



November 2021

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Bericht über die Ergebnisse der Vernehmlassung
(25. Mai 2021 bis 15. September 2021)

Inhalt

1	Ausgangslage	3
2	Eingegangene Stellungnahmen.....	4
3	Grundsätzliche Haltung der Anhörungsteilnehmenden.....	4
4	Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln	7
4.1	Art. 34a Absatz 1: Anwendungsbereich	7
4.1.1	Abs. 1 Bst. a.....	9
4.1.2	Abs. 1 Bst. b.....	9
4.1.3	Abs. 1 Bst. c.....	10
4.2	Art. 34a Absatz 2: Schriftliche Vereinbarung.....	10
4.3	Art. 34a Absatz 3: Jahresarbeitszeitmodell	11
4.3.1	Buchstabe a: Maximale wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Jahres	12
4.3.2	Buchstabe b: Maximaler Saldo der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden.....	13
4.3.3	Buchstabe c: Kompensation der über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden.....	14
4.3.4	Buchstabe d: Zeitraum der Tages- und Abendarbeit	15
4.3.5	Buchstabe e: Verkürzung der täglichen Ruhezeit	15
4.3.6	Buchstabe f: Sonntagsarbeit	16
4.3.7	Buchstabe g: Arbeitszeiterfassung	17
4.4	Art. 34a Absatz 4: Präventionsmassnahmen	17
5	Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden	20

1 Ausgangslage

Am 17. März 2016 reichte Ständerat Konrad Graber seine parlamentarische Initiative (pa. Iv.) 16.414 «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle»¹ ein. Die Initiative fordert die Verankerung der Möglichkeit eines Jahresarbeitszeitmodells auf Gesetzesstufe und für den Dienstleistungssektor eine Flexibilisierung der Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit im Arbeitsgesetz vom 13. März 1964² (ArG). Nachdem die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates (WAK-S) sowie die nationalrätliche Schwesterkommission (WAK-N) entschieden hatten, der pa. Iv. Folge zu geben, erarbeitete die WAK-S einen Vorentwurf aus und schickte diesen zusammen mit dem Entwurf zur pa. Iv. Keller-Sutter 16.423 «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» vom 4. September bis 4. Dezember 2018 in die Vernehmlassung.

Um einigen im Rahmen der Vernehmlassung geäusserten Kritiken Rechnung zu tragen, nahm die WAK-S Anpassungen an der Vorlage vor. Trotz dieser Anpassungen konnten die Vorbehalte nach Ansicht des Bundesrats kaum substantiell entkräftet werden. Weil die WAK-S zudem bei der Erarbeitung der Vorlage auf einen expliziten Einbezug der für diese Thematik massgeblichen Sozialpartner verzichtet hatte, erachtete der Bundesrat die Erfolgchancen dieser Revisionsvorlage als gering.³

In der Folge wurde in der WAK-S die Idee aufgeworfen, anstelle einer Gesetzesrevision eine Lösung auf Verordnungsebene zu suchen. Ein solches Vorgehen wurde vom Departementschef WBF begrüsst und auch von Seiten der Gewerkschaften positiv beurteilt. Das SECO erhielt den Auftrag, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern einen Vorschlag für die Einführung eines besonderen Jahresarbeitszeitmodells in der Verordnung 2 vom 10. Mai 2000⁴ zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) zu erarbeiten. Daraufhin wurde die weitere Behandlung der pa. Iv. Graber sistiert.

Nachdem der Departementschef WBF die Unterstützung des SECO zur Suche einer Lösung auf Verordnungsebene zugesichert hatte, erarbeiteten die Verbände, die hinter der Lancierung der pa. Iv. Graber standen (Allianz Denkplatz Schweiz⁵ und die plattform⁶) einen ersten Verordnungsentwurf und präsentierten diesen in der Sitzung der Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) vom 3. September 2020. Dort wurde gefordert, einen runden Tisch zur vertieften Diskussion der Vorlage durchzuführen. Diese Sitzung fand am 15. Januar 2021 in einer erweiterten Runde unter Beteiligung aller betroffenen Sozialpartner statt.

Im Anschluss daran erarbeitete das SECO basierend auf die Diskussion und das ursprüngliche Anliegen der pa. Iv. Graber einen möglichst ausgewogenen Entwurf für eine Regelung eines besonderen Jahresarbeitszeitmodells auf Verordnungsebene im Hinblick auf das Vernehmlassungsverfahren.

Beim vorliegenden Revisionsvorschlag handelt es sich um einen Kompromiss, welcher die wichtigsten Forderungen der hauptbetroffenen Kreise berücksichtigt. Jedoch wurden einige der Anliegen nicht aufgenommen, weil sie dem Gesundheitsschutz oder wichtigen Prinzipien des Arbeitsgesetzes widersprachen bzw. nicht in direktem Zusammenhang mit einem Jahresarbeitszeitmodell standen.

¹ BBI 2019 3937

² SR 822.11

³ BBI 2019 6553

⁴ SR 822.112

⁵ [allianz denkplatz schweiz \(allianz-denkplatz-schweiz.ch\)](https://allianz-denkplatz-schweiz.ch)

⁶ [Home – die plattform](https://home-die-plattform.ch) | [la plateforme \(die-plattform.ch\)](https://la-plateforme-die-plattform.ch)

2 Eingegangene Stellungnahmen

Im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens gingen 62 Stellungnahmen ein. Von Seiten der Kantone erfolgten 26, die anderen 36 wurden von Organisationen, Verbänden und weiteren interessierten Kreisen eingereicht, wobei Suva und Swissmem ausdrücklich auf die Eingabe verzichten. LU, OW und UR verweisen auf die Stellungnahme des IVA, weshalb im Nachfolgenden auf die explizite Nennung von diesen Kantonen verzichtet wird.⁷

SG begrüsst die Revision. AG, AI, AR, BE, BS, FR, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, ZH sowie der IVA begrüssen die Revision im Grundsatz. BL und GE lehnen die Revision in vorliegender Form ab. Es wurden aber sowohl redaktionelle Präzisierungsvorschläge und kritische Kommentare als auch einige Ablehnungen gegenüber einzelnen Artikeln geäussert.

Von den weiteren Vernehmlassungsteilnehmenden begrüssen Arbeitgeber Banken, CCIG, CP, die Mitte, die plattform, EIT.swiss, FER, GEM, GLP, SAV/FSA, swissstaffing und ZHK die Revision grundsätzlich, viele davon aber unter bestimmten Bedingungen. ASA begrüsst die parlamentarische pa. Iv. Graber 16.414 im Grundsatz, äussert sich jedoch infolge mangelnder Betroffenheit nicht zu den einzelnen Bestimmungen des Art. 34a ArGV 2. Die SVP unterstützt nach wie vor eine Umsetzung der pa. Iv. 16.414 auf Gesetzesstufe und hält fest, dass die vorliegende Verordnungsanpassung ein Schritt in die richtige Richtung sei, jedoch dem Kernanliegen der pa. Iv. 16.414 nicht gerecht werde. Allianz denkplatz schweiz, asut, Digitalswitzerland, EXPERTsuisse, FDP, KMU-Forum, SAV, SBPV, SGARM, SGB, sgv, SP, Swico, Syna, syndicom, Travail.Suisse, TREUHAND|SUISSE, Unia und VSAO lehnen die Revision in vorliegender Form ab.

Die Revisionsvorlage ist sehr umstritten. Den Arbeitnehmerorganisationen (ausser die plattform) geht sie viel zu weit, während dem sie für die Arbeitgeberorganisationen zu restriktiv erscheint. Viele der Vernehmlassungsteilnehmenden führen mehrere Bedingungen auf, welche ihrer Ansicht nach für eine Befürwortung zwingend erfüllt sein müssen. Auch diejenigen, welche die Vorlage zwar nicht generell ablehnen und die Stossrichtung begrüssen, bringen verschiedene Änderungswünsche vor.

3 Grundsätzliche Haltung der Anhörungsteilnehmenden

Zusammenfassend stehen 24 von 26 teilnehmenden Kantonen sowie der IVA der Vorlage grundsätzlich positiv gegenüber. Es wird insbesondere vorgebracht, dass der Entwurf die bereits bewährte Praxis etabliere und gleichzeitig einen notwendigen rechtlichen Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmenden gewährleisten wolle. Es wird jedoch hervorgehoben, dass der neue Artikel viele rechtliche Fragen aufwerfe und eine Reihe von Unklarheiten, die vorgängig zu klären sind, enthalte, welche beseitigt werden sollten. Ausserdem befürchten BE, BL, GR und ZH einen Mehraufwand für die Kantone. GE ist der Meinung, dass die Kontrollen der Arbeitsinspektorate erschwert würden. BL geht davon aus, dass die dazu notwendige Mitwirkung der Arbeitgeberschaften über Art. 46 ArG abgedeckt sei.

SG begrüsst, dass sich mit Einführung flexiblerer Arbeitszeitmodelle die Möglichkeit biete, Erfahrungen zu sammeln und diese auch unter dem Aspekt des Arbeitnehmerschutzes und der Kontrollierbarkeit durch die Arbeitsinspektorate zu testen.

Für AR, ZG und ZH geht der vorliegende Revisionsentwurf zu wenig weit. Zudem ist für ZH dessen Wirksamkeit infolge des damit verbundenen anspruchsvollen und aufwendigen Vollzugs sowohl für die Betriebe als auch die Behörden fragwürdig und die Regelung hinsichtlich

⁷ Die Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden mit den in diesem Bericht verwendeten Abkürzungen befindet sich im Anhang.

Präventionsmassnahmen zum Gesundheitsschutz nicht ausreichend. AR und ZH sind der Ansicht, dass die IT-Branche ebenfalls im Artikel aufgenommen werden sollte, zumindest sei es nicht nachvollziehbar, diese auszuklammern.

GE, JU, NE und TI verweisen auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Insbesondere längere Arbeitszeiten über einen längeren Zeitraum hinweg werden als problematisch angesehen (JU und NE). TI hält es für unabdingbar, dass der Arbeitgeber alle Massnahmen zum Schutz der Gesundheit seiner Arbeitnehmer eindeutig nachweisen muss.

GR erachtet es als nicht sinnvoll, laufend neue Ausnahme- und Sonderregelungen für bestimmte Branchen zu erlassen, welche dazu führen, dass es zunehmend schwieriger werde, die Übersicht über die geltenden Regeln zu behalten. Art. 34a ArGV 2 enthalte viele Zusatzbedingungen, welche in den Betrieben respektiert werden müssen. Je grösser die Summe solcher Bestimmungen werde, desto unübersichtlicher werde das Arbeitsgesetz für die Arbeitgebenden.

Für VD entbehren einige der in Art. 34a ArGV 2 festgelegten Regeln einer Rechtsgrundlage. Dies gelte insbesondere für den Begriff «annualisation du temps de travail», welchen das Arbeitsgesetz nicht vorsehe, da die Arbeitszeit auf Wochenbasis festgelegt sei. Darüber hinaus schlägt VD die Schaffung eines neuen Abschnitts 4 in ArGV 2 mit dem Titel "Besondere Kategorien von Unternehmen oder Arbeitnehmern" vor, welcher einen neuen Artikel 53, der die für die in diesem Abschnitt aufgeführten Unternehmen geltenden Ausnahmen definiert, und einen Artikel 54, der den Inhalt des Entwurfs von Art. 34a ArGV 2 aufgreift, enthalten soll.

Laut BL ist bei ausgewiesenen terminlichen Abhängigkeiten und zeitlichen Engpässen der Bedarf an Arbeitszeitflexibilität zwar nachvollziehbar und anerkannt; allerdings erscheint ein Aufweichen von Arbeitnehmerschutzbestimmungen zur blossen Befriedigung von vermeintlichen Kundenbedürfnissen nicht gerechtfertigt. Wenigstens seien aber durch den Einbezug der Sozialpartner beim zweiten Anlauf zur Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells im Vergleich zur ursprünglichen Vernehmlassungsvorlage gewisse Verbesserungen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes erzielt worden.

GE lehnt die Revision ab und bringt u.a. vor, dass aus arbeitsrechtlicher Sicht die neue Bestimmung zwar der Notwendigkeit entspreche, die Arbeitszeiterfassung zu vereinfachen, aber die Gefahr bringe, dass die physische und psychische Gesundheit des Arbeitnehmenden beeinträchtigt werde.

Wie eingangs erwähnt, begrüssen Arbeitgeber Banken, CCIG, CP, die Mitte, die Plattform, EIT.swiss, FER, GEM, GLP, SAV/FSA, swissstaffing und ZHK die Revision grundsätzlich. Arbeitgeber Banken begrüsst die Stossrichtung der Vorlage, auch wenn diese für die Bankbranche von untergeordneter Bedeutung sein werde, da es für zahlreiche Dienstleistungsbetriebe eine flexiblere Handhabung der Arbeitszeiten ermögliche und damit den Realitäten in diesen Branchen gerecht werde, ohne dabei den Arbeitnehmerschutz zu vernachlässigen.

Insbesondere Arbeitgeber Banken, EIT.swiss, die Mitte, GLP und ZHK sind der Meinung, dass Art. 34a ArGV 2 weiteren Branchen offenstehen sollte. Laut Arbeitgeber Banken, die Mitte und GLP soll insbesondere die ITC- bzw. IT-Branche in den Anwendungsbereich des neuen Jahresarbeitszeitmodells eingeschlossen werden. EIT.swiss erachtet es zudem für wünschenswert, den ausschlaggebenden Lohn auf CHF 110'000.- zu senken.

Aus Sicht von die Mitte besteht beim vorliegenden Entwurf im Bereich selbstbestimmtes Arbeiten noch Klärungsbedarf. Ausserdem werde unterstützt, dass der Vernehmlassungsentwurf die Hürden für die individuelle Vereinbarung der Jahresarbeitszeit hoch ansetze.

ZHK hingegen lehnt die Einführung von zusätzlichen Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes ab, da der Gesundheitsschutz bereits umfassend und detailliert geregelt sei.

Swisstaffing ist der Meinung, dass die Vernehmlassungsvorlage zentrale Anliegen der pa. Iv. 16.414 nicht erfülle und somit die Vorlage die in der Initiative gewünschte Flexibilität nicht erreichen könne.

SAV/FSA bringt vor, dass das Bedürfnis der Wirtschaft nach Jahresarbeitszeitmodellen grundsätzlich anerkannt werde, wenngleich bestimmte Wirtschaftsbranchen davon naturgemäss mehr betroffen seien als beispielsweise Anwaltsunternehmen. Der SAV/FSA begrüsst die geplante Verordnungsrevision, wenngleich er zur entsprechenden Verordnungskompetenz des Bundesrates in verschiedener Hinsicht ein deutliches Fragezeichen setzt. SAV/FSA ist der Auffassung, dass nach geltenden Gesetzgebungsstandards materiell eindeutige Normen des Arbeitsgesetzes nur durch das Parlament abgeändert werden können, aber nicht durch den Bundesrat auf dem Verordnungsweg. Weiter wird vorgebracht, dass sich das neue Jahresarbeitszeitmodell durch eine markante Ausdehnung der Arbeitszeitschranken gemäss Arbeitsgesetz auszeichnet, die in eindeutig klarem Widerspruch zur Gesetzeslage zu stehen scheinen.

Gemäss die plattform fehlen weiterhin allgemein gültige Bestimmungen zu flexiblerem Arbeiten ausserhalb des Betriebs und es gebe einen Änderungsbedarf bei den gesetzlichen Grundlagen. Da dieser Aspekt der Flexibilität aber eine grössere Gruppe von Arbeitnehmenden und Betrieben betreffe, sei er auf Gesetzes- und nicht Verordnungsstufe zu regeln. Deshalb werden sich die plattform Verbände auf politischer Ebene für eine Neuregelung engagieren.

Eine Umsetzung der sistierten pa. Iv. 16.414 auf Gesetzesstufe wird von der SVP unterstützt. Im Lichte dessen sei der begrenzte Geltungsbereich der vorliegenden Verordnungsanpassung ein Schritt in die richtige Richtung, werde aber dem Kernanliegen der pa. Iv. nicht gerecht.

Allianz denkplatz schweiz, asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, FDP, KMU-Forum, SAV, Swico und TREUHAND|SUISSE lehnen den vorliegenden Entwurf ab. Sgv beurteilt die vorliegende Verordnungsanpassung ebenfalls als zu wenig weitgehend. Der vorliegende Revisionsvorschlag erfülle die an ihn gestellten Forderungen nicht: die Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von Wochenarbeitszeit fehlt, eine zu enge betriebliche Fokussierung wurde gemacht und es ist ganz wichtig, dass das vorgeschlagene besondere Jahresarbeitszeitmodell keine Präjudizierung auf bestehende Jahresarbeitszeitmodelle haben darf.

Allianz denkplatz schweiz, asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, SAV und Swico bringen insbesondere vor, dass der Entwurf nicht geeignet sei, die pa. Iv. 16.414 umzusetzen und keine tatsächliche Verbesserung für Arbeitnehmende und Arbeitgebende der Wissensberufe, die ein moderneres und selbstbestimmteres Arbeiten wünschen, schaffe. Für eine Verordnungslösung im Sinne der berechtigten und breit abgestützten Forderung nach einer echten und flexiblen Jahresarbeitszeit müssen somit folgende Punkte zwingend angepasst werden: 1. Einbezug der ICT-Branche (Informatik und Telekommunikation); 2. Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst); und 3. Selbstbestimmte Festlegung der Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit. Auch FDP und TREUHAND|SUISSE fordern zwingend, dass die Regeln bezüglich Ruhezeit und Sonntagsarbeit liberalisiert werden.

SBPV, SGARM, SGB, SP, Syna, syndicom, Travail.Suisse, Unia und VSAO sind ebenfalls nicht einverstanden mit dem Verordnungsentwurf, dies jedoch aus anderen Gründen. Es wird v.a. eine Aufweichung des Gesundheitsschutzes befürchtet.

Für SGB wird einerseits die inhaltliche Aufhebung der Arbeitszeitbestimmungen erheblich vermindert, andererseits werden die betroffenen Arbeitnehmenden-Kategorien von den ursprünglich gemeinten Treuhändern und Wirtschaftsprüfern stark erweitert. In der jetzigen Version widerspreche der neue Art. 34a ArGV 2 übergeordnetem Recht und dem Geiste der Ausnahmen von ArGV 2, bei welchem ein ausgewiesenes, dringendes und reelles wirtschaftliches oder technisches Bedürfnis vorliegen müsse.

Syndicom ist der Auffassung, dass gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen besser geeignet seien, um den Bedürfnissen eines Betriebs oder eine Branche bezüglich der Arbeitszeit

und flexiblen Arbeitszeitmodellen gerecht zu werden. Deshalb sei der Weg über Gesamtarbeitsverträge vorzuziehen und der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen in möglichst vielen Branchen, wo diese bisher fehlten, zu fördern.

Gemäss SBPV bietet das bestehende Arbeitsrecht 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.

SP bringt vor, dass der Revisionsentwurf in zwei wesentlichen Punkten korrigiert werden müsse. Einerseits müssen die neu aufzunehmenden Ausnahmen sehr eng und präzise gefasst werden. Andererseits gehen die weiteren Voraussetzungen für die Anwendung des neuen Art. 34a ArGV 2 zu weit und enthielten zum Teil schwammige und juristisch nicht fassbare Begriffe.

Im Sinne eines Kompromisses ist Unia bereit, unter folgenden Voraussetzungen auf die Verordnungsänderung einzutreten: Die Ausdehnung der Tages- und Wochenarbeitszeit sowie die bewilligungsfreie Sonntagsarbeit der neuen Sonderbestimmung müssten 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 müssten dabei ausgeschlossen werden.

4 Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln

4.1 Art. 34a Absatz 1: Anwendungsbereich

Allianz denkplatz schweiz, AR, Arbeitgeber Banken, asut, CCIG, die Mitte, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, SAV, sgv, Swico, TREUHAND|SUISSE und ZH beantragen den Einbezug der IT-Branche (und der Telekommunikationsbranche) in den Anwendungsbereich des neuen Art. 34a ArGV 2. Allianz denkplatz schweiz, EXPERTsuisse und SAV sprechen sich für den folgenden Änderungsantrag aus: «Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, Treuhand, *Informationstechnologie und Kommunikationstechnologie*» und bei Absatz 1 «Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, Treuhand, *Informationstechnologie oder Kommunikationstechnologie* anbieten, dürfen [...]». Die Schweizer Wirtschaft hänge stark von flexibel arbeitenden Betrieben in der Informationstechnologie ab. Zudem seien es gerade diese Wissensberufe, welche die zukünftige Stärke sowie Innovations- und Exportkraft des Standorts Schweiz massgeblich beeinflussen.

CCIG schlägt folgende Erweiterung des Anwendungsbereichs vor: «Betriebe *oder Betriebs-teile*, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, *Öffentlichkeitsarbeit-, Informatik-, Technik-,* Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten [...]». FER und GEM unterstützen die Hinzufügung der Begriffe «*oder Betriebsteile*» und «*Öffentlichkeitsarbeit*».

Swissstaffing und TREUHAND|SUISSE fordern die Einbeziehung der Personalverleih- und -vermittlungsbranche in den Anwendungsbereich des Art. 34a ArGV 2. Auch sgv fordert den Einbezug des internen Personals der Personaldienstleister (z.B. Filialleiter, Beraterinnen und Berater etc.).

Gemäss allianz denkplatz schweiz sollen auch gesamtarbeitsvertraglich-regulierte Betriebe freiwillig das Jahresarbeitszeitmodell nutzen können.

GLP und KMU-Forum sind der Meinung, dass die Möglichkeit der Jahresarbeitszeit allen Dienstleistungsunternehmen offenstehen soll. Für die vorgesehene Beschränkung sei kein Grund ersichtlich bzw. sie sei nicht nachvollziehbar.

ZHK geht weiter und fordert, dass das Jahresarbeitszeitmodell gemäss Art. 34a ArGV 2 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 werde die Zielgruppe der in Frage kommenden Arbeitnehmenden bereits genügend durch die Anforderungskriterien gemäss Abs. 1 Bst. a-c eingeschränkt. ZHK bringt somit einen Umformulierungsantrag vor: «*Betriebe, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen.*».

SBPV, SGB, SP, Syna, Syndicom und Unia geht der betriebliche Geltungsbereich zu weit und sie beantragen, die Rechts-, Unternehmens-, Management- und Kommunikationsberatung zu streichen. Unia betont, dass die Gefahr der rechtsmissbräuchlichen Umgehung der Kriterien der besonderen Verhältnisse gemäss Art. 27 ArG gross sei und bedauert, dass deren Vorliegen für die neue Ausnahmebestimmung nicht vertieft geprüft wurde. Es wird beantragt, den Wortlaut von Absatz 1 wie folgt zu ändern: «1. Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen *Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung* oder *Treuhand* anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden *kumulativen* Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen». Zudem fordert Travail.Suisse, den neuen Art. 34a auf Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Treuhand zu beschränken. Allenfalls könne aus dem Bereich Beratung einzig die Steuerberatung mitübernommen werden.

Für GE erscheinen die Begriffe «Unternehmensberatung» und «Managementberatung» zu weit gefasst. Laut GE können Definitionen mit strengen Kriterien z.B. nach dem Vorbild der NOGA-Kodizes sinnvoller sein, um den Anwendungsbereich besser einzugrenzen.

Betreffend den betrieblichen Geltungsbereich von Art. 34a ArGV 2 stellt BL folgenden Antrag: «Im Titel der Bestimmung ist der Begriff «Beratung» zu streichen und der Anwendungsbereich präziser zu umschreiben. Zudem anstelle des Kundenbedürfnisses ist beim Bedarf an Arbeitszeitflexibilisierung auf ausgewiesene terminliche Abhängigkeiten abzustellen. Weiter ist der persönliche Geltungsbereich einzuschränken und an den Anwendungsbereich von Art. 73a ArGV 1 anzugleichen.»

Für ZH stellen sich zum betrieblichen Anwendungsbereich verschiedene Fragen für den Vollzug.

Nach Ansicht GR müsste ausdrücklich oder durch angepasste Formulierung im Verordnungstext darauf hingewiesen werden, dass die Voraussetzungen nach Buchstabe a. – c. kumulativ erfüllt sein müssen, um allfällige Missverständnisse zu vermeiden.

BS, FR, NW, SH, VS und IVA sind der Ansicht, dass es nicht so einfach sein werde, sich auf die unter Art. 73a ArGV 1 entwickelte Praxis zu berufen, da sie in der Tat viel weniger entwickelt und häufig sei als diejenige zu Art. 73b ArGV 1. Entsprechend müssten laut BS seitens SECO konkretere Vorgaben gemacht werden.

Für SAV/FSA scheinen die Voraussetzungen höhere Bildung; Vorgesetzten- oder Spezialistenfunktion von der Stossrichtung her bereits in den Voraussetzungen Jahresbruttoeinkommen über CHF 120'000.00 und grosse Autonomie in der Arbeitsgestaltung aufzugehen. Zusätzlich scheine es sozialverträglich und von der Advokatur zugestanden, dass dieser Kategorie von Arbeitnehmenden mehr Arbeitszeit zugemutet werden könne.

Laut GLP ist der Kreis der Arbeitnehmer, die ein Jahresarbeitszeitmodell vereinbaren können, zu restriktiv formuliert. Ihrer Ansicht nach genügt es, wenn die beschäftigte Person über eine *grosse Autonomie* verfüge und ihre *Arbeitszeit mehrheitlich selbst festsetzen könne*.

4.1.1 Abs. 1 Bst. a

Travail.Suisse begrüsst, dass Buchstabe a die gleichen Bestimmungen wie in Art. 73a ArGV 1 übernimmt.

Für ZH erscheint die Bejahung der mehrheitlich selbstständigen Festsetzung der Arbeitszeiten, wenn «weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit» durch Blockzeiten ausgefüllt wird, unter Berücksichtigung der weitreichenden Folgen als grosszügig. Schliesslich sei eine Beschränkung der Blockzeiten auf je zwei Stunden am Vor- und Nachmittag weit verbreitet.

GL beantragt, Buchstabe a ersatzlos zu streichen. Es wird festgehalten, dass dieses Kriterium zu ungenau definiert sei. Damit werde eine freizügige Interpretation zugelassen und dies sei zu vermeiden. Auch für GE ist der Begriff «Autonomie» zu vage, weil der Betrieb leicht behaupten kann, dass seine Angestellten über Autonomie verfügen ohne dies belegen zu können.

CP hebt hervor, dass Buchstabe a von der Festlegung der Arbeitszeit spricht, ohne diesen unbestimmten Begriff zu präzisieren. CP schlägt daher zur besseren Verständlichkeit folgende Formulierung vor: «*Sie verfügen über eine grosse Autonomie in ihrer Arbeit und können mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit selber festlegen.*» FER und GEM beantragen ihrerseits folgende Ergänzung des Buchstabens a: «*Sie verfügen über eine Autonomie in der Arbeit im Sinne von Art. 73b ArGV 1 und können ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen.*».

4.1.2 Abs. 1 Bst. b

Gemäss GLP ist es nicht nötig, zu verlangen, dass die betreffende Person eine Vorgesetztenfunktion innehat oder ein/-e Spezialist/-in ist. Dies werde bei Personen mit einer grossen Autonomie und selbständigen Zeitplanung in der Regel ohnehin der Fall sein.

Für Unia und SP sind die neu eingeführten Begriffe der «Spezialisten und Spezialistinnen» sowie der Arbeitnehmenden mit «Vorgesetztenfunktion» zu unbestimmt und müssen zumindest in der Wegleitung präzisiert werden, ansonsten fehlen die Kriterien, um den Vollzug gewährleisten und Rechtsmissbrauch vorbeugen zu können. Ebenfalls für GL, Travail.Suisse und SYNA ist der Begriff Spezialisten und Spezialistinnen zu vage und drohe, willkürlich ausgelegt zu werden. Um unnötige Abgrenzungsprobleme in Zukunft zu verhindern, fordern sie, diesen Begriff zu streichen und Buchstabe b auf Vorgesetzte zu beschränken. Für Syna kommt alternative die Präzisierung des Begriffs «Spezialisten» / «Spezialistinnen» in der Wegleitung in Frage.

Auch für GE ist der Begriff "Spezialisten" problematisch: «Es gibt nur Spezialisten im Vergleich zu einer bestimmten Kategorie von Angestellten (den nicht Spezialisten). Es ist nicht ersichtlich, wie es namentlich in einer Beratungsfirma Angestellte geben kann, welche etwas Anderes als Spezialisten sind».

Gemäss Syndicom ist in Bezug auf die betroffenen Arbeitnehmenden der Begriff «Vorgesetztenfunktion» so zu präzisieren oder ergänzen, dass nur Arbeitnehmende auf höheren Führungsebenen vom Artikel betroffen sind: «Sie haben eine *höhere* Vorgesetztenfunktion inne oder sind *Fachspezialisten* und *Fachspezialistinnen* in einem Bereich nach Absatz 1...» Weiter sei gemäss SGB, Syndicom und Unia das Kriterium der Spezialistin/des Spezialisten mit dem Kriterium des Bildungsabschlusses zu kombinieren. Dementsprechend wird folgender Ergänzungsantrag gestellt: «*[...] und verfügen über einen Abschluss mindestens (auf Bachelorstufe,) auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss.*⁸»

Aus Sicht der AI, BE, BS, FR, NW, SH, VS und IVA sei es notwendig, klarzustellen, dass **Praktikantinnen und Praktikanten** von Unternehmen, die unter diese Bestimmung fallen,

⁸ SGB, Syndicom und Unia.

nicht als Fachkräfte gelten und daher nicht nach dem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden können. AI fordert daher folgende Ergänzung dieser Bestimmung mit einem zusätzlichen Satz: «[...] *Nicht unter diese Bestimmung fallen Praktikantinnen und Praktikanten.*».

4.1.3 Abs. 1 Bst. c

BE, BS, FR, GE, GR, NW, SH, SO, TG, VS, ZH und IVA gehen bei Buchstabe c auf die **Definition des Bildungsabschlusses** ein und betrachten diese als zu wenig klar formuliert. FR, NW, SH, SO, TG, VS, ZH und IVA bringen vor, dass der Verweis auf einen «gleichwertigen höheren Bildungsabschluss» Raum für Interpretationen lasse und die Kontrolle sowie den Vollzug der Bestimmung erschwere. ZH erachtet es ebenfalls als unklar, welche Abschlüsse der Berufsbildungsstufe 6 des nationalen Qualifikationsrahmens entsprechen. Auch BE beantragt im Hinblick auf den Vollzug eine Konkretisierung.

Für GE wirft das Qualifikationsniveau «Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens» die Frage der Gleichwertigkeit auf, wenn es sich um ausländische Arbeitnehmer handelt. GE ist der Meinung, dass die Überprüfung der Gleichwertigkeit für die Aufsichtsbehörde eine erhebliche zusätzliche Arbeitsbelastung darstelle. Zumindest soll ein praktisches Instrument, wie z. B. eine Äquivalenztabelle, zur Verfügung stehen. Zusätzlich macht GE auf das Verhältnis zwischen «Spezialisten» von Buchstabe b und der geforderten Qualifikation aus Buchstabe c aufmerksam: «Zudem müssen die Spezialisten in einem Bereich gemäss Absatz 1 (Bst. b) zwingend eine Ausbildung in diesem Bereich vorweisen können, sodass man sich fragen kann, was dann der Begriff «Fachspezialist» bringt im Zusammenhang mit der Ausbildungsanforderung in Bst. c. Sind alle, welche die Ausbildungsstufe des Bst. c erfüllen Fachspezialisten, oder müssen die Fachspezialisten, zusätzlich noch eine solche Ausbildung vorweisen können?»

AG, BS, GL, GR, SGB, SP, Syna, Syndicom, SZ, TI, Travail.Suisse und Unia beantragen den Teilsatz «oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder einen gleichwertigen höheren Bildungsabschluss» vollumfänglich zu streichen. Es soll lediglich auf das Bruttojahreseinkommen von 120 000 Franken bei einer Vollzeitanstellung abgestellt werden. Insbesondere biete eine gute Ausbildung keinen verlässlichen Schutz vor tiefen Löhnen (z.B. Praktikanten, Assistenten, Paralegal und dergleichen) und sei deshalb kein geeignetes Kriterium, um Arbeitnehmende dem besonderen Jahresarbeitszeitmodell zu unterstellen. Auch AG äussert Bedenken bezüglich der Mindestqualifikation der Arbeitnehmenden (Abschluss mindestens Bachelorstufe, Berufsbildungsstufe 6 oder gleichwertigen höheren Bildungsabschluss).

Alternativ zu der Streichung des Teilsatzes beantragen SBPV, SGB, Syna, Travail.Suisse und Unia das Wort «oder» mit «und» zu ersetzen: «*und* sie verfügen über einen [...]». Das bedeutet, dass alternativ die höhere Ausbildung lediglich als kumulative Voraussetzung in Frage kommen würde. Auch GE ist der Ansicht, dass das Gehaltskriterium bewahrt werden müsse.

Hingegen ist für die GLP wesentlich, ob die beschäftigte Person ihren Arbeitsalltag selbst gestalten kann und nicht, über was für eine Ausbildung sie verfügt. Auch die weitere Voraussetzung, dass das Bruttoeinkommen mehr als Fr. 120'000 betragen muss (bei Vollzeitanstellung) oder dass die Arbeitnehmer alternativ über einen höheren Bildungsabschluss verfügt, sei für die GLP unnötig.

4.2 Art. 34a Absatz 2: Schriftliche Vereinbarung

AG, AI, BE, BS, FR, NW, SH, SO, TG, VD, VS und IVA beantragen, den Begriff Überstunden in «Mehrstunden» oder «die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden» («heures excédentaires» ou «heures travaillées en sus du nombre d'heures annuelles convenues») zu ändern, um den Verweis auf das Obligationenrecht zu vermeiden. Sie weisen darauf hin, dass der Begriff "Überstunden" - der im Obligationenrecht (OR) und nicht im ArG geregelt ist - hier in einem öffentlich-rechtlichen Text erscheinen soll. AI bezeichnet den Begriff «Überstunden» daher als systemfremd. BS teilt zudem mit, dass das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen

für den Laien ohnehin nicht einfach zu verstehen seien und die gleichzeitige Verwendung von öffentlich-rechtlicher sowie privatrechtlicher Termini das Verständnis zusätzlich erschweren würden. Im ArG und dessen Verordnungen solle deshalb nur von «Mehrstunden» oder «die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden» und nicht von "Überstunden" die Rede sein.

Gemäss CP kann der Verweis auf das OR zu Verwirrung führen, insbesondere wenn die Parteien vertragliche Kündigungsfristen vereinbart haben, die von den gesetzlichen Kündigungsfristen abweichen. CP schlägt daher folgende Formulierung vor: «Der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber kann diese Vereinbarung jederzeit widerrufen unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss Arbeitsvertrag.».

BS, SH, SO, TG, VD, VS, ZH und IVA äussern sich zum **Widerruf der Vereinbarung** in Absatz 2, welcher vorsieht, 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. Gemäss IVA sollte der Hinweis auf das OR gestrichen werden, allenfalls kann der Verweis auf das OR in der Wegleitung des SECO eingefügt werden. ZH macht auf Art. 334 ff. OR aufmerksam. Diese Bestimmungen enthalten einerseits nach Dienstalter gestaffelte Kündigungsfristen, andererseits aber auch die Möglichkeit, von diesen abzuweichen. Es stelle sich daher die Frage, ob die gesetzlichen Fristen gelten sollen oder ob damit die auf das jeweilige Einzelarbeitsverhältnis anwendbare Kündigungsfrist gemeint ist.

GE fordert, dass in der schriftlichen Vereinbarung die wichtigsten Bestimmungen zum Schutz des Arbeitnehmers genannt werden sollten, einschliesslich der absoluten wöchentlichen **Höchst Arbeitszeit von 63 Stunden**, um die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen. Das Recht des Arbeitgebers, die Vereinbarung jederzeit zu widerrufen, schwäche die Position des Arbeitnehmers, da es bedeute, dass der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen kann, wenn der Arbeitnehmer die Jahresarbeitszeit ablehnt oder zum normalen System zurückkehren möchte. GE macht zudem auf den Gesundheitsschutz als Hauptziel des ArG (für dessen Durchsetzung das kantonale Arbeitsinspektorat zuständig ist) aufmerksam: «Aus diesem Gesichtspunkt erlaubt das Jahresarbeitszeitmodell gemäss dieser Sonderbestimmung nur eine rückwirkende Kontrolle (Ende Jahr), was die Kontrolle von Präventionsmassnahmen durch die Behörde verunmöglicht».

Gemäss SBPV ist Absatz 2 folgendermassen zu ergänzen: «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.».

4.3 Art. 34a Absatz 3: Jahresarbeitszeitmodell

CP äussert sich allgemein zu Absatz 3 Buchstaben a bis f : «Diese besonderen Modalitäten sind Sonderbestimmungen, welche unter die Verordnungsdelegation von Art. 27 Abs. 1 ArG fallen».

BL bemerkt, dass die geplanten Regelungen zum Jahresarbeitsmodell für die betroffenen Arbeitnehmenden zum Teil noch einschneidender seien als die etablierten Sonderbestimmungen der ArGV 2. Insgesamt erachtet BL die dem vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitmodell inhärenten und über einen längeren Zeitraum möglichen Arbeitsbelastungen als hoch. Laut BL soll demgemäss geprüft werden, ob beim geplanten Jahresarbeitszeitmodell anstelle von weitergehenden Ausnahmen Verweise auf bestehende Sonderbestimmungen der ArGV 2 vorgenommen werden können. Gemäss BL sind in jedem Fall im Hinblick auf die hohe wöchentlich mögliche Arbeitszeit von 63 Stunden und die geplante Normierung der Sonntagsarbeit kompensatorische Massnahmen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes vorzusehen.

4.3.1 Buchstabe a: Maximale wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Jahres

NW, SH, SO, TG, VS und IVA sind der Ansicht, dass mit dem vorgesehenen Jahresarbeitszeitmodell die im Arbeitsgesetz verankerte wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden nicht mehr als massgebliche Referenzgrösse diene. Daher erscheine es als rechtlich problematisch, eine Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in einer Verordnung vorzusehen, ohne dass es dafür eine formale Rechtsgrundlage im ArG gebe. 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 seien auch diese Konzepte neu und hätten keine formale Rechtsgrundlage im ArG.

Laut SAV/FSA ist Ausgangspunkt des Höchstwerts von 63 Stunden jene Arbeitnehmerkategorie nach Arbeitsgesetz, für die eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Arbeitsstunden vorgesehen ist. Für diese «45-Ständler» gelte indes gemäss eindeutiger Gesetzeslage, dass «die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden» kann, «sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird» (Art. 9 Abs. 3 ArG). Für SAV/FSA scheint dies nahezu legen, dass der geplante neue Art. 34a ArGV 2 ordnungsweise lediglich eine absolute wöchentliche Höchstarbeitszeit von 49 Stunden vorsehen könne.

ZH ist der Ansicht, dass die Regelung, wonach die Beurteilung, ob die im Durchschnitt maximal zulässige Wochenarbeitszeit von 45 Stunden eingehalten wird, erst am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres erfolgt, verglichen mit Art. 7 Abs. 2 ArGV 2 eine erhebliche Mehrbelastung für die Arbeitnehmenden darstelle.

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

GR bringt vor, dass diese Regelung wohl tendenziell dazu führen werde, dass Arbeitgebende die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden erhöhen werden, um den Rahmen von Art. 34a ArGV 2 möglichst ausschöpfen zu können. Dies könne im Einzelfall künftig zu einer deutlichen Erhöhung der Arbeitszeit führen. Grundsätzlich erachtet GR eine 45-Stunden-Woche in den relevanten Berufszweigen jedoch als nicht übermässig belastend.

GL beantragt ein Maximum von 60 Stunden, da die Grenze von 63 Stunden im Rahmen einer Fünftagewoche (üblich in den betroffenen Branchen) einem Tagessoll von 12.6 Stunden entsprechen würde. Die psychosozialen Belastungen seien zu verhindern.

Wenn mehrere 63-Stunden-Wochen aufeinander folgen, sei diese Zahl für GE im Hinblick auf die Gesundheit zu hoch. Ausserdem äussert sich GE zur Dienstreisen: «Da es sich in diesen Branchen um Arbeitnehmende handelt, welche mutmasslich regelmässig Dienstreisen absolvieren, wäre es sinnvoll, zumindest auf Wegleitungsebene aufzunehmen, dass die Reisezeit berücksichtigt werden muss.»

SBPV, SGB, SP, Syna, Syndicom, Travail.Suisse und Unia beantragen, dass neben der anteilmässigen Reduktion des maximalen Jahresstundensolls bei Teilzeitanstellungen, die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 63 Stunden anteilmässig reduziert wird. Syna fordert zudem, den Jahreswochendurchschnitt von 45 Stunden bei Teilzeitanstellung anteilmässig zu reduzieren: «[...] die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die jährliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; [...]». Als Begründung wird insbesondere die Gleichstellung der Teilzeitarbeitnehmenden gegenüber Vollzeitarbeitnehmenden vorgebracht.

FER und GEM fordern die Streichung des Teilsatzes «*wobei sich das maximale Jahresstundensoll bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert*». Ihrer Ansicht nach, rechtfertigt es sich aus Sicht des Gesundheitsschutzes nicht, die maximale Stundenzahl proportional zum Anstellungsgrad zu reduzieren.

4.3.2 Buchstabe b: Maximaler Saldo der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden

Für SO ist sinnvoll, dass Buchstabe b eine Wahlmöglichkeit zwischen Geschäfts- bzw. Kalenderjahr zur Berechnung des Saldos der über das vereinbarte Jahresstundensoll geleisteten Stunden eröffnet.

BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS und IVA sind der Meinung, dass der Verweis auf das «Geschäfts- bzw. Kalenderjahr» die Gefahr bringe, dass ein Unternehmen den Begriff des Geschäftsjahres nach eigenen Interessen definiert. Es wird daher empfohlen, diese Bestimmung dahingehend zu präzisieren, dass es sich um ein im Voraus festgelegtes und für das gesamte Unternehmen gültiges Geschäftsjahr handelt. Für BE, BS, NW, TG und IVA kann diese Präzisierung alternativ in der Wegleitung des SECO festgehalten werden.

Der sgv sieht keinen Sinn, die Obergrenze der 170 Stunden bei Teilzeitanstellung anteilmässig zu reduzieren, zumal das Arbeitsgesetz bei Teilzeitangestellten eine solche Herabsetzung der Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gar nicht vorsehe und diese Regel die Gesundheit der Teilzeitarbeitenden in keiner Weise gefährde. Ebenfalls FER und GEM fordern die Streichung des Teilsatzes «*wobei sich das maximale Jahresstundensoll bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert*».

Für BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS und IVA stellt sich die Frage, wie es bei **Mehrfachbeschäftigungen** aussehe, insbesondere betreffend die Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit, wenn die andere Beschäftigung nicht unter Art. 34a fällt. Dies benötige einer Klärung und solle in der Wegleitung des SECO festgehalten werden.

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 werde.

Travail.Suisse fordert, entweder auf das **bestehende Bruttoprinzip bei der Überzeitgrenze** abzustützen oder zumindest die **Überzeitgrenze tiefer anzusetzen**. Die Kombination von Jahresarbeitszeitmodell mit der Möglichkeit von erhöhten wöchentlichen Arbeitszeiten und einem Nettoprinzip bei der Überzeitgrenze ermöglicht massive Belastungsspitzen über längere Zeiträume, was aus Sicht des Gesundheitsschutzes für die Arbeitnehmenden nicht tragbar zu sein scheint.

Auch ZH bringt vor, dass mit diesem Jahresarbeitszeitmodell die Mehrstunden während des Kalender- oder Geschäftsjahres Schwankungen unterliegen dürfen und die Höchstzahl von 170 Stunden zwischenzeitlich auch überschritten werden könne. Laut ZH stelle dies eine Abweichung zur geltenden gesetzlichen Regelung dar, wonach jede während des Jahres geleistete Überzeit addiert werde bis zur Erreichung der Höchstanzahl von 170 Stunden (Art. 12 Abs. 2 ArG). Einer solchen grossen Flexibilisierung sei mit entsprechenden Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes zu begegnen.

GE hält fest, dass wenn sich das Arbeitspensum während eines bestimmten Zeitraums im Jahr anhäuft, müsse für den Rest des Jahres unbedingt ein Zeitausgleich gewährt werden (um den Jahresdurchschnitt einzuhalten). Für GE stellt sich dann die Frage, was im Falle eines zwingenden Arbeitsbedarfs (z.B. ein Auftrag eines Grosskunden) geschieht, der während des Zeitausgleichszeitraums entsteht. Gemäss GE stellt ausserdem die Tatsache, dass die 170 Stunden am Jahresende gezählt werden, ein Risiko für die Gesundheit des Arbeitnehmers dar. GE schlägt somit zwei mögliche Lösungen vor: 1. Senkung der absoluten Grenze von 63 Stunden; 2. die 170 Stunden über das Jahr verteilen, um die Einhaltung der Vorschriften während des Jahres (und nicht am Ende) zu überprüfen, z. B. jedes Quartal.

4.3.3 Buchstabe c: Kompensation der über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden

BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS und IVA halten fest, dass die in Buchstabe c vorgesehene Ausgleichsregelung keine gesetzliche Grundlage im ArG habe. Weiter erklärt BE, dass es sich bei Art. 321c Abs. 3 OR nur teilweise um zwingendes Recht handle, 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) sei es jedoch möglich, dass die Arbeitnehmenden unter bestimmten Bedingungen auf Überstunden verzichten. BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS und IVA sind der Meinung, dass sofern diese Regelung so aufgenommen werde, einem Entschädigungsverzicht Vorschub geleistet würde, was sicherlich nicht in der Absicht des Gesetzgebers liege.

Al möchte, dass Art. 13 Abs. 1 ArG betreffend die ersten 60 Arbeitsstunden Überzeit auch für das Jahresarbeitszeitmodell gelten und stellt folgenden Änderungsantrag: «Die über dem Jahresstundensoll geleisteten Stunden müssen, *soweit sie 60 Stunden übersteigen*, durch Freizeit von wenigstens gleicher Dauer [...]». Auch TREUHAND|SUISSE ist der Meinung, dass sich die Regelung nach Art. 13 Abs. 1 ArG richten müsse und meint, der Wortlaut müsse entsprechend ergänzt werden: « [...] es muss für sie, *soweit sie 60 Stunden übersteigen*, ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent ausgerichtet werden.»

Kritisch beurteilt GLP 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. Ein Lohnzuschlag ab der ersten Jahresmehrstunde sei nicht sachgerecht. Schliesslich könne die beschäftigte Person im Jahresarbeitszeitmodell ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen – dies im Unterschied zu angeordneten Überstunden gemäss Art. 321c OR. Ein Lohnzuschlag soll gemäss GLP daher erst ab einer bestimmten Stundenzahl bezahlt werden.

SAV/FSA hält fest, dass die Zusicherung von Zeitkompensation oder Entschädigung von Überstundenarbeit im Interesse der arbeitnehmenden Rechtsanwält/innen liegt, was der Wortlaut von Art. 34a Abs. 3 lit. c ArGV2 zunächst zu garantieren scheint. Gemäss SAV/FSA verunsichert jedoch die weitere Auflage, die «Abgeltung der Überstunden» sei in einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen. Es frage sich, ob das auch den Ausschluss von Überstundenentschädigung nach Art. 321c Abs. 3 OR – bis zur Höchstgrenze von Art. 13 ArG ermögliche. Zudem wird vorgebracht, dass Zeitkompensation keine «Abgeltung» sei und eine klarere Regelung der Vorgaben wünschenswert wäre.

ZH merkt an, dass im erläuternden Bericht darauf hingewiesen wird, 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. ZH erachtet es somit als erforderlich, diese Priorisierung in der Verordnung ausdrücklich zu verankern.

GE hält fest, dass die Formulierung «während des folgenden Kalender- oder Geschäftsjahres» dem Arbeitgeber ermögliche, den Ausgleich weit in das Jahr hineinzuschieben, was ein Risiko für die Gesundheit des Arbeitnehmers darstelle. GE hält es für sinnvoll, einen Zeitausgleich zu Beginn des nächsten Jahres oder des folgenden Geschäftsjahres vorzusehen, zum Beispiel im ersten Quartal. Zudem erscheint für GE eine Entschädigung in Form einer zusätzlichen Vergütung als nicht geeignet, um psychosoziale Risiken wie z.B. Burnout vorzubeugen. Schliesslich stelle sich die Frage nach der Berechnung der Gesamtzahl der Stunden im Laufe des Jahres. Werden die 170 Stunden im folgenden Kalenderjahr bzw. Geschäftsjahr zeitlich ausgeglichen, betrage die Höchstarbeitszeit für dieses Kalenderjahr bzw. Geschäftsjahr nicht mehr z.B. 2115 Stunden, sondern 1945 Stunden (2115 minus 170). Der Arbeitnehmer müsse diese Zahl genau kennen (sie muss gemäss Absatz 2 schriftlich angegeben werden). Ausserdem sieht GE darin eine Komplikation für den Arbeitgeber, der die Höchstarbeitszeit für jeden Arbeitnehmer jedes Jahr neu berechnen müsse.

4.3.4 Buchstabe d: Verlängerung des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit

SZ und Travail.Suisse fordern, den Zeitraum der Tages- und Abendarbeit analog zum Arbeitsgesetz **auf 14 Stunden zu begrenzen**. Als Begründung werden insbesondere gesundheitliche Aspekte vorgebracht.

BS verweist auf Art. 34a Abs. 3 Bst. a, der besagt, dass die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchst Arbeitszeit und Überzeit nicht anwendbar sind. In Buchstabe d werde jedoch Überzeitarbeit erwähnt. Um Klarheit zu schaffen, soll gemäss BS in Buchstabe d die tägliche Höchst Arbeitszeit von 13 Stunden explizit erwähnt und der Passus «mit Einschluss der Pausen und der Überzeitarbeit» gestrichen werden.

GE stellt fest, dass der Arbeitgeber der Garant für die Einhaltung der von seinem Arbeitnehmer genommenen Pausenzeiten ist. In diesem Fall sei es angesichts der grossen Autonomie des Arbeitnehmers schwer vorstellbar, wie der Arbeitgeber die Einhaltung dieser Bestimmung gewährleisten könne. Darüber hinaus sieht GE in der Praxis bereits den Wunsch der Arbeitnehmer, ihre Pausen während des Tages zu verkürzen, um zu lange Arbeitszeiten zu vermeiden, so dass die praktische Anwendung dieses «Schutzes» sehr begrenzt sei. Laut GE ist es daher besser, die Pausenzeit zu verkürzen, als die tägliche Arbeitszeit zu erhöhen.

Für SAV/FSA steht die Ausdehnung der Tageshöchst Arbeitszeit «mit Einschluss der Pausen» auf 15 Arbeitsstunden im Widerspruch zur Gesetzeslage, weil das Arbeitsgesetz 12.5 oder 13 Stunden Nettoarbeitszeit als absolute Tageshöchst Arbeitszeit vorsehe.

4.3.5 Buchstabe e: Verkürzung der täglichen Ruhezeit

TREUHAND|SUISSE und sgv erklären, dass die selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende eine zentrale Voraussetzung für das flexible Arbeiten von Kader und hochqualifizierten Fachkräften mit hoher Arbeitsautonomie sei. Sie entspreche der heute gelebten Realität, gefördert noch durch die Ausweitung des Homeoffice während der Covid-19-Pandemie. Laut GLP und sgv soll die Ruhezeit durch Arbeitsleistungen, die freiwillig, nach eigenem, freiem Ermessen (und ausserhalb des Betriebs) erbracht werden, unterbrochen werden können. Allianz denkplatz schweiz und Swisstaffing bringen vor, dass eine selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch die Arbeitnehmenden, wie dies bereits beim Pickettdienst gehandhabt wird, möglich sein muss. Laut allianz denkplatz schweiz ist die Möglichkeit der freiwilligen Unterbrechung der Ruhezeit aufgrund der gesetzlichen Logik ein absolutes Kernelement für selbstbestimmtes Arbeiten, ohne die die Vorlage toter Buchstabe bleiben werde. Allianz denkplatz schweiz stellt somit folgenden Änderungsantrag: «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.*». Asut, EXPERTsuisse, digitalswitzerland, SAV, Swico und TREUHAND|SUISSE schliessen sich dem Änderungsantrag an. Arbeitgeber Banken beantragt ebenfalls, dass die Ruhezeit so unterbrochen werden kann. Die plattform merkt an, dass die ursprüngliche Idee der Pa.Iv. Graber auf selbstbestimmtes Arbeiten ausserhalb des Betriebs setzte und damit die Möglichkeit zur Unterbrechung der Ruhezeit bei Arbeit ausserhalb des Betriebs gab.

Gemäss ZH wenn die tägliche Ruhezeit auf neun Stunden verkürzt werden kann und ist über einen Zeitraum von vier Wochen auszugleichen, erhöht dies die Flexibilität der Betriebe im Einsatz ihrer Mitarbeitenden. ZH ist der Meinung, dass diesem Vorteil jedoch ein erhöhter Planungsaufwand der Betriebe sowie ein erheblicher Zusatzaufwand der kontrollierenden Arbeitsinspektorate gegenüberstehen.

Für SAV/FSA steht die Beschränkung der absoluten täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden im Widerspruch zur Gesetzeslage, weil das Arbeitsgesetz die absolute tägliche Ruhezeit bei 11 Stunden festlegt.

GE bringt vor, dass Buchstabe e eine nützliche, aber unzureichende Schutzmassnahme sei, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer am Ende des Jahres zu viele Stunden anhäufen, ohne sie ausgleichen zu können. Damit dieses System der Jahresarbeitszeit die Gesundheit des Arbeitnehmers so wenig wie möglich beeinträchtigt, sei es von entscheidender Bedeutung, dass im Laufe des Jahres die Arbeitszeit mit ausreichender Genauigkeit festgestellt werden könne. GE bringt vor, dass eine genauere Arbeitszeiterfassung wünschbar ist, um dieser Art von Problemen entgegen zu wirken.

4.3.6 Buchstabe f: Sonntagsarbeit

GE sieht keine besonderen Risiken, abgesehen von denen, die mit der Sonntagsarbeit im Allgemeinen verbunden sind.

GR merkt an, dass der Spielraum der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit gemäss Buchstabe f relativ gering sei. Einerseits bestehe daher aufgrund dieses geringen Umfangs wenig Zusatzpotential im Sinne einer Gefährdung der Gesundheit. Andererseits erachtet GR es gerade aufgrund des geringen Spielraums als nicht notwendig, das Sonntagsarbeitsverbot durch diese Ausnahmebestimmung aufzuweichen.

SZ stellt den Antrag, dass die Arbeitgeber der Arbeitsmarktbehörde die bezogenen Sonntagsarbeiten obligatorisch zu melden haben, damit bei einem allfälligen Verstoss, rechtzeitig interveniert werden könne. Dieses Vorgehen sei mit einem vertretbaren Aufwand möglich.

Für SAV/FSA steht die unbewilligte Sonntagsarbeit im Widerspruch zur Gesetzeslage, da das Arbeitsgesetz keine unbewilligte Sonntagsarbeit kenne.

Gemäss ZH erachtet die pauschale Gewährung von sechs Sonntagen mit einer Begrenzung der Arbeitszeit auf jeweils fünf Stunden als unbefriedigend. Auch aus Sicht der Arbeitnehmenden könne es sinnvoll und gewünscht sein, an einem Sonntag, an dem bereits gearbeitet werde, länger als fünf Stunden zu arbeiten. ZH fordert zudem die Klärung folgender Fragen: «1. Gelten die sechs Sonntage auf der Stufe des Betriebes oder auf der Stufe der Mitarbeitenden?; 2. 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?; 3. Liegt die Erteilung weiterer Bewilligungen in der Zuständigkeit des Staatssekretariats für Wirtschaft, da es sich nicht mehr um vorübergehende Sonntagsarbeit handelt?; 4. 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?; 5. 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; 6. 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.»

Für allianz denkplatz schweiz, Arbeitgeber Banken, asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, SAV, Swico und TREUHAND|SUISSE muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freiem Ermessen möglich sein. 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. Digitalswitzerland bringt zusätzlich vor, dass 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. Gemeinsam fordern sie Streichung des vorgeschlagenen Wortlauts des Buchstabens f mit folgender Ergänzung: «f. 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.». Auch laut die plattform, sgv und Swisstaffing müsse Sonntagsarbeit nach eigenem, freiem Ermessen möglich sein. Swisstaffing ist aber der Ansicht, dass vom Arbeitgeber

angeordnete Sonntagsarbeit aber weiterhin bewilligungspflichtig sein soll. Zudem möchten auch GLP und sgV, dass bei freiwilliger Sonntagsarbeit kein Lohnzuschlag geschuldet ist.

Im Interesse der Flexibilität hält CP es für besser, dem Arbeitgeber die Entscheidung zu überlassen, ob er möchte, dass die betreffenden Arbeitnehmer an den zulässigen Sonntagen mehr als 5 Stunden arbeiten können oder nicht. CP ist daher der Meinung, dass der Hinweis auf die Höchstdauer von 5 Stunden in Buchstabe f gestrichen werden sollte. CP schlägt folgende Formulierung vor: «Die Sonntagsarbeit ist an maximal sechs Sonntagen pro Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung erlaubt.»

Syndicom stellt den Antrag, dass die bewilligungsfreie Sonntagsarbeit mit dem Erfordernis eines dringenden Bedürfnisses zu ergänzen sei: «Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt, wenn ein dringendes Bedürfnis vorliegt».

Gemäss Travail.Suisse sind Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit sind äusserst zurückhaltend zu erlassen und im hier vorliegenden Entwurf nicht gerechtfertigt. Travail.Suisse fordert daher, in Buchstabe f auf die Ermöglichung von bewilligungsfreier Sonntagsarbeit zu verzichten und diesen Buchstaben zu streichen.

4.3.7 Buchstabe g: Arbeitszeiterfassung

BE, BS, NW, VS und IVA begrünnen, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin trotz der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells weiterhin verpflichtet ist, die Arbeitszeiten nach Art. 73 ArGV 1 zu erfassen. Dadurch stehen den Vollzugsbehörden die Unterlagen zur Verfügung, welche für den Vollzug notwendig seien. BE und NW bringen zusätzlich vor, dass gemäss Buchstabe g nur die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden erfasst werden müssen und die weiteren Anforderungen von Art. 73 ArGV 1 (z.B. wöchentlicher Ruhe- oder Ersatzruhetag, Lage und Dauer der Pausen) nicht erwähnt würden. Falls diese dennoch erfasst werden sollten, erachten BE, BS, NW, SH, VS und IVA eine Klarstellung in der Wegleitung bzw. eine Anpassung des Verordnungswortlautes als notwendig. Für GE besteht die Gefahr, dass die Pausenzeit nicht eingehalten werde, wenn sich die Bestimmung nur auf die tägliche Dauer beziehe. Daher sollte Buchstabe g auch die Erfassung der Pausenzeiten sowie den Beginn und das Ende der Arbeitsphasen vorsehen. SZ stellt den Antrag um Erweiterung der Erfassung im Sinne der Anforderungen gemäss Art. 73 ArGV 1.

Daneben merken BS, NW, SO, SH, VS, CP und IVA an, dass Art. 46 ArG nicht in der Liste der Artikel enthalten sei, von denen nach Art. 27 Abs. 1 ArG abgewichen werden könne. Da Buchstabe g über die im Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten hinausgeht, ergebe sich hier ein Problem der Rechtmässigkeit.

ZH ist der Meinung, dass für eine effiziente Kontrolle der Arbeitszeit in Betrieben, deren Mitarbeitenden in den persönlichen Anwendungsbereich von Art. 34a ArGV 2 fallen, die Dokumentation der Arbeitszeit gemäss Art. 73 ArGV 1 nicht ausreichend sei. Neben der Arbeitszeiterfassung sollte zusätzlich die Dokumentation im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit von Art. 34a ArGV 2 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).

CP beantragt die Streichung des Buchstabens g. FER und GEM verlangen, dass der Verweis auf Artikel 73b im Buchstaben g gestrichen wird, so dass es heisst: «Die geleistete tägliche Arbeitszeit ist zu erfassen; Artikel 73a ist nicht anwendbar.»

4.4 Art. 34a Absatz 4: Präventionsmassnahmen

Allgemein positiv äussert sich die GLP. Sie begrüsst, dass Arbeitgeber Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes ergreifen müssen. Aus Sicht von Travail.Suisse ist dieser Absatz absolut zentral und Präventionsmassnahmen erscheinen als zwingend, insbesondere mit dem Fokus auf die psychosozialen Risiken.

Die Mitte befürwortet 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. Allenfalls besteht im Rahmen der Zusammenarbeit von Verbänden und Arbeitnehmervertretungen die Möglichkeit, Mindeststandards und Schutzmassnahmen zu definieren, um so Kleinbetriebe etwas zu entlasten.

Der IVA bringt vor, dass mit Abs. 4 zu Recht fixiert wird, 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**. Die Meinung der IVA wird von BS, FR, NW, SH, TG, VD und VS geteilt. Gemäss GL bringt Abs. 4 das Risiko, zu einer **Pseudo-Regelung** zu werden.

Laut BS ist 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. SZ stellt den Antrag, dass die Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes im Rahmen der SECO-Empfehlungen getroffen werden müssen, damit auch bestimmte Massnahmen sichergestellt und kontrolliert werden können. Grund dafür ist die offene Formulierung dieser Bestimmung, welche dazu führt, dass im Bereich des Gesundheitsschutzes und der entsprechenden Präventionsmassnahmen zu wenig geschehen wird, da die Formulierung schwer greifbar ist. Auch GE spricht sich für eine zusätzliche Klärung aus: «Wir erachten es als hilfreich, auf die Massnahmen zu verweisen, welche der Arbeitgeber treffen muss und im Kommentar zu diesem Artikel auf die Gefahren hinzuweisen. Es müsste ebenfalls auf den Anhang zur Wegleitung von Art. 2 Abs. 1 ArGV 3 verwiesen werden, welcher entsprechend ergänzt werden könnte.» Und JU äussert sich folgendermassen: «Wir erachten es als sinnvoll, dass das SECO die betroffenen Unternehmen aktiv darüber informiert, was ihre Pflichten sind und dass auch die Wegleitung zu diesem Artikel dies klar stellt.»

Gemäss ZH sollte dieser Bestimmung im Kontext der Flexibilisierungsmöglichkeiten besonderes Gewicht beigemessen werden. Diesem Anspruch wird Art. 34a Abs. 4 E-ArGV 2 nicht gerecht und es werden darin keine Mindeststandards festgelegt. Dies führe zu: Unsicherheiten bei den betroffenen Betrieben, da für sie nicht klar sei, welche Anforderungen gelten; Unsicherheiten bei den betroffenen Mitarbeitenden, da für sie nicht klar sei, ob die vom Arbeitgeber vorgesehenen Schutzmassnahmen im Branchenvergleich eher knapp oder grosszügig ausfallen; und Unsicherheiten bei den kantonalen Arbeitsinspektoraten betreffend Vollzug dieser Präventionsmassnahmen. Würden keine Mindestanforderungen festgelegt, können diese nicht durchgesetzt werden. Dies berge die Gefahr aufwendiger Rechtsmittelverfahren und kantonal unterschiedlicher Praxen, was gerade bei Betrieben mit Standorten in mehreren Kantonen mit Aufwand und Risiken verbunden sei. **Die einzelnen Hinweise zu möglichen Präventionsmassnahmen im erläuternden Bericht reichten nicht aus** und seien auch mit Blick auf das Legalitätsprinzip ohne Verankerung in der Verordnung ungenügend.

SGARM erachtet als positiv, dass unter Ziffer 4 des Artikelvorschlags erstmals in einem Schweizerischen regulatorischen Text zur Arbeitszeit die psychosozialen Risiken explizit adressiert werden. Gleichzeitig sieht SGARM im Bereich der dafür zuständigen Überwachungsbehörden, dass zwei Entwicklungen der Überprüfung und Durchsetzung dieser regulatorischen Forderung entgegenstehen: 1. Die Durchführungsbehörden konzentrieren sich in ihrem Tagesgeschäft eher auf Betriebe aus dem Industrie- und Handwerkssektor, während die

Dienstleistungen meist nur auf direkten Anlass hin überprüft werden (Anzeigen); 2. Die Arbeitsinspektorate werden personell immer mehr ausgedünnt. SGARM sind Kantone bekannt, in denen Betriebe inzwischen im Durchschnitt lediglich alle 20 Jahre Besuch vom Arbeitsinspektorat erhalten. Für SGARM bestehe 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.

Unia bedauert, 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 sei. Unia bezweifelt, dass der Präventionsartikel in Abs. 4 die Aufhebung dieser Massnahme kompensieren könne. Zumindest die Umsetzung des neuen Gesundheitsschutzartikels sollte arbeitsmedizinisch begleitet und die Erkenntnisse durch Fachpersonen ausgewertet werden.

SBPV fordert Abs. 4 folgend **zu ergänzen** «Betriebe ohne Arbeitnehmervertretung, welche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigen, müssen über ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem verfügen.».

Nach der Meinung von GR, soll auf den Abs. 4 **verzichtet** werden. Grund dafür sei eine nicht detailliert geregelte Pflicht, Präventionsmassnahmen zu treffen, welche kaum kontrolliert werden können. CP fordert die **Streichung** des Abs. 4 mit der Begründung, dass «diese Bestimmung eine bereits in ArGV 3 verankerte Pflicht wiederholt und daher total überflüssig ist.» Auch ZHK fordert, dass Abs. 4 gestrichen wird. ZHK bringt vor, dass zusätzliche Bestimmungen im Bereich des Gesundheitsschutzes in der Verordnung 2 des Arbeitsgesetzes nicht angebracht seien, da das neue Jahresarbeitszeitmodell zu keinen neuen Gesundheitsrisiken führen werde. Der Grundsatz der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die detaillierten Bestimmungen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden seien im Übrigen bereits hinreichend sowohl im Obligationenrecht als auch im Arbeitsgesetz geregelt.

5 Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden

Im Bericht verwendete Abkürzungen	Teilnehmende
Kantone	
AG	Regierungsrat des Kantons Aargau
AI	Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden
AR	Regierungsrat des Kantons Appenzell Ausserrhoden
BE	Regierungsrat des Kantons Bern
BL	Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft
BS	Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt
FR	Conseil d'État du Canton de Fribourg
GE	Conseil d'État de la République et Canton de Genève
GL	Regierungsrat des Kantons Glarus
GR	Die Regierung des Kantons Graubünden
JU	Gouvernement de la République et Canton du Jura
LU	Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern
NE	Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel
NW	Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden
OW	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Obwalden
SG	Regierung des Kantons St. Gallen
SH	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schaffhausen
SO	Regierungsrat des Kantons Solothurn
SZ	Regierungsrat des Kantons Schwyz
TG	Regierungsrat des Kantons Thurgau
TI	Il Consiglio di Stato della Repubblica e Cantone Ticino
UR	Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Uri
VD	Conseil d'État du Canton de Vaud
VS	Conseil d'État du Canton du Valais
ZG	Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug

ZH	Regierungsrat des Kantons Zürich
Organisationen, Verbände und weitere interessierte Kreise	
allianz denkplatz schweiz	ASCO, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, Leading Swiss Agencies, Swico, TREUHAND SUISSE
Arbeitgeber Banken	Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz Association patronale des banques en Suisse Associazione padronale delle Banche in Svizzera
SVV ASA	Schweizerischer Versicherungsverband Association Suisse d'Assurances Associazione Svizzera d'Assicurazioni
asut	Schweizerischer Verband der Telekommunikation Association Suisse des Télécommunications Swiss Telecommunications Association
CCIG	Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
CP	Centre Patronal
Die Mitte Le Centre Alleanza del Centro Allianza dal Center	Die Mitte Schweiz
die plattform la plateforme	Angestellte Schweiz, kaufmännischer Verband (kfmv), Schweizer Kader Organisation SKO, Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) und veb.ch (Schweizer Verband für Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen)
digitalswitzerland	Der Verein der Digitalisierung und Innovation
EIT.swiss	Der Verband der Elektobranche
EXPERTsuisse	Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand
FDP PLD PLR	Die Liberalen Ils Liberals I Liberali Radicali
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GEM	Groupement des Entreprises Multinationales

GLP PVL PVL	Grünliberale Partei Schweiz Parti vert'libéral Partito Verde-Liberale
IVA AIPT AIPL	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz Association intercantonale pour la protection des travailleurs Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
KMU-Forum Forum PME Forum PMI	Ressort KMU-Politik, SECO
SAV UPS USI	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union Patronale Suisse Unione Svizzera Degli Imprenditori
SAV/FSA	Schweizerischer Anwaltsverband Fédération Suisse des Avocats Federazione Svizzera degli Avvocati
SBPV ASEB ASIB	Schweizerischer Bankpersonalverband Association suisse des employés de banque Associazione svizzera degli impiegati di banca
SGARM SSMT	Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin Société Suisse de Médecine du Travail
SGB USS	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse
sgv usam usam	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri
SP PS PS	Sozialdemokratische Partei Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents Assicurazione infortuni della Svizzera
SVP UDC UDC	Schweizerische Volkspartei Union Démocratique du centre Unione Democratica del Centro

Swico	Wirtschaftsverband der ICT- und Online-Branche Représentation des branches TIC et Internet Riciclaggio di apparecchiature elettriche ed elettroniche
Swissmem	Der Verband der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie
swissstaffing	Verband der Personaldienstleister Union suisse des services de l'emploi Associazione die prestatori di personale
Syna	Gewerkschaft für gute Arbeitsbedingungen
syndicom	Gewerkschaft in den Bereichen Kommunikation und Medien Syndicat actif dans les domaines de la communication et des médias Sindacato attivo nell'ambito della comunicazione e dei media
Travail.Suisse	Dachverband der Arbeitnehmenden Organisation faîtière indépendante des salarié-e-s
TREUHAND SUISSE	Schweizerischer Treuhänderverband
Unia	Die Gewerkschaft Le syndicat Il sindacato
VSAO ASMAC	Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s clinique Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica
ZHK	Zürcher Handelskammer