von vier z.B. auf 10 Arbeitnehmende zu erweitern.

Art.	Wortlaut bisher	Wortlaut neu (Vorschlag)
2 ArGV 2	1 Kleingewerbliche Betriebe (Art. 27 Abs. 1bis des Gesetzes) sind Betriebe, in denen neben dem Arbeitgeber nicht mehr als vier Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad, beschäftigt werden.	1 Kleingewerbliche Betriebe (Art. 27 Abs. 1bis des Gesetzes) sind Betriebe, in denen neben dem Arbeitgeber nicht mehr als <i>zehn</i> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad, beschäftigt werden.

## 2.5 Ausweitung von Sonderbestimmungen für das Gastgewerbe und die Hotellerie (Art. 23 ArGV 2)

Heute ist alle sechs Tage ein Ruhetag zu gewähren (Art. 21 Abs. 1 ArGV 1). Viele Arbeitnehmende würden es bevorzugen, wenn sie innerhalb von z.B. zwei Wochen vier Ruhetage beziehen könnten. Das setzt voraus, dass vor und nach den Ruhetagen an mehr als sechs Tagen hintereinander gearbeitet werden müsste. Branchen mit besonderen Bedürfnissen hinsichtlich einer Flexibilisierung gibt es mehrere. Das Gastgewerbe und die Hotellerie schlagen vor, dass in Art. 23 ArGV 2 die Arbeitswoche flexibilisiert wird. Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen sieben aufeinanderfolgende Tage beschäftigt werden (Ausdehnung von Art. 7 Abs. 2 ArGV 2 auf die Branche). Die gemäss Arbeitsgesetz grundsätzlich auf maximal sechs aufeinanderfolgende Arbeitstage festgelegte Arbeitswoche kommt den Branchengegebenheiten des Gastgewerbes nicht entgegen. Gerade in Hochsaisonzeiten (bspw. in Wintersportgebieten, insbesondere bei längerer guter Wetterlage) besteht sowohl bei den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern oft der Wunsch nach mehr Flexibilität respektive einer Erweiterungsmöglichkeit des Einsatzes und anschliessend längerer Freizeit. Die Möglichkeit einer längerdauernden Ruhezeit wird von den Mitarbeitenden geschätzt bzw. explizit gewünscht, vor allem von (Saison-) Mitarbeitenden aus einem entfernteren Herkunftsort, da sich so eine «Heimreise» lohnt.



## Management Summary:

### Senkung der Regulierungskosten im Arbeitsrecht – Forderungen des sgv

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 250 Verbände und gegen 300'000 Unternehmen. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Für die Schweizer Volkswirtschaft ist der flexible Arbeitsmarkt ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die Schweizer Arbeitspartizipation ist hoch, die Arbeitslosigkeit tief und die berufliche Bildung vorbildlich. Das heute geltende Arbeitsgesetz (ArG) und seine Verordnungen (ArGV 1 bis 5) wurde vor über 50 Jahren in Kraft gesetzt. Es ist in vielen Teilen veraltet und muss modernisiert und flexibler gemacht werden. Heute arbeiten drei Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor. Die Möglichkeiten der Digitalisierung verändern die Arbeitswelt und eröffnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern neue Möglichkeiten. Die moderne Arbeitswelt ist flexibel und nicht mehr ausschliesslich an den Arbeitsplatz in der Firma gebunden. Dem muss Rechnung getragen werden. Vor diesem Hintergrund verlangt der sgv die Aufhebung bzw. die Flexibilisierung unnötiger Regulierungen im Arbeitsgesetz. Die konkreten Forderungen sind:

- **Die Regulierung betreffend «industrielle Betriebe» wird ersatzlos gestrichen (Art. 5 ArG).** Gestützt auf das Plangenehmigungsverfahren werden immer mehr Auflagen auch für KMU gemacht, die auf grosse Organisationen ausgerichtet sind. Diese sehen sich mit zusätzlichen, administrativen und finanziellen Aufwänden konfrontiert, die der Arbeitssicherheit nicht zwingend dienen.
- **Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wird auf grundsätzlich 50 Stunden festgelegt (Art. 9 ArG).** Die Digitalisierung gibt Arbeitgebern und Arbeitnehmern neue flexible Möglichkeiten. Die Arbeitsweisen und die Kundenbedürfnisse gerade im Dienstleistungsbereich aber auch im kundenorientierten gewerblichen Bereich können durch starre gesetzliche Arbeitszeiten nicht mehr abgedeckt werden. Mit der generellen Erhöhung der Höchstarbeitszeit von 45 h pro Woche auf 50 h pro Woche wird dieser Entwicklung Rechnung getragen.
- **Die Ruhezeiten werden flexibilisiert (Art. 15a ArG).** Eine Flexibilisierung der Ruhezeiten soll vor allem Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Branchen, die saisonal stark gefordert sind, dienen. Beispiele sind Gastro- oder Hotelbetriebe bei vorübergehender grosser Auslastung oder die Bereiche des Arbeitsverleihs.
- **Erweiterung des Ausnahmekatalogs für bestimmte Branchen (ArGV 2).** Viele Branchen und Wirtschaftszweige finden sich in einem zunehmend digitalisierten und sich wandelnden Umfeld. Von Mitarbeitenden z.B. in der Kreativwirtschaft oder in der Forschung und Entwicklung (F&E) kann man nicht erwarten, dass sie nur während der Arbeitszeit auf Abruf kreativ sind. Diesen Branchen muss mehr Flexibilität zugestanden werden.
- **Flexibilisierung der Pausen- und Ruhezeitenregelungen (ArGV 1).** Pausen sind heute zu detailliert geregelt. Sie sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Geregelt wird, wann Pausen aufgeteilt werden etc. Es braucht mehr Flexibilität bei der Pausen- und Ruhezeitenregelung.
- **Erweiterung des Begriffs «kleingewerblicher Betrieb» (ArGV 2 Art 2).** Die Obergrenze des kleingewerblichen Begriffs soll von 4 auf 10 erhöht werden.
- **Flexibilisierung des Arbeits- und Ruhetagregimes am Beispiel der Gastronomie und Hotellerie (ArGV 2 Art. 23).** Heute ist alle sechs Tage ein Ruhetag zu gewähren. Viele Arbeitnehmende würden es bevorzugen, wenn sie innerhalb von beispielsweise zwei Wochen vier Ruhetage beziehen könnten. Dazu muss vor und nach den Ruhetagen an mehr als sechs Tagen hintereinander gearbeitet werden können.
- **Flexibilisierung des Pikettdienstes (ArGV 1)**