



Hintergrundinformation

Datum: 05.07.2013

Arbeitszeiterfassung

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) verzichtet darauf, die Ende 2012 in die Vernehmlassung gegebene Vorlage zur Arbeitszeiterfassung in ihrer aktuellen Form dem Bundesrat zu unterbreiten. Die Vernehmlassung hat ergeben, dass die Positionen der wichtigsten Akteure nach wie vor sehr weit auseinander liegen. Die Lösung einer Lohngrenze wird als gangbarster Weg beibehalten. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) wird auf dieser Basis eine neue und differenziertere Revisionsvorlage ausarbeiten.

I. Ausgangslage

Das Arbeitsgesetz (ArG), das für die grosse Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz gilt, regelt die Arbeits- und Ruhezeiten. Damit diese Regelung in der Praxis vollzogen werden kann, ist die Pflicht zur Führung von Verzeichnissen im Gesetz verankert (Art. 46).

In den letzten Jahren hat die Diskrepanz zwischen der Verpflichtung zur systematischen Arbeitszeiterfassung gemäss der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) und der Realität des Arbeitsalltags gewisser Personalkategorien jedoch zugenommen. Diese Diskrepanz betrifft in erster Linie Arbeitnehmende in leitenden Positionen sowie Personen mit erhöhter Autonomie in besonderen Funktionen. Die Entwicklung ist weit verbreitet und im Dienstleistungssektor besonders stark ausgeprägt. Daher werden seit mehreren Jahren Gespräche zwischen den Sozialpartnern geführt, in der Absicht, die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung flexibler auszugestalten und sie damit an die Realitäten der heutigen Erwerbstätigkeit (z.B. flexible Arbeitszeiten, Home Office) anzupassen.

II. Arbeitszeiterfassung im politischen Kontext

- Die Schweiz kennt eine **liberale Arbeitsmarktsituation mit hoher Erwerbsbeteiligung und tiefer Arbeitslosigkeit**. Dies soll auch so bleiben, denn diese Voraussetzung ist ein massgeblicher Erfolgsfaktor der Schweizer Wirtschaft.
- Der andere wichtige Erfolgsfaktor der Schweizer Wirtschaft ist **die funktionierende Sozialpartnerschaft**. Die Vorschriften rund um die Erfassung der Arbeitszeiten und deren Umsetzung sind ein wichtiges Element für die sozialpartnerschaftliche Vertrauensbasis. Deshalb muss ihnen die entsprechende Beachtung geschenkt werden.
- **Arbeitszeiterfassung heisst nicht in jedem Fall Stempeluhr**. Es gibt andere bewährte und unbürokratische Möglichkeiten, die Arbeitszeiten zu erfassen, die nach wie vor zulässig bleiben (IT-Login als Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, Definition eines allgemeinen

Arbeitsmodells und nur Erfassen der individuellen Abweichungen davon, von Hand geführte Excel-Tabellen, fixer Schichtplan, etc.). Der Arbeitgeber kann die Erfassung der Arbeitszeiten an seine Arbeitnehmenden delegieren. **Der Arbeitsmarkt soll nicht mit zusätzlichen administrativen Vorgaben belastet werden.**

- Die Arbeitszeiterfassungspflicht gemäss Arbeitsgesetz **gilt nur für die diesem Gesetz unterstellten Betriebe, Arbeitnehmenden und Sachverhalte.** Ausgenommen sind beispielsweise Familienbetriebe im Sinne von Artikel 4 Arbeitsgesetz oder Angestellte mit einer höheren leitenden Tätigkeit im Sinne von Artikel 3 Buchstabe d des Arbeitsgesetzes, die sozusagen eine Arbeitgeberfunktion erfüllen. Auch Auslandsreisen werden von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht abgedeckt.
- Bestehende unbürokratische Zeiterfassungsmöglichkeiten sollen bestehen bleiben. **Es soll nicht eine neue Bürokratie geschaffen werden.** Es darf nicht wegen formalistischen Vorgaben zur Schmälerung der Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen kommen.
- Die **Bestimmungen zur Arbeitszeit stellen einen Grundpfeiler der Sozialpartnerschaft dar.** Folglich braucht es verlässliche und verständliche Indikatoren, um deren Einhaltung zu gewährleisten. Hierbei geht es sowohl um die Gesundheit der Arbeitnehmenden als auch um die Interessen der Unternehmen.
- Die gesetzlich verankerte Dokumentationspflicht **ist nicht bürokratischer Zwang, sondern nützliches Hilfsmittel** für sämtliche Akteure der Arbeitswelt. Sie ist **eine Bedingung für die Beantragung von Kurzarbeitsentschädigung.**
- Ziel der Revision ist eine Anpassung an die Realitäten der heutigen Erwerbstätigkeit unter Wahrung des **Arbeitnehmerschutzes.**

III. Entscheid des WBF zur vorhandenen Revisionsvorlage

Über die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung sind sich die Sozialpartner uneinig. Auf der einen Seite wird ausdrücklich eine Flexibilisierung der Erfassungs- und Dokumentationspflicht erwartet; auf der anderen Seite wird mit Verweis auf die gesetzliche Regelung eine Schwächung des Arbeitnehmerschutzes befürchtet. Das zwischen 2009 und 2011 in einigen Unternehmen des Bankensektors durchgeführte Pilotprojekt hat keine direkt anwendbare Lösung hervorgebracht: Die in der Folge in der Eidgenössischen Arbeitskommission EAK geführten Diskussionen endeten in einer Sackgasse. Eine neue Vorlage, auf der Grundlage einer Lohngrenze, wurde schliesslich als die geeignetste Lösung erachtet und Ende 2012 in die Vernehmlassung gegeben. Die Ergebnisse dieses Verfahrens (vgl. Anhörungsberichte) zeigen allerdings, dass die Positionen der wichtigsten Akteure nach wie vor sehr weit auseinander liegen und die Lösung damit nicht auf genügend Akzeptanz stösst.

Daher verzichtet das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) darauf, die Vorlage in ihrer aktuellen Form dem Bundesrat zu unterbreiten, und wird stattdessen Anpassungen vornehmen lassen.

IV. Weiteres Vorgehen

Die Lösung einer Lohngrenze scheint heute dennoch der gangbarste Weg zu sein. Sie erlaubt eine Flexibilisierung innerhalb von objektiv messbaren Kriterien und betrifft zudem

Personen, die tatsächlich über eine höhere Autonomie verfügen und Aufgaben bewältigen, die mehr Flexibilität verlangen. Solche Funktionen werden meist auch mit überdurchschnittlichen Löhnen entschädigt.

Einer der hauptsächlich kritisierten Punkte des in die Vernehmlassung gegebenen Textes war sein zu pauschaler Charakter: die Festlegung einer für alle Branchen geltenden, einheitlichen Lohngrenze hätte zwar einen einfacheren Vollzug ermöglicht. Die Regelung hätte hingegen den massiven Unterschieden in der Lohnstruktur zwischen den Wirtschaftsbranchen zu wenig Rechnung getragen. Vor diesem Hintergrund wird das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) die Revisionsvorlage mit dem Ziel einer besseren Differenzierung zwischen den Branchen überarbeiten. Eine variable Lohngrenze soll festgelegt werden, die gegebenenfalls mit Kriterien in Bezug auf die im Unternehmen ausgeübte Funktion verbunden werden könnte. Wie in der zuvor vorgeschlagenen Lösung soll die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung ein Verfahren sein, das zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vereinbart werden kann. Die neue Vorlage im Rahmen der Verordnung schliesst eine allfällige Gesetzesanpassung zu einem späteren Zeitpunkt nicht aus.

Die angepasste Vorlage wird mit den Dachverbänden der Sozialpartner diskutiert und anschliessend der EAK unterbreitet, bevor sie einem neuen Anhörungsverfahren unterzogen wird. Dieses Vorgehen wird einen Aufschub der Revision mit sich bringen.

V. Übergangsphase

In der Zwischenzeit bleibt die ArGV 1 in ihrem aktuellen Wortlaut anwendbar und die Arbeitszeiterfassung ist weiterhin für alle dem ArG unterstellten Arbeitnehmenden in geeigneter Weise zu dokumentieren.

Dabei ist allerdings die besondere Stellung der von der kommenden Revision betroffenen Gruppe von Arbeitnehmenden mit den höchsten Löhnen (höhere Kader, Personal mit besonderen Funktionen und einem hohen Autonomiegrad) zu berücksichtigen. Für diese Kategorie sollte eine vereinfachte Dokumentierung der Arbeitszeit als genügend betrachtet werden. Ein völliges Weglassen der Dokumentierung ist nicht möglich, weil dies den geltenden Gesetzesbestimmungen widersprechen würde. Hingegen ist eine vereinfachte Dokumentierung als lösungsorientierter und pragmatischer Ansatz vertretbar, solange sie nur auf eine eingeschränkte Anzahl Arbeitnehmende Anwendung findet. Für diese Gruppe sollte der administrative Aufwand minimal sein, damit die nötige Flexibilität erhalten bleibt. Zur Umsetzung dieser Übergangsregelung braucht es sowohl von den Betrieben wie auch von den Durchführungsorganen ein pragmatisches Verhalten.

Diese Übergangslage bringt unweigerlich eine gewisse Unsicherheit mit sich. Die Situation ist jedoch vertretbar, um zu einer angemessenen Lösung zu gelangen. Das Finden einer Lösung innert nützlicher Frist ist realistisch, wenn alle betroffenen Akteure die nötige Bereitschaft dazu aufweisen.