

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

A-Post Plus

Staatssekretariat für Wirtschaft
Holzikofenweg 36
3003 Bern

1. September 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112); Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a); Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 wurden die Kantonsregierungen eingeladen, sich zu obengenannter Angelegenheit vernehmen zu lassen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit und nehmen sie gerne wahr.

Wir begrüssen die vorgesehene Revision, da der neue Art. 34a den Unternehmen in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand eine erweiterte Flexibilisierung ermöglicht, welche mit den Art. 73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) nicht genügend vorhanden ist.

Wir stimmen den vorgesehenen Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) grundsätzlich zu unter Berücksichtigung folgender Hinweise:

- Absatz 1 lit. c

Wir geben zu bedenken, dass die Vorgabe bezüglich der Mindestqualifikation der Arbeitnehmenden (Abschluss mindestens Bachelorstufe, Berufsbildungsstufe 6 oder gleichwertigen höheren Bildungsabschluss) eine zusätzliche Anforderung darstellt, welche bei den Vorgaben in der ArGV 1 bei Art. 73a *Verzicht auf Arbeitszeiterfassung* und Art. 73b *Vereinfachte Arbeitszeiterfassung* nicht gefordert wird. Diese Anforderung sollte gänzlich gestrichen werden.

- Absatz 2

In Absatz 2 wird der Begriff *Überstunden* angewendet, welcher rechtlich im Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; SR 220), somit im Bundeszivilrecht, geregelt ist. Zudem wird auch direkt auf das Obligationenrecht verwiesen. Wir schliessen uns in diesem Punkt der Vernehmlassung des Interkantonalen Verbands für Arbeitssicherheit (IVA) vom 4. August 2021 an und beantragen, den Begriff *Überstunden* in *Mehrstunden oder die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden* zu ändern und entsprechend den Verweis auf das Obligationenrecht zu streichen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Stephan Attiger
Landammann

Joana Filippi
Staatsschreiberin

Kopie

- abas@seco.admin.ch



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

Per E-Mail an
abas@seco.admin.ch

Appenzell, 2. September 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Sie begrüsst die Vorlage im Grundsatz. Zudem unterstützt sie nach wie vor eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeit in den genannten Dienstleistungsberufen. Das Arbeitsgesetz orientiert sich diesbezüglich in einigen Bereichen nach wie vor am Fabrikzeitalter. Diese Regelungen entsprechen nicht den heutigen gesellschaftlichen Gegebenheiten im Dienstleistungssektor.

Zur Vorlage werden folgende Änderungsanträge gestellt:

Art. 34a Abs. 1 lit. b

Sie haben Vorgesetztenfunktionen inne oder sind Spezialistinnen oder Spezialisten in einem Bereich nach Abs. 1. *Nicht unter diese Bestimmung fallen Praktikantinnen und Praktikanten.*

Begründung:

In Anwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfungsunternehmen oder Architekturbüros werden regelmässig Uni-Absolventinnen und -absolventen mit Bachelor- oder Masterabschluss als Praktikantinnen und Praktikanten befristet und zu tiefen Löhnen angestellt. Die Verordnung soll klarstellen, dass das Jahresarbeitszeitmodell für diesen Personenkreis nicht vereinbart werden kann.

Art. 34a Abs. 2 Satz 2 am Ende

«... und die Abgeltung der *Mehrstunden* festgelegt.»

Begründung:

Der Begriff «Überstunden» ist durch «Mehrstunden» zu ersetzen. «Überstunden» stammen aus dem Privatrecht und werden in der öffentlich-rechtlichen Arbeitsgesetzgebung bisher nicht verwendet. Sie sind daher systemfremd und haben eine andere Bedeutung. Daher soll auf den allgemeineren Begriff «Mehrstunden» abgestellt werden.

Art. 34a Abs. 3 lit. c

«Die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden müssen, *soweit sie 60 Stunden übersteigen*, durch Freizeit von wenigstens gleicher Dauer ...».

Begründung:

Nach Art. 13 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes muss bestimmten Arbeitnehmergruppen wie dem Büropersonal kein Lohnzuschlag von 25% ausgerichtet und im gegenseitigen Einverständnis keine Freizeitkompensation für die ersten 60 Arbeitsstunden Überzeit zugestanden werden. Dieselbe Regelung soll auch für das Jahresarbeitszeitmodell gelten.

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

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission

Der Ratschreiber:


Markus Dörig

Zur Kenntnis an:

- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Nationalrat Thomas Rechsteiner (thomas.rechsteiner@parl.ch)



Kantonskanzlei, 9100 Herisau

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und
Forschung

per E-Mail: abas@seco.admin.ch

(Pdf und Word-Datei)

Thomas Frey
Ratschreiber-Stv.
Tel. +41 71 353 62 57
Fax. +41 71 353 68 64
thomas.frey@ar.ch

Herisau, 10. September 2021

Eidg. Vernehmlassung; Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (Art. 34a)

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 unterbreitet das Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) bis zum 15. September 2021 zur Stellungnahme.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Er begrüsst die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz für die Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand. Die Idee eines Jahresarbeitszeitmodells und eine Flexibilisierung der Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit für den Dienstleistungssektor wird unterstützt. Insbesondere wird begrüsst, dass der Revisionsvorschlag unter Beizug der Sozialpartner erarbeitet wurde und so zu einer tragfähigen Lösung herbeigeführt werden konnte. Das Jahresarbeitszeitmodell ist jedoch einzig für erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einzusetzen. Für Jugendliche gilt ein besonderer Schutz insbesondere auch betreffend Arbeits- und Ruhezeiten. Der Regierungsrat erachtet es zudem als richtig, dass Anliegen, welche dem Gesundheitsschutz widersprechen, nicht aufgenommen wurden. Nebst einem zeitgemässen Jahresarbeitszeitmodell ist es nämlich wichtig, dass der Gesundheitsschutz, wie auch weitere Prinzipien aus dem Arbeitsgesetz auch für den Dienstleistungssektor weiterhin Gültigkeit haben und nicht zu gesonderten Lösungen für bestimmte Branchen und Unternehmen führen.

Art. 34a gilt für die Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand. Da die Schweizer Wirtschaft stark von flexibel arbeitenden IT-Dienstleistungsbetrieben abhängt, sollen Wissensberufe wie die Informationstechnologie ebenfalls und explizit bei den Dienstleistungsbetrieben aufgeführt werden. Gerade die Informationstechnologien beeinflussen die zukünftige Stärke sowie Innovations- und Exportkraft des Standorts Schweiz massgeblich.



Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates

Thomas Frey, Ratschreiber-Stv.



Regierungsrat

Postgasse 68
Postfach
3000 Bern 8
info.regierungsrat@be.ch
www.be.ch/rr

Staatskanzlei, Postfach, 3000 Bern 8

Herr Bundespräsident
Guy Parmelin
Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
Bundeshaus Ost
3003 Bern

abas@seco.admin.ch

Ihr Zeichen:

8. September 2021

Unser Zeichen: 2021.WEU.1239

RRB Nr.: 1002/2021

Direktion: Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion

Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Vernehmlassung des Bundes: Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2); Stellungnahme des Kantons Bern

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat des Kantons Bern bedankt sich für die Möglichkeit, im Vernehmlassungsverfahren zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz Stellung nehmen zu können.

Der Regierungsrat des Kantons Bern begrüsst den Vorschlag des Bundesrats, dem Bedürfnis der Beratungs-, Prüfungs- und Treuhandgesellschaften und Teilen ihrer Mitarbeitenden nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu entsprechen. Die Vorlage etabliert eine bereits bewährte Praxis und gewährleistet den rechtlichen Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden.

- Art. 34a Abs. 1 Bst. b

Was die Regelung von Art. 34a Abs. 1 Bst. b betrifft, ist es notwendig klarzustellen, dass Praktikantinnen und Praktikanten von Unternehmen, die unter diese Bestimmung fallen, nicht als Fachkräfte gelten und daher nicht nach dem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden können. Dies gilt insbesondere für Anwaltskanzleien sowie Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen.

- Art. 34a Abs. 1 Bst. c:

Die Definition des Bildungsabschlusses in Art. 34a Abs. 1 Bst. c ist unseres Erachtens zu wenig klar formuliert und eröffnet einen grossen Interpretationsspielraum. Hier beantragen wir im Hinblick auf den Vollzug eine Konkretisierung.

- **Art. 34a Abs. 2:**

Art. 34a Abs. 2 sieht vor, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Anwendung des Jahresarbeitszeitmodells schriftlich vereinbaren. Die Vereinbarung muss insbesondere die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Kalenderjahr und die Art und Weise, wie Überstunden vergütet werden, festlegen. So erscheint der Begriff "Überstunden" - der im Obligationenrecht (OR) und nicht im ArG geregelt ist - in einem öffentlich-rechtlichen Text. Im ArG und dessen Verordnungen sollte deshalb nur der Begriff "Mehrstunden oder die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden" und nicht der Begriff "Überstunden" verwendet werden.

- **Art. 34a Abs. 3 Bst. b:**

Der Verweis auf das "Geschäfts- bzw. Kalenderjahr" in Art. 34a Abs. 3 Bst. b birgt die Gefahr, dass ein Unternehmen den Begriff des Geschäftsjahres nach eigenen Interessen definiert. Die Bestimmung ist dahingehend zu präzisieren, dass es sich um ein im Voraus festgelegtes und für das gesamte Unternehmen gültiges Geschäftsjahr handelt. Alternativ kann diese Präzisierung in der Wegleitung des SECO festgehalten werden. Zudem sieht Art. 34a Abs. 3 Bst. b vor, dass sich bei Teilzeitangestellten die Obergrenze der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden anteilmässig reduziert. Mit dieser Ergänzung soll die Arbeitnehmerkategorie dieses Jahresarbeitszeitmodells besser geschützt werden. Hier ist zusätzlich zu regeln, was bei Mehrfachbeschäftigungen gilt, insbesondere was die Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit betrifft, wenn die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a fällt.

- **Art. 34a Abs. 3 Bst. c:**

Die in Art. 34a Abs. 3 Bst. c vorgesehene Ausgleichsregelung hat keine gesetzliche Grundlage im ArG. Im erläuternden Bericht wird dazu auf das OR verwiesen, insbesondere darauf, dass Art. 321c Abs. 2 und Abs. 3 OR vorbehalten sind. Bei Art. 321c Abs. 3 OR handelt es sich nur teilweise um zwingendes Recht, die Parteien können davon im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung, eines Normalarbeitsvertrags oder eines Gesamtarbeitsvertrags abweichen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 321c OR (vgl. BGE 124 III 469) ist es jedoch möglich, dass die Arbeitnehmenden unter bestimmten Bedingungen auf Überstunden verzichten. Sofern die Regelung so aufgenommen wird, besteht die Gefahr, dass sie einem Entschädigungsverzicht Vorschub leistet, was nicht in der Absicht des Gesetzgebers liegen kann.

- **Art. 34a Abs. 3 Bst. g**

Aus Art. 34a Abs. 3 Bst. g folgt, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin trotz der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells weiterhin verpflichtet ist, die Arbeitszeiten nach Art. 73 ArGV 1 zu erfassen. Dies ist zu begrüssen. Dadurch stehen den Vollzugsbehörden die Unterlagen zur Verfügung, welche für den Vollzug notwendig sind. Art. 34a Abs. 3 Bst. g sieht vor, dass nur die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden erfasst werden müssen. Die weiteren Anforderungen von Art. 73 ArGV 1 (z.B. wöchentlicher Ruhe- oder Ersatzruhetag, Lage und Dauer der Pausen) werden nicht erwähnt. Die Tatsache, dass sie in Art. 34a Abs. 3 Bst. g nicht erwähnt werden, deutet darauf hin, dass sie nicht zwingend zu erfassen sind. Falls dem nicht so sein sollte, ist eine Klarstellung in der Wegleitung notwendig.

- **Ziffer 4.1 des erläuternden Berichts**

In den Ausführungen zu den Auswirkungen der Revision auf die Kantone in Ziffer 4.1 des erläuternden Berichts wird im ersten Absatz festgehalten, dass die geplante Änderung keine finanziellen oder personellen Auswirkungen auf die Kantone haben sollte. Im zweiten Absatz wird hingegen ausgeführt, dass mit dem Wegfall der wöchentlichen Höchstarbeitszeit - eine relativ einfach zu kontrollierende Grenze - detaillierte Arbeitszeitkontrollen für die Arbeitsinspektorate aufwändiger sein werden. Der Regierungsrat des Kantons Bern geht davon aus, dass die Änderung zu einem Mehraufwand führen wird.

Der Regierungsrat dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Anliegen.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates



Beatrice Simon
Regierungspräsidentin



Christoph Auer
Staatsschreiber

Verteiler

- Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Herr Bundespräsident Guy Parmelin
Bundeshaus Ost, 3003 Bern

Per E-Mail an: abas@seco.admin.ch

Liestal, 7. September 2021
VGD/KIGA

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a), Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft den Entwurf eines neuen Artikels 34a der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz ([ArGV 2; SR 822.112](#)) betreffend die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells für bestimmte Dienstleistungsbetriebe übermittelt und zur Vernehmlassung eingeladen.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und unterbreiten Ihnen hiermit fristgerecht unsere Vernehmlassungsantwort.

1. Ausgangslage

Die Forderung nach einer Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes ([ArG; SR 822.11](#)) und die Idee der Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells für den Dienstleistungssektor basieren auf der parlamentarischen Initiative (pa. Iv.) 16.414 «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» von Ständerat Konrad Graber vom 17. März 2016. Zur Umsetzung der pa. Iv. 16.414 wurde vom Bund eine Teilrevision des Arbeitsgesetzes vorgeschlagen, die in der vom 4. September bis 4. Dezember 2018 durchgeführten Vernehmlassung jedoch auf wenig Rückhalt stiess. Auch der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft äusserte sich damals kritisch zur Vorlage und verwies auf den Arbeitnehmerschutzgedanken sowie die bereits geltenden Flexibilisierungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht.

Mit der Vorlage zur Einführung des neuen Artikels 34a E-ArGV 2 soll das Vorhaben nun auf Verordnungsstufe realisiert werden, derweil die Beratungen zur pa. Iv. 16.414 in der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats (WAK-S) sistiert worden sind. Bei Artikel 34a E-ArGV 2 handelt es sich um einen Kompromiss, der unter Einbezug der Sozialpartner erarbeitet worden ist. Ziel ist es, für Arbeitnehmende, die in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand tätig sind, unter bestimmten Voraussetzungen die Beschäftigung

nach einem Jahresarbeitszeitmodell zu ermöglichen. Die Unterstellung unter ein solches Jahresarbeitszeitmodell würde in erster Linie dazu führen, dass die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsgesetzes zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeit keine Anwendung auf die betroffenen Arbeitnehmenden mehr fänden. Weitere Flexibilisierungen sind vorgesehen durch eine Verlängerung des zulässigen täglichen Beschäftigungszeitraums, durch eine Verkürzung der Ruhezeit mehrmals pro Woche und durch die Ermöglichung von Sonntagsarbeit an maximal sechs Sonntagen pro Jahr. Das Jahresarbeitszeitmodell soll durch einen verstärkten Gesundheitsschutz flankiert werden, indem die Arbeitgeberschaften unter Mitwirkung der betroffenen Arbeitnehmenden Präventionsmassnahmen vorsehen müssen. Erleichterungen betreffend die Erfassung der Arbeitszeiten gemäss Artikel 73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ([ArGV 1; SR 822.111](#)) sind in Kombination mit dem Jahresarbeitszeitmodell nicht anwendbar.

2. Grundsätzliche Bemerkungen des Regierungsrats

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft ist sich bewusst, dass die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, welche ursprünglich auf industrielle Betriebe ausgerichtet waren, unter den heutigen Anforderungen in der Arbeitswelt auf gewisse Arbeitsverhältnisse nicht mehr in befriedigender Weise anwendbar sind. Zu sehr und vor allem schnell veränderte und verändert sich die Arbeitswelt in vielen Bereichen. Die Schweiz ist von einer Industrie- zur einer Dienstleistungsnation geworden, mit starken Verbindungen in den EU-Raum und in die ganze Welt. Auch dem digitalen Wandel kann sich kein Betrieb verschliessen. Diese Ausgangslage schafft für die Betriebe neue Bedürfnisse und Abhängigkeiten mit direkten Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse, welche in den massgeblichen Rechtsgrundlagen noch nicht oder erst in Teilen berücksichtigt werden konnten.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft erkennt durchaus, dass diese sich ändernden Rahmenbedingungen neue Anforderungen an den Einsatz von Arbeitnehmenden stellen, und er verschliesst sich einer Flexibilisierung von Arbeits- und Ruhezeiten in gewissen Bereichen nicht grundsätzlich. Insbesondere bei ausgewiesenen terminlichen Abhängigkeiten und zeitlichen Engpässen ist der Bedarf an Arbeitszeitflexibilität nachvollziehbar und anerkannt; allerdings erscheint ein Aufweichen von Arbeitnehmerschutzbestimmungen zur blossen Befriedigung von vermeintlichen Kundenbedürfnissen nicht gerechtfertigt.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft ist des Weiteren der Meinung, dass es sich bei der Legiferierung zu neuen Beschäftigungsmodalitäten wie einem Jahresarbeitszeitmodell um eine grundlegende Fragestellung handelt, die aufgrund ihrer Grundsätzlichkeit und zwecks Erhalts der notwendigen demokratischen Legitimation auf Gesetzesstufe geregelt gehörte. Stattdessen soll mit Blick auf die politischen Rahmenbedingungen und mit Verweis auf Artikel 27 ArG eine weitere Sonderbestimmung in der ArGV 2 geschaffen werden, in welcher einerseits die unterstellten Betriebsarten umschrieben und andererseits materielle Regelungen zum Jahresarbeitszeitmodell enthalten sind. Im neuen Artikel 34a E-ArGV 2 werden Inhalte aus dem zweiten und dritten Abschnitt der ArGV 2 vermischt, was deren Systematik widerspricht, wohl aber zur Erfüllung einer unabdingbaren Forderung der Arbeitnehmerseite zwecks Verhinderung einer späteren Ausweitung des Jahresarbeitszeitmodells auch auf weitere Betriebsarten hinzunehmen ist.

Es darf konstatiert werden, dass durch den Einbezug der Sozialpartner beim nun vorliegenden zweiten Anlauf zur Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells im Vergleich zur ursprünglichen Vernehmlassungsvorlage gewisse Verbesserungen erzielt worden sind: So wurden nebst der Eingrenzung des Anwendungsbereichs auf Dienstleistungsbetriebe beispielsweise die Möglichkeit von

Sonntagsarbeit eingeschränkt, der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit von vormals 17 auf maximal 15 Stunden verkürzt, die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 63 Stunden begrenzt und die im Durchschnitt von vier Wochen einzuhaltende Ruhezeit auf 12 Stunden verlängert. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft anerkennt diese Bemühungen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes und wertet diese Anpassungen als wichtige Optimierungen.

Für die Kantone, welche die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zu vollziehen und demnach auch die Einhaltung der Normierung zum Jahresarbeitszeitmodell zu überprüfen haben, wird die Umsetzung des geplanten Artikels 34a E-ArGV 2 mit Zusatzaufwendungen verbunden sein: Nicht nur hat in diesem Bereich eine Arbeitszeitkontrolle selbstredend den Zeitraum eines ganzen Jahres zu umfassen. Auch müssen die zuständigen Arbeitsinspektorate zur Qualifikation der betroffenen Arbeitnehmenden beispielsweise Arbeitsverträge, Ausbildungsnachweise oder Arbeitsabläufe konsultieren sowie schriftliche Abmachungen und vereinbarte Präventionsmassnahmen zum Gesundheitsschutz einverlangen. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft geht davon aus, dass die dazu notwendige Mitwirkung der Arbeitgeberschaften über Art. 46 ArG abgedeckt ist.

Kritisch äussert sich der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft zu den nachfolgenden Punkten:

3. Spezifische Bemerkungen zu Artikel 34a E-ArGV 2

3.1 Artikel 34a Absatz 1 E-ArGV 2

Betrieblicher Geltungsbereich

In den Geltungsbereich der neuen Bestimmung sollen Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand fallen. Artikel 34a Absatz 1 E-ArGV 2 führt weiter aus, dass es sich um Betriebe handeln soll, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten. Dieser vor allem auch durch die sehr allgemeine Titelformulierung nicht klar abzugrenzende Geltungsbereich geht dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft zu weit, da sich unter den gewählten Wortlaut letztlich praktisch sämtliche Beratungsdienstleistungen subsumieren lassen. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft erkennt bei den in der Vorlage genannten Beratungsdienstleistungen kein gesellschaftliches Bedürfnis beispielsweise für eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 63 Stunden oder für Sonntagsarbeit. Namentlich dürften allfällige Kundenbedürfnisse bei dieser Art von Tätigkeit kein Grund für ausserordentliche Arbeitszeiten respektive Regelungen sein. Sollte ein entsprechender Betrieb ein dringendes Bedürfnis für ausserordentliche Arbeitszeiten geltend machen und belegen können, steht das Instrument der Arbeitszeitbewilligung gemäss Artikel 27 ArGV 1 zur Verfügung.

Flexibilisierungsmöglichkeiten sind dort zu unterstützen, wo sie praktisch unabdingbar sind, da äussere nicht beeinflussbare Umstände das zeitgerechte Erbringen einer bestimmten Dienstleistung erfordern. Dies kann beispielsweise der Fall sein bei terminlichen Abhängigkeiten von Projekten, Rechnungsabschlüssen eines ausländischen Mutterhauses oder Terminvorgaben in einem internationalen Konzern.

Antrag: Im Titel der Bestimmung ist der Begriff «Beratung» zu streichen und der Anwendungsbereich präziser zu umschreiben. Anstelle des Kundenbedürfnisses ist beim Bedarf an Arbeitszeitflexibilisierung auf ausgewiesene terminliche Abhängigkeiten abzustellen.

Persönlicher Geltungsbereich

Gemäss der Vorlage soll nicht jeder erwachsene Arbeitnehmende im Dienstleistungssektor nach dem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden können, sondern derjenige, der

- a. bei der Arbeit über eine grosse Autonomie verfügt und seine Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen kann,
- b. eine Vorgesetztenfunktion inne hat oder auf eine Dienstleistungserbringung im betrieblichen Geltungsbereich der Bestimmung spezialisiert ist,
- c. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120'000 Franken verfügt oder einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss besitzt.

Dieser Formulierungsvorschlag lehnt sich an Artikel 73a ArGV 1 an, in welchem mit dem Verzicht auf die Erfassung von Arbeitszeiten für bestimmte Arbeitnehmende ebenfalls bereits eine Relativierung der allgemeinen Vorschriften des Arbeitsgesetzes vorgesehen ist. Infolge der in den Buchstaben b. und c. statuierten Alternativtatbestände geht Artikel 34a Abs. 1 E-ArGV 2 indessen noch deutlich über den Anwendungsbereich von Artikel 73a ArGV 1 hinaus: Im Ergebnis könnte die vorgeschlagene Formulierung von Artikel 34a Absatz 1 E-ArGV 2 insbesondere zur Folge haben, dass eine studierende Person, die zwar über einen Bachelor-, aber noch über keinen Masterabschluss verfügt, den Bestimmungen zum Jahresarbeitszeitmodell unterstellt werden kann, sofern ein Betrieb sie in einem spezifischen Arbeitsbereich einsetzt und ihr keine Vorgaben zu ihren Einsatzzeiten macht. Auch Volontariate oder Praktika, die insbesondere in Anwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen häufig vorkommen und deren Entschädigung das gesetzlich definierte Bruttojahreseinkommen deutlich unterschreiten dürften, könnten unter den Geltungsbereich von Artikel 34a E-ArGV 2 subsumiert werden. Mit Blick auf den Arbeitnehmerschutz und im Sinne einer restriktiven Handhabung von arbeitsrechtlichen Ausnahmeregelungen kann der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft diese Konsequenz nicht befürworten.

Antrag: Der persönliche Geltungsbereich von Artikel 34a E-ArGV 2 ist einzuschränken und an den Anwendungsbereich von Artikel 73a ArGV 1 anzugleichen.

3.2 Artikel 34 Absatz 3 E-ArGV 2

Bereits heute wird die arbeitsgesetzliche Normierung zu den Arbeits- und Ruhezeiten für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmende durch zahlreiche Sonderbestimmungen der ArGV 2 ersetzt. So sehen namentlich die geltenden Artikel 6 (Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit), Artikel 7 (Verlängerung der Arbeitswoche) und Artikel 9 (Verkürzung der täglichen Ruhezeit) ArGV 2 Flexibilisierungen für den möglichen Einsatz von Arbeitnehmenden vor. Auch die in Artikel 34 Absatz 3 E-ArGV 2 enthaltenen Vorschriften für die Beschäftigung von Arbeitnehmenden im Jahresarbeitszeitmodell beschlagen im Wesentlichen die wöchentliche Arbeitszeit, die tägliche Ruhezeit und – durch die Möglichkeit von Sonntagsarbeit – auch die Verlängerung der Arbeitswoche. Im Vergleich fällt auf, dass in den genannten Bereichen die geplanten Regelungen zum Jahresarbeitsmodell für die betroffenen Arbeitnehmenden noch einschneidender sind als die etablierten Sonderbestimmungen der ArGV 2:

- So sind beispielsweise bei der Vorschrift zur wöchentlichen Arbeitszeit (Artikel 34 Absatz 3 Buchstabe a E-ArGV 2) keine einzuhaltenden Durchschnittswerte innerhalb einer kürzeren und dadurch auch besser kontrollierbaren Zeitperiode vorgesehen;
- die Obergrenze der zulässigen Überzeitstunden per Jahresende wird zugunsten des Nettoprinzip relativiert (Artikel 34 Absatz 3 Buchstabe b E-ArGV 2);

- durch die Begrenzung der Sonntagsarbeit auf fünf Stunden pro Einsatz (Artikel 34 Absatz 3 Buchstabe f E-ArGV 2) entfällt die im Arbeitsgesetz vorgesehene Pflicht zur Gewährung eines Ersatzruhetages in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche, ohne dass eine Maximalzahl von aufeinanderfolgenden Arbeitstagen oder zwingend zu gewährende Erholungsphasen festgeschrieben werden;
- die auf neun Stunden verkürzbare tägliche Ruhezeit kann in einem vierwöchigen und damit im Vergleich zu Artikel 9 ArGV 2 doppelt so langen Zeitraum ausgeglichen werden.

Insgesamt erachtet der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die dem vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitmodell inhärenten und über einen längeren Zeitraum möglichen Arbeitsbelastungen als hoch.

Antrag: Es ist daher zu prüfen, ob beim geplanten Jahresarbeitszeitmodell anstelle von abermals verschärfenden Regulierungen Verweise auf bestehende Sonderbestimmungen der ArGV 2 vorgenommen werden können. In jedem Fall sind im Hinblick auf die hohe wöchentlich mögliche Arbeitszeit von 63 Stunden und die geplante Normierung der Sonntagsarbeit kompensatorische Massnahmen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes vorzusehen.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die gebührende Berücksichtigung unserer Anliegen.

Hochachtungsvoll



Thomas Weber
Regierungspräsident



Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 80 54
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF

per E-Mail an:
abas@seco.admin.ch

Basel, 7. September 2021

Regierungsratsbeschluss vom 7. September 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Stellungnahme des Kanton Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 25. Mai 2021 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a), zukommen lassen. Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme und lassen Ihnen nachstehend unsere Anträge und Bemerkungen zukommen.

Der Vorschlag des SECO ist im Grundsatz zu begrüessen, da er auf die Flexibilisierungsbedürfnisse von Beratungs-, Prüfungs-, und Treuhandgesellschaften sowie von bestimmten ihrer Arbeitnehmenden eingeht. Jedoch enthält der jetzige Entwurf einige Unklarheiten und wirft rechtliche Fragen auf, die vorgängig zu klären sind.

Art. 34a Abs. 1 verweist auf Bedingungen, die grösstenteils denjenigen von Art. 73a ArGV 1 entsprechen. Im erläuternden Bericht wird ausgeführt, dass man sich bei der Beurteilung der Kriterien an der unter Art. 73a ArGV 1 entwickelten Praxis orientieren könne. Es ist jedoch schwierig, sich auf eine solche Praxis zu berufen, da sie nicht besonders weit entwickelt ist und es relativ wenig Anwendungsfälle gibt. Die meisten in der Praxis angetroffenen Fälle betreffen Art. 73b ArGV 1, wobei sich diese nicht ohne weiteres auf Art. 34a Abs. 1 anwenden lassen würde. Entsprechend dürfte der Verweis auf die unter Art. 73a ArGV 1 entwickelte Praxis unzureichend sein, und seitens SECO müssten konkretere Vorgaben gemacht werden.

Bei Art. 34a Abs. 1 lit. b wäre es sinnvoll klarzustellen, dass Praktikantinnen und Praktikanten, welche häufig von unter diese Bestimmung fallenden Unternehmen (insbesondere Anwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen) beschäftigt werden, nicht als Fachkräfte gelten und daher nicht nach dem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden können.

Die Umschreibung des mindestens erforderlichen Bildungsabschlusses in Art. 34a Abs. 1 lit. c ist erstens zu wenig klar definiert. Insbesondere der Verweis auf einen "gleichwertigen Bildungsab-

schluss" lässt Raum für Interpretationen offen und würde den Vollzug erschweren. Zweitens wird verkannt, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit mit der eigentlichen Tätigkeit zusammenhängen und nicht am Vorhandensein einer bestimmten Ausbildung festgemacht werden soll. Der erläuternde Bericht bringt keine Klarheit darüber, weshalb der Bildungsabschluss als Voraussetzung für das Jahresarbeitszeitmodell eingeführt werden soll. Wir sprechen uns mit Blick auf den Arbeitnehmerschutz klar dafür aus, dass allein der Bruttolohn von mindestens 120'000 Franken als Voraussetzung für das Jahresarbeitszeitmodell zugelassen werden soll.

Art. 34a Abs. 2 sieht vor, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende die Anwendung dieses Modells schriftlich vereinbaren. Die Vereinbarung muss insbesondere die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Kalenderjahr und die Art und Weise, wie Überstunden vergütet werden, festlegen. Somit fände der privatrechtliche Begriff "Überstunden", der im Obligationenrecht (OR) und nicht im ArG geregelt ist, in einen öffentlich-rechtlichen Text Eingang. Um dies zu vermeiden, sollte im ArG und in dessen Verordnungen nur von "Mehrstunden" oder "die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden", und nicht von "Überstunden", die Rede sein. Das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen sind für den Laien ohnehin nicht einfach zu verstehen und die gleichzeitige Verwendung von öffentlich-rechtlicher sowie privatrechtlicher Termini würde das Verständnis zusätzlich erschweren. Absatz 2 sieht zudem vor, dass die Vereinbarung jederzeit seitens Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden widerrufen werden kann, wobei die Bestimmungen des OR zu berücksichtigen sind. Auch hier kommt es wieder zu einer Vermischung von öffentlichem Recht und Privatrecht. Der Verweis auf die Bestimmungen des OR sollte deshalb gestrichen werden. Allenfalls kann der Verweis im Zusammenhang mit dem Widerruf in der Wegleitung des SECO eingefügt werden, wobei auch dies u.E. nicht angezeigt ist.

Der Verweis in Art. 34a Abs. 3 lit. b auf das "Geschäfts- bzw. Kalenderjahr" macht zwar Sinn, lässt aber auch Tür und Tor offen, den Begriff des Geschäftsjahres nach eigenen Interessen unterschiedlich festzulegen. Wir empfehlen daher zu präzisieren, dass es sich um ein im Voraus festgelegtes und für das gesamte Unternehmen gültiges Geschäftsjahr handeln muss. Dies kann in der Wegleitung des SECO festgehalten werden. Zudem wird in lit. b erwähnt, dass sich bei Teilzeitangestellten die Obergrenze der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden anteilmässig reduziert. Mit dieser Ergänzung soll diese Arbeitnehmerkategorie im Jahresarbeitszeitmodell besser geschützt werden. Jedoch stellt sich die Frage, wie es bei Mehrfachbeschäftigungen aussieht, insbesondere betreffend die Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit, wenn die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a fällt? Wie im Erläuterungsbericht richtig erwähnt, erfolgt bei Teilzeitbeschäftigung nach heutigem Recht keine Herabsetzung der Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dies ist noch zu präzisieren.

Die in Art. 34a Abs. 3 lit. c vorgesehene Ausgleichsregelung beruht nicht auf einer formellen Bestimmung des ArG. Im erläuternden Bericht wird zudem auf die Entschädigungsregeln des OR hingewiesen, insbesondere darauf, dass Art. 321c Abs. 2 und 3 OR vorbehalten seien. Bei Art. 321c Abs. 3 OR handelt es sich nur teilweise um zwingendes Recht; die Parteien können davon abweichen, jedoch nur im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung, eines Normalarbeitsvertrags oder eines Gesamtarbeitsvertrags. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 321c OR (vgl. BGE 124 III 469) ist es jedoch möglich, dass Arbeitnehmende unter bestimmten Bedingungen auf Überstundenentschädigung verzichten. Sofern diese Regelung so aufgenommen wird, würde einem Entschädigungsverzicht Vorschub geleistet, was sicherlich nicht in der Absicht des Gesetzgebers liegt.

Art. 34a Abs. 3 lit. a besagt, dass die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchst Arbeitszeit und Überzeit nicht anwendbar sind. In lit. d wird jedoch Überzeitarbeit erwähnt. Um Klarheit zu schaffen, sollte in lit. d die tägliche Höchst Arbeitszeit von 13 Stunden explizit erwähnt und der Passus "mit Einschluss der Pausen und der Überzeitarbeit" gestrichen werden.

Aus Art. 34a Abs. 3 lit. g folgt, dass der Arbeitgeber trotz der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells weiterhin verpflichtet ist, die Arbeitszeiten nach Art. 73 ArGV 1 zu erfassen. Dies ist zu begrüssen. Dadurch stehen den Vollzugsbehörden die notwendigen Unterlagen zur Verfügung. Unverständlich ist jedoch, dass gemäss Art. 34a Abs. 3 lit. g nur die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden erfasst werden müssen. Die weiteren Anforderungen von Art. 73 ArGV 1 (bspw. wöchentlicher Ruhe- oder Ersatzruhetag, Lage und Dauer der Pausen u.a.m.) werden nicht erwähnt. Die Tatsache, dass sie in Art. 34a Abs. 3 lit. g nicht erwähnt sind, deutet darauf hin, dass sie nicht zwingend zu erfassen sind. Falls dem nicht so sein sollte, ist eine Klarstellung in der Wegleitung bzw. eine Anpassung des Verordnungswortlautes notwendig. Eine vollständige Erfassung wäre wünschenswert. Wir möchten noch anmerken, dass Art. 46 ArG nicht in der Liste der Artikel enthalten ist, von denen nach Art. 27 Abs. 1 ArG abgewichen werden kann. Da Art. 34a Abs. 3 lit. g über die im Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten hinausgeht, ergibt sich hier ein Problem der Rechtmässigkeit.

In Art. 34a Abs. 4 wird zu Recht festgehalten, dass Unternehmen präventive Massnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes einführen müssen, schliesslich müssen die in diesem Jahresarbeitszeitmodell vorgesehenen Lockerungen mit einer Stärkung des Gesundheitsschutzes einhergehen. Der erläuternde Bericht erinnert jedoch lediglich an die allgemeinen Grundsätze des Art. 2 ArGV 3 und stellt einzig fest, dass Arbeitnehmende bzw. ihre Vertretungen die Möglichkeit haben, eine eingehende Analyse bestimmter Problematiken zu verlangen. In Ermangelung klarer Anforderungen an den Gesundheitsschutz ist zu befürchten, dass diese Massnahmen nur sehr theoretisch sind und nicht den gewünschten Effekt bringen. Es ist deshalb ratsam, dass in der Wegleitung des SECO konkrete Präventionsmassnahmen vorgegeben werden. Somit kann die Einhaltung des Gesundheitsschutzes effizient überprüft und die Gesundheit der Arbeitnehmenden sichergestellt werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen steht Ihnen gerne das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Michael Mauerhofer, michael.mauerhofer@bs.ch, Tel. 061 267 87 78, zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

PAR COURRIEL

Département fédéral de l'économie, de la
formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Courriel : abas@seco.admin.ch

Fribourg, le 31 août 2021

Consultation – Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) ; Modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)

Madame, Monsieur,

Dans l'affaire susmentionnée, nous nous référons à la lettre datée du 25 mai 2021 de Monsieur le Conseiller fédéral Guy Parmelin nous invitant à prendre position.

C'est avec grand intérêt, que nous nous déterminons à ce sujet.

De manière générale, nous saluons l'introduction de l'art. 34a qui répondra aux besoins d'assouplissements formulés par les entreprises du secteur du conseil, de l'audit et de la fiducie, ainsi que par certains de leurs collaborateurs et collaboratrices. Nous soutenons la proposition du SECO qui confirme une pratique établie, à laquelle elle confère le cadre juridique qui s'impose pour la protection des travailleurs.

Néanmoins, ce nouvel article soulève quelques questions juridiques. En conséquence, nous nous permettons de vous soumettre nos commentaires ci-après :

Article 34a alinéa 1 lettre a OLT 2

L'art. 34a, al. 1, let. a renvoie à des conditions déjà largement formulées à l'art. 73a OLT 1. Le rapport explicatif précise que les expériences réalisées avec l'art. 73a OLT 1 peuvent être mises à profit pour l'évaluation de ces critères. Nous estimons cependant qu'il n'est pas aisé de s'y référer, car cette pratique est en réalité bien moins répandue et fréquente que celle qui fait l'objet de l'art. 73b OLT1.

Article 34a alinéa 1 lettre b OLT 2

Il serait judicieux de préciser que les stagiaires, occupés dans des entreprises susmentionnées (en particulier les études d'avocat et les entreprises d'audit et de conseil), ne sont pas considérés comme spécialistes et, en conséquence, ne peuvent pas être soumis au modèle d'horaire de travail annualisé.

Article 34a alinéa 1 lettre c OLT 2

Le terme « diplôme sanctionnant une formation supérieure » n'est pas suffisamment précis, notamment la notion « diplôme équivalent » qui laisse trop de marge d'interprétation et complique le contrôle tout autant que l'application de cette disposition.

Article 34a alinéa 2 OLT 2

L'art. 34a, al. 2, stipule que le travailleur et l'employeur doivent convenir par écrit de l'application de ce modèle. La convention doit prévoir en particulier le nombre d'heures devant être travaillées par année civile et la manière de compenser des heures supplémentaires. La notion d'heures supplémentaires apparaît ainsi dans un texte de droit public, alors qu'elle est certes traitée dans le code des obligations (CO) mais pas dans la LTr. La législation sur le travail et ses ordonnances devraient donc parler d'« heures excédentaires ou d'heures travaillées en sus du nombre d'heures annuelles convenues » et non pas d'« heures supplémentaires ». Sachant que la loi sur le travail et ses ordonnances ne sont pas simples à comprendre pour une personne non avertie, cette confusion juridique risque de rendre les choses encore plus inintelligibles.

Article 34a alinéa 4 OLT2

Nous saluons le fait que les entreprises doivent prévoir des mesures de prévention en matière de la protection de la santé des employés. Les assouplissements prévus dans ce modèle d'horaire de travail annualisé nécessitent un renfort de la protection de la santé. Or le rapport explicatif ne fait que rappeler les principes généraux de l'art. 2, LTr 3 et constate que les travailleurs et travailleuses ou leurs représentant-es peuvent exiger une analyse approfondie de certaines problématiques. En l'absence de critères univoques en matière de protection de la santé, il est à craindre que ces mesures ne soient que purement théoriques et n'aient pas les effets escomptés.

Enfin, nous vous remercions de cette consultation qui nous permet de vous faire parvenir nos réflexions et nos commentaires sur l'introduction de l'art. 34a OLT 2.

Tout en vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :

Jean-François Steiert, Président



Jean-François Steiert

Qualifizierte elektronische Signatur - Schweizer Recht

Danielle Gagnaux-Morel, Chancelière d'Etat



Danielle Gagnaux-Morel

Signature électronique qualifiée - Droit suisse



Genève, le 15 septembre 2021

Le Conseil d'Etat

4081-2021

Département fédéral de l'économie, de la
formation et de la recherche (DEFR)
Monsieur Guy Parmelin
Président de la Confédération
Palais fédéral est
3003 Berne

Concerne : modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 : RS 822.112) : modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)

Monsieur le Président de la Confédération,

Notre Conseil a pris connaissance, avec intérêt, de votre courrier du 25 mai 2021, concernant l'objet cité en marge et vous remercie de l'avoir consulté.

Après un examen attentif de la nouvelle disposition de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) et du rapport explicatif qui l'accompagne, nous vous informons que si notre Conseil n'est pas opposé par principe à l'annualisation du temps de travail dans la mesure où celle-ci semble constituer une évolution inéluctable de l'organisation du travail, nous ne sommes toutefois pas favorables à l'adoption de cette nouvelle base légale. En effet, du point de vue de la loi sur le travail (LT; RS 822.11), la nouvelle disposition, si elle répond bien à un besoin de simplification de l'enregistrement du temps de travail, comporte des risques d'atteinte à la santé physique et psychique du travailleur. Elle complique en outre les contrôles effectués par l'inspection du travail.

A Genève en particulier, du fait de l'importance des secteurs économiques visés par la modification et du niveau des salaires, on estime à plusieurs milliers le nombre de personnes employées potentiellement soumises à la nouvelle réglementation.

Vous trouverez en annexe nos commentaires détaillés.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Président de la Confédération, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancière :

Michèle Righetti

Le président :

Serge Dal Busco

Annexe mentionnée

Copie à : abas@seco.admin.ch

Procédure de consultation relative à la modification de l'article 34a de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2)

Canton de Genève – commentaires

1. Quant à l'alinéa 1^{er} du nouvel article 34a OLT 2

Cette disposition définit le champ d'application. A ce titre, la notion de "conseil en entreprise" et celle de "management" nous semblent trop larges. Des définitions avec des critères assez stricts pourraient être plus utiles (à l'instar des codes NOGA) pour mieux circonscrire le champ d'application, cela autant pour les entreprises qui s'estimeraient en droit d'instaurer ce nouveau système que pour l'autorité de contrôle de la LTr (l'inspection du travail).

1.1 Quant à la lettre a de l'alinéa 1^{er}:

La reprise des termes de l'article 73a let. a OLT 1 renvoie aux mêmes difficultés rencontrées par l'autorité lors de ses contrôles. Ces difficultés risquent de survenir lors de l'application également de la nouvelle disposition. Le terme "autonomie" est en effet trop vague: l'entreprise peut alléguer facilement l'autonomie de ses employés sans pouvoir la démontrer.

1.2 Quant à la lettre b de l'alinéa 1^{er}:

Le terme "spécialistes" pose problème: il n'y a de spécialistes que par rapport à une catégorie déterminée d'employés (les non spécialistes). On ne voit pas, dans une entreprise de conseil notamment, ce que les employés pourraient être d'autre que des spécialistes. Voir également ci-dessous (lettre c) l'ambiguïté supplémentaire liée à la formation requise.

1.3 Quant à la lettre c de l'alinéa 1^{er}:

Le niveau de qualification établi ici peut poser des difficultés dans la pratique. On ne voit pas ce que signifie le "degré 6 du cadre national de qualification". S'il s'agit là d'un niveau suffisamment identifiable, l'administré doit au moins pouvoir trouver facilement des précisions.

Ce niveau de qualification pose également la question des équivalences, s'agissant de travailleurs étrangers. La vérification des équivalences constitue une charge de travail supplémentaire importante pour l'autorité de contrôle. On doit à tout le moins disposer d'un outil pratique, comme des tabelles d'équivalences.

Par ailleurs, les "spécialistes dans un domaine énuméré à l'al. 1" (lettre b ci-dessus) doivent nécessairement avoir une formation dans ces domaines, de sorte qu'on peut se demander comment s'articule la notion de "spécialiste" avec la qualification requise à la lettre c. Les spécialistes sont-ils les personnes qui ont nécessairement la formation visée à la lettre c ou faut-il qu'en plus d'être des spécialistes, elles aient cette formation?

Enfin, selon le rapport explicatif, le diplôme est un critère alternatif à celui du salaire. Selon nous, le critère du salaire doit être conservé (la pratique relative à l'article 73a OLT 1 montre en effet que le critère du salaire est déterminant).

2. Quant à l'alinéa 2 du nouvel article 34a OLT 2

Dans le but de protéger la santé du travailleur, la convention écrite devrait mentionner les dispositions principales qui le protègent, notamment la limite absolue de 63 heures.

Le droit de l'employeur de révoquer cet accord à tout moment fragilise la position du travailleur, car elle laisse entendre que l'employeur peut résilier le contrat de travail si le travailleur refuse l'annualisation du temps de travail ou s'il souhaite revenir au régime ordinaire. Bien que les dispositions du CO concernant la fin des rapports de travail s'appliquent, une telle possibilité donnée à l'employeur ne correspond pas à l'approche préventive qui est celle de la LTr.

Rappelons que le but premier de la LTr et de ses ordonnances (que l'inspection du travail est chargée de faire respecter) est principalement un but de prévention des atteintes à la santé. De ce point de vue, l'annualisation du temps de travail conformément à cette dérogation, ne permettant qu'un contrôle *a posteriori* (soit à la fin de l'année), met en effet d'emblée à mal les mesures préventives contrôlées par l'autorité.

3. Quant à l'alinéa 3 du nouvel article 34a OLT 2

3.1 Quant à la lettre a de l'alinéa 3:

Si plusieurs semaines de 63 heures se suivent, en termes de santé, ce nombre est excessif (malgré le temps de repos que prévoit la lettre e, qui, de facto, baisse la moyenne sur quatre semaines à 60 heures).

Remarquons encore que dans la mesure où les travailleurs dans ces domaines voyagent régulièrement, il serait utile d'intégrer, au moins dans les futurs commentaires, l'idée que le temps de voyage doit être pris en compte.

3.2 Quant à la lettre b de l'alinéa 3:

Si la charge de travail s'accumule sur une certaine période de l'année, il faut nécessairement prévoir une compensation en temps le reste de l'année (pour respecter la moyenne annuelle). La question se pose alors de ce qui arrive en cas de nécessité impérieuse de travailler (commande d'un client important notamment) qui surviendrait durant la période de compensation en temps.

Par ailleurs, le fait que les 170 heures soient décomptées en fin d'année pose le risque, pour la santé du travailleur, de leur concentration sur une courte période et ce, malgré la limite absolue de 63 heures (let. a) et le temps de repos quotidien (let. e).

Deux solutions sont envisageables:

- abaisser la limite absolue de 63 heures;
- répartir les 170 heures sur l'année pour en vérifier le respect dans le courant de cette année (et pas à la fin), chaque trimestre par exemple.

3.3 Quant à la *lettre c* de l'alinéa 3:

La mention "*au cours de l'année civile suivante ou de l'exercice suivant*" permet à l'employeur de repousser la compensation loin dans l'année, ce qui pose un risque pour la santé du travailleur (par exemple, l'employé a travaillé au taux maximum jusqu'au 31 décembre de l'année et doit continuer dès janvier de l'année suivante à travailler au même taux). Il nous semble utile de prévoir une compensation en temps en début de l'année suivante ou de l'exercice suivant, durant le premier trimestre par exemple.

S'agissant de la compensation en supplément de salaire, elle ne nous paraît pas adaptée en termes de prévention des risques psychosociaux (épuisement du travailleur).

Si l'on décide d'adopter la solution que nous proposons ci-dessus, à savoir de répartir les 170 heures sur l'année en cours, alors il s'agira de déterminer une période de temps où la compensation doit avoir lieu.

Enfin, une question se pose sur le calcul du nombre d'heures total sur l'année. Car si les 170 heures sont compensées en temps durant l'année suivante ou l'exercice suivant, le nombre maximal d'heures de travail de cette année ou de cet exercice ne sera plus, par exemple, de 2'115 heures, mais de 1'945 heures (=2115-170). Or le travailleur doit connaître ce nombre exact (il doit figurer par écrit conformément à l'alinéa 2). Par ailleurs, nous voyons là une complication pour l'employeur qui doit, pour chaque travailleur et chaque année, recalculer le nombre d'heures maximal de travail de l'année.

3.4 Quant à la *lettre d* de l'alinéa 3:

L'employeur est le garant du respect du temps de pause pris par son employé. En l'espèce, du fait de la grande autonomie du travailleur, nous voyons mal comment l'employeur pourrait veiller au respect de cette disposition. Par ailleurs, nous constatons déjà en pratique une volonté des travailleurs de raccourcir leurs pauses sur la journée pour éviter des journées trop longues de travail, de sorte que l'application pratique de ce "garde-fou" nous semble très limitée.

Enfin, avec les périodes de pause, cela représente 30 minutes de plus qu'actuellement. Il vaut mieux dès lors diminuer le temps de pause au lieu d'augmenter la durée de travail quotidienne; ce qui implique que l'article 15 LTr ne s'applique plus.

3.5 Quant à la *lettre e* de l'alinéa 3:

C'est là un garde-fou utile mais insuffisant pour prévenir le risque pour le travailleur d'accumuler trop d'heures à la fin de l'année sans pouvoir les compenser.

En effet, l'enjeu essentiel pour que ce système d'annualisation du temps de travail affecte le moins possible la santé du travailleur est de pouvoir évaluer avec suffisamment de précision, en cours d'année, où il se situe en termes de temps de travail effectué. Ceci pour éviter qu'il se retrouve en fin d'année limité par un plafond à ne pas dépasser, alors qu'il a encore une charge de travail qui ne lui permet pas de réduire son taux d'activité.

Un enregistrement du temps de travail plus pointu est souhaitable pour prévenir ce genre de situations.

3.6 Quant à la *lettre f* de l'alinéa 3:

On ne relève pas de risques particuliers, hormis ceux inhérents au travail du dimanche en général.

3.7 Quant à la *lettre g* de l'alinéa 3:

Dans la mesure où la disposition évoque seulement les "durées quotidiennes", il est à craindre que le temps de pause ne soit pas respecté. En termes de contrôle, l'enregistrement de type simplifié (durée quotidienne cumulée) ne permet pas de contrôler l'intervalle de la journée de travail et de repos quotidien. C'est pourquoi cette disposition devrait également prévoir l'enregistrement du temps de pause, ainsi que du début et de la fin des phases de travail.

4. Quant à l'alinéa 4 du nouvel article 34a OLT 2

Il nous semble utile de rappeler les mesures que l'employeur doit prendre et de faire figurer la détermination des dangers dans le commentaire de cet alinéa. Ce commentaire devrait également renvoyer à l'annexe du commentaire de l'article 2 al. 1 OLT 3, qui pourrait d'ailleurs également être complétée dans le même sens.

Regierungsrat
Rathaus
8750 Glarus

Departement für Wirtschaft, Bildung
und Forschung WBF

Glarus, 7. September 2021
Unsere Ref: 2021-127

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Hochgeachteter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

1. Grundsätzliche Einschätzung

Der Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» erhielt in der Vernehmlassung nur wenig Zustimmung. Deshalb wurde in einem zweiten Schritt und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine Lösung auf Verordnungsstufe gesucht. Dieser Kompromiss befindet sich nun in der hier vorliegenden Vernehmlassung.

Mit der Revision der ArGV 2 soll ein neuer Artikel 34a eingeführt werden: Für Arbeitnehmerinnen, die in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand tätig sind sowie eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder als Spezialistinnen in einem dieser Bereiche tätig sind, soll unter bestimmten Voraussetzungen die Beschäftigung nach einem Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht werden.

2. Anmerkungen und Anträge zu den einzelnen Bestimmungen / Änderungen

Primäre Kritik übt der Kanton Glarus an Art. 34a Abs. 1. Wir erachten die Umschreibung, für welche diese Sonderbestimmung gelten soll, als zu schwammig. Ein entsprechender Änderungsvorschlag folgt unten. Geringfügige Anpassungen zugunsten der Arbeitnehmenden und vor dem Hintergrund des Gesundheitsschutzes schlagen wir zudem in Absatz 3 vor. Absatz 4 birgt das Risiko, zu einer Pseudo-Regelung zu werden.

2.1. Art. 34a Abs. 1

2.1.1. Art. 34a Abs. 1 lit. a

Antrag:

Wir beantragen, lit. a ersatzlos zu streichen.

Begründung:

Dieses Kriterium ist zu ungenau definiert. Damit wird eine freizügige Interpretation zugelassen. Dies ist zu vermeiden.

2.1.2. Art. 34a Abs. 1 lit. b

Antrag:

Der Teilsatz «oder sind Spezialisten und Spezialistinnen in einem Bereich nach Absatz 1» ist zu streichen.

Begründung:

Auch hier ist der Interpretationsspielraum zu gross. Ziel der Sonderregelung soll nicht sein, sämtliche Angestellten der unter Absatz 1 genannten Tätigkeiten auszuklammern. Wir sind der Meinung, dass die beiden Bedingungen «Vorgesetztenfunktion» und das «Einkommen von > Fr. 120'000.-» für die Anwendbarkeit des Jahresarbeitszeitmodells ausreichend ist. Insbesondere sind diese beiden Kriterien eindeutig. Mit der Streichung wäre ein schweizweit einheitlicher Vollzug gewährleistet.

2.1.3. Art. 34a Abs. 1 lit. c

Antrag:

Wir beantragen, den Teilsatz ab «oder sie verfügen über einen Abschluss...».

Begründung:

Das harte Kriterium der Lohnsumme ist gegenüber den bereits oben monierten schwammigen Definitionen zu bevorzugen.

2.2. Art. 34a Abs. 2

Keine Anmerkung

2.3. Art. 34a Abs. 3

2.3.1. Art. 34a Abs. 3 lit. a

Antrag:

Wir beantragen, die Grenze von 63 Stunden zu überdenken. Im Rahmen einer Fünftagewoche (üblich in den betroffenen Branchen) entspricht dies einem Tagessoll von 12.6 Stunden. Wir beantragen ein Maximum von 60 Stunden.

Begründung:

Bei einer Fünftagewoche heisst dies, dass die Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum pro Tag im Durchschnitt 12,6 Stunden arbeiten dürfen. Die Grundbestimmungen nach Art. 6 ArG, wonach der Arbeitgeber zum Schutze der Arbeitnehmenden (Gesundheitsschutz) alle Massnahmen zu treffen hat, welche nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind, wird mit der Ausweitung auf maximal 63 Stunden torpediert. Dies gilt es auch im Zusammenhang mit der besorgniserregenden Entwicklung der psychosozialen Belastungen zu verhindern.

2.4. Art. 34a Abs. 4

Wie bereits oben erwähnt, droht dieser Absatz zu einer Pseudo-Regelung zu werden.

3. Fazit

Grundsätzlich begrüsst der Kanton Glarus die Liberalisierung der Arbeitszeiten für gewisse Branchen. Doch auch in diesen Branchen sollte der Arbeitnehmerschutz nicht ins Hintertreffen geraten. Denn neben dem erhöhten Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeiten ist nicht zu vergessen, dass die psychische Beeinträchtigung der Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat.

Genehmigen Sie, hochgeachteter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat


Marianne Lienhard
Landammann


Hansjörg Dürst
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version):

- abas@seco.admin.ch



Sitzung vom

14. September 2021

Mitgeteilt den

14. September 2021

Protokoll Nr.

831/2021

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
3003 Bern

Per E-Mail an: abas@seco.admin.ch

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a) – Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 25. Mai 2021 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Zur Vorlage nehmen wir wie folgt Stellung.

Vorbemerkungen

Die Praxiserfahrung in unserem Kanton zeigt, dass sich die bestehenden Bestimmungen bzw. Grenzen des Arbeitsgesetzes in vielen Bereichen als nicht zeitgemäss und nicht flexibel genug erweisen. In diesem Sinne befürworten wir die vorliegende Flexibilisierung durch die Einführung von Jahresarbeitszeit vom Grundsatz her ausdrücklich. Wir erachten es allerdings als nicht sinnvoll, laufend neue Ausnahme- und Sonderregelungen für bestimmte Branchen zu erlassen, welche dazu führen, dass es sowohl für Arbeitgebende und Arbeitnehmende als auch für Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren zunehmend schwieriger wird, die Übersicht über geltende Regeln zu behalten. Auf die weitere Einführung von Spezialregelungen wie die vorliegende, welche sich auf einige wenige Berufszweige beschränken, ist zu verzichten. Stattdessen fordern wir eine generelle Flexibilisierung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes,

welche – begründete Ausnahmen vorbehalten – auf alle Arbeitnehmenden anwendbar sind. Unseres Erachtens würden klare, vereinfachte und flexible Regeln deren Anwendbarkeit sowie den Vollzug vereinfachen und letztlich den Gesundheitsschutz als primäres Ziel des Arbeitsgesetzes fördern.

Detailbemerkungen

Zu Art. 34a ArGV 2 im Allgemeinen

Art. 34a ArGV 2 enthält viele Zusatzbedingungen, welche in den Betrieben respektiert werden müssen. Ähnlich gestalten sich die im Jahr 2016 in Kraft getretenen Art. 73a und 73b ArGV 1, welche weiterhin gültig bleiben. Je grösser die Summe solcher Bestimmungen wird, desto unübersichtlicher wird das ArG für die Arbeitgebenden. Zudem führen die vielen Ausnahmeregelungen zu hohem Kontrollaufwand und zu Unverständnis gegenüber den generellen Bestimmungen des ArG.

Zu Art. 34a Abs. 1 ArGV 2

Um allfällige Missverständnisse zu vermeiden, müsste unserer Ansicht nach ausdrücklich oder durch angepasste Formulierung im Verordnungstext darauf hingewiesen werden, dass die Voraussetzungen nach litera a. – c. kumulativ erfüllt sein müssen. Dies würde in der Praxis Klarheit schaffen und Diskussionen vermeiden.

Auf das alternative Kriterium des "höheren Berufsabschlusses" in Art. 34a Abs. 1 lit. c ArGV 2 sollte unseres Erachtens verzichtet werden und es sollte lediglich auf das Bruttojahreseinkommen von 120 000 Franken bei einer Vollzeitanstellung abgestellt werden. Dies, da wir der Ansicht sind, dass z. B. ein Bachelorabschluss alleine noch kein Hinweis ist, dass entsprechend ausgebildete Arbeitnehmende weniger stark geschützt werden sollten.

Zu Art. 34a Abs. 3 ArGV 2

Um den Rahmen von Art. 34a ArGV 2 möglichst ausschöpfen zu können, wird diese Regelung wohl tendenziell dazu führen, dass Arbeitgebende die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden erhöhen. Dies kann im Einzelfall künftig zu einer deutlichen Erhöhung der Arbeitszeit führen. Diese Anmerkung erfolgt im Sinne eines Hinweises aus der Praxis. Grundsätzlich erachten wir eine 45-Stunden-Woche in den relevanten Berufszweigen jedoch als nicht übermässig belastend.

Zwar ist der Spielraum der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit gemäss Art. 34a Abs. 3 lit. f. ArGV 2 relativ gering. Einerseits besteht daher aufgrund dieses geringen Umfangs wenig Zusatzpotential im Sinne einer Gefährdung der Gesundheit. Andererseits erachten wir es gerade aufgrund des geringen Spielraums als nicht notwendig, das Sonntagsarbeitsverbot durch diese Ausnahmebestimmung aufzuweichen.

Zu Art. 34a Abs. 4 ArGV 2

Nachdem eine nicht detaillierte geregelte Pflicht, Präventionsmassnahmen zu treffen, kaum kontrolliert werden kann, sollte unserer Meinung nach zugunsten besserer Übersicht auf diesen Absatz verzichtet werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Namens der Regierung

Der Präsident:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Cavigelli".

Dr. Mario Cavigelli

Der Kanzleidirektor:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Daniel Spadin".

Daniel Spadin

Hôtel du Gouvernement – 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Département fédéral de l'économie
de la formation et de la recherche - DEFR
Monsieur Guy Parmelin
Président de la Confédération
Palais fédéral Est
3003 Berne

abas@seco.admin.ch

Hôtel du Gouvernement
2, rue de l'Hôpital
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 11
f +41 32 420 72 01
chancellerie@jura.ch

Delémont, le 17 août 2021

Modification l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) :
Modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les
domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)
Réponse à la consultation

Monsieur le Président de la Confédération,

Par lettre du 25 mai dernier, vous avez ouvert la procédure de consultation citée en titre. Le Gouvernement jurassien en a pris connaissance avec attention et approuve globalement les nouvelles dispositions législatives proposées avec la remarque suivante.

Les employés concernés pourront être soumis à une forte charge de travail pour une durée étendue, augmentant ainsi le risque d'apparition de troubles psychosociaux. L'évolution de ces problèmes est déjà préoccupante à l'heure actuelle et fait peser un coût important sur l'économie et le système de santé. Le nouvel article 34a introduit à son alinéa 4 l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé en portant une attention spéciale aux risques psychosociaux. Il nous semble judicieux que ce point fasse l'objet d'une communication active du SECO à l'intention des entreprises concernées et que le commentaire de l'article explicite clairement ce qui est attendu de celles-ci.

En vous remerciant de l'avoir consulté, le Gouvernement jurassien vous prie de croire, Monsieur le Président de la Confédération, à l'expression de sa haute considération.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


Nathalie Barthoulot
Présidente


Gladys Winkler Docourt
Chancelière d'État



Gesundheits- und Sozialdepartement

Bahnhofstrasse 15
6002 Luzern
Telefon 041 228 60 84
gesundheit.soziales@lu.ch
www.lu.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Per Mail an:
abas@seco.admin.ch

Luzern, 31. August 2021

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen
Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 haben Sie uns eingeladen, bis am 15. September 2021 in obgenannter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Gerne nehmen wir diese Gelegenheit wahr.

Wir befürworten die vorgeschlagenen Änderungen im Grundsatz. Damit wird auf bestimmte Flexibilitätsbedürfnisse reagiert, die von Beratungs-, Prüfungs- und Treuhandgesellschaften wie auch von deren Mitarbeitenden gefordert werden. Der Vorschlag des SECO ist daher zu begrüssen, da er eine bereits bewährte Praxis etabliert und gleichzeitig den notwendigen rechtlichen Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden schaffen wird.

Der interkantonale Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA) vereinigt alle kantonalen Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes (Arbeitsinspektorate) und erstellt zu Änderungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen jeweils eine fachliche Stellungnahme. Wir schliessen uns diesen detaillierten Ausführungen des IVA bezüglich der erwähnten, noch zu klärenden Details an.

Die ausführliche Stellungnahme des IVA legen wir Ihnen in die Beilage.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bitten Sie, diese angemessen zu berücksichtigen.

Freundliche Grüsse

Guido Graf
Regierungsrat

Beilage:
Stellungnahme IVA vom 4. August 2021



LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

**Envoi par courrier électronique
(word et pdf)**
abas@seco.admin.ch

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Palais fédéral
3003 Berne

Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2 ; RS 822.122) : Modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a) : Ouverture de la procédure de consultation

Monsieur le conseiller fédéral,

Le Canton de Neuchâtel vous remercie de lui avoir donné la possibilité de participer à la consultation fédérale citée sous rubrique.

Le Conseil d'État relève que la nouvelle proposition, par le biais d'une modification de l'ordonnance, réduit le périmètre du personnel concerné par cet élargissement et fait l'objet d'un compromis construit avec les différents acteurs. Dans ce sens, il soutient cette nouvelle proposition.

Il souligne néanmoins l'importance de ne pas étendre des mesures susceptibles d'atteindre la santé physique et psychique des travailleurs et d'altérer durablement la vie familiale, objectif qui ne semble que partiellement atteint avec le projet mis en consultation, lequel permet encore des durées de travail de plus de 60 heures hebdomadaires et durant plusieurs semaines consécutives.

Nous vous remercions de votre attention et vous prions de croire, Monsieur le conseiller fédéral, à l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 15 septembre 2021

Au nom du Conseil d'État :

Le président,
L. FAVRE

La chancelière,
S. DESPLAND



NE



CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, SIK

PER E-MAIL

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Herr Bundespräsident Guy Parmelin
Bundeshaus Ost
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
slaa.skanzel@nw.ch
Stans, 31. August 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112); Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a). Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 haben Sie uns eingeladen, zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) Jahresarbeitszeit für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a) Stellung zu nehmen. Wir bedanken uns für die Möglichkeit dazu und vernehmen uns wie folgt:

Grundsätzlich möchten wir festhalten, dass der Zweck von Art. 34a ArGV 2 ist, auf bestimmte Flexibilitätsbedürfnisse zu reagieren, die von Beratungs-, Prüfungs- und Treuhandgesellschaften sowie von bestimmten Mitarbeitern gefordert werden. Die ins Recht gelegten Änderungen und die Einführung eines entsprechenden neuen Artikels Art. 34a ArGV 2 begrüssen wir. Dadurch wird eine bereits bewährte Praxis etabliert und gleichzeitig ein notwendiger rechtlicher Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden geschaffen. Der neue Artikel wirft jedoch viele rechtliche Fragen auf und enthält eine Reihe von Unklarheiten. Diese sollten im Vorfeld beseitigt werden, um einen erfolgreichen rechtsgleichen Vollzug zu gewährleisten.

Folgende Punkte sind unseres Erachtens zu präzisieren und abschliessend zu klären:

- Art. 34a Abs.1a ArGV 2 verweist auf Bedingungen, die grösstenteils denjenigen des Art. 73a ArGV1 entsprechen. Im erläuterten Bericht wird ausgeführt, dass sich die Beurteilung der Kriterien an der unter Art. 73a ArGV 1 entwickelten Praxis orientieren kann. Wir sind jedoch der Ansicht, dass es nicht so einfach sein wird, sich auf eine solche Praxis zu berufen, da sie in der Tat viel weniger entwickelt und häufig ist, als diejenige zu Art. 73b ArGV 1. Weitere Präzisierungen der Kriterien erscheinen uns notwendig.
- Im Hinblick auf Art. 34a Abs. 1 lit. b ArGV 2 ist es zudem sinnvoll klarzustellen, dass Praktikanten, die von Unternehmen, die unter diese Bestimmung fallen, häufig beschäftigt werden, nicht als Fachkräfte gelten und daher nicht nach dem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden können.

- Der Hinweis in Art. 34a Abs. 1 lit. c ArGV 2 (Bildungsabschluss) ist unseres Erachtens zu wenig klar, insbesondere der Verweis auf einen "gleichwertigen Bildungsabschluss". Dies lässt Raum für Interpretation und erschwert die Kontrolle sowie den Vollzug der Bestimmung.
- Art. 34a Abs. 2 ArGV 2 sieht vor, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Anwendung dieses Modells schriftlich vereinbaren. Die Vereinbarung muss insbesondere die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Kalenderjahr und die Art und Weise, wie Überstunden vergütet werden, festlegen. So erscheint der Begriff "Überstunden" der im Obligationenrecht (OR) und nicht im ArG geregelt ist in einem öffentlich-rechtlichen Text. Im ArG und dessen Verordnungen sollte deshalb nur von "Mehrstunden oder die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden" und nicht von "Überstunden" die Rede sein. Das ArG und dessen Verordnungen sind für den normalen Bürger ohnehin nicht einfach zu verstehen und mit dieser rechtlichen Vermischung wird zusätzlich Verwirrung geschaffen. Absatz 2 sieht sogar vor, dass die Vereinbarung jederzeit vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer widerrufen werden kann, wobei die Bestimmungen des OR zu berücksichtigen sind. So werden wiederum Aspekte des Privatrechts in einen öffentlich-rechtlichen Text eingeführt, was vermieden werden sollte. Zumindest sollte der Hinweis auf das OR gestrichen werden; allenfalls kann der Verweis auf das OR in der Wegleitung des SECO eingeführt werden.
- Die Unterstellung unter ein Jahreszeitmodell bedeutet, dass maximale Wochenarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden nicht mehr die massgebliche Referenzgrösse ist. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist jedoch im ArG verankert. Eine Abweichung davon in einer Verordnung vorzusehen, ohne dass es dafür eine formale Rechtsgrundlage im ArG gibt, erscheint uns rechtlich problematisch. Die maximale Wochenarbeitszeit (63 Stunden) und die Anzahl der zusätzlichen Stunden im Verhältnis zum vereinbartem Jahresstundensoll (durchschnittlich 45 Stunden pro Woche und 170 Stunden pro Jahr) sollten dieses Problem glücklicherweise entschärfen. Allerdings sind auch diese Konzepte neu und haben keine formale Rechtsgrundlage im ArG. Es stellt sich die Frage, ob dies in die ArGV 2 aufgenommen werden kann.
- Der Verweis in Art. 34a Abs. 3 lit. b ArGV 2 auf das "Geschäfts- bzw. Kalenderjahr" macht zwar Sinn, lässt aber auch Tür und Tor offen, den Begriff des Geschäftsjahres nach eigenen Interessen unterschiedlich festzulegen. Es wäre daher empfehlenswert zu präzisieren, dass es sich um ein im voraus festgelegtes und für das gesamte Unternehmen gültiges Geschäftsjahr handelt. Dies kann in der Wegleitung des SECO festgehalten werden. Zudem wird erwähnt, dass sich bei Teilzeitangestellten die Obergrenze der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden anteilmässig reduziert. Mit dieser Ergänzung soll die Arbeitnehmerkategorie dieses Jahresarbeitszeitmodelles besser geschützt werden. Eine Regelung fehlt, wie es nun bei Mehrfachbeschäftigung aussieht, insbesondere betreffend die Bestimmungen über die Höchstarbeitszeiten, wenn die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a fällt. Im Erläuterungsbericht wird richtigerweise erwähnt, dass bei Teilzeitbeschäftigung nach heutigem Recht keine Herabsetzung der Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten erfolgt. Es fehlt jedoch an einer Präzisierung.
- Die in Art. 34a Abs. 3 lit. c ArGV 2 vorgesehene Ausgleichsregelung beruht ebenfalls nicht auf einer formellen Bestimmung des ArG. Im erläuternden Bericht wird dann erneut auf die Entschädigungsregeln des OR hingewiesen, insbesondere darauf, dass Art. 321c Abs. 2 und 3 OR vorbehalten ist. Bei Art. 321c Abs. 3 OR handelt es sich nur teilweise um zwingendes Recht; die Parteien können davon abweichen, jedoch nur im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung, eines Normalarbeitsvertrags oder eines Gesamtarbeitsvertrags. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 321c OR

ist es jedoch möglich, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin unter bestimmten Bedingungen auf Überstunden verzichtet. Sofern diese Regelung so aufgenommen wird, würde einem reinen Entschädigungsverzicht Vorschub geleistet, was sicherlich nicht in der Absicht des Gesetzgebers liegt.

- Aus Art. 34a Abs. 3 lit. g ArGV 2 folgt, dass der Arbeitgeber trotz der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells weiterhin verpflichtet ist, die Arbeitszeit nach Art. 73 ArGV 1 zu erfassen. Dies ist zu begrüßen. Dadurch stehen den Vollzugsbehörden Unterlagen zur Verfügung, welche für den Vollzug notwendig sind. Unverständlich ist jedoch, dass gemäss Art. 34a Abs. 3 lit. g ArGV 2 nur die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden erfasst werden müssen. Die weiteren Anforderungen des Art. 73 ArGV 1 werden nicht erwähnt. Die Tatsache, dass sie in Art. 34a Abs. 3 lit. g ArGV 2 nicht erwähnt sind, deutet darauf hin, dass sie nicht zwingend zu erfassen sind. Falls dem nicht so sein sollte, ist eine Klarstellung in der Wegleitung notwendig.

Wir möchten noch erwähnen, dass Art. 46 ArG nicht in der Liste der Artikel enthalten ist, von denen nach Art. 27 Abs. 1 ArG abgewichen werden kann. Da Art. 34a Abs. 3 lit. g über die im Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten hinausgeht, ergibt sich hier ein Problem der Rechtmässigkeit.

Mit Abs. 4 wird zu Recht fixiert, dass Unternehmen präventive Massnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes einführen müssen. Schliesslich müssen die in diesem Jahresarbeitszeitmodell vorgesehenen Lockerungen mit einer Stärkung des Gesundheitsschutzes einhergehen. Der erläuternde Bericht erinnert jedoch lediglich an die allgemeinen Grundsätze des Art. 2 ArGV 3 und stellt einzig fest, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. Ihre Vertretungen die Möglichkeit haben, eine eingehende Analyse bestimmter Problematiken zu verlangen. Zu befürchten ist, dass diese Massnahmen nur sehr theoretisch sind und nicht den gewünschten Effekt bringen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES



Karin Kayser-Frutschi
Landammann




lic. iur. Armin Eberli
Landschreiber

Geht an:

- abas@seco.admin.ch



CH-6061 Sarnen, Postfach 1264, VD

Elektronische Zustellung an:

abas@seco.admin.ch

(PDF- und Word-Version inkl. Beilage)

Sarnen, 12. August 2021/tr

OWSTK.4085

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Sehr geehrter Herr Bundespräsident, *Cher Guy*
Sehr geehrte Damen und Herren

In eingangs erwähnter Angelegenheit haben Sie die Kantonsregierungen mit Schreiben vom 25. Mai 2021 zur Vernehmlassung bis 15. September 2021 eingeladen. Das Geschäft wurde am 31. Mai 2021 dem Volkswirtschaftsdepartement zur Bearbeitung überwiesen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und teilen Ihnen mit, dass der Kanton Obwalden die Haltung des interkantonalen Verbandes für Arbeitnehmerschutz (IVA) teilt. Wir verweisen Sie deshalb auf die Ausführungen in deren Vernehmlassung vom 04. August 2021.

Freundliche Grüsse

Volkswirtschaftsdepartement

Daniel Wyler
Landammann

Beilage:

- Vernehmlassung des IVA vom 4. August 2021

Kopie an:

- Kantonale Mitglieder des Eidgenössischen Parlaments
- Regierungsrat (Zirkulationsmappe)
- Staatskanzlei



Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung
Bundeshaus Ost
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 74 44
info.sk@sg.ch

St.Gallen, 10. September 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a); Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 laden Sie uns ein, zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (SR 822.112; abgekürzt ArGV 2) bzw. zur Implementierung eines Jahresarbeitszeitmodells für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a ArGV 2) Stellung zu beziehen. Wir danken für diese Gelegenheit und nehmen gern wie folgt Stellung:

Nachdem die generelle Möglichkeit für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf Gesetzesstufe nicht umgesetzt werden konnte, begrüsst die Regierung den vorliegenden, mit den Sozialpartnern abgestimmten Vorschlag zur Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells für bestimmte Arbeitnehmende in den Wirtschaftszweigen Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Public Relations und Unternehmensberatung.

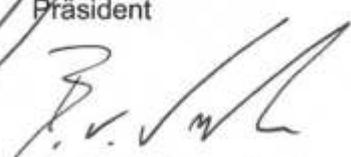
Der Entwurf erscheint ausgewogen und berücksichtigt die wesentlichen Bedürfnisse der involvierten Akteurinnen und Akteure. Dies gilt namentlich für die Vorteile, welche die neuen Regelungen den Unternehmen eröffnen, aber auch mit Blick auf die Bestimmungen zu besonderen Schutzmechanismen für die Arbeitnehmenden und die geänderten Anforderungen an die Kontrollorgane. Nicht zuletzt bietet sich mit Einführung flexiblerer Arbeitszeitmodelle die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln und diese auch unter dem Aspekt des Arbeitnehmerschutzes und der Kontrollierbarkeit durch die Arbeitsinspektorate zu testen.

Zu den einzelnen Bestimmungen von Art. 34a ArGV2 haben wir keine spezifischen Bemerkungen.



Im Namen der Regierung


Marc Mächler
Präsident


Dr. Benedikt van Spyk
Staatssekretär



Zustellung auch per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
abas@seco.admin.ch

Kanton Schaffhausen
Volkswirtschaftsdepartement
Mühlentalstrasse 105
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

+41 (0)52 632 73 81
sekretariat.vd@sh.ch



Volkswirtschaftsdepartement

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
Bundespräsident Guy Parmelin

per E-Mail an:
abas@seco.admin.ch

Schaffhausen, 9. September 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a); Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident, sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 haben Sie uns den Entwurf in oben genannter Angelegenheit zur Vernehmlassung unterbreitet. Wir bedanken uns für diese Möglichkeit.

Zweck von Art. 34a ArGV 2 ist es, auf bestimmte Flexibilitätsbedürfnisse zu reagieren, die von Beratungs-, Prüfungs- und Treuhandgesellschaften sowie von bestimmten ihrer Mitarbeitenden gefordert werden. Der Vorschlag des SECO ist daher zu begrüessen, da er eine bereits bewährte Praxis etabliert und gleichzeitig einen notwendigen rechtlichen Rahmen für den Schutz dieser Arbeitnehmenden schaffen will. Der neue Artikel wirft aber zahlreiche rechtliche Fragen auf und enthält eine Reihe von Unklarheiten, die beseitigt werden sollten. Eine ungleiche Vollzugspraxis und somit Rechtsunsicherheit gilt es entsprechend zu vermeiden.

Gerne nehmen wir im Detail wie folgt dazu Stellung:

Art. 34a Abs. 1 ArGV 2 verweist auf Bedingungen, die grösstenteils denjenigen des Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf Arbeitszeiterfassung) entsprechen. Im erläuternden Bericht wird denn auch ausgeführt, dass sich die Beurteilung der Kriterien an der unter Art. 73a ArGV 1 entwickelten Praxis orientieren kann. Wir sind der Ansicht, dass es nicht so einfach sein wird, sich auf eine solche Praxis zu berufen, da sie viel weniger entwickelt ist, als diejenige zu Art. 73b ArGV 1 (vereinfachte Arbeitszeiterfassung).

Im Hinblick auf Art. 34a Abs. 1 lit. b ArGV 2 wäre es sinnvoll klarzustellen, dass Praktikanten und Praktikantinnen, die von Unternehmen, die unter diese Bestimmung fallen (insbesondere Anwaltskanzleien sowie Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen), häufig beschäftigt werden, nicht als Spezialisten und Spezialistinnen gelten und nicht nach dem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden können.

Zu wenig klar ist sodann der Verweis in Art. 34a Abs. 1 lit. c ArGV 2 auf einen «gleichwertigen höheren Bildungsabschluss». Dies lässt Raum für Interpretationen und erschwert die Kontrolle sowie den Vollzug der Bestimmung.

Art. 34a Abs. 2 ArGV 2 sieht vor, dass die Anwendung des Jahresarbeitszeitmodelles schriftlich vereinbart und diese Vereinbarung insbesondere die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Kalenderjahr und die Art und Weise, wie Überstunden vergütet werden, festlegen muss. Damit erscheint der Begriff «Überstunden» (der im OR und nicht im ArG geregelt ist) in einem öffentlich-rechtlichen Text. Im ArG und dessen Verordnungen sollte nur von «Mehrstunden oder die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden» und nicht von «Überstunden» die Rede sein. Absatz 2 sieht weiter vor, dass die Vereinbarung jederzeit widerrufen werden kann, wobei die Bestimmungen des OR zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind. So werden wiederum Aspekte des Privatrechtes in einen öffentlich-rechtlichen Text eingeführt, was vermieden werden sollte («Vermischung»). Der Verweis auf das OR im Verordnungstext sollte gestrichen und allenfalls in der Wegleitung des SECO aufgenommen werden.

Die Unterstellung unter ein Jahresarbeitszeitmodell bedeutet namentlich, dass die maximale Wochenarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden nicht mehr die massgebliche Referenzgrösse ist. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist jedoch im ArG (Art. 9) verankert. Eine Abweichung davon in einer Verordnung vorzusehen, ohne dass es dafür eine formale Rechtsgrundlage im ArG gibt, erscheint rechtlich problematisch. Die maximale Wochenarbeitszeit von 63 und im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden (Art. 34a Abs. 3 lit. a ArGV 2) und die Obergrenze von 170 über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden (Art. 34a Abs. 3 lit. b ArGV 2) sollten dieses Problem zwar etwas entschärfen. Allerdings sind auch diese Konzepte neu und haben keine formale Rechtsgrundlage im ArG. Es stellt sich deshalb die berechtigte Frage, ob das so in die ArGV 2 aufgenommen werden kann.

Der Verweis in Art. 34a Abs. 3 lit. b ArGV 2 auf das «Geschäfts- bzw. Kalenderjahr» macht Sinn, lässt aber Tür und Tor offen, den Begriff des Geschäftsjahres nach eigenen Interessen unterschiedlich festzulegen. Es wäre empfehlenswert zu präzisieren, dass es sich um ein im Voraus festgelegtes und für das gesamte Unternehmen gültiges Geschäftsjahr handelt. Wie sieht es hier bei Mehrfachbeschäftigung aus, insbesondere betreffend Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit, wenn die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a ArGV 2 fällt? Dies sollte ebenfalls in der Wegleitung des SECO festgehalten werden.

Die in Art. 34a Abs. 3 lit. c ArGV 2 vorgesehene Ausgleichsregelung beruht wiederum nicht auf einer formellen Bestimmung des ArG. Im erläuternden Bericht wird auf Entschädigungsregeln des OR hingewiesen, insbesondere darauf, dass Art. 321c Abs. 2 und 3 OR vorbehalten ist. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung zu Art. 321c OR (BGE 124 III 469) ist es möglich, dass Arbeitnehmende unter bestimmten Bedingungen auf Überstunden verzichten. Wenn diese Regelung so aufgenommen wird, wird einem reinen Entschädigungsverzicht Vorschub geleistet und das liegt klar nicht in der Absicht des Gesetzgebers (vgl. Art. 13 ArG).

Aus Art. 34a Abs. 3 lit. g ArGV 2 folgt, dass Arbeitgeber trotz der Einführung des Jahresarbeitszeitmodelles weiterhin verpflichtet bleiben, die Arbeitszeiten nach Art. 73 ArGV 1 zu erfassen. Unverständlich ist, dass offenbar nur die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden erfasst werden müssen. Die weiteren Anforderungen des Art. 73 ArGV 1 (bspw. wöchentlicher Ruhe- oder Ersatzruhetag, Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr) werden nicht erwähnt. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind auch Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu dokumentieren (Art. 73b Abs. 1 ArGV 1). Art. 46 ArG ist nicht in der Liste der Artikel enthalten, von denen gemäss Art. 27 Abs. 1 ArG abgewichen werden kann. Eine Klarstellung in der Wegleitung des SECO ist unerlässlich (Vollzugstauglichkeit).

Mit Abs. 4 des Art. 34a ArGV 2 wird zu Recht fixiert, dass Unternehmen präventive Massnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes einführen müssen. Der erläuternde Bericht erinnert dabei an die allgemeinen Grundsätze des Art. 2 ArGV 3 und stellt lediglich fest, dass Arbeitnehmende bzw. ihre Vertretungen eine vertiefte Analyse bestimmter Problematiken verlangen können. Ohne klare Anforderungen an den Gesundheitsschutz ist zu befürchten, dass diese präventiven Massnahmen theoretischer Natur sind und nicht den gewünschten Effekt erzielen.

Für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

Volkswirtschaftsdepartement

Der Vorsteher:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Tamagni', with a long horizontal flourish extending to the right.

Dino Tamagni

Regierungsrat

Regierungsrat

Rathaus / Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
so.ch

SECO	
- 8. Sep. 2021	
vorregistriert OAGSdm	rgs

KANTON **solothurn**

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Köncz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

7. September 2021

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Sehr geehrte Frau Müller Köncz

Der Vorsteher des Eidgenössischen Departementes für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, hat mit Schreiben vom 25. Mai 2021 die Kantone zur Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2); Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a), eingeladen. Dazu nehmen wir gerne wie folgt Stellung.

Der Zweck von Art. 34a ArGV 2 ist, auf geforderte Flexibilitätsbedürfnisse der Wirtschaft, insbesondere von Beratungs-, Prüfungs- und Treuhandgesellschaften zu reagieren. Der Vorschlag des SECO ist daher zu begrüssen, da eine bereits bewährte Praxis etabliert und gleichzeitig ein notwendiger rechtlicher Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden geschaffen werden soll. Der neue Artikel wirft jedoch rechtliche Fragen auf und enthält Unklarheiten, die beseitigt werden sollten.

Art. 34a Abs. 2 sieht vor, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Anwendung dieses Modells schriftlich vereinbaren. Die Vereinbarung muss insbesondere die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Kalenderjahr und die Art und Weise, wie Überstunden vergütet werden, festlegen. So erscheint der Begriff "Überstunden" - der im Obligationenrecht (OR) und nicht im ArG geregelt ist - in einem öffentlich-rechtlichen Kontext. Im ArG und dessen Verordnungen sollte deshalb nur von "Mehrstunden oder die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden" und nicht von "Überstunden" die Rede sein. Dies um eine rechtliche Vermischung und Verwirrung zu vermeiden. Ebenfalls ist vorgesehen, dass die Vereinbarung jederzeit vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin oder vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin widerrufen werden kann, wobei die Bestimmungen des OR zu berücksichtigen sind. So werden wiederum Aspekte des Privatrechts in einen öffentlich-rechtlichen Kontext eingeführt, was unterlassen werden sollte. Zumindest sollte der Hinweis auf das OR gestrichen werden, allenfalls kann der Verweis auf das OR in der Wegleitung des SECO eingefügt werden.

Die Unterstellung unter ein Jahresarbeitszeitmodell bedeutet, dass die maximale Wochenarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden nicht mehr die massgebliche Referenzgrösse ist. Die wöchentliche

Höchstleistungszeit ist jedoch im ArG verankert. Eine Abweichung davon in einer Verordnung vorzusehen, ohne dass es dafür eine formale Rechtsgrundlage im ArG gibt, erscheint rechtlich problematisch. Die maximale Wochenarbeitszeit (63 Stunden) und die Anzahl der zusätzlichen Stunden im Verhältnis zum vereinbarten Jahresstundensoll (durchschnittlich 45 Stunden pro Woche und 170 Stunden pro Jahr) sollen dieses Problem entschärfen. Allerdings sind auch diese Konzepte neu und haben keine formale Rechtsgrundlage im ArG. Es stellt sich die Frage, ob dies in die ArGV 2 aufgenommen werden kann.

Zudem möchten wir noch ins Feld führen, dass Art. 46 ArG nicht in der Liste der Artikel enthalten ist, von denen nach Art. 27 Abs. 1 ArG abgewichen werden kann. Da Art. 34a Abs. 3 lit. g (Erfassung täglich geleisteter Arbeitszeit) über die im Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten hinausgeht, ergibt sich hier ein Problem der Rechtmässigkeit.

Die in Art. 34a Abs. 3 lit. c vorgesehene Ausgleichsregelung beruht ebenfalls nicht auf einer formellen Bestimmung des ArG. Im erläuternden Bericht wird dann erneut auf die Entschädigungsregeln des OR's hingewiesen, insbesondere darauf, dass Art. 321c Abs. 2 und 3 OR vorbehalten ist. Bei Art. 321c Abs. 3 OR handelt es sich nur teilweise um zwingendes Recht; die Parteien können davon abweichen, jedoch nur im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung, eines Normalarbeitsvertrags oder eines Gesamtarbeitsvertrags. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 321c OR (vgl. BGE 124 III 469) ist es jedoch möglich, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin unter bestimmten Bedingungen auf Überstunden verzichtet. Sofern diese Regelung so aufgenommen wird, würde einem reinen Entschädigungsverzicht Vorschub geleistet, was sicherlich nicht in der Absicht des Gesetzgebers liegt.

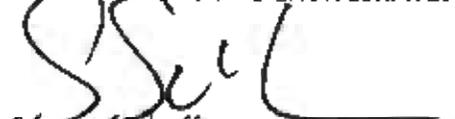
Der Hinweis in Art. 34a Abs. 1 lit. c (Bildungsabschluss) ist unseres Erachtens zu wenig klar, insbesondere der Verweis auf einen "gleichwertigen Bildungsabschluss". Dies lässt Raum für Interpretationen und erschwert die Kontrolle sowie den Vollzug der Bestimmung.

Art. 34a Abs. 3 lit. b eröffnet eine Wahlmöglichkeit zwischen Geschäfts- bzw. Kalenderjahr zur Berechnung des Saldos der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden. Dies macht Sinn. Gleichzeitig wird erwähnt, dass sich bei Teilzeitangestellten die Obergrenze der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden anteilmässig reduziert. Dadurch soll diese Arbeitnehmerkategorie besser geschützt werden. Gemäss ArG erfolgt bei Teilzeitbeschäftigung keine Herabsetzung der Grenze der wöchentlichen Höchstleistungszeit. In der Wegleitung ist deshalb zu präzisieren, wie es bei Mehrfachbeschäftigung berechnet wird, sofern die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a fällt.

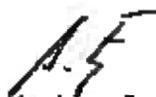
Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme abgeben zu dürfen.

Mit freundlichen Grüssen

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES



Susanne Schaffner
Frau Landammann



Andreas Eng
Staatsschreiber

Regierungsrat des Kantons Schwyz

kantonschwyz



6431 Schwyz, Postfach 1260

per E-Mail

abas@seco.admin.ch

(PDF und word)

Schwyz, 24. August 2021

Vernehmlassung zu Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2, SR 822.112), Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Vernehmlassung des Kantons Schwyz

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) den Kantonsregierungen die Unterlagen zum Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 2, SR 822.112) zur Vernehmlassung bis 15. September 2021 unterbreitet.

Der Kanton Schwyz begrüsst die vorgelegten Änderungen, welche den Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung tragen, ohne den Arbeitnehmerschutz zu vernachlässigen.

Folgende Bemerkungen sind anzufügen:

Zu Abs. 1 Bst. c

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit soll immer mit der Tätigkeit einer Arbeit zusammenhängen und nicht mit der entsprechenden Ausbildung. Im Sinne des Arbeitnehmerschutzes ist es widersprüchlich, wenn im gleichen Artikel als Voraussetzung ein Bruttoeinkommen von Fr. 120'000.-- verlangt wird, welches unterlaufen werden kann, wenn ein höherer Bildungsabschluss vorliegt. Damit werden Praktikanten, Assistenten, Paralegal und dergleichen – vornehmlich junge Menschen ohne viel Berufserfahrung – dem neuen System zugeführt, welches richtigerweise für Arbeitnehmer einer gewissen Seniorität und Erfahrung vorbehalten bleiben sollte und für diese Kategorie ausgestaltet wurde.

Antrag:

Bei Art. 34a Abs. 1 Bst. c ist vollständig auf den Wortlaut von Art. 73a Abs. 1 Bst. b abzustellen und auf eine weitere Ausweitung ist zu verzichten.

Zu Abs. 3 Bst. b

Gemäss Arbeitsgesetz sind sämtliche Tätigkeiten von Arbeitnehmern auf maximal 14 Stunden beschränkt. Es ist nicht einzusehen, weshalb ausgerechnet für Dienstleistungsspezialisten hiervon eine Ausnahme gemacht wird und diese höchstens 15 Stunden arbeiten dürfen. Es ist empirisch belegt, dass die Leistungsfähigkeit nach 11 bis 12 Stunden Arbeit markant nachlässt und mithin die psychosoziale Belastung zunimmt.

Antrag:

Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit, mit Einschluss der Pausen und der Überzeit, ist – wie die anderen Tätigkeiten gemäss Arbeitsgesetz – auf 14 Stunden zu begrenzen.

Zu Abs. 3 Bst. f

Die unterbreitete Regelung erlaubt Arbeitnehmenden, während höchstens fünf Stunden an höchstens sechs Sonntagen pro Jahr ohne behördliche Bewilligung zu arbeiten. Eine Kontrolle zur Einhaltung dieser Bestimmung wird in den meisten Fällen zu spät kommen. Auch wenn ein entsprechender Arbeitnehmer weit mehr als an sechs Sonntagen arbeitet, wird das Arbeitsinspektorat frühestens im Folgejahr anhand einer allfälligen Arbeitszeitkontrolle entsprechende Feststellungen machen und intervenieren können.

Antrag:

Die Arbeitgeber haben der Arbeitsmarktbehörde die bezogenen Sonntagsarbeiten obligatorisch zu melden, damit bei einem allfälligen Verstoss, rechtzeitig interveniert werden kann. Dieses Vorgehen ist mit einem vertretbaren Aufwand möglich. Im Verwaltungsalltag hat übrigens die Praxis «melden statt bewilligen» in verschiedenen Verfahren bereits erfolgreich Einzug gehalten (Meldung Dienstleistungserbringer, Meldung Erwerbstätigkeit von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen usw.).

Zu Art. 3 Bst. g

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb gemäss Art. 34a Abs. 3 Bst. g nur die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden erfasst werden müssen. Die weiteren Anforderungen des Art. 73 ArGV 1 (beispielsweise der wöchentliche Ruhe- oder Ersatzruhetag, Lage und Dauer der Pause etc.) müssen nicht zwingend erfasst werden.

Antrag:

Erweiterung der Erfassung im Sinne der Anforderungen gemäss Art. 73 ArGV 1.

Zu Abs. 4

Die offene Formulierung dieser Bestimmung, führt dazu, dass im Bereich des Gesundheitsschutzes und der entsprechenden Präventionsmassnahmen zu wenig geschehen wird, weil die Formulierung schwer greifbar ist.

Antrag:

Die Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes müssen im Rahmen der Seco-Empfehlungen (solche existieren bereits) getroffen werden, damit auch bestimmte Massnahmen sichergestellt und kontrolliert werden können.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und versichern Sie, Herr Bundespräsident, unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates:



Petra Steimen-Rickenbacher
Landammann



Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)
Herrn Guy Parmelin
Bundespräsident
3003 Bern

Frauenfeld, 31. August 2021

506

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur erwähnten Vorlage.

Der vorliegende Revisionsvorschlag, mit dem für Arbeitnehmende in bestimmten Dienstleistungsbetrieben und unter bestimmten Voraussetzungen die Beschäftigung nach einem Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht werden soll, ist grundsätzlich zu begrüssen. Damit wird auf Flexibilitätsbedürfnisse bezüglich Arbeitszeit von Beratungs-, Prüfungs- und Treuhandgesellschaften reagiert, wobei auch ein rechtlicher Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden geschaffen werden soll. Es handelt sich hier um einen Kompromiss, der die wichtigsten Forderungen der hauptbetroffenen Kreise berücksichtigt und insbesondere dem Gesundheitsschutz und weiteren wichtigen Prinzipien des Arbeitsgesetzes Rechnung trägt.

Der mit den Flexibilisierungen (Verlängerung des täglichen Beschäftigungszeitraums, Verkürzung der täglichen Ruhezeit, bewilligungsfreie Sonntagsarbeit) einhergehende, verstärkte Gesundheitsschutz ist in der Praxis auch effektiv umzusetzen. In diesem Sinne ist eine regelmässige Kontrolle der erfassten Zeitguthaben und eine kontinuierliche Abbauplanung von Mehrstunden im Rahmen der Führungsarbeit unverzichtbar. Wir unterstützen insbesondere den in den Erläuterungen erwähnten Vorrang der Kompensation mit Freizeit gegenüber einer finanziellen Entschädigung.

Der neue Art. 34a wirft jedoch auch zahlreiche rechtliche Fragen auf und enthält eine Reihe von Unklarheiten.

2/3

Art. 34a Abs. 1 lit. c

Der Verweis auf einen „gleichwertigen höheren Bildungsabschluss“ lässt Raum für Interpretationen und erschwert die Kontrolle sowie den Vollzug der Bestimmung.

Art. 34a Abs. 2

Es ist vorgesehen, dass die arbeitgebende und die arbeitnehmende Person die Anwendung dieses Modells schriftlich vereinbaren. Die Vereinbarung muss insbesondere die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Kalenderjahr und die Art und Weise, wie Überstunden vergütet werden, festlegen. Damit wird der Begriff der „Überstunden“, der im Obligationenrecht (OR; SR 220) und nicht im Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) geregelt ist, ins öffentliche Recht übernommen. Das ArG und seine Verordnungen sprechen einzig von Mehrstunden oder den über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden. Die Vermischung mit dem Privatrecht sollte aus Gründen der Klarheit vermieden werden.

Im selben Absatz ist vorgesehen, dass die Vereinbarung jederzeit vom Arbeitgebenden oder vom Arbeitnehmenden widerrufen werden könne, wobei die Bestimmungen des OR zu berücksichtigen seien. Auch hier werden Aspekte des Privatrechts ins öffentliche Recht eingeführt, was vermieden werden sollte.

Art. 34a Abs. 3 lit. a

Vorgesehen ist die Schaffung eines Jahresarbeitszeitmodells, bei dem die maximale Wochenarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden nicht mehr die massgebliche Referenzgrösse darstellt. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist jedoch im ArG verankert. Eine Abweichung in einer Verordnung ohne entsprechende formale Rechtsgrundlage im Gesetz ist rechtlich problematisch. Zwar ist eine maximale Wochenarbeitszeit von 63 Stunden vorgesehen und festgehalten, dass durchschnittlich maximal 45 Stunden pro Woche zu leisten sind. Allerdings ist auch dieses Konzept neu und hat keine formale Rechtsgrundlage im ArG.

Art. 34a Abs. 3 lit. b

Der Verweis auf das Geschäfts- oder Kalenderjahr kann zu Missbräuchen führen. Es sollte präzisiert werden, dass es sich um ein im Voraus festgelegtes und für das gesamte Unternehmen gültiges Geschäftsjahr handelt. Dies kann in der Wegleitung des SECO aufgeführt werden.

Des Weiteren wird erwähnt, dass sich bei Teilzeitangestellten die Obergrenze der über das vereinbarte Jahresstundensoll hinaus geleisteten Stunden anteilmässig reduziere. Unklar ist allerdings, wie sich diese Bestimmung bei Arbeitnehmenden auswirkt, die bei mehreren Arbeitgebenden beschäftigt sind. Dies gilt insbesondere bezüglich der Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit, wenn die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a fällt. Auch hier ist eine Klärung nötig.

3/3

Art. 34a Abs. 3 lit. c

Die vorgesehene Ausgleichsregelung beruht ebenfalls nicht auf einer formellen Bestimmung des ArG. Gemäss dem erläuternden Bericht bleiben zudem die Regelungen von Art. 321c Abs. 2 und 3 OR vorbehalten. Bei Art. 321c Abs. 3 OR handelt es sich allerdings nur teilweise um zwingendes Recht; die Parteien können davon abweichen. Laut bundesgerichtlicher Rechtsprechung zu Art. 321c OR (vgl. BGE 124 III 469) können Arbeitnehmende unter bestimmten Bedingungen auf Überstunden verzichten. Damit würde ein Entschädigungsverzicht möglich, was vorliegend kaum gewünscht sein kann.

Art. 34a Abs. 4

Hier wird zu Recht fixiert, dass Unternehmen präventive Massnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes einzuführen haben. Ziel sollte unter dem Titel des Gesundheitsschutzes nicht der flächendeckende Wechsel auf den finanziellen Abgeltungsmodus sein. Vielmehr ist mit den in diesem Absatz vorgesehenen Präventionsmassnahmen unter den ausgeweiteten Rahmenbedingungen anzustreben, dass psychosoziale Risiken wie Stress, Überarbeitung und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf frühzeitig auf ein Mindestmass reduziert werden.

Der erläuternde Bericht erinnert jedoch lediglich an die allgemeinen Grundsätze des Art. 2 ArGV 3 und stellt einzig fest, dass Arbeitnehmende oder ihre Vertretungen die Möglichkeit haben, eine eingehende Analyse bestimmter Problematiken zu verlangen. In Ermangelung klarer Anforderungen an den Gesundheitsschutz ist zu befürchten, dass diese Massnahmen nur sehr theoretisch sind und nicht den gewünschten Effekt bringen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüssen

Die Präsidentin des Regierungsrates

Maurer

Der Staatsschreiber





Numero
3915

fr

0

Bellinzona
18 agosto 2021

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia
SECO
Protezione dei lavoratori
Holzikofenweg 36
3003 Berna

Invio per posta elettronica
abas@seco.admin.ch

Procedura di consultazione sulla modifica dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL2) – Modello di lavoro annuale per le aziende che forniscono servizi della consulenza, revisione contabile, amministrazione fiduciaria (art. 34a)

Gentili Signore, egregi Signori,

vi ringraziamo per l'invito a prendere posizione in merito alla revisione della modifica dell'ordinanza citata in oggetto.

La modifica posta in consultazione è stata elaborata a seguito dell'iniziativa presentata il 17 marzo 2016 dal consigliere agli Stati Konrad Graber, con l'obiettivo di disciplinare a livello legislativo la possibilità di un modello di orario di lavoro annuale e di rendere flessibili per il settore terziario le disposizioni sul tempo di lavoro e di riposo contenute nella legge del 13 marzo 1964 sul lavoro (LL). Al riguardo, prendiamo atto che per tener conto di alcune critiche espresse durante la consultazione, la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati (CET-S) ha adeguato l'avamprogetto. Il Consiglio federale ha tuttavia considerato che le modifiche apportate non bastassero a mitigare in modo sostanziale i timori espressi e che il progetto di revisione avesse in generale scarse chance di riuscita, dato che la CET-S aveva rinunciato a un esplicito coinvolgimento delle principali parti sociali. Di conseguenza, la CET-S ha vagliato la possibilità di procedere a livello di ordinanza invece che di legge, soluzione accolta con favore sia dal capo del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) che dai sindacati.

Non ci opponiamo, di principio, ad una maggior flessibilizzazione degli orari di lavoro del personale occupato nelle attività che forniscono servizi della consulenza, revisione contabile, amministrazione fiduciaria. Ciò nonostante riteniamo indispensabile, come indicato nel rapporto esplicativo, che il datore di lavoro debba dare chiara evidenza di tutte le misure di protezione messe in atto per tutelare la salute dei propri collaboratori. In particolare dovrà rilevare sistematicamente i pericoli per la salute nell'ambito dei rischi psicosociali, insiti per esempio nell'organizzazione, nei contenuti e nell'intensità del lavoro o nelle condizioni di lavoro e dovrà acquisire le necessarie competenze. Se tali competenze non sono presenti all'interno dell'azienda, si dovranno coinvolgere specialisti esterni, dotati della preparazione richiesta nel campo dei rischi psicosociali, come pure prevedendo il coinvolgimento dei lavoratori o rappresentanti degli stessi in seno all'azienda.

Al riguardo dei pericoli psicosociali e tenuto conto di quanto precede, si rileva che, secondo il Job Stress Index (2018)¹, il 27.1% dei lavoratori soffre di stress sul posto di lavoro e il 30% si sente emotivamente stressato. Situazioni, queste, che ogni anno in Svizzera generano costi per assenze dal posto di lavoro per 4,2 miliardi di franchi².

Inoltre, sulle condizioni che devono adempiere i lavoratori per poter beneficiare dell'orario annuale, esprimiamo una riserva per rapporto all'art. 34a cpv. 1 lett. c OLL2. Considerato, da una parte, il vasto campo di applicazione di tale disposto (studi legali, fiduciarie, consulenti aziendali, consulenti in ambito di comunicazione ecc.) e, dall'altra, il grande numero di lavoratori nel nostro Cantone con titoli di studio accademici impiegati in questi settori che non godono di ampia autonomia nel loro lavoro e che percepiscono paghe ben al di sotto del limite di 120'000 franchi, riteniamo che la condizione alternativa formulata alla lettera c dell'art. 34a OLL 2 possa essere foriera di pressioni a carico di questa categoria di lavoratori. A nostro avviso, l'elemento che funge da cartina tornasole per oggettivare l'autonomia del lavoratore specializzato nell'organizzare e gestire il proprio lavoro in uno degli ambiti in discussione, non è tanto il fatto che disponga di un titolo di studio accademico, bensì il salario che gli viene riconosciuto dal datore di lavoro. Per questo motivo, suggeriamo di eliminare il secondo periodo dell'articolo 34a lett. c OLL 2.

In conclusione, considerato che l'ultima importante revisione della legge sul lavoro risale ormai al 1964 e tenuto conto del susseguirsi delle modifiche apportate nell'ultimo decennio alle ordinanze che determinano la durata del lavoro e del riposo (OLL1 e 2), a volte oggetto di critiche anche sulla portata inerente la sistematica legislativa, riteniamo

¹ Indice di stress lavorativo 2018: un lavoratore su quattro sperimenta stress (<https://gesundheitsfoerderung.ch/ueber-uns/medien/medienmitteilungen/artikel/job-stress-index-2018-jede-vierte-erwerbstaetige-person-hat-stress.html>)

² Fonte: Associazione Intercantonale per la protezione dei lavoratori (<https://www.iva-ch.ch/it/temi/protezione-contro-i-rischi-psicosociali>)

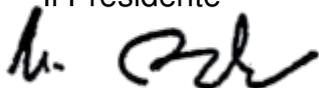
RG n. 3915 del 18 agosto 2021

che sia verosimilmente giunto il momento di riflettere sull'avvio di un processo di revisione della legge che tenga conto delle esigenze di tutte le parti chiamate in causa.

Vogliate gradire, gentili Signore ed egregi Signori, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente



Manuele Bertoli

Il Cancelliere



Arnaldo Coduri

Copia a:

- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch);
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch);
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch);
- Pubblicazione in internet.

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

Altdorf, 17. August 2021 Cz

VD. 2021-0183

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a ArGV 2)

Sehr geehrte Frau Müller Könz

Der Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF hat, mit Schreiben vom 25. Mai 2021, die Kantone zur Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112), Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a ArGV 2), eingeladen. Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Grundsätzlich möchten wir festhalten, dass der Zweck von Art. 34a ArGV 2 ist, auf bestimmte Flexibilisierungsbedürfnisse zu reagieren, die von Beratungs-, und Treuhandgesellschaften sowie von bestimmten ihrer Mitarbeitenden gefordert werden. Der Vorschlag des SECO ist daher zu begrüessen, da er eine bereits bewährte Praxis etabliert und gleichzeitig einen notwendigen rechtlichen Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden schaffen will. Der neue Artikel wirft jedoch viele rechtliche Fragen auf und enthält eine Reihe von Unklarheiten, die beseitigt werden sollten.

Der Interkantonale Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA) hat am 04. August 2021 eine Stellungnahme abgegeben. Inhaltlich unterstützen wir die darin gemachten Bemerkungen und Vorschläge. Aus diesem Grund verzichten wir auf eine Wiederholung der Ausführungen und verweisen auf die beiliegende Stellungnahme des IVA.

Freundliche Grüsse

Volkswirtschaftsdirektion Uri



Urban Camenzind, Regierungsrat

Beilage: Stellungnahme IVA vom 04. August 2021

Kopie an:

- abas@seco.admin.ch (PDF- und Word-Version)
- Abteilung Industrie und Gewerbe



INTERKANTONALER VERBAND FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ - IVA

ASSOCIATION INTERCANTONALE POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS - AIPT

ASSOCIAZIONE INTERCANTONALE PER LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI - AIPL

Präsident der Juristischen Kommission IVA

Daniel Morel
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Untere Sternengasse 2
4509 Solothurn

Direktwahl 032 627 94 63
E-Mail daniel.morel@awa.so.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Frau Corina Müller Kőnz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Solothurn, 4. August 2021

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschafts- prüfung und Treuhand (Art. 34a)

Sehr geehrte Frau Müller Kőnz

Der Vorsteher des Eidgenössischen Departementes für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF hat, mit Schreiben vom 25. Mai 2021, die Kantone zur Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2), Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34 a), eingeladen. Dazu nehmen wir gerne wie folgt Stellung.

Grundsätzlich möchten wir festhalten, dass der Zweck von Art. 34a ArGV 2 ist, auf bestimmte Flexibilitätsbedürfnisse zu reagieren, die von Beratungs-, Prüfungs- und Treuhandgesellschaften sowie von bestimmten ihrer Mitarbeiter gefordert werden. Der Vorschlag des SECO ist daher zu begrüssen, da er eine bereits bewährte Praxis etabliert und gleichzeitig einen notwendigen rechtlichen Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden schaffen will. Der neue Artikel wirft jedoch viele rechtliche Fragen auf und enthält eine Reihe von Unklarheiten, die beseitigt werden sollten, auch auf die Gefahr hin, dass das Ziel am Ende nicht erreicht wird.

Art. 34a Abs. 1 verweist auf Bedingungen, die grösstenteils denjenigen des Art. 73a ArGV 1 entsprechen. Im erläuternden Bericht wird ausgeführt, dass sich die Beurteilung der Kriterien an der unter Art. 73a ArGV 1 entwickelten Praxis orientieren kann. Wir sind jedoch der Ansicht, dass es nicht so einfach sein wird, sich auf eine solche Praxis zu berufen, da sie in der Tat viel weniger entwickelt und häufig ist, als diejenige zu Art. 73b ArGV 1.

Im Hinblick auf Art. 34a Abs. 1 lit. b wäre es sinnvoll klarzustellen, dass Praktikanten, die von Unternehmen, die unter diese Bestimmung fallen (insbesondere Anwaltskanzleien sowie Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen) häufig beschäftigt werden, nicht als Fachkräfte gelten und daher nicht nach dem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden können.

Der Hinweis in Art. 34a Abs. 1 lit. c (Bildungsabschluss) ist unseres Erachtens zu wenig klar, insbesondere der Verweis auf einen "gleichwertigen Bildungsabschluss". Dies lässt Raum für Interpretationen und erschwert die Kontrolle sowie den Vollzug der Bestimmung.

Art. 34a Abs. 2 sieht vor, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Anwendung dieses Modells schriftlich vereinbaren. Die Vereinbarung muss insbesondere die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Kalenderjahr und die Art und Weise, wie Überstunden vergütet werden, festlegen. So erscheint der Begriff "Überstunden" - der im Obligationenrecht (OR) und nicht im ArG geregelt ist - in einem öffentlich-rechtlichen Text. Im ArG und dessen Verordnungen sollte deshalb nur von "Mehrstunden oder die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden" und nicht von "Überstunden" die Rede sein. Das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen sind für den normalen Bürger ohnehin nicht einfach zu verstehen und mit dieser rechtlichen Vermischung wird zusätzlich Verwirrung geschaffen. Absatz 2 sieht sogar vor, dass die Vereinbarung jederzeit vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer widerrufen werden kann, wobei die Bestimmungen des OR zu berücksichtigen sind. So werden wiederum Aspekte des Privatrechts in einen öffentlich-rechtlichen Text eingeführt, was vermieden werden sollte. Zumindest sollte der Hinweis auf das OR gestrichen werden, allenfalls kann der Verweis auf das OR in der Wegleitung des SECO eingefügt werden.

Die Unterstellung unter ein Jahresarbeitszeitmodell bedeutet, dass die maximale Wochenarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden nicht mehr die massgebliche Referenzgrösse ist. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist jedoch im ArG verankert. Eine Abweichung davon in einer Verordnung vorzusehen, ohne dass es dafür eine formale Rechtsgrundlage im ArG gibt, erscheint rechtlich problematisch. Die maximale Wochenarbeitszeit (63 Stunden) und die Anzahl der zusätzlichen Stunden im Verhältnis zum vereinbarten Jahresstundensoll (durchschnittlich 45 Stunden pro Woche und 170 Stunden pro Jahr) sollten dieses Problem glücklicherweise entschärfen. Allerdings sind auch diese Konzepte neu und haben keine formale Rechtsgrundlage im ArG. Es stellt sich die Frage, ob dies in die ArGV 2 aufgenommen werden kann.

Der Verweis in Art. 34a Abs. 3 lit. b auf das "Geschäfts- bzw. Kalenderjahr" macht zwar Sinn, lässt aber auch Tür und Tor offen, den Begriff des Geschäftsjahres nach eigenen Interessen unterschiedlich festzulegen. Es wäre daher empfehlenswert zu präzisieren, dass es sich um ein im Voraus festgelegtes und für das gesamte Unternehmen gültiges Geschäftsjahr handelt. Dies kann in der Wegleitung des SECO festgehalten werden. Zudem wird erwähnt, dass sich bei Teilzeitangestellten die Obergrenze der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden anteilmässig reduziert. Mit dieser Ergänzung soll die Arbeitnehmerkategorie dieses Jahresarbeitszeitmodells besser geschützt werden. Wie sieht es nun bei Mehrfachbeschäftigung aus, insbesondere betreffend die Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit, wenn die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a fällt? Wie im Erläuterungsbericht richtig erwähnt wird, erfolgt bei Teilzeitbeschäftigung nach heutigem Recht keine Herabsetzung der Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dies ist noch zu präzisieren.

Die in Art. 34a Abs. 3 lit. c vorgesehene Ausgleichsregelung beruht ebenfalls nicht auf einer formellen Bestimmung des ArG. Im erläuternden Bericht wird dann erneut auf die Entschädigungsregeln des OR hingewiesen, insbesondere darauf, dass Art. 321c Abs. 2 und 3 OR vorbehalten ist. Bei Art. 321c Abs. 3 OR handelt es sich nur teilweise um zwingendes Recht; die Parteien können davon abweichen, jedoch nur im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung, eines Normalarbeitsvertrags oder eines Gesamtarbeitsvertrags. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 321c OR (vgl. BGE 124 III 469) ist es jedoch möglich, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin unter bestimmten Bedingungen auf Überstunden verzichtet. Sofern diese Regelung so aufgenommen wird, würde einem reinen Entschädigungsverzicht Vorschub geleistet, was sicherlich nicht in der Absicht des Gesetzgebers liegt.

Aus Art. 34a Abs. 3 lit. g folgt, dass der Arbeitgeber trotz der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells weiterhin verpflichtet ist, die Arbeitszeiten nach Art. 73 ArGV 1 zu erfassen. Dies ist zu begrüessen. Dadurch stehen den Vollzugsbehörden Unterlagen zur Verfügung, welche für den Vollzug notwendig

sind. Unverständlich ist jedoch, dass gemäss Art. 34a Abs. 3 lit. g nur die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden erfasst werden müssen. Die weiteren Anforderungen des Art. 73 ArGV 1 (bspw. Wöchentlicher Ruhe- oder Ersatzruhezeit, Lage und Dauer der Pausen u.a.m.) werden nicht erwähnt. Die Tatsache, dass sie in Art. 34a Abs. 3 lit. g nicht erwähnt sind, deutet darauf hin, dass sie nicht zwingend zu erfassen sind. Falls dem nicht so sein sollte, ist eine Klarstellung in der Wegleitung notwendig.

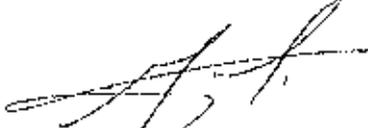
Wir möchten noch ins Feld führen, dass Art. 46 ArG nicht in der Liste der Artikel enthalten ist, von denen nach Art. 27 Abs. 1 ArG abgewichen werden kann. Da Art. 34a Abs. 3 lit. g über die im Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten hinausgeht, ergibt sich hier ein Problem der Rechtmässigkeit.

Mit Abs. 4 wird zu Recht fixiert, dass Unternehmen präventive Massnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes einführen müssen, schliesslich müssen die in diesem Jahresarbeitszeitmodell vorgesehenen Lockerungen mit einer Stärkung des Gesundheitsschutzes einhergehen. Der erläuternde Bericht erinnert jedoch lediglich an die allgemeinen Grundsätze des Art. 2 ArGV 3 und stellt einzig fest, dass Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bzw. ihre Vertretungen die Möglichkeit haben, eine eingehende Analyse bestimmter Problematiken zu verlangen. In Ermangelung klarer Anforderungen an den Gesundheitsschutz ist zu befürchten, dass diese Massnahmen nur sehr theoretisch sind und nicht den gewünschten Effekt bringen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme abgeben zu dürfen.

Freundliche Grüsse

**INTERKANTONALER VERBAND
FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ**
Juristische Kommission



lic. iur. Daniel Morel



CONSEIL D'ETAT

Château cantonal
1014 Lausanne

Département fédéral de l'économie, de la
formation et de la recherche (DEFR)
Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)
Direction du travail (DA)
Conditions de travail (AB)
Protection des travailleurs (ABAS)
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Par courrier électronique à :
abas@seco.admin.ch

Réf. : 21_COU_6101

Lausanne, le 8 septembre 2021

Consultation fédérale – modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2) – modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)

Madame, Monsieur,

Le Conseil d'Etat vous remercie de l'avoir consulté au sujet de l'objet cité en titre. Après avoir sollicité la prise de position des milieux concernés, il a l'avantage de se prononcer comme suit sur le projet mis en consultation.

D'emblée, le Conseil d'Etat constate que dite proposition de révision est le fruit de travaux préparatoires importants entre les autorités fédérales et les partenaires sociaux. Il salue le fait que l'article 34a OLT2 constitue ainsi un compromis tenant compte des exigences centrales des principales parties intéressées.

Relevons ensuite que l'article 34a OLT2 a pour but de répondre à certains besoins manifestés par les entreprises de conseil, d'audit et de fiducie mais aussi par certain-e-s de leurs collaborateurs et collaboratrices. La modification proposée introduit dans la législation fédérale sur le travail un modèle inédit d'horaire de travail annualisé pour les personnes occupant une fonction de supérieur-e hiérarchique ou de spécialiste et disposant d'un salaire supérieur à 120'000 CHF par année. Pour ces personnes, la nouvelle disposition autorisera davantage de souplesse en donnant un cadre annuel à la durée du travail et des limites au dépassement du nombre d'heures annuelles. Le travail jusqu'à six dimanches par année durant 5 heures maximum serait également légalement autorisé.

Ainsi, de manière générale, considérant que l'assouplissement proposé vise un secteur d'activité bien spécifique ainsi qu'une catégorie de travailleurs clairement délimités, le Conseil d'Etat peut souscrire à l'introduction de cette nouvelle disposition, la reconnaissance d'un nouveau modèle d'horaire de travail étant au demeurant susceptible de procurer aux personnes concernées une flexibilité pouvant s'avérer bienvenue voire un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée selon les cas. Néanmoins, ce nouvel article 34a OLT2, même s'il est le fruit d'un compromis, soulève un certain nombre de questions et de doutes que le Conseil d'Etat estime nécessaire de relever.

En premier lieu, certaines règles fixées à l'article 34a OLT2 ne reposent sur aucune base légale. C'est notamment le cas de la notion même d'annualisation du temps de travail. En effet, la Loi sur le travail (RS 822.11, LTr) ne la prévoit pas puisque la durée du travail y est fixée de manière hebdomadaire.

En outre, des aspects relevant du droit privé sont introduits à l'article 34a OLT2, alors qu'il s'agit pourtant d'un texte de droit public. L'alinéa 2 prévoit en effet que l'accord sur le modèle annualisé du temps de travail peut être révoqué en tout temps par l'employeur ou le travailleur en tenant compte des dispositions du Code des obligations (CO). La notion d'heures supplémentaires, relevant du CO, est également mentionnée au même alinéa. Cette singularité entraînera sans doute de nombreuses questions d'interprétation qu'il y a lieu de régler avant l'introduction de la norme.

De plus, la systématique bien particulière de l'OLT2, consistant à indiquer dans une section 2 les dispositions spéciales dérogatoires et dans une section 3 les catégories d'entreprises et de travailleurs et travailleuses bénéficiant de ces dérogations, n'est pas respectée. En effet, l'article 34a OLT2, qui est inséré dans la section 3, ne renvoie pas aux dispositions spéciales de la section 2 mais définit directement en son sein les règles spéciales applicables aux travailleurs et travailleuses et aux employeurs des entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit ou de la fiducie. Le Conseil d'Etat suggère donc – afin d'atténuer cette particularité – de créer une nouvelle section 4 qui pourrait être intitulée « *Catégories particulières d'entreprises ou de travailleurs* », qui contiendrait un nouvel article 53 définissant et expliquant les exceptions applicables aux entreprises figurant dans cette section et un article 54 reprenant le contenu du projet de l'article 34a OLT2.

Enfin et comme mentionné en préambule, les assouplissements prévus dans le cadre de ce modèle qui flexibiliseraient largement les conditions d'emploi des travailleurs et travailleuses occupant une fonction de supérieur-e hiérarchique ou de spécialiste ne peuvent se concevoir sans un accompagnement renforcé de la protection de la santé des travailleurs et travailleuses concerné-e-s. Il est ainsi à juste titre prévu à l'article 34a al. 4 OLT2 que les entreprises mettent en place des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé. Cependant, le rapport explicatif ne fait que rappeler les principes généraux de l'article 2 OLT 3 et se contente d'indiquer que les travailleurs et travailleuses ou leurs représentants ont la possibilité d'exiger une analyse approfondie de certaines problématiques. En l'absence d'exigences claires en matière de protection de la santé, il est à craindre que ces mesures ne soient que théoriques et sans effet.

Réitérant ses remerciements de l'avoir associé à cette consultation, le Conseil d'Etat vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de sa haute considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE



Nuria Gorrite

LE CHANCELIER



Vincent Grandjean



2021.03459

P.P. CH-1951
Sion

A-PRIORITY Poste CH SA

Monsieur Guy Parmelin
Président de la Confédération
Chef du Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche
Palais fédéral est
3003 Berne



- 8 SEP. 2021

Date

Procédure de consultation relative à la modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2 ; RS 822.112) – Modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)

Monsieur le Président de la Confédération,

Le Conseil d'Etat a pris connaissance du projet de modification cité en titre et de son rapport explicatif.

Après leur examen attentif, il relève que l'objectif général poursuivi par l'article 34a de l'OLT2 proposé vise à répondre aux besoins d'assouplissement formulés par les entreprises du secteur du conseil, de l'audit et de la fiducie, ainsi que par certains de leurs collaborateurs et collaboratrices. Nous pouvons donc souscrire à la proposition du SECO, dès lors qu'elle consacre une pratique déjà établie, à laquelle elle confère le cadre juridique qui s'impose pour la protection des travailleurs.

Le nouvel article soulève toutefois de nombreuses questions juridiques et entretient un certain flou qu'il convient de dissiper, sauf à risquer que l'objectif recherché ne soit, en fin de compte, pas atteint.

L'article 34a alinéa 1 renvoie à des conditions déjà largement formulées à l'article 73a OLT1, lequel autorise la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail pour certaines catégories de travailleurs et pour autant que les partenaires sociaux l'aient prévue dans une convention collective de travail. Le rapport explicatif précise que les expériences réalisées à travers la mise en œuvre de cette dernière disposition peuvent être utilisées pour l'évaluation de ces conditions. Nous estimons cependant qu'il n'est pas aisé de s'y référer, car la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail est en réalité bien moins répandue et fréquente que l'enregistrement simplifié de la durée du travail qui fait l'objet de l'article 73b OLT1.

S'agissant de l'article 34a alinéa 1 lettre b, il serait judicieux de préciser que les stagiaires, souvent employés dans les entreprises susmentionnées, en particulier les études d'avocat et les entreprises d'audit et de conseil, ne sont pas réputés être de la main d'œuvre qualifiée et ne peuvent donc pas être soumis au modèle d'horaire de travail annualisé.

Le libellé de l'article 34a alinéa 1 lettre c (formation), n'est à notre avis pas assez précis, en particulier la notion de « diplôme équivalent », qui laisse trop de marge d'interprétation et complique le contrôle tout autant que l'application de cette disposition.



L'article 34a alinéa 2 prévoit que le travailleur et l'employeur doivent convenir par écrit de l'application de ce modèle. La convention doit prévoir en particulier le nombre d'heures devant être travaillées par année civile et la manière de compenser des heures supplémentaires. La notion d'heures supplémentaires apparaît ainsi dans un texte de droit public, alors qu'elle est certes traitée dans le code des obligations (CO) mais pas dans la loi fédérale sur le travail (LTr). La législation sur le travail et ses ordonnances d'application devraient donc parler d'« heures excédentaires ou d'heures travaillées en sus du nombre d'heures annuelles convenues » et non pas d'« heures supplémentaires ».

Sachant que la LTr et ses ordonnances d'application ne sont pas simples à comprendre pour le citoyen non averti, cette confusion juridique ne fait que compliquer inutilement un dispositif déjà complexe. L'article 2 prévoit même que le travailleur ou l'employeur peut révoquer l'accord à tout moment en tenant compte des dispositions y afférentes du CO. Ceci introduit encore une fois des aspects de droit privé dans un texte relevant du droit public, ce qu'il conviendrait d'éviter. Tout au moins pourrait-on supprimer la référence au CO, et éventuellement ne l'introduire que dans le commentaire du SECO.

L'assujettissement à un modèle d'horaire de travail à l'année signifie que la durée maximale de la semaine de travail de 45 ou 50 heures n'est plus l'unité de référence. Or cette durée maximale est ancrée dans la LTr. Édicter une disposition dans une ordonnance qui déroge à cette règle est problématique du point de vue de la hiérarchie des normes. Bien que ce problème soit atténué par la prescription selon laquelle la durée du travail hebdomadaire s'élève à 63 heures et le solde des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu ne peut pas dépasser 45 heures par semaine et 170 heures par année, cette approche n'est pas recevable juridiquement. Cette exception devait à notre sens être inscrite dans la loi.

La mention à l'article 34a alinéa 3 lettre b de « l'année civile ou l'exercice » est pertinente, quand bien même elle laisse tout le loisir de définir la notion d'exercice selon ses propres intérêts. Il serait donc recommandable de préciser – dans le commentaire du SECO – que les contours en sont définis au préalable et qu'ils s'appliquent à l'entreprise dans son ensemble. Il est aussi prévu que le nombre d'heures annuelles maximum convenu est réduit de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel. Cette clause complémentaire permet de mieux protéger cette catégorie de travailleurs. Qu'en est-il toutefois en cas d'emplois multiples, concernant notamment les dispositions sur la durée maximale de travail, dès lors que l'autre emploi n'entre pas dans les catégories soumises à l'article 34a OLT2 ? Comme l'énonce à juste titre le rapport explicatif, selon le droit actuel, la durée maximale de la semaine de travail ne diminue pas en cas de travail à temps partiel. Ce point doit donc être précisé.

Le régime de compensation des heures prévu à l'article 34a alinéa 3 lettre c, ne repose pas non plus sur une disposition formelle de la LTr. Le rapport explicatif renvoie une nouvelle fois au CO, en particulier au fait que son article 321c alinéa 2 et 3 reste réservé. À noter que l'article 321c alinéa 3 CO n'est que partiellement contraignant; les parties pouvant s'en exonérer, moyennant impérativement une convention écrite, un contrat-type de travail ou une convention collective. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral concernant l'article 321c CO (BGE 124 III 469), il est néanmoins possible qu'un travailleur ou une travailleuse renonce à la rémunération des heures supplémentaires à certaines conditions. Si cette réglementation était reprise, elle encouragerait à renoncer à une indemnisation des heures travaillées en sus du nombre d'heures annuelles convenu, conséquence qui ne correspond certainement pas à l'intention du législateur.

L'article 34a alinéa 3 lettre g prévoit que l'employeur est tenu d'enregistrer les durées quotidiennes du travail fourni conformément à l'article 73 OLT1, ce dont il convient de se féliciter. Les autorités d'exécution disposent ainsi de documents pertinents. Il est toutefois incompréhensible que seules les heures de travail effectivement fournies doivent être enregistrées, alors que les autres exigences formulées à l'article 73 OLT1 (par ex. le jour de repos ou de repos compensatoire, l'horaire et la durée des pauses) ne sont pas mentionnées. Le fait que ces éléments ne figurent

pas à l'article 34a alinéa 3 let. g laisse supposer que leur enregistrement n'est pas obligatoire. Si tel n'était pas le cas, il conviendrait de le préciser dans le commentaire.

Nous souhaiterions encore indiquer que l'article 46 LTr n'est pas répertorié dans la liste des articles auxquels il peut être dérogé on vertu de l'article 27 alinéa 1 LTr. Puisque l'article 34a alinéa 3 lettre g excède les possibilités prévues dans la loi, il en découle un problème de légalité.

L'alinéa 4 dispose à juste titre que les entreprises doivent prendre des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé, étant entendu que les assouplissements prévus dans ce modèle d'horaire de travail annualisé doivent avoir pour corollaire un renforcement de la protection de la santé. Or, le rapport explicatif ne fait que rappeler les principes généraux de l'article 2 OLT3 et constate que les travailleurs et travailleuses ou leurs représentants peuvent exiger une analyse approfondie de certaines problématiques. En l'absence de critères univoques en matière de protection de la santé, il est à craindre que ces mesures ne soient que purement théoriques et ne produisent pas les effets escomptés.

Tout en vous remerciant de nous avoir donné l'opportunité de nous déterminer sur le projet présenté, nous vous prions de croire, Monsieur le Président de la Confédération, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

Le président		Le chancelier
Frédéric Favre		Philipp Spörri

Copie à ehes@seco.admin.ch

Volkswirtschaftsdirektion, Postfach, 6301 Zug

Eidgenössische Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung, WBF
Guy Parmelin, Bundesrat
Bundeshaus Ost
3003 Bern

T direkt +41 41 728 55 01
silvia.thalmann@zg.ch
Zug, 30. August 2021 DICH
VD VDS 6 / 388 - 68433

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand – Stellungnahme des Kantons Zug

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 26. Mai 2021 haben Sie die Kantonsregierungen eingeladen, zu oben erwähnter Vernehmlassung eine Stellungnahme einzureichen. Der Regierungsrat hat die Volkswirtschaftsdirektion mit der direkten Erledigung beauftragt.

Antrag

Wir unterstützen den kleinen Schritt der Liberalisierung im vorliegenden, eng umrissenen Arbeitnehmendenkreis.

Erläuternde Bemerkungen

Wir unterstützen die geplante Anpassung, halten sie jedoch für viel zu wenig weit gehend. Beim vorliegenden Revisionsvorschlag handelt es sich um einen Kompromiss der Sozialpartner, der die wichtigsten Forderungen aus der parlamentarischen Initiative (16.414) «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» aufnimmt. Einige Anliegen der parlamentarischen Initiative wurden nicht aufgenommen, weil sie dem Gesundheitsschutz oder wichtigen Prinzipien des Arbeitsgesetzes widersprachen bzw. nicht in direktem Zusammenhang mit dem Konzept eines Jahresarbeitszeitmodells standen.

Das bestehende Arbeitsgesetz genügt in vielen Teilen nicht mehr der heutigen Wirtschaft und deren Ansprüchen. Insofern ist jede Art der Erneuerung, welche diese neuen Tendenzen und Bedürfnisse besser adressieren kann, begrüßenswert. Der vorliegende Entwurf ist ein minimaler Kompromiss der Sozialpartner und zeigt auf, wie schwierig solche Verhandlungen sind. Dabei gälte es zu berücksichtigen, dass sich die Stressoren (= Faktoren, welche das Wohlbefinden der

Selbst 2/2

Arbeitnehmenden negativ tangieren) in den letzten 60 Jahren massiv verändert haben. Diese Erkenntnis müsste die Bereitschaft für Anpassungen positiv beeinflussen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
Volkswirtschaftsdirektion



Silvia Thalmann-Gut
Regierungsrätin

Kopie per E-Mail an:

- abas@seco.admin.ch (Word- und PDF-Datei)
- Staatskanzlei (info.staatskanzlei@zg.ch) zur Veröffentlichung auf der Homepage
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (info.awa@zg.ch)



Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung
3003 Bern

8. September 2021 (RRB Nr. 980/2021)

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz
(Vernehmlassung)**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Sie haben uns mit Schreiben vom 25. Mai 2021 die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2, SR 822.112) zur Vernehmlassung unterbreitet. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit und äussern uns wie folgt:

Der flexible Einsatz von Personalressourcen stellt für Unternehmen einen wichtigen Faktor dar. Er dient dazu, schwankende Arbeitsaufwände abzufangen, sei es zum Ausgleich von Produktionsschwankungen oder zur Überbrückung volatiler Auftragslagen mit Auslastungslücken und Kapazitätsspitzen. Flexible Personalressourcen leisten somit einen wichtigen Beitrag zu Minimierung von Risiken in der Personalplanung insbesondere hinsichtlich personeller Engpässe, aber auch personeller Überschüsse. Auch vonseiten der Arbeitnehmenden, vor allem in den Wissensberufen, besteht das Bedürfnis nach Flexibilisierung der arbeitsrechtlichen Bedingungen und Anpassung an die gelebte Arbeitswirklichkeit. Dafür sprechen auch deutlich die Erfahrungen in der Coronapandemie sowie die neuen Möglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung, die sich mit der fortschreitenden Digitalisierung ergeben. Allerdings sind mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch gesundheitliche Risiken verbunden, denen mit Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes zu begegnen ist. Diesbezüglich sind die Betriebe klar in die Verantwortung zu nehmen.

Im Bewusstsein, dass es sich beim vorliegenden Revisionsentwurf um einen Kompromiss der Sozialpartner handelt und die Einführung des Jahresarbeitszeitmodells mit der entsprechenden Flexibilisierung der Arbeitszeit lediglich über die Verordnungsstufe erfolgt und damit keine weitreichenden Änderungen möglich sind, ist der Revisionsvorlage im Grundsatz zuzustimmen. Insgesamt stellt der vorliegende Revisionsentwurf jedoch nur einen bescheidenen Schritt auf dem Weg zur Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten dar, dessen Wirksamkeit infolge des damit verbundenen anspruchsvollen und aufwendigen Vollzugs sowohl für die Betriebe als auch die Behörden fragwürdig ist.

Auch halten wir es für nicht zeitgemäss und nicht nachvollziehbar, bei den betrieblichen Voraussetzungen die IT-Branche auszuklammern. Gerade bei den Berufen der IT handelt es sich um ausgesprochene Wissensberufe, die selbst Treiber der Modernisierung der Arbeitswelt sind. Es müssen daher auch Betriebe von der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells profitieren, die hauptsächlich Dienstleistungen im Bereich der IT erbringen. Entsprechend beantragen wir, auch weitere Branchen, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), in die Regelung aufzunehmen. Hinsichtlich Präventionsmassnahmen zum Gesundheitsschutz sind gegenüber den Betrieben klare Vorgaben zu machen. Der Revisionsentwurf enthält hierzu keine ausreichende Regelung.

Die Einschätzung, wonach die geplante Änderung keine finanziellen oder personellen Auswirkungen für die Kantone haben, erweist sich als zu optimistisch und widerspricht dem Schluss im erläuternden Bericht, wonach detaillierte Arbeitszeitkontrollen aufgrund des Wegfalls der wöchentlichen Höchstarbeitszeit aufwendiger würden. Zunächst müssen der betriebliche und der persönliche Anwendungsbereich geprüft werden. Aufgrund des Prinzips der Jahresarbeitszeit muss zudem eine Betrachtung jeweils über ein gesamtes Kalender- oder Geschäftsjahr hinweg erfolgen. Verglichen mit der gängigen Betrachtung eines Zeitraums von drei Monaten führt diese Neuerung bei den kantonalen Arbeitsinspektoren zu einem beträchtlichen Mehraufwand. Soweit in Bezug auf spezifische Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes, namentlich betreffend psychosoziale Risiken, im erläuternden Bericht ausgeführt wird, es entstehe daraus kein grösserer zusätzlicher Aufwand, stellt dies die Ernsthaftigkeit dieser Massnahmen infrage.

Aus Sicht des Vollzugs ergeben sich bei der Umsetzung des vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitmodells verschiedene Fragen sowie Verbesserungsmöglichkeiten, die wir im Folgenden darlegen.

Zu Art. 34a Abs. 1 E-ArGV2, betrieblicher Anwendungsbereich:

Wie bereits erwähnt, sollte auch die IKT in den Anwendungsbereich kommen. Art. 34a Abs. 1 E-ArGV2 ist daher wie folgt zu ergänzen (kursiv):

«Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen im Bereich-, Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, Treuhand, *Informations- oder Kommunikationstechnologie* anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ...».

Darüber hinaus stellen sich zum betrieblichen Anwendungsbereich folgende Fragen:

- Was ist unter dem Begriff «hauptsächlich» zu verstehen? Muss diese Tätigkeit mehr als 50% der Betriebstätigkeit ausmachen oder genügt es bereits, wenn von mehreren Tätigkeiten die wichtigste einer dieser Branchen zuzurechnen ist?
- Welche Kennzahl ist für dieses quantitative Element massgeblich? Der Anteil der Anzahl der angebotenen Dienstleistungen in diesen Bereichen am Gesamtangebot der vom Betrieb angebotenen Dienstleistungen, der Anteil der in diesen Bereichen beschäftigten Mitarbeitenden (Stellenprozente) verglichen mit der Gesamtzahl der Mitarbeitenden oder der Anteil des mit diesen Dienstleistungen erzielten Umsatzes am Gesamtumsatz?

Zu Art. 34a Abs. 1 Bst. a–c E-ArGV2, persönlicher Anwendungsbereich:

Für die Anwendbarkeit des Jahresarbeitszeitmodells wird in Art. 34a Abs. 1 Bst. a E-ArGV2 eine grosse Autonomie bei der Arbeit und die Möglichkeit zur mehrheitlich selbstständigen Festsetzung der Arbeitszeiten vorausgesetzt. Es stellt sich die Frage, anhand welcher Parameter dies zu beurteilen ist. Im erläuternden Bericht wird die mehrheitlich selbstständige Festsetzung der Arbeitszeiten bejaht, wenn bei Mitarbeitenden «weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit» durch Blockzeiten ausgefüllt wird. Dies erscheint unter Berücksichtigung der weitreichenden Folgen als grosszügig, ist doch eine Beschränkung der Blockzeiten auf je zwei Stunden am Vor- und Nachmittag weit verbreitet.

Während die Frage, ob die Einkommensgrenze von Fr. 120'000 erfüllt ist, mit geringem Aufwand beantwortet werden kann, ist dies für die Bildungsabschlüsse gemäss Art. 34a Abs. 1 Bst. c E-ArGV2 schwieriger:

- Welche Abschlüsse entsprechen der Berufsbildungsstufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens?
- Welche höheren Bildungsabschlüsse sind als gleichwertig mit den genannten Ausbildungsabschlüssen zu qualifizieren?

Dieser auslegungsbedürftige Begriff birgt zudem die Gefahr, dass dazu in den verschiedenen Kantonen eine unterschiedliche Praxis etabliert wird.

Zu Art. 34a Abs. 2 E-ArGV2, Widerruf der Vereinbarung:

Die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden können die Vereinbarung jederzeit unter Berücksichtigung der Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Obligationenrecht (OR, SR 220) widerrufen. Es wird damit auf Art. 334 ff. OR verwiesen. Diese Bestimmungen enthalten einerseits nach Dienstalter gestaffelte Kündigungsfristen, andererseits aber auch die Möglichkeit, von diesen abzuweichen. Es stellt sich daher die Frage, ob die gesetzlichen Fristen gelten sollen oder ob damit die auf das jeweilige Einzelarbeitsverhältnis anwendbare Kündigungsfrist gemeint ist.

Zu Art. 34a Abs. 3 Bst. a E-ArGV2, wöchentliche Höchstarbeitszeit:

Die neue Regelung lässt eine wöchentliche Arbeitszeit bis höchstens 63 Stunden zu. Allerdings darf die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen. Die grundsätzlich geltende Höchstarbeitszeit von 45 Stunden kann somit um 18 Stunden bzw. um 40% überschritten werden, ohne dass daran anschliessend zusätzlich Freizeit gewährt werden müsste. Die Beurteilung, ob die im Durchschnitt maximal zulässige Wochenarbeitszeit von 45 Stunden eingehalten wird, erfolgt erst am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres. Diese Regelung stellt somit verglichen mit Art. 7 Abs. 2 ArGV2 eine erhebliche Mehrbelastung für die Arbeitnehmenden dar. Die Betriebe sollen diesbezüglich zu Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes verpflichtet werden (vgl. Art. 34a Abs. 4 E-ArGV2).

Zu Art. 34a Abs. 3 Bst. b E-ArGV2, Überschreitung des Jahresstundensolls:

Arbeitnehmende mit dem Jahresarbeitszeitmodell dürfen per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr netto höchstens 170 Stunden über das vereinbarte Jahresstundensoll auf dem Arbeitszeitkonto haben. Dies bedeutet, dass die Mehrstunden während des Kalender- oder Geschäftsjahres Schwankungen unterliegen dürfen und die Höchstzahl von

170 Stunden zwischenzeitlich auch überschritten werden kann. Dabei handelt es sich um eine Abweichung zur geltenden gesetzlichen Regelung, wonach jede während des Jahres geleistete Überzeit – unbesehen ihrer Entschädigung oder Kompensation – addiert wird bis zur Erreichung der Höchstanzahl von 170 Stunden (Art. 12 Abs. 2 Arbeitsgesetz [SR 822.11]). Dieser grossen Flexibilisierung ist mit entsprechenden Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes zu begegnen.

Zu Art. 34a Abs. 3 Bst. c E-ArGV2, Kompensation der über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden:

Auf Seite 7 des erläuternden Berichts wird darauf hingewiesen, dass aus Gründen des Gesundheitsschutzes die Kompensation der über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden spätestens im Folgejahr vorrangig durch Freizeit und nicht durch deren Auszahlung erfolgen soll. Dem Verordnungstext lässt sich keine solche Priorisierung entnehmen. Wir erachten es als erforderlich, diese Priorisierung in der Verordnung ausdrücklich zu verankern.

Zu Art. 34a Abs. 3 Bst. e E-ArGV2, Verkürzung der täglichen Ruhezeit:

Die tägliche Ruhezeit kann auf neun Stunden verkürzt werden und ist über einen Zeitraum von vier Wochen auszugleichen. Dies erhöht die Flexibilität der Betriebe im Einsatz ihrer Mitarbeitenden. Diesem Vorteil stehen jedoch ein erhöhter Planungsaufwand der Betriebe sowie ein erheblicher Zusatzaufwand der kontrollierenden Arbeitsinspektorate gegenüber.

Zu Art. 34a Abs. 3 Bst. f E-ArGV2, Sonntagsarbeit:

Die pauschale Gewährung von sechs Sonntagen mit einer Begrenzung der Arbeitszeit auf jeweils fünf Stunden ist wohl auf den Kompromiss der Sozialpartner zurückzuführen, bleibt aber unbefriedigend. Auch aus Sicht der Arbeitnehmenden kann es sinnvoll und gewünscht sein, an einem Sonntag, an dem bereits gearbeitet wird, länger als fünf Stunden zu arbeiten.

Zudem sind folgende Fragen zu klären:

- Gelten die sechs Sonntage auf der Stufe des Betriebes oder auf der Stufe der Mitarbeitenden?
- Gilt die Arbeitszeit von fünf Stunden auf der Stufe des Betriebes oder auf der Stufe der einzelnen Mitarbeitenden? Ist ein gestaffelter Einsatz von Mitarbeitenden möglich?
- Liegt die Erteilung weiterer Bewilligungen in der Zuständigkeit des Staatssekretariats für Wirtschaft, da es sich nicht mehr um vorübergehende Sonntagsarbeit handelt?
- Ändert sich die Bewilligungszuständigkeit, wenn der Betrieb sein Kontingent von sechs bewilligungsfreien Sonntagen à fünf Stunden nicht ausnützt und stattdessen ein Gesuch für Sonntagsarbeit von mehr als fünf Stunden Dauer stellt?
- Ist es für die Bewilligungszuständigkeit relevant, wann das Gesuch gestellt wird? Ein Betrieb hat bereits fünf bewilligungsfreie Sonntage beansprucht und stellt ein Gesuch für den übernächsten Sonntag, im Wissen, dass am nächsten Sonntag der sechste bewilligungsfreie Sonntag in Anspruch genommen wird.
- Sollte die Bewilligungszuständigkeit je nach Inanspruchnahme der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit variieren, hätte dies einen zusätzlichen Aufwand der Bewilligungsbehörden zur Folge, indem sie bei jedem Gesuch diese Frage vorab klären müsste.

Zu Art. 34a Abs. 3 Bst. g E-ArGV2, Erfassen der täglichen Arbeitszeit:

Für eine effiziente Kontrolle der Arbeitszeit in Betrieben, deren Mitarbeitenden in den persönlichen Anwendungsbereich von Art. 34a ArGV2 fallen, ist die Dokumentation der Arbeitszeit gemäss Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111) nicht ausreichend. Neben der Arbeitszeiterfassung sollte zusätzlich die Dokumentation im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit von Art. 34a ArGV2 auf das betreffende Arbeitsverhältnis zur Verfügung gehalten werden (vgl. Art. 73a Abs. 5 ArGV 1 betreffend die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers beim Verzicht auf eine Arbeitszeiterfassung).

Zu Art. 34a Abs. 4 E-ArGV2, Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes:

Dieser Bestimmung sollte im Kontext der Flexibilisierungsmöglichkeiten besonderes Gewicht beigemessen werden. Diesem Anspruch wird Art. 34a Abs. 4 E-ArGV2 nicht gerecht. Es werden darin keine Mindeststandards festgelegt. Dies führt zu

- Unsicherheiten bei den betroffenen Betrieben, da für sie nicht klar ist, welche Anforderungen gelten,
- Unsicherheiten bei den betroffenen Mitarbeitenden, da für sie nicht klar ist, ob die vom Arbeitgeber vorgesehenen Schutzmassnahmen im Branchenvergleich eher knapp oder grosszügig ausfallen, und
- Unsicherheiten bei den kantonalen Arbeitsinspektoraten betreffend Vollzug dieser Präventionsmassnahmen. Werden keine Mindestanforderungen festgelegt, können diese nicht durchgesetzt werden. Dies birgt die Gefahr aufwendiger Rechtsmittelverfahren und kantonal unterschiedlicher Praxen, was gerade bei Betrieben mit Standorten in mehreren Kantonen mit Aufwand und Risiken verbunden ist.

Die einzelnen Hinweise zu möglichen Präventionsmassnahmen im erläuternden Bericht reichen nicht aus und sind auch mit Blick auf das Legalitätsprinzip ohne Verankerung in der Verordnung ungenügend.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Bundespräsident,
die Versicherung unserer ausgezeichneten Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Die Staatsschreiberin:

Jacqueline Fehr

Dr. Kathrin Arioli



Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Zuhanden Bundespräsident Guy Parmelin
Elektronisch eingereicht an: abas@seco.admin.ch (in Kopie: corina.mueller@seco.admin.ch)

Zürich, 13. September 2021

**Nein zum Vorschlag, aber konkrete Ansatzpunkte zur Korrektur:
Gleiche lange Spiesse für Privatwirtschaft und Bund
(Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz bzgl. Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe)**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 25. Mai 2021 zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens und danken für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Vorbemerkungen

Die allianz denkplatz schweiz (www.allianz-denkplatz-schweiz.ch) und die Plattform der Angestelltenverbände (www.die-plattform.ch) haben zusammen die Parlamentarische Initiative Graber (16.414) seit Jahren begleitet und gemeinsam in Abstimmung mit dem SECO eine Verordnungslösung ausgearbeitet als Sozialpartnerkompromiss der direktbetroffenen Angestellten- und Branchenverbände (Sommer 2020; vgl. Anhang). Mit der auf besonders betroffene Branchen fokussierten Verordnungslösung wird der Nutzerkreis von ursprünglich max. 15% auf max. 5% der Angestellten in der Schweiz reduziert.

Das Arbeitsleben wird flexibler, und das in hohem Tempo. Eine zukunftsfähige Ausgestaltung der Arbeitsmodelle ist ein wichtiges Instrument für die Wettbewerbsfähigkeit. Die Thematik ist auch aufgrund der Corona-Pandemie aktuell, denn die Krise hat gezeigt: Wir müssen neue Wege gehen. Die allianz denkplatz schweiz fordert daher, dass der Bund unverzüglich ein Jahresarbeitszeitmodell auf Stufe Verordnung für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, Treuhand, Informationstechnologie und Kommunikationstechnologie ermöglicht. Dabei muss auch eine Unterbrechung der Ruhezeit nach freiem Ermessen und freiwillige Sonntagsarbeit ausserhalb des Betriebs möglich sein.

Dieses flexible Arbeiten ausserhalb des Betriebs möchte die Plattform der Angestelltenverbände nun sogar für alle Angestellten ermöglichen, nicht nur für die max. 5% gemäss Verordnungslösung zur pa. Iv. Graber (16.414). Der Bundesrat hat zur Motion 21.3686 (Motion Jositsch) am 25.08.2021 Stellung bezogen und verneint ein entsprechender Handlungsbedarf. Dies, weil der formal-rechtliche Rahmen für Homeoffice ausreicht und stattdessen materielle Änderungen notwendig wären, wie dies die pa. Iv. Burkart (16.484) fordert. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Schutzinteressen der verschiedenen Arbeitnehmenden-Gruppen, welche im Homeoffice arbeiten können, wird dieses Anliegen einen längeren Diskussionsprozess auslösen. Dies darf aber nicht dazu führen, dass man den gutverdienenden und hochqualifizierten Führungs- und Fachkader von besonders betroffenen Branchen, die unbestrittenermassen tiefere Schutzbedürfnisse haben, die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit nicht sofort gewährt.

Der Bund selbst gewährt seinen Mitarbeitenden bei der Wahl des Arbeitsorts und des Arbeitszeitmodells mehr Flexibilität, indem er die Vertrauensarbeitszeit grosszügig auf weitere Lohnklassen ausdehnt. Es gibt keinen Grund und keine stichhaltigen Argumente dagegen, auch in der Privatwirtschaft dem Führungs- und Fachkader mehr Flexibilität zu gewähren. Indes ist für Dienstleistungsbetriebe, welche mittels Zeiterfassung ihre Leistungen für Kunden dokumentieren, eine reine Vertrauensarbeitszeit ohne jegliche Kontrolle nicht der richtige Weg. Auch aus der Perspektive des Gesundheitsschutzes erachten wir ein analoges Vorgehen für Dienstleistungsbetriebe als nicht sinnvoll. Dem Gesundheitsschutz ist weiterhin höchste Beachtung zu schenken, wie es die Parlamentarische Initiative Graber selber auch schon vorsah.

Seit deren Einreichung im Frühjahr 2016 hat der weitere Prozess dazu geführt, dass man sich beim Verordnungsweg vom Grundsatz des selbstbestimmten Arbeitens zunehmend entfernt hat und zu einer veralteten industriellen Logik – Anordnung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber – zurückgefallen ist. Ein dergestalt erzwungener "Kulturwandel" entspricht weder den Bedürfnissen der Arbeitgebenden noch der Arbeitnehmenden in den betroffenen Branchen und wurde und wird auch nicht so gelebt und will auch niemand in diesen Branchen. Es wäre wünschenswert, dass dem eigentlichen Nutzerkreis mehr Gehör geschenkt wird.

Die allianz denkplatz schweiz mit ihren Mitgliedverbänden (ASCO, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, LEADING SWISS AGENCIES, SWICO, TREUHAND|SUISSE) bezieht wie folgt Position:

In der vorliegenden Form müssen wir diese Vorlage zur ArGV2/Jahresarbeitszeitmodell ablehnen.

Das selbstbestimmte Arbeiten für Führungs- und Fachkader wird nicht ermöglicht, wie es die pa. Iv. Graber fordert. Arbeitnehmende und Arbeitgebende erwarten, dass sich das Recht der heutigen bzw. seit Jahrzehnten gelebten Realität anpasst. Dies zumindest für besonders betroffene Branchen, in denen die dokumentationsfreie Vertrauensarbeitszeit keine valable Option darstellt.

Die Vernehmlassungsvorlage erfüllt zentrale Anliegen der pa. Iv. Graber nicht, da damit die Flexibilität in der Ausgestaltung der Wochenarbeitszeit weiterhin nur über starre Arbeitszeitanordnung erreicht werden kann. Erwerbstätige und Arbeitgeber in Wissensberufen setzen aber auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortung. Die vorgeschlagene Regelung auf Verordnungsstufe unterbindet die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit (analog Pikettdienst) und schafft keine Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von der Wochenendarbeitszeit – etwa zugunsten von mehr Familienzeit während der Woche.

Gleich lange Spiesse für Bund und Wirtschaft: Der Bund führte per 1. Juli 2021 mehr Flexibilität für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ein, sprich Vertrauensarbeitszeit für über die Hälfte der Lohnklassen (selbstbestimmtes Arbeiten ohne Arbeitszeiterfassung und damit ohne Kontrollierbarkeit, was wesentlich weiter geht als ein echtes Jahresarbeitszeitmodell gemäss pa. Iv. Graber). Vgl. hierzu auch der NZZ-Artikel im Anhang. Es ist unverständlich, dass in der Bundesverwaltung selbstbestimmter gearbeitet werden darf, als dies der Privatwirtschaft ermöglicht wird.

Damit die Verordnungslösung in den betroffenen Branchen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende Verbesserungen schafft, braucht es zwingend folgende Korrekturen:

- 1. Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)**
- 2. Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit**
- 3. Einbezug der IT-Branche sowie der Telekommunikationsbranche als zentraler Wissensberuf und Treiber der modernen Wirtschaft**

1. Generelle Vorbemerkungen

1.1. Handlungsbedarf unbestritten

Der Handlungsbedarf, Führungs- und Fachkader selbstbestimmtes Arbeiten ohne Gesetzesverstoss zu erlauben ist mittlerweile weitherum erkannt. Auch der Bund hat zur Stärkung seiner Arbeitgeberattraktivität per 1. Juli 2021 eine weitgehende Modernisierung seiner Arbeitsmodelle für weite Kreise des Bundespersonals vorgenommen. Vgl. NZZ-Artikel im Anhang. Wird der Verordnungs-Vorschlag in den wesentlichen Punkten nicht korrigiert, plädieren wir stattdessen für den Gesetzesweg, der per Referendum allenfalls vom Volk bestätigt werden kann. Den Bürgerinnen und Bürger sind die Bedürfnisse nach Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem und entsprechend das Anliegen des selbstbestimmten Arbeitens weitherum bekannt.

1.2. Umsetzbarkeit im Vollzug sichergestellt

Zwischenzeitlich konnten in der damaligen Vernehmlassung zu den Parlamentarischen Initiative Graber und Keller-Sutter entstandene Missverständnisse geklärt werden und auch der Vollzug durch die Kantone ist durch die Präzisierung der damals noch unbestimmten Rechtsbegriffe nun einfach möglich.

Die Zielsetzung der Parlamentarischen Initiative Graber und auch des jetzigen Versuchs einer Verordnungslösung ist wie folgt: Legalisierung bewährter Arbeitsformen von selbstbestimmt arbeitenden Vorgesetzten und Fachspezialisten (Bruttojahreseinkommen > 120'000 Franken oder höherer Bildungsabschluss) mittels besonderem Jahresarbeitszeitmodell in Kombination mit einem gestärkten Gesundheitsschutz (und der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung). Aufgrund der klaren Begrifflichkeiten ist auch der Personenkreis, welcher vom besonderen Jahresarbeitszeitmodell profitieren kann, mit maximal 15% bei der Gesetzeslösung und 3-5 % bei der Verordnungslösung gemäss Berechnung der Forschungsstelle Sotomo überschaubar.

1.3. Keinerlei negative Auswirkungen auf gesamtarbeitsvertraglich regulierte Branchen/Unternehmen

In der Weiterentwicklung der Parlamentarischen Initiative Graber – genauso wie bei der Verordnungslösung – wurde darauf geachtet, dass durch dieses neue, besondere Jahresarbeitszeitmodell keinerlei negative Seiteneffekte entstehen. Dies ist einerseits durch die doppelte Freiwilligkeit sichergestellt, indem Arbeitgebende das besondere Jahresarbeitszeitmodell freiwillig anbieten können und die Arbeitnehmenden ihrerseits freiwillig und auf individueller Basis diesem Jahresarbeitszeitmodell zustimmen können. Andererseits wurde auch geklärt, dass gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen vom besonderen Jahresarbeitszeitmodell nicht betroffen sind, was im erläuternden Bericht zur Verordnungsvorlage ja auch explizit so festgehalten wird. Im Verordnungstext des Sozialpartner-Kompromisses Sommer 2020 war dies explizit erwähnt (siehe Anhang ArGV 2nArt. 14a Abs. 4 in gelber Markierung).

1.4. Dringlichkeit des Anliegens hat sich noch erhöht

Die Dringlichkeit des Anliegens hat zwischenzeitlich weiter zugenommen, da im internationalen Wettbewerb mobile Jobs noch schneller als bisher ins Ausland abwandern. Alles was die letzten Monate Covid-19-bedingt im Homeoffice und ggf. sogar noch auf Englisch problemlos funktionierte, kann auch im Ausland erledigt werden. In der Schweiz tätigen Personen des Führungs- und Fachkaders kommt daher eine zentrale Rolle zu bzgl. der Wirtschafts- und Innovationskraft des Standorts Schweiz und in diesem Zusammenhang auch hinsichtlich des Schaffens und Erhalten von weiteren Arbeitsplätzen.

Seit dem Ende des jahrzehntelangen sehr liberalen Vollzugs des Arbeitsgesetzes anfangs 2016 ist die Forderung der parlamentarischen Initiative Graber für verschiedenste Branchen ein wichtiges Anliegen, gerade auch mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dank dem gewählten Weg der Verordnungslösung sollen Führungs- und Fachkader von besonders betroffenen Branchen daher ab dem 1.1.2022 auf Basis eines echten Jahresarbeitszeitmodells arbeiten können. Hierzu braucht es jedoch die nachfolgenden Korrekturen. **Die Aussage im erläuternden Bericht «Beim vorliegenden Revisionsvorschlag handelt sich um einen Kompromiss, welcher die wichtigsten Forderungen der hauptbetroffenen Kreise berücksichtigt.» trifft nicht zu, wie nachfolgend dargelegt wird.**

1.5. Moderne Sozialpartnerschaft für Wissensberufe

In den von der Verordnungslösung adressierten Branchen sind Betriebe respektive Geschäftsmodelle vertreten, wo der Mensch und seine Wissensarbeit im Zentrum steht (Wissensberufe). Das Gewinnen, Entwickeln und Halten guter Leute gehört zu den Erfolgsfaktoren dieser Geschäftsmodelle, weshalb die innerbetriebliche Sozialpartnerschaft sehr gut funktioniert und situationsgerechte Lösungen für die Angestellten nur schon aus eigenem betrieblichem Interesse bestehen. In diesen Branchen gibt es keine klassische Vertretung der Angestelltenanliegen durch die traditionellen Gewerkschaften. Deshalb überrascht es, dass nicht der Sozialpartnerkompromiss vom Sommer 2020 in die Vernehmlassung geschickt wurde, sondern stattdessen im weiteren Prozess der Grundsatz des selbstbestimmten Arbeitens zunehmend einer hier nicht zutreffenden Industrielogik geopfert wurde.

2. Im Einzelnen zu den Korrektur-Punkten

2.1. Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)

Um was geht es:

Die neue Arbeitswelt ist noch verstärkt geprägt vom Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten. Dieses ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die Gesundheit förderlich. Daher ist es unverständlich, warum nicht an den Vorschlägen der allianz denkplatz schweiz und der Plattform der Angestelltenverbände festgehalten wurde. Dies lässt sich weder mit dem Thema des Gesundheitsschutzes noch den Prinzipien des Arbeitsgesetzes argumentieren, wie dies im erläuternden Bericht versucht wird. Stattdessen erwarten Personen des Führungs- und Fachkader, dass sich das Arbeitsrecht der Realität und der Anliegen der Angestellten anpasst. Die Plattform der Angestelltenverbände möchte selbstbestimmtes Arbeiten ausserhalb des Betriebs nun sogar allen Angestellten ermöglichen (vgl. 21.3686, Mo Jositsch). Aufgrund der verschiedenen Schutzbedürfnisse dürfte dies einen längeren Diskussionsprozess auslösen. Dies darf aber nicht dazu führen, den Führungs- und Fachkader besonders betroffener Branchen, die unbestrittenermassen ein tieferes Schutzbedürfnis haben, selbstbestimmtes Arbeiten nicht sehr zeitnah zu ermöglichen, zumal dies den Kaderbeamten des Bundes bereits auf den 01.07.2021 ermöglicht wurde.

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Beispiele wie die nachfolgenden jede Woche sich wiederholend gang und gäbe bei Personen, welche in Wissensberufen der besonders betroffenen Branchen arbeiten:

- Start im Homeoffice um 6 Uhr, kochen am Mittag für die Familie und Hausaufgaben mit den Kindern am Nachmittag. Die restliche Arbeit wird zwischen 21-23 Uhr erledigt, für den nächsten Morgen ist eine Videokonferenz für 7.30 Uhr angesetzt.
- Montags, dienstags, donnerstags Abholen der Kinder in der Kita um 16 Uhr, anschliessendes Abendessen und Gute-Nachtgeschichten. Um 22 Uhr Bearbeitung der restlichen E-Mails des Tages. Am Folgetag ist für 8 Uhr ein Kundentermin eingeplant.

Da derartige übliche und bewährte Lebens- und Arbeitsformen illegal sind, braucht es dringend eine Korrektur mittels des nachfolgenden Antrags. **Die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit analog der Piktettdienst-Regelung war im Verordnungs-Vorschlag Sommer 2020 enthalten (mit einer durchschnittlichen Ruhezeit von 11 Stunden). Deren Streichung wurde im Konsultationsverfahren nie gefordert und war auch sonst nicht Gegenstand der Diskussionen. Es ist völlig unverständlich, dass sie in der Vernehmlassungsvorlage nicht mehr enthalten ist. Die Möglichkeit der freiwilligen Unterbrechung der Ruhezeit ist aufgrund der gesetzlichen Logik ein absolutes Kernelement für selbstbestimmtes Arbeiten, ohne die die Vorlage toter Buchstabe bleiben wird.**

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie ~~12 Stunden~~ 11 Stunden betragen.

NEU f. Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.

2.2. Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit

Um was geht es:

Der Vorschlag der Sonntagsarbeit mit dem industriellen Anordnungsprinzip wurde im Konsultationsverfahren nie in dieser Art gefordert geschweige denn diskutiert und entspricht nicht dem Anliegen der Parlamentarischen Initiative Graber, bewährte Arbeitsformen legal aufrecht zu erhalten. Diese Scheinlösung ist abzulehnen, da sie nicht in einer praktikablen Weise Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden brächte und selbstbestimmtes Arbeiten von Personen des Führungs- und Fachkaders in den betroffenen Wissensberufen nicht unterstützt.

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem sind Beispiele wie die nachfolgenden jede Woche gang und gäbe bei Personen, welche in Wissensberufen der besonders betroffenen Branchen arbeiten:

- An einem regnerischen Sonntag arbeitet der Product Manager drei Stunden im Homeoffice vor, damit er am Mittwochnachmittag an der Retraite des Gemeinderates seines Wohnortes teilnehmen kann.
- Am sonnigen Freitagnachmittag wird mit den Kindern eine ausgiebige Fahrradtour gemacht und am regnerischen Sonntagabend, wenn die Kinder schlafen, werden wichtige Termine der Folgewoche vorbereitet.

Arbeitnehmenden, die aus persönlichen oder familiären Gründen lieber einmal an einem Sonntag als an einem Wochentag arbeiten, soll dies ermöglicht werden, ohne dass sie dabei wie heute das Gesetz verletzen. Der Gefahr einer missbräuchlichen Druckausübung durch den Arbeitgeber zu Sonntagsarbeit soll allerdings begegnet werden: Diese darf nur ausserhalb des Betriebes und nur nach eigenem, freiem Ermessen geleistet werden. Der Arbeitgeber soll also Sonntagsarbeit weder verbieten noch anordnen können. Im Gegenteil: Will man, dass die Sonntagsarbeit vom Arbeitgeber vorgegeben wird, schafft man das Missbrauchspotenzial, das man gerade vermeiden will.

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

f. ~~Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.~~ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.

2.3. Einbezug der IT-Branche und der Telekommunikationsbranche als zentraler Wissensberuf und Treiber der modernen Wirtschaft

Um was geht es:

Die Parlamentarische Initiative Graber würde allen Branchen ein echtes Jahresarbeitszeitmodell für Führungs- und Fachkader ermöglichen. Über eine Verordnungslösung können nur besonders betroffene Branchen mit dem grössten und dringlichsten Handlungsbedarf in den Nutzerkreis aufgenommen werden. Zum ursprünglichen Nutzerkreis gemäss Sozialpartnerkompromiss Stand Sommer 2020 zählte die IT-Branche und die Telekommunikationsbranche, welche jetzt aber ersatzlos gestrichen wurden.

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

Über die doppelte Freiwilligkeit muss niemand das Jahresarbeitszeitmodell anwenden, der es nicht will. Es ist für uns daher nicht nachvollziehbar, warum die IT-Branche und die Telekommunikationsbranche vom Nutzerkreis ausgeschlossen werden sollen. Es sollen auch gesamtarbeitsvertraglich-regulierte Betriebe freiwillig das Jahresarbeitszeitmodell nutzen können. Von unseren Allianzverbänden digitalswitzerland und SWICO wissen wir, wie stark bei ihren Mitgliedern von Seiten Arbeitgebenden UND Arbeitnehmenden ein echtes Jahresarbeitszeitmodell gewünscht ist. Die Schweizer Wirtschaft hängt stark von flexibel arbeitenden Betrieben in der Informationstechnologie ab. Zudem sind es gerade diese Wissensberufe, welche die zukünftige Stärke sowie Innovations- und Exportkraft des Standorts Schweiz massgeblich beeinflussen.

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~ Treuhand, Informationstechnologie und Kommunikationstechnologie

¹ Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~ Treuhand, **Informationstechnologie oder Kommunikationstechnologie** anbieten, dürfen [...]

3. Abschliessende Bemerkungen

3.1. Jahresarbeitsmodell für Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte

Wissenschaftler, Künstler, Pfarrer, Landwirte, Angestellte von Bund, Kantonen und Gemeinden sind heute vom Arbeitsgesetz ausgenommen. Bestmögliche Arbeitsbedingungen brauchen nach Meinung der allianz denkplatz schweiz aber auch hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte. Diese Arbeitnehmenden sind die Pfeiler für Innovation und einen international wettbewerbsfähigen Denkplatz Schweiz. Von ihnen werden im Jahre 2030 in der Schweiz voraussichtlich 300'000 fehlen und ihre Arbeitsplätze haben eine hohe Mobilität.

→ Eine moderne Arbeitswelt braucht ein modernes Arbeitsgesetz

3.2. Legalisieren, nicht liberalisieren

Frei eingeteiltes Arbeiten muss auch ohne Bürokratie und GAV möglich sein. Dafür braucht es klare Regeln, also gesetzliche Bestimmungen. Seit Jahrzehnten bewährte Arbeitsformen sind zu legalisieren. Gerade die Pandemie hat gezeigt, dass die Leute solche Arbeitsformen bevorzugen.

→ Netto-Prinzip-Jahresarbeitszeitmodell

3.3. Arbeitnehmenden zuhören

Für die Einführung des vorgesehenen Jahresarbeitszeitmodells ist die Zustimmung der Nutzer nötig. In den von der Verordnungslösung adressierten Branchen sind Betriebe respektive Geschäftsmodelle vertreten, wo der Mensch und seine Wissensarbeit im Zentrum steht (Wissensberufe). Das Gewinnen, Entwickeln und Halten guter Leute gehört zu den Erfolgsfaktoren dieser Geschäftsmodelle, weshalb die innerbetriebliche Sozialpartnerschaft sehr gut funktioniert und situationsgerechte Lösungen für die Angestellten nur schon aus eigenem betrieblichem Interesse bestehen.

→ Berücksichtigung der Freiwilligkeit

3.4. Gesundheitsschutz stärken

Gesundheitsschutz-Massnahmen sollen zwingend werden. Es geht dabei um Sensibilisierung für die beiden Gesichter der Arbeit – Belastung und Ressourcen. Dazu gehören Schulung der Führungskräfte und Monitoring, u.a. mit Zeiterfassung sowie Belastungs- und Ressourcengesprächen.

→ Gestärkter Gesundheitsschutz

3.5. Gleich lange Spiesse für alle

Wenn es um flexiblere Arbeitsmodelle geht, hinkt die Schweiz hinterher. In diversen Ländern profitieren hochqualifizierte Arbeitnehmende von mehr Flexibilität. Soeben hat der Bund flexiblere Modelle für sein Personal eingeführt. Die Pandemie hat gezeigt, dass die Leute flexibler arbeiten können und das auch weiterhin wollen.

→ Das Arbeitsrecht muss der Realität Rechnung tragen

In der modernen Arbeitswelt gilt: Work smarter not harder. Hierzu braucht es eine in den aufgeführten Punkten korrigierte Verordnungslösung, um der Dringlichkeit des Anliegens sowohl von Seiten Arbeitnehmenden wie Arbeitgebenden gerecht zu werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen selbstverständlich für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Dominik Bürgy
Vorsitz



Dr. Marius Klauser
Geschäftsführer

Anhänge:

- Verordnungslösung gemäss Sozialpartnerkompromiss zwischen Plattform der Angestelltenverbände und allianz denkplatz schweiz vom Sommer 2020
- NZZ-Artikel «Flexibel arbeiten - Privilegien für Bundespersonal» (23.06.2021)

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Bundesrat Guy Parmelin
Bundeshaus Ost
3003 Bern
Per Email an: abas@seco.admin.ch

Basel, 15. September 2021

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen
Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Parmelin

Mit Ihrem Schreiben vom 25.5.2021 haben Sie die Schweizerische Bankiervereinigung (SBVg) eingeladen, zur oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen. In Absprache mit der SBVg erlauben wir uns, Ihnen die vorliegende Stellungnahme zukommen zu lassen. Wir danken für die Möglichkeit, die Sichtweise der Banken einzubringen.

Arbeitgeber Banken vertritt die Arbeitgeberinteressen der Banken in der Schweiz. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und die angeschlossenen Unternehmen beschäftigen rund 90 000 Mitarbeitende. Der Verband ist Träger der 100-jährigen Sozialpartnerschaft in der Bank- und Finanzbranche und in der Eidgenössischen Arbeitskommission als Mitglied der Arbeitgeberdelegation vertreten. Für eine Aufnahme auf die Liste der ständigen Adressaten in arbeitgeberrelevanten Themen danken wir Ihnen bestens.

Die vorliegende Revision hat zum Ziel, den Mitarbeitenden in bestimmten Dienstleistungs- und Beratungsbranchen ein Jahresarbeitszeitmodell zu ermöglichen, sofern sie die dafür notwendigen Kriterien erfüllen. Arbeitgeber Banken begrüsst die Stossrichtung der Vorlage, auch wenn diese für die Bankbranche von untergeordneter Bedeutung sein wird.

Aufgrund der in der Bankbranche verbreiteten Vertrauensarbeitszeit stehen für unsere Branche vor allem die 2016 eingeführten Erleichterungen bei der Zeiterfassung (Art. 73a und Art. 73b ArGV1) im Vordergrund. Arbeitgeber Banken hat in Umsetzung dieser Bestimmungen einen Branchen-GAV verhandelt («Vereinbarung über die Zeiterfassung»), dem rund 180 Banken und Finanzdienstleister unterstehen, die ca. 65'000 Mitarbeitende beschäftigen. Damit hat sich die VAZ zu einem Branchenstandard entwickelt. Der aktuelle Revisionsvorschlag sieht in Art. 34a Abs. 3 lit. g. die Pflicht zur Zeiterfassung und der Ausschluss der Geltung der Art. 73a und Art. 73b ArGV1 vor, weshalb dieses Modell für den Grossteil der Bankbranche nicht interessant sein dürfte.

Dennoch unterstützt Arbeitgeber Banken das Revisionsprojekt, da es für zahlreiche Dienstleistungsbetriebe eine flexiblere Handhabung der Arbeitszeiten ermöglicht und damit den Realitäten in diesen Branchen gerecht wird, ohne den Arbeitnehmerschutz zu vernachlässigen.

Damit die Revision das Ziel der Förderung des selbstbestimmten Arbeitens unter klar definierten Voraussetzungen erreicht, sind nach Auffassung von Arbeitgeber Banken aber verschiedene Ergänzungen notwendig. Zudem sollte auch die ICT-Branche in den Anwendungsbereich des neuen Jahresarbeitszeitmodells eingeschlossen werden.

Demgemäss beantragen wir die nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen:

1. Eigenverantwortlicher Unterbruch der Ruhezeit

Neu, nach Art. 34a Abs. 3 lit. e ArGV2:

- *«Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.»*

2. Eigenverantwortliche Arbeit an Sonntagen

Art. 34a Abs. 3 lit. f ArGV2:

- ~~*Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.*~~ *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.*

3. Einbezug der ICT-Branche

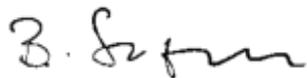
Art. 34a Abs. 1 ArGV2:

- Titel: Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, und Treuhand *und Informationstechnologie*
- Abs. 1: Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~ Treuhand *oder Informationstechnologie* anbieten, dürfen [...]

Gerne lassen wir Ihnen unsere Stellungnahme wie gewünscht per Mail zukommen und bedanken uns schon im Voraus für deren Berücksichtigung. Für Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Arbeitgeber Banken



Dr. Balz Stüchelberger
Geschäftsführer



David Frey
Leiter Kommunikation und Politik

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Holzikofenweg 36
3003 Bern
per E-Mail an: abas@seco.admin.ch

Zürich, 30. August 2021

**Stellungnahme zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und
Treuhand (neu Art. 34a ArGV 2)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 laden Sie zur Stellungnahme i.S. Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz ein. Der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) nimmt diese Gelegenheit wahr, seine Meinung dazu zu äussern.

1 Allgemeine Bemerkungen

Wir begrüssen es, dass Politik und Wirtschaft über mehr Flexibilität des Arbeitsrechts nachdenken und rechtliche Lösungen suchen wollen, um die Arbeitsbedingungen im Arbeitsgesetz zeitgemäss zu halten. Die diesbezüglichen, bisherigen Bemühungen, allen voran die parlamentarische Initiative Graber (16.414 Teilflexibilisierung des ArG und Erhalt bewährter Arbeitsmodelle) sowie die parlamentarische Initiative Keller-Sutter (16.423 Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten), unterstützen wir im Grundsatz. Die parlamentarische Initiative Burkart i.S. Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice (16.484) enthält ebenfalls wichtige und richtige Elemente, um mehr Flexibilität im Arbeitsrecht zu erhalten, was von unserer Seite daher sehr begrüsst wird (vgl. auch unter 2 b)).

In der Versicherungswirtschaft – wie in vielen anderen Branchen auch – hat die Covid-19-Pandemie eindrücklich aufgezeigt, wie die Arbeitswelt unter mobileren Bedingungen sehr gut funktioniert. So konnten die Arbeiten in unserer Branche reibungslos während der Lockdown- und Home-Office-Pflicht-Phasen von zu Hause aus erledigt werden. Dass dabei das Arbeitsgesetz vom 13. März 1964 (ArG; SR 822.11) als rechtliche Grundlage in grossen Teilen nicht mehr mit den heutigen Arbeitsvorstellungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite kompatibel ist, wurde einmal mehr verdeutlicht. Hier sehen wir einen grossen Handlungsbedarf.

2 Position des SVV

a) Zur vorgeschlagenen Verordnungsänderung

Die vorgeschlagene Verordnungsanpassung von neu Art. 34a ArGV 2 richtet sich an Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder

Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten. Die Versicherungsgesellschaften der Schweizer Privatassekuranz hingegen gehören nicht zu diesen Betrieben. Auch hilft das pauschale Vorsetzen einer detaillierten Regelung eines Jahresarbeitszeitmodells nicht weiter, da unsere Mitgliedsgesellschaften ihre Arbeitszeitmodelle im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten sehr individuell auf Unternehmensebene gestalten und diese Handhabung auch in Zukunft beibehalten wollen. Infolge mangelnder Betroffenheit werden wir uns deshalb nicht vertiefter zu den einzelnen Bestimmungen von neu Art. 34a ArGV 2 äussern.

b) Allgemein zur Frage der Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Wie bereits eingangs erwähnt, bestehen in unserer Branche aber durchaus grosse Bedürfnisse nach vermehrter Flexibilität im Arbeitsbereich, welche sowohl arbeitgeber- wie auch arbeitnehmerseitig geäussert werden. Wir möchten die Gelegenheit nutzen, um aufzuzeigen, was unsere Branche beschäftigt und mit welchen Lösungsansätzen in unserem Interesse unterstützt werden könnte.

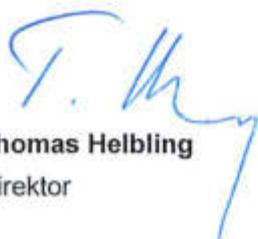
Insbesondere gestützt auf die Erfahrungen und die hervorgebrachten Bedürfnisse des letzten Jahres hat sich in unserer Branche gezeigt, dass es durchaus wünschenswert wäre, den individuellen Tageszeitrahmen im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von heute 14 auf neu 17 Stunden erhöhen zu können (mit entsprechender Verkürzung der Ruhezeit für erwachsene Arbeitnehmende auf 7 Stunden). Ebenso erachten wir den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung, wie es auch die parlamentarische Initiative Keller-Sutter (16.423 Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten) vorgesehen hätte, als notwendig, um auch Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag an dieser administrativen Erleichterung teilhaben zu lassen.

Zu guter Letzt weisen wir auf die parlamentarische Initiative von Nationalrat Thierry Burkart i.S. Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice (16.484) hin, welche die Bedürfnisse der Versicherungswirtschaft in punkto erleichterter Sonntagsarbeit und Anpassung des individuellen Tageszeitrahmens spiegelt und deshalb seitens der Branche unterstützt wird.

Wir bedanken uns dafür, dass Sie unsere Stellungnahmen bei der weiteren Behandlung der Vorlage mitberücksichtigen. Gerne stehen wir Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Versicherungsverband SVV



Thomas Helbling
Direktor



Barbara Zimmermann-Gerster
Leiter Bereich Bildungs- und Arbeitgeberpolitik

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
3003 Bern

Per Email an: abas@seco.admin.ch

Bern, 15. September 2021

Vernehmlassung Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 25. Mai 2021 haben Sie die Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) eröffnet. Die Sonderbestimmungen zur Jahresarbeitszeit sind für die Unternehmen in der Telekommunikationsbranche von grosser Bedeutung. Gerne nimmt der Schweizerische Verband der Telekommunikation (asut) daher die Gelegenheit für eine Vernehmlassungsantwort wahr, die wir Ihnen hiermit fristgerecht zukommen lassen.

Home-Office und Bring-Your-Own-Device waren in der Telekombranche schon vor der Covid-Pandemie weit verbreitet und zeugen von einer modernen und selbstbestimmten Arbeitskultur in der Telekomindustrie. Dabei hat sich gezeigt, dass der Wunsch nach mehr Flexibilität und Autonomie häufig von den Arbeitnehmenden selbst vorgebracht wird. Gerade bei «Knowledge-Workern» und im Innovationsbereich wird die Freiheit bei der Gestaltung der eigenen Arbeit heute vorausgesetzt. Innovative und globale Unternehmen wie Google sind die Vorbilder für moderne und attraktive Arbeitsformen. Damit auch Schweizer Unternehmen weiterhin für Fachexpertinnen und -experten sowie für ausgewiesene Führungskräfte attraktiv sind, braucht es neue Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit.

asut hat daher die Parlamentarische Initiative Graber «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414) begrüsst, welche für ausgewählte Arbeitnehmende Ausnahmen bei der Gestaltung der Arbeitszeit vorsieht. In der Begründung der Parlamentarischen Initiative wird richtigerweise dargelegt, dass das heutige Arbeitsgesetz von einer «Industrielogik» ausgeht. Die früher in der Industrieproduktion gängigen hierarchischen Strukturen und starren Abläufe treffen jedoch für den ICT-Bereich nicht mehr zu. Vielmehr kommen heute agile Arbeitsformen zur Anwendung, welche den Fachkadern eine viel höhere Autonomie und mehr Entscheidungsfreiheit bringen.

Eine Modernisierung der Arbeitszeitregelung ist daher dringend notwendig, damit wertvolle Arbeitsplätze in der Schweiz erhalten bleiben und auch qualitativ hochstehende Arbeitskräfte gehalten werden können. Der Entwurf zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Es ist stossend, dass die gesamte ICT-Branche, welche für die Digitalisierung der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft eine zentrale Rolle spielt, von einer Flexibilisierung komplett ausgeschlossen sein soll. Dies insbesondere, da die Regelungen von einer doppelten Freiwilligkeit ausgehen. Das heisst, die Unternehmen sind nicht verpflichtet, das besondere Arbeitszeitmodell anzubieten und die Arbeitnehmenden können nicht dazu verpflichtet werden, sondern müssen ihr Einverständnis geben.

Die Schweizer Telekombranche umfasst mehrere hundert Unternehmen mit über 25'000 Arbeitsplätzen und reicht von grossen Unternehmen wie Swisscom, Sunrise UPC und Salt bis zu vielen KMUs. Einige Unternehmen haben einen Gesamtarbeitsvertrag, der gemäss erläuterndem Bericht von diesen Regelungen nicht betroffen ist. Für die grosse Mehrheit der Unternehmen hingegen sind die neuen Regelungen dringend notwendig, damit sie weiterhin attraktive Arbeitsplätze anbieten können und sich beim «War of Talents» gegenüber den grossen und oftmals global tätigen Unternehmen behaupten können.

asut kommt daher zur selben Einschätzung wie die Plattform «digitalswitzerland» und unterstützt die folgenden Änderungsanträge:

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~ Treuhand, *Informationstechnologie und Telekommunikation*

¹ **Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~ Treuhand, *Informationstechnologie oder Telekommunikation* anbieten, dürfen [...]**

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

³ **Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:**

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie ~~12~~ 11 Stunden betragen.

f. Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

³ **Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:**

f. ~~Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.~~

Wir danken Ihnen für eine wohlwollende Prüfung unserer Eingabe und stehen bei Fragen mit unseren Experten gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Peter Grütter
Präsident

Monsieur Guy Parmelin
Conseiller fédéral
Président de la Confédération
Chef du département fédéral de
l'économie, de la formation et de la
recherche (DEFR)

Par courriel :
abas@seco.admin.ch

Genève, le 15 septembre 2021

Concerne : Mise en consultation de la modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112)

Monsieur le Conseiller fédéral,

Le département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a mis en consultation la modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) : Modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art.34a).

La Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG), association de droit privé indépendante de l'Etat, regroupe plus de 2'400 entreprises membres représentant 120'000 emplois dans le canton. La CCIG s'engage pour la représentation des intérêts de ses membres et pour la défense de bonnes conditions cadre pour l'économie genevoise dans son ensemble.

La CCIG souhaite faire part de son appréciation quant au projet mis en consultation en raison du nombre important de ses entreprises membres actives dans les domaines concernés par les modifications proposées.

1. Considérations générales

Les changements importants des pratiques de travail qui touchent certains secteurs d'activité, notamment en raison de la possibilité technologique du travail à distance, nécessitent une adaptation réglementaire correspondant aux besoins de l'économie d'aujourd'hui. En particulier, la loi sur le travail actuelle souffre d'une rigidité qui entrave l'activité de certaines entreprises nécessitant une flexibilité accrue en termes d'horaires de travail pour les cadres dirigeants et les spécialistes hautement qualifiés.

2. Remarques

Le compromis mis en consultation permet une avancée significative que la CCIG salue. Il accuse toutefois plusieurs faiblesses qui pourraient être palliées :

- L'art.34a devrait être étendu aux parties d'entreprise. En effet, de nombreuses entreprises disposent de services ou de départements compétents dans ces domaines et ne devraient pas être désavantagées vis-à-vis d'entreprises spécialisées dans les secteurs concernés.
- Les entreprises de relations publiques devraient également être prises en compte par l'art. 34a étant donné leurs similarités avec les secteurs mentionnés. De plus, les cadres de ce secteur répondent couramment aux trois critères retenus, à savoir une autonomie suffisante, la fonction de supérieur ou de spécialiste et un salaire annuel brut dépassant 120 000 francs.
- Les entreprises de services dans les domaines de l'informatique et de la technologie devraient également être prises en compte par l'art. 34a en tant que secteur à haute valeur ajoutée répondant également aux critères retenus.

Ainsi, la CCIG propose les modifications suivantes à l'art. 34a :

« Art. 34a Entreprises ou parties d'entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie

¹Les entreprises ou parties d'entreprises qui proposent essentiellement des prestations de services dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, des relations publiques, de l'informatique et de la technologie, en management ou en communication, de l'audit ou de la fiducie peuvent occuper selon le modèle annualisé du temps de travail décrit à l'al. 3 les travailleurs adultes qui remplissent les conditions suivantes (...) »

3. Conclusion

La CCIG se déclare favorable aux assouplissements proposés tout en se prononçant en faveur d'une extension du champ d'application de l'art. 34a pour les parties d'entreprises et les secteurs des relations publiques, de l'informatique et de la technologie.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ces considérations et vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, l'assurance de notre plus haute considération.

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève

Vincent Subilia
Directeur général



Nathalie Hardyn
Directrice Département Politique



Monsieur le Conseiller fédéral Guy
Parmelin

Chef du Département fédéral de
l'économie, de la formation et de la
recherche (DEFR)

Palais fédéral est

Paudex, le 3 septembre 2021
PM/

Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2) - modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a) – Réponse à la procédure de consultation

Monsieur le Conseiller fédéral,

Nous vous remercions d'avoir requis notre avis dans le cadre de la procédure de consultation relative à révision de l'ordonnance 2 de la loi sur le travail (OLT 2) - modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a). Après étude des différents documents, nous vous transmettons ci-après notre prise de position.

Contexte

Le présent projet vise à introduire un nouvel article 34a OLT 2 permettant d'annualiser le temps de travail des employés œuvrant dans les entreprises de services des domaines du conseil, de l'audit ou de la fiducie et qui y assument une fonction de supérieur ou qui y sont des spécialistes dans leur domaine de compétence. Un tel système permettrait davantage de souplesse dans un secteur d'activité des services qui en a vraiment besoin. En effet, bon nombre d'employés souhaitent pouvoir obtenir de leur employeur plus de flexibilité au niveau de l'organisation de leur semaine de travail. Ce sont en quelques sortes des travailleurs qui veulent garder un statut d'employé mais avec les avantages, au niveau organisationnel, d'un indépendant ; ceci afin d'avoir la liberté de faire d'autres activités (sportives, culturelles, récréatives ou familiales) durant les heures dites de bureau et de faire leur travail à un autre moment selon ce qui les arrange. Actuellement la loi sur le travail (LTr) ne permet pas aux employeurs d'offrir à leurs collaborateurs cadres ou qualifiés de telles possibilités.

Remarques générales

Il est prévu d'ajouter une nouvelle disposition qui règle les exceptions à la LTr en son sein, ce qui constitue une anomalie par rapport à la logique intrinsèque de la construction de l'OLT2. En effet, la systématique de l'OLT 2 est bien particulière et vise à mettre en application l'article 27 al.1 LTr qui mentionne que certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent être soumises par voie d'ordonnance à des dispositions spéciales remplaçant tout ou partie d'un certain nombre d'articles de la LTr, soit les articles 9 à 17a, 17b al.1, 18 à 20, 21, 24, 25, 31 et 36.

Dans sa construction, l'OLT 2 commence à citer les dispositions spéciales, à savoir les articles 3 à 14 OLT 2, pouvant s'appliquer à certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs qui sont mentionnées aux articles 15 à 52 OLT 2. Ces articles, qui constituent la section 3 de l'OLT 2, précisent quelles dispositions spéciales s'appliquent à chaque catégorie d'entreprises ou de travailleurs. Ainsi, l'article 15 OLT 2, qui s'applique aux cliniques et aux hôpitaux, dit que pour cette catégorie-là, les articles 5, 7 al.2, 8 al.2, 8a, 9, 10 al.2 et 12 al.2 OLT 2 sont applicables, et aucun autre.

Avec le nouvel article 34a OLT 2, on sort complètement de cette logique puisque la disposition ne renvoie pas aux dispositions spéciales de l'OLT 2 (section 2 OLT 2) mais définit en son sein les règles spéciales applicables aux travailleurs et aux employeurs des entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit ou de la fiducie. Nous considérons que cela ne fait de pas de sens d'introduire une telle disposition au sein d'un processus connu et reconnu de tous les spécialistes en ressources humaines et en droit du travail. Partant, nous suggérons d'appliquer à cette catégorie, la même logique que pour les autres catégories d'entreprises. Ainsi, il faudrait prévoir de nouvelles dispositions dans la section 2 de l'OLT 2 reprenant les conditions spéciales posées à l'article 34a OLT 2 et prévoir dans ce même article les renvois aux dispositions spéciales susmentionnées. Nous pouvons également imaginer une autre solution visant à créer une nouvelle section 4 qui pourrait être intitulée Catégories particulières d'entreprises ou de travailleurs. On pourrait ainsi créer un nouvel article 53 définissant et expliquant les exceptions applicables aux entreprises figurant dans cette section et un article 54 reprenant le contenu du projet de l'art. 34a OLT 2.

Cela étant dit, nous pouvons parfaitement adhérer à la présente proposition quand bien même elle fait figure d'ovni dans la liste de la section 3 OLT 2. L'article 34a OLT 2 représente effectivement une avancée significative dans la flexibilisation du temps de travail et donne une réponse adéquate à un marché du travail en mal d'adaptation. La possibilité de travailler depuis son domicile notamment offre plus de liberté et un plus grand confort de vie du côté des collaborateurs. En effet, il existe une réelle demande pour modifier des règles de travail figées, d'une autre époque, et qui sont restées telles quelles dans une LTr plus adaptée au secteur secondaire qu'au secteur du tertiaire.

Remarques particulières

Article 34a OLT2

Alinéa 1 :

- Lettre a : Le texte parle de la fixation de l'horaire de travail, sans préciser cette notion indéterminée. Or, il est reconnu qu'avoir une grande autonomie dans la fixation de son horaire de travail c'est de pouvoir poser au moins la moitié de ses heures de travail selon ses envies. Nous proposons ainsi, pour plus de clarté, la formulation suivante : « Ils disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent eux-mêmes fixer au moins la moitié de leur horaire de travail. »

Alinéa 2 :

- Cet alinéa prévoit notamment la possibilité pour les parties de révoquer la convention prévoyant l'application du modèle d'heures annualisées à tout moment selon les dispositions concernant la fin des rapports de travail figurant dans le Code des obligations (CO). Cette référence au CO peut prêter à confusion notamment lorsque les parties auront convenu des délais de congé conventionnels différents des délais de congé légaux qu'on retrouve par défaut dans le CO. Aussi, nous proposons la tournure suivante : « Le travailleur ou l'employeur peut révoquer cet accord à tout moment en tenant compte des délais de congé figurant dans le contrat de travail. »

Alinéa 3 :

- Lettres a à f : ces modalités particulières correspondent bien à des dispositions spéciales auxquelles il est possible de déroger par voie d'ordonnance selon l'article 27 al.1 LTr.
- Lettre f : Le projet prévoit qu'il n'est pas possible de travailler plus de 5 heures les dimanches autorisés (soit au maximum 6 dimanches par année civile). Le rapport explicatif indique à la page 8 que cette limitation a été introduite afin de permettre à l'employeur de mettre aisément en place la compensation de ce travail. Pour plus de flexibilité, nous sommes d'avis qu'il est préférable de laisser à l'employeur le soin de décider s'il veut ou non que les collaborateurs ici visés puissent ou non travailler plus de 5 heures les dimanches autorisés. Aussi, nous sommes d'avis qu'il faut supprimer de cette lettre f la référence aux 5 heures au maximum. Nous proposons de retenir la formulation suivante : « Le travail du dimanche est autorisé sans autorisation officielle pendant six dimanches au plus par année civile. »
- Lettre g : il est fait référence à l'enregistrement du temps de travail, soit à l'article 46 LTr auquel font référence les articles 73a et 73b OLT1. Or l'article 46 LTr ne figure pas dans la liste des articles auxquels il est possible de déroger selon l'article 27 al. 1 LTr. Dès lors que la lettre g de ce présent alinéa va au-delà des possibilités prévues dans la loi, il viole le principe de la légalité et se révèle non conforme à l'ordre juridique. Partant, nous demandons que la lettre g de l'alinéa 3 de ce nouvel article 34a OLT 2 soit supprimée du projet de révision.

Alinéa 4 :

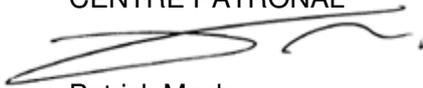
- Cette disposition reprenant une obligation figurant déjà dans l'OLT 3, elle est parfaitement superflue. Nous demandons ainsi que cet alinéa soit supprimé du projet final.

Conclusions

Moyennant la prise en compte des remarques et des propositions ici formulées, nous nous déclarons, sur le principe, favorables à l'assouplissement proposé.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ces lignes et nous vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, l'assurance de notre très haute considération.

CENTRE PATRONAL



Patrick Mock

Per Mail: abas@seco.admin.ch

Bern, Dienstag 14. September 2021

Vernehmlassung: Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, zur obengenannten Vernehmlassungsvorlage Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Ausgangslage

2018 eröffnete die WAK-S ein Vernehmlassungsverfahren zur Umsetzung der Pa.IV Graber «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle». Sie schlug damals eine umfassende Einführung von Jahresarbeitszeitmodellen im Arbeitsgesetz vor. Die in der Vernehmlassung von verschiedener Seite geäusserten Bedenken und die Möglichkeit, eine Lösung auf Verordnungsstufe zu finden, führte zu einer Sistierung des damaligen Entwurfs. Mit der vorliegenden Verordnungsanpassung wird nun die die Einführung von Jahresarbeitszeitmodellen für Dienstleistungsbetriebe vorgeschlagen.

Handlungsbedarf

Die fortschreitende digitale Transformation, neue Lebensentwürfe aber auch die Erfahrung der neuen Arbeitsmodelle während des Covid-19-Lockdowns führen in verschiedenen Branchen sowohl von Arbeitgebenden als auch von Arbeitnehmenden zu einem erhöhten Bedürfnis nach mehr Flexibilität. Aus Sicht der Mitte besteht Handlungsbedarf. Unser Arbeitsgesetz wie auch die entsprechenden Verordnungen widerspiegeln schon länger nicht mehr die Realität unserer flexiblen Arbeits- und Lebensformen. Mit Rücksicht auf den Schutz der Arbeitnehmenden gilt es darum, die entsprechenden rechtlichen Grundlagen zu überarbeiten, damit sie wieder den veränderten Bedürfnissen aller Beteiligten entsprechen.

Vor diesem Hintergrund begrüsst die Mitte die vorgeschlagene Verordnungsanpassung. Die Einführung von Jahresarbeitszeitmodellen für hochspezialisierte Dienstleistungsbetriebe leistet einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, schafft Abhilfe beim Fachkräftemangel und trägt dazu bei, die hohe Standortattraktivität der Schweiz weiter zu fördern. Ungeachtet dessen steht für die Mitte der Schutz der Arbeitnehmenden bei jeder Arbeitsgesetzreform im Zentrum. Ein Abbau des geltenden Schutzniveaus kommt für sie nicht in Frage. Vor diesem Hintergrund und um damit die vorliegende Änderung die in sie gesetzten Ziele auch erreichen kann, sind aus Sicht der Mitte aber zusätzlich folgende Elemente zu berücksichtigen:

Anwendungsbereich – Betrieblicher Geltungsbereich

Aus Sicht der Mitte muss der betriebliche Geltungsbereich präzise definiert werden. Dies erhöht die Rechtssicherheit sowohl für Arbeitgebende- und nehmende aber auch für die Arbeitsinspektoren und ist Teil des Arbeitnehmerschutzes. Bei der Aufzählung im vorliegenden Entwurf fehlt mit der IT-Branche allerdings ein wichtiger Player des Dienstleistungssektors. Die Vorlage sollte diejenigen Dienstleistungsbetriebe abdecken, die aufgrund von besonderen Kundenbedürfnissen und terminlichen Abhängigkeiten ein hohes Flexibilitätsbedürfnis aufweisen.

Anwendungsbereich – Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Vernehmlassungsentwurf setzt die Hürden für die individuelle Vereinbarung der Jahresarbeitszeit hoch an. Die Mitte unterstützt diese, da es ebenfalls dem Schutz der Arbeitnehmenden dient. Vor kurzem gab der

Bund allerdings bekannt, dass er im Rahmen der Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung die Jahresarbeitszeit für Mitarbeitende ab Lohnklasse 18 eingeführt hat. Gemäss der offiziellen Lohntabelle 2021 des Bundes entspricht dies im Höchstbetrag dem Jahreslohn von 115'000 CHF. Dies bedeutet, dass die Hürden für eine Jahresarbeitszeitvereinbarung beim Bund tiefer zu liegen kämen, als sie es mit dem vorliegenden Entwurf für private Dienstleistungsbetriebe tun würden. Es besteht kein sachlicher Grund, weshalb für private Dienstleistungsbetriebe mit ähnlichen Ausbildungs- und Lohnverhältnissen wie beim Bund höhere Schwellenwerte zur Einführung der Jahresarbeitszeit gelten sollten.

Jahresarbeitszeitmodell

Um Jahresarbeitszeitmodelle effektiv auszugestalten, ist ein hohes Mass an selbstbestimmtem Arbeiten erforderlich. Andernfalls werden nur bestehende Normen gelockert, wovon aber weder Arbeitnehmende noch Arbeitgebende profitieren. Aus Sicht der Mitte besteht beim vorliegenden Entwurf in diesem Bereich noch Klärungsbedarf. Das Festhalten an der strikten Arbeitszeitanordnung verhindert eine wirksame Umsetzung von Jahresarbeitszeitmodellen. Arbeitnehmenden sollte in einem begrenzten Umfang die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Ruhezeiten selbständig und nach eigenem Ermessen unterbrechen zu können. Nur so lässt sich auch mehr Flexibilität gewährleisten und insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig zu ermöglichen.

Schutz der Arbeitnehmenden

Trotz einer Erhöhung der Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden in umfassender Weise gewährleistet bleiben. Die Mitte befürwortet deswegen die vorgeschlagene Verpflichtung der Arbeitgebenden zur Einführung von Präventionsmassnahmen. Sie befürchtet allerdings, dass gewisse Massnahmen für kleinere Betriebe eine beinahe unüberwindbare Hürde darstellen könnten. Es besteht die Gefahr, dass sie von der Anpassung der rechtlichen Grundlagen nicht profitieren könnten, da es ihnen an den personellen und finanziellen Ressourcen zur Umsetzung der Präventionsmassnahmen fehlt. Daher würde es die Mitte begrüßen, wenn auf Kleinbetriebe im Rahmen der Möglichkeiten Rücksicht genommen wird. Dies selbstverständlich unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmerschutz gewährleistet bleibt. Allenfalls besteht im Rahmen der Zusammenarbeit von Verbänden und Arbeitnehmervertretungen die Möglichkeit, Mindeststandards und Schutzmassnahmen zu definieren, um so Kleinbetriebe etwas zu entlasten.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme, danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Die Mitte

Sig. Gerhard Pfister
Präsident Die Mitte Schweiz

Sig. Gianna Luzio
Generalsekretärin Die Mitte Schweiz

Per E-Mail
abas@seco.admin.ch
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung

c/o Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

info@die-plattform.ch
die-plattform.ch

Zürich 06.09.2021

**Vernehmlassung Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Gerne nehmen die Verbände der plattform die Gelegenheit wahr, sich im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung zu äussern.

Allgemeine Bemerkungen

Das ursprüngliche Anliegen der Pa.Iv. Graber, aufgrund derer die oben genannte Verordnungsänderung veranlasst wurde, war eine Flexibilisierung der Arbeitszeit für hochqualifizierten Angestellten in Dienstleistungsberufen. Die schon vorhandene Autonomie in der Arbeitsgestaltung sollte auch gesetzeskonform genutzt werden können.

Nachdem diese Gesetzesänderung in der Vernehmlassung von einigen Seiten kritisiert wurde, entschloss sich die zuständige Kommission, die WAK-S, eine Umsetzung auf Verordnungsstufe prüfen zu lassen. Die zuständigen Sozialpartner, unter anderem die plattform Verbände, erarbeiteten daraufhin eine Änderung der ArGV 2, welche vom SECO als gesetzeskonform beurteilt wurde. Dieser Verordnungsentwurf schränkte die Grundpfeiler der Pa.Iv. Graber auf besonders betroffene Branchen ein und reduzierte somit den Betroffenenkreis von 15% auf maximal 5% der Angestellten. Das SECO legte nach Konsultation der Eidgenössischen Arbeitskommission den vorliegenden Entwurf vor. Dieser schränkte den Betroffenenkreis weiter ein und strich die Bestimmungen zur freiwilligen Arbeit ausserhalb des Betriebs und die Möglichkeit der Unterbrechung der Ruhezeit.

Der Verordnungsentwurf nimmt somit zum Teil das Anliegen einiger besonders betroffenen Branchen auf, nämlich dass die jetzigen Bestimmungen zur Überzeit, zur wöchentlichen Höchstarbeit und zur täglichen Ruhezeit durch die Saisonalität, bzw. den Projektcharakter der Arbeit in diesen Branchen nicht ausreichend sind. Allerdings wurden nicht alle Branchen, welche diese Flexibilität wünschen, berücksichtigt. **Für die plattform ist der vorliegende Entwurf aber trotzdem ein gangbarer Weg, für die besonders betroffenen Branchen, in welchen die Auftragslage gewissen saisonalen Schwankungen unterworfen ist.**

Der Verordnungsentwurf **nimmt hingegen keines der Anliegen der Parlamentarischen Initiative zur Verbesserung der Work-Life-Balance durch flexibles Arbeiten auch ausserhalb des Betriebs auf.** Dies ist insofern nachvollziehbar, als dass dieses Anliegen ein Anliegen einer breiteren Gruppe von Angestellten ist und nicht auf diese wenigen Branchen beschränkt ist. Da

diese Forderungen der Parlamentarischen Initiative aber weiterhin nicht erfüllt sind, werden Lösungen dafür auf anderem Weg gesucht werden müssen.

Was seit dem 1. Juli 2021 für das Bundespersonal gilt, soll auch in der Wirtschaft gelten: Mehr Flexibilität bei den Arbeitsformen, klare Vereinbarungen zu Arbeitsort, Arbeitszeit und Entschädigungen, sowie ein verbesserter Gesundheitsschutz.

Die plattform fordert daher weiterhin eine Anpassung des Arbeitsgesetzes an die heutige Arbeitsrealität. In diesem Sinn ist auch der Vorstoss "Gesetzliche Grundlagen für Homeoffice schaffen" (21.3686), den die plattform Verbände unterstützen, zu verstehen: Die Arbeitsautonomie, welche die Arbeit im Homeoffice mit sich bringt, soll auch in den gesetzlichen Grundlagen widerspiegelt sein.

Erwägungen einzelne Artikel

Wie erwähnt, weicht der Verordnungstext erheblich von der zugrunde liegenden Parlamentarischen Initiative und vom Vorschlag der betroffenen Sozialpartner ab. Dabei erachtet die plattform insbesondere folgende Abweichungen als problematisch:

Art. 34a, Absatz 3a: Die **Nennung einer Höchststundenzahl von 63 Stunden** pro Woche ist aus unserer Sicht nicht nur wenig nachvollziehbar, sondern dem Gesetzvorhaben direkt hinderlich. Die Begründung im erläuternden Bericht, dass gewisse Betriebe die unter Art. 7, Absatz 2, 7 Tage à 9 Stunden arbeiten können ist angesichts der Einschränkung bezüglich Sonntagsarbeit (6 Sonntage pro Jahr) schwer verständlich. **Ein Verweis auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes reichen aus unserer Sicht.** Die Zahl der Arbeitsstunden wird bereits durch die Bestimmungen in Art. 34a Absatz 3 begrenzt.

Art. 34a, Absatz 3e und 3f: Die ursprüngliche Idee der Pa.IV. Graber setzte auf selbstbestimmtes Arbeiten ausserhalb des Betriebs und damit verbunden die Möglichkeit zur selbstbestimmten, bewilligungsfreien Sonntagsarbeit ausserhalb des Betriebs sowie die Unterbrechung der Ruhezeit bei Arbeit ausserhalb des Betriebs. Die vorliegende Regelung (**3f**) erlaubt die Anordnung von Sonntagsarbeit im Betrieb, was der Idee der verbesserten Work-Life-Balance zuwiderläuft.

Fazit

Der vorliegende Entwurf der Revision ArGV 2 nimmt aus Sicht der plattform Verbände die wichtigsten Punkte aus der Pa.IV. Graber (16.414) auf, welche Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand und deren hochqualifizierten Angestellten die Bewältigung der durch Kundenbedürfnisse oft unregelmässig verteilten Arbeitslast erleichtert. **Die plattform Verbände unterstützen daher die Verordnungsrevision unter den genannten Einschränkungen.**

Es fehlen aber weiterhin allgemein gültige Bestimmungen zu flexiblerem Arbeiten ausserhalb des Betriebs. Hier gibt es ganz klar einen Änderungsbedarf bei den gesetzlichen Grundlagen. Da dieser Aspekt der Flexibilität aber eine grössere Gruppe von Arbeitnehmenden und Betrieben betrifft, ist er **auf Gesetzes-, nicht Verordnungsstufe zu regeln.** Die plattform Verbände werden sich auf politischer Ebene entsprechend für eine Neuregelung engagieren.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung der Anliegen der Erwerbstätigen in Dienstleistungs- und Wissensberufen und stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Für die plattform



Dr. Christian Zünd
CEO des Kaufmännischen Verbands



Dr. Ursula Häfliger
Geschäftsführerin der plattform

Kontakt | die-plattform.ch

- Dr. Ursula Häfliger, Geschäftsführerin, T +41 44 283 45 78, info@die-plattform.ch
- Emily Unser, Verantwortliche externe Kommunikation, T +41 44 283 45 60, media@die-plattform.ch

die plattform – «For a strong Swiss workforce»

Die plattform ist die politische Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände. Mit über 88'000 Mitgliedern agiert sie im Interesse der Dienstleistungsberufe, in denen derzeit 80 Prozent der Erwerbstätigen tätig sind (Tendenz steigend) sowie der Wissensberufe, der am stärksten wachsenden Gruppe von Berufsleuten in der Schweiz. Sie arbeitet an innovativen Lösungen in bildungs-, sozial- und wirtschaftspolitischen Dossiers. Denn nur so können Erwerbstätige befähigt werden, ein erfülltes Berufsleben zu gestalten und ihr Potenzial über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg zu entfalten. Starke und selbstbewusste Berufsleute sind der Grundstein für eine moderne und offene Gesellschaft.

**kaufmännischer
verband**
mehr wirtschaftl. für mich.

A Angestellte
Schweiz

**SKO
ASC
ASO** Schweizer
Kader
Organisation
Das Kompetenzzentrum für Führungskräfte

veb.ch

ZGP Zürcher Gesellschaft für
Personal-Management

Verkauf Schweiz
Vente Suisse
Vendite Svizzera
Grand professionnel suisse (GPS)
Membres du profession suisse (MPS)
Associados ao profissional italiano (API)

AVS **AVS**
Kaderverband des öffentlichen Verkehrs AVS
Association des cadres de transport public AVS
Associazione dei cadetti dei trasporti pubblici AVS

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Bundespräsident Guy Parmelin

Bundeshaus Ost, 3003 Bern

Einreichung per Mail an: abas@seco.admin.ch

Bern, 13. September 2021

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Stellungnahme von digitalswitzerland

Streichung der ICT-Branche ist nicht akzeptabel! Ausgerechnet einer der wichtigsten Dienstleistungs- und Zukunftsbranchen wird ein modernes Arbeitsrecht verwehrt

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, uns zur «Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)» äussern zu können. Diese Gelegenheit nimmt der Verein digitalswitzerland gerne wahr.

1 Betroffenheit digitalswitzerland

digitalswitzerland ist eine schweizweite, branchenübergreifende Initiative, welche die Schweiz als weltweit führenden digitalen Innovationsstandort stärken und verankern will. Unter dem Dach von digitalswitzerland arbeiten an diesem Ziel mehr als 210 Organisationen, bestehend aus Vereinsmitgliedern und politisch neutralen Stiftungspartnern, transversal zusammen. digitalswitzerland ist Ansprechpartnerin in allen Digitalisierungsfragen und engagiert sich für die Lösung vielfältiger Herausforderungen.

2 Grundsätzliche Einschätzung – Scheinlösung statt echte Jahresarbeitszeit

Mit dem vorliegenden Entwurf zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (E-ArGV 2) will das federführende Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) die Anliegen der parlamentarischen Initiative «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414) von Ständerat Konrad Graber auf dem Verordnungsweg umsetzen. Das WBF bezeichnet den Entwurf im erläuternden Bericht als «Kompromisslösung», die mit den Sozialpartnern ausgehandelt worden sei.

Aus Sicht von digitalswitzerland ist der vorliegende Entwurf kein Kompromiss und nicht akzeptabel. Er ist nicht geeignet, die parlamentarische Initiative Graber umzusetzen; sondern vielmehr eine Scheinlösung. Zentrale Anliegen für ein flexibles Arbeiten werden nicht erfüllt und die gesamte ICT-Branche¹, eine der wichtigsten Wissens- und Zukunftsbranchen, wird komplett aussen vorgelassen.

Damit die Anliegen der parlamentarischen Initiative Graber auf dem Verordnungsweg ausreichend erfüllt werden, braucht es zwingend die folgenden drei Korrekturen. Nur so werden tatsächlich Verbesserungen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende der Wissensberufe geschaffen.

- **Einbezug der Informatik- und Telekommunikationsbranche (ICT-Branche) als Treiberin der Wirtschaft von heute und morgen.**
- **Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst).**
- **Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt durch den Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit.**

3 Einleitende Bemerkungen

3.1 Moderne Sozialpartnerschaft für Wissensberufe

Die von der Änderung der E-ArGV 2 betroffenen Branchen umfassen Geschäftsmodelle und Betriebe, in denen der Mensch und seine Wissensarbeit im Zentrum stehen – sogenannte Wissensberufe. Die Gewinnung, Entwicklung und Haltung guter Leute gehört zum Erfolgsfaktor dieser Unternehmen und Geschäftsmodelle, weshalb die innerbetriebliche Sozialpartnerschaft sehr gut funktioniert und situationspassende Lösungen für die Angestellten hervorbringt.

In diesen Branchen gibt es nur vereinzelt eine klassische Vertretung der Angestelltenanliegen durch die traditionellen Gewerkschaften. Deshalb hat die *allianz denkplatz schweiz* (<https://allianz-denkplatz-schweiz.ch>), bei welcher digitalswitzerland Mitglied ist, die Anliegen der Wissensberufe aufgenommen. Zusammen mit der *plattform* der Angestelltenverbände (<https://die-plattform.ch>) begleitet sie die parlamentarische Initiative Graber seit Jahren und hat im Sommer 2020 an einem Sozialpartnerkompromiss der direktbetroffenen Angestellten- und Branchenverbände mitgearbeitet.²

Im Vergleich zum Sozialkompromiss vom Sommer 2020 wurde im nun vorliegenden Vernehmlassungsentwurf des WBF der Grundsatz des selbstbestimmten Arbeitens ausgehöhlt und einer überholten industriellen Logik geopfert. Man ist auf den Ansatz «Anordnung der Arbeitszeit durch den Arbeitgebenden» zurückgefallen. Dies

¹ ICT = Information- und Communication Technology. In dieser Stellungnahme: ICT-Branche = Informatik- und Telekommunikationsbranche.

² Sozialpartnerkompromiss vom Sommer 2020 siehe Beilage.

entspricht weder den Bedürfnissen der Arbeitgebenden noch der Arbeitnehmenden in den betroffenen Branchen und wird heute auch nicht so gelebt.

Selbstbestimmtes Arbeiten muss auch ohne Bürokratie und Gesamtarbeitsvertrag möglich sein. Dank einem modernen Arbeitsrecht können seit Jahrzehnten bewährte Arbeitsformen endlich legalisiert und geeignete Gesundheitsschutz-Massnahmen zwingend werden. Dazu gehören die Schulung der Führungskräfte und das Monitoring mit Zeiterfassung sowie Belastungs- und Ressourcengespräche.

3.2 Umsetzbarkeit im Vollzug sichergestellt

Seit der Vernehmlassung 2018 zu den parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter (16.423) durch die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats (WAK-S)³ konnten offene Fragen und Missverständnisse geklärt werden und auch der Vollzug durch die Kantone ist durch die Operationalisierung der damals noch unbestimmten Rechtsbegriffe nun einfach möglich.

Die Zielsetzung der parlamentarischen Initiative Graber sowie des Versuchs einer Verordnungslösung ist wie folgt: Legalisierung bewährter Arbeitsformen von selbstbestimmt arbeitenden Vorgesetzten und Fachspezialisten (Bruttojahreseinkommen > 120'000 Franken oder höherer Bildungsabschluss) mittels besonderem Jahresarbeitszeitmodell in Kombination mit einem gestärkten Gesundheitsschutz (und der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung). Aufgrund der klaren Begrifflichkeiten ist auch der Personenkreis, welcher vom besonderen Jahresarbeitszeitmodell profitieren kann, gemäss Berechnung der Forschungsstelle Sotomo sehr klein: bei der Gesetzeslösung bei maximal 15% und bei der Verordnungslösung bei 3-5% der Angestellten in der Schweiz.

4 Notwendige Anpassungen – die drei Anträge im Detail

4.1 Einbezug der ICT-Branche ist zwingend

4.1.1 Ausgangslage: Nicht diskutierte und unverständliche Streichung

Die parlamentarische Initiative Graber wollte allen Branchen ein echtes Jahresarbeitszeitmodell ermöglichen. Im Sozialpartnerkompromiss vom Sommer 2020 wurde der Geltungsbereich auf besonders betroffene Wissensbranchen reduziert. Bei beiden Lösungen zählte die ICT-Branche immer mit zum Nutzerkreis. Erst im WBF-Entwurf wurde die gesamte ICT-Branche einfach ersatzlos gestrichen. Das ist weder nachvollziehbar noch akzeptabel. Die Branche zählt zu den Wissensberufen und ist Treiberin der Wirtschaft von heute und morgen. Es kann nicht sein, dass ausgerechnet den höchst gefragten und dringend benötigten ICT-Führungs- und Fachkräften die Möglichkeit zum selbstbestimmten und flexiblen Arbeiten verwehrt bleibt.

Die Schweizer Wirtschaft hängt stark von flexibel arbeitenden ICT-Dienstleistungsbetrieben ab. Es sind gerade diese Wissensberufe, welche die zukünftige Stärke sowie Innovations- und Exportkraft des Standorts Schweiz massgeblich beeinflussen.

³ Siehe Vernehmlassung und Bericht der WAK-S zu 16.414 pa. Iv. Graber «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» und 16.423 pa. Iv. Keller-Sutter «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten»; URL: <https://www.parlament.ch/de/organe/kommissionen/sachbereichskommissionen/kommissionen-wak/berichte-vernehmlassungen-wak/vernehmlassung-wak-16-414-16-423> (29.07.2021)

4.1.2 Projektbasiertes Arbeiten und hoher Fachkräftemangel

Bei der Mehrheit der ICT-Berufe ist projektbasiertes Arbeiten die Regel. Die Diskrepanz zwischen der heutigen Arbeitsrealität und der aktuellen Gesetzgebung zeigt sich deshalb besonders deutlich – mindestens so sehr wie bei den im WBF-Entwurf definierten Nutzerkreisen der Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung sowie der Wirtschaftsprüfung und Treuhand.

In der Schweiz wächst das gesamte ICT-Berufsfeld viermal so schnell wie jenes der Gesamtwirtschaft. Bereits heute herrscht deshalb akuter Fachkräftemangel und bis 2028 wird ein Mangel von 35'800 ICT-Fachkräften prognostiziert.⁴ ICT-Fachkräfte sind weltweit äusserst gefragt – die Schweiz muss sich international als attraktiver und moderner Arbeitsstandort behaupten. Hinzu kommt: Nicht nur die Kernbranche ist auf ICT-Know-how angewiesen, auch zahlreiche andere Wirtschaftszweige weibeln um die begehrten Fachkräfte. Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels und des zunehmenden Wettbewerbs um Talente ist die ICT-Branche hoch motiviert, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und ihren Fach- und Führungskräften Sorge zu tragen. 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.

4.1.3 Forderung mit Augenmass: Doppelte Freiwilligkeit verhindert negative Auswirkungen

In der Weiterentwicklung der parlamentarischen Initiative Graber – genauso wie bei der Verordnungslösung – wurde darauf geachtet, dass durch das neue, besondere Jahresarbeitszeitmodell keinerlei unerwünschten Seiteneffekte entstehen. Dies ist durch die doppelte Freiwilligkeit sichergestellt, indem Arbeitgebende dieses besondere Jahresarbeitszeitmodell freiwillig anbieten können und die Arbeitnehmenden ihrerseits freiwillig und auf individueller Basis diesem Jahresarbeitszeitmodell zustimmen können. Zudem wurde geklärt, dass gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen vom besonderen Jahresarbeitszeitmodell nicht betroffen sind. Dies wird im erläuternden Bericht festgehalten. Im Sozialpartnerkompromiss vom Sommer 2020 wurde dies sogar im Verordnungstext erwähnt (siehe Beilage, Art. 14a, Abs. 4).

Mit der doppelten Freiwilligkeit ist sichergestellt, dass niemand das Jahresarbeitszeitmodell anwenden muss, wenn sie/er es nicht will. Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum die ICT-Branche im WBF-Entwurf vom Nutzerkreis ausgeschlossen wird. Die Schweizer Wirtschaft hängt stark von flexibel arbeitenden Betrieben der Informatik und Telekommunikation ab. Ausserdem sind es gerade diese Wissensberufe, welche die zukünftige Stärke sowie Innovations- und Exportkraft des Standorts Schweiz massgeblich beeinflussen werden.

Die nicht nachvollziehbare und ungerechtfertigte Streichung der ICT-Branche muss zwingend korrigiert werden. digitalswitzerland fordert deshalb die folgende Anpassung von Artikel 34a.

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~ Treuhand, Informatik und Telekommunikation

¹ Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~ Treuhand, Informatik oder Telekommunikation anbieten, dürfen [...]

⁴ Vgl. ICT-Berufsbildung Schweiz, Institut für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB): ICT-Fachkräftestudie: Bedarfsprognose 2028, URL: https://www.ict-berufsbildung.ch/fileadmin/user_upload/IWSB_ICT-Bildungsbedarf_2028.pdf (29.07.2021)

4.2 Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)

4.2.1 Ausgangslage: Darum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend

Der Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten hat in den vergangenen Jahren zugenommen und ist, in Kombination mit dem richtigen Gesundheitsschutz, förderlich für ein gesundes Privatleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Kernelement des selbstbestimmten Arbeitens ist die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit im Sinne der Pikettdienstregelung. Diese war im Kompromissvorschlag vom Sommer 2020 enthalten (mit durchschnittlich 11 Stunden) und blieb auch im anschliessenden Konsultationsverfahren unbestritten. Die Möglichkeit zur freiwilligen Unterbrechung war weder Gegenstand der Diskussionen noch wurde ihre Streichung beantragt.

Deshalb ist es aus Sicht von digitalswitzerland nicht nachvollziehbar, wieso dieser zentrale Punkt nun vom WBF einfach aus der Vorlage gestrichen wurde. Der drastische Rückschritt zielt völlig an den Bedürfnissen der Wissensberufe vorbei und lässt sich weder mit dem Gesundheitsschutz noch mit den Prinzipien des Arbeitsgesetzes schlüssig begründen (wie dies im erläuternden Bericht versucht wurde).

4.2.2 Darum geht es: Gängige Tagesabläufe und flexibles Arbeiten legalisieren

Heute sind zahlreiche Tagesabläufe, wie sie bei vielen Arbeitnehmenden in den Wissensberufen und mit Familie gang und gäbe sind, arbeitsrechtlich eigentlich verboten. Denn selbstbestimmtes Arbeiten kann dazu führen, dass die rechtlich verordnete Mindestruhezeit unterbrochen wird, wie folgende zwei Beispiele zeigen:

Arbeitsbeginn im Homeoffice um 6 Uhr, kochen am Mittag für die Familie und Hausaufgaben mit den Kindern am Nachmittag. Die noch offene Arbeit wird deshalb zwischen 21-23 Uhr erledigt. Am nächsten Morgen findet um 7.30 Uhr eine Videokonferenz statt. → Dieses flexible Arbeiten ist heute verboten und bleibt gemäss Vernehmlassungsentwurf weiterhin untersagt, da die Ruhezeit von mindestens 9 Stunden unterbrochen wird.

Jede Woche werden montags, dienstags und donnerstags die Kinder um 16 Uhr von der Kita abgeholt. Anschliessend folgt Familienzeit, Abendessen und zu Bett bringen. Um 22 Uhr werden die offenen E-Mails des Tages beantwortet. Am Folgetag stehen um 8 Uhr Kundentermine auf der Agenda. → Dieses flexible Arbeiten ist heute verboten und bleibt auch gemäss Vernehmlassungsentwurf weiterhin untersagt, da die Ruhezeit zur Bearbeitung von E-Mails unterbrochen wird.

Damit solche alltäglichen Lebens- und Arbeitsformen in Wissensberufen endlich legalisiert werden, braucht es zwingend die Möglichkeit zur freiwilligen Unterbrechung der Ruhezeit. Ohne diese Option findet keine wirkliche Modernisierung des Arbeitsrechts statt – die Vorlage wäre derart ausgehöhlt, dass nicht mehr als ein leeres Versprechen bleibt. digitalswitzerland fordert deshalb die folgende Anpassung des Artikels 34.

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie ~~12~~ 11 Stunden betragen.

f. Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.

4.3 Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit

4.3.1 Ausgangslage: Darum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend

Der vorliegende Vorschlag zur Sonntagsarbeit wurde im Konsultationsverfahren nie in dieser Art gefordert, geschweige denn diskutiert. Der Vorschlag folgt einem industriellen Anordnungsprinzip und entspricht nicht dem Anliegen der parlamentarischen Initiative Graber und der betroffenen Branchen, dass bewährte und in der Praxis oft gelebte Arbeitsformen der Wissensberufe legal ausgeübt werden können. Der Vorschlag bringt weder die notwendige Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden noch unterstützt er das selbstbestimmte Arbeiten von Personen des Führungs- und Fachkaders. Es ist eine Scheinlösung und deshalb abzulehnen.

4.3.2 Darum geht es: Gelegentlich lieber an einem Sonntag arbeiten wollen, soll nicht illegal sein

Arbeitnehmenden, die aus persönlichen oder familiären Gründen lieber einmal an einem Sonntag als an einem Wochentag arbeiten, sollen dies können, ohne dass sie dabei wie heute das Gesetz verletzen. Der Gefahr einer missbräuchlichen Druckausübung zu Sonntagsarbeit durch den Arbeitgebenden muss allerdings begegnet werden. Deshalb darf gelegentliche Sonntagsarbeit nur ausserhalb des Betriebes und nur nach eigenem, freiem Ermessen geleistet werden. digitalswitzerland beantragt deshalb die folgende Anpassung von Artikel 34a.

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

f. ~~Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.~~ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.

5 Abschliessende Bemerkungen: echtes Jahresarbeitsmodell – Handlungsbedarf ist unbestritten

Hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte der Wissensberufe sind die Pfeiler eines international wettbewerbsfähigen Denkplatzes Schweiz. Von ihnen werden in der Schweiz im Jahre 2030 voraussichtlich 300'000 fehlen und ihre Arbeitsplätze haben eine hohe Mobilität.

Zahlreiche Länder ermöglichen hochqualifizierten Arbeitnehmende flexiblere Arbeitsmodelle als in der Schweiz. Die Schweiz hinkt hinterher und die Dringlichkeit des Anliegens nimmt zu. Mobile Jobs wandern schneller als bisher ins Ausland ab und die Covid-19-Krise hat gezeigt, dass zahlreiche Aufgaben, die in den letzten Monaten im Homeoffice und teils auf Englisch problemlos funktioniert haben, auch im Ausland erledigt werden könnten. Deshalb ist es allerhöchste Zeit, dass nach der jahrelang geführten Debatte zumindest für die besonders betroffenen Branchen endlich eine Lösung gefunden wird, die den Bedürfnissen und dem Alltag ihrer Fach- und Führungskräfte entspricht.⁵

Der Handlungsbedarf, Führungs- und Fachkader selbstbestimmtes Arbeiten ohne Gesetzesverstoss zu erlauben, ist breit anerkannt. Selbst der Bund hat per 1. Juli 2021 eine weitgehende Modernisierung seiner Arbeitsmodelle für weite Kreise des Bundespersonals vorgenommen. Ab einem Jahreslohn von 110'000 Franken steht es den Mitarbeitenden frei, Vertrauensarbeitszeit zu leisten. Damit sind sie von der Zeiterfassung befreit und können selbst entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeit auf den Tag und die Woche verteilen. Der Bund geht also bei seinen eigenen Arbeitnehmenden entschieden weiter, als im Sozialkompromiss für die Führungs- und Fachkräfte der Schweizer Wissensberufe gefordert wird. Im Sinne der gleich langen Spiesse ist es nicht nachvollziehbar, dass der Bund seinen eigenen Angestellten Flexibilität zugesteht und der Wirtschaft zugleich eine weit weniger weitgehende Flexibilisierung verwehrt.

Wie der Bund sieht auch die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger die Vorteile eines selbstbestimmten und flexibleren Arbeitens für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Und nicht zuletzt sind heute Berufsleute wie Landwirte, Wissenschaftlerinnen, Pfarrer und Künstlerinnen nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt. Der Gesetzesweg wäre somit politisch sowie beim Volk eine mehrheitsfähige Lösung, sollte der Verordnungsweg aufgrund einer Scheinlösung scheitern.

⁵ Die Plattform der Angestelltenverbände möchte selbstbestimmtes Arbeiten ausserhalb des Betriebs sogar allen Angestellten ermöglichen (vgl. 21.3686, Mo Jositsch). Aufgrund der verschiedenen Schutzbedürfnisse dürfte dies einen längeren Diskussionsprozess auslösen. Das darf nicht dazu führen, zeitnah eine Lösung für die Führungs- und Fachkader der besonders betroffenen Branchen zu finden.

6 Zusammenfassung

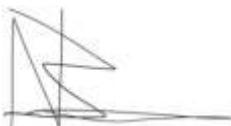
digitalswitzerland lehnt den vorliegenden Entwurf ab. Er ist nicht geeignet, die parlamentarische Initiative Graber umzusetzen und schafft keine tatsächliche Verbesserung für Arbeitnehmende und Arbeitgebende der Wissensberufe, die ein moderneres und selbstbestimmteres Arbeiten wünschen.

Für eine Verordnungslösung im Sinne der berechtigten und breit abgestützten Forderung nach einer echten und flexiblen Jahresarbeitszeit, müssen folgende Punkte zwingend angepasst werden: 1. Einbezug der ICT-Branche (Informatik und Telekommunikation), 2. selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit und 3. selbstbestimmte Festlegung der Wochenarbeitszeit.

Ohne diese Anpassungen ist der Weg der Verordnung aus Sicht von digitalswitzerland gescheitert und es bedarf einer Wiederaufnahme für eine Gesetzesanpassung im Rahmen der parlamentarische Initiative Graber.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, die Sie unseren Anliegen entgegenbringen und stehen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Nicolas Bürer
Managing Director digitalswitzerland



Andreas W. Kaelin
Deputy Managing Director digitalswitzerland

Für weitere Auskünfte:

Andreas W. Kaelin, digitalswitzerland | Geschäftsstelle Bern
Tel. +41 31 311 62 45 | andreas@digitalswitzerland.com



EIT.swiss
Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.eitswiss.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

abas@seco.admin.ch

Zürich, 30. August 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen von EIT.swiss danken wir Ihnen für die Möglichkeit, zum Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe Stellung nehmen zu können.

EIT.swiss ist die Berufsorganisation für rund 2'000 Elektrofirmen mit über 40'000 Mitarbeitenden. Jährlich schliessen ca. 3'000 Lernende ihre Grundbildung in einem der EIT.swiss-Berufe Elektroinstallateur/in, Montage-Elektriker/in, Telematiker/in und Elektroplaner/in ab. Die Ausbildung Elektroinstallateur/in EFZ gehört zu den zehn meist gewählten Grundbildungen. Mehr als 1'300 Personen absolvieren jährlich eine Prüfung auf Niveau Berufsprüfung und höhere Fachprüfung. Damit ist die Branche eine der grössten Ausbilderinnen im Bereich der technischen Berufe in der Schweiz.

EIT.swiss bedauert, dass sich die Revision nur auf die Bereiche Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand beschränkt. Damit wird das Gewerbe vor den Kopf gestossen. Dies ist insbesondere deshalb zu bemängeln, weil auch in den Handwerksbetrieben intellektuelle Arbeiten von Fachkräften mit Bildungsstufe 6 oder höher ausgeführt werden.

Mit dem vorliegenden Vorschlag einer Verordnungsänderung möchte das SECO einen Kompromissvorschlag zur Pa.Iv. 16.414 „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ bieten, deren Behandlungsfrist jüngst bis zur Sommersession 2023 verlängert wurde. Dannzumal dürfte geprüft werden, ob die angepasste Verordnung dem Wunsch des Initianten ausreichend Rechnung trägt.

Die Argumentation, wonach die Initiative nur wenige Erfolgschancen habe und die relevanten Sozialpartner nicht einbezogen worden seien, mag vor dem Hintergrund, dass die geforderte Anpassungen nur leitende Angestellte und Fachspezialisten betrifft, wenig zu überzeugen, da nur die wenigsten der betroffenen Fachkräfte organisiert sein dürften. Zudem wirkt es befremdlich, dass der Bund als Arbeitgeber jüngst für seine Angestellten die entsprechenden Flexibilisierungen vorgesehen hat und dabei die nun in der Verordnung vorgeschlagene Lohngrenze sogar noch unterschreitet.

Am bedauerlichsten für EIT.swiss ist indes, dass sich die geplanten Anpassungen auf die Bereiche Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand beschränken. Natürlich ist es nachvollziehbar, dass

Servicetechnikerinnen und Servicetechniker sowie Baustellenpersonal nicht von den Änderungen betroffen sind und auch nicht betroffen sein sollen; jedoch weist das Gewerbe eine hohe Diversität bei den Funktionen und Arbeiten aus. Dies gilt insbesondere für die Elektrobranche, die mit der dipl. Elektroinstallations- und Sicherheitsexpertin bzw. dem dipl. Elektroinstallations- und Sicherheitsexperte und der dipl. Elektroplanungsexpertin bzw. dem dipl. Elektroplanungsexperte über zwei Weiterbildungen der Bildungsstufe 7 und mit der Elektroprojektleiterin Installation und Sicherheit mit eidg. Fachausweis bzw. dem Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit mit eidg. Fachausweis sowie der Elektroprojektleiterin Planung mit eidg. Fachausweis bzw. dem Elektroprojektleiter Planung mit eidg. Fachausweis über zwei der Bildungsstufe 6 verfügen. Die genannten Fachkräfte sind in den Elektrounternehmen u.a. mit der Unternehmensführung, der Projektleitung, der Planung, der Kommunikation und der Personalführung beauftragt. Ihnen käme damit eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten genauso zugute, wie sie es den leitenden Angestellten sowie Fachspezialistinnen und -spezialisten der Bereiche Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand entgegenkommt. In anderen gewerblichen Branchen dürfte sich die Situation ganz ähnlich gestalten.

Wenig zu bemängeln hat EIT.swiss an den eigentlichen Bestimmungen. Wir erachten das Abstellen auf den Kriterien Zeitautonomie, Funktion im Unternehmen und Lohn bzw. Ausbildungsstand als richtig, auch wenn es wünschenswert wäre, den ausschlaggebenden Lohn auf CHF 110'000.- zu senken, so wie es der Bund für seine Angestellten vorsieht. Abgesehen davon begrüsst EIT.swiss die vorgesehenen Lockerungen als solche vollumfänglich.

Wir danken Ihnen für die die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Simon Hämmerli
Direktion



Michael Rupp
Öffentlichkeitsarbeit

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Zuhanden Bundespräsident Guy Parmelin

Marius Klauser
Tel. +41 58 206 05 01
marius.klauser@expertsuisse.ch

Elektronisch eingereicht an: abas@seco.admin.ch
(in Kopie: corina.mueller@seco.admin.ch)

Zürich, 14.09.2021

**10'000 Vorgesetzte und Fachspezialisten wollen selbstbestimmt Arbeiten:
Korrektur der Vernehmlassungsvorlage ArGV2 / Jahresarbeitszeitmodell notwendig**

Ohne der Möglichkeit der freiwilligen Unterbrechung der durchschnittlich 11-stündigen Ruhezeit bleibt selbstbestimmtes Arbeiten illegal und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie illusorisch.

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 25. Mai 2021 zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens.

EXPERTsuisse ist der Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand der **10'000 Angestellte** und 800 Unternehmen vertritt. Die Tätigkeit unserer Mitglieder ist Wissensarbeit resp. der Verkauf von Denkarbeit für Kunden. **Wir gehören zu den vom veralteten Arbeitsgesetz besonders betroffenen Branchen**, da wir nicht wie andere Branchen mit Vertrauensarbeitszeit den diskreten Bruch von Arbeitszeitregeln praktizieren können (vgl. NZZ, Schöchli, 07.09.2021). Unsere 10'000 Einzelmitglieder fordern attraktive Rahmenbedingungen, um sich als Wissensarbeiterin und Wissensarbeiter stetig weiterentwickeln zu können und schätzen die Zeit transparent zu erfassen (als Bestandteil des Gesundheitsmanagements und als Basis für die Kundenrechnungen) und mit viel Autonomie und Selbstbestimmung Beruf und Ausserberufliches zu vereinbaren.

Die von uns vertretenen 10'000 Angestellten unterstützen daher das Anliegen der Parlamentarische Initiative Graber (16.414) seit Jahren. Wenn nun über den vorgeschlagenen Verordnungsweg nur die besonders betroffenen Branchen dieses freiwillige Jahresarbeitszeitmodell nutzen sollen dürfen, finden wir dies zwar schade für die Gesamtwirtschaft, können aber damit leben, da unsere 10'000 Einzelmitglieder auch bei der Verordnungslösung zum Nutzerkreis gehören würden.

Korrekturbedarf besteht aber bei der inhaltlichen Gestaltung des Vernehmlassungsvorschlags, da dieser selbstbestimmtes Arbeiten nicht ermöglicht und das Grundproblem des seit 1.1.2016 nicht mehr vorhandenen liberalen Vollzugs des 50-jährigen Arbeitsgesetzes nicht löst. Entsprechend enttäuscht sind wir, dass der plattform der Angestelltenverbände und der allianz denkplatz schweiz nicht mehr Gehör verschaffen und ihr Sozialpartnerkompromiss vom Sommer 2020 nicht in die Vernehmlassung gegeben wurde.

In der vorliegenden Form lehnen wird die Vorlage zur ArGV2/Jahresarbeitszeitmodell entschieden ab.

Das selbstbestimmte Arbeiten für Führungs- und Fachkader wird nicht ermöglicht, wie es die pa. Iv. Graber fordert. Arbeitnehmende und Arbeitgebende erwarten, dass sich das Recht der heutigen bzw. seit Jahrzehnten gelebten Realität anpasst. Dies zumindest für besonders betroffene Branchen, in denen die dokumentationsfreie Vertrauensarbeitszeit keine valable Option darstellt.

Die Vernehmlassungsvorlage erfüllt zentrale Anliegen der pa. Iv. Graber nicht, da damit die Flexibilität in der Ausgestaltung der Wochenarbeitszeit weiterhin nur über starre Arbeitszeitanordnung erreicht werden kann. Erwerbstätige und Arbeitgeber in Wissensberufen setzen aber auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortung. Die vorgeschlagene Regelung auf Verordnungsstufe unterbindet die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit (analog Pikettdienst) und schafft keine Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von der Wochenendarbeitszeit – etwa zugunsten von mehr Familienzeit während der Woche.

Gleich lange Spiesse für Bund und Wirtschaft: Der Bund führte per 1. Juli 2021 mehr Flexibilität für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ein, sprich Vertrauensarbeitszeit für über die Hälfte der Lohnklassen (selbstbestimmtes Arbeiten ohne Arbeitszeiterfassung und damit ohne Kontrollierbarkeit, was wesentlich weiter geht als ein echtes Jahresarbeitszeitmodell gemäss pa. Iv. Graber; vgl. NZZ, Vonplon, 23.06.2021). Es ist unverständlich, dass in der Bundesverwaltung selbstbestimmter gearbeitet werden darf, als dies der Privatwirtschaft ermöglicht wird.

Damit die Verordnungslösung in den betroffenen Branchen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende Verbesserungen schafft, braucht es zwingend folgende Korrekturen:

- 1. Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)**
- 2. Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit**
- 3. Einbezug der IT-Branche sowie der Telekommunikationsbranche als zentraler Wissensberuf und Treiber der modernen Wirtschaft**

Der Handlungsbedarf, Führungs- und Fachkader selbstbestimmtes Arbeiten ohne Gesetzesverstoss zu erlauben ist mittlerweile weitherum erkannt. Auch der Bund hat zur Stärkung seiner Arbeitgeberattraktivität per 1. Juli 2021 eine weitgehende Modernisierung seiner Arbeitsmodelle für weite Kreise des Bundespersonals vorgenommen (vgl. NZZ, Vonplon, 23.06.2021). Eine zeitnahe Lösung für die Privatwirtschaft drängt sich somit auf.

In der Weiterentwicklung der Parlamentarischen Initiative Graber – genauso wie bei der Verordnungslösung – wurde darauf geachtet, dass durch dieses neue, besondere Jahresarbeitszeitmodell keinerlei negative Seiteneffekte entstehen. Dies ist einerseits durch die doppelte Freiwilligkeit sichergestellt, indem Arbeitgebende das besondere Jahresarbeitszeitmodell freiwillig anbieten können und die Arbeitnehmenden ihrerseits freiwillig und auf individueller Basis diesem Jahresarbeitszeitmodell zustimmen können. Andererseits wurde auch geklärt, dass gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen vom besonderen Jahresarbeitszeitmodell nicht betroffen sind, was im erläuternden Bericht zur Verordnungsvorlage ja auch explizit so festgehalten wird.

Die Aussage im erläuternden Bericht «Beim vorliegenden Revisionsvorschlag handelt sich um einen Kompromiss, welcher die wichtigsten Forderungen der hauptbetroffenen Kreise berücksichtigt.» trifft nicht zu, wie nachfolgend dargelegt wird.

1. Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)

Um was geht es:

Die neue Arbeitswelt ist noch verstärkt geprägt vom Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten. Dieses ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die Gesundheit förderlich. Daher ist es unverständlich, warum nicht an den Vorschlägen der Allianz der Arbeitgeber und der Plattform der Angestelltenverbände festgehalten wurde. Dies lässt sich weder mit dem Thema des Gesundheitsschutzes noch den Prinzipien des Arbeitsgesetzes argumentieren, wie dies im erläuternden Bericht versucht wird. Stattdessen erwarten Personen des Führungs- und Fachkader, dass sich das Arbeitsrecht der Realität und der Anliegen der Angestellten anpasst. Die Plattform der Angestelltenverbände möchte selbstbestimmtes Arbeiten ausserhalb des Betriebs nun sogar allen Angestellten ermöglichen (vgl. 21.3686, Mo Jositsch). Aufgrund der verschiedenen Schutzbedürfnisse dürfte dies einen längeren Diskussionsprozess auslösen. Dies darf aber nicht dazu führen, den Führungs- und Fachkader besonders betroffener Branchen, die unbestrittenermassen ein tieferes Schutzbedürfnis haben, selbstbestimmtes Arbeiten nicht sehr zeitnah zu ermöglichen, zumal dies den Kaderbeamten des Bundes bereits auf den 01.07.2021 ermöglicht wurde.

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Beispiele wie die nachfolgenden jede Woche sich wiederholend gang und gäbe bei Personen, welche in Wissensberufen der besonders betroffenen Branchen arbeiten:

- Start im Homeoffice um 6 Uhr, kochen am Mittag für die Familie und Hausaufgaben mit den Kindern am Nachmittag. Die restliche Arbeit wird zwischen 21-23 Uhr erledigt, für den nächsten Morgen ist eine Videokonferenz für 7.30 Uhr angesetzt.
- Montags, dienstags, donnerstags Abholen der Kinder in der Kita um 16 Uhr, anschliessendes Abendessen und Gute-Nachtgeschichten. Um 22 Uhr Bearbeitung der restlichen E-Mails des Tages. Am Folgetag ist für 8 Uhr ein Kundentermin eingeplant.

Da derartige übliche und bewährte Lebens- und Arbeitsformen illegal sind, braucht es dringend eine Korrektur mittels des nachfolgenden Antrags. **Die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit analog der Pikettdienst-Regelung war im Verordnungs-Vorschlag Sommer 2020 enthalten (mit einer durchschnittlichen Ruhezeit von 11 Stunden). Deren Streichung wurde im Konsultationsverfahren nie gefordert und war auch sonst nicht Gegenstand der Diskussionen. Es ist völlig unverständlich, dass sie in der Vernehmlassungsvorlage nicht mehr enthalten ist. Die Möglichkeit der freiwilligen Unterbrechung der Ruhezeit ist aufgrund der gesetzlichen Logik ein absolutes Kernelement für selbstbestimmtes Arbeiten, ohne die die Vorlage totor Buchstabe bleiben wird.**

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie **11 Stunden**~~12 Stunden~~ betragen.

NEU f. Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.

2. Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit

Um was geht es:

Der Vorschlag der Sonntagsarbeit mit dem industriellen Anordnungsprinzip wurde im Konsultationsverfahren nie in dieser Art gefordert geschweige denn diskutiert und entspricht nicht dem Anliegen der Parlamentarischen Initiative Graber, bewährte Arbeitsformen legal aufrecht zu erhalten. Diese Scheinlösung ist abzulehnen, da sie nicht in einer praktikablen Weise Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden brächte und selbstbestimmtes Arbeiten von Personen des Führungs- und Fachkaders in den betroffenen Wissensberufen nicht unterstützt.

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem sind Beispiele wie die nachfolgenden jede Woche gang und gäbe bei Personen, welche in Wissensberufen der besonders betroffenen Branchen arbeiten:

- An einem regnerischen Sonntag arbeitet der Product Manager drei Stunden im Homeoffice vor, damit er am Mittwochnachmittag an der Retraite des Gemeinderates seines Wohnortes teilnehmen kann.
- Am sonnigen Freitagnachmittag wird mit den Kindern eine ausgiebige Fahrradtour gemacht und am regnerischen Sonntagabend, wenn die Kinder schlafen, werden wichtige Termine der Folgewoche vorbereitet.

Arbeitnehmenden, die aus persönlichen oder familiären Gründen lieber einmal an einem Sonntag als an einem Wochentag arbeiten, soll dies ermöglicht werden, ohne dass sie dabei wie heute das Gesetz verletzen. Der Gefahr einer missbräuchlichen Druckausübung durch den Arbeitgeber zu Sonntagsarbeit soll allerdings begegnet werden: Diese darf nur ausserhalb des Betriebes und nur nach eigenem, freiem Ermessen geleistet werden. Der Arbeitgeber soll also Sonntagsarbeit weder verbieten noch anordnen können. Im Gegenteil: Will man, dass die Sonntagsarbeit vom Arbeitgeber vorgegeben wird, schafft man das Missbrauchspotenzial, das man gerade vermeiden will.

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

f. ~~Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.~~ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.

3. Einbezug der IT-Branche und der Telekommunikationsbranche als zentraler Wissensberuf und Treiber der modernen Wirtschaft

Um was geht es:

Die Parlamentarische Initiative Graber würde allen Branchen ein echtes Jahresarbeitszeitmodell für Führungs- und Fachkader ermöglichen. Über eine Verordnungslösung können nur besonders betroffene Branchen mit dem grössten und dringlichsten Handlungsbedarf in den Nutzerkreis aufgenommen werden. Zum ursprünglichen Nutzerkreis gemäss Sozialpartnerkompromiss Stand Sommer 2020 zählte die IT-Branche und die Telekommunikationsbranche, welche jetzt aber ersatzlos gestrichen wurden.

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

Über die doppelte Freiwilligkeit muss niemand das Jahresarbeitszeitmodell anwenden, der es nicht will. Es ist für uns daher nicht nachvollziehbar, warum die IT-Branche und die Telekommunikationsbranche vom Nutzerkreis ausgeschlossen werden sollen. Es sollen auch gesamtarbeitsvertraglich-regulierte Betriebe freiwillig das Jahresarbeitszeitmodell nutzen können. Von unseren Allianzverbänden digitalswitzerland und SWICO wissen wir, wie stark bei ihren Mitgliedern von Seiten Arbeitgebenden UND Arbeitnehmenden ein echtes Jahresarbeitszeitmodell gewünscht ist. Die Schweizer Wirtschaft hängt stark von flexibel arbeitenden Betrieben in der Informationstechnologie ab. Zudem sind es gerade diese Wissensberufe, welche die zukünftige Stärke sowie Innovations- und Exportkraft des Standorts Schweiz massgeblich beeinflussen.

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~Treuhand, Informationstechnologie und Kommunikationstechnologie

¹ Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~Treuhand, Informationstechnologie oder Kommunikationstechnologie anbieten, dürfen [...]

4. Verbindung zu anderen Anliegen

Das flexible Arbeiten ausserhalb des Betriebs möchte die Plattform der Angestelltenverbände nun sogar für alle Angestellten ermöglichen, nicht nur für die max. 5% gemäss Verordnungslösung zur pa. Iv. Graber (16.414). Der Bundesrat hat zur Motion 21.3686 (Motion Jositsch) am 25.08.2021 Stellung bezogen und verneint ein entsprechender Handlungsbedarf. Dies, weil der formal-rechtliche Rahmen für Homeoffice ausreicht und stattdessen materielle Änderungen notwendig wären, wie dies die pa. Iv. Burkart (16.484) fordert. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Schutzinteressen der verschiedenen Arbeitnehmenden-Gruppen, welche im Homeoffice arbeiten können, wird dieses Anliegen einen längeren Diskussionsprozess auslösen. **Dies darf aber nicht dazu führen, dass man den gutverdienenden und hochqualifizierten Führungs- und Fachkader von besonders betroffenen Branchen, die unbestrittenermassen tiefere Schutzbedürfnisse haben, die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit nicht sofort gewährt.**

Der Bund selbst gewährt seinen Mitarbeitenden bei der Wahl des Arbeitsorts und des Arbeitszeitmodells mehr Flexibilität, indem er die Vertrauensarbeitszeit grosszügig auf weitere Lohnklassen ausdehnt. **Es gibt keinen Grund und keine stichhaltigen Argumente dagegen, auch in der Privatwirtschaft dem Führungs- und Fachkader mehr Flexibilität zu gewähren.** Indes ist für Dienstleistungsbetriebe, welche mittels Zeiterfassung ihre Leistungen für Kunden dokumentieren, eine reine Vertrauensarbeitszeit ohne jegliche Kontrolle nicht der richtige Weg. Auch aus der Perspektive des Gesundheitsschutzes erachten wir ein analoges Vorgehen für Dienstleistungsbetriebe als nicht sinnvoll. Dem Gesundheitsschutz ist weiterhin höchste Beachtung zu schenken, wie es die Parlamentarische Initiative Graber selber auch schon vorsah.

In der modernen Arbeitswelt gilt: Work smarter not harder. Hierzu braucht es eine in den aufgeführten Punkten korrigierte Verordnungslösung, um der Dringlichkeit des Anliegens sowohl von Seiten Arbeitnehmenden wie Arbeitgebenden gerecht zu werden. Wird der Verordnungsvorschlag in den wesentlichen Punkten nicht korrigiert, plädieren wir stattdessen für den Gesetzesweg, der per allfälligem Referendum vom Volk bestätigt werden kann. Den Bürgerinnen und Bürger sind die Bedürfnisse nach Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem und entsprechend das Anliegen des selbstbestimmten Arbeitens weitherum bekannt.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen selbstverständlich für Rückfragen gerne zur Verfügung.

EXPERTsuisse



Peter Ritter
Präsident



Dr. Marius Kläuser
Direktor

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 15. September 2021
VL ArGV2 / CW

Per Mail an: abas@seco.admin.ch

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a) Vernehmlassungsantwort der FDP.Die Liberalen

Sehr geehrte Damen und Herren

Für Ihre Einladung zur Vernehmlassung oben genannter Vorlage danken wir Ihnen. Gerne geben wir Ihnen im Folgenden von unserer Position Kenntnis.

FDP.Die Liberalen tritt mit Nachdruck für eine moderne Arbeitswelt ein. Das Arbeitsrecht muss sich an die heutige Zeit anpassen und auf aktuelle Bedürfnisse eingehen. Die Coronakrise hat als Katalysator für das digitale Zeitalter gewirkt, so dass beispielsweise Arbeitnehmende heute oftmals nicht mehr an fixe Arbeitsorte oder Arbeitszeiten gebunden sind. Diese Flexibilisierung kommt Arbeitnehmenden und auch Arbeitgebenden zugute: zum einen profitieren Arbeitnehmende von einer flexibleren Gestaltung ihres Berufs- und Familienlebens, zum anderen können Arbeitgeber ihre branchenspezifischen Bedürfnisse besser abdecken und administrativen Aufwand reduzieren. Dementsprechend unterstützte die FDP auch von Beginn hinweg die parlamentarische Initiative Graber [16.414](#), auf welche diese Vernehmlassung basiert, welche eine Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes fordert, insbesondere für Branchen mit saisonalen Spitzenbelastungen. So sollen zur Bewältigung von zusätzlichen Belastungen Ausnahmen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erlaubt sein, ohne dass dabei die jährliche, maximale Anzahl an Jahresarbeitsstunden erhöht wird.

Nachdem die FDP 2018 die vorgeschlagene Umsetzung der parlamentarischen Initiative begrüsst, diese im Vernehmlassungsverfahren jedoch keinen grossen Rückhalt genoss, muss die FDP feststellen, dass der vorliegende Revisionsvorschlag den Forderungen der parlamentarischen Initiative nicht gerecht wird. Bewährte Lebens- und Arbeitsformen bleiben weiterhin verboten. Das strikte Einhalten von bestimmten Regelungen wie der Ruhezeit und Sonntagsarbeit ermöglicht kein selbstbestimmtes Arbeiten und hindert die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit. Diese Regelungen müssen liberalisiert werden. Arbeitnehmende müssen eigenverantwortlich lernen mit der Flexibilität umzugehen und sich nötigenfalls abzugrenzen. Seit dem 1. Juli 2021 gewährt der Bundesrat dem Bundespersonal eine maximale Flexibilität was Arbeitsort und -zeit betrifft, sowie Vertrauensarbeitszeit für Mitarbeitende ab einem Jahreslohn von 110 000 Franken. Es ist unverständlich, weshalb das Arbeitsrecht flexibler gehandhabt wird in der Bundesverwaltung als in der Privatwirtschaft. Im Sinne von gleich langen Spießen für alle soll überlegt werden, wie die Flexibilisierung des Arbeitsrechts auch auf weitere Branchen ausgeweitet werden kann.

Die FDP kritisiert zudem die festgelegten Voraussetzungen, um vom vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitmodell Gebrauch machen zu können. Der Besitz eines höheren Bildungsabschlusses wird stärker gewichtet als Erfahrung und Kompetenz. Mit der Wiederaufnahme einer scheinbar willkürlichen und für viele Branchen zu hoch angesetzten Lohnuntergrenze von 120 000 Franken als weitere Voraussetzung scheint zudem ein Schritt zurück gemacht worden zu sein. Die hohe Limite des Bruttojahreseinkommens hatte die FDP bereits 2015 in der Vernehmlassung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz kritisiert, wo es um den Verzicht der Arbeitszeiterfassung ging. Im ersten

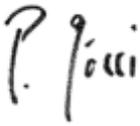
Vernehmlassungsverfahren zur parlamentarischen Initiative Graber wurde das Lohnkriterium gestrichen, dessen Wiederaufnahme in der Vorlage ist folglich nicht nachvollziehbar.

Aus diesen Gründen lehnt die FDP den vorliegenden Revisionsvorschlag klar ab und fordert den Bundesrat auf, die Vorlage in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Branchen zu überarbeiten.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse

FDP.Die Liberalen
Die Präsidentin

Handwritten signature of Petra Gössi in black ink.

Petra Gössi
Nationalrätin

Die Generalsekretärin

Handwritten signature of Fanny Noghero in black ink.

Fanny Noghero



abas@seco.admin.ch

Monsieur Guy Parmelin,
Président de la Confédération

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche
DEFFR

Genève, le 14 septembre 2021
JD/3294 – FER No 30-2021

**Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) :
Modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines
du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)**

Monsieur le Président de la Confédération,

La Fédération des Entreprises Romandes (ci-après également « la FER »), qui représente plus de 45'000 entreprises en Suisse romande, se réfère à la procédure de consultation en lien avec la modification de l'ordonnance mentionnée en titre.

0865432§ztreq

Notre Fédération vous prie de trouver ci-après sa prise de position y relative :

I. Remarques générales

La FER accepte, sous réserve, la révision proposée qui introduit un modèle d'horaire de travail annualisé ainsi qu'une flexibilisation des dispositions relatives à la durée du travail et du repos.

Elle propose toutefois quelques modifications.

D'une part, le modèle d'annualisation du temps de travail devrait être étendu **aux parties d'entreprises** actives dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, en management, en communication, en relations publiques, de l'audit ou de la fiducie. Limiter l'annualisation aux seules entreprises qui proposent essentiellement des prestations de services dans ces domaines ne se justifie pas.

D'autre part, l'annualisation du temps de travail devrait être permise également aux employés qui bénéficient d'une autonomie au sens de l'art. 73b OLT 1.

De plus, rien ne justifie, du point de vue de la protection de la santé, de réduire le nombre d'heures maximum de manière proportionnelle au taux d'activité.

Enfin, l'enregistrement simplifié du temps de travail devrait être autorisé en cas d'annualisation du temps de travail.

A toutes fins utiles, les modifications se trouvent directement en couleur dans le texte ci-dessous reproduit.

II. Modifications souhaitées

Art. 34a *Entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie*

¹ Les entreprises **ou parties d'entreprises**, qui proposent essentiellement des prestations de services dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, en management, **ou en communication ou en relations publiques**, de l'audit ou de la fiducie peuvent occuper selon le modèle annualisé du temps de travail décrit à l'al. 3 les travailleurs adultes qui remplissent les conditions suivantes :

- a. Ils disposent d'une autonomie **au sens de l'art. 73b OLT 1** dans leur travail et peuvent **dans la majorité des cas** fixer eux-mêmes **une part significative de leurs horaires** de travail.

[...]

³ L'occupation de travailleurs selon ce modèle doit répondre aux prescriptions suivantes :

- a. La durée du travail hebdomadaire s'élève à 63 heures au plus et, en moyenne annuelle, à 45 heures au maximum, **le nombre d'heures annuelles maximum convenu est réduit de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel.**

- b. A la fin de l'année civile ou de l'exercice, le solde des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu ne peut dépasser 170 heures ; **cette limite est réduite de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel.**

[...]

- g. Les durées quotidiennes du travail effectivement fournies doivent être enregistrées. L'art. 73a **et 73b**-OLT 1 n'est pas applicable.

III. Conclusion

Au vu de ce qui précède, sous réserve des quelques modifications susmentionnées, la FER approuve l'introduction de l'art. 34a OLT 2.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président de la Confédération, à l'assurance de notre parfaite considération.



Blaise Matthey
Secrétaire général
FER Genève



Juliette Jaccard
Juriste
FER Genève

La Fédération des Entreprises Romandes en bref

Fondée le 30 juillet 1947 à Morat, son siège est à Genève. Elle réunit six associations patronales interprofessionnelles cantonales (GE, FR, NE, JU, VS), représentant la quasi-totalité des cantons romands. La FER comprend plus de 45'000 membres.



Groupement des
Entreprises
Multinationales

Rue de Saint-James 45
CH-1204 Genève - Suisse
T. 0041 22 715 02 99
F. 0041 22 715 02 98
mailto:info@gem.ch
www.gem.ch

Monsieur
Guy Parmelin
Président de la Confédération
Département fédéral de l'économie, de la
formation et de la recherche DEFFR

abas@seco.admin.ch

Genève, le 15 septembre 2021/RN

**Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 622.112) :
Modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les
domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)**

Procédure de consultation

Monsieur le Président de la Confédération,

Le GEM a pour objectif de représenter et de défendre les intérêts communs de ses membres auprès des autorités et du public en général. Les 100 sociétés membres qui composent notre groupement sont des entreprises multinationales, d'origine suisse et étrangère, de toute taille, dont les sièges sont situés en Suisse romande, principalement dans les cantons de Genève, Vaud et Fribourg. Notre groupement représente près de 90'000 emplois directs et indirects, dont 35'000 emplois directs dans cette région. Le GEM s'investit pour garantir des conditions cadres propices à la compétitivité et à l'attractivité économique de la Suisse. Le GEM se réfère à la procédure de consultation en lien avec la modification de l'ordonnance mentionnée en titre.

Le GEM vous prie de trouver ci-après sa prise de position y relative :

I. Remarques générales

Le GEM accepte, sous réserve, la révision proposée qui introduit un modèle d'horaire de travail annualisé ainsi qu'une flexibilisation des dispositions relatives à la durée du travail et du repos.

Il propose toutefois quelques modifications.

D'une part, le modèle d'annualisation du temps de travail devrait être étendu aux parties d'entreprises actives dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, en management, en communication, en relations publiques, de l'audit ou de la fiducie. Limiter l'annualisation aux seules entreprises qui proposent essentiellement des prestations de services dans ces domaines ne se justifie pas.

D'autre part, l'annualisation du temps de travail devrait être permise également aux employés qui bénéficient d'une autonomie au sens de l'art. 73b OLT 1.

De plus, rien ne justifie, du point de vue de la protection de la santé, de réduire le nombre d'heures maximum de manière proportionnelle au taux d'activité.

Enfin, l'enregistrement simplifié du temps de travail devrait être autorisé en cas d'annualisation du temps de travail.

A toutes fins utiles, les modifications se trouvent directement en couleur dans le texte ci-dessous reproduit.

II. Modifications souhaitées

Art. 34a *Entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducia*

1. *Les entreprises ou parties d'entreprises, qui proposent essentiellement des prestations de services dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, en management, ~~ou en communication~~ ou en relations publiques, de l'audit ou de la fiducia peuvent occuper selon le modèle annualisé du temps de travail décrit à l'art. 3 les travailleurs adultes qui remplissent les conditions suivantes :*

- a. *Ils disposent d'une autonomie au sens de l'art. 73b OLT 1 dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail.*

[...]

2. *L'occupation de travailleurs selon ce modèle doit répondre aux prescriptions suivantes :*

- a. *La durée du travail hebdomadaire s'élève à 63 heures au plus of, en moyenne annuelle, à 45 heures au maximum, ~~le nombre d'heures annuelles maximum convenu est réduit de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel.~~*
- b. *À la fin de l'année civile ou de l'exercice, le solde des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu ne peut dépasser 170 heures ; ~~cette limite est réduite de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel.~~*

[...]

- g. *Les durées quotidiennes du travail effectivement fournies doivent être enregistrées. L'art. 73a ~~et 73b~~ OLT 1 n'est pas applicable.*

III. Conclusion

Au vu de ce qui précède, sous réserve des quelques modifications susmentionnées, le GEM approuve l'introduction de l'art. 34a OLT 2.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président de la Confédération, à l'assurance de notre parfaite considération.



François Rohrbach



Larissa Robinson



Grünliberale Partei Schweiz
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
Staatssekretariat für Wirtschaft
3003 Bern

Per E-Mail an: abas@seco.admin.ch

15. September 2021

Ihr Kontakt: Ahmet Kut, Co-Generalsekretär, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Vorlage und den erläuternden Bericht zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) und nehmen dazu wie folgt Stellung:

Allgemeine Beurteilung der Vorlage

Für die Grünliberalen ist klar: Das Arbeitsgesetz ist nicht mehr zeitgemäss und muss den Bedürfnissen der heutigen Zeit angepasst werden. Im Kern geht es darum nicht mehr, sondern selbstbestimmter und damit auch flexibler arbeiten zu können. Mit Blick auf die Arbeitgeber ist für die Grünliberalen wichtig, dass Rechtssicherheit geschaffen wird. Das Auseinanderdriften von Gesetz und gelebtem – und gebilligtem – Berufsalltag ist zu stoppen. Es braucht einen neuen gesetzlichen Rahmen, damit für Arbeitgeber und Arbeitnehmende klar ist, was die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen flexiblen Arbeitens sind.

Die Grünliberalen begrüssen vor diesem Hintergrund den vorliegenden Entwurf, der ein Jahresarbeitszeitmodell in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand ermöglichen möchte, als einen kleinen, positiven – und in verschiedenen Einzelpunkten noch zu überarbeitenden – Schritt. Dem müssen aber umgehend weitere Schritte folgen. Jahresarbeitszeit sollte in allen Dienstleistungsbetrieben möglich sein, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind (grosse Autonomie des Arbeitnehmenden, selbständige Festsetzung der Arbeitszeit etc.). Dabei ist gerade auch an die IT-Branche zu denken.

Die Grünliberalen bedauern, dass neben der Jahresarbeitszeit nicht auch die Vertrauensarbeitszeit als alternative gesetzlich geregelt werden soll. Dies war eine Forderung der Pa.Iv. 16.423 «Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten», welche die Grünliberalen in der Vernehmlassung unterstützt hatten. Die Grünliberalen verweisen zu diesen und weiteren Fragen auf ihre Vernehmlassungsantwort vom 3. Dezember 2018.

Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Betrieblicher Geltungsbereich (Abs. 1):

Entgegen dem Entwurf ist Jahresarbeitszeit in allen Dienstleistungsbetrieben zu ermöglichen und nicht nur in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand. Für eine solche Beschränkung ist kein Grund ersichtlich. Wichtig ist, dass die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind (grosse Autonomie des Arbeitnehmenden, selbständige Festsetzung der Arbeitszeit etc.).

Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Abs 1 Bst. a-c):

Neben der vorne erwähnten unnötigen Einschränkung des betrieblichen Geltungsbereiches ist auch der Kreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Jahresarbeitszeitmodell vereinbaren können, im Entwurf zu restriktiv formuliert. Nach Ansicht der Grünliberalen genügt es, wenn die beschäftigte Person über eine grosse Autonomie verfügt und ihre Arbeitszeit mehrheitlich selbst festsetzen kann (Bst. a).

Es ist nicht nötig, darüber hinaus explizit zu verlangen, dass die betreffende Person eine Vorgesetztenfunktion innehat oder eine Spezialistin ist oder ein Spezialist (Bst. b). Dies wird bei Personen mit einer grossen Autonomie und selbständigen Zeitplanung in der Regel ohnehin der Fall sein.

Auch die weitere Voraussetzung, dass das Bruttoeinkommen mehr als Fr. 120'000 betragen muss (bei Vollzeit-anstellung) oder dass die Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer alternativ über einen höheren Bildungsabschluss verfügt, ist unnötig (Bst. c). Wesentlich ist, ob die beschäftigte Person ihren Arbeitsalltag selbst gestalten kann und nicht, über was für eine Ausbildung sie verfügt.

Jahresarbeitszeitmodell (Abs. 3):

Die Grünliberalen begrüssen, dass im Entwurf Teilzeitanstellungen berücksichtigt werden, indem die jährliche Höchstarbeitszeit und die für die Jahresmehrstunden geltende Obergrenze anteilmässig reduziert werden. Die Teilzeitangestellten werden dadurch besser geschützt und nicht länger diskriminiert, da nach geltendem Recht die unveränderten Maxima gelten. Von dieser Verbesserung profitieren besonders die Frauen, die überproportional häufig Teilzeit arbeiten, aber auch Personen mit mehreren Arbeitgebern.

Die einzelnen Vorschriften zur Umsetzung des Jahresarbeitszeitmodells sind in verschiedenen Punkte zu restriktiv und zu überarbeiten. Kritisch beurteilen die Grünliberalen namentlich den Vorschlag, dass über dem Jahresstundensoll (170 Stunden) geleistete Stunden mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % entschädigt werden sollen, sofern sie nicht mit Freizeit ausgeglichen werden (Bst. c). Ein Lohnzuschlag ab der ersten Jahresmehrstunde ist nicht sachgerecht. Schliesslich kann die beschäftigte Person im Jahresarbeitszeitmodell ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen – dies im Unterschied zu angeordneten Überstunden gemäss Art. 321c OR. Ein Lohnzuschlag soll daher erst ab einer bestimmten Stundenzahl bezahlt werden.

Zu restriktiv sind auch die Regelungen zur täglichen Ruhezeit (Bst. e) und zur Sonntagsarbeit (Bst. f). Es muss möglich sein, dass Arbeitnehmende die Ruhezeit freiwillig und nach eigenem Ermessen unterbrechen, etwa aus familiären Gründen (Kinderbetreuung etc.). Anderenfalls ist ein selbstbestimmtes und flexibles Arbeiten gar nicht mit den Lebensrealitäten vereinbar. Entsprechendes gilt für die Sonntagsarbeit, wobei klarzustellen ist, dass bei freiwilliger Sonntagsarbeit kein Lohnzuschlag geschuldet ist.

Präventionsmassnahmen (Abs. 4):

Die Grünliberalen sind überzeugt, dass sich eine grössere Flexibilität und Autonomie positiv auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden auswirken. Wenn aber das berufliche Engagement in eine gesundheitsschädigende Selbstaussbeutung umschlägt, muss rasch und wirksam eingegriffen werden. Die Grünliberalen begrüssen daher, dass Arbeitgeber Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes ergreifen müssen.

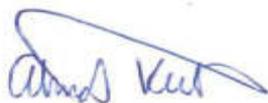
Wir danken ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Prüfung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Bei Fragen dazu stehen Ihnen die Unterzeichnenden sowie unser zuständiges Fraktionsmitglied, Nationalrätin Kathrin Bertschy, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Handwritten signature of Jürg Grossen in blue ink.

Jürg Grossen
Parteipräsident

Handwritten signature of Ahmet Kut in blue ink.

Ahmet Kut
Co-Generalsekretär



INTERKANTONALER VERBAND FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ - IVA

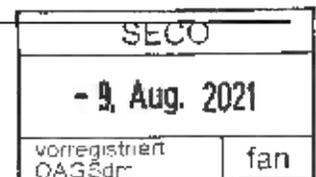
ASSOCIATION INTERCANTONALE POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS - AIPT

ASSOCIAZIONE INTERCANTONALE PER LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI - AIPL

Präsident der Juristischen Kommission IVA

Daniel Morel
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Untere Sternengasse 2
4509 Solothurn

Direktwahl 032 627 94 63
E-Mail daniel.morel@awa.so.ch



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

Solothurn, 4. August 2021

**Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschafts-
prüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sehr geehrte Frau Müller Könz, *Liebe Corina*

Der Vorsteher des Eidgenössischen Departementes für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF hat, mit Schreiben vom 25. Mai 2021, die Kantone zur Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2), Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34 a), eingeladen. Dazu nehmen wir gerne wie folgt Stellung.

Grundsätzlich möchten wir festhalten, dass der Zweck von Art. 34a ArGV 2 ist, auf bestimmte Flexibilitätsbedürfnisse zu reagieren, die von Beratungs-, Prüfungs- und Treuhandgesellschaften sowie von bestimmten ihrer Mitarbeiter gefordert werden. Der Vorschlag des SECO ist daher zu begrüessen, da er eine bereits bewährte Praxis etabliert und gleichzeitig einen notwendigen rechtlichen Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden schaffen will. Der neue Artikel wirft jedoch viele rechtliche Fragen auf und enthält eine Reihe von Unklarheiten, die beseitigt werden sollten, auch auf die Gefahr hin, dass das Ziel am Ende nicht erreicht wird.

Art. 34a Abs. 1 verweist auf Bedingungen, die grösstenteils denjenigen des Art. 73a ArGV 1 entsprechen. Im erläuternden Bericht wird ausgeführt, dass sich die Beurteilung der Kriterien an der unter Art. 73a ArGV 1 entwickelten Praxis orientieren kann. Wir sind jedoch der Ansicht, dass es nicht so einfach sein wird, sich auf eine solche Praxis zu berufen, da sie in der Tat viel weniger entwickelt und häufig ist, als diejenige zu Art. 73b ArGV 1.

Im Hinblick auf Art. 34a Abs. 1 lit. b wäre es sinnvoll klarzustellen, dass Praktitanten, die von Unternehmen, die unter diese Bestimmung fallen (insbesondere Anwaltskanzleien sowie Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen) häufig beschäftigt werden, nicht als Fachkräfte gelten und daher nicht nach dem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden können.

Der Hinweis in Art. 34a Abs. 1 lit. c (Bildungsabschluss) ist unseres Erachtens zu wenig klar, insbesondere der Verweis auf einen "gleichwertigen Bildungsabschluss". Dies lässt Raum für Interpretationen und erschwert die Kontrolle sowie den Vollzug der Bestimmung.

Art. 34a Abs. 2 sieht vor, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Anwendung dieses Modells schriftlich vereinbaren. Die Vereinbarung muss insbesondere die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Kalenderjahr und die Art und Weise, wie Überstunden vergütet werden, festlegen. So erscheint der Begriff "Überstunden" - der im Obligationenrecht (OR) und nicht im ArG geregelt ist - in einem öffentlich-rechtlichen Text. Im ArG und dessen Verordnungen sollte deshalb nur von "Mehrstunden oder die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden" und nicht von "Überstunden" die Rede sein. Das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen sind für den normalen Bürger ohnehin nicht einfach zu verstehen und mit dieser rechtlichen Vermischung wird zusätzlich Verwirrung geschaffen. Absatz 2 sieht sogar vor, dass die Vereinbarung jederzeit vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer widerrufen werden kann, wobei die Bestimmungen des OR zu berücksichtigen sind. So werden wiederum Aspekte des Privatrechts in einen öffentlich-rechtlichen Text eingeführt, was vermieden werden sollte. Zumindest sollte der Hinweis auf das OR gestrichen werden, allenfalls kann der Verweis auf das OR in der Wegleitung des SECO eingefügt werden.

Die Unterstellung unter ein Jahresarbeitszeitmodell bedeutet, dass die maximale Wochenarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden nicht mehr die massgebliche Referenzgrösse ist. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist jedoch im ArG verankert. Eine Abweichung davon in einer Verordnung vorzusehen, ohne dass es dafür eine formale Rechtsgrundlage im ArG gibt, erscheint rechtlich problematisch. Die maximale Wochenarbeitszeit (63 Stunden) und die Anzahl der zusätzlichen Stunden im Verhältnis zum vereinbarten Jahresstundensoll (durchschnittlich 45 Stunden pro Woche und 170 Stunden pro Jahr) sollten dieses Problem glücklicherweise entschärfen. Allerdings sind auch diese Konzepte neu und haben keine formale Rechtsgrundlage im ArG. Es stellt sich die Frage, ob dies in die ArGV 2 aufgenommen werden kann.

Der Verweis in Art. 34a Abs. 3 lit. b auf das "Geschäfts- bzw. Kalenderjahr" macht zwar Sinn, lässt aber auch Tür und Tor offen, den Begriff des Geschäftsjahres nach eigenen Interessen unterschiedlich festzulegen. Es wäre daher empfehlenswert zu präzisieren, dass es sich um ein im Voraus festgelegtes und für das gesamte Unternehmen gültiges Geschäftsjahr handelt. Dies kann in der Wegleitung des SECO festgehalten werden. Zudem wird erwähnt, dass sich bei Teilzeitangestellten die Obergrenze der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden anteilmässig reduziert. Mit dieser Ergänzung soll die Arbeitnehmerkategorie dieses Jahresarbeitszeitmodells besser geschützt werden. Wie sieht es nun bei Mehrfachbeschäftigung aus, insbesondere betreffend die Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit, wenn die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a fällt? Wie im Erläuterungsbericht richtig erwähnt wird, erfolgt bei Teilzeitbeschäftigung nach heutigem Recht keine Herabsetzung der Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dies ist noch zu präzisieren.

Die in Art. 34a Abs. 3 lit. c vorgesehene Ausgleichsregelung beruht ebenfalls nicht auf einer formellen Bestimmung des ArG. Im erläuternden Bericht wird dann erneut auf die Entschädigungsregeln des ORs hingewiesen, insbesondere darauf, dass Art. 321c Abs. 2 und 3 OR vorbehalten ist. Bei Art. 321c Abs. 3 OR handelt es sich nur teilweise um zwingendes Recht; die Parteien können davon abweichen, jedoch nur im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung, eines Normalarbeitsvertrags oder eines Gesamtarbeitsvertrags. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 321c OR (vgl. BGE 124 III 469) ist es jedoch möglich, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin unter bestimmten Bedingungen auf Überstunden verzichtet. Sofern diese Regelung so aufgenommen wird, würde einem reinen Entschädigungsverzicht Vorschub geleistet, was sicherlich nicht in der Absicht des Gesetzgebers liegt.

Aus Art. 34a Abs. 3 lit. g folgt, dass der Arbeitgeber trotz der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells weiterhin verpflichtet ist, die Arbeitszeiten nach Art. 73 ArGV 1 zu erfassen. Dies ist zu begrüssen. Dadurch stehen den Vollzugsbehörden Unterlagen zur Verfügung, welche für den Vollzug notwendig

sind. Unverständlich ist jedoch, dass gemäss Art. 34a Abs. 3 lit. g nur die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden erfasst werden müssen. Die weiteren Anforderungen des Art. 73 ArGV 1 (bspw. Wöchentlicher Ruhe- oder Ersatzruhetag, Lage und Dauer der Pausen u.a.m.) werden nicht erwähnt. Die Tatsache, dass sie in Art. 34a Abs. 3 lit. g nicht erwähnt sind, deutet darauf hin, dass sie nicht zwingend zu erfassen sind. Falls dem nicht so sein sollte, ist eine Klarstellung in der Wegleitung notwendig.

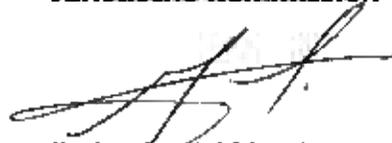
Wir möchten noch ins Feld führen, dass Art. 46 ArG nicht in der Liste der Artikel enthalten ist, von denen nach Art. 27 Abs. 1 ArG abgewichen werden kann. Da Art. 34a Abs. 3 lit. g über die im Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten hinausgeht, ergibt sich hier ein Problem der Rechtmässigkeit.

Mit Abs. 4 wird zu Recht fixiert, dass Unternehmen präventive Massnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes einführen müssen, schliesslich müssen die in diesem Jahresarbeitszeitmodell vorgesehenen Lockerungen mit einer Stärkung des Gesundheitsschutzes einhergehen. Der erläuternde Bericht erinnert jedoch lediglich an die allgemeinen Grundsätze des Art. 2 ArGV 3 und stellt einzig fest, dass Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bzw. ihre Vertretungen die Möglichkeit haben, eine eingehende Analyse bestimmter Problematiken zu verlangen. In Ermangelung klarer Anforderungen an den Gesundheitsschutz ist zu befürchten, dass diese Massnahmen nur sehr theoretisch sind und nicht den gewünschten Effekt bringen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme abgeben zu dürfen.

Freundliche Grüsse

**INTERKANTONALER VERBAND
FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ
Juristische Kommission**



lic. iur. Daniel Morel



CH-3003 Berne, Forum PME

Par courriel

abas@seco.admin.ch

Secrétariat d'Etat à l'économie
Protection des travailleurs
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Spécialiste: mup
Berne, 15.09.2021

Projet de modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

Madame, Monsieur,

Notre commission extraparlamentaire s'est penchée, lors de sa séance du 17 juin 2021, sur le projet de modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2). Nous remercions Mmes Nadja Sormani et Deborah Balicki de votre office d'avoir participé à cette séance et de nous avoir présenté le projet de nouvel article 34a OLT 2 mis en consultation.

Cette nouvelle disposition devra permettre d'occuper, selon un modèle d'horaire de travail annualisé, les travailleurs qui exercent leur activité dans certaines entreprises de prestation de services et qui assument une fonction de supérieur hiérarchique ou de spécialiste. Le projet de nouvel article dispose que ces personnes devront disposer d'un salaire annuel brut de plus de 120'000 francs ou d'un diplôme de formation supérieure, qu'elles devront jouir d'une grande autonomie dans leur travail et être à même de définir elles-mêmes dans une large mesure leur horaire de travail.

Les membres du Forum PME sont de l'avis que la réglementation en vigueur, axée sur les besoins du secteur industriel de la première moitié du 20^{ème} siècle, ne tient pas suffisamment compte des exigences et réalités prévalant aujourd'hui dans les autres secteurs de l'économie. Les évolutions de ces dernières décennies dans la société et l'économie, dues entre autres à l'essor des technologies (numérisation) et à l'évolution des modes de vie, doivent être mieux prises en compte dans le droit du travail. La réglementation actuelle n'est plus adaptée aux besoins de nombre de petites et moyennes entreprises en Suisse et risque de ce fait de réduire leur capacité compétitive. Les membres de notre commission sont pour ces raisons en faveur d'une flexibilisation de la réglementation relative au temps de travail. Ils estiment cependant que le projet mis en consultation ne va pas assez loin à cet égard.

Le Forum PME avait déjà pris position de manière critique en 2012 et 2015 sur les projets de nouveaux articles 73a et b OLT 1 concernant la renonciation et l'enregistrement simplifié de la durée du travail, estimant que les dispositions proposées ne répondaient pas suffisam-

Forum PME

Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 464 72 32
kmu-forum-pme@seco.admin.ch
www.forum-pme.ch

ment au besoin accru de flexibilisation du temps de travail. Les membres de notre commission ont par la suite, en 2018, soutenu les avant-projets de modification de la loi sur le travail relatifs aux initiatives parlementaires [16.414](#) Graber Konrad et [16.423](#) Keller-Sutter Karin. La réglementation proposée envisageait de soumettre au régime d'annualisation du temps de travail, selon les estimations de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats (CER-E), environ 20 % des travailleurs dans tous les domaines du secteur des services. Le projet de révision actuellement en cours de consultation ne devrait quant à lui toucher, selon les informations fournies dans le rapport explicatif, que 1,9 % de l'ensemble des salariés en Suisse et n'avoir ainsi qu'un impact très faible sur l'ensemble de l'économie.

Nous sommes de l'avis que la possibilité d'annualisation du temps de travail devrait être ouverte à toutes les entreprises du secteur des services, comme le prescrit d'ailleurs l'initiative parlementaire Graber, qui a entretemps été approuvée par la commission homologue du Parlement (CER-N). Il n'est pas compréhensible pourquoi certains domaines du secteur des services, dans lesquels une annualisation du temps de travail est également souhaitable et nécessaire, ont été écartés du champ d'application du nouvel art. 34a OLT 2 ; le rapport explicatif ne fournit aucune explication à ce propos.

A l'instar de la CER-E (art. 19a du projet de modification de la loi sur le travail / [FF 2019 5447](#)), les membres de notre commission estiment que le travail dominical ne devrait pas être soumis à autorisation lorsqu'un travailleur assujettit au modèle d'horaire annualisé choisit de travailler le dimanche en dehors de l'entreprise selon sa propre et libre appréciation. Dans ce cas, aucune majoration de salaire ne devrait lui être accordée. Les membres du Forum PME sont par ailleurs de l'avis que la durée du repos devrait pouvoir être interrompue, pour les travailleurs soumis au modèle d'horaire annualisé, par les prestations de travail qu'ils fournissent selon leur propre et libre appréciation en dehors de l'entreprise (art. 15a, al. 4 du projet de la CER-E mentionné ci-dessus).

La plupart des membres de notre commission sont de l'avis que le droit du travail devrait être encore davantage simplifié – au-delà de la révision en cours – afin de répondre de manière plus appropriée au besoin accru de flexibilité manifesté ces dernières décennies, tant par les employeurs que par les travailleurs. Il s'agira dans ce contexte de veiller à ce que les mesures de flexibilisation mises en place ne complexifient pas inutilement la réglementation et n'induisent pas, pour les entreprises concernées, des charges administratives exagérées. Nous demandons par ailleurs que les réformes, qui ont été relativement lentes ces quinze dernières années, soient menées à l'avenir à un rythme plus soutenu.

Espérant que nos remarques et recommandations seront prises en compte, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.



Jean-François Rime
Co-Président du Forum PME
Industriel, représentant de l'Union
suisse des arts et métiers

Per E-Mail:

Staatssekretariat für Wirtschaft
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

abas@seco.admin.ch

Zürich, 15. September 2021 DL/AS/sm
schwarzenbach@arbeitgeber.ch

Konsultation zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV2; SR 822.122): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir wurden mit E-Mail vom 25. Mai 2021 vom WBF eingeladen, zur eingangs erwähnten Konsultation bis zum 15. September 2021 Stellung zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen bestens und unterbreiten Ihnen nachfolgend gerne unsere Positionen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV):

- 1. Der SAV verweist auf die Eingabe des Bündnis allianz denkplatz schweiz, welches die von den Änderungen in der ArGV 2 betroffenen Dienstleistungsbetriebe vertritt.**
- 2. Der SAV begrüsst die wichtige Klarstellung im Erläuternden Bericht, Mai 2021, dass die Sonderregelung betreffend Jahresarbeitszeitmodell (JAZ-Modell) bisherige JAZ-Modelle in Gesamtarbeitsverträgen und auf Betriebsebene in keiner Weise einschränkend präjudiziert.**
- 3. Sollte die Verordnungsregelung in Kraft gesetzt werden, so sind die nachfolgenden Forderungen von allianz denkplatz schweiz unbedingt zu berücksichtigen:**

- **Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)**
- **Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit**
- **Einbezug der IT-Branche sowie der Telekommunikationsbranche als zentraler Wissensberuf und Treiber der modernen Wirtschaft**

1. Vorbemerkung

Der SAV begrüsst die Aufnahme von flexiblen Arbeitsbedingungen ins Arbeitsgesetz bzw. in seine Verordnungen, weil sie heute sowohl von Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmenden gefordert werden und damit auch die Entwicklungen der Arbeitswelt wiedergeben.

2. Beurteilung

Mit der Verordnungsrevision wird ein neuer Artikel 34a ArGV2 vorgeschlagen, der für Arbeitnehmende, die in bestimmten Dienstleistungsbetrieben arbeiten und eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder als Fachspezialisten und Fachspezialistinnen tätig sind, die Beschäftigung nach dem in Absatz 3 definierten JAZ-Modell ermöglichen soll.

Artikel 34a ArGV2 soll nur für die Dienstleistungsbranchen in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand Anwendung finden. Diese Branchen werden auf Arbeitgeberseite vom Bündnis «allianz denkplatz schweiz» vertreten. Entsprechend verweist der SAV auf die Position sowie die Eingabe der allianz denkplatz schweiz.

3. Wichtige Klarstellung im Erläuternden Bericht

• Kein Präjudiz

Im Erläuternden Bericht vom Mai 2021 wird klargestellt, dass die Sonderregelung betreffend Jahresarbeitszeitmodell (JAZ-Modell) in Art. 34a ArGV2 bisherige JAZ-Modelle in Gesamtarbeitsverträgen und auf Betriebsebene in keiner Weise einschränkend präjudiziert. Diese Klarstellung ist zentral für den SAV und wir unterstützen sie nachdrücklich.

• Keine Vermischung privat- und öffentlich-rechtlicher Regelungen

Die Beschäftigung nach einem JAZ-Modell soll nach dem neuen Art. 34a ArGV2 möglich sein, wenn in einer schriftlichen Vereinbarung die Abgeltung der Überstunden festgelegt wird. Diese Abgeltung ist aber bis heute **eine privatrechtliche Frage**. Gemäss Art. 1 ArGV2 umschreibt die Verordnung die möglichen Abweichungen von gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften; individuelle, finanzielle Regelungen sind nicht Gegenstand der Verordnung 2.

• Keine anteilmässige Obergrenze betr. geleisteten Stunden bei Teilzeitangestellten

Der neue Art. 34a Abs. 3 lit. b ArGV2 besagt, dass am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres der Saldo der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden nicht mehr als 170 Stunden betragen darf, wobei sich diese Obergrenze bei Teilzeitangestellten anteilmässig reduziert. Demgegenüber sieht das heutige Arbeitsgesetz vor, wie der Erläuternde Bericht vom Mai 2021 zu Recht und richterweise festhält, bei Teilzeitangestellten eine solche Herabsetzung der

Grenze der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit nicht vor, d.h. es gelten die unveränderten Maxima, welche die Gesundheit des Teilzeitarbeitnehmers in keiner Weise gefährden.

4. Forderungen der allianz denkplatz schweiz

Wird die Verordnung in Kraft gesetzt, so sind die nachfolgenden Forderungen nach Anpassung des Verordnungstextes der allianz denkplatz schweiz umzusetzen. Bezüglich der Begründung verweisen wir auf die schriftliche Eingabe der allianz denkplatz schweiz.

- **Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettendienst)**

Anträge:

Art. 34a Abs. 3 lit. e ist wie folgt zu ändern (Änderungsvorschläge sind rot markiert):

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie ~~12~~ 11 Stunden betragen.

Art. 34a Abs. 3 soll mit einer weiteren lit. h ergänzt werden:

~~h.~~ Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.

- **Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit**

Antrag:

Art. 34a Abs.3 lit. f ist wie folgt zu ändern (Änderungsvorschläge sind rot markiert):

~~f. Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.~~ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.

- **Einbezug der IT-Branche sowie der Telekommunikationsbranche als zentraler Wissensberuf und Treiber der modernen Wirtschaft**

Anträge:

Titel des Art. 34a ist wie folgt zu ergänzen (Änderungsvorschläge sind rot markiert):

Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~ Treuhand, ~~Informationstechnologie~~ und ~~Kommunikationstechnologie~~

Art. 34a Abs. 1 ist wie folgt zu ergänzen:

¹ Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~ Treuhand, ~~Informationstechnologie~~ oder ~~Kommunikationstechnologie~~ anbieten, dürfen...

5. Schlussbemerkung

Einzelne Mitglieder des SAV bedauern, dass der limitierte Anwendungsbereich des neuen JAZ-Modells nur Unternehmen in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand offenstehen soll und somit auf bestimmte Branchen beschränkt wird. Gerne hätten sie eine Ausweitung des Modells.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Empfehlungen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung
Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht



Andrea Schwarzenbach
Stv. Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

per Email versandt:
abas@seco.admin.ch

BSG/RR

Bern, den 8. Oktober 2021

**SAV Stellungnahme zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf den erläuternden Bericht des Bundesrates zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens zur Aufnahme eines neuen Art. 34a in die ArGV2, Stand Mai 2021. Der Schweizerische Anwaltsverband (SAV) dankt Ihnen für die Gelegenheit, zur geplanten Verordnungsrevision gehört zu werden.

Zusammenfassend begrüsst der SAV die geplante Verordnungsrevision, wenngleich er zur entsprechenden Verordnungskompetenz des Bundesrates in verschiedener Hinsicht ein deutliches Fragezeichen setzen muss. Im Einzelnen ist Folgendes auszuführen:

A. Verordnungskompetenz des Bundesrates

Gemäss geplanter neuer Verordnungsbestimmung soll für bestimmte Arbeitnehmergruppen das Arbeiten nach verordnungsweise definiertem Jahresarbeitszeitmodell zulässig werden. Nachdem Jahresarbeitszeitmodelle per se auch bislang schon zulässig waren, zeichnet sich das neue Jahresarbeitszeitmodell gemäss E-Art. 34a ArGV2 durch eine markante Ausdehnung der Arbeitszeitschranken gemäss Arbeitsgesetz aus, die in eindeutig klarem Widerspruch zur Gesetzeslage zu stehen scheinen. Vier Beispiele:

- Ausdehnung der Tageshöchst Arbeitszeit «mit Einschluss der Pausen» auf 15 Arbeitsstunden, während das Arbeitsgesetz 12.5 oder 13 Stunden Nettoarbeitszeit als absolute Tageshöchst Arbeitszeit vorsieht, je nach Interpretation.

- Beschränkung der absoluten täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden, während das Arbeitsgesetz die absolute tägliche Ruhezeit bei 11 Stunden festlegt.
- Unbewilligte Sonntagsarbeit, während das Arbeitsgesetz keine unbewilligte Sonntagsarbeit kennt.
- Für die betroffenen Arbeitnehmerkategorien soll schliesslich eine absolute wöchentliche Höchstleistungszeitgrenze von 63 Wochenstunden gelten. Ausgangspunkt dieses Höchstwerts ist dabei jene Arbeitnehmerkategorie nach Arbeitsgesetz, für die eine wöchentliche Höchstleistungszeit von 45 Arbeitsstunden vorgesehen ist. Für diese «45-Ständler» gilt indes gemäss eindeutiger Gesetzeslage, dass «die wöchentliche Höchstleistungszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden» kann, «sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird» (Art. 9 Abs. 3 ArG). Dies scheint nahezulegen, dass der geplante neue Art. 34a ArGV2 verordnungswegsweise lediglich eine absolute wöchentliche Höchstleistungszeit von 49 Stunden vorsehen könnte, aber nicht von 63 wie geplant.

Nach geltenden Gesetzgebungsstandards können materiell eindeutige Normen des Arbeitsgesetzes nur durch das Parlament abgeändert werden, aber nicht durch den Bundesrat auf dem Verordnungsweg.

B. Aустarierung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen

Andererseits korrigiert der Bundesrat mit dem geplanten Art. 34a ArGV1 teilweise eine Verordnungslage, die vom SAV kritisiert worden ist: Der SAV hat sich in seiner Vernehmlassung vom 5. Juni 2015 dezidiert gegen die Einführung der neuen Art. 73a und 73b ArGV1 gestellt. Er verwies darauf, die in diesen Verordnungsbestimmungen vorgesehene sogenannte «Vereinfachung» oder Abschaffung der Arbeitszeiterfassungspflicht bewirke vor allem Rechtsunsicherheit, aber keine Vereinfachung realer Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitszeiterfassung. Deswegen ist sehr zu begrüssen, wenn bei Jahresarbeitszeitmodellen nach neuem Art. 34a ArGV2 die vorerwähnten Art. 73a sowie 73b ArGV1 ausdrücklich widerrufen werden – damit dem Jahresarbeitszeitmodell nach Art. 34a ArGV1 nicht kombinierbar.

Insgesamt scheint sich die geplante Verordnungsänderung als gelungene Aустarierung widerstrebender Interessen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu präsentieren:

- Einerseits kommt die Dilatierung des arbeitsgesetzlichen Arbeitszeitkorsetts den Flexibilisierungsinteressen der arbeitgebenden Rechtsanwält*innen entgegen.
- Andererseits scheint das Jahresarbeitszeitmodell nach E-Art. 34a ArGV2 arbeitnehmenden Rechtsanwält*innen korrekte Arbeitszeiterfassung zu garantieren und damit deren Lohn-schutzinteressen zu würdigen. Auch die Zusicherung von Zeitkompensation oder Entschädigung von Überstundenarbeit liegt im Interesse der arbeitnehmenden Rechtsanwält*innen, was der Wortlaut von Art. 34a Abs. 3 lit. c ArGV2 zunächst zu garantieren scheint. Deswegen verunsichert die weitere Auflage, die «Abgeltung der Überstunden» sei in einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen. Ermöglicht das auch den Ausschluss von Überstundenentschädigung nach Art. 321c Abs. 3 OR – bis zur Höchstgrenze von Art. 13 ArG? Zudem ist Zeitkompensation keine «Abgeltung». Eine klarere Regelung der Vorgaben wäre wünschenswert.

C. Einzelaspekte

Abschliessend seien folgende zwei Feststellungen nachgetragen:

- Das Bedürfnis der Wirtschaft nach Jahresarbeitszeitmodellen wird grundsätzlich anerkannt, wenngleich bestimmte Wirtschaftsbranchen wie namentlich die Revisionsgesellschaften davon naturgemäss mehr betroffen sind als beispielsweise Anwaltsunternehmen.
- Drei (von mehreren) Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Jahresarbeitszeitmodellen nach E-Art. 34a ArGV2 sind – mutatis mutandis – im Wesentlichen dieselben wie beim Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nach Art. 73a ArGV1: Erstens ein Jahresbruttoeinkommen über CHF 120'000.00; zweitens grosse Autonomie in der Arbeitsgestaltung; drittens schriftliche Vereinbarung der Jahresarbeitszeit. Die weiteren Voraussetzungen (höhere Bildung; Vorgesetzten- oder Spezialistenfunktion) scheinen von der Stossrichtung her in den bereits genannten zwei ersten Voraussetzungen aufzugehen. Dass dieser Kategorie von Arbeitnehmenden mehr Arbeitszeit zugemutet werden kann, scheint sozialverträglich und von der Advokatur zugestanden.

Der Schweizerische Anwaltsverband dankt Ihnen für Ihre Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüssen

Präsidentin SAV
Birgit Sambeth Glasner

Generalsekretär SAV
René Rall



Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Vorab per Email an abas@seco.admin.ch

14. September 2021 / HG

Stellungnahme im Vernehmlassungsverfahren zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2), Art. 34a – Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Parmelin

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 haben Sie den Entwurf zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz in die Vernehmlassung gegeben. Als Sozialpartner der Bankbranche und als Interessenvertretung der Angestellten in der Finanzbranche allgemein, sowie als Mitgliedverband des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds danken wir Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme, die wir gerne wahrnehmen.

1. Einleitende Bemerkungen

Beim vorliegenden Entwurf eines neuen Art. 34a der ArGV2 handelt es sich um einen weiteren Versuch, die Arbeitsschutzbestimmungen in Bezug auf die zulässigen Höchstarbeitszeiten zu deregulieren. Als Arbeitnehmerverband stehen wir diesen Bestrebungen insgesamt sehr kritisch gegenüber. Bereits die per 1.1.2016 in Kraft getretenen Art. 73a und b der ArGV1 zur Pflicht zur Arbeitszeiterfassung stellen für uns einen Kompromiss dar zwischen dem Arbeitnehmerschutz einerseits und den Bedürfnissen der Arbeitgeber nach einer Flexibilisierung bei der Arbeitszeitgestaltung andererseits. Ein wichtiger Bestandteil des damaligen Kompromisses ist die Anerkennung der Bedeutung der Sozialpartnerschaft und der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden in diesem Bereich.

2. Sozialpartnerschaft

Es ist grundsätzlich nicht einzusehen, weshalb die im Entwurf genannten Branchen nicht den in Art. 73a ArGV1 vorgezeichneten Weg gehen sollten. Es wäre auch einem Beratungs- oder Treuhandunternehmen zuzumuten, sich bestehenden sozialpartnerschaftlichen Lösungen gemäss Art. 73a ArGV1 anzuschliessen, beispielsweise der zwischen den Sozialpartnern der Bankbranche abgeschlossenen Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ), der sich einige Unternehmen aus der Versicherungsbranche ebenfalls angeschlossen haben. Die betroffenen Arbeitgeber könnten auch einen oder mehrere zusätzliche GAV gemäss Art. 73a ArGV1 abschliessen. Alternativ ginge der Weg über Art. 73b ArGV1 mit erleichterter Erfassung der Arbeitszeit in Abstimmung mit den innerbetrieblichen



Arbeitnehmervertretungen. Wir sehen keinen Grund, für eine Branche eine weitere Ausnahmebestimmung zu schaffen, welche insbesondere dazu dient, bewährte sozialpartnerschaftliche Instrumente wie den Gesamtarbeitsvertrag bzw. den betrieblichen Dialog mit der gewählten Arbeitnehmervertretung auszuhebeln. Es besteht der Verdacht, dass mit dem vorgeschlagenen Art. 34a ArGV2 eben genau die Bedürfnisse der Arbeitgeber in einer Branche bedient werden sollen, welche über keinerlei Gesamtarbeitsverträge und auch kaum über gewählte Arbeitnehmervertretungen (wie etwa in der Versicherungsbranche üblich) verfügt.

3. Eingrenzung auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden

Es ist nicht einsichtig, weshalb in ausdrücklicher Abweichung von Art. 73a ArGV1 nicht nur Arbeitnehmende mit einem Einkommen von über 120'000 CHF von der vorgeschlagenen Flexibilisierung betroffen sein sollen, sondern zusätzlich noch Arbeitnehmende mit einem höheren Bildungsabschluss („Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss“). Wenn schon, müssten diese beiden Bedingungen kumulativ erfüllt sein. Zudem sind auch die im Entwurf erwähnten Begriffe „Vorgesetztenfunktion“ sowie „Spezialist/-in“ nicht präzise definiert und bieten Spielraum für sehr weit gehende Interpretationen.

4. Eingrenzung auf Branchen

Die im Entwurf vorgenommene Eingrenzung auf „Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten“, ist zu weit gefasst. Insbesondere Begriffe wie Rechtsberatung, Unternehmensberatung, Managementberatung und Kommunikationsberatung sind kaum mehr eingrenzbar. Wenn schon, müsste daher die Eingrenzung enger gefasst werden auf die Bereiche Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand, in denen der saisonale Arbeitsanfall unterschiedlich stark anfällt.

5. Freiwilligkeit

Eine weitere Schwäche des Entwurfs ist der nach unserer Ansicht unzureichende Schutz von Arbeitnehmenden, welche kein Jahresarbeitszeitmodell wünschen. Zwar ist ein Zusatz zum Einzelarbeitsvertrag erforderlich; es ist den potenziell betroffenen Arbeitnehmenden also freigestellt, ob sie das neue Arbeitszeitmodell wählen, oder ob sie an der herkömmlichen gesetzlichen Standardregelung festhalten möchten. Allerdings fehlt eine Bestimmung zur Nicht-Diskriminierung, wie etwa im Art. 6 der VAZ. Insbesondere bei Neuanstellungen kann im Lichte der beidseitigen Vertragsfreiheit kaum mehr die Freiwilligkeit eingefordert werden: Der Arbeitgeber kann die Anstellung ausdrücklich an die Unterzeichnung eines entsprechenden Vertragszusatzes knüpfen.

6. Schutzniveau und Präventionsmassnahmen

Gemäss dem Entwurf würde die Obergrenze der zuschlagfreien Überzeitstunden von 60 Std / Kalenderjahr gemäss Art. 13 ArG ebenso ausgehebelt wird wie die zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit. Zum Mindesten müsste nicht nur die Jahresarbeitszeit, sondern auch die wöchentlich maximal zulässige Arbeitszeit von 63 Std für Teilzeitangestellte anteilmässig reduziert werden.



Die vorgesehene Pflicht zu Präventionsmassnahmen ist anders als bei den bisherigen, sozialpartnerschaftlich abgestützten Flexibilisierungen, allzu unverbindlich: Wenn eine Gegenseite, die eine betriebliche oder Branchenvereinbarung unterzeichnet hat, fehlt, ist auch eine systematische Überprüfung solcher Präventionsmassnahmen nicht möglich. Die Arbeitgeber sind also nur den einzelnen Mitarbeitenden gegenüber rechenschaftspflichtig. Wir fordern daher, dass Unternehmen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung und von den Ausnahmebestimmungen des neuen Art. 34a ArGV2 profitieren möchten, zumindest ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem haben müssen.

7. Zusammenfassung und Änderungsanträge

Wir sehen keinerlei Notwendigkeit für den vorgeschlagenen Art. 34a ArGV2. Das bestehende Arbeitsrecht bietet genügend Möglichkeiten, auf sozialpartnerschaftlichem Weg flexible Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung auf betrieblicher Ebene umzusetzen, welche gleichzeitig den Bedürfnissen der betroffenen Unternehmen als auch denjenigen des Arbeitnehmerschutzes Rechnung tragen.

Zumindest verlangen wir folgende Änderungen gegenüber dem vorliegenden Entwurf:

- **In Abs. 1 zu streichen:** Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen **Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung**, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen.
- **In Abs. 1 lit. c zu ersetzen:** Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 120 000, wobei sich der Betrag von CHF 120'000 bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert, **oder [neu:] und** sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.
- **In Abs. 2 zu ergänzen:** Die Beschäftigung nach diesem Jahresarbeitszeitmodell muss zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung wird insbesondere die Anzahl der pro Kalender- oder Geschäftsjahr zu arbeitenden Stunden (Jahresstundensoll) und die Abgeltung der Überstunden festgelegt. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung jederzeit unter Berücksichtigung der Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Obligationenrecht² (OR) widerrufen. **[neu:] Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, welche von diesem Recht auf Widerruf Gebrauch machen oder welche keine schriftliche Vereinbarung über das Jahresarbeitszeitmodell wünschen, dürfen keine Nachteile aus dieser Tatsache erwachsen.**
- **In Abs. 3 lit. a zu ergänzen:** Die wöchentliche Arbeitszeit darf in jedem Fall höchstens 63 Stunden und im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen, wobei sich das maximale Jahresstundensoll **[neu:] und die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten** bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeit sind nicht anwendbar.
- **In Abs. 4 zu ergänzen:** Arbeitgeber, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigen, müssen unter Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmervertretung Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes treffen, die insbesondere die psychosozialen Risiken abdecken. **[neu:]**



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Betriebe ohne Arbeitnehmervertretung, welche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigen, müssen über ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem verfügen.

Im übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB.

Wir danken Ihnen für die wohlwollende Prüfung unserer Forderungen und erwarten mit Interesse Ihre Antwort.

Freundliche Grüsse

Michael von Felten, Präsident SBPV
michael.vonfelten@sbpv.ch

RA Natalia Ferrara, Co-Geschäftsführerin
natalia.ferrara@sbpv.ch

Geht in Kopie an:

- Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
- Arbeitgeberverband Banken
- Kaufmännischer Verband Schweiz

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Vorab per Email an abas@seco.admin.ch

14. September 2021 / HG

Stellungnahme im Vernehmlassungsverfahren zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2), Art. 34a – Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Parmelin

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 haben Sie den Entwurf zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz in die Vernehmlassung gegeben. Als Sozialpartner der Bankbranche und als Interessenvertretung der Angestellten in der Finanzbranche allgemein, sowie als Mitgliedverband des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds danken wir Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme, die wir gerne wahrnehmen.

1. Einleitende Bemerkungen

Beim vorliegenden Entwurf eines neuen Art. 34a der ArGV2 handelt es sich um einen weiteren Versuch, die Arbeitsschutzbestimmungen in Bezug auf die zulässigen Höchstarbeitszeiten zu deregulieren. Als Arbeitnehmerverband stehen wir diesen Bestrebungen insgesamt sehr kritisch gegenüber. Bereits die per 1.1.2016 in Kraft getretenen Art. 73a und b der ArGV1 zur Pflicht zur Arbeitszeiterfassung stellen für uns einen Kompromiss dar zwischen dem Arbeitnehmerschutz einerseits und den Bedürfnissen der Arbeitgeber nach einer Flexibilisierung bei der Arbeitszeitgestaltung andererseits. Ein wichtiger Bestandteil des damaligen Kompromisses ist die Anerkennung der Bedeutung der Sozialpartnerschaft und der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden in diesem Bereich.

2. Sozialpartnerschaft

Es ist grundsätzlich nicht einzusehen, weshalb die im Entwurf genannten Branchen nicht den in Art. 73a ArGV1 vorgezeichneten Weg gehen sollten. Es wäre auch einem Beratungs- oder Treuhandunternehmen zuzumuten, sich bestehenden sozialpartnerschaftlichen Lösungen gemäss Art. 73a ArGV1 anzuschliessen, beispielsweise der zwischen den Sozialpartnern der Bankbranche abgeschlossenen Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ), der sich einige Unternehmen aus der Versicherungsbranche ebenfalls angeschlossen haben. Die betroffenen Arbeitgeber könnten auch einen oder mehrere zusätzliche GAV gemäss Art. 73a ArGV1 abschliessen. Alternativ ginge der Weg über Art. 73b ArGV1 mit erleichterter Erfassung der Arbeitszeit in Abstimmung mit den innerbetrieblichen



Arbeitnehmervertretungen. Wir sehen keinen Grund, für eine Branche eine weitere Ausnahmebestimmung zu schaffen, welche insbesondere dazu dient, bewährte sozialpartnerschaftliche Instrumente wie den Gesamtarbeitsvertrag bzw. den betrieblichen Dialog mit der gewählten Arbeitnehmervertretung auszuhebeln. Es besteht der Verdacht, dass mit dem vorgeschlagenen Art. 34a ArGV2 eben genau die Bedürfnisse der Arbeitgeber in einer Branche bedient werden sollen, welche über keinerlei Gesamtarbeitsverträge und auch kaum über gewählte Arbeitnehmervertretungen (wie etwa in der Versicherungsbranche üblich) verfügt.

3. Eingrenzung auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden

Es ist nicht einsichtig, weshalb in ausdrücklicher Abweichung von Art. 73a ArGV1 nicht nur Arbeitnehmende mit einem Einkommen von über 120'000 CHF von der vorgeschlagenen Flexibilisierung betroffen sein sollen, sondern zusätzlich noch Arbeitnehmende mit einem höheren Bildungsabschluss („Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss“). Wenn schon, müssten diese beiden Bedingungen kumulativ erfüllt sein. Zudem sind auch die im Entwurf erwähnten Begriffe „Vorgesetztenfunktion“ sowie „Spezialist/-in“ nicht präzise definiert und bieten Spielraum für sehr weit gehende Interpretationen.

4. Eingrenzung auf Branchen

Die im Entwurf vorgenommene Eingrenzung auf „Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten“, ist zu weit gefasst. Insbesondere Begriffe wie Rechtsberatung, Unternehmensberatung, Managementberatung und Kommunikationsberatung sind kaum mehr eingrenzbar. Wenn schon, müsste daher die Eingrenzung enger gefasst werden auf die Bereiche Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand, in denen der saisonale Arbeitsanfall unterschiedlich stark anfällt.

5. Freiwilligkeit

Eine weitere Schwäche des Entwurfs ist der nach unserer Ansicht unzureichende Schutz von Arbeitnehmenden, welche kein Jahresarbeitszeitmodell wünschen. Zwar ist ein Zusatz zum Einzelarbeitsvertrag erforderlich; es ist den potenziell betroffenen Arbeitnehmenden also freigestellt, ob sie das neue Arbeitszeitmodell wählen, oder ob sie an der herkömmlichen gesetzlichen Standardregelung festhalten möchten. Allerdings fehlt eine Bestimmung zur Nicht-Diskriminierung, wie etwa im Art. 6 der VAZ. Insbesondere bei Neuanstellungen kann im Lichte der beidseitigen Vertragsfreiheit kaum mehr die Freiwilligkeit eingefordert werden: Der Arbeitgeber kann die Anstellung ausdrücklich an die Unterzeichnung eines entsprechenden Vertragszusatzes knüpfen.

6. Schutzniveau und Präventionsmassnahmen

Gemäss dem Entwurf würde die Obergrenze der zuschlagfreien Überzeitstunden von 60 Std / Kalenderjahr gemäss Art. 13 ArG ebenso ausgehebelt wird wie die zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit. Zum Mindesten müsste nicht nur die Jahresarbeitszeit, sondern auch die wöchentlich maximal zulässige Arbeitszeit von 63 Std für Teilzeitangestellte anteilmässig reduziert werden.



Die vorgesehene Pflicht zu Präventionsmassnahmen ist anders als bei den bisherigen, sozialpartnerschaftlich abgestützten Flexibilisierungen, allzu unverbindlich: Wenn eine Gegenseite, die eine betriebliche oder Branchenvereinbarung unterzeichnet hat, fehlt, ist auch eine systematische Überprüfung solcher Präventionsmassnahmen nicht möglich. Die Arbeitgeber sind also nur den einzelnen Mitarbeitenden gegenüber rechenschaftspflichtig. Wir fordern daher, dass Unternehmen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung und von den Ausnahmebestimmungen des neuen Art. 34a ArGV2 profitieren möchten, zumindest ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem haben müssen.

7. Zusammenfassung und Änderungsanträge

Wir sehen keinerlei Notwendigkeit für den vorgeschlagenen Art. 34a ArGV2. Das bestehende Arbeitsrecht bietet genügend Möglichkeiten, auf sozialpartnerschaftlichem Weg flexible Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung auf betrieblicher Ebene umzusetzen, welche gleichzeitig den Bedürfnissen der betroffenen Unternehmen als auch denjenigen des Arbeitnehmerschutzes Rechnung tragen.

Zumindest verlangen wir folgende Änderungen gegenüber dem vorliegenden Entwurf:

- **In Abs. 1 zu streichen:** Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen **Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung**, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen.
- **In Abs. 1 lit. c zu ersetzen:** Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 120 000, wobei sich der Betrag von CHF 120'000 bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert, **oder [neu:] und** sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.
- **In Abs. 2 zu ergänzen:** Die Beschäftigung nach diesem Jahresarbeitszeitmodell muss zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung wird insbesondere die Anzahl der pro Kalender- oder Geschäftsjahr zu arbeitenden Stunden (Jahresstundensoll) und die Abgeltung der Überstunden festgelegt. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung jederzeit unter Berücksichtigung der Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Obligationenrecht² (OR) widerrufen. **[neu:] Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, welche von diesem Recht auf Widerruf Gebrauch machen oder welche keine schriftliche Vereinbarung über das Jahresarbeitszeitmodell wünschen, dürfen keine Nachteile aus dieser Tatsache erwachsen.**
- **In Abs. 3 lit. a zu ergänzen:** Die wöchentliche Arbeitszeit darf in jedem Fall höchstens 63 Stunden und im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen, wobei sich das maximale Jahresstundensoll **[neu:] und die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten** bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeit sind nicht anwendbar.
- **In Abs. 4 zu ergänzen:** Arbeitgeber, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigen, müssen unter Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmervertretung Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes treffen, die insbesondere die psychosozialen Risiken abdecken. **[neu:]**



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Betriebe ohne Arbeitnehmervertretung, welche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigen, müssen über ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem verfügen.

Im übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB.

Wir danken Ihnen für die wohlwollende Prüfung unserer Forderungen und erwarten mit Interesse Ihre Antwort.

Freundliche Grüsse

Michael von Felten, Präsident SBPV
michael.vonfelten@sbpv.ch

RA Natalia Ferrara, Co-Geschäftsführerin
natalia.ferrara@sbpv.ch

Geht in Kopie an:

- Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
- Arbeitgeberverband Banken
- Kaufmännischer Verband Schweiz

-per email-
abas@seco.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Stellungnahme der SGARM im Rahmen der Vernehmlassung

13.9.2021

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit aus arbeitsmedizinischer Perspektive einige Anmerkungen zu dem vorgelegten Revisionsvorschlag der VO 2 des Arbeitsgesetzes machen zu können.

Gemäss unserer Erinnerung erfolgte die Initiative zu diesem jetzt vorliegenden Vorschlag aus den Kreisen der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater mit dem zunächst durchaus nachvollziehbaren Argument einer saisonalen Konzentration von Aufträgen. Umsomehr erstaunt die enorme Ausweitung des Geltungsbereichs der vorgeschlagenen Neuerung auf Bereiche wie Kommunikation und Beratung.

Damit wird das eigentlich nachvollziehbare Argument der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater entwertet. Denn in den – im übrigen kaum gut abgrenzbaren – Bereichen «Kommunikation» oder «Beratung» ist für uns keine nachvollziehbare Saisonalität der Arbeitsbelastungen erkennbar. Aus unserer Sicht besteht bei dem vorgesehenen Text die grosse Gefahr, dass für den grössten Bereich der Schweizerischen Wirtschaft, nämlich die Dienstleistung, eine bedeutende Aufweichung des Gesundheitsschutzes die Folge sein wird: Überlange Arbeitszeiten belasten die physische und psychische Gesundheit von Menschen enorm. Dieses Faktum ist wissenschaftlich in vielen guten Studien eindeutig belegt. Unser Mitglied Frau Prof. emerita Dr. med. Brigitta Danuser hat sich im Rahmen des vorausgegangenen parlamentarischen Hearings dazu bereits geäussert.

Wir anerkennen ausdrücklich dass unter Ziffer 4 des Artikelvorschlags erstmals in einem Schweizerischen regulatorischen Text zur Arbeitszeit die psychosozialen Risiken explizit adressiert werden. Dies erachten wir als positiv. Gleichzeitig sehen wir im Bereich der dafür zuständigen Überwachungsbehörden dass zwei Entwicklungen der Überprüfung und Durchsetzung dieser regulatorischen Forderung entgegenstehen:

- Die Durchführungsbehörden konzentrieren sich in ihrem Tagesgeschäft eher auf Betriebe aus dem Industrie- und Handwerkssektor, während die Dienstleistungen

Präsident: Dr. med. Klaus Stadtmüller
Tel. 041/419 6003 - Fax: 041/419 62 05 - E-mail: klaus.stadtmueller@suva.ch
Sekretariat: Michèle Spahr - Lerchenweg 9 - 2543 Lengnau - Tel. 032/653 85 48 - Fax 032/653 85 47
E-Mail: sgarm-ssmt@bluewin.ch - Internet: <http://www.sgarm.ch>

meist nur auf direkten Anlass hin überprüft werden (Anzeigen);

- Die Arbeitsinspektorate werden personell immer mehr ausgedünnt. Uns sind Kantone bekannt, in denen Betriebe inzwischen im Durchschnitt lediglich alle 20 Jahre Besuch vom Arbeitsinspektorat erhalten.

Es besteht somit die Gefahr, dass die Aufgabe aus der revidierten Verordnung, nämlich die psychosozialen Risiken zu erfassen und zu bewerten sowie geeignete Massnahmen zu treffen ein reiner Papiertiger bleiben könnte.

Was weitere Ausgestaltungspunkte anbelangt so schliessen wir uns vollumfänglich der Stellungnahme des SGB an, deren Entwurf vom September 2021 vorliegt.

Freundliche Grüsse



Dr. med. K. Stadtmüller
Präsident SGARM

Präsident: Dr. med. Klaus Stadtmüller
Tel. 041/419 6003 - Fax: 041/419 62 05 - E-mail: klaus.stadtmueller@suva.ch
Sekretariat: Michèle Spahr - Lerchenweg 9 - 2543 Lengnau - Tel. 032/653 85 48 - Fax 032/653 85 47
E-Mail: sgarm-ssmt@bluewin.ch - Internet: <http://www.sgarm.ch>

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und
Forschung WBF
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:
abas@seco.admin.ch

Bern, 8. September 2021

Vernehmlassung zur ArGV2/Umsetzung Pa. Iv. Graber

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Parmelin

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Der SGB nimmt dazu im Folgenden gerne Stellung zu diesen für die Gesundheit und die Arbeitsbedingungen Hunderttausender von Arbeitnehmender wichtigen Fragen.

Bisher keine Mehrheiten für noch stärker deregulierte Arbeitszeiten

Die Schweiz hat, was die Arbeitszeiten angeht, bereits heute eines der flexibelsten und arbeitgeberfreundlichsten Arbeitsgesetze der Welt. Das schreibt der Bundesrat in «Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen - Chancen und Risiken» in seinem Bericht in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017.

Folgerichtig schrieb die WAK-S am 18.09.2019 die Parlamentarische Initiative von Frau Keller-Sutter 16.423 «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» ab.

Die WAK-S vom 13.02.2020 hat nach Durchführung eines vom SGB verlangten Hearings i.S. Pa. Iv. Graber entschieden, das Geschäft der Deregulierung der Höchstarbeitszeiten sowie der Einführung der Sonntagsarbeit zu sistieren. Dafür wurde das SECO beauftragt, unter Beizug der Sozialpartner und der Eidg. Arbeitskommission EAK eine alternative Revision der Verordnung (ArGV2) zu prüfen, welche (einen Teil der) Wünsche der Initianten aufnehmen sollte.

Der SGB hat immer auf die Logik der Verordnungsrevision hingewiesen: In der ArGV2 bestehen zahlreiche und einzelfallgerechte Ausnahmen für eng umschriebene Branchen, welche Ausnahmebestimmungen in Sachen Wochenarbeitszeit sowie Nacht- und Sonntagsarbeit benötigen können.

Dabei muss zwingend die wirtschaftliche bzw. gesellschaftliche Notwendigkeit ausgewiesen werden und die Grundparameter des ArG zum Gesundheitsschutz sind zu respektieren. Der von der WAK-S eingeschlagene Weg über die Verordnungsrevision in der EAK ermöglicht den betroffenen Arbeitnehmenden die höchste Mitwirkung – zusammen mit der Garantie, dass die Minimalbestimmungen des ArG wie gefordert eingehalten werden.

Vorlage ArGV2

Nach mehreren Diskussionen in der EAK sowie der Einberufung eines Runden Tisches liegt nun der Entwurf der Vorlage der ArGV2 Revision vor. Die Vernehmlassungsfrist läuft bis zum 25.09.2021.

Die Vorlage ruft kritische Gefühle hervor: Einerseits wurde die inhaltliche Aufhebung der Arbeitszeitbestimmungen erheblich vermindert, andererseits wurden die betroffenen Arbeitnehmenden-Kategorien von den ursprünglich gemeinten Treuhändern und Wirtschaftsprüfern stark erweitert.

Diese nun betroffenen Kategorien stehen in direktem Widerspruch zum Titel des neuen Art. 34a ArGV2, der fast schon irreführend den Titel «Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand» trägt, um dann viele weitere Branchen (Kommunikation, Juristerei, etc.) zu subsumieren.

Inhalt Art. 34a ArGV2

Mittlerweile geht es in der Einführung eines neuen Art. 34a ArGV 2 um folgende weitreichende Deregulierungen:

- Für Arbeitnehmende bestimmter Dienstleistungsbetriebe¹
 - Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand,
- welche eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder als
- Fachspezialistinnen und Fachspezialisten tätig sind,

soll die Beschäftigung nach dem in Absatz 3 definierten Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht werden.

Die weiteren Voraussetzungen sind, dass sie ein

- Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000 oder einen
- höheren Bildungsabschluss haben sowie
- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber definieren können.

Für diese Arbeitnehmenden wären längere Arbeitswochen (bis 63 Stunden) sowie eine gewisse Anzahl Tage Sonntagsarbeit möglich.

Der SGB geht anhand der NOGA-Kategorien davon aus, dass mind. 150'000 Arbeitnehmende betroffen sein könnten. Das SECO geht von lediglich ca. 90'000 Arbeitnehmenden aus. Besonders problematisch von der Perspektive der Rechtsicherheit und der Verhinderung des Missbrauchs aus ist, dass die Mindest-Lohn-Anforderungen und der Bildungsabschluss nicht alle kumulativ vorliegen müssen. Dies wird im Vorschlag des SGB korrigiert.

¹ Als Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand gelten Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten. Dabei handelt es sich laut SECO um Tätigkeiten, für welche «aufgrund von besonderen Kundenbedürfnissen und terminlichen Abhängigkeiten ein anerkannter Bedarf an Arbeitszeitflexibilität» besteht.

Angesichts der sehr unklaren Kategorien dürfte das Missbrauchspotential u.E. aber sehr gross sein, besonders in der «Kommunikationsbranche», wo beispielsweise auch ICT subsumiert werden könnte. Sollte die Revision ohne die vom SGB verlangten Korrekturen vom Bundesrat durchgewunken werden ist zu befürchten, dass mehrere Hunderttausende Arbeitnehmende rechtsmissbräuchlich unter die neue Bestimmung von ihren Arbeitgebern gedrängt würden.

Grosse Kritik bei Fach-Organisationen

Bereits haben zahlreiche Organisationen ihre Ablehnung mitgeteilt, u.a. die FMH-SGARM (die FMH-Fachgesellschaft für Arbeitsmedizin) und die Sonntagsallianz (der Zusammenschluss von Kirchen und andere Kreise, die sich für einen freien Sonntag einsetzen). Aber auch direkt betroffene Branchenverbände wie der Schweiz. Bankpersonalverband oder syndicom (Kommunikationsbranche) stehen dem Vorschlag in seiner jetzigen Form ablehnend gegenüber. Es braucht deshalb Anpassungen.

Der SGB verlangt angesichts der heiklen Natur der Verordnungsrevision eine Redimensionierung insbesondere der betroffenen Arbeitnehmenden.

Streichungsantrag Abs. 1 Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen ~~Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung~~, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen

Streichungsantrag Abs. 1 lit. c. Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 120 000, wobei sich der Betrag von CHF 120'000 bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert. ~~oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.~~

Alternativ «[...] und sie verfügen über einen Abschluss...[.]»

Problematisch ist ausserdem die Einführung unbestimmter Begriffe wie «Vorgesetztenfunktion» und «Spezialisten und Spezialistinnen». Diese neuen Begriffe müssen mindestens in der Wegleitung präzisiert werden, ansonsten fehlen die Kriterien, um den Vollzug gewährleisten und Rechtsmissbrauch vorbeugen zu können.

Betreffend Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse von Teilzeitangestellten begrüssen wir, dass in Art. 34a Abs. 3 lit. a festgehalten wird, dass sich das maximale Jahresstundensoll bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert. Damit Teilzeitarbeitende gegenüber Vollzeitarbeitnehmenden nicht schlechter gestellt werden, braucht es jedoch zusätzlich eine anteilmässige Reduktion der wöchentlichen Höchstgrenze.

Antrag Abs. 3 lit. a Ergänzung: Bei Teilzeitanstellung reduziert sich die absolute Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 63 Stunden anteilmässig.

Ohne diese Ergänzung können Teilzeitarbeitnehmende – auch solche mit einem tiefen Anstellungsgrad – dazu angehalten werden, bis zu 63 Stunden in einer Woche zu arbeiten. Dies ist bei Mehrfachbeschäftigung unmöglich und führt bei Familienpflichten zu indirekter Diskriminierung. Die Planbarkeit wird durch das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell ohnehin erschwert, da

damit die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten grösseren Schwankungen unterliegen können. Ohne die anteilmässige Reduktion der Höchstgrenze von 63 Stunden unterliegen die wöchentlichen Arbeitszeiten von Teilzeitarbeitnehmenden im Jahresarbeitszeitmodell grösseren Schwankungen als diejenigen von Vollzeitangestellten, was eine Benachteiligung der Teilzeitarbeitnehmenden betreffend Planbarkeit und Vereinbarkeit bedeutet.

Fazit

In der jetzigen Version widerspricht der neue Art. 34a ArGV2 übergeordnetem Recht und dem Geiste der Ausnahmen von ArGV2, bei welchem ein ausgewiesenes, dringendes und reelles wirtschaftliches oder technisches Bedürfnis vorliegen muss. Wie sich der Artikel heute präsentiert, entsteht der Verdacht, dass Arbeitgeber aus dem Dienstleistungsbereich ein extrem dereguliertes Arbeitszeit-Regime noch weiter deregulieren wollen – um Personal zu sparen. Dies ist höchst problematisch. Es würde zu mehr Erkrankungen, mehr Burnouts, mehr Kosten für die Allgemeinheit und zu unzufriedeneren Arbeitnehmenden führen.

Wir schlagen deshalb vor, den Artikel wie folgt zu ändern (vgl. Track-Change-Modus):

Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand

1 Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen ~~Rechts-, Steuerberatung, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung~~, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden kuumulativen Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen:

a. Sie verfügen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie und können ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen.

b. Sie haben eine Vorgesetztenfunktion inne oder sind Spezialisten und Spezialistinnen ~~in einem Bereich nach Absatz 1~~ und sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.

c. Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken, wobei sich der Betrag

~~von 120 000 Franken bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert;~~ oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.

[...]

a. Die wöchentliche Arbeitszeit darf in jedem Fall höchstens 63 Stunden und im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen, wobei sich das maximale Jahresstundensoll bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeit sind nicht anwendbar. Bei Teilzeitanstellung reduziert sich die absolute Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 63 Stunden anteilmässig.

[...]

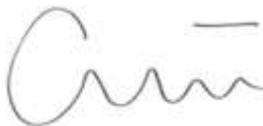
Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen im Voraus herzlich.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maillard', with a long, sweeping underline.

Pierre-Yves Maillard
Präsident

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cirigliano', with a horizontal line above the final part of the name.

Luca Cirigliano
Zentralsekretär



Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern
info.ab@seco.admin.ch

Bern, 14. September 2021 sgv-KI/lr

**Vernehmlassungsantwort: Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 22.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschafts-
prüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und gegen 500 000 KMU, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. 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.

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 lädt das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) ein, sich zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 22.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a) zu äussern. Wir danken für die Einladung.

Die Idee eines Jahresarbeitszeitmodells und die Forderung nach einer Flexibilisierung der Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit für den Dienstleistungssektor basiert auf der parlamentarischen Initiative 16.414 «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle». Da der in die Vernehmlassung geschickte Vorentwurf keinen grossen Rückhalt genoss und der Bundesrat dessen Erfolgchancen als gering erachtete, wurde die Idee aufgeworfen, stattdessen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine Lösung auf Verordnungsstufe zu suchen. Mit der Revision soll ein neuer Art. 34a ArGV 2 eingeführt werden. Damit soll für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand tätig sind und eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder als Spezialisten und Spezialistinnen in einem der vorgeannten Bereiche tätig sind, unter bestimmten Voraussetzungen die Beschäftigung nach einem Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht werden.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv beurteilt die vorliegende Verordnungsanpassung als zu wenig weitgehend und nimmt differenziert Stellung:

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv hat die Parlamentarische Initiative 16.414 unterstützt. Sie fordert «den Bedürfnissen des Denk- und Werkplatzes Schweiz durch eine Teilflexibilisierung des Ar-

beitsgesetzes Rechnung zu tragen, ohne dass dabei die Arbeitszeiten erhöht oder die Schutzbedürfnisse in der industriellen und gewerblichen Produktion tangiert werden». Die Forderung ist eine Ergänzung des Arbeitsgesetzes (ArG), davon unter anderem, dass leitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Fachspezialistinnen und Fachspezialisten in vergleichbar autonomer Stellung von gewissen Vorschriften der Arbeits- und Ruhezeitregelung ausgenommen sind, sofern sie in Betrieben des Dienstleistungssektors tätig sind und einer Freistellung von der Anwendbarkeit dieser Vorschriften zustimmen. Bestimmte Wirtschaftszweige, Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung von der Einhaltung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit befreit werden, sofern die betroffenen Arbeitnehmer einem Jahresarbeitszeitmodell unterstellt sind. Zudem sollte die Ruhezeit für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden können, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird. Aufgrund dieser Forderungen hat die WAK-S einen Gesetzesvorschlag erarbeitet, den der Schweizerische Gewerbeverband im Grundsatz unterstützt hat (Anhörung WAK-S vom 18. Oktober 2019).

Der vorliegende Revisionsvorschlag mit Art. 34a ArGV 2 erfüllt die gestellten Forderungen nicht. Wir begründen das wie folgt:

Ruhezeitregelung (Art. 34a Abs. 3 Bstb. 3)

Die selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende ist eine zentrale Voraussetzung für das flexible Arbeiten von Kadern und hochqualifizierten Fachkräften mit hoher Arbeitsautonomie. Sie entspricht der heute gelebten Realität, gefördert durch die Ausweitung der Homeoffice-Pflicht (Januar bis Mai 2021) bzw. Homeoffice-Empfehlung des Bundesrates während der Covid-19-Pandemie 2020. Für seine eigenen Mitarbeitenden geht der Bund wesentlich weiter. Seit dem 1. Juli 2021 gilt für das Bundespersonal ein neues Regime, das den Mitarbeitenden maximale Flexibilität zugeht, sowohl was die Wahl des Arbeitsortes als auch die Wahl der Arbeitszeiten anbelangt. Ab einem Jahreslohn von 110 000 Franken steht es Mitarbeitenden neu frei, Vertrauensarbeitszeit zu leisten. Sie alle sind von der Zeiterfassung befreit und können in Eigenregie entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeit auf den Tag und die Woche verteilen. Es ist grundsätzlich nicht ersichtlich, weshalb eine solche Flexibilisierung der Privatwirtschaft vorenthalten werden soll. **Die Ruhezeit soll durch Arbeitsleistungen, die freiwillig, nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebs erbracht werden, unterbrochen werden können.**

Arbeiten am Sonntag (Art. 34a Abs. 3 Bstb. f)

Mit Art. 34a Abs. 3 Bestimmung b werden maximal 6 Sonntage à 5 Stunden festgelegt. Damit wird die Sonntagsarbeit neu und unnötigerweise reguliert, was nicht der Absicht der Pa.lv. 16.414 entspricht. Insbesondere geht es um die grundsätzliche Flexibilität, die die Pa.lv. 16.414 anstreben wollte, nicht um eine zahlenmässig willkürliche Beschränkung. Einschlägige Dienstleistungsbereiche wie z.B. Treuhand haben naturgemäss eine technische und wirtschaftliche Unentbehrlichkeit für Sonntagsarbeit. Viele Tätigkeiten wie z.B. die Erstellung von Jahresabschlüssen, Revisionen, Bearbeitung und Einreichung von Steuererklärungen etc. muss aufgrund gesetzlicher Bestimmung in einem ganz bestimmten Zeitfenster erbracht werden. Damit liegt Sonntagsarbeit in der Natur der Sache. Dies trifft nicht nur auf Dienstleistungen im Treuhandbereich zu. **Das Ziel muss es sein, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten dürfen, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird. Seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin ist kein Lohnzuschlag geschuldet.**

Keine anteilmässige Obergrenze betr. geleisteten Stunden bei Teilzeitangestellten

Art. 34a Abs. 3 lit. b ArGV2 hält fest, dass am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres der Saldo der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden nicht mehr als 170 Stunden betragen darf. Bei Teilzeitangestellten soll sich diese Obergrenze anteilmässig reduzieren. Der sgv sieht keinen Sinn in einer solchen Obergrenze, zumal das Arbeitsgesetz bei Teilzeitangestellten eine solche

Herabsetzung der Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gar nicht vorsieht und diese Regel die Gesundheit der Teilzeitarbeitenden in keiner Weise gefährdet.

Fehlende Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von Wochenarbeitszeit

Die Arbeitnehmenden sollen die Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung der Wochenarbeitszeit erhalten. Wer sich entscheidet, am Wochenende eine Arbeit zu Hause zu erledigen, weil z.B. bedingt durch die familiäre Situation unter der Woche anderweitige Besorgungen gemacht werden, soll das grundsätzlich tun können.

Zu enge betriebliche Fokussierung

Die Pa.lv. 16.414 hat zwar die Treuhandbranche im Fokus und der vorliegende Vorschlag von Art. 34a ArGV2 soll nur für die Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhandbranche Anwendung finden. Moderate Liberalisierungen sind aber auch für Branchen prädestiniert, wie z.B. die IT-Branche oder die Telekommunikation. Zudem fordert der sgv den Einbezug des internen Personals der Personaldienstleister (z.B. Filialleiter, Beraterinnen und Berater etc.). Oft müssen Vermittlungseinsätze kurzfristig, z.B. übers Wochenende organisiert werden. Für diese Branchen soll ein Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht werden.

Keine Präjudizierung des Jahresarbeitszeitmodells

Die Sonderregelung betreffend Jahresarbeitszeitmodell darf bestehende Jahresarbeitszeitmodelle, die in Gesamtarbeitsverträgen festgelegt sind, in keiner Art und Weise präjudizieren.

Insgesamt geht es darum, bereits heute gelebte Prozesse zu legalisieren und den Forderungen der Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden nach mehr Flexibilität Nachachtung zu verschaffen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor



Dieter Kläy
Ressortleiter



Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung
und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

abas@seco.admin.ch

Bern, 15. September 2021

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen
Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sozialdemokratische Partei
der Schweiz

Theaterplatz 4
Postfach · 3011 Bern

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Telefon 031 329 69 69
Telefax 031 329 69 70

Wir danken für die Zustellung der Vernehmlassungsunterlagen.

Die SP Schweiz hat in der Stellungnahme vom 4. Dezember 2018¹ die vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsgesetzes (ArG) abgelehnt, die zur Umsetzung der Pa.Iv. „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ (16.414 Graber Konrad) sowie zur Pa.Iv. „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“ (16.423 Keller-Sutter) dienen sollten. Die SP Schweiz vertrat dabei die Meinung, dass das geltende Arbeitsrecht aus-

¹ https://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/18-467_teilflexibilisierung_arbeitsgesetz_pa.iv_.16.414_16.423_0.pdf
https://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/18-467_fragebogen_-_teilflexibilisierung_arbeitsgesetz_pa.iv_.16.414_16.423_0.pdf

«Die Behauptungen, dass die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zu deren Erfassung im ArG nicht mehr der heutigen Realität entsprechen würden, sondern auf das Fabrikzeitalter des letzten Jahrhunderts zugeschnitten und damit überholt seien, während sich die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten längst verändert hätten, sind schlicht falsch und zeugen entweder von erschreckender Unkenntnis der gesetzlichen Grundlagen oder von gezielter Desinformation. Denn tatsächlich wurde die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1), in welcher die Arbeitszeiterfassung geregelt ist, vor noch nicht einmal drei Jahren (2016) in einem sozialpartnerschaftlichen Dialog, der vom Bundesrat befördert wurde, modernisiert und aktualisiert. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf unsere damalige Stellungnahme, in der sich die SP Schweiz klar gegen die Einführung von neuen Kategorien von Arbeitnehmenden ausgesprochen hat, die vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes (teilweise) ausgenommen werden könnten.

reichend Flexibilität biete, um auf besondere Situationen und Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmenden zu reagieren. Die damals vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsrechts seien nicht nur unnötig, sie höhlt das Arbeitsrecht auch auf gefährliche Art und Weise aus. Zudem würden sie die Gesundheit der Betroffenen gefährden.

Folgerichtig schrieb die WAK-S am 18.09.2019 die Parlamentarische Initiative von Frau Keller-Sutter 16.423 «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» ab. Die Pa.IV. 16.414 Graber Konrad „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ wurde sistiert. Stattdessen wurde die Anregung aufgenommen, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine Lösung auf Verordnungsstufe zu suchen. Der nun vorliegende Revisionsvorschlag wurde aufgrund der Diskussionen mit den Sozialpartnern erarbeitet. Es handelt sich dabei allerdings um einen vom SECO erarbeiteten Kompromissvorschlag, der vorgeblich die wichtigsten Forderungen der hauptbetroffenen Kreise berücksichtigt.

Die SP hat immer auf die Logik der Verordnungsrevision hingewiesen: In der ArGV2 bestehen zahlreiche und einzelfallgerechte Ausnahmen für eng umschriebene Branchen, die Ausnahmebestimmungen in Sachen Wochenarbeitszeit sowie Nacht- und Sonntagsarbeit geltend machen können. Dabei muss zwingend die wirtschaftliche bzw. gesellschaftliche Notwendigkeit ausgewiesen werden. Die Grundparameter des ArG zum Gesundheitsschutz sind dabei zu respektieren.

Zu weit reichende Deregulierung

Der nun nach mehreren Diskussionen in der Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) sowie unter Einberufung eines Runden Tisches ausgearbeitete und nun vorliegende Entwurf zur Revision der ArGV2 vermag allerdings vor diesen einschränkenden Bedingungen nicht zu überzeugen. Er muss gemäss den oben ausgeführten Grundsätzen in zwei wesentlichen Punkten korrigiert werden: Einerseits müssen die neu aufzunehmenden Ausnahmen sehr eng und präzise gefasst werden. Im Entwurf werden die betroffenen Arbeitnehmenden-Kategorien stark über die ursprünglich gemeinten Treuhänder- und Wirtschaftsprüfer-Kategorien hinaus erweitert. Die nun betroffenen Kategorien stehen deshalb selbst zum Arbeitstitel des neuen Art. 34a ArGV2 in eklatantem Widerspruch. Der Titel «Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand» kann fast schon als irreführend bezeichnet werden, sollen doch neu viele weitere Branchen (Kommunikation, Juristen, etc.) darunter subsumiert werden. Gemäss Medienberichten möchten die Reformbetreiber sogar den ganzen Informatiksektor unter die neuen Bestimmungen stellen.

Aber nicht nur der Geltungsbereich der betroffenen Arbeitnehmer:innen ist zu breit formuliert. Auch die weiteren Voraussetzungen für die Anwendung den neuen Art. 34a ArGV 2 gehen zu weit und enthalten zum Teil schwammige und juristisch nicht fassbare Begriffe. Angesichts der sehr unklaren Kategorien dürfte das Missbrauchspotential u.E. sehr gross sein, besonders in der «Kommunikationsbranche», wo beispielsweise auch die ICT-Branche (Informations- und Kommunikationstechnologien) bzw. sogar der ganze Informatiksektor subsumiert werden könnte. Daraus resultierte eine folgenschwere und weitreichende Deregulierung, die wir in dieser Form ablehnen. Es ist zu befürchten, dass mehrere Hunderttausend Arbeitnehmende rechtsmissbräuchlich von ihren Arbeitgebern unter die neuen Bestimmungen gezwungen werden könnten. Bereits haben deshalb zahlreiche Fach-Organisationen ihre Ablehnung kundgetan, u.a. die FMH-SGARM (die FMH-Fachgesellschaft für Arbeitsmedizin) und die Sonntagsallianz (der Zusammenschluss von Kirchen und anderen Kreisen, die sich für einen freien Sonntag einsetzen).

Die SP verlangt deshalb unabdingbare Korrekturen am Verordnungsentwurf zu Art. 34a und macht folgende Anträge:

Streichungsantrag Abs. 1 Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen ~~Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management oder Kommunikationsberatung~~, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen

Streichungsantrag Abs. 1 lit. c. Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 120 000, wobei sich der Betrag von CHF 120'000 bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert. ~~oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.~~

Problematisch ist ausserdem die Einführung unbestimmter Begriffe wie «Vorgesetztenfunktion» und «Spezialisten und Spezialistinnen». Diese neuen Begriffe müssen mindestens in der Wegleitung präzisiert werden, ansonsten fehlen die Kriterien, um den Vollzug gewährleisten und Rechtsmissbrauch vorbeugen zu können.

Betreffend Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse von Teilzeitangestellten begrüssen wir, dass in Art. 34a Abs. 3 lit. a festgehalten wird, dass sich das maximale Jahrestundensoll bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert. Damit Teilzeitarbeitende gegenüber Vollzeitarbeitnehmenden nicht schlechter gestellt werden, braucht es jedoch zusätzlich eine anteilmässige Reduktion der wöchentlichen Höchstgrenze.

Antrag Abs. 3 lit. a Ergänzung: Bei Teilzeitanstellung reduziert sich die absolute Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 63 Stunden anteilmässig.

Ohne diese Ergänzung können Teilzeitarbeitnehmende – auch solche mit einem tiefen Anstellungsgrad - dazu angehalten werden, bis zu 63 Stunden in einer Woche zu arbeiten. Dies ist bei Mehrfachbeschäftigung unmöglich und führt bei Familienpflichten zu indirekter Diskriminierung. Die Planbarkeit wird durch das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell ohnehin erschwert, da damit die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten grösseren Schwankungen unterliegen können. Ohne die anteilmässige Reduktion der Höchstgrenze von 63 Stunden unterliegen die wöchentlichen Arbeitszeiten von Teilzeitarbeitnehmenden im Jahresarbeitszeitmodell grösseren Schwankungen als diejenigen von Vollzeitangestellten, was eine Benachteiligung der Teilzeitarbeitnehmenden betreffend Planbarkeit und Vereinbarkeit bedeutet.

Wir danken Ihnen, geschätzte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben

Mit freundlichen Grüssen.

Sozialdemokratische Partei der Schweiz



Mattea Meyer
Co-Präsidentin



Cédric Wermuth
Co-Präsident



Luciano Ferrari
Leiter Politische Abteilung

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
3003 Bern

Elektronisch an:
abas@seco.admin.ch

Bern, 10. September 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Antwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrte Damen und Herren

Die vorliegende Vernehmlassungsvorlage will die Pa.Iv. Graber 16.414, Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle, umsetzen. Der Vorentwurf zur Pa.Iv. sah im Wesentlichen vor, dass Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion sowie Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, nach einem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten können; dies sofern sie bei ihrer Arbeit eine grosse Autonomie geniessen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können.

Aufgrund der mangelnden Unterstützung beschloss die WAK-SR die vorliegende Umsetzung auf Verordnungsstufe als Kompromissvorschlag. Betroffen ist der neue Art. 34a ArGV 2, welcher die Jahresarbeitszeit bzw. das Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand regeln soll.

Die SVP unterstützt nach wie vor eine Umsetzung der sistierten Pa.Iv. 16.414 auf Gesetzesstufe. Im Lichte dessen ist der begrenzte Geltungsbereich der vorliegenden Verordnungsanpassung ein Schritt in die richtige Richtung, wird aber dem Kernanliegen der Pa.Iv. nicht gerecht.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident



Marco Chiesa
Ständerat

Der Generalsekretär



Peter Keller
Nationalrat

Herr Bundespräsident Guy Parmelin
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
3003 Bern

Ausschliesslich per E-Mail an:
abas@seco.admin.ch

Zürich, 14. September 2021

Vernehmlassung: Verordnung 2 Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Parmelin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu oben genanntem Geschäft Stellung zu beziehen, und nehmen diese gerne innerhalb der angesetzten Frist wahr.

Swico ist der Wirtschaftsverband der Digitalisierer und vertritt die Interessen etablierter Unternehmen sowie auch Start-ups in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Swico zählt über 650 Mitglieder aus der ICT- und Internet Branche. Diese Unternehmen beschäftigen 56'000 Mitarbeitende und erwirtschaften jährlich einen Umsatz von 40 Milliarden Franken. Neben Interessenvertretung betreibt Swico das nationale Rücknahmesystem «Swico Recycling» für Elektronik-Altgeräte.

Swico begrüsst die von der parlamentarischen Initiative 16.414 Graber «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (PaIV Graber) geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dadurch sollen seit Jahren bewährte Arbeitszeitmodelle endlich legalisiert werden. Swico lehnt die vorliegende Vernehmlassungsvorlage indessen klar ab, da sie das selbstbestimmte Arbeiten für Führungs- und Fachkader nicht wie von der PaIV Graber anvisiert ermöglicht. Die Vernehmlassungsvorlage erfüllt zentrale Anliegen der PaIV Graber nicht, da damit Flexibilität in der Ausgestaltung der Wochenarbeitszeit weiterhin nur über starre Arbeitszeitanordnung erreicht werden kann. Arbeitnehmende und Arbeitgebende erwarten, dass sich das Recht den heutigen Realitäten anpasst.

Ferner ist nicht nachvollziehbar und nicht sachgerecht, die ICT-Branche, als zentraler Wissensberuf und Treiber der Wirtschaft, von der Flexibilisierung der Arbeitszeit auszuschliessen. Die Funktionalität der gesamten Wirtschaft und Verwaltung steht in Abhängigkeit zur ICT-Industrie.

Damit die Verordnungslösung in den betroffenen Branchen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende Verbesserungen schafft, braucht es zwingend folgende Korrekturen:

- **Einbezug der IT-Branche als zentraler Wissensberuf und Treiber der Wirtschaft von heute und morgen**
- **Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)**
- **Selbstbestimmtes Festlegen von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt durch den Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit.**

1. Die Vernehmlassungsvorlage erfüllt die zentralen Anliegen der parlamentarischen Initiative nicht

Die neue Arbeitswelt erfordert eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes. Die Menschen können und wollen flexibler und mobiler arbeiten. Einerseits macht die Digitalisierung mobiles und flexibles Arbeiten möglich, vor allem in Wissensberufen wie der ICT-Branche; andererseits vermögen insbesondere Unternehmen des Dienstleistungssektors in der Schweiz nicht immer, den Anforderungen des Marktes bei Spitzenbelastungen (Projekten, Hochsaison, etc.) gerecht zu werden.

Die starre Industrielogik des Arbeitsgesetzes kann diesen Anforderungen nicht gerecht werden und begünstigt die Verlegung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Gleichzeitig gefährdet der Vollzug dieser veralteten Arbeitszeitvorschriften seit Jahrzehnten bewährte Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeitszeitmodelle mit interessanten Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und der optimalen Anpassung von modernen Familien- und Lebensbedürfnissen an das Berufsleben. Lebensformen, welche von zahlreichen Arbeitnehmenden, insbesondere in Wissensberufen, gewünscht und teilweise über Jahre hinweg gelebt werden.

Der Handlungsbedarf, Führungs- und Fachkader selbstbestimmtes Arbeiten ohne Gesetzesverstoss zu erlauben ist unbestritten. Auch der Bund hat zur Stärkung seiner Arbeitgeberattraktivität per 1. Juli 2021 eine weitgehende Modernisierung seiner Arbeitsmodelle für weite Kreise des Bundespersonals vorgenommen. Würde die Verordnungslösung in den wesentlichen Punkten nicht korrigiert, wäre der Gesetzesweg eine vor dem Volk mehrheitsfähige Lösung. Den Bürgerinnen und Bürger sind die Bedürfnisse nach Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem und entsprechend das Anliegen des selbstbestimmten Arbeitens weitherum bekannt.

Mit der parlamentarischen Initiative Graber wird dieser jahrzehntelange liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt. Dadurch sind bewährte

Lebens- und Arbeitsnormen legal möglich und der Wirtschaftsstandort Schweiz verliert nicht noch weiter an Wettbewerbsfähigkeit gegenüber dem Ausland.

Mit der vom Bundesrat eingereichten **Vernehmlassungsvorlage** werden diese zentralen **Anliegen der parlamentarischen Initiative jedoch nicht umgesetzt**, da damit Flexibilität weiterhin nur über starre Arbeitszeitanordnung erreicht werden kann. Die vorgeschlagene Änderung auf Verordnungsstufe schränkt den Geltungsbereich unverhältnismässig ein (Art. 34a Abs. 1 E-ArGV 2), unterbindet die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit (analog Pikettdienst) (Art. 34a Abs. 3 lit. e E-ArGV 2) und schafft keine Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von Wochenarbeitszeit – etwa zugunsten von mehr Familienzeit während der Woche (Art. 34a Abs. 3 lit. a, d und f E-ArGV 2).

1.1. Die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden wurde unverhältnismässig stark eingegrenzt

Der Kern der Modernisierungsbestrebungen der parlamentarischen Initiative Graber ist ein **Jahresarbeitszeitmodell für 10–15 % der Erwerbstätigen**. Die Arbeitnehmenden sollen eigenverantwortlich ihre Autonomie bei der Arbeitsgestaltung nutzen können, unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, inkl. eines gestärkten Gesundheitsschutzes.

Der neue Art. 34a Abs. 1 lit. a – c E-ArGV 2 schränkt den Adressatenkreis jedoch sowohl in sachlicher als auch personeller Hinsicht stark ein: Der Entwurf will ausschliesslich Arbeitnehmende in Betrieben, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, den Zugang zu flexibleren Arbeitszeiten gewähren. Bedingung hierfür ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Infrage kommt ein solches Modell nur, wenn die betroffenen Arbeitnehmenden umgerechnet auf eine Vollzeitstelle brutto mindestens CHF 120'000 verdienen oder einen höheren Bildungsabschluss haben (Bachelor oder höhere Berufsbildung).

Laut Bund beschäftigen diese Branchen etwa 4 % aller Arbeitnehmenden in der Schweiz. Kaum mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden in diesen Branchen erfüllen gemäss Bund die Kriterien bezüglich Lohnhöhe, Ausbildung und Arbeitsautonomie. **Insgesamt wären somit nur 2% aller Arbeitnehmer von dieser Reform betroffen**. Das ist nur ein kleiner Teil der ursprünglich von der Initiative anvisierten Grössenordnung von 10 bis 15 %.

Bereits über die Anforderung der grossen Autonomie in der Arbeitsgestaltung erfolgt eine starke Fokussierung hinsichtlich des Adressatenkreises (max. 28 % der Arbeitnehmenden gemäss BSF, 2017). Durch die weiteren Eingrenzungen (Einkommen, Vorgesetztenfunktion, Fachspezialisten, Berufsabschluss) ergibt sich ein Wert von 10–15 %.

Die starke Fokussierung auf gewisse Führungskräfte und Spezialisten und Spezialistinnen ist sachgerecht, da nur diese Personengruppen auch wirklich ausreichend selbstbestimmend arbeiten, damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der

Arbeitgebenden verantwortlich gelebt werden kann. Ebenso sachgerecht und zielführend ist die geforderte Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmenden für die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells.

Für Jahresarbeitszeitmodell ist es jedoch nicht zwingend, dass die Person eine Kader- oder Vorgesetztenfunktion innehat, sondern, dass sie mehrheitlich autonom arbeiten kann.

Beim Geltungsbereich sollte deshalb unserer Ansicht nach generell auf die Autonomie der Arbeitnehmenden in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit abgestellt werden.

Nach Ansichten von Swico können Arbeitgebende und Arbeitnehmende sehr wohl zusammen entscheiden, für wen ein Jahresarbeitszeitmodell in Frage kommt. Es braucht keine Überspezifikation im Gesetz.

1.2. Fehlender Einbezug der ICT-Branche als zentraler Wissensberuf und Treiber der Wirtschaft

In der ICT-Branche hat sich die Organisation der Arbeit in den letzten Jahren unter anderem aufgrund der technologischen Entwicklungen sehr stark verändert. Selbstständiges, kreatives und mobiles Arbeiten hat massiv an Bedeutung gewonnen. Flexible Arbeitszeitmodelle werden seit Jahrzehnten vielerorts gelebt und verdienen eine solide rechtliche Basis. Gerade aus Sicht der ICT-Branche, in der projektbasierte Arbeiten die Regel ist und die im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte an vorderster Front steht, ist ein modernes Arbeitsrecht zentral. Schweizer ICT-Unternehmen müssen einen Spielraum haben, um sich als möglichst attraktive Arbeitgebende positionieren zu können. Das ICT-Berufsfeld wächst mehr als doppelt so schnell wie das der Gesamtwirtschaft und ist mit einem akuten und zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert ([ICT-Fachkräftesituation: Bedarfsprognose 2028, IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel](#)). Vor diesem Hintergrund muss die ICT-Branche attraktive Arbeitsplätze schaffen. Zentral ist flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten – und auf keinen Fall die Herabsetzung geltender arbeitsrechtlicher Standards.

Von der Arbeit bis zur Bildung, vom Konsum bis zu unserem Sozialleben: Eine funktionsfähige digitale Infrastruktur ist heutzutage unabdingbar. Insbesondere während der Corona-Pandemie waren die Aufrechterhaltung von Wirtschaft (digitale Kommunikation, Home-Office, etc.) und Bildung (Home-Schooling, Fernunterricht, etc.) nur dank Spitzen- und Mehreinsätze in der ICT-Branche möglich. Im digitalen Zeitalter stehen Wirtschaft und Verwaltung in Abhängigkeit zur ICT-Industrie. Es gibt keinen sachlichen Grund, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten bei Revisoren, Rechts- und Steuerberater oder Treuhändern zuzulassen und in der ICT-Branche nicht. Dies, zumal gerade die Corona-Pandemie deutlich gemacht hat, dass es in der ICT-Branche zu extremen Belastungsspitzen kommen kann.

Der Ausschluss der ICT-Branche in der Verordnungslösung ist nicht nachvollziehbar, zumal im ursprünglichen Nutzerkreis gemäss Sozialpartnerkompromiss im Sommer 2020 die gesamte ICT-Branche noch miteinbezogen wurde.

Schliesslich wurde in der Weiterentwicklung der parlamentarischen Initiative Graber darauf geachtet, dass durch das neue, besondere Jahresarbeitszeitmodell keinerlei unerwünschte

Nebeneffekte entstehen. Dies ist durch die doppelte Freiwilligkeit sichergestellt, indem Arbeitgebende dieses Jahresarbeitszeitmodell freiwillig anbieten und die Arbeitnehmenden ihrerseits freiwillig und auf individueller Basis diesem Jahresarbeitszeitmodell zustimmen können. Es wurde zudem abschliessend geklärt, dass gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen von besonderen Jahresarbeitszeitmodellen nicht betroffen sind.

Auch wenn dank der doppelten Freiwilligkeit niemandem das Jahresarbeitszeitmodell aufgezungen werden kann, ist es nachvollziehbar, dass die Aufnahme der Telekommunikationsbranche, mit ihrer gesamtarbeitsvertraglichen Regelung und ihrer Mitgliederbasis bei den traditionellen Sozialpartnern, in den Nutzerkreis vermieden werden will. Auf keinen Fall darf dies jedoch Auswirkungen auf die gesamte Informationstechnologie haben bzw. die IT-Branche von einem modernen Arbeitsrecht ausschliessen.

Swico fordert deshalb den neuen Art. 34a Abs. 1 E-ArGV 2 um **den Dienstleistungssektor Informationstechnologie zu erweitern:**

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~-Treuhand und Informationstechnologie

¹ Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~-Treuhand oder Informationstechnologie anbieten, dürfen [...]

1.3. Eine selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch die Arbeitnehmenden fehlt

Gemäss dem neuen Art. 34a Abs. 3 lit. e E-ArGV 2 kann die tägliche Ruhezeit bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand mehrmals pro Woche auf neun Stunden herabgesetzt werden, wobei im Durchschnitt von vier Wochen eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden eingehalten werden muss. An der heutigen Berechnungsweise für den Durchschnittswert ändert sich nichts. Im Vergleich zu der bereits bestehenden Sonderbestimmung in Artikel 9 Abs. 1 ArGV 2 soll im Rahmen des Jahresarbeitszeitmodells den Betrieben mit der Verdoppelung des Zeitraums von zwei auf vier Wochen, innert welchen der Ausgleich stattfinden muss, mehr Flexibilität gegeben werden.

Der Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten hat in den vergangenen Jahren zugenommen und ist, in Kombination mit dem richtigen Gesundheitsschutz, förderlich für ein gesundes Privatleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Kernelement des selbstbestimmten Arbeitens ist die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit im Sinne der Pikettdienstregelung. Diese war im Verordnungsvorschlag der Sozialpartner allianz denkplatz schweiz und die plattform vom Sommer 2020 enthalten und blieb auch im anschliessenden Konsultationsverfahren unbestritten. Die Möglichkeit zur freiwilligen Unterbrechung der Ruhezeit war weder Gegenstand der Diskussionen noch wurde ihre Streichung beantragt.

Mit der vorgeschlagenen Verordnungslösung werden die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt, sondern lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können. Eine Unterbrechung der Ruhezeit, wie dies beim Pikettdienst möglich ist, bleibt weiterhin verboten. Die Berechnung der Ruhezeit ist deutlich strikter, als in der parlamentarischen Initiative vorgeschlagen wurde. **Dem Verordnungsentwurf kann deshalb nicht zugestimmt werden.** Auch mit der Verordnungslösung bleiben regelmässig praktizierte und gewünschte Lebensformen illegal:

- Start im Homeoffice um 6 Uhr, kochen am Mittag für die Familie und Hausaufgaben mit den Kindern am Nachmittag. Die restliche Arbeit wird zwischen 21-23 Uhr erledigt, für den nächsten Morgen ist eine Videokonferenz für 7.30 Uhr angesetzt.
- Montags, dienstags, donnerstags Abholen der Kinder in der Kita um 16 Uhr, anschliessendes Abendessen und Gute-Nachtgeschichten. Um 22 Uhr Bearbeitung der restlichen E-Mails des Tages. Am Folgetag ist für 8 Uhr ein Kundentermin eingeplant.

Swico fordert deshalb eine selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch die Arbeitnehmenden, wie dies bereits beim Pikettdienst gehandhabt wird.

Mindestanforderung ist, dass die Arbeitnehmenden bei Arbeitsleistungen, welche nach eigenem freiem Ermessen ausserhalb des Betriebes geleistet werden (Home-Office nach freiem Ermessen) die tägliche Ruhezeit unterbrechen können – wie in der parlamentarischen Initiative Graber gefordert (vgl. Neufassung von Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 gemäss eingereicherter Text parl. Initiative Graber).

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie 11 Stunden betragen.

NEU f. Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.

1.4. *Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch die Arbeitnehmenden anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit*

Auch bei der Sonntagsarbeit nahm der Bundesrat Abstriche vor: Neu soll gemäss Art. 34a Abs. 3 lit. f E-ArGV Sonntagsarbeit für die dem Jahresarbeitszeitmodell unterliegenden Arbeitnehmenden für höchstens fünf Stunden an höchstens fünf Sonntagen pro Jahr ohne behördliche Bewilligung erlaubt sein. Erlaubt ist Sonntagsarbeit jedoch nur dann, wenn sie vom

Arbeitgebenden angeordnet wurde. **Dies widerspricht einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, zumal eine solche Regelung ausschliesslich zu Gunsten der Arbeitgebenden angewendet werden kann.**

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind Beispiele wie die nachfolgenden jede Woche gang und gäbe bei Personen, welche in Wissensberufen der besonders betroffenen Branchen arbeiten:

- An einem regnerischen Sonntag arbeitet der Product Manager drei Stunden im Home-Office vor, damit er am Mittwochnachmittag an der Retraite des Gemeinderates seines Wohnortes teilnehmen kann.
- Am sonnigen Freitagnachmittag wird mit den Kindern eine ausgiebige Fahrradtour gemacht und am regnerischen Sonntagabend, wenn die Kinder schlafen, werden wichtige Termine der Folgewoche vorbereitet.

Die Forderungen der parlamentarischen Initiative Graber, welche das Verbot der Sonntagsarbeit für leitende Arbeitnehmende und Fachspezialisten in vergleichbarer autonomen Stellung aufheben will, sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. **Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freiem Ermessen möglich sein.** Swico fordert deshalb Art. 34a Abs. 3 lit. f E-ArGV2 wie folgt anzupassen:

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

f. Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.

2. Abschliessende Bemerkungen

2.2. Privilegien für Bundesbeamte, welche der Bund der Privatwirtschaft verwehrt

Ab 1. Juli 2021 wurde das Vertrauensarbeitszeitmodell in der Bundesverwaltung eingeführt, das den Bundesangestellten mehr Flexibilität zugesteht – bei der Wahl des Arbeitsortes ebenso wie bei den Arbeitszeiten. Bereits ab einem brutto Jahreseinkommen von rund CHF 110'000 steht es Bundesangestellten neu frei, Vertrauensarbeitszeit zu leisten. Damit wurde dieser Kreis beim Bundespersonal bemerkenswert auf über die Hälfte aller Lohnklassen ausgeweitet (Art. 64b Abs. 3 BVP). Sie alle sind von der Zeiterfassung befreit und können in Eigenregie entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeit auf den Tag und die Woche verteilen (Art. 64b BVP).

Der Bund sieht für das eigene Personal Privilegien vor, die den Fachangestellten in der Privatwirtschaft verwehrt bleiben. Das schädigt die Konkurrenzfähigkeit der Privatwirtschaft nicht nur gegenüber dem Ausland. Nun besteht die Gefahr, dass private Unternehmen Arbeitnehmende aufgrund der höheren Attraktivität der Bundesverwaltung an den Bund verlieren. Bereits seit 5 Jahren ist die geforderte Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitenregelungen in der Privatwirtschaft hängig. Eine sachliche Rechtfertigung für die Verzögerung der geforderten Flexibilisierung der Arbeitszeit gibt es nicht. Stossend ist, dass der Bund bei seinen Lockerungen der Arbeitszeitregeln weitergeht, als die Forderungen der Privatwirtschaft: Denn anders als beim Bund würde bei der Umsetzung der parlamentarischen Initiative Graber die Arbeitszeit weiterhin erfasst.

2.3. Umsetzbarkeit im Vollzug sichergestellt

Zwischenzeitlich konnten in der damaligen Vernehmlassung zu den Parlamentarischen Initiative Graber und Keller-Sutter (16.423) entstandene Missverständnisse geklärt werden und auch der Vollzug durch die Kantone ist durch die Operationalisierung der damals noch unbestimmten Rechtsbegriffe nun einfach möglich.

Die Zielsetzung der Parlamentarischen Initiative Graber und auch des jetzigen Versuchs einer Verordnungslösung ist wie folgt: Legalisierung bewährter Arbeitsformen von selbstbestimmt arbeitenden Vorgesetzten und Fachspezialisten (Bruttojahreseinkommen > 120'000 Franken oder höherer Bildungsabschluss) mittels besonderem Jahresarbeitszeitmodell in Kombination mit einem gestärkten Gesundheitsschutz (und der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung). Aufgrund der klaren Begrifflichkeiten ist auch der Personenkreis, welcher vom besonderen Jahresarbeitszeitmodell profitieren kann, mit maximal 15 % bei der Gesetzeslösung und 3-5 % bei der Verordnungslösung gemäss Berechnung der Forschungsstelle Sotomo sehr klein.

2.4. Dringlichkeit des Anliegens hat sich noch erhöht

Die Dringlichkeit des Anliegens hat zwischenzeitlich weiter zugenommen, da im internationalen Wettbewerb mobile Jobs noch schneller als bisher ins Ausland abwandern. Alles, was die letzten Monate Covid-19-bedingt im Homeoffice und ggf. sogar noch auf Englisch problemlos funktionierte, kann auch im Ausland erledigt werden. In der Schweiz tätigen Personen des Führungs- und Fachkaders kommt daher eine zentrale Rolle zu bzgl. der Wirtschafts- und Innovationskraft des Standorts Schweiz und in diesem Zusammenhang auch hinsichtlich des Schaffens und Erhalten von weiteren Arbeitsplätzen.

In der modernen Arbeitswelt gilt: Work smarter not harder. Hierzu braucht es eine in den aufgeführten Punkten korrigierte Verordnungslösung, um der Dringlichkeit des Anliegens sowohl von Seiten Arbeitnehmenden wie Arbeitgebenden gerecht zu werden.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Bei Rückfragen steht Ihnen gerne Frau Angela Anthamatten (Verbandsjuristin/+41 44 446 90 87/ angela.anthamatten@swico.ch) gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Swico



Andreas Knöpfli
Präsident



Ivette Djonova
Head of Legal & Public Affairs

Per E-Mail an:

abas@seco.admin.ch

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

Dübendorf, 15. September 2021

**Stellungnahme zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sehr geehrte Frau Müller Könz

swisstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 400 Mitglieder. Als Arbeitgeberverband vertritt swisstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielt pro Jahr einen Umsatz von 9 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft, der mit 400'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,4 Prozent grösste GAV der Schweiz.

Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 haben Sie die Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen eingeladen, sich bis am 15. September 2021 zu der geplanten Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a) vernehmen zu lassen.

Sie haben unseren Verband nicht direkt angeschrieben. Gemäss Art. 4 Abs. 1 Vernehmlassungsgesetz (VIG; SR 172.061) kann sich jedoch jede Organisation an einem Vernehmlassungsverfahren beteiligen und eine Stellungnahme einreichen. Von dieser Möglichkeit machen wir mit der vorliegenden Eingabe Gebrauch. Als gesamtschweizerischer Verband der Personaldienstleister ist swisstaffing bzw. sind seine (grossen) Mitgliederfirmen (wie etwa Adecco Human Resources AG, Manpower AG, Randstad (Schweiz) AG und Kelly Services (Schweiz) AG) von den Vernehmlassungsvorentwürfen betroffen.

I. Allgemeines

swisstaffing begrüsst grundsätzlich jede Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen, weil dies der Entwicklung der Arbeitswelt entspricht und hat deshalb bereits die pa.lv. 16.414 Graber (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle) unterstützt, welche eine Verankerung der Möglichkeit eines Jahresarbeitszeitmodells auf Gesetzesstufe und für den Dienstleistungssektor eine Flexibilisierung der Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit im ArG forderte.

Auch der vorliegende Revisionsvorschlag, welcher das ursprüngliche Anliegen Grabers auf Verordnungsstufe umsetzen soll, wird von swissstaffing grundsätzlich unterstützt. Die neue Arbeitswelt erfordert eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes. Die Menschen können und wollen flexibler und mobiler arbeiten. Der Handlungsbedarf, Führungs- und Fachkader selbstbestimmtes Arbeiten ohne Gesetzesverstoss zu erlauben ist unbestritten. Auch der Bund hat zur Stärkung seiner Arbeitgeberattraktivität per 1. Juli 2021 eine weitgehende Modernisierung seiner Arbeitsmodelle für weite Kreise des Bundespersonals vorgenommen.

Mit der vom Bundesrat eingereichten Vernehmlassungsvorlage werden zentrale Anliegen der parlamentarischen Initiative jedoch nicht umgesetzt, da damit Flexibilität weiterhin nur über starre Arbeitszeitanordnung erreicht werden kann. Die vorgeschlagene Änderung auf Verordnungsstufe schränkt den Geltungsbereich unverhältnismässig ein (nArt. 34a Abs. 1 ArGV 2), unterbindet die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit (analog Pikettdienst) (nArt. 34a Abs. 3 lit. e ArGV 2) und schafft keine Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von Wochenarbeitszeit – etwa zugunsten von mehr Familienzeit während der Woche (nArt. 34a Abs. 3 lit. a, d und f ArGV 2).

Der konkrete Einfluss der vorgesehenen Änderungen zur ArGV 2 auf unsere Branche muss jedoch relativiert werden. Die temporären Mitarbeiter sind derzeit der strikten Arbeitszeitregelung von Art. 12 GAV Personalverleih unterstellt und überwiegend im Stundenlohn angestellt. Eine Jahresarbeitszeit ist somit vor allem für das interne Personal der Personaldienstleister (etwa Personalberater, Filialleiter, Regionaldirektoren, usw.), und weniger für das temporäre (verliehene Personal) im Stundenlohn denkbar (vgl. Art. 4 Abs. 1 GAVP).

Ausserdem sind die Anforderungen, um im Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt zu werden, mit einem Mindestbruttogehalt von 120'000 Franken oder einem höheren Bildungsabschluss unserer Ansicht nach zu hoch angesetzt. Ein Ausbildungselement ist für unsere Branche zudem ein untauglicher Ansatz. Entsprechend lehnen wir dieses als Kriterium ab.

II. Stellungnahme zur Vernehmlassungsvorlage

swissstaffing ist der Meinung, dass die Vernehmlassungsvorlage zentrale Anliegen der parlamentarischen Initiative Graber nicht erfüllt und die Vorlage somit die in der Initiative gewünschte Flexibilität nicht erreichen kann.

a. Willkürliche Einschränkung auf einzelne Betriebe bzw. Dienstleistungen

Die Vorlage (nArt. 34a Abs. 1 lit. a – c ArGV 2) beschränkt sich ausdrücklich auf Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten. Sofern diese in Art. 34a Abs. 1 ArGV 2 festgelegte branchenspezifische Einschränkung eng ausgelegt wird und Personalverleih- sowie Personalvermittlungsbetriebe nicht unter die genannten Dienstleistungsbetriebe fallen, fordern wir zwingend eine entsprechende Erweiterung der Bestimmung.

Die starke Fokussierung auf gewisse Führungskräfte und Spezialisten und Spezialistinnen ist sachgerecht, da nur diese Personengruppen auch wirklich ausreichend selbstbestimmt arbeiten,

damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der Arbeitgeber*innen verantwortlich gelebt werden kann. Ebenso sachgerecht und zielführend ist die geforderte Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmenden für die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells.

Es erschliesst sich aber nicht, weshalb der Kreis von Fach- und Führungskräften, welche vom Jahresarbeitszeitmodell profitieren können, auf wenige Branchen beschränkt werden sollte. Sachliche Gründe für einen kategorischen Ausschluss vom Jahresarbeitszeitmodell für Führungskräfte von Personaldienstleistern oder aus anderen Branchen wie der IT sind nicht gegeben und stellen eine unzulässige Benachteiligung dieser Branchen dar. Um eine Verbesserung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erreichen, wäre eine weniger starre Vorlage notwendig, die möglichst vielen Arbeitnehmenden zu Gute kommt. Die Pandemie hat gezeigt, dass die Leute flexibler arbeiten können und das auch weiterhin wollen.

b. Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch die Arbeitnehmenden und selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch die Arbeitnehmenden

Der Verordnungstext unterbindet zudem generell die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit auf weniger als 9 Stunden (vgl. nArt. 34a Abs. 3 Bst. e ArGV 2) und schafft keine Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von Wochenendarbeitszeit – etwa zu Gunsten von mehr Familienzeit unter der Woche, da Sonntagsarbeit nur an maximal 6 Sonntagen pro Jahr für jeweils 5 Stunden erlaubt ist (vgl. nArt. 34a Abs. 3 Bst. f ArGV 2).

Gemäss dem neuen Art. 34a Abs. 3 lit. e ArGV 2 kann die tägliche Ruhezeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mehrmals pro Woche auf neun Stunden herabgesetzt werden, wobei im Durchschnitt von vier Wochen eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden eingehalten werden muss. An der heutigen Berechnungsweise für den Durchschnittswert ändert sich nichts. Die Berechnung der Ruhezeit ist deutlich strikter, als in der parlamentarischen Initiative vorgeschlagen wurde. Eine selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch die Arbeitnehmenden, wie dies bereits beim Pikettdienst gehandhabt wird, muss deshalb möglich sein.

Neu soll zudem gemäss nArt. 34a Abs. 3 lit. f ArGV Sonntagsarbeit für die dem Jahresarbeitszeitmodell unterliegenden Arbeitnehmenden für höchstens fünf Stunden an höchstens fünf Sonntagen pro Jahr ohne behördliche Bewilligung erlaubt sein. Dies jedoch nur dann, wenn die Sonntagsarbeit vom Arbeitgeber angeordnet wurde, was einer Flexibilisierung der Arbeitszeit widerspricht. Die Forderungen der parlamentarischen Initiative Graber, welche das Verbot der Sonntagsarbeit für leitende Arbeitnehmende und Fachspezialisten in vergleichbarer autonomer Stellung aufheben will, sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Vom Arbeitgeber angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freiem Ermessen möglich sein.

III. Fazit und Forderungen

Zusammengefasst ist uns eine Revision des 50-jährigen Arbeitsgesetzes (ArG) bzw. dessen Verordnungen ein grosses Anliegen, um den heute im Arbeitsalltag zunehmend flexiblen Arbeitsbedingungen gerecht zu werden.

Die vorgeschlagenen Sonderbestimmungen erachten wir für das interne Personal von Vermittlungs- und Verleihfirmen grundsätzlich als positiv – vorausgesetzt dieses fällt unter die in nArt. 34a Abs. 1 ArGV 2 genannten Dienstleistungsbetriebe.

Insgesamt gehen die Flexibilisierungen jedoch wie ausgeführt zu wenig weit und der Kreis der Betriebe bzw. der Arbeitnehmenden, für welche das Jahresarbeitszeitmodell in Frage kommt, wird ohne sachliche Gründe übermässig eingeschränkt, so wird auch unsere Branche kaum bzw. je nach Auslegung von nArt. 34a Abs. 1 ArGV 2 gar nicht von den Anpassungen profitieren können.

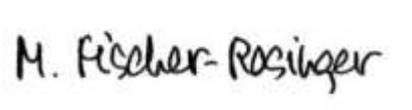
Damit die Verordnungslösung in den betroffenen Branchen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende Verbesserungen schafft, fordert swissstaffing deshalb folgende Korrekturen:

- Abschaffung der Einschränkung des Geltungsbereichs auf Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten (nArt. 34a Abs. 1 ArGV 2).
 - Alternativ: Sofern die in nArt. 34a Abs. 1 ArGV 2 festgelegte branchenspezifische Einschränkung bleiben soll, Einbezug der Personalverleih- sowie Personalvermittlungsbetriebe und anderer Branchen wie der IT.
- Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)
- Selbstbestimmtes Festlegen von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt durch den Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten Sie um die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink that reads "M. Fischer-Rosinger".

Myra Fischer-Rosinger

Direktorin

A handwritten signature in black ink that reads "B. Eicher".

Boris Eicher

Leiter Rechtsdienst



Syna, Postfach, 4601 Olten

Via Email an:
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF

abas@seco.admin.ch

15. September 2021

Vernehmlassungsantwort von Syna – die Gewerkschaft zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz – Art. 34a

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, zur rubrizierten Vernehmlassung Stellung nehmen zu können.

Das Arbeitsgesetz und die dazugehörigen Verordnungen sind für den Schutz der Arbeitnehmenden und die Qualität der Arbeitsbedingungen von grösster Wichtigkeit. Änderungen sind demzufolge immer mit grösstmöglicher Sensibilität vorzunehmen. Gerade übermässig lange Tages- und Wochenarbeitszeiten stellen für die Arbeitnehmenden eine grosse Belastung dar, sowohl für die physische und psychische Gesundheit wie auch für das Sozialleben. Die grundsätzliche Beschränkung der Höchstarbeitszeiten gehört daher zu den wichtigsten Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmenden – entsprechend restriktiv sind Ausnahmen davon zu handhaben.

Die aktuell vorgeschlagene Revision der ArGV 2 ist das Ergebnis der pa. Iv. 16.414 von alt-Ständerat Konrad Graber. In der dazugehörigen Vernehmlassung im Jahre 2018 hat Syna die Ablehnung des ursprünglichen Begehrens erläutert und im Falle einer Gesetzesänderung die Ergreifung des Referendums in Aussicht gestellt. Syna hat gleichzeitig stets die Auffassung vertreten, dass spezifische und begründete Bedürfnisse bestimmter Branchen in Bezug auf arbeitsgesetzliche Vorschriften mittels Ausnahmeregelungen in der ArGV 2 berücksichtigt werden können. Das ist der Weg, um besondere Umstände auch besonders handhaben zu können. Syna hat darum immer auf die Logik der Verordnungs- anstelle der Gesetzesrevision verwiesen.

Daher begrüsst Syna im Grundsatz den nun eingeschlagenen Weg, Bestimmungen zu einem Jahresarbeitszeitmodell für bestimmte Betriebsarten über den 3. Abschnitt der ArGV 2 zu regeln. Dabei ist aber auch festzuhalten, dass Syna diesen Weg weiterhin vor allem im Hinblick der Verhinderung einer generellen Lösung im Arbeitsgesetz sieht. Auch nach Einbezug der Sozialpartner, der Eidg. Arbeitskommission (EAK) und den «runden Tischen» bestehen für Syna

bei den vorgeschlagenen Änderungen materiell nach wie vor grosse Bedenken, die – sofern diese nicht gemäss den nachfolgend dargelegten Erläuterungen und Forderungen modifiziert werden – zu einer Ablehnung der Revision seitens Syna führen.

Art. 32a Abs. 1: Syna ist nach wie vor der Auffassung, dass die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodell nur sehr restriktiv erfolgen darf, zumal die vorgeschlagenen Änderungen den arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutz stark ritzen. Aufweichungen dieses Schutzes dürfen nur dort erfolgen, wo die wirtschaftliche und gesellschaftliche Notwendigkeit dafür gegeben ist und sich einzelfallgerechte Ausnahmen aufdrängen.

Syna begrüsst es daher, dass der neue Artikel 34a im 3. Abschnitt der ArGV 2 im Bereich der unterstellten Betriebsarten eingefügt werden soll und nicht als Sonderbestimmung im 2. Abschnitt. Jedoch ist für Syna das Feld der Branchen, in denen das Jahresarbeitszeitmodell anwendbar sein soll, unnötigerweise massiv zu weit gefasst. Je nach Berücksichtigung der in Frage kommenden NOGA-Kategorien wären mehr als 140'000 Arbeitnehmende betroffen. Das entspricht nicht der Logik der ursprünglichen pa. Iv., die bekanntermassen sehr auf die spezifischen Bedürfnisse der Treuhand- und Wirtschaftsprüfungsbranche gemünzt war. Dort sind gewisse Flexibilisierungen bei den wöchentlichen Höchstarbeitszeiten einigermaßen nachvollziehbar, um den im Jahresverlauf stark schwankenden, saisonbedingten Arbeitsanfall effizient bewältigen zu können. In anderen Bereichen von Beratungsdienstleistungen ist dies indessen nicht annähernd in gleichem Masse der Fall und die Arbeitserledigung kann organisatorisch mit den bestehenden Regelungen ohne Weiteres bewerkstelligt werden. In den Bereichen der Rechts-, Unternehmens-, Management- und Kommunikationsberatung erscheint daher eine Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells als nicht notwendig und in Bezug auf die Einschnitte beim Gesundheitsschutz als unverhältnismässig.

Syna fordert daher eine Beschränkung auf die Bereiche Treuhand, Wirtschaftsprüfung und der damit in engem Zusammenhang stehenden Steuerberatung, was für Syna unabdingbar für eine grundsätzliche Zustimmung zur Verordnungsänderung ist.

Art. 34a Abs. 1 lit. b: Das Erfordernis der «Vorgesetztenfunktion» ist einigermaßen klar bestimmbar und damit auch für den Vollzug geeignet. Dahingegen erscheint der Begriff «Spezialisten» bzw. «Spezialistinnen» als vage und somit problematisch, da willkürliche Interpretationen nicht ausgeschlossen werden können. Entsprechend ist der Begriff in der Wegleitung unmissverständlich zu präzisieren oder auf den Begriff zu verzichten.

Art. 34a Abs. 1 lit. c: Syna begrüsst die Übernahme der Bruttoeinkommensgrenze von CHF 120'000.- pro Jahr, was konsequenterweise der Logik von Art. 73a ArGV 1 folgt. Ebenso wird begrüsst, dass diese Schwelle bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert wird. Syna lehnt indes die Ausweitung auf Arbeitnehmende mit höherem Bildungsabschluss ab. Mehrbelastungen, die mit dem Jahresarbeitszeitmodell unbestrittenermaßen einhergehen, müssen zumindest monetär aufgewogen werden. Deswegen ist für Syna die Einkommensschwelle von CHF 120'000.- als alleinige und zwingende Voraussetzung unabdingbar. Alternativ kommt für Syna die höhere Ausbildung lediglich als kumulative Voraussetzung in Frage.

Art. 34a Abs. 3 lit. a: In Bezug auf die Einkommensgrenze wird diese bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert. Konsequenterweise muss das auch bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 63 Stunden sowie beim Jahreswochendurchschnitt von 45 Stunden zur Anwendung gelangen. Ansonsten wird das Prinzip der Teilzeitarbeit illusorisch und gänzlich ausgehöhlt. Syna fordert daher, die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 63 Stunden sowie der Jahreswochendurchschnitt von 45 Stunden bei Teilzeitanstellung ebenfalls anteilmässig zu reduzieren.

Art. 34a Abs. 3 lit. b: Die Nettobetrachtungsweise der jährlichen Überzeitgrenze von 170 Stunden wird von Syna als überaus kritisch gesehen, da damit eine der wichtigsten arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutzmechanismen, nämlich die Einschränkung der Überzeit, ausgehebelt wird. In der Folge hat Syna sowohl in der EAK wie auch an den «runden Tischen» jeweils unmissverständlich den Standpunkt vertreten, dass ein solches Nettoprinzip nur auf sehr spezifische und eingeschränkte Bereiche Anwendung finden darf. Nämlich ausschliesslich dort, wo eine zwingende Notwendigkeit wirtschaftlich und/oder technisch begründet und nachvollziehbar ist. Das trifft aus Sicht von Syna nur für die Bereiche der Treuhand und Wirtschaftsprüfung zu.

Daher ist jegliche Zustimmung zur vorliegenden Revision und damit auch der Nettobetrachtungsweise des jährlichen Überzeitsaldos von der Bedingung abhängig, dass der Anwendungsbereich wie von Syna gefordert eingeschränkt wird: einerseits auf die Bereiche Treuhand und Wirtschaftsprüfung sowie andererseits über die Streichung des Bildungsabschlusses bzw. dessen kumulativer Ausgestaltung.

Fazit: Die vorliegende Revision folgt wie stets gefordert dem Geist, dass notwendige und nachvollziehbare Flexibilisierungen für bestimmte Bereiche über den 3. Abschnitt der ArGV 2 erfolgen sollen. Dieses Vorgehen wird von Syna begrüsst. In der jetzigen Form kann Syna dem vorgeschlagenen Art. 34a aber nicht zustimmen, da – wie dargelegt – die Gesundheit von unnötigerweise zu vielen Arbeitnehmenden ohne dringendes und unabdingbares wirtschaftliches oder technisches Bedürfnis gefährdet würde. Eine Zustimmung von Syna bedarf, dass Art. 34a wie folgt angepasst werden wird:

¹ Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen ~~Rechts-, Steuerberatung, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung-~~Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen *kumulativ* erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen:

- a. Sie verfügen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie und können ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen.
- b. Sie haben eine Vorgesetztenfunktion inne. ~~oder sind Spezialisten und Spezialistinnen in einem Bereich nach Absatz 4.~~ [Alternativ: Präzisierung des Begriffs «Spezialisten» / «Spezialistinnen» in der Wegleitung.]
- c. Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken, wobei sich der Betrag von 120 000 Franken bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert. ~~oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.~~ [Alternativ: «und sie verfügen über einen [...]]

[...]

³Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

- a. Die wöchentliche Arbeitszeit darf in jedem Fall höchstens 63 Stunden und im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen, wobei sich das maximale Jahresstundensoll, **die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die jährliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit** bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeit sind nicht anwendbar.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen für weitere Fragen jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Syna – die Gewerkschaft



Arno Kerst
Präsident



Mathias Regotz
Leiter Interessens- und Vertragspolitik

syndicom · Postfach · CH-3001 Bern

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft
Direktion für Arbeit
Arbeitnehmerschutz
Effingerstrasse 31-35
3003 Bern

Per E-Mail an abas@seco.admin.ch (Word und PDF)

Bern, 9. September 2021

Stellungnahme zur Vernehmlassung 2021/65: Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Parmelin, sehr geehrte Damen und Herren

syndicom dankt Ihnen für die Möglichkeit, sich zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz äussern zu können. Einleitend möchten wir Sie bitten, syndicom künftig ebenfalls auf die Adressantenliste unter den weiteren interessierten Kreisen für Vernehmlassungen aufzunehmen. syndicom vertritt Arbeitnehmende u.a. in den Branchen Logistik, Telekommunikation, Informatik, Beratung (IT), Netzinfrastruktur, Flugsicherung, Grafische Industrie und Medien.

Grundsätzliche Anmerkungen

syndicom ist der Auffassung, dass gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen besser geeignet sind, um den Bedürfnissen eines Betriebs oder eine Branche bezüglich der Arbeitszeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen gerecht zu werden. Deshalb ist der Weg über Gesamtarbeitsverträge vorzuziehen und der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen in möglichst vielen Branchen, wo diese bisher fehlten, zu fördern.

In der Delegation des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes hat syndicom als betroffene Sozialpartnerin am runden Tisch vom 15. Januar 2021 teilgenommen, um zu verhindern, dass der neue

Artikel 34a auch auf Branchen angewendet wird, wo bereits Gesamtarbeitsverträge bzw. sozial-partnerschaftliche Beziehungen bestehen. syndicom lehnt deshalb die Anwendbarkeit von Art. 34a für diese Bereiche ab.

Zu den Anträgen im Einzelnen:

Art. 34a Abs. 1 ArGV2:

Die Bereiche, auf die der neue Artikel angewendet werden soll, führen zu einem deutlich grösseren betrieblichen Geltungsbereich als beabsichtigt und umfassen Branchen, in welchen der Bedarf an Arbeitszeitflexibilität zum Teil bereits über Gesamtarbeitsverträge abgedeckt ist. Dies betrifft besonders die IKT-Branchen, in denen die Sozialpartner über Gesamtarbeitsverträge flexible und auf die Unternehmen zugeschnittene Arbeitszeitmodelle vereinbart haben, weshalb die IKT-Branchen vom Geltungsbereich auszunehmen sind.

Antrag: Rechts-, Unternehmens-, Management- und Kommunikationsberatung sind aus dem betrieblichen Geltungsbereich zu streichen.

Art. 34a Abs. 1 lit. b ArGV2:

Die Begriffe «Vorgesetztenfunktion» und «Spezialistinnen/Spezialisten» sind im erläuternden Bericht zu wenig klar definiert. Die Anwendbarkeit des neuen Artikels muss auf höhere Personalführungsebenen beschränkt werden und darf keine Arbeitnehmenden auf tieferen Führungsebenen beinhalten, da bei diesen in der Regel aufgrund von zahlreichen Vorgaben das Kriterium der Autonomie nicht oder nur scheinbar erfüllt ist. Bei Arbeitnehmenden mit besonderen Fachkompetenzen ist gerade bei neuen (agilen) Organisationsmodellen die Zuschreibung von Verantwortung in einem Fachgebiet diffus, wodurch das Kriterium verwässert wird.

Antrag: In Bezug auf die betroffenen Arbeitnehmenden ist der Begriff «Vorgesetztenfunktion» so zu präzisieren oder ergänzen, dass nur Arbeitnehmende auf höheren Führungsebenen vom Artikel betroffen sind. Das Kriterium der Spezialistin/des Spezialisten ist mit einem zusätzlichen Kriterium zu kombinieren, z.B. mit einem höheren Bildungsabschluss, damit der Artikel nur auf solche Spezialistinnen und Spezialisten angewendet wird, die über einen höheren Bildungsabschluss verfügen.

Art. 34a Abs. 3 lit. a ArGV2:

Bei Arbeitnehmenden mit Teilzeitanstellung sind die arbeitszeitbedingten Risiken ausgeprägt, weshalb sie zusätzlich zu schützen sind, nicht nur auf das ganze Jahr, sondern besonders auch in einer jeweiligen Arbeitswoche.

Antrag: Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist bei Teilzeitanstellung anteilmässig zu reduzieren.

Art. 34a Abs. 3 lit. f ArGV2:

Auch im vorgeschlagenen neuen Jahresarbeitszeitmodell ist die Sonntagsarbeit auf Einsätze zu beschränken, bei welchen ein dringendes Bedürfnis im Sinne von Art. 27 ArGV1 vorliegt.

Antrag: Die bewilligungsfreie Sonntagsarbeit ist mit dem Erfordernis eines dringenden Bedürfnisses zu ergänzen.

Der neue Artikel 34a ArGV2 ist somit wie folgt anzupassen:

¹ Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen ~~Rechts-, Steuerberatung-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung~~ Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen:

- a. Sie verfügen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie und können ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen.
- b. Sie haben eine höhere Vorgesetztenfunktion inne oder sind SFachspezialisten und SFachspezialistinnen in einem Bereich nach Absatz 1 und verfügen über einen Abschluss mindestens auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.
- c. Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken, wobei sich der Betrag von 120 000 Franken bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert, ~~oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.~~

² Die Beschäftigung nach diesem Jahresarbeitszeitmodell muss zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung wird insbesondere die Anzahl der pro Kalender- oder Geschäftsjahr zu arbeitenden Stunden (Jahresstundensoll) und die Abgeltung der Überstunden festgelegt. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung jederzeit unter Berücksichtigung der Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Obligationenrecht (OR) widerrufen.

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

- a. Die wöchentliche Arbeitszeit darf in jedem Fall höchstens 63 Stunden und im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen, wobei sich die maximalen wöchentlichen Sollstunden und das maximale Jahresstundensoll bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduzierten; die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeit sind nicht anwendbar.
- b. Am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres darf der Saldo der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden nicht mehr als 170 Stunden betragen, wobei sich diese Obergrenze bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert.
- c. Die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden müssen durch Freizeit von wenigstens gleicher Dauer im folgenden Kalender- oder Geschäftsjahr ausgeglichen werden oder es muss für sie ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent ausgerichtet werden.
- d. Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf, mit Einschluss der Pausen und der Überzeitarbeit, höchstens 15 Stunden betragen.
- e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie 12 Stunden betragen.
- f. Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt, wenn ein dringendes Bedürfnis vorliegt.
- g. Die geleistete tägliche Arbeitszeit ist zu erfassen; die Artikel 73a und 73b ArGV 13 sind nicht anwendbar.

⁴ Arbeitgeber, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigen, müssen unter Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmervertretung Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes treffen, die insbesondere die psychosozialen Risiken abdecken.

Wir danken Ihnen bestens für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Giorgio Pardini
Geschäftsleitungsmitglied
Leiter Sektor ICT



Daniel Hügli
Zentralsekretär Sektor ICT
Stv. Sektorleiter

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Per Mail an: abas@seco.admin.ch

Bern, 30. August 2021

**Vernehmlassung Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz.
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit einer Teilnahme an genannter Vernehmlassung.

Das Arbeitsgesetz und die dazugehörenden Verordnungen sind für den Schutz der Arbeitnehmenden und die Qualität der Arbeitsbedingungen von grösster Wichtigkeit. Änderungen sind demzufolge immer mit grosser Sensibilität vorzunehmen. Eine Ausdehnung der Arbeitszeiten generell und Sonntagsarbeit speziell stellen für die Arbeitnehmenden eine grosse Belastung dar, sowohl für die physische und psychische Gesundheit wie auch für das Sozialleben. Die grundsätzliche Beschränkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit gehört daher zu den wichtigsten Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmenden – entsprechend restriktiv sind Ausnahmen davon zu handhaben.

Die vorliegende Änderung der ArGV 2 und damit die Einführung eines neuen Art. 34a und damit die Ermöglichung der Beschäftigung nach einem Jahresarbeitszeitmodell, basiert auf der parlamentarischen Initiative von 16.414 von alt-Ständerat Graber, welche eine analoge Anpassung im Arbeitsgesetz verlangte. Travail.Suisse hat seit der Einreichung von genannter pa. lv. klar gemacht eine solche generelle Gesetzesanpassung konsequent zu bekämpfen. Für eine gezielte Umsetzung des Bedürfnisses nach gewissen Flexibilisierungen bei den Arbeitszeiten für Betriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Treuhand in der ArGV 2 haben wir uns immer gesprächsbereit gezeigt. Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf entspricht unseres Erachtens somit der Logik des Arbeitsgesetzes, bei den Grundsätzen im Gesetz den Schutz der Arbeitnehmenden hoch zu gewichten und Abweichungen oder Ausnahmen nur gezielt in einzelnen Wirtschaftsbereichen zuzulassen und in den dem Arbeitsgesetz zugehörenden Verordnungen zu regeln. Unsere grundsätzliche Zustimmung zu den vorgeschlagenen Änderungen ist daher immer im Sinne eines Kompromisses für die genannten Bereiche und zur Verhinderung einer generellen Lösung im Arbeitsgesetz zu verstehen. Materiell lehnen wir die geplanten Änderungen ab. Sowohl an der Sitzung der eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) vom 3. September 2020 und dann insbesondere am runden Tisch vom 15. Januar 2021 hat Travail.Suisse bereits auf aus unserer Sicht kritischen Punkte bei einer Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells wie vorgeschlagen aufmerksam gemacht. Einige der gemachten Einwände sind beim vorliegenden Vernehmlassungsentwurf bereits berücksichtigt, während andere nach wie vor virulent sind. Im Folgenden sollen die geplanten Änderungen und unsere Beurteilung dazu detailliert erläutert werden.

Änderungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV2)

Allgemeines

Travail.Suisse begrüsst, dass mit dem neuen Artikel 34a die Ermöglichung eines Jahresarbeitszeitmodell direkt im 3. Abschnitt der ArGV2 (Unterstellte Betriebsarten) integriert werden soll und nicht eine neue Sonderbestimmung im 2. Abschnitt eingefügt wird. Für Travail.Suisse ist die Begrenzung auf des Jahresarbeitszeitmodell auf klar begrenzte Betriebsarten grundlegende Voraussetzung für die grundsätzliche Zustimmung zu einer solchen Änderung.

Dass der neue Art. 34a ArGV 2 für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Treuhand zur Anwendung kommen soll, können wir akzeptieren. Wir verstehen das Anliegen dieser Bereiche nach gewissen Flexibilisierungen bei den wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, um im Jahresverlauf stark schwankenden Arbeitsanfall effizient bewältigen zu können, auch wenn wir grundsätzlich der Meinung sind, dass diesem grundsätzlich berechtigten Anliegen mit den bestehenden Bestimmungen bereits Genüge getan wäre. Nicht verständlich scheint uns aber eine Anwendung auch für den Bereich Beratung. Dieser Bereich unterliegt nicht in gleichem Masse saisonalen Schwankungen und eine Organisation der Arbeitserledigung mit den bestehenden Regelungen scheint uns ausreichend zu sein.

- ➔ Travail.Suisse fordert, den neuen Art. 34a auf Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Treuhand zu beschränken. Allenfalls kann aus dem Bereich Beratung die Steuerberatung mitübernommen werden.

Art. 34a Abs. 1

Buchstabe a

Buchstabe a übernimmt die gleichen Bestimmungen wie in Art. 73a ArGV 1, dies wird begrüsst.

Buchstabe b

Buchstabe b begrenzt die Funktionen auf Vorgesetzte und Spezialisten und Spezialistinnen. Während Vorgesetzte klar definierbar sind, bleibt der Begriff vage und droht willkürlich ausgelegt zu werden. Um unnötige Abgrenzungsprobleme in Zukunft zu verhindern, ist dieser Begriff zu streichen.

- ➔ Travail.Suisse fordert, in Art. 34a Abs.1 Buchstabe b auf Vorgesetzte zu beschränken.

Buchstabe c

Buchstabe c übernimmt den Betrag des Bruttojahreseinkommens von 120'000 Franken wie er auch in Art. 73a ArGV 1 vorkommt. Gleichzeitig ermöglicht er alternativ ein Jahresarbeitszeitmodell für Arbeitnehmende unterhalb der Einkommensschwelle aber mit einem höheren Bildungsabschluss. Für Travail.Suisse ist die Einkommensschwelle zwingend einzuhalten, um die Belastungen eines Jahresarbeitszeitmodells wirklich nur bei Arbeitnehmenden mit höheren Löhnen zuzulassen und in Analogie mit Art. 73a ArGV 1 zu sein.

- ➔ Travail.Suisse fordert, in Art. 34a Abs.1 Buchstabe c entweder die Einkommensschwelle und den höheren Bildungsabschluss kumulativ zu erfordern oder lediglich auf dem Einkommen abzustellen und den Bildungsabschluss zu streichen.

→ **Art. 34a Abs. 3**

Buchstabe a

Buchstabe a begrenzt die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 63 Stunden, wobei sie im Jahresdurchschnitt 45 Stunden betragen darf. Richtigerweise wird das maximale Jahresstundensoll bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert. Nicht anteilmässig reduziert wird allerdings die wöchentliche Arbeitszeit. Damit können Teilzeitmitarbeitende – auch solche mit einem tiefen Anstellungsgrad – dazu angehalten werden, bis zu 63 Stunden in einer Woche zu arbeiten. Dies verunmöglicht die Vereinbarkeit mit einer Zweittätigkeit, Betreuungspflichten oder einer Weiterbildung.

- Travail.Suisse fordert, in Art. 34a Abs. 3 Buchstabe a die absolute Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit für Teilzeitangestellte anteilmässig zu reduzieren.

Buchstabe b

Buchstabe b begrenzt die Überzeit in einem Jahresarbeitszeitmodell am Ende des Kalenderjahres auf 170 Stunden. Damit orientiert sich der Entwurf an den bestehenden Grenzen gemäss Art. 12 ArG. Problematisch ist allerdings, dass es sich hier nicht um eine absolute, sondern um eine relative Grenze handelt. So sollen die 170 Stunden nicht in einem Bruttoprinzip, sondern in einem Nettoprinzip berechnet werden, was unterjährig einen grösseren Überzeitsaldo als 170 Stunden legalisiert. Die Kombination von Jahresarbeitszeitmodell mit der Möglichkeit von erhöhten wöchentlichen Arbeitszeiten und einem Nettoprinzip bei der Überzeitgrenze ermöglicht massive Belastungsspitzen über längere Zeiträume. Für Travail.Suisse scheint dies aus Sicht des Gesundheitsschutzes für die Arbeitnehmenden nicht tragbar zu sein.

- Travail.Suisse fordert, in Art. 34a Abs.3 Buchstabe b entweder auf das bestehende Bruttoprinzip bei der Überzeitgrenze abzustützen oder zumindest die Überzeitgrenze tiefer anzusetzen.

Sehr positiv zu bewerten ist die geplante anteilmässige Reduktion der Überzeitgrenze bei Teilzeitanstellung. Dies entspricht einem grossen Bedürfnis von Travail.Suisse auch ausserhalb des geplanten Jahreszeitmodells. Allerdings bräuchte es auch eine anteilige Reduktion der wöchentlichen Höchstgrenze, damit Teilzeitangestellte gegenüber Vollzeitangestellte nicht benachteiligt werden.

Buchstabe d

Buchstabe d soll den Zeitraum der Tages- und Abendarbeit auf 15 Stunden festlegen und damit gegenüber dem Arbeitsgesetz um eine Stunde verlängert werden. Die Beschränkung des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit ist ein zentrales Schutzelement für die Arbeitnehmenden. Es begrenzt die Dauer der Arbeitsbelastung und begrenzt Gesundheitsrisiken. Es ist wissenschaftlich gut belegt, dass überlange Arbeitstage ein beträchtliches Gesundheitsrisiko darstellen. Ausserdem ermöglicht ein begrenzter Zeitraum für die Arbeitstätigkeit die Übernahme von Familienpflichten und eine aktive Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben in der Freizeit.

- Travail.Suisse fordert, in Art. 34a Abs 3 Buchstabe d den Zeitraum für die Tages- und Nachtarbeit analog zum Arbeitsgesetz bei 14 Stunden festzulegen.

Buchstabe f

Buchstabe f soll bewilligungsfreie Arbeit während 5 Stunden an 6 Sonntagen pro Jahr ermöglichen. Für Travail.Suisse hat der arbeitsfreie Sonntag eine herausragende Wichtigkeit und ist ein zentraler Pfeiler des Arbeitsgesetzes und damit des Schutzes der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden. Nur die Institution eines freien Tages für alle ermöglicht es den Arbeitstätigen ausserhalb des beruflichen Alltags Ruhe und Entspannung vom ständigen Druck in der Arbeitswelt zu finden. Neben dieser Bedeutung für den Arbeitnehmerschutz hat das Arbeitsverbot am Sonntag aber eine weit darüberhinausgehende gesellschaftliche und kulturelle Wichtigkeit und Bedeutung. Ein intaktes Familien- und Sozialleben ist auf gemeinsame Freizeit angewiesen. Nur ein vergleichbarer Wochenrhythmus mit einem arbeitsfreien Sonntag ermöglicht den zeitlichen Raum für die aktive Pflege von Kontakten und Beziehungen. Auch kulturelle Veranstaltungen und Vereinstätigkeiten konzentrieren sich oftmals aufs Wochenende und sind auf gemeinsame Freizeit aller Beteiligten angewiesen. Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit sind daher äusserst zurückhaltend zu erlassen und im hier vorliegenden Entwurf nicht gerechtfertigt.

- Travail.Suisse fordert, in Art. 34a Abs 3 Buchstabe f auf die Ermöglichung von bewilligungsfreier Sonntagsarbeit zu verzichten und diesen Buchstaben zu streichen.

Art. 34a Abs. 4

In Absatz 4 Präventionsmassnahmen für den Gesundheitsschutz festgehalten. Dieser Absatz ist aus Sicht von Travail.Suisse absolut zentral, insbesondere der Fokus auf die psychosozialen Risiken. Dies Gesundheitsrisiken verschieben sich beim Übergang zu einer Dienstleistungsgesellschaft elementar. Gerade psychosoziale Risiken nehmen dabei eine immer grössere Rolle ein und sind im Arbeitsgesetz und den zugehörigen Verordnungen bisher nur unzureichend abgebildet. Gerade der vorliegende Entwurf für eine Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht Belastungsspitzen in einem neuen Ausmass, womit auch die psychosozialen Risiken entsprechend steigen. Präventionsmassnahmen erscheinen daher als zwingend.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen für weitere Fragen jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Adrian Wüthrich
Präsident

Gabriel Fischer
Leiter Wirtschaftspolitik



Zentralsekretariat
Monbijoustrasse 20
Postfach
3001 Bern
Tel. +41 31 380 64 30
Fax. +41 31 380 64 31

TREUHAND|SUISSE, Postfach, 3001 Bern
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Per E-Mail (abas@seco.admin.ch)

Bern, 15.09.2021

Vernehmlassung (2021/65): Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) führt aktuell ein Vernehmlassungsverfahren zu einem Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (neuer Artikel 34a ArGV 2) durch.

TREUHAND|SUISSE vertritt als Schweizerischer Treuhänderverband gesamtschweizerisch über 2100 Mitglieder aus der Treuhandbranche und ist der grösste Branchenverband für KMU-Treuhänder. Unser Verband und seine Mitglieder sind von der Vorlage direkt und massgeblich betroffen, weshalb wir uns – obwohl wir nicht zu den offiziellen Vernehmlassungsadressaten gehören – erlauben, zur vorgeschlagenen Änderung der Verordnung 2 des Arbeitsgesetzes Stellung zu beziehen.

TREUHAND|SUISSE setzt sich dezidiert für ein modernes, praktikables und den Bedürfnissen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden entsprechendes Recht ein, das den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung trägt und hat sowohl die Pa.IV. Graber als auch den in der WAK-S behandelten Kompromiss unterstützt.

Zeitliche Flexibilität, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung entsprechen nicht nur den Bedürfnissen der Arbeitgebenden, sondern massgeblich auch denjenigen der Arbeitnehmenden – auch und gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmenden-Kategorien, die von der vorgeschlagenen punktuellen Flexibilisierung profitieren können (grosse Autonomie bei der Arbeit, mehrheitlich selbständiges Festsetzen der Arbeitszeit, Vorgesetzten- oder Spezialistenfunktion mit Bruttojahreslohn grösser CHF 120'000 oder höherer Bildungsabschluss). Ihnen ist auch zuzutrauen, eigenverantwortlich zu agieren.

Der Vorliegende Entwurf zur Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz erfüllt in zwei entscheidenden Punkten diese Anliegen nicht: bei der Ruhezeitregelung und bei der Sonntagsarbeit. Ohne entsprechende Korrekturen können wir dem Entwurf zur Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz nicht zustimmen.

1. Ruhezeitregelung (Art. 34a Abs. 3 Bstb. 3)

Die selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende ist eine zentrale Voraussetzung für das flexible Arbeiten von Kader und hochqualifizierte Fachkräfte mit hoher Arbeitsautonomie. Sie entspricht der heute gelebten Realität, gefördert noch durch die Ausweitung des Homeoffice während der Covid-19-Pandemie. Für seine eigenen Mitarbeitenden geht der Bund seit anfangs Juli 2021 wesentlich weiter. Es ist nicht ersichtlich, weshalb eine solche Flexibilisierung der Privatwirtschaft vorenthalten werden soll. Wir schlagen daher vor, die von der Allianz denKplatz schweiz vorgeschlagene Ergänzung von Art. 34a Abs. 3 Bstb. e zu übernehmen:

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie 12 Stunden betragen. Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.

2. Sonntagsarbeit (Art. 34a Abs. 3 Bstb. f)

Die Notwendigkeit zur Regelung «Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.» ist nicht ersichtlich.

Es handelt sich um eine drastische Einschränkung der angestrebten Flexibilität im Sinne der Pa.lv. Graber. Die Begründung, dass in den genannten Dienstleistungsbereichen keine branchentypische technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit für dauernde Sonntagsarbeit besteht, ist nicht stichhaltig. Gerade in unserer Branche richten sich die Arbeitszeiten stark an den Kundenbedürfnissen aus. Diese müssen dann befriedigt werden, wenn sie anfallen. Bei Jahresabschlüssen beispielsweise – die je nach gewähltem Geschäftsjahr des Kunden zu unterschiedlichen Zeiten im Kalenderjahr durchgeführt werden – wirkt eine Reduzierung auf nur 6 Sonntage im Jahr wie ein teilweises Arbeitsverbot.

Auch die Einschränkung auf 5 Stunden Arbeitszeit pro Sonntag ist nicht nachvollziehbar. Es soll dem Unternehmen bzw. der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern überlassen bleiben, wie sie – im Rahmen der üblichen, für Werktage geltenden Regeln – definieren, was notwendig ist.

Wir fordern eine Streichung des vorgeschlagenen Wortlauts von Art. 34a Abs. 3 Bstb. f und verweisen stattdessen auf den Vorschlag von Allianz denKplatz schweiz:

f. ~~Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.~~ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.

Darüber hinaus möchten wir auf zwei weitere Punkte hinweisen:

3. Betrieblicher Anwendungsbereich (Art. 34a Abs.1 ArGV 2)

Im Übrigen ist nicht nachvollziehbar, warum diese Regelung nicht auch für Branchen gelten, welche u.a. auch die genannten Bereiche unterstützen können sollten. Allen voran die IT- und die Telekommunikationsbranche, aber auch die Personalverleihungs-Branche. Mit der Möglichkeit der Sonntagsarbeit in den anderen aufgeführten Branchen sind diese zu deren Support auf die gleiche Flexibilität angewiesen. Wir befürworten deshalb eine Ergänzung des Art. 34a wie folgt:

*Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~ Treuhand, **Informationstechnologie sowie Kommunikationstechnologie und Personalverleih:***

*¹ Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~ Treuhand, **Informationstechnologie sowie Kommunikationstechnologie und Personalverleih** anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen (...):*

4. Kompensation der über dem Jahrestundensoll geleisteten Stunden (Art. 34a Abs. 3 Bstb. c)

Hier besteht eine Inkongruenz zwischen Gesetz und Verordnung. Die vorgeschlagene Änderung nimmt mit seinen Regelungen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (Bst. a) und der jährlichen Obergrenze (Bst. b) Bezug auf die 45-Stunden-Woche für Büropersonal gemäss Art. 9 Abs. 1 Bst. a ArG in Verbindung mit Art. 12 Abs. 2 Bst. a ArG. Konsequenterweise müsste sich die Regelung von Buchstabe Art. 34a Abs. 3 Bst. c ArGV 2 somit nach Art. 13 Abs. 1 ArG richten. Der Wortlaut müsste entsprechend ergänzt werden:

c. Die über dem Jahrestundensoll geleisteten Stunden müssen durch Freizeit von wenigstens gleicher Dauer im folgenden Kalender- oder Geschäftsjahr ausgeglichen werden oder es muss für sie, **soweit sie 60 Stunden übersteigen**, ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent ausgerichtet werden.

Die Erfüllung unserer Forderungen in den oben genannten Punkten 1 und 2 sind für TREUHAND|SUISSE Voraussetzung, um der Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz zustimmen zu können. Ohne eine Anpassung in diesem Sinne lehnen wir den vorliegenden Entwurf der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz in dieser Form ab.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und Anliegen und stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

TREUHAND|SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband

Daniela Schneeberger
Zentralpräsidentin

Vanessa Jenni
Geschäftsführerin

**Unia Zentralsekretariat
Abteilung Politik**

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
<http://www.unia.ch>



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Post CH AG

P.P. CH-3000 Bern 15

Unia Zentralsekretariat Abteilung Politik Weltpoststrasse 20 CH-3000 Bern 15

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung
und Forschung
Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:
abas@seco.admin.ch

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnungen 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV2): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

13. September 2021

Véronique Polito
Vizepräsidentin, Leitung Sektor
Tertiär

veronique.polito@unia.ch
T + 41 31 350 24 71

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Parmelin

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Die Gewerkschaft Unia nimmt im Folgenden gerne Stellung zu diesen für die Gesundheit und die Arbeitsbedingungen von Hunderttausenden von Arbeitnehmenden wichtigen Fragen.

Allgemeines

Das Schweizer Arbeitsrecht ist im internationalen Vergleich sehr arbeitgeberfreundlich ausgestaltet und lässt eine Fülle an flexiblen Arbeitsformen zu. Niemand dürfte ernstlich behaupten, verglichen mit dem Ausland seien die Arbeitszeiten in der Schweiz zu kurz oder unflexibel.¹ Der neue Sonderbestimmung in Art. 34a ArGV2 sieht für grosse Kreise von Angestellten in verschiedenen Dienstleistungsbetrieben eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten vor, was ein Abbau des Arbeitnehmendenschutzes bedeutet. Da die geltenden Bestimmungen ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene

¹ Dies ist auch der Schluss des Bundesrates, vgl. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017 vom 8. November 2017.

spezifische Lösungen zu finden, braucht es grundsätzlich keine zusätzlichen Deregulierungen. Im Sinne eines Kompromisses sind wir bereit, unter folgenden Voraussetzungen trotzdem auf die Verordnungsänderung einzutreten: Die Ausdehnung der Tages- und Wochenarbeitszeit sowie die bewilligungsfreie Sonntagsarbeit der neuen Sonderbestimmung müssen auf einen klar begrenzten Personenkreis beschränkt werden. Ein Abbau des Gesundheitsschutzes durch die Ausdehnung der Arbeitszeiten für Angestellte mit einem Bruttojahreseinkommen unter 120'000 Franken sowie eine Schlechterstellung von Teilzeitangestellten müssen dabei ausgeschlossen werden.

Die Bestimmungen des nArt. 34a ArGV2 im Einzelnen

Art. 34a Abs. 1

Die Definition des betrieblichen Geltungsbereichs ist so weit gefasst, dass die Gefahr der rechtsmissbräuchlichen Umgehung der Kriterien der besonderen Verhältnisse gemäss Art. 27 ArG gross ist. Wir bedauern, dass das Vorliegen der besonderen Verhältnisse gemäss Art. 27 ArG für die neue Ausnahmebestimmung nicht vertieft geprüft wurde. Zumindest im Bereich der «Beratung» muss die Anwendbarkeit des besonderen Jahresarbeitszeitmodelles auf die Steuerberatung beschränkt werden.

Der Wortlaut von Art. 34a Abs. 1 ist wie folgt zu ändern: «Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, [...]».

Art. 34a Abs. 1 lit. b

Die neu eingeführten Begriffe der «Spezialisten und Spezialistinnen» sowie der Arbeitnehmenden mit «Vorgesetztenfunktion» sind zu unbestimmt und öffnen Missbrauch Tür und Tor. Sie müssen zumindest in der Wegleitung präzisiert werden, ansonsten fehlen die Kriterien, um den Vollzug zu gewährleisten und Rechtsmissbrauch vorzubeugen. Zudem müssen sie mit dem Kriterium des Bildungsabschlusses gepaart werden.

Entsprechend ist der Wortlaut von Art. 34a Abs. 1 lit. b wie folgt zu ergänzen: «[...] und verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss».

Art. 34a Abs. 1 lit. c

Das Bruttojahreseinkommen von mindestens 120'000 Franken muss eine zwingende Voraussetzung für die Beschäftigung im besonderen Jahresarbeitszeitmodell sein, da es die einzige objektiv benutzbare Diskriminante zum Schutz von Arbeitnehmenden mit tiefen und mittleren Einkommen ist. Eine gute Ausbildung bietet keinen verlässlichen Schutz vor

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV2): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

3/5

tiefen Löhnen und ist deshalb kein geeignetes Kriterium, um Arbeitnehmende dem besonderen Jahresarbeitszeitmodell zu unterstellen.

Folglich muss der letzte Teilsatz im Art. 34a Abs. 1 lit. c gestrichen werden: «Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken, wobei sich der Betrag von 120'000 Franken bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert. ~~oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.»~~

Alternativ: «[...] und sie verfügen über einen Abschluss [...]».

Art. 34a Abs. 3 lit. a und lit. b

Wir begrüssen, dass die besonderen Verhältnisse von Teilzeitangestellten insofern berücksichtigt werden, als in Abs. 3 lit. a festgehalten wird, dass sich das maximale Jahresstundensoll bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert. Damit Teilzeitarbeitnehmende gegenüber Vollzeitarbeitnehmenden nicht schlechter gestellt werden, braucht es jedoch zusätzlich eine anteilmässige Reduktion der Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit. Ohne diese Ergänzung können Teilzeitarbeitnehmende – auch solche mit einem tiefen Beschäftigungsgrad – dazu angehalten werden, zeitweise bis zu 63 Stunden pro Woche zu arbeiten. Solch extreme Schwankungen der Arbeitszeit sind bei Mehrfachbeschäftigung unmöglich zu bewältigen und führen bei Familienpflichten zu indirekter Diskriminierung. Die Planbarkeit wird durch das vorgeschlagene Jahresarbeitszeitmodell bereits erschwert, da damit die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten je nach betrieblichen Bedürfnissen starken Schwankungen unterliegen können. Ohne die anteilmässige Reduktion der Höchstgrenze von 63 Stunden pro Woche unterliegen die wöchentlichen Arbeitszeiten von Teilzeitarbeitnehmenden im Jahresarbeitszeitmodell grösseren Schwankungen als diejenigen von Vollzeitangestellten, was eine Benachteiligung der Teilzeitarbeitnehmenden betreffend Planbarkeit und Vereinbarkeit bedeutet.

Antrag Abs. 3 lit. a Ergänzung: «[...] wobei sich das maximale Jahresstundensoll und die absolute Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 63 Stunden bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert; [...]»

Art. 34a Abs. 4

Wir bedauern, dass die psychosozialen Risiken, die mit der Einführung des neuen Modelles der Jahresarbeitszeit zusammenhängen, nicht im Vorfeld abgeklärt wurden. Die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist eine Gesundheitsschutzmassnahme, deren Wirksamkeit wissenschaftlich belegt ist. Wir bezweifeln, dass der Präventionsartikel in Abs. 4 die Aufhebung dieser Massnahme kompensieren kann. Zumindest die Umsetzung

des neuen Gesundheitsschutzartikels sollte arbeitsmedizinisch begleitet und die Erkenntnisse durch Fachpersonen ausgewertet werden.

Fazit

In der jetzigen Version widerspricht der neue Art. 34a ArGV2 übergeordnetem Recht und dem Geiste der Ausnahmen der ArGV2, bei welchen ein ausgewiesenes, dringendes und reelles wirtschaftliches oder technisches Bedürfnis vorliegen muss. Wie sich der Artikel heute präsentiert, entsteht der Verdacht, dass Arbeitgeber aus dem Dienstleistungsbereich ein extrem dereguliertes Arbeitszeit-Regime noch weiter deregulieren wollen – um Personal zu sparen. Dies ist inakzeptabel. Es würde zu mehr Erkrankungen, mehr Burnouts, mehr Kosten für die Allgemeinheit und zu unzufriedeneren Arbeitnehmenden führen.

Um für die Unia akzeptabel zu sein, muss der Artikel wie folgt geändert werden (vgl. Track-Change-Modus):

Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand

1 Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen ~~Rechts-, Steuerberatung-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung-~~ Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden kumulativen Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen:

a. Sie verfügen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie und können ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen.

b. Sie haben eine Vorgesetztenfunktion inne oder sind Spezialisten und Spezialistinnen in einem Bereich nach Absatz 1 und sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.

c. Sie verfügen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken, wobei sich der Betrag von 120 000 Franken bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; ~~oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.~~

[...]

a. Die wöchentliche Arbeitszeit darf in jedem Fall höchstens 63 Stunden und im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen, wobei sich das maximale Jahresstundensoll und die absolute Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 63 Stunden bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Überzeit sind nicht anwendbar.

[...]

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV2): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)
5/5

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen im Voraus bestens.

Mit freundlichen Grüßen

Gewerkschaft Unia



Vania Alleva
Präsidentin



Véronique Polito
Vizepräsidentin, Leitung Sektor Tertiär



Per E-Mail an:

abas@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 15. September 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2): Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf das im Betreff erwähnte Vernehmlassungsverfahren. Gerne nehmen wir zur geplanten ArGV-2-Revision Stellung.

Der vsao hat sich seit ihrer Lancierung gegen die parlamentarische Initiative «*Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle*» (16.414, Konrad Graber) ausgesprochen. Unsere Argumentation in der Vernehmlassung zur ursprünglich geplanten Gesetzesänderung gilt auch für den neuen Vorschlag auf Verordnungsebene. Daher erlauben wir uns, Sie nochmals auf unsere grundsätzlichen Erwägungen in der [Stellungnahme vom 29. November 2018](#) hinzuweisen (vgl. Beilage).

In Bezug auf die nun vorgesehene Verordnungsrevision erinnern wir daran, dass die Schweiz punkto Arbeitszeiten bereits heute eines der flexibelsten und arbeitgeberfreundlichsten Arbeitsgesetze der Welt hat. Dies hält der Bundesrat im Bericht «*Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen - Chancen und Risiken*» vom 8. November 2017 fest. Zudem bestehen in der ArGV 2 zahlreiche und einzelfallgerechte Ausnahmen für eng umschriebene Branchen, die Ausnahmebestimmungen in Sachen Wochenarbeitszeit sowie Nacht- und Sonntagsarbeit benötigen können. Hierbei sind jedoch zwingend die wirtschaftliche bzw. gesellschaftliche Notwendigkeit auszuweisen und die Grundparameter des Arbeitsgesetzes zum Gesundheitsschutz zu respektieren.

Beim ergänzten Artikel 34a ArGV ist zu monieren, dass der Kreis der betroffenen Arbeitnehmenden von den ursprünglich gemeinten Bereichen Treuhand und Wirtschaftsprüfung im Titel auf die Beratung ausgeweitet werden soll - und mit diesem sehr dehnbaren, weil interpretationsbedürftigen Begriff auf eine mutmasslich grosse Zahl zusätzlicher Angestellter, wenn man die in Absatz 1 aufgezählten Branchen betrachtet. Als

Ärzteverband rufen wir Ihnen nochmals unsere schwerwiegenden Bedenken in Erinnerung, wenn es um die medizinischen Folgen zu langer Arbeits- bzw. Überzeiten geht sowie um kürzere Ruhezeiten und Sonntagsarbeit, deren Erleichterung die Verordnungsrevision ebenfalls vorsieht. Wir berufen uns dabei auch auf die Erfahrungen unserer Mitglieder, bei welchen die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes von den Spitälern nach wie vor flächendeckend missachtet werden.

Speziell machen wir auf die Situation von Teilzeitangestellten - und damit namentlich von Frauen - aufmerksam, welche durch die «Flexibilisierung» ihrer Verfügbarkeit angesichts ihrer ausserberuflichen (familiären) Verpflichtungen besonders unter Druck geraten würden. Und nicht zuletzt sind die vom Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) im erläuternden Bericht ange deuteten Vollzugsprobleme zu unterstreichen: *«Mit dem Wegfall der wöchentlichen Höchst arbeitszeit als relativ einfach zu kontrollierende Grenze werden detaillierte Arbeitszeitkontrollen für die Arbeitsinspektorate aufwändiger sein.»* (Kapitel 4.1, Seite 9) Dieser Punkt wiegt umso schwerer, weil zu den in Absatz 4 von Art. 34a ArGV 2 erwähnten Präventionsmassnahmen wichtige Fragen offenbleiben. Denn wie werden solche Massnahmen evaluiert - und von wem? Oder wie verpflichtet man Arbeitgeber verbindlich dazu, psychosoziale Risikoanalysen durchzuführen?

Zusammengefasst: Aus unserer Sicht besteht keine Veranlassung, den Arbeitnehmerschutz im Sinne der Verordnungsänderung abzubauen, zumal den davon Betroffenen erhebliche gesundheitliche Konsequenzen drohen. Sollte es trotzdem zu einer Umsetzung kommen, ersuchen wir Sie um die Übernahme der vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) in seiner Stellungnahme vorgeschlagenen Textanpassungen. Damit lässt sich zumindest eine begriffliche Präzisierung respektive Einschränkung der anvisierten Branchen erreichen und die kumulative Anwendung der Kriterien Funktion und Qualifikation. Die Begriffe «Vorgesetztenfunktion» sowie «Spezialistinnen und Spezialisten» müssen mindestens in der Wegleitung präzisiert werden - ansonsten fehlt es nur schon an den Kriterien, um den Vollzug halbwegs zu gewährleisten und Rechtsmissbrauch vorbeugen zu können.

Betreffend die Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse von Teilzeitangestellten begrüssen wir, dass sich das maximale Jahresstundensoll bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduzieren soll. Damit Teilzeitmitarbeitende gegenüber solchen mit einem Vollzeitpensum nicht schlechter gestellt werden, braucht es jedoch zusätzlich eine anteilmässige Reduktion der wöchentlichen Höchstgrenze.

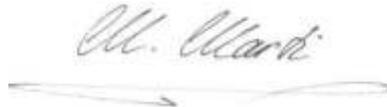
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Erwägungen und stehen Ihnen für Rückfragen oder weitere Erläuterungen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Barrile', enclosed in a thin black rectangular border.

Angelo Barrile
Präsident

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Marti', with a long horizontal flourish underneath, enclosed in a thin black rectangular border.

Marcel Marti
Leiter Politik und Kommunikation/
stv. Geschäftsführer

Beilage:

- Parlamentarische Initiativen «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414, Konrad Graber) sowie «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» (16.423, Karin Keller-Sutter): Vernehmlassungsantwort vsao vom 29. November 2018

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

per E-Mail:
abas@seco.admin.ch

Zürich, 16. August 2021

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112):
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)**

Stellungnahme der Zürcher Handelskammer

Sehr geehrter Herr Bundespräsident, sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 21. Mai 2021 wurden interessierte Kreise dazu eingeladen, sich zur Vernehmlassung der Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a) zu äussern. Die Zürcher Handelskammer (ZHK) vertritt als Wirtschaftsorganisation die Interessen von über 1'100 Unternehmen am Wirtschaftsstandort Zürich und setzt sich für eine wettbewerbsgesteuerte Marktwirtschaft mit möglichst günstigen Rahmenbedingungen ein. Dazu gehört insbesondere auch ein liberales und zeitgemässes Arbeitsrecht. Wir erlauben uns deshalb, zur vorliegenden Vernehmlassung Stellung zu nehmen.

Die Zürcher Handelskammer begrüsst die Einführung des neuen Artikels 34a ArGV 2. Damit erfolgt zumindest ein Schritt in die richtige Richtung zur Flexibilisierung der Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit. Warum das neue Jahresarbeitszeitmodell jedoch nur gewissen Branchen offenstehen soll, ist nicht ersichtlich. Die ZHK fordert deswegen eine Anpassung von Artikel 34a. Zudem lehnt sie die Einführung von zusätzlichen Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes ab, da der Gesundheitsschutz bereits umfassend und detailliert geregelt ist.

Mit der Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz wird ein neuer Artikel 34a ArGV 2 eingeführt. Damit wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in bestimmten Dienstleistungsbetrieben tätig sind und eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder als Fachspezialistinnen bzw. Fachspezialisten tätig sind, die Beschäftigung nach dem in Absatz 3 definierten, begrüssenswerten Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht.

Die bestehenden Regelungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten im schweizerischen Arbeitsgesetz (inkl. Verordnungen) stammen teilweise noch aus dem Industriezeitalter und entsprechen in vielen Fällen nicht mehr den Bedürfnissen einer modernen Dienstleistungsgesellschaft.

Die ZHK fordert deswegen schon seit langem eine Modernisierung bzw. Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Die Einführung eines neuen Jahresarbeitszeitmodells, welches mit Artikel 34a ArGV 2 erfolgen soll, ist deswegen als Schritt in die richtige Richtung zu werten. Die ZHK unterstützt diese Änderung deswegen im Grundsatz.

Keine Beschränkung auf bestimmte Branchen

Nicht einverstanden sind wir allerdings mit der sehr limitierten Anwendungsmöglichkeit des neuen Jahresarbeitszeitmodells, welches gemäss der Vorlage nur Unternehmen in den Bereichen der Beratung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand offensteht. Im erläuternden Bericht zur Vernehmlassung wird erklärt, dass Unternehmen in den Branchen, in welchen das neue Arbeitszeitmodell angewendet werden könnte, Tätigkeiten anbieten, für welche aufgrund von besonderen Kundenbedürfnissen und terminlichen Abhängigkeiten ein anerkannter Bedarf an Arbeitszeitflexibilität besteht. Damit wird ausser Acht gelassen, dass diese Definition durchaus auch für andere Branchen zutrifft. Beispiele dafür sind IT-Unternehmen, Banken oder Versicherungen. Wir fordern deswegen, dass das Jahresarbeitszeitmodell gemäss Art. 34a ArGV allen Branchen offenstehen soll, zumal das Modell nicht per se zur Anwendung kommt, sondern nur, falls die Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dies schriftlich vereinbaren. Überdies wird die Zielgruppe der in Frage kommenden Arbeitnehmenden bereits genügend durch die Anforderungskriterien gemäss Abs. 1 lit. a-c eingeschränkt.

Antrag:

Umformulierung von Art. 34a Abs. 1 ArGV 2:

Betriebe, ~~die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten~~, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen.

Keine zusätzlichen Präventionsmassnahmen im Bereich Gesundheitsschutz

Die ZHK fordert zusätzlich, dass Art. 34a Abs. 4 ArGV 2 gestrichen wird. Zusätzliche Bestimmungen im Bereich des Gesundheitsschutzes sind in der Verordnung 2 des Arbeitsgesetzes nicht angebracht, da das neue Jahresarbeitszeitmodell zu keinen neuen Gesundheitsrisiken führen wird. Der Grundsatz der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die detaillierten Bestimmungen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden sind im Übrigen bereits hinreichend sowohl im Obligationenrecht als auch im Arbeitsgesetz geregelt.

Antrag:

Art. 34a Abs. 4 ArGV 2 ist ersatzlos zu streichen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
Zürcher Handelskammer



Dr. Regine Sauter
Direktorin



Roman Obrist
Leiter Wirtschaftspolitik