

economiesuisse und
Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich

per E-Mail an: - hazel-anne.lawrence@economiesuisse.ch
- wey@arbeitgeber.ch

Ort, Datum	Ansprechperson	Telefon direkt	E-Mail
Aarau, 19. Juni 2017	David Sassan Müller	062 837 18 02	david.mueller@aihk.ch

F:\10_POLITIK\Vernehmlassungen\2017\Stellungnahmen AIHK\ecos & SAV_Digitaler Test_Überprüfung Regulierung aufgrund Digitalisierung_AIHK-DM-SC.docx

Digitaler Test: Überprüfung Regulierung aufgrund Digitalisierung – Stellungnahme der AIHK

Sehr geehrte Damen und Herren

In rubrizierter Angelegenheit danken wir Ihnen für die uns mit E-Mail vom 3. Mai 2017 (economiesuisse) bzw. 27. April 2017 (Schweizerischer Arbeitgeberverband) eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme.

Wir begrüssen die vom Bundesrat initiierte Analyse der Tauglichkeit bestehender, wirtschaftspolitisch relevanter Gesetze («Digitaler Test») ebenso wie die von den Wirtschaftsverbänden in Zusammenhang mit den Herausforderungen der Digitalisierung in Angriff genommenen Projekte, so zum Beispiel die neu gegründete economiesuisse-Arbeitsgruppe «Datenpolitik», welche aus der Optik der Wirtschaft Leitlinien für eine zukunftsorientierte Datenpolitik entwickeln soll. Soweit es unsere Kapazitäten erlauben bringen wir uns daher auch in derartigen Projekten ein.

Mit Blick auf die laufenden Projekte (unter anderem eben in der Arbeitsgruppe «Datenpolitik»), beschränken wir uns in vorliegender Stellungnahme auf unser Spezialgebiet, nämlich das Arbeitsrecht, welches für die Wirtschaft von zentraler Bedeutung ist und von der Digitalisierung ebenfalls in diversen Punkten betroffen ist.

Vorab ist festzuhalten, dass gerade das geltende Arbeitsgesetz in diversen Punkten den modernen Bedürfnissen der Arbeitswelt nicht mehr gerecht wird. Die Digitalisierung wird unserer Einschätzung nach zu weiteren Flexibilisierungen, gerade auch bei der Arbeitszeit, führen. Rechtsanwalt Philip Schneider, juristischer Mitarbeiter der AIHK, hat in den AIHK Mitteilungen vom Oktober 2016 daher fünf Vorschläge für zeitgemässe Arbeitsbedingungen ausgearbeitet. Erfreulicherweise wurden diese rechtspolitischen Ideen der AIHK von Nationalrat Thierry Burkart (FDP Aargau) umgehend aufgegriffen und sogleich in Form einer Parlamentarischen Initiative (Geschäftsnummer 16.484 – «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice») im Dezember 2016 im Nationalrat eingereicht. Mit Blick auf die Digitalisierung ist dieser Vorstoss von grosser Bedeutung.

Zumal mit diesem Vorstoss wichtige Reformvorschläge für das Arbeitsgesetz bereits im politischen Prozess sind, beschränken wir uns nachfolgend auf weitere arbeitsrechtliche Inputs, konkret solche zum Arbeitsvertragsrecht nach Obligationenrecht (OR) sowie zum Mitwirkungsgesetz (MitwG), wobei der Handlungsbedarf hier weitaus weniger dringend ist, als bei den arbeitsgesetzlichen Bestimmungen. Die AIHK warnt denn auch davor, übereilt die Regulierung anzupassen,

zumal die anstehenden Entwicklungen aufgrund der Digitalisierung und deren Auswirkungen auf das Recht heute vielfach noch total ungewiss sind. Vor diesem Hintergrund verstehen sich die nachstehend stichwortartig dargestellten Inputs als erste Gedankenanstösse für mögliche Anpassungen, welche sich aus der Sicht der Wirtschaft anbieten würden.

Konkret könnten folgende Anpassungen des Arbeitsvertragsrechts zu Vereinfachungen für die Unternehmen bei der Realisierung des Digitalisierungsprozesses führen:

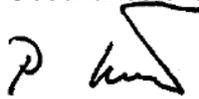
- Die behandelnden Ärzte von Arbeitnehmenden seien im Falle einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderung zur umgehenden elektronischen Zustellung (via E-Mail) des betreffenden Arbeitsunfähigkeitszeugnisses an die jeweilige Arbeitgeberin zu verpflichten.
- Dass der Geldlohn «*innert der Arbeitszeit*» (Art. 323b Abs. 1 erster Teilsatz OR) auszurichten ist, ist angesichts der heute meist elektronisch erfolgenden Banküberweisungen zur Zahlung des Lohnes nicht mehr wirklich zeitgemäss. Die Bestimmung sei daher anzupassen.
- Die relativ zwingende (vgl. Katalog in Art. 362 Abs. 1 OR) Verpflichtung zur Übergabe von schriftlichen Lohnabrechnungen (Art. 323b Abs. 1 zweiter Teilsatz OR) sei anzupassen. Bei gleichbleibendem Lohn und – wie vorstehend festgehalten – heute meist elektronischen Lohnüberweisungen bilden jeden Monat zu übergebende schriftliche Lohnabrechnungen einen unnötigen bürokratischen Aufwand seitens der Arbeitgebenden.
- Es sei auf das Erfordernis der Schriftlichkeit nach Art. 12 ff. OR zur Begründung einer Kündigung (Art. 335 Abs. 2 OR) zu verzichten. Die Begründung einer (formlos möglichen) Kündigung sollte beispielsweise auch per E-Mail möglich sein.
- Es sei auf das Erfordernis der Schriftlichkeit nach Art. 12 ff. OR bei der Konsultation der Arbeitnehmervertretung im Rahmen von Massenentlassungen (Art. 335f Abs. 3 OR) zu verzichten. Die Mitteilung zur Einleitung der Konsultation sollte beispielsweise auch per E-Mail möglich sein. Gleiches gilt für die Anzeige an das kantonale Arbeitsamt (Art. 335g Abs. 1 OR).
- Es sei die Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung (Art. 14 MitwG) so zu lockern, dass es der Arbeitnehmervertretung möglich wird, ihre Sitzungen auch per Videokonferenz durchzuführen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

AARGAUISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER

Geschäftsstelle

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Lüscher'.

Peter Lüscher
Geschäftsleiter

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. S. Müller'.

David Sassan Müller
lic. iur., Rechtsanwalt