



## Positionspapier des VSAA: Arbeitszeiterfassung (4. September 2014)

Allein schon die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch einen Arbeitsvertrag löst grundsätzlich die Notwendigkeit einer Arbeitszeitkontrolle aus. Denn die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers ist das Gegenstück zur Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Die Entlohnung erfolgt heute in den überwiegenden Fällen nach Zeitabschnitten, ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis. Die Festsetzung eines Zeitlohns bedingt die Erfassung der Arbeitszeit.

Die Arbeitswelt befindet sich aber in einem Wandel. Neue Kommunikationsmittel wie Smartphones ermöglichen flexibles Arbeiten und machen eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit schwieriger. Dies stellt neue Herausforderungen an die Arbeitszeiterfassung für die Unternehmen und die Behörden, die mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes beauftragt sind. Dies führte in den letzten Jahren immer wieder zu politischen Vorstössen, die eine Lockerung bzw. Aufhebung der Arbeitserfassungspflicht forderten. Gleichzeitig nehmen die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu. Die kantonalen Vollzugsbehörden stehen folglich in einem Spannungsfeld zwischen Anpassung an die neue Arbeitswelt und Prävention bzw. Gesundheitsschutz.

Der VSAA ist der Überzeugung, dass die Arbeitszeiterfassung nach wie vor notwendig und im Interesse von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern ist und dies aus folgenden Gründen:

### 1. Gesundheitsschutz: Seco-Studie<sup>1</sup> beweist, eine Aufhebung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung führt zu einer Abnahme des Arbeitnehmerschutzes

- „Aus der Perspektive von Arbeitnehmenden gibt es keine Argumente für und eine Reihe von Punkten gegen den Verzicht auf eine Erfassung der Arbeitszeiten.“
- Die Studie stellt fest, Arbeitnehmer ohne Arbeitszeiterfassung
  - arbeiten markant häufiger länger als vertraglich vereinbart und verzichten auf eine angemessene Kompensation für diese Mehrarbeit;
  - arbeiten deutlich öfter in ihrer Freizeit;
  - arbeiten häufiger auch dann, wenn sie krank sind (Präsentismus).
- Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigt nicht, wenn sie ihre Arbeitszeit nicht erfassen. Im Gegenteil, bei den leitenden und hochqualifizierten Angestellten sinkt sie sogar.

### 2. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung verursacht Mehrkosten

- Psychosoziale Belastungen, verursacht unter anderem durch zu lange Arbeitseinsätze, nehmen gemäss einem OECD-Bericht zu und führen immer häufiger zu krankheitsbedingten Ausfällen von Mitarbeitenden (Burnout, etc.). Dies führt zu erheblichen Kosten für Unternehmen und Sozialversicherungen.

<sup>1</sup> SECO / FH Nordwestschweiz: Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz (2012).

- Das SECO hat dies erkannt und einen Schwerpunkt bei den psychosozialen Risiken gesetzt, um zusammen mit den Kantonen die Arbeitgeber für psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Angesichts dessen ist es nicht nachvollziehbar, dass mit dem Verzicht auf Arbeitszeitkontrollen der 24/7-Gesellschaft Tür und Tor geöffnet wird.

### **3. Arbeitszeiterfassung dient der Rechtssicherheit und der Konfliktminimierung**

- Arbeitszeiterfassung verhindert Konflikte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch unter Arbeitnehmenden im selben Leistungsbereich.
- Konflikte um die Länge der geleisteten Arbeitszeit sind ohne Arbeitszeiterfassung rechtlich unbefriedigend zu lösen.

### **4. Gleichbehandlung: Alle Branchen sind bei der Arbeitszeiterfassung gleich zu behandeln**

- Eine Ungleichbehandlung der Branchen widerspricht den Grundsätzen des öffentlichen Arbeitsrechts.
- In allen Branchen gibt es Mitarbeitende mit mehr oder weniger Autonomie in der Gestaltung und Organisation ihrer Arbeit. Eine Lockerung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist für Arbeitnehmende mit viel Autonomie und Verantwortung, die ihre Arbeitsinhalte weitestgehend selbst bestimmen, möglich. Stark weisungsgebundene Mitarbeitende müssen durch die Erfassung der Arbeitszeit geschützt werden.

### **5. Die flankierenden Massnahmen können ohne Arbeitszeiterfassung nicht umgesetzt werden.**

- Lohndumping kann nur festgestellt werden, wenn der Lohn ins Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden gesetzt werden kann, denn Lohn ist ein Entgelt pro Zeiteinheit.
- Ohne Pflicht zur Arbeitszeiterfassung wird daher der Vollzug der flankierenden Massnahmen und des Arbeitsgesetzes durch die kantonalen Arbeitsmarktbehörden verunmöglicht.
- Das Scheitern des Pilotprojekts „Vertrauensarbeitszeit bei Banken“ des SECO beweist eindeutig, dass ein Vollzug des Arbeitsgesetzes ohne Arbeitszeiterfassung nicht oder nur teilweise möglich ist.

### **6. Ohne Arbeitszeiterfassung können die Unternehmen keine Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigungen in Anspruch nehmen**

- Auch die Ausschüttung von staatlichen Leistungen ist an die Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit gebunden, wie zum Beispiel die Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung im Arbeitslosenversicherungsbereich. Um bestimmbare, entschädigungsberechtigte Arbeitsausfälle bemessen zu können, braucht es eine Arbeitszeiterfassung.

## **7. Administrativer Aufwand: flexible Zeiterfassung ist praktikabel und notwendig**

- Hoher administrativer Aufwand ist kein Argument für einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Moderne IT-Systeme ermöglichen heute eine einfache und unbürokratische Arbeitszeiterfassung.

### **Der VSAA ist gegen eine Abschaffung der Pflicht der Arbeitszeiterfassung. Er ist bereit, eine Lockerung unter folgenden Voraussetzungen zu prüfen:**

- Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden soll die Arbeitszeiterfassung weiter gelten, denn Lohn ist ein Entgelt, das pro Zeiteinheit geschuldet wird.
- Es braucht ein System, das für alle Branchen angewendet werden kann.
- Eine Erleichterung der Arbeitszeiterfassung soll von objektiven Kriterien wie Funktion, Grad der Weisungsgebundenheit, Verantwortung und Lohn abhängen. Bei der Festlegung sind branchenspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen, damit die Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden über die Branchen gewährleistet ist.
- Das System muss transparent, effizient und vollzugstauglich sein ohne administrative Zusatzbelastungen für Unternehmen.
- Eine Lockerung erlaubt seit Ende 2013 die Arbeitszeit für gewisse Kategorien von Mitarbeitern zwar täglich aber nur pauschal zu dokumentieren. Die Erfahrungen der Arbeitsinspektorate mit dieser Weisung sind bei den weiteren Diskussionen für eine Revision der Arbeitszeitverordnung einzubeziehen.

Bern, 4. September 2014