

Herr Bundespräsident Guy Parmelin
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
3003 Bern

Ausschliesslich per E-Mail an:
abas@seco.admin.ch

Zürich, 15. September 2021

Vernehmlassung: Verordnung 2 Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Parmelin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu oben genanntem Geschäft Stellung zu beziehen, und nehmen diese gerne innerhalb der angesetzten Frist wahr.

Swico ist der Wirtschaftsverband der Digitalisierer und vertritt die Interessen etablierter Unternehmen sowie auch Start-ups in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Swico zählt über 650 Mitglieder aus der ICT- und Internet Branche. Diese Unternehmen beschäftigen 56'000 Mitarbeitende und erwirtschaften jährlich einen Umsatz von 40 Milliarden Franken. Neben Interessenvertretung betreibt Swico das nationale Rücknahmesystem «Swico Recycling» für Elektronik-Altgeräte.

Swico begrüsst die von der parlamentarischen Initiative 16.414 Graber «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (PaIV Graber) geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dadurch sollen seit Jahren bewährte Arbeitszeitmodelle endlich legalisiert werden. Swico lehnt die vorliegende Vernehmlassungsvorlage indessen klar ab, da sie das selbstbestimmte Arbeiten für Führungs- und Fachkader nicht wie von der PaIV Graber anvisiert ermöglicht. Die Vernehmlassungsvorlage erfüllt zentrale Anliegen der PaIV Graber nicht, da damit Flexibilität in der Ausgestaltung der Wochenarbeitszeit weiterhin nur über starre Arbeitszeitanordnung erreicht werden kann. Arbeitnehmende und Arbeitgebende erwarten, dass sich das Recht den heutigen Realitäten anpasst.

Ferner ist nicht nachvollziehbar und nicht sachgerecht, die ICT-Branche, als zentraler Wissensberuf und Treiber der Wirtschaft, von der Flexibilisierung der Arbeitszeit auszuschliessen. Die Funktionalität der gesamten Wirtschaft und Verwaltung steht in Abhängigkeit zur ICT-Industrie.

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

- **Einbezug der IT-Branche als zentraler Wissensberuf und Treiber der Wirtschaft von heute und morgen**
- **Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)**
- **Selbstbestimmtes Festlegen von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt durch den Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit.**

1. Die Vernehmlassungsvorlage erfüllt die zentralen Anliegen der parlamentarischen Initiative nicht

Die neue Arbeitswelt erfordert eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes. Die Menschen können und wollen flexibler und mobiler arbeiten. Einerseits macht die Digitalisierung mobiles und flexibles Arbeiten möglich, vor allem in Wissensberufen wie der ICT-Branche; andererseits vermögen insbesondere Unternehmen des Dienstleistungssektors in der Schweiz nicht immer, den Anforderungen des Marktes bei Spitzenbelastungen (Projekten, Hochsaison, etc.) gerecht zu werden.

Die starre Industrielogik des Arbeitsgesetzes kann diesen Anforderungen nicht gerecht werden und begünstigt die Verlegung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Gleichzeitig gefährdet der Vollzug dieser veralteten Arbeitszeitschriften seit Jahrzehnten bewährte Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeitszeitmodelle mit interessanten Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und der optimalen Anpassung von modernen Familien- und Lebensbedürfnissen an das Berufsleben. Lebensformen, welche von zahlreichen Arbeitnehmenden, insbesondere in Wissensberufen, gewünscht und teilweise über Jahre hinweg gelebt werden.

Der Handlungsbedarf, Führungs- und Fachkader selbstbestimmtes Arbeiten ohne Gesetzesverstoss zu erlauben ist unbestritten. Auch der Bund hat zur Stärkung seiner Arbeitgeberattraktivität per 1. Juli 2021 eine weitgehende Modernisierung seiner Arbeitsmodelle für weite Kreise des Bundespersonals vorgenommen. Würde die Verordnungslösung in den wesentlichen Punkten nicht korrigiert, wäre der Gesetzesweg eine vor dem Volk mehrheitsfähige Lösung. Den Bürgerinnen und Bürger sind die Bedürfnisse nach Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem und entsprechend das Anliegen des selbstbestimmten Arbeitens weitherum bekannt.

Mit der parlamentarischen Initiative Graber wird dieser jahrzehntelange liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt. Dadurch sind bewährte

Lebens- und Arbeitsnormen legal möglich und der Wirtschaftsstandort Schweiz verliert nicht noch weiter an Wettbewerbsfähigkeit gegenüber dem Ausland.

Mit der vom Bundesrat eingereichten **Vernehmlassungsvorlage** werden diese zentralen **Anliegen der parlamentarischen Initiative jedoch nicht umgesetzt**, da damit Flexibilität weiterhin nur über starre Arbeitszeitanordnung erreicht werden kann. Die vorgeschlagene Änderung auf Verordnungsstufe schränkt den Geltungsbereich unverhältnismässig ein (Art. 34a Abs. 1 E-ArGV 2), unterbindet die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit (analog Pikettdienst) (Art. 34a Abs. 3 lit. e E-ArGV 2) und schafft keine Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von Wochenarbeitszeit – etwa zugunsten von mehr Familienzeit während der Woche (Art. 34a Abs. 3 lit. a, d und f E-ArGV 2).

1.1. Die Definition der betroffenen Arbeitnehmenden wurde unverhältnismässig stark eingegrenzt

Der Kern der Modernisierungsbestrebungen der parlamentarischen Initiative Graber ist ein **Jahresarbeitszeitmodell für 10-15 % der Erwerbstätigen**. Die Arbeitnehmenden sollen eigenverantwortlich ihre Autonomie bei der Arbeitsgestaltung nutzen können, unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, inkl. eines gestärkten Gesundheitsschutzes.

Der neue Art. 34a Abs. 1 lit. a – c E-ArGV 2 schränkt den Adressatenkreis jedoch sowohl in sachlicher als auch personeller Hinsicht stark ein: Der Entwurf will ausschliesslich Arbeitnehmende in Betrieben, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten, den Zugang zu flexibleren Arbeitszeiten gewähren. Bedingung hierfür ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Infrage kommt ein solches Modell nur, wenn die betroffenen Arbeitnehmenden umgerechnet auf eine Vollzeitstelle brutto mindestens CHF 120'000 verdienen oder einen höheren Bildungsabschluss haben (Bachelor oder höhere Berufsbildung).

Laut Bund beschäftigen diese Branchen etwa 4 % aller Arbeitnehmenden in der Schweiz. Kaum mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden in diesen Branchen erfüllen gemäss Bund die Kriterien bezüglich Lohnhöhe, Ausbildung und Arbeitsautonomie. **Insgesamt wären somit nur 2 % aller Arbeitnehmer von dieser Reform betroffen**. Das ist nur ein kleiner Teil der ursprünglich von der Initiative anvisierten Grössenordnung von 10 bis 15 %.

Bereits über die Anforderung der grossen Autonomie in der Arbeitsgestaltung erfolgt eine starke Fokussierung hinsichtlich des Adressatenkreises (max. 28 % der Arbeitnehmenden gemäss BSF, 2017). Durch die weiteren Eingrenzungen (Einkommen, Vorgesetztenfunktion, Fachspezialisten, Berufsabschluss) ergibt sich ein Wert von 10-15 %.

Die starke Fokussierung auf gewisse Führungskräfte und Spezialisten und Spezialistinnen ist sachgerecht, da nur diese Personengruppen auch wirklich ausreichend selbstbestimmend arbeiten, damit die Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmenden, der Kunden und der

Arbeitgebenden verantwortlich gelebt werden kann. Ebenso sachgerecht und zielführend ist die geforderte Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmenden für die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells.

Für Jahresarbeitszeitmodell ist es jedoch nicht zwingend, dass die Person eine Kader- oder Vorgesetztenfunktion innehat, sondern, dass sie mehrheitlich autonom arbeiten kann.

Beim Geltungsbereich sollte deshalb unserer Ansicht nach generell auf die Autonomie der Arbeitnehmenden in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit abgestellt werden. Nach Ansichten von Swico können Arbeitgebende und Arbeitnehmende sehr wohl zusammen entscheiden, für wen ein Jahresarbeitszeitmodell in Frage kommt. Es braucht keine Überspezifikation im Gesetz.

1.2. Fehlender Einbezug der ICT-Branche als zentraler Wissensberuf und Treiber der Wirtschaft

In der ICT-Branche hat sich die Organisation der Arbeit in den letzten Jahren untern anderem aufgrund der technologischen Entwicklungen sehr stark verändert. Selbstständiges, kreatives und mobiles Arbeiten hat massiv an Bedeutung gewonnen. Flexible Arbeitszeitmodelle werden seit Jahrzehnten vielerorts gelebt und verdienen eine solide rechtliche Basis. Gerade aus Sicht der ICT-Branche, in der projektbasierte Arbeiten die Regel ist und die im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte an vorderster Front steht, ist ein modernes Arbeitsrecht zentral. Schweizer ICT-Unternehmen müssen einen Spielraum haben, um sich als möglichst attraktive Arbeitgebende positionieren zu können. Das ICT-Berufsfeld wächst mehr als doppelt so schnell wie das der Gesamtwirtschaft und ist mit einem akuten und zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert ([ICT-Fachkräftesituation: Bedarfsprognose 2028, IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel](#)). Vor diesem Hintergrund muss die ICT-Branche attraktive Arbeitsplätze schaffen. Zentral ist flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten – und auf keinen Fall die Herabsetzung geltender arbeitsrechtlicher Standards.

Von der Arbeit bis zur Bildung, vom Konsum bis zu unserem Sozialleben: Eine funktionsfähige digitale Infrastruktur ist heutzutage unabdingbar. Insbesondere während der Corona-Pandemie waren die Aufrechterhaltung von Wirtschaft (digitale Kommunikation, Home-Office, etc.) und Bildung (Home-Schooling, Fernunterricht, etc.) nur dank Spitzen- und Mehreinsätze in der ICT-Branche möglich. Im digitalen Zeitalter stehen Wirtschaft und Verwaltung in Abhängigkeit zur ICT-Industrie. Es gibt keinen sachlichen Grund, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten bei Revisoren, Rechts- und Steuerberater oder Treuhändern zuzulassen und in der ICT-Branche nicht. Dies, zumal gerade die Corona-Pandemie deutlich gemacht hat, dass es in der ICT-Branche zu extremen Belastungsspitzen kommen kann.

Der Ausschluss der ICT-Branche in der Verordnungslösung ist nicht nachvollziehbar, zumal im ursprünglichen Nutzerkreis gemäss Sozialpartnerkompromiss im Sommer 2020 die gesamte ICT-Branche noch miteinbezogen wurde.

Schliesslich wurde in der Weiterentwicklung der parlamentarischen Initiative Graber darauf geachtet, dass durch das neue, besondere Jahresarbeitszeitmodell keinerlei unerwünschte

Nebeneffekte entstehen. Dies ist durch die doppelte Freiwilligkeit sichergestellt, indem Arbeitgebende dieses Jahresarbeitszeitmodell freiwillig anbieten und die Arbeitnehmenden ihrerseits freiwillig und auf individueller Basis diesem Jahresarbeitszeitmodell zustimmen können. Es wurde zudem abschliessend geklärt, dass gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen von besonderen Jahresarbeitszeitmodellen nicht betroffen sind.

Auch wenn dank der doppelten Freiwilligkeit niemandem das Jahresarbeitszeitmodell aufgezungen werden kann, ist es nachvollziehbar, dass die Aufnahme der Telekommunikationsbranche, mit ihrer gesamtarbeitsvertraglichen Regelung und ihrer Mitgliederbasis bei den traditionellen Sozialpartnern, in den Nutzerkreis vermieden werden will. Auf keinen Fall darf dies jedoch Auswirkungen auf die gesamte Informationstechnologie haben bzw. die IT-Branche von einem modernen Arbeitsrecht ausschliessen.

Swico fordert deshalb den neuen Art. 34a Abs. 1 E-ArGV 2 um **den Dienstleistungssektor Informationstechnologie zu erweitern:**

Antrag:

Art. 34a E-ArGV2

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

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

1.3. Eine selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch die Arbeitnehmenden fehlt

Gemäss dem neuen Art. 34a Abs. 3 lit. e E-ArGV 2 kann die tägliche Ruhezeit bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand mehrmals pro Woche auf neun Stunden herabgesetzt werden, wobei im Durchschnitt von vier Wochen eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden eingehalten werden muss. An der heutigen Berechnungsweise für den Durchschnittswert ändert sich nichts. Im Vergleich zu der bereits bestehenden Sonderbestimmung in Artikel 9 Abs. 1 ArGV 2 soll im Rahmen des Jahresarbeitszeitmodells den Betrieben mit der Verdoppelung des Zeitraums von zwei auf vier Wochen, innert welchen der Ausgleich stattfinden muss, mehr Flexibilität gegeben werden.

Der Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten hat in den vergangenen Jahren zugenommen und ist, in Kombination mit dem richtigen Gesundheitsschutz, förderlich für ein gesundes Privatleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Kernelement des selbstbestimmten Arbeitens ist die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit im Sinne der Pikettendienstregelung. Diese war im Verordnungsvorschlag der Sozialpartner allianz denkplatz schweiz und die plattform vom Sommer 2020 enthalten und blieb auch im anschliessenden Konsultationsverfahren unbestritten. Die Möglichkeit zur freiwilligen Unterbrechung der Ruhezeit war weder Gegenstand der Diskussionen noch wurde ihre Streichung beantragt.

Mit der vorgeschlagenen Verordnungslösung werden die totalen Ruhezeiten nicht gekürzt, sondern lediglich Flexibilität geschaffen, um heutige Lebens- und Arbeitsformen legal praktizieren zu können. Eine Unterbrechung der Ruhezeit, wie dies beim Pikettdienst möglich ist, bleibt weiterhin verboten. Die Berechnung der Ruhezeit ist deutlich strikter, als in der parlamentarischen Initiative vorgeschlagen wurde. **Dem Verordnungsentwurf kann deshalb nicht zugestimmt werden.** Auch mit der Verordnungslösung bleiben regelmässig praktizierte und gewünschte Lebensformen illegal:

- 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.

Swico fordert deshalb eine selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch die Arbeitnehmenden, wie dies bereits beim Pikettdienst gehandhabt wird.

Mindestanforderung ist, dass die Arbeitnehmenden bei Arbeitsleistungen, welche nach eigenem freiem Ermessen ausserhalb des Betriebes geleistet werden (Home-Office nach freiem Ermessen) die tägliche Ruhezeit unterbrechen können – wie in der parlamentarischen Initiative Graber gefordert (vgl. Neufassung von Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 gemäss eingereicherter Text parl. Initiative Graber).

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 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.

1.4. *Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch die Arbeitnehmenden anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit*

Auch bei der Sonntagsarbeit nahm der Bundesrat Abstriche vor: Neu soll gemäss Art. 34a Abs. 3 lit. f E-ArGV Sonntagsarbeit für die dem Jahresarbeitszeitmodell unterliegenden Arbeitnehmenden für höchstens fünf Stunden an höchstens fünf Sonntagen pro Jahr ohne behördliche Bewilligung erlaubt sein. Erlaubt ist Sonntagsarbeit jedoch nur dann, wenn sie vom

Arbeitgebenden angeordnet wurde. **Dies widerspricht einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, zumal eine solche Regelung ausschliesslich zu Gunsten der Arbeitgebenden angewendet werden kann.**

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 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 Home-Office 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.

Die Forderungen der parlamentarischen Initiative Graber, welche das Verbot der Sonntagsarbeit für leitende Arbeitnehmende und Fachspezialisten in vergleichbarer autonomen Stellung aufheben will, sind sachgerecht und entsprechen einem Bedürfnis von selbstbestimmt arbeitenden Personen. Vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit soll weiterhin bewilligungspflichtig sein. **Hingegen muss Sonntagsarbeit nach eigenem, freiem Ermessen möglich sein.** Swico fordert deshalb Art. 34a Abs. 3 lit. f E-ArGV2 wie folgt anzupassen:

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.

2. Abschliessende Bemerkungen

2.2. Privilegien für Bundesbeamte, welche der Bund der Privatwirtschaft verwehrt

Ab 1. Juli 2021 wurde das Vertrauensarbeitszeitmodell in der Bundesverwaltung eingeführt, das den Bundesangestellten mehr Flexibilität zugesteht – bei der Wahl des Arbeitsortes ebenso wie bei den Arbeitszeiten. Bereits ab einem brutto Jahreseinkommen von rund CHF 110'000 steht es Bundesangestellten neu frei, Vertrauensarbeitszeit zu leisten. Damit wurde dieser Kreis beim Bundespersonal bemerkenswert auf über die Hälfte aller Lohnklassen ausgeweitet (Art. 64b Abs. 3 BVP). Sie alle sind von der Zeiterfassung befreit und können in Eigenregie entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeit auf den Tag und die Woche verteilen (Art. 64b BVP).

Der Bund sieht für das eigene Personal Privilegien vor, die den Fachangestellten in der Privatwirtschaft verwehrt bleiben. Das schädigt die Konkurrenzfähigkeit der Privatwirtschaft nicht nur gegenüber dem Ausland. Nun besteht die Gefahr, dass private Unternehmen Arbeitnehmende aufgrund der höheren Attraktivität der Bundesverwaltung an den Bund verlieren. Bereits seit 5 Jahren ist die geforderte Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitenregelungen in der Privatwirtschaft hängig. Eine sachliche Rechtfertigung für die Verzögerung der geforderten Flexibilisierung der Arbeitszeit gibt es nicht. Stossend ist, dass der Bund bei seinen Lockerungen der Arbeitszeitregeln weitergeht, als die Forderungen der Privatwirtschaft: Denn anders als beim Bund würde bei der Umsetzung der parlamentarischen Initiative Graber die Arbeitszeit weiterhin erfasst.

2.3. Umsetzbarkeit im Vollzug sichergestellt

Zwischenzeitlich konnten in der damaligen Vernehmlassung zu den Parlamentarischen Initiative Graber und Keller-Sutter (16.423) entstandene Missverständnisse geklärt werden und auch der Vollzug durch die Kantone ist durch die Operationalisierung 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 sehr klein.

2.4. 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.

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.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Bei Rückfragen steht Ihnen gerne Frau Angela Anthamatten (Verbandsjuristin/+41 44 446 90 87/ angela.anthamatten@swico.ch) gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Swico



Andreas Knöpfli
Präsident



Ivette Djonova
Head of Legal & Public Affairs