

Zentralsekretariat  
Monbijoustrasse 20  
Postfach  
3001 Bern  
Tel. +41 31 380 64 30  
Fax. +41 31 380 64 31

TREUHAND|SUISSE, Postfach, 3001 Bern  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen  
Corina Müller Könz  
Per E-Mail (abas@seco.admin.ch)

Bern, 15.09.2021

## **Vernehmlassung (2021/65): Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) führt aktuell ein Vernehmlassungsverfahren zu einem Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (neuer Artikel 34a ArGV 2) durch.

TREUHAND|SUISSE vertritt als Schweizerischer Treuhänderverband gesamtschweizerisch über 2100 Mitglieder aus der Treuhandbranche und ist der grösste Branchenverband für KMU-Treuhänder. Unser Verband und seine Mitglieder sind von der Vorlage direkt und massgeblich betroffen, weshalb wir uns – obwohl wir nicht zu den offiziellen Vernehmlassungsadressaten gehören – erlauben, zur vorgeschlagenen Änderung der Verordnung 2 des Arbeitsgesetzes Stellung zu beziehen.

TREUHAND|SUISSE setzt sich dezidiert für ein modernes, praktikables und den Bedürfnissen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden entsprechendes Recht ein, das den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung trägt und hat sowohl die Pa.Iv. Graber als auch den in der WAK-S behandelten Kompromiss unterstützt.

Zeitliche Flexibilität, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung entsprechen nicht nur den Bedürfnissen der Arbeitgebenden, sondern massgeblich auch denjenigen der Arbeitnehmenden – auch und gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmenden-Kategorien, die von der vorgeschlagenen punktuellen Flexibilisierung profitieren können (grosse Autonomie bei der Arbeit, mehrheitlich selbständiges Festsetzen der Arbeitszeit, Vorgesetzten- oder Spezialistenfunktion mit Bruttojahreslohn grösser CHF 120'000 oder höherer Bildungsabschluss). Ihnen ist auch zuzutrauen, eigenverantwortlich zu agieren.

Der Vorliegende Entwurf zur Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz erfüllt in zwei entscheidenden Punkten diese Anliegen nicht: bei der Ruhezeitregelung und bei der Sonntagsarbeit. Ohne entsprechende Korrekturen können wir dem Entwurf zur Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz nicht zustimmen.

## 1. Ruhezeitregelung (Art. 34a Abs. 3 Bstb. 3)

Die selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende ist eine zentrale Voraussetzung für das flexible Arbeiten von Kader und hochqualifizierte Fachkräfte mit hoher Arbeitsautonomie. Sie entspricht der heute gelebten Realität, gefördert noch durch die Ausweitung des Homeoffice während der Covid-19-Pandemie. Für seine eigenen Mitarbeitenden geht der Bund seit anfangs Juli 2021 wesentlich weiter. Es ist nicht ersichtlich, weshalb eine solche Flexibilisierung der Privatwirtschaft vorenthalten werden soll. Wir schlagen daher vor, die von der Allianz denkplatz schweiz vorgeschlagene Ergänzung von Art. 34a Abs. 3 Bstb. e zu übernehmen:

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie 12 Stunden betragen. 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. Sonntagsarbeit (Art. 34a Abs. 3 Bstb. f)

Die Notwendigkeit zur Regelung «Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.» ist nicht ersichtlich.

Es handelt sich um eine drastische Einschränkung der angestrebten Flexibilität im Sinne der Pa.IV. Graber. Die Begründung, dass in den genannten Dienstleistungsbereichen keine branchentypische technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit für dauernde Sonntagsarbeit besteht, ist nicht stichhaltig. Gerade in unserer Branche richten sich die Arbeitszeiten stark an den Kundenbedürfnissen aus. Diese müssen dann befriedigt werden, wenn sie anfallen. Bei Jahresabschlüssen beispielsweise – die je nach gewähltem Geschäftsjahr des Kunden zu unterschiedlichen Zeiten im Kalenderjahr durchgeführt werden – wirkt eine Reduzierung auf nur 6 Sonntage im Jahr wie ein teilweises Arbeitsverbot.

Auch die Einschränkung auf 5 Stunden Arbeitszeit pro Sonntag ist nicht nachvollziehbar. Es soll dem Unternehmen bzw. der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern überlassen bleiben, wie sie – im Rahmen der üblichen, für Werktag geltenden Regeln – definieren, was notwendig ist.

Wir fordern eine Streichung des vorgeschlagenen Wortlauts von Art. 34a Abs. 3 Bstb. f und verweisen stattdessen auf den Vorschlag von Allianz denkplatz schweiz:

~~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.**

Darüber hinaus möchten wir auf zwei weitere Punkte hinweisen:

### 3. Betrieblicher Anwendungsbereich (Art. 34a Abs.1 ArGV 2)

Im Übrigen ist nicht nachvollziehbar, warum diese Regelung nicht auch für Branchen gelten, welche u.a. auch die genannten Bereiche unterstützen können sollten. Allen voran die IT- und die Telekommunikationsbranche, aber auch die Personalverleihungs-Branche. Mit der Möglichkeit der Sonntagsarbeit in den anderen aufgeführten Branchen sind diese zu deren Support auf die gleiche Flexibilität angewiesen. Wir befürworten deshalb eine Ergänzung des Art. 34a wie folgt:

*Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~ Treuhand, **Informationstechnologie sowie Kommunikationstechnologie und Personalverleih:***

*<sup>1</sup> Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~ Treuhand, **Informationstechnologie sowie Kommunikationstechnologie und Personalverleih** anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach dem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Absatz 3 beschäftigen (...):*

### 4. Kompensation der über dem Jahrestundensoll geleisteten Stunden (Art. 34a Abs. 3 Bstb. c)

Hier besteht eine Inkongruenz zwischen Gesetz und Verordnung. Die vorgeschlagene Änderung nimmt mit seinen Regelungen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (Bst. a) und der jährlichen Obergrenze (Bst. b) Bezug auf die 45-Stunden-Woche für Büropersonal gemäss Art. 9 Abs. 1 Bst. a ArG in Verbindung mit Art. 12 Abs. 2 Bst. a ArG. Konsequenterweise müsste sich die Regelung von Buchstabe Art. 34a Abs. 3 Bst. c ArGV 2 somit nach Art. 13 Abs. 1 ArG richten. Der Wortlaut müsste entsprechend ergänzt werden:

c. Die über dem Jahrestundensoll geleisteten Stunden müssen durch Freizeit von wenigstens gleicher Dauer im folgenden Kalender- oder Geschäftsjahr ausgeglichen werden oder es muss für sie, **soweit sie 60 Stunden übersteigen**, ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent ausgerichtet werden.

Die Erfüllung unserer Forderungen in den oben genannten Punkten 1 und 2 sind für TREUHAND|SUISSE Voraussetzung, um der Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz zustimmen zu können. Ohne eine Anpassung in diesem Sinne lehnen wir den vorliegenden Entwurf der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz in dieser Form ab.

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

Freundliche Grüsse

**TREUHAND|SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband**

Daniela Schneeberger  
Zentralpräsidentin

Vanessa Jenni  
Geschäftsführerin