

Per E-Mail an:

vernehmlassungen@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Dübendorf, 4. Dezember 2018

Stellungnahme zur im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zu zwei Vorentwürfen 16.414 s Pa.IV. Graber Konrad (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle) und 16.423 s Pa.IV. Keller-Sutter (Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten)

Sehr geehrte Frau Müller Könz

Swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 385 Mitglieder mit über 720 Standorten. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielte im Jahr 2017 einen Umsatz von 8,5 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft getreten, der mit 360'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,3 Prozent grösste GAV der Schweiz.

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie die gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen eingeladen, sich bis am 4. Dezember 2018 zu den geplanten Vorentwürfen 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 und unterstützt somit sowohl die pa.Iv. 16.423 Keller-Suter (Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung) als auch die pa.Iv. 16.414 Graber (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes).

Zusammengefasst ist es uns ein besonderes Anliegen, dass in der Behandlung der beiden Vernehmlassungsvorentwürfen folgende Punkte berücksichtigt werden:

1) Definition der betroffenen Arbeitnehmenden

Beide Vorentwürfe betreffen dieselben Kategorien von Arbeitnehmenden („Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die eine Vorgesetztenfunktion haben oder Fachpersonen sind“) und verfolgen dasselbe Ziel, nämlich eine grössere Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten für die Arbeitnehmenden.

Für die Definition des Begriffes „Fachperson“ sind wir der Meinung, dass der Gesetzestext ausführlich und klar genug ist. Die generell-abstrakte Formulierung ist damit auch zukunftstauglich. Sollte eine Präzisierung der betroffenen Arbeitnehmenden aber nötig sein, so hat diese in jedem Fall nur auf Stufe der Verordnung zu erfolgen. Eine solche Präzisierung kann aber branchenübergreifend nicht abschliessend mit einem Kriterium umschrieben werden.

Für unsere Branche ist ein Ausbildungselement ein untauglicher Ansatz. Entsprechend lehnen wir ein Ausbildungselement als Kriterium lehnen ab.

2) pa.Iv. 16.423 Keller-Sutter (Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung)

Grundsätzlich unterstützt swissstaffing die Stossrichtung der geplanten Gesetzrevision, die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung flexibler zu gestalten. Die Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Pflicht, die Arbeitszeit systematisch zu erfassen, und der Realität im Arbeitsalltag hat in den vergangenen Jahren in der Tat zugenommen. Die Arbeit wird vermehrt ausserhalb der Büroräumlichkeiten und festen Bürozeiten geleistet. Arbeitnehmer arbeiten somit örtlich und zeitlich unabhängig. Als Folge dieser Entwicklung hat das Seco im Dezember 2013 eine Weisung erlassen und für Arbeitnehmende, welche einen wesentlichen Entscheidungsspielraum haben, unter bestimmten Voraussetzungen eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung zugelassen. Sie muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Der GAV Personalverleih ist auf temporäre Arbeitsverhältnisse anwendbar. Temporäre Mitarbeitende profitierten aber vom vorgesehenen Vernehmlassungsentwurf nicht, weil sie die Arbeitszeit ohnehin zwingend auf einem Stundenrapport erfassen müssen: Damit erfassen sie die geleisteten Einsatzstunden, was es seinem Arbeitgeber (Personalverleihbetrieb) ermöglicht, dem Einsatzbetrieb eine Rechnung für diese geleisteten Dienste zu stellen. Somit ist eine Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung von vornherein nur für das interne Personal der Personaldienstleister (etwa Personalberater), nicht aber für das temporäre (verliehene Personal) denkbar (vgl. Art. 4 Abs. 1 GAVP).

swissstaffing hatte die letzte Lockerung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV1) unterstützt, auch wenn sie das Problem letztendlich nicht zufriedenstellend gelöst hat. Diese Bestimmung sieht tatsächlich vor, dass der Verzicht von den Sozialpartnern in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt werden muss. Diese Lösung ist in unserer Branche nicht umsetzbar. Ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist derzeit mangels GAV gar nicht möglich und unsere Branche profitiert praktisch nicht von der vorgeschlagenen Möglichkeit der erleichterten Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a Abs. 1 ArGV1. Diese Lösung ist aus unserer Sicht auf wenige Branchen wie etwa den Bankensektor zugeschnitten.

Die Voraussetzungen, die seit dem 1. Januar 2016 in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung gestellt werden, benachteiligen somit tatsächlich unsere Branche, da unser internes Personal (Personalberater, Regionaldirektor, etc.) keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, aber auch weil die Lohnuntergrenze von 120 000 Franken zu hoch angesetzt ist.

Es bedarf deshalb einer Revision des 50-jährigen Arbeitsgesetzes (ArG), um den heute im Arbeitsalltag zunehmend flexiblen Arbeitsbedingungen gerecht zu werden. Diese muss aber zwingend für alle Branchen und Unternehmen praktische Formen der Arbeitszeiterfassung ermöglichen.

Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf geht in die richtige Richtung, indem er eine vollständige Ausnahme zu den detaillierten Dokumentationspflichten einerseits ohne die Voraussetzung einer Sozialpartnerschaft und zum andern ohne die Anknüpfung an eine fixierte Lohnhöhe auskommen zulässt. Die vorgeschlagene Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten ist in unseren Augen ein willkommener Schritt. Damit soll den betroffenen Betrieben die Möglichkeit eröffnet werden, eigene betriebsbezogene Lösungen zu treffen.

3) Pa.Iv. 16.414 Graber Konrad (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle)

swissstaffing unterstützt grundsätzlich auch die pa.Iv. 16.414 Graber (Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes).

Der konkrete Einfluss und die allfälligen Konsequenzen von einer solchen Flexibilisierung in unserer Branche müssen allerdings relativiert werden. Die temporären Mitarbeiter sind der strikten Arbeitszeitregelung von Art. 12 GAV Personalverleih unterstellt. Sollte die vorgeschlagene Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes in Kraft treten, würden die temporären Mitarbeiter voraussichtlich nicht direkt betroffen, und dies umso mehr, als unsere Branche mehrheitlich temporäre Mitarbeiter im Stundenlohn (und nicht mit Jahresarbeitszeitmodell) enthält.

Die vorgeschlagene Teilflexibilisierung erachten wir aber für das interne Personal grundsätzlich als positiv.

Gegenüber bestimmte Vorschläge des Entwurfs stehe wir jedoch kritisch, da sie unter Umständen vielmehr zu einer Einschränkung der Flexibilisierung im Vergleich zum aktuellen Arbeitsgesetz führen können.

In diesem Zusammenhang lehnen wir insbesondere die anteilmässige Reduktion der Höchstarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung entschieden ab. Die Verankerung der Pikettdienstregelung auf Gesetzstufe und die Tatsache, dass dieser ausserhalb des Betriebs erfolgt muss, lehnen wir ebenfalls ab.

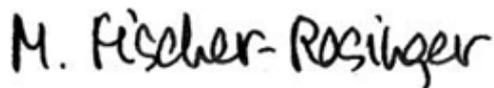
II. Stellungnahme zu den einzelnen Bestimmungen der Vorentwürfen

Wir erlauben uns, zu den geplanten Änderungen direkt im angehängten Fragebogen Stellung zu nehmen. Soweit wir zu einem Revisionspunkt keine Ausführungen gemacht haben, sind wir damit einverstanden.

Wir danken Ihnen für Ihre Vernehmlassungsvorentwürfe und ersuchen Sie höflich um die Berücksichtigung unserer gestellten Anträge.

Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin



Boris Eicher

Stv. Leiter Rechtsdienst