

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

