



Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitnehmerschutz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

18.05.2015

Stellungnahme zur Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) – Arbeitszeiterfassung

Sehr geehrter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren

Als Arbeitnehmerorganisation, welche die Interessen von Führungskräften und Fachkader vertritt, ist es uns ein Anliegen zum Kompromiss zur Revision der Arbeitszeiterfassung in der Verordnung zum Arbeitsgesetz zwischen Schweizer Gewerkschaftsbund und dem Arbeitgeberverband Stellung zu nehmen. Die Schweizer Kader Organisation SKO beurteilt diesen Kompromiss als einen Schritt in die richtige Richtung - mehr aber nicht. Besser wäre, diesen Schritt nicht auf Verordnungsstufe zu machen, sondern eine Gesetzesrevision anzupacken. Die SKO ist überzeugt, dass die zunehmende Komplexität durch globalen Wettbewerb, Digitalisierung und Individualisierung der Gesellschaft in der Arbeitsgestaltung nicht durch mehr Struktur und Formalismus begegnet werden kann.

1 Innovation benötigt arbeitspolitische Flexibilisierung

Die Schweiz gehört zu den innovativsten Ländern der Welt. Die Digitalisierung und volatile Märkte werden den globalen Wettbewerb verstärken und die Wirtschaft, Gesellschaft sowie Arbeits- und Organisationsstrukturen beeinflussen. Immer häufiger finden Innovationen nicht mittels Produkte sondern mittels neuer Geschäftsmodelle statt, die moderne Technologien intelligent nutzen. Dabei werden Spielregeln ganzer Branchen neu definiert. Beispiele dafür sind Cloud Computing, shared economy und webbasierte Dienstleistungen.

Dadurch steigt der Anpassungsdruck für Organisationen, um im dynamischen Wettbewerb zu bestehen. Träge, funktionale Linienorganisationen werden durch dezentrale, temporäre Projekt- und Netzwerkstrukturen verdrängt. Es ist logisch, dass diese Entwicklungen auch die Arbeitswelt tangiert: Sie wird globaler, transparenter, vernetzter, mobiler und wissensintensiver. Es geht darum, Wissen besser und schneller zu verteilen und produktiv - das heisst auch orts- und zeitunabhängig - zusammenzuführen. Treibende Kraft für Innovationen sind Wissensarbeitende, deren Anteil an den Erwerbstätigen in der Schweiz bei rund 50% liegt. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels können sich Wissensarbeitende das Umfeld suchen, das zu ihnen passt. Sie wollen sich mit der eigenen Tätigkeit und dem Unternehmen identifizieren und eigenverantwortlich arbeiten. Sie haben ein grosses Bedürfnis nach Flexibilität und wollen Arbeit mit individuellen Lebenskonzepten vereinbaren können. Digital Natives sind diesbezüglich Vorreiter: Sie vernetzen sich temporär unabhängig von Ort und Zeit mit gleich Gesinnten und führen Wissen über digitale Plattformen zusammen.

Will die Schweiz ihren Vorsprung als innovatives Land behalten, muss sie arbeitspolitische Bedingungen schaffen, die moderne flexible Wissensarbeit ermöglichen. So wünschten sich Zwei Drittel der Befragten in der HR-Barometer-Studie Schweiz 2010 Möglichkeiten zur Arbeit von zuhause aus, nur 23% hatten diese Möglichkeit tatsächlich. Gemäss einer internationalen Studie von Dell/Intel wollen 60% der Arbeitnehmenden ihre Arbeit lieber über die Qualität ihrer Leistungen statt über die erfasste Arbeitszeit bewertet haben.

2 Die Haltung der Schweizer Kader Organisation

In Bezug auf die Arbeitszeiterfassung vertritt die Schweizer Kader Organisation deshalb folgende Haltung:

1. Grundsätzlich wäre es sinnvoller, eine Gesetzesrevision anzupacken, um starre Regelungen betreffend der Ruhe- und Arbeitszeit an heutige Bedürfnisse anzupassen.
2. Die Arbeitszeiterfassung macht Sinn für Mitarbeitende mit hoher Abhängigkeit von operativen Prozessen sowie dort, wo die Produktivität in Zeiteinheiten gemessen werden kann. Arbeitszeiterfassung als Schutzmassnahme ist im Hinblick auf die oben dargestellten Umbrüche bei Wissensarbeitende wenig geeignet. Missbrauchsfälle wie z.B. Mitarbeitende, die nach dem erfassten Arbeitsende weiterarbeiten, werden durch Arbeitszeiterfassung nicht verhindert.
3. Arbeitgeber und letztendlich Führungskräfte müssen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeitende vor Überlastungen geschützt werden. Ein aktives, gesamtheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement zum Schutz der Angestellten unter Einbezug der Mitarbeitenden sowie die Vorbildrolle des Managements sind zentrale Erfolgsfaktoren.
4. Der Umgang mit Ressourcen ist eine Kulturfrage. Eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur hängt unter anderem vom gelebten Führungsverständnis, vom Partizipationsgrad der Mitarbeitenden oder von motivierenden Anreizsystemen ab. Die Verankerung gesundheitsorientierter Werte in der Unternehmenskultur erlaubt es, bestehende Paradigmen, die negative Wirkungen auf die Gesundheit haben, zu hinterfragen und zu ändern.

Vor den oben genannten Veränderungen erscheint der Kompromiss zur Änderung der Verordnung zum Arbeitsgesetz bezüglich Arbeitszeiterfassung wenig zeitgemäss.

3 Zum möglichen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Artikel 73a ArGV 1)

Der Artikel 73a ermöglicht den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung für Arbeitnehmende mit mindestens 50% Autonomie in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und ab einem Bruttojahreseinkommen von CHF 120'000. Dazu muss jedoch ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorliegen. Der GAV muss besondere Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen vorsehen. Es braucht eine interne Anlaufstelle, die Vorgesetzte zum Thema Arbeits- und Ruhezeiten sensibilisiert, den Stand der Arbeitsbelastungen eruiert sowie Arbeitnehmende im Umgang mit Arbeitsbelastungen unterstützt. Weiter braucht es eine Verzichtvereinbarung des betroffenen Arbeitnehmenden. Vor allem für KMU sind diese internen Massnahmen administrativ aufwendig, ganz abgesehen davon, dass nur eine Minderheit der Betriebe in der Schweiz an einem GAV angeschlossen ist.

Die SKO erachtet die Lösung im Rahmen eines GAV dann als gangbaren Weg, wenn praktikable Branchenlösungen für die internen Massnahmen möglich sind und die erforderliche Anlaufstelle im Sinne einer Beratungsstelle ausgelagert werden kann.

4 Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Artikel 73b)

Der Artikel 73b der vereinfachten Arbeitszeiterfassung für alle Firmen, die nicht einem GAV angeschlossen sind, erachtet die SKO als bürokratisch und im Hinblick auf die Veränderung in der Arbeitswelt wenig zielführend. Auch bei dieser Lösung braucht es eine kollektive Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgebern sowie eine paritätische Begleitung der Umsetzung. Die erleichterte Erfassung gilt für Arbeitnehmende, die über mindestens einem Viertel ihrer Arbeitszeit frei verfügen können. Die tägliche Arbeitszeit muss jedoch erfasst werden und es braucht wie beim Artikel 73 a eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, die auch festhält, mit welchen Massnahmen sichergestellt wird, dass die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen eingehalten werden. Diese Anforderungen entsprechen nicht einer Unternehmenskultur, die auf Vertrauen aufbaut. Die Autonomie und damit die Vorteile mobiler Arbeit werden eingeschränkt und es besteht die Gefahr, dass sich Führungsarbeit auf das Einhalten der Arbeitszeiten beschränkt und psychische Belastungen zu wenig berücksichtigt werden.



5 Keine Zweiklassengesellschaft, Gesundheitskonzept im Zentrum

Die SKO sieht nicht ein, warum Optionen bezüglich Arbeitszeitgestaltung vom Anschluss an einen GAV abhängen. Ein zweistufiges Modell mit erleichterter Zeiterfassung und Verzicht auf Zeiterfassung für Wissensarbeitende und Kader - abhängig von der Gestaltungsautonomie der eigenen Arbeit - soll für alle Unternehmen möglich sein.

Für Betriebe ohne Anbindung an einen GAV schlägt die SKO die Erarbeitung und Einführung eines bedarfsorientierten Gesundheitskonzepts als Pflicht vor, wollen sie von Erleichterungen in der Arbeitszeiterfassung profitieren. Ein Gesundheitskonzept kann auf elaborierte Systeme basieren, wie das Europäische Qualitätsmodell für BGF, das neben einem hohen Praxisbezug verschiedene Qualitätsstufen der Umsetzung definiert und zwischen Großbetrieben und KMU unterscheidet. Die Umsetzung muss regelmässig auditiert werden und vernetzte Massnahmen zur Arbeits- Organisationsgestaltung sowie zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens beinhalten und zielgruppenspezifische Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen vorsehen. Paritätisch zusammengesetzte Gesundheitszirkel begleiten die Umsetzung des Konzepts.

Gegenüber der geplanten Verordnung im neuen Artikel 73b entfällt somit eine kollektive Vereinbarung, die Verzichtserklärung bezüglich Arbeitszeiterfassung wird vereinfacht und der Handlungsspielraum für die Gestaltung von Wissensarbeit für KMU bleibt gewahrt.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen im Voraus.

Freundliche Grüsse
Schweizer Kader Organisation SKO

Thomas Weibel
Präsident Verbandsleitung

Jürg Eggenberger
Geschäftsleiter