

## Daniel Ch. Bloch

---

**Von:** medea.elsig@seco.admin.ch  
**Gesendet:** Donnerstag, 30. Januar 2020 16:41  
**An:** Daniel Ch. Bloch  
**Betreff:** WG: Fragen zur Weisung 2019/1 Arbeitszeitregelung ; Präzisierung der Weisungen

Sehr geehrter Herr Bloch

Sie finden unsere Antworten und Bemerkungen zu Ihrer Anfrage direkt im Text (siehe unten).

Freundliche Grüsse

**Medea Elsig Wälterlin**, Lic.iur. Rechtsanwältin  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Ressort Vermittlung und Verleih PAVV

Holzikofenweg 36  
CH-3003 Bern  
Tel. + 41 58 464 32 33  
Fax + 41 31 311 38 35  
[medea.elsig@seco.admin.ch](mailto:medea.elsig@seco.admin.ch)  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

---

**Von:** Daniel Ch. Bloch <[d.bloch@pcjob.net](mailto:d.bloch@pcjob.net)>  
**Gesendet:** Mittwoch, 29. Januar 2020 09:44  
**An:** \_SECO-PAVV Vermittlung und Verleih <[info.pavv@seco.admin.ch](mailto:info.pavv@seco.admin.ch)>  
**Betreff:** Fragen zur Weisung 2019/1 Arbeitszeitregelung ; Präzisierung der Weisungen

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Weisung 2019/1; Präzisierung der Weisungen und Erläuterungen zum AVG vom 19. Dezember 2019. Sie dient gerade im Bereich Personalverleih der Klärung und schafft ein weiteres Stück Rechtssicherheit.

Die btv-data ag liefert seit 1991 Branchenlösungen für den Personalverleih. Für eine saubere Adaption in unsere Softwarelösung habe ich die Weisung studiert und habe noch einige Fragen:

- Die neue Formulierung «Im Durchschnitt x Std./Woche» kommt unserer Branche sehr entgegen. Unser Verband Swisstaffing schreibt, dass diese «*neu gewonnene Flexibilität in der Praxis für bestimmte Konstellationen hilfreich sein sollte*». Daraus schliesse ich, dass diese Formulierung nicht einfach generell verwendet werden kann, für sämtliche Einsätze und Einsatzbetriebe – oder täusche ich mich?

Diese Formulierung ist nicht beschränkt auf bestimmte Branchen und kann generell verwendet werden. Es sind hierbei die gesetzlichen Vorgaben (bsp. ArG) einzuhalten und es ist auch das Erfordernis zu erfüllen, dass die vereinbarte Arbeitszeit im Mittel monatlich erreicht werden muss.

- 
- Im Zusammenhang mit der Durchschnittsformulierung: Sie schreiben auf Seite 6, 1. Abschnitt, dass die *Arbeitszeiten im Mittel monatlich oder bei kurzen Einsätzen mindestens der vereinbarten Arbeitszeit entsprechen* müssen. Die Praxis der Paritätischen Kommissionen bei Lohnbuchkontrollen berechnete das Mittel der Stunden über die gesamte Einsatzdauer. Ist davon auszugehen, dass diese Praxis angepasst wird und ein monatliches Mittel erreicht werden muss? Oder kann weiterhin bei der Durchschnittsberechnung die gesamte Einsatzdauer berücksichtigt werden?

Bitte beachten Sie, dass die Weisung einzuhalten ist, auch wenn die Sozialpartner einen längeren Zeitrahmen vorsehen. Die Weisung verlangt, dass der Durchschnittswert monatlich erreicht werden muss, es sei denn, es handle sich um kürzere Einsätze.

Muss sich ein Verleiher auf eine generelle Formulierung festlegen, oder können je nach Einsatz unterschiedliche Formulierungsarten gemäss der gültigen Formulierungen verwendet werden?

Dürften wir Sie bitten, diese Frage zu präzisieren.

- Ist es möglich, während der Laufzeit eines Einsatzes das festgelegte Pensum zu erhöhen bzw. zu vermindern? Was muss dabei berücksichtigt werden, sowohl bei einer Erhöhung wie bei einer Verminderung?

Es bedarf eines neuen schriftlichen Einsatzvertrages, der zusammen mit dem Rahmenarbeitsvertrag die in Art. 19 AVG vorgesehenen Punkte regelt und von beiden Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) unterzeichnet wird.

Und zuletzt habe ich noch eine anspruchsvollere Frage. Ich habe in den letzten Jahren viel im Zusammenhang mit Arbeitszeitregelung, Pensen und dem Verbot «Arbeit auf Abruf» gelesen, gehört und diskutiert. Ich verstehe die Haltung des Seco vollkommen, dass im Personalverleih Arbeit auf Abruf nicht erwünscht ist. Und die Regel zeigt auch, dass dies nicht notwendig ist. Nun gibt es aber Ausnahmen und ich bräuchte hier eine verbindliche Aussage:

Ich habe einen Verleiher, welcher sich auf Sitzwachen in Spitälern spezialisiert hat. Dabei handelt es sich um Personen, welche Stundenweise bei Patienten Wache halten und gegebenenfalls die Pflegekräfte alarmieren. Diese Sitzwachen arbeiten in der Regel im Nebenverdienst auf Anfrage. Der Verleiher erhält vom Spital die notwendigen Sitzwachen für 1-2 Tage im Voraus und manchmal auch kurzfristig für denselben Tag. Der Verleiher sucht nun in seinem Portfolio die notwendigen Sitzwachen und lässt diese für diesen einen Tag arbeiten. Es sind in der Regel Arbeiten auf Abruf ohne Gewährleistung einer weiteren Sitzwache. Die zugesagte Sitzwache ist auf alle Fälle vertraglich abgedeckt und wird auch bei kurzfristiger Umdisponierung entschädigt.

Meine Frage ist: Wie soll dies vertraglich abgebildet werden. Ich weiss von einem ähnlichen Fall im Kanton Neuchatel, wo die Empfehlung lautete, befristete Kurzeinsätze zu erstellen, jeweils für die Einsatzdauer. Somit wären sämtliche Themen wie Kündigungsfrist und Nachnahmeverzug vom Tisch. Falls dies auch die Einstellung des Seco ist, dann kann ich damit leben und mein Programm und Funktionen erweitern, welche eine schnellere Erfassung eines Einsatzes ermöglichen.

Auch kurze und kurzfristige Einsätze sind schriftlich zu vereinbaren. Die Arbeitsvermittlungsverordnung sieht eine Ausnahme vor (Art. 48 Abs. 2 AVV). Vom Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages kann in Fällen zeitlicher Dringlichkeit ganz abgesehen werden, wenn der Arbeitseinsatz nicht länger als sechs Stunden dauert.

Einfacher wäre es aber, wenn solche Personen in einem laufenden Vertragsverhältnis erfasst werden könnten und einfach die Stunden, welche sie (ja, auf Abruf) arbeiten, verrechnet würden. Allfällige vertragliche Texte könnten ohne weiteres erfasst werden. Das würde viel Arbeit ersparen und auch die zahlreichen Arbeitsverträge müssten nicht allesamt unterschrieben werden.

Wir teilen Ihre Meinung, dass es aufwendig ist, die einzelnen Verträge jeweils zu unterzeichnen. Da die schriftliche Form aber gesetzlich vorgeschrieben ist (Art. 19 AVG, mit Ausnahme von Art. 48 Abs. 2 AVV), ist die Unterschrift eigenhändig zu schreiben (vgl. Art. 12 OR, Art. 13 OR und Art. 14 Abs. 1 OR). Der eigenhändigen Unterschrift gleichgestellt ist die qualifizierte elektronische Signatur, die auf einem qualifizierten Zertifikat einer anerkannten Anbieterin von Zertifizierungsdiensten im Sinne des Bundesgesetzes vom 19.12.2003 über die elektronische Signatur beruht. Es gibt verschiedene Betriebe in der Verleihbranche, die planen, mit einer qualifizierten elektronischen Signatur zu operieren. Ein Anbieter stellt unseres Wissens nun auch ein System mit einer qualifizierten elektronischen Signatur zur Verfügung, welche den Parteien ermöglicht, rasch entsprechende Verträge abzuschliessen zu können. Für viele Anwendungsfälle wird somit das Hin- und Herschicken von unterschriebenen schriftlichen Verträgen entfallen.

Ähnliche Fälle kenne ich bei der Schneeräumung, bei Personen in der Arbeitsintegration und weitere mehr.

Vielen Dank für die Bearbeitung dieser Email und die Beantwortung meiner Fragen. Bei Unklarheiten stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

**Daniel Ch. Bloch**

VRP, CEO, Entwicklungsleiter



**btv-data ag**

Software & Services für den Personalverleih

Bahnhofstrasse 16, 2502 Biel/Bienne

032 560 43 01

[www.pcjob.net](http://www.pcjob.net) | [www.facebook.com/pcjob.net](https://www.facebook.com/pcjob.net) | [www.btv-data.ch](http://www.btv-data.ch)