



## Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei  
Marktgasse 2  
9050 Appenzell  
Telefon +41 71 788 93 11  
info@rk.ai.ch  
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

---

Staatssekretariat für Wirtschaft  
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen  
Corina Müller Könz  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Appenzell, 22. November 2018

### **Parlamentarische Initiative Graber Konrad. Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle** **Parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten** **Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zu den beiden oben erwähnten Parlamentarischen Initiativen von Konrad Graber und Karin Keller-Sutter zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Während die Vorlage, die sich auf die Parlamentarische Initiative Keller-Sutter (16.423) stützt, vollständig abgelehnt wird, begrüßen wir die Vorlage zur Parlamentarischen Initiative Graber Konrad (16.414), unter Vorbehalt der folgenden Änderungsanträge:

#### **Art. 10 Abs. 2 zweiter und dritter Satz**

Streichen.

Begründung:

Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.

#### **Art. 13a Abs. 1**

«Einem Jahresarbeitszeitmodell können erwachsene Arbeitnehmer unterstellt werden, die

- a. eine Vorgesetztenfunktion haben mit einem umfassenden Weisungsrecht gegenüber mindestens drei unterstellten Arbeitnehmern; und
- b. ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten; und
- c. der Unterstellung unter das Jahresarbeitszeitmodell schriftlich zustimmen.»

Begründung:

Die betroffenen Arbeitnehmer sollen der erhöhten Arbeitsbelastung schriftlich zustimmen. Diese Schriftlichkeit erhöht die Überprüfung im Vollzug. Gleichzeitig soll auf den Begriff

«Fachperson» mangels eindeutiger Definition verzichtet werden und die Vorgesetztenfunktion auf Personen eingeschränkt werden, die tatsächlich mindestens drei Arbeitnehmer direkt führen (vgl. Fragebogen, Ziff. 3).

**Art. 13a Abs. 5 lit. b**

«(...), sofern vertraglich vereinbart, durch Freizeit von gleicher Dauer im Folgejahr. Werden die Jahresmehrstunden im Folgejahr nicht bezogen, sind diese durch einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent auszuführen.»

Begründung:

Es ist der Fall zu regeln, falls die Mehrstunden im Folgejahr nicht durch Freizeit bezogen werden.

**Art. 13a Abs. 7**

Streichen.

Begründung:

Diese Bestimmung schafft keinen Mehrwert.

Im Übrigen verweisen wird auf den ausgefüllten Fragebogen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

**Im Auftrage von Landammann und Standeskommission**

Der Ratschreiber:

Markus Dörig

*Beilage:* Fragebogen

*Zur Kenntnis an:*

- vernehmlassungen@seco.admin.ch
- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Nationalrat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Ständerat Ivo Bischofberger, Ackerweg 4, 9413 Oberegg

**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 | <p>Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit für einen Teil der Arbeitnehmenden zunehmend schwieriger. Dies bringt neue Herausforderungen bei der Arbeitszeiterfassung für Unternehmen und Behörden mit sich, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu und führen zu krankheitsbedingten Ausfällen, welche sich in Mehrkosten für Unternehmen und Sozialversicherungen niederschlagen.</p> <p>Tatsache ist aber, dass heute gerade im Dienstleistungssektor die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes weniger Beachtung finden. Das geltende Recht soll dabei diese Realität abbilden, wobei ein praktikabler Vollzug sowie der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden gewährleistet sein müssen.</p> |
| 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 | <p>Wir lehnen den Vorentwurf, der sich auf die Parlamentarische Initiative Keller-Sutter (16.423) stützt, ab. Dieser führt zu grosser Rechtsunsicherheit und schafft eine Diskrepanz zwischen materiellem Recht und Vollzugstauglichkeit.</p> <p>Demgegenüber unterstützen wir grundsätzlich den Vorentwurf, der sich auf die Parlamentarische Initiative Graber (16.414) stützt. Dieser Vorentwurf ist allerdings anzupassen. Insbesondere soll der Begriff der betroffenen Arbeitnehmenden eingeschränkt werden auf Vorgesetzte mit mindestens drei direkt Unterstellten. Auf den Begriff der «Fachperson» ist zu verzichten.</p>  |

|         |   |
|---------|---|
| 3.      | <p>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)?</p> <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>   |
| Antwort | <p>Aus Vollzugssicht sind objektive Kriterien für eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien unabdingbar. Bereits die heute geltende Definition gemäss Art. 73a ArGV1 für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung stellt den Vollzug in der Praxis aufgrund der teils unklaren Rechtsbegriffe vor Schwierigkeiten. Die vorgeschlagenen Definitionen in Art. 46 Abs. 2 und Art. 13a Abs. 1 in den Vorentwürfen werden zu noch grösseren Abgrenzungsschwierigkeiten führen.</p> <p>Arbeitnehmende mit einer Vorgesetztenfunktion können bestimmt werden. Jedoch sollen nur diejenigen Vorgesetzten von der neuen Regelung betroffen sein, die mindestens drei direkt Unterstellte führen.</p> <p>Der Begriff der «Fachpersonen» ist zu streichen, da dieser Begriff nicht klar abgrenzbar ist. Ebenso unklar ist, was mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet» und «grosser Autonomie» bei der Arbeit gemeint ist. Die Tatsache, dass die Schätzungen der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zwischen der Kommissionsmehrheit und Kommissionsminderheit weit auseinander gehen, führt den grossen Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Rechtsunsicherheit vor Augen.</p> <p>Teilfrage: Nein. Solche Vorgaben stellen einen Eingriff in die persönliche Entwicklung eines Arbeitnehmers dar und betreffen mitunter Persönlichkeitsrechte. Die Unterstellung darf nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Überdies würde der Vollzug massiv erschwert und belastet, da den Vollzugsbehörden zusätzliche Kontrollen bezüglich der Voraussetzungen auferlegt werden müssten. Die entsprechenden Tätigkeiten müssten nachgewiesen werden und Arbeitnehmer hätten zwingend ihre Lebensläufe, Diplome, Zeugnisse, etc. gegenüber den Behörden offenzulegen. Diese müssen seitens der Vollzugsbehörde wiederum auf ihre Richtigkeit geprüft werden, was weiteren Aufwand generiert.</p> |

**Fragen zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Graber Konrad:**

|         |   |
|---------|---|
| 4a.     | Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Jahresarbeitszeit (Art. 13a Abs. 2-4)?  |
| Antwort | Um die Vollzugstauglichkeit zu erhöhen, ist das Jahresarbeitszeitmodell schriftlich zu vereinbaren, d.h. die Geltung hängt vom gegenseitigen Einverständnis ab. |

|         |  |
|---------|--|
| 5a.     | Wie beurteilen Sie die Art und Weise, wie die Jahresmehrstunden ausgeglichen werden sollen (Art. 13a Abs. 5)?  |
| Antwort | Der Ausgleich entspricht den geltenden Bestimmungen, wogegen nichts einzuwenden ist. In lit. b ist zu ergänzen, dass die Mehrstunden ebenfalls mit einem Lohnzuschlag auszu zahlen sind, wenn sie im Folgejahr nicht bezogen wurden. |

|         |   |
|---------|---|
| 6a.     | Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur Teilzeitanstellung (Art. 13a Abs. 6)? |
| Antwort | Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.                           |

|         |  |
|---------|--|
| 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 | Diese Bestimmung führt zu keinem Mehrwert. Das Jahresarbeitszeitmodell soll die Flexibilität fördern, insbesondere um Spitzenbelastungen aufzufangen. Diese Bestimmung verkürzt die zulässige Tagesarbeitszeit im Vergleich zur geltenden Bestimmung (17 Stunden, Art. 10 ArG) jedoch um zwei Stunden. |

|         |   |
|---------|---|
| 8a.     | Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur täglichen Ruhezeit (Art. 15a Abs. 3 und 4)? |
| Antwort | Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.                                 |

|         |  |
|---------|--|
| 9a.     | Wie beurteilen Sie die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit (Art. 18 und 19a)?  |
| Antwort | Um die Vollzugstauglichkeit zu erhöhen, ist das Jahresarbeitszeitmodell schriftlich zu vereinbaren, d.h. die Geltung hängt vom gegenseitigen Einverständnis ab. Ansonsten keine Bemerkungen. |

|         |  |
|---------|--|
| 10a.    | Wie beurteilen Sie die Bestimmung zum Gesundheitsschutz (Art. 6 Abs. 4)? |
| Antwort | Gegen diese Bestimmungen bestehen keine Einwände.                        |

|         |   |
|---------|---|
| 11a.    | Wie beurteilen Sie die Bestimmung zur möglichen Verschiebung von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit (Art. 10 Abs. 2)? |
| Antwort | Aus unserer Praxiserfahrung ergibt sich keine Notwendigkeit, die Zeitspanne um eine Stunde zu verlängern.                     |

|         |   |
|---------|---|
| 12a.    | Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs? |
| Antwort | Nein.   |

|         |  |
|---------|--|
| 13a.    | Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare?          |
| Antwort | Dieser Vorstoss ist gegenüber dem anderen zu bevorzugen. |

**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 | Das Ziel des Arbeitsgesetzes als Teil des öffentlichen Rechts ist es, Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Die Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate ist es, die Einhaltung dieser Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu überwachen. Mit dem Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wird der Vollzug massiv erschwert, insbesondere wenn die Kriterien für den Wegfall der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht überprüft werden können. (vgl. dazu Frage 3). |

|         |  |
|---------|--|
| 5b.     | Halten Sie es für notwendig, bei Nichterfassung der Arbeitszeit Massnahmen zum Gesundheitsschutz im Gesetz vorzusehen? |
| Antwort | Ja. Fraglich ist jedoch, wie dies ohne Vollzugsmöglichkeit (Frage 4b) überprüfbar sein soll.                           |

|         |   |
|---------|---|
| 6b.     | Haben Sie Bemerkungen zur Umsetzung des Gesetzesentwurfs? |
| Antwort | Nein.   |

|         |   |
|---------|---|
| 7b.     | Haben Sie sonstige Bemerkungen oder Kommentare? |
| Antwort | Diesen Vorstoss lehnen wir ab.                  |