

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

Zürich, 13. September 2021

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

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

**Vorbemerkungen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1. Generelle Vorbemerkungen

### 1.1. Handlungsbedarf unbestritten

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

### 1.2. Umsetzbarkeit im Vollzug sichergestellt

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

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

### 1.3. Keinerlei negative Auswirkungen auf gesamtarbeitsvertraglich regulierte Branchen/Unternehmen

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

### 1.4. Dringlichkeit des Anliegens hat sich noch erhöht

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

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

#### 1.5. Moderne Sozialpartnerschaft für Wissensberufe

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

## 2. Im Einzelnen zu den Korrektur-Punkten

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

#### Um was geht es:

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

#### Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

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

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

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

**Antrag:**

**Art. 34a E-ArGV2**

<sup>3</sup> Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

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

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

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

Um was geht es:

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

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

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

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

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

**Antrag:**

**Art. 34a E-ArGV2**

<sup>3</sup> Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

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

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

Um was geht es:

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

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

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

**Antrag:**

**Art. 34a E-ArGV2**

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

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

### 3. Abschliessende Bemerkungen

#### 3.1. Jahresarbeitsmodell für Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte

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

→ Eine moderne Arbeitswelt braucht ein modernes Arbeitsgesetz

#### 3.2. Legalisieren, nicht liberalisieren

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

→ Netto-Prinzip-Jahresarbeitszeitmodell

#### 3.3. Arbeitnehmenden zuhören

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

→ Berücksichtigung der Freiwilligkeit

#### 3.4. Gesundheitsschutz stärken

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

→ Gestärkter Gesundheitsschutz

#### 3.5. Gleich lange Spiesse für alle

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

→ Das Arbeitsrecht muss der Realität Rechnung tragen

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

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

Freundliche Grüsse



Dominik Bürgy  
Vorsitz



Dr. Marius Klauser  
Geschäftsführer

Anhänge:

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

# Umsetzung der Palv Konrad Graber (16.414) auf dem Verordnungsweg: Kommentierter Vorschlag der Sozialpartner allianz denkplatz schweiz und plattform – im Sommer 2020 vom SECO als juristisch vertretbar eingestuft.

---

Vorbemerkung: Die für den anvisierten Nutzerkreis zuständigen Sozialpartner allianz denkplatz schweiz und plattform sind dem Wunsch der Wirtschafts- und Abgabekommission des Ständerates, die Umsetzung der Palv Graber auf dem Verordnungsweg zu prüfen, mit einem Vorschlag nachgekommen. Die hinzugefügte Kommentierung soll das Verständnis der Vorschläge erleichtern.

## 1. Grundnorm: Besonderes Jahresarbeitszeitmodell

### ArGV 2 nArt. 14a Besonderes Jahresarbeitszeitmodell

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 45 Stunden. <sup>A</sup> Für die einzelne Arbeitswoche gelten die durch die Vorschriften von Art. 9 Abs. 1 Bst. a in Verbindung mit Art. 12 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes festgelegten Grenzen als absolute Höchstgrenze. <sup>B</sup>

<sup>A</sup> Der Vorschlag bringt damit keinerlei Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeit mit sich, sondern erlaubt lediglich deren flexiblere Verteilung. Betriebe, die nach heutigem Arbeitsgesetz eine Wochenhöchstarbeitszeit von 50 Stunden haben, erfüllen die Teilnahmevoraussetzungen von nArt. 32b ArGV 2 nicht und haben deshalb keinen Zugang zum besonderen Jahresarbeitszeitmodell.

<sup>B</sup> Um lokalen Arbeitsüberlastungen und allfälligen Tendenzen zur interessierten Selbstaussbeutung entgegen zu treten, einigten sich die Sozialpartner in ihren Gesprächen auf eine absolute Wochenhöchstarbeitszeit, die in keinem Fall überschritten werden darf. Die Grenze soll bei der bereits heute geltenden absoluten Wochenhöchstarbeitszeit gezogen werden, wie sie sich aus einer Wochenhöchstarbeitszeit von 45 Stunden und den darüber hinaus innerhalb einer Woche zulässigen Überzeitstunden ergibt.

Arbeitsmedizinischen Bedenken wird zudem mit der im besonderen Jahresarbeitszeitmodell zwingenden Zeiterfassung und den zusätzlich vorgesehenen Massnahmen der Gesundheitsprävention wirksam begegnet. Damit verbessert sich unter dem besonderen Jahresarbeitszeitmodell die gesundheitliche Gefährdungslage gegenüber dem heute geltenden Recht.

<sup>2</sup> Der Saldo der Stunden, die Arbeitnehmende über der maximalen Jahresarbeitszeit leisten (Jahres- mehrstunden), darf am Ende eines Kalender- oder Geschäftsjahres 170 Stunden <sup>C</sup> nicht überschreiten; bei Teilzeitarbeit reduziert sich diese Grenze entsprechend dem Beschäftigungsgrad. <sup>D</sup> Der Saldo der Jahresmehrstunden ist auszugleichen:

a. durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer im folgenden Kalender- oder Geschäftsjahr, oder, wenn dies nicht möglich war <sup>E</sup>,

b. durch Lohnzahlung im Umfang von mindestens 125% des Normallohnes. <sup>F</sup>

<sup>C</sup> Die 170 Stunden entsprechen der heutigen Höchstgrenze für Überzeitstunden (Art. 12 Abs. 2 Bst. a ArG). Im Unterschied zur Grenze für die Überzeitstunden handelt es sich jedoch im besonderen Arbeitszeitmodell um einen Nettowert; während des Jahres können die 170 Stunden also auch überstiegen werden. Diese am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres vorzunehmende Nettoabrechnung ist ein unabdingbarer Bestandteil eines Jahresarbeitszeitmodells; andernfalls würde zur (industriellen) Wochenoptik des Arbeitsgesetzes zurückgekehrt und würden die Vorteile eines Jahresarbeitszeitmodells weitgehend zerstört.

- D Die proportionale Herabsetzung der Höchstgrenze entsprechend dem Beschäftigungsgrad ist dem Arbeitsgesetz eigentlich fremd, da dieses aus Gesundheitsoptik nur absolute Höchstgrenzen festlegt. In der EAK wurden jedoch Bedenken hinsichtlich den Teilzeitarbeitnehmenden geäussert, welchen mit diesem Zusatz begegnet werden soll. Damit wird einerseits ein Punkt klargestellt, der ohnehin gelten würde: Bei mehreren Teilzeitarbeitsverhältnissen ist die Höchstgrenze von 170 Stunden insgesamt einzuhalten. Andererseits wird klargestellt, dass bei einer Mehrfachbeschäftigung die Arbeitgeber die Höchstgrenze von 170 Jahresmehrstunden je proportional einzuhalten haben. Dies bedeutet eine Verbesserung gegenüber dem heutigen Rechtszustand, in dem derjenige Arbeitgeber, bei dem der Einsatz zeitlich nachgelagert erfolgt, das Nachsehen hat.  
Personen, die im Personalverleih arbeiten (z.B. Temporärarbeit), können am besonderen Jahresarbeitszeitmodell nur teilhaben, wenn ein solches für ihren Einsatzbetrieb zugelassen ist und sie eine entsprechende Funktion mit entsprechendem Einkommen bekleiden. Zu beachten wären im Bereich des Personalverleihs allerdings wie in allen Branchen zusätzliche Einschränkungen, die ein anwendbarer Gesamtarbeitsvertrag mit sich bringt.
- E Die Kompensation der Jahresmehrstunden spätestens im Folgejahr soll aus gesundheitlichen Gründen Vorrang vor deren Auszahlung haben. Die Kompensation soll im Unterschied zur derjenigen von Überzeitstunden deshalb auch nicht vom Einverständnis der Arbeitnehmenden abhängen.
- F Diese Verteuerung der Jahresmehrstunden, welche einen Beitrag zu deren Begrenzung leisten soll, entspricht der heutigen Verteuerung der Überzeit.

<sup>3</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem besonderen Jahresarbeitszeitmodell unterstellt sind, haben ihre Arbeitszeit nach Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz zu erfassen; Art. 73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind diesfalls nicht anwendbar.

<sup>4</sup> Andere Jahresarbeitszeitmodelle in Gesamtarbeitsverträgen und auf Betriebsebene werden von den Bestimmungen dieser Verordnung über das besondere Jahresarbeitszeitmodell nicht berührt.<sup>G, H</sup>

- G Die Klarstellung in Abs. 4 ist eigentlich unnötig, da selbstverständlich ist, dass alle Arbeitsformen, die heute bereits bestehen und das Arbeitsgesetz einhalten, weiterhin zulässig sind. Mit dem neu vorgeschlagenen Absatz 4 soll jedoch Fragen und Befürchtungen begegnet werden, die aus Branchen geäussert wurden, in denen bereits heute und im Rahmen des Arbeitsgesetzes ein sogenanntes Jahresarbeitszeitmodell in einem Gesamtarbeitsvertrag festgeschrieben ist. Der Verordnungsvorschlag spricht zur Abgrenzung von diesen Modellen deshalb auch von einem „besonderen Arbeitszeitmodell“ oder einem „régime spécial“.
- H Vereinzelt wurden Bedenken geäussert, dass die Regeln für das besondere Jahresarbeitszeitmodell im zweiten Abschnitt „Sonderbestimmungen“ und nicht im dritten Abschnitt „Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer“ eingefügt wurden. Dies ergibt sich jedoch zwingend aus der interessanten Architektur der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz. Abschnitt 2 enthält abstrakte Abweichungsmöglichkeiten vom Gesetz, während in Abschnitt 3 dann ausschliesslich festgelegt wird, welche dieser Abweichungsmöglichkeiten auf welche Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmenden anwendbar sind.

## 2. Notwendige, ergänzende Bestimmungen

### 2.1 Gesundheitsschutz

#### ArGV 3 nArt. 3a Präventionsmassnahmen im besonderen Jahresarbeitszeitmodell

Der Arbeitgeber hat für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach einem besonderen Jahresarbeitszeitmodell gemäss Art. 14a der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz arbeiten, Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes vorzusehen; die psychosozialen Risiken sind angemessen zu berücksichtigen.<sup>I</sup>

- I Die Selbstbestimmung und Autonomie, die Arbeitnehmende durch weitgehend selbst festgelegte und an die persönlichen und familiären Bedürfnisse angepasste Arbeitszeiten erwerben, wirkt sich aus arbeitsmedizinischer Sicht und durch Studien belegt positiv auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden aus. Trotzdem soll der Gesundheitsschutz im besonderen Jahresarbeitszeitmodell verbessert werden.

Die psychische Gesundheit wird in der Arbeitsschutzgesetzgebung bisher nur an einem Ort oberflächlich erwähnt (Art. 2 Abs. 1 ArGV 3), obwohl heute rund 50% der Invaliditätsfälle auf psychische Gründe zurückgehen. Im besonderen Jahresarbeitszeitmodell werden erstmals die psychosozialen Risiken erwähnt und diesbezügliche Präventionsmassnahmen vorgeschrieben. Moderne Systeme der Gesundheitsprävention haben sich in den letzten Jahren auf Betriebsebene als sehr gut wirksam erwiesen.

## 2.2 Freiwillige Sonntagsarbeit

**ArGV 2 Art. 4** Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für den ununterbrochenen Betrieb

[...]

<sup>4</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.<sup>J</sup>

J Arbeitnehmenden, die aus persönlichen oder familiären Gründen lieber einmal an einem Sonntag als an einem Wochentag arbeiten, soll dies ermöglicht werden, ohne dass sie dabei wie heute das Gesetz verletzen. Der Gefahr einer missbräuchlichen Druckausübung durch den Arbeitgeber zu Sonntagsarbeit soll allerdings begegnet werden: Diese darf nur ausserhalb des Betriebes und nur nach eigenem, freiem Ermessen geleistet werden. Die Erwähnung der Nachtarbeit im Titel zu Art. 4 ArGV 2 entstammt der bestehenden Verordnung und hat mit dem besonderen Jahresarbeitszeitmodell nichts zu tun.

## 2.3 Täglicher Arbeitszeitraum

**ArGV 2 Art. 5** Verlängerung des Zeitraums der täglichen Arbeit bei Tages- und Abendarbeit

<sup>1</sup> [...]

<sup>2</sup> Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers und der einzelnen Arbeitnehmerin muss mit Einschluss der Pausen innerhalb von 15 Stunden liegen.

## 2.4 Tägliche Ruhezeit

**ArGV 2 Art. 9** Verkürzung der täglichen Ruhezeit

<sup>1</sup> [...]

<sup>2</sup> Die Ruhezeit darf für erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mehrmals in der Woche bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von vier Wochen eingehalten wird.<sup>K</sup>

K Die tägliche Ruhezeit darf heute einmal in der Woche sogar bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird (Art. 15a Abs. 2 ArG; ). Diese Reduktion auf 8 Stunden wäre unter dem besonderen Jahresarbeitszeitmodell nicht mehr zulässig, hingegen wird zur Bewältigung eines grossen, lokalen Arbeitsanfalls z.B. in Projekten etwas mehr Flexibilität beim Ausgleich gewährleistet.

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

L Die bereits heute für Pikettdienste zulässige Unterbrechung der Ruhezeit mit nachfolgender Kompensation (vgl. Art. 19 Abs. 3 ArGV 1) soll auch im besonderen Jahresarbeitszeitmodell zugelassen werden. Diese Regelung dient stark überwiegend den Arbeitnehmenden und ihrer Autonomie in der Lebensgestaltung. Sie wird bereits heute breit so gelebt, wäre aber eigentlich gesetzeswidrig: So wäre z.B. nicht zulässig, um 17.30 Uhr die Kinder aus der Krippe abzuholen, nach deren Bettruhe um 22 Uhr nochmals die E-Mails zu checken und die Arbeit am nächsten Morgen um 08.00 Uhr wieder aufzunehmen.

## 3. Anwendungsbereich

**ArGV 2 nArt. 32b** Personal mit Vorgesetztenfunktion und Fachspezialisten

<sup>1</sup> Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vorgesetztenfunktion und Fachspezialistinnen<sup>M</sup> und Fachspezialisten, die

- a. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120'000 Franken<sup>N</sup> oder einen höheren Bildungsabschluss<sup>O</sup> verfügen,
- b. in einem Betrieb tätig sind, der hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie,<sup>P</sup> Beratung (Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- und Kommunikationsberatung), Wirtschaftsprüfung oder Treuhand erbringt, und die
- c. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen,<sup>Q</sup> und
- d. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können, weder nach vorgegebenen Ein- satzplänen arbeiten noch blosser Hilfstätigkeiten ausführen und
- e. der Arbeit in einem besonderen Jahresarbeitszeitmodell schriftlich zugestimmt

haben, sind die Artikel 4 Absatz 4, 5 Absatz 2, 9 Absätze 2 und 3 und 14a anwendbar.

- M Diese Einschränkung auf besonders qualifizierte oder höher gestellte Arbeitnehmende führt zusammen mit den einschränkenden Teilnahmevoraussetzungen in Bst. a-e dazu, dass weniger als 5% der Arbeitnehmenden in den Anwendungsbereich des besonderen Arbeitszeitmodells fallen und freiwillig daran teilnehmen können.
- N Die betragliche Mindestgrenze wurde aus dem bestehenden Art. 73a Abs. 1 Bst. b ArGV 1 übernommen. Es soll damit dem aus Kreisen der Arbeitsinspektoren geäusserten Wunsch nach klaren und einfachen Kriterien für die Kontrolle im Vollzug entsprochen werden.
- O Um als höherer Bildungsabschluss zu gelten, muss ein Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens oder ein gleichwertiger Abschluss vorliegen, womit auch klare Kriterien für den Vollzug gelten.
- P Klarzustellen ist, dass auch in diesen Branchen die übrigen, einschränkenden Bedingungen von nArt. 32b ArGV 2 erfüllt sein müssen, damit Mitarbeitende am besonderen Jahresarbeitszeitmodell teilnehmen können; dies wäre z.B. bei einem normalen Monteur etwa der Swisscom nicht der Fall.
- Q Die Formulierung wurde aus dem bestehenden Art. 73a Abs. 1 Bst. a ArGV 1 übernommen. Diese zusätzliche Einschränkung scheint aus Sicht der Sozialpartner auch aus arbeitsmedizinischen Gründen wichtig, da Autonomie in der Arbeit im Allgemeinen dazu führt, dass diese weniger als Belastung denn als sinnvolle, ressourcenbildende Tätigkeit wahrgenommen wird.

# Neue Zürcher Zeitung

NZZ – GEGRÜNDET 1780

Mittwoch, 23. Juni 2021 · Nr. 142 · 242. Jg.

AZ 8021 Zürich · Fr. 4.90 · €4.90

## Flexibel arbeiten darf nur das Bundespersonal

*Kadern in der Privatwirtschaft verwehrt die Regierung eine Lockerung der Arbeitszeitregeln*

dvp. · Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes erhalten ab dem 1. Juli mehr Flexibilität beim Arbeiten. Ab einem Jahreslohn von 110 000 Franken steht es ihnen frei, Vertrauensarbeitszeit zu leisten. Gut zwei Drittel der Bundesangestellten können damit in Eigenregie entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeit auf den Tag und die Woche verteilen.

Die vom Bundesrat beschlossenen Lockerungen der Arbeitszeitregeln für das Bundespersonal sorgen nun in der Privatwirtschaft für Irritationen. Denn in

der parlamentarischen Debatte um eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten trat die Landesregierung in der Vergangenheit jeweils als Bremserin auf. So sprach sie sich gegen eine Revision des Arbeitsgesetzes aus, welche die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells für Fachkräfte und Kaderangestellte in der Privatwirtschaft vorsah. «Der Bundesrat sieht für das eigene Personal Privilegien vor, die den Fach- und Kaderangestellten in der Privatwirtschaft verwehrt werden», sagt Marius Klausner, der Geschäftsführer der

Allianz Denkplatz Schweiz, die sich für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten starkmacht. Das schädige die Konkurrenzfähigkeit der Privatwirtschaft nicht nur gegenüber dem Ausland. Unternehmen liefen auch Gefahr, ihre besten Mitarbeiter an den Bund zu verlieren.

Das Eidgenössische Personalamt hält fest, dass es bei der Vertrauensarbeitszeit einzig um die Frage der Arbeitszeiterfassung gehe – und nicht um eine Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit.

*Schweiz, Seite 7*

# Privilegien für Bundesbeamte dank doppeltem Standard bei Arbeitszeit

Der Bundesrat verhindert seit Jahren flexible Arbeitsmodelle – nun soll ausgerechnet das Bundespersonal maximale Freiheiten erhalten

DAVID VONPLON

Wer beim Bund arbeitet, darf sich glücklich schätzen. Ab dem 1. Juli gilt für das Personal ein neues Regime, das den Mitarbeitenden maximale Flexibilität zugesteht – bei der Wahl des Arbeitsortes ebenso wie bei den Arbeitszeiten. Besonders grosszügig: Bereits ab einem Jahreslohn von 110 000 Franken steht es Mitarbeitenden neu frei, Vertrauensarbeitszeit zu leisten. Damit wird dieser Kreis beim Bundespersonal auf über die Hälfte aller Lohnklassen ausgeweitet. Sie alle sind von der Zeiterfassung befreit und können in Eigenregie entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeit auf den Tag und die Woche verteilen.

Die Bundesverwaltung wolle eine konkurrenzfähige Arbeitgeberin sein, begründete der Bundesrat den Schritt. Schliesslich wolle man kompetente und motivierte Mitarbeitende gewinnen und halten können. Zumal die Pandemie den Trend hin zu flexibleren Arbeitsformen beschleunigt habe.

## Vorteil bei Rekrutierung

Den Bundesbeamten sei es gegönnt, dass die Landesregierung ihnen ein Maximum an Arbeitsautonomie zugesteht. Allerdings steht das grosszügige

«Die Kinder von der Krippe abholen, dann mit der Familie essen und danach die E-Mails nach 22 Uhr beantworten bleibt gesetzlich untersagt.»

Adrian von Kaenel  
Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht  
an der Universität Zürich

Einräumen von Arbeit in scharfem Kontrast zur Haltung des Bundesrats im Streit um eine Lockerung der Arbeitszeiten in der Privatwirtschaft. Dort tritt er nämlich regelmässig auf die Bremse, wenn es darum geht, dass höher qualifizierte Fachkräfte so arbeiten können, wie sie es möchten.

«Der Bundesrat sieht für das eigene Personal Privilegien vor, die den Fach-

und Kaderangestellten in der Privatwirtschaft verwehrt werden», sagt Marius Klauser, der Geschäftsführer von Allianz Denkplatz Schweiz, die sich an vorderster Front für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten starkmacht und die Verbände der Branchen IT, Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand umfasst. Das schädige die Konkurrenzfähigkeit der Privatwirtschaft nicht nur gegenüber dem Ausland. Auch liefen private Unternehmen Gefahr, ihre besten Mitarbeiter an den Bund zu verlieren aufgrund der höheren Attraktivität der Bundesverwaltung.

Was für die Vertreter der betroffenen Branchen speziell frustrierend ist: Vor über fünf Jahren reichte der damalige Luzerner Ständerat Konrad Graber eine parlamentarische Initiative für flexibleres Arbeiten ein. Trotz breiter Unterstützung im bürgerlichen Lager wurde die darin geforderte Einführung eines echten Jahresarbeitszeitmodells für Fachkräfte und Kaderangestellte torpediert und verschleppt – und das, obwohl eine solche Reform den «Normalbürger» nicht betrifft.

Hauptgrund dafür ist, dass die Gewerkschaften auf den Liberalisierungsschritt reflexartig mit Referendumsdrohungen und Kampfrhetorik reagierten. Der Bundesrat machte derweil keine Anstalten, sich für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ins Zeug zu legen. Im Gegenteil: Weil er die Erfolgchancen als gering einstufte, sprach er sich frühzeitig gegen eine Revision des Arbeitsgesetzes aus. Die bundesrätliche Stellungnahme höre sich an, als wäre sie direkt in der Gewerkschaftszentrale verfasst worden, bemerkte dazu alt Ständerat Graber.

Weil die Arbeiten an der Gesetzesrevision in der Wirtschaftskommission des Ständerats auf Eis liegen, hat das Seco nun eine Minireform auf Verordnungsstufe vorgelegt. Doch die ursprünglichen Anliegen der parlamentarischen Initiative von Graber werden darin nur halbherzig umgesetzt; die IT-Branche wird bei den Lockerungen gar ganz ausgeklammert. «Der Vorschlag des Bundesrates ermöglicht kein selbstbestimmtes Arbeiten», sagt Adrian von Kaenel, Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht an der Universität Zürich. Er kritisiert insbesondere, dass eine Flexibilisierung der Ruhezeiten fehle. «Die Kinder früh von der Krippe abzuholen, dann mit der Familie essen und danach die E-Mails nach 22 Uhr zu beantworten, bleibt damit bei einem Arbeits-



Angestellten des Bundes öffnen sich Türen, die jenen der Privatwirtschaft verschlossen bleiben.

PETER KLAUNZER/KEystone

beginn um 8 Uhr weiterhin gesetzlich untersagt.»

Auch bei der Sonntagsarbeit für Fach- und Führungskräfte nahm der Bundesrat Abstriche vor. Erlaubt ist Sonntagsarbeit nur dann, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet wurde. «Mit einer Flexibilisierung der Arbeit hat das nichts zu tun», sagt von Kaenel. Vielmehr folge diese Regelung einem Arbeits- und Familienmodell aus dem letzten Jahrhundert.

Aus Sicht der Allianz Denkplatz Schweiz mutet es deshalb wie ein Hohn an, dass der Bund nun vielen Bundesangestellten ermöglicht, was er der Privatwirtschaft vorenthält. «Würden wir das fordern, wäre ein Aufschrei der Gewerkschaften gewiss», sagt Klauser. Er betont, dass der Bund bei seinen Lockerungen der Arbeitszeitenregeln noch weiter gehe, als man selber fordere. Denn anders als beim Bund würde bei Umsetzung der Initiative Graber die Arbeitszeit weiter erfasst.

Kritik am neuen Regime der Vertrauensarbeitszeiten beim Bundespersonal kommt – obwohl aus ganz anderen

Gründen – auch vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB). «Wir sind aus Gründen des Gesundheitsschutzes grundsätzlich gegen diese Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit», sagt der SGB-Sprecher Urban Hodel. Es müsse sichergestellt werden, dass kein Druck auf Angestellte ausgeübt werde, Vertrauensarbeit zu akzeptieren. Auch müsse klar festgehalten werden, dass die Mitarbeitenden ein Recht auf Nichterreichbarkeit hätten.

Laut Anand Jagtap, dem Sprecher des Eidgenössischen Personalamts, erfüllen gut zwei Drittel der Bundesangestellten die Voraussetzungen für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Weil sich die Vertrauensarbeitszeit jedoch nur für Mitarbeitende mit einer gewissen Autonomie eignet, geht das Amt davon aus, dass künftig etwa ein Fünftel der Mitarbeitenden nach diesem Modell arbeiten.

Jagtap sagt, dass es bei der Vertrauensarbeitszeit einzig um die Frage der Arbeitszeiterfassung gehe – und nicht um eine Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit. «Die Regeln betreffend

Arbeits- und Ruhezeit bleiben nach wie vor anwendbar.» Es bestehe somit keine Differenz zur Privatwirtschaft.

## Keine Kontrolle der Arbeitszeit

Von Känel widerspricht. «Wenn die Arbeitszeit nicht mehr kontrolliert wird, arbeiten die Leute erfahrungsgemäss, wie sie wollen. Und das kann auch spät abends oder am Sonntag sein», sagt der Arbeitsrechtler. Anders als bei der Initiative Graber könne der Arbeitgeber Überlastungen aber nicht erkennen und entsprechend eingreifen. «Der Gesundheitsschutz ist so viel eher gefährdet», sagt der Jurist.

Es sei denn auch kein Zufall, dass der Bundesrat die Lockerung der Arbeitsvorschriften beim eigenen Personal mit den gleichen Argumenten begründe, wie dies die Befürworter der Flexibilisierung tun würden. Nur bleibe im Gegensatz zum Bundespersonal den Fach- und Führungskräften aus der Privatwirtschaft die freie Gestaltung ihrer Arbeitszeit weiterhin verwehrt.