

Ist Zeiterfassung noch zeitgemäss?

Seit 2016 ist eine neue Verordnung für die Arbeitszeiterfassung in Kraft. Sie erlaubt unter bestimmten Bedingungen die Entbindung von der Arbeitszeiterfassungspflicht. Doch genügt dies in der modernen Arbeitswelt?

VON THOMAS BERNER

In der Schweiz gilt grundsätzlich eine Wochenarbeitszeit von maximal 45 Stunden, Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden und ein Verbot von Sonntagsarbeit. So regelt es das Arbeitsgesetz (ArG), das in seinen Grundzügen seit 1966 Bestand hat. Werden da Reformen nicht allmählich überfällig?

Arbeitsgesetz: ein Flickwerk. Dass sich die Arbeitswelt in den letzten fünf Jahrzehnten massiv gewandelt hat, das Arbeitsgesetz aber mit diesen Entwicklungen nicht Schritt gehalten hat, beginnt sich auszuwirken. Der Wust an Verordnungen, welche die unzähligen Ausnahmen regeln sollen, wächst weiter. Zuletzt wurden am 1. Januar 2016 zwei neue Ausnahmen zur Pflicht, die Arbeitszeit systematisch zu erfassen, eingeführt. «Unter klar definierten Bedingungen» – so das SECO – können Abweichungen von der Arbeitszeiterfassungspflicht vereinbart werden. Es werde damit Rechtssicherheit hergestellt, und die Unternehmen würden administrativ entlastet, heisst es beim SECO weiter. Auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet werden kann, wenn Arbeitnehmende in einem Unternehmen

- > bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können;
- > über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; und
- > schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Diese Bedingungen müssen kumulativ erfüllt sein. Etwas weniger An-

forderungen werden von Betrieben für die «vereinfachte Zeiterfassung» verlangt. Dort kann schon eine Mehrheit der Arbeitnehmenden mit ihrem Betrieb vereinbaren, dass für Angestellte, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Mehr Handlungsfreiheit erwünscht. Insbesondere die Arbeitgeber wünschen sich allerdings mehr Spielraum für die Zeiterfassung, will heissen: Den kompletten Wegfall der Zeiterfassungspflicht für Kaderangehörige. In diese Richtung geht auch eine parlamentarische Initiative von Ständerätin Karin Keller-Sutter (SG, FDP). Sie verlangt, dass «leitende Angestellte und Fachspezialisten, die ihre Arbeit autonom einteilen, von der Erfassung der Arbeitszeit befreit werden», wie sie auf der Website ihrer Partei schreibt. Eine solche Anpassung des Arbeitsgesetzes sei moderat, berühre sie doch die Höchstarbeitszeit nicht und betreffe nur leitende Angestellte und Fachspezialisten, die ihrerseits Mitarbeitende führen, heisst es dort weiter. Das ist ganz im Sinne des Arbeitgeberverbands: Er unterstützt die parlamentarische Initiative von Karin Keller-Sutter, da sie die Autonomie der Leistungserbringung ins Zentrum stellt. Anders als in der Verordnung seien hier die Ausnahmekriterien weder an eine Lohngrenze noch an das Vorliegen eines Gesamtarbeitsvertrages geknüpft. Diese Lösung sei für die Arbeitgeber praxisnah, nehme Rücksicht auf das unterschiedliche Lohngefüge zwischen den Branchen (z.B. tiefere Löhne in der Maschinenindustrie als im Finanzbereich) und werde dem bewährten Schweizer Modell flexibler

Arbeitsmärkte gerecht, meint dazu Daniella Lützel Schwab, Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht beim Arbeitgeberverband (siehe auch im Interview rechts). Einen anderen Vorschlag hat Ständerat Konrad Graber (LU, CVP). Er will ganze Branchen von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreien, etwa Informatiker, Treuhänder, Wirtschaftsprüfer oder PR-Berater. Voraussetzung wäre dabei, dass die Arbeitnehmer einem Jahreszeitmodell unterstellt sind, durch das die Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche im Durchschnitt eingehalten wird.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Fokus. Die Initiative von Karin Keller-Sutter wurde von der nationalrätlichen Wirtschaftskommission am 20. Februar 2017 gutgeheissen. Arbeitnehmervertreter sind alarmiert; sie werden eine solche Änderung des Arbeitsgesetzes sicher bekämpfen. Indes: Bei aller Diskussion über das Für und Wider der Arbeitszeiterfassung geht es auch um die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (OR Art. 328 Abs. 1). Er muss also auf die Gesundheit seiner Angestellten gebührend Rücksicht nehmen, und dazu gehört nun mal die Gewährung von genügend Zeit für Ruhe und Erholung. «Die Lockerung der Arbeitszeiterfassung nach dem Vorschlag von Karin Keller-Sutter würde an dieser Schutzvorschrift nichts ändern», entgegnet Daniella Lützel Schwab. Und ganz sinnlos ist die Zeiterfassung ja nicht: Vor dem Hintergrund steigender Zahlen an stressbedingten Erkrankungen dient sie auch der Selbstkontrolle jedes arbeitenden Menschen. Denn auch Kadermitglieder – also just jene Personen, welche am ehesten von der Zeiterfassung befreit werden sollen – sind vor Burn-out nicht gefeit.



Irene Scholz

ist Leiterin Finanzen & Personal bei der Umwelt Arena AG mit 44 Mitarbeitenden.

Umwelt Arena AG

Türliackerstrasse 4
8957 Spreitenbach
T 044 809 71 67
irene.scholz@umweltarena.ch
www.umweltarena.ch



Matthias Mölleney

ist Inhaber von peopleXpert.

peopleXpert

Seestrasse 110a
8610 Uster
T 044 940 63 23
matthias@moelleney.com
www.peoplexpert.ch



Ivo Muri

ist Geschäftsführer von Zeit AG mit 80 Mitarbeitenden.

Zeit AG

Glockenstrasse 1
6210 Sursee
T 041 926 99 99
ivo.muri@zeitag.ch
www.zeitag.ch



Daniella Lützelshwab

ist Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht beim Arbeitgeberverband.

Schweiz. Arbeitgeberverband

Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
T 044 421 17 17
verband@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch

Weshalb braucht es in der modernen Arbeitswelt noch eine Zeiterfassung?

Wir haben verschiedene Arbeitszeitmodelle. Die Zeiterfassung machten wir aufwendig mit Excel-Tabellen. Unser neues System schafft nun bessere Übersicht. Und es ist für alle Mitarbeitenden gerecht – auch für solche, die vielleicht etwas öfter eine Pause machen und dafür halt aus- und wieder einstempeln müssen.

Es gibt Tätigkeiten, bei denen man die Leistung der Beschäftigten in Zeiteinheiten messen kann (z. B. Chauffeure, Kassierer). Bei Wissensarbeitern hingegen ist die Erfassung der Arbeitszeit ungeeignet zur Leistungsmessung. Hier dient die Erfassung der Arbeitszeit höchstens dazu, ein gewisses Monitoring zu machen.

Früher war die Stempeluhr da zur Kontrolle von Pünktlichkeit der Mitarbeitenden. Heute leben wir im Zeitalter der maximalen Flexibilisierung. Die Zeiterfassung dient deshalb heute dazu, diese Flexibilität zu planen und zu steuern.

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung betrifft Personen, die wenig Autonomie bei der Organisation ihrer Arbeits- sowie Ruhezeiten haben. Personen mit grosser Autonomie wie Führungskräfte können auf Arbeitszeiterfassung verzichten. Das Arbeitsgesetz kennt aber auch für sie eine Grenze der zeitlichen Arbeitsbelastung.

Was sind Argumente dagegen? Unter welchen Bedingungen ist Zeiterfassung Zeitverschwendung?

Für Führungskräfte, von denen schon vertraglich ein höheres Engagement verlangt wird, haben auch wir keine Zeiterfassung, denn ihr Engagement für die Umwelt Arena geht über die gewöhnlichen Büro-Arbeitszeiten hinaus und ist nicht via Badge erfassbar.

Wissensarbeit lässt sich nicht nach der eingesetzten Zeit bewerten; dort ist Zeiterfassung lediglich eine Option, um einer zu hohen Stressbelastung vorzubeugen. Es stellt sich die Frage, ob es nicht einfachere Möglichkeiten gibt, um eine drohende Überlastung rechtzeitig zu erkennen.

Im Spital muss das Gesundheitspersonal die bei Patienten verbrachte Zeit akribisch messen, um mit den Versicherern abzurechnen. Das ist unmenschlich. Wichtig in der Pflege ist ja die Zeit, die ein Patient fürs Gesundwerden braucht. Es geht um Menschenleben, nicht um die Uhr. Menschen brauchen Menschen, um zu gesunden.

Studien zeigen, dass sich Arbeitszeitaautonomie (flexible, selbstbestimmte Arbeitszeiten) günstig auf die Gesundheit und Work-Life-Balance auswirkt. Nicht mehr das reine Volumen der Arbeitszeit, sondern die Gestaltungsmöglichkeit bei der Organisation der Arbeit ist für die Gesundheit vieler Arbeitnehmenden sehr wichtig.

Inwiefern nimmt die aktuelle Gesetzgebung auf die moderne Arbeitswelt genügend Rücksicht?

Ich finde es gut, dass Unternehmen verschiedene Regelungen zur Verfügung stehen. Ob diese an eine Lohngrenze gebunden sein sollen, bleibe mal dahingestellt. Ich habe auch schon erlebt, dass Führungskräfte sich sogar gestresst gefühlt haben, weil ihre Arbeitszeit nicht mehr klar definiert war und sie deshalb «zurückgekrebst» sind.

Die aktuellen Regelungen zur Arbeitszeiterfassung greifen in die Autonomie des Einzelnen ein, indem sie Vorgaben machen, wann jemand überlastet ist. Besser wäre, eine Auswahl von Optionen bei den Arbeitszeitmodellen zuzulassen. Arbeitnehmer können diejenigen auswählen, die ihrem individuellen Potenzial am besten entsprechen.

Der Gesetzgeber sollte nicht den Fehler machen, auf immer neue Ideen für Arbeitszeitmodelle einzugehen. Sieht man genau hin, sind neue Modelle oft schlicht absurd: die «Vertrauensarbeitszeit» und die «Lebensarbeitszeit» z. B. Es darf nicht um maximale Flexibilität gehen, denn das bedeutet maximalen Planungsbedarf. Der Fokus muss auf optimaler Flexibilität und optimaler Planbarkeit liegen.

Mit oder ohne Arbeitszeiterfassung: Es ist gesetzlich erlaubt, zeitweise mehr als vertraglich vereinbart zu arbeiten. Dabei nimmt die geltende Regelung im Arbeitsgesetz unter anderem mit Höchstgrenzen der Arbeitszeit und minimalen Ruhezeitvorschriften Rücksicht auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden.

Wie lässt sich der administrative Aufwand bei der Arbeitszeiterfassung für Arbeitgeber reduzieren?

Softwarelösungen können da sicher helfen. Aber das ist natürlich etwas abhängig von den Ansprüchen eines Unternehmens. Denn auch die Einführung eines Zeiterfassungssystems bedeutet Aufwand.

Digitale Erfassungssysteme sind grundsätzlich hilfreich, gleichzeitig vergrössert sich das Problem der permanenten Überwachung der Mitarbeiter. Wenn jeder Schritt elektronisch erfasst wird, vereinfacht das u.U. die Arbeitszeitkontrolle, aber es kollidiert ggf. mit dem Schutz der Persönlichkeitssphäre der Mitarbeiter.

Zeiterfassung macht man ja, weil Zeit Geld ist. Unternehmen bräuchten aber mehr Struktur, also das Gegenteil von maximaler Flexibilität, wo jeder einzelne Termin geplant werden muss. Es kann schliesslich auch in Familien keine Kultur entstehen, wenn der Alltag im Unternehmen für Mutter und Vater zu flexibel ist. Wir bräuchten wieder eine 5-Tage-Woche statt eine 24/7-Arbeitswelt.

Wirksame Entlastungen bringt einzig ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Ermöglicht wird dies durch die parlamentarische Initiative Keller-Sutter. Sie schafft eine praxisnahe Lösung, beachtet den Gesundheitsschutz, ermöglicht einer definierten Gruppe von Arbeitnehmenden eine flexiblere Arbeitsweise und leistet so einen Beitrag zur Arbeitszufriedenheit.