

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

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

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

Zürich, 14.09.2021

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

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Um was geht es:

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

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

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

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

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

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

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

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

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

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

Um was geht es:

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

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

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

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

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

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

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

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

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

Um was geht es:

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

Warum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend:

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

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

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

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

4. Verbindung zu anderen Anliegen

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

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

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

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

EXPERTsuisse



Peter Ritter
Präsident



Dr. Marius Kläuser
Direktor