

Per E-Mail an:

abas@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Känz
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 Känz

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 400 Mitglieder. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing 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 swissstaffing 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

swissstaffing 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 Mindestbruttojahreseinkommen 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.

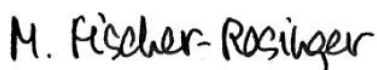
Damit die Verordnungslösung in den betroffenen Branchen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende Verbesserungen schafft, fordert swissstaffing deshalb folgende Korrekturen:

- 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



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin



Boris Eicher

Leiter Rechtsdienst