

Staatssekretariat für Wirtschaft - seco
Arbeitnehmerschutz
Holzkofenweg 36
3003 Bern

scienceindustries
Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech

Nordstrasse 15 · Postfach · 8021 Zürich
info@scienceindustries.ch
T +41 44 368 17 11
F +41 44 368 17 70

Zürich, 1. Juni 2015

Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) - Arbeitszeiterfassung Stellungnahme von scienceindustries

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf den erläuternden Bericht zur Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) zur Arbeitszeiterfassung und erlauben uns, zum Bericht Stellung zu nehmen.

scienceindustries ist der Schweizer Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech. Sie vertritt die wirtschaftspolitischen Interessen von mehr als 250 in der Schweiz tätigen in- und ausländischen Unternehmen aus genannten und verwandten Branchen. Unsere Mitgliedunternehmen beschäftigen in der Schweiz rund 70'000 und im Ausland zusätzlich über 320'000 Mitarbeitende. Insgesamt stammen mehr als 40% aller schweizerischen Exporte aus dieser Industrie. Die Tatsache, dass die von scienceindustries vertretene Industrie eine gewichtige Arbeitgeberin im Land ist, nehmen wir zum Anlass, unseren Standpunkt zum Thema der Arbeitszeiterfassung anzubringen, auch wenn wir nicht offiziell zur Stellungnahme eingeladen wurden.

Ablehnung der Änderungsvorschläge

Unseren Mitgliedfirmen ist die Verpflichtung zur detaillierten Arbeitszeiterfassung gemäss aktueller Rechtslage in der Schweiz sehr wohl bewusst. Sie halten sich entsprechend an die gesetzlichen Vorgaben. Wie indes dem erläuternden Bericht selbst entnommen werden kann, entspricht diese Regelung nicht mehr den zeitgemässen Anforderungen an ein modernes Arbeitsrecht. Längst haben neue gesellschaftliche Lebensformen zu flexiblen Arbeitsmodellen geführt, die sich häufig nicht mit einer detaillierten Arbeitszeiterfassung vereinbaren lassen. Insbesondere innovative und international orientierte Unternehmungen sehen sich bei der Rekrutierung ihrer Belegschaft mit anderen arbeitsrechtlichen Prioritäten konfrontiert als der detailgetreuen Erfassung von Arbeitsbeginn und -ende sowie dem minutiösen Festhalten der täglichen Pausenbezüge. Vielmehr stehen für die oft auch international tätigen Mitarbeitenden unserer Industrie heute flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office und andere unkonventionelle Arbeitsformen im Vordergrund, während die gesetzesgetreue Arbeitszeiterfassung bei vielen Arbeitnehmenden selbst auf Unverständnis stösst.

Der Schweizer Wirtschaftsstandort zeichnet sich insbesondere auch durch ein flexibles und ausgewogenes Arbeitsrecht aus, das im Ergebnis beiden Seiten – den Arbeitgebenden wie den Arbeitnehmenden – nützt, insofern es dank seines flexiblen Ansatzes im Ergebnis bislang einen hohen Beschäftigungsgrad garantieren konnte. Dass sich im Kontext der Arbeitszeit gesundheitspolizeiliche Fragen stellen, steht ausser Frage und entsprechend werden die Grundzüge des (in mancher Hinsicht doch restriktiven) Schweizer Arbeitsgesetzes (ArG) von unseren Mitgliedfirmen hier nicht in Frage gestellt. Hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung sind wir indes klar der Meinung, dass die heute in der Schweiz geltende Gesetzeslage nicht nur aus Sicht der Arbeitgeber, sondern auch aus Sicht der Arbeitnehmer schlicht nicht mehr zeitgemäss ist. Nicht zuletzt mit Blick auf weitere gesellschaftliche Veränderungen und die zusehende Internationalisierung der Arbeitswelt ist unseres Erachtens eine deutliche Lockerung der Vorgaben für die Arbeitszeiterfassung überfällig, wobei ein wesentlicher Teil der Belegschaft von dieser Flexibilisierung profitieren können soll.

Der zur Stellungnahme vorgelegte politische Kompromiss erfüllt dieses Postulat aus unserer Sicht nicht, sondern führt nur zu einer Scheinflexibilität, die vielen Unternehmen überdies im Ergebnis nichts bringt. Indem er den Ansatz über das Instrument der Gesamtarbeitsverträge (GAV) wählt, lässt er alle Akteure des Wirtschaftslebens ausser Acht, die ihre Arbeitsbeziehungen nicht mittels dieses Instruments regeln. Der ausgehandelte Kompromiss mag zwar eine Logik aus Sicht der Gewerkschaften haben, die vorgelegte Lösung dient aber aus unserer Sicht weder der Arbeitnehmerschaft noch der Arbeitgeberschaft und damit auch dem Wirtschaftsstandort Schweiz nicht.

scienceindustries stellt sich die Frage, warum seitens der Behörden einmal mehr die Gewerkschaften als Verhandlungspartner hinsichtlich dieser grundlegenden Fragestellungen an den Tisch geholt wurden? Den in diesem Zusammenhang vielzitierten Arbeitsfrieden verdankt die Schweiz aus unserer Sicht gerade nicht einer gewerkschaftlich orientierten Arbeitsorganisation, sondern vielmehr einem engen Einbezug der Belegschaften in die organisatorischen Strukturen der Firmen, deren Investitionen in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter, den Entwicklungsmöglichkeiten, welche Schweizer Arbeitgeber ihren Angestellten bieten, den insgesamt vorteilhaften Arbeitskonditionen und letztlich dem Bekenntnis der Arbeitgeber zum Standort Schweiz. Wenn wirtschaftliche Verwerfungen eingreifende Massnahmen manchmal nicht vermeiden lassen, so unterstützen die hiesigen Arbeitgeber ihre betroffenen Mitarbeitenden auch dann nach Kräften und versuchen die Folgen von arbeitsmarktlichen Massnahmen abzufedern. In einer Vielzahl von Unternehmen äussert sich diese auf gegenseitigem Vertrauen basierende, innerbetriebliche Partnerschaft im guten Funktionieren von Arbeitnehmervertretungen und deren Beziehungen zum Management. Einen namhaften Beitrag der Gewerkschaften kann scienceindustries in diesem Zusammenhang nicht (mehr) erkennen. Vielmehr muss festgestellt werden, dass die Gewerkschaften in den letzten Jahren den ihrerseits viel beschworenen Arbeitsfrieden durch unbegründete Störaktionen und unrealistische Forderungen immer wieder auf die Probe gestellt haben.

Umso unverständlicher ist es für scienceindustries, wenn gerade auf offizieller Ebene und mit Blick auf ein eminent wichtiges Thema für die Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerschaft ein Lösungsansatz gewählt wird, der den übermässigen Einbezug von Organisationen vorsieht, denen mehr und mehr die Vertretungsberechtigung abzuerkennen ist. Viele unserer Mitgliedfirmen, die sich in regionalen GAV organisiert haben, hinterfragen vermehrt die Verlässlichkeit ihrer Beziehungen zu den Gewerkschaften. Die Mehrheit unserer Mitgliedfirmen untersteht jedoch keinem GAV und hat ihre Arbeitsbeziehungen durch Firmenverträge geregelt oder operiert vollständig ohne kollektive Lösungen. Insgesamt sieht sich unsere Industrie heute also mit

einer Lösung konfrontiert, die für sie keine Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung ermöglicht. scienceindustries lehnt die unterbreiteten Änderungsvorschläge deshalb ab.

Ansatz über die Arbeitnehmervertretungen ohne Beizug der Gewerkschaften oder mit Einzelarbeitsverträgen

Für unsere Industrie muss der Lösungsansatz hinsichtlich einer Lockerung der Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung rein auf der betrieblichen Stufe angesiedelt sein, und zwar ohne jeden Einbezug der Gewerkschaften. Die Verordnung muss dahingehend angepasst werden, als dass die Arbeitnehmervertretung und die Arbeitgeberschaft auf Betriebsstufe von Art. 73 Abs. 1 lit. c ArGV 1 abweichende Modelle zur Arbeitszeiterfassung in einer Betriebsvereinbarung aushandeln können, wobei dazu ein Beizug der Gewerkschaften nicht notwendig ist oder, wo keine betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen bestehen, ab einer gewissen Lohnhöhe individuell in den Einzelarbeitsverträgen vereinbart werden können.

Diese Betriebsvereinbarungen müssen die gesundheitspolizeilichen Grundzüge des ArG anerkennen und die Voraussetzungen regeln, unter welchen ein Verzicht resp. eine Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung möglich ist. Der heute gewählte Ansatz eines AHV-pflichtigen Jahresmindesteinkommens von CHF 120'000.- erscheint uns nicht der richtige Ansatz zu sein, da das Bedürfnis nach dieser Flexibilität nicht zwingend mit einem gewissen Mindesteinkommen korreliert. Viele Mitarbeitende mit geringerem Jahreseinkommen wollen ebenso von mehr Flexibilität profitieren. Der vorgelegte Lösungsansatz lässt dies ausser Acht. Vielmehr muss das Kriterium einer weitgehend autonomen Arbeitszeitgestaltung in der Verrichtung der arbeitsvertraglich überbundenen Tätigkeiten aus unserer Sicht für massgebend erklärt werden. Es handelt sich hierbei um einen auslegungsbedürftigen Begriffskomplex, dessen Konkretisierung jeweils auf betrieblicher Ebene ohne weitere gesetzliche Vorgaben hinsichtlich deren Inhalts zu bewerkstelligen ist.

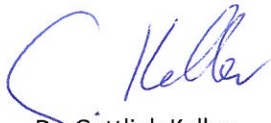
Schliesslich wäre vorzusehen, dass auch beim Vorliegen einer entsprechenden Betriebsvereinbarung nur dann von der heute gültigen Arbeitszeiterfassung nach Art. 73 Abs. 1 lit. c ArGV 1 abgewichen werden kann, wenn die Arbeitnehmerin resp. der Arbeitnehmer dies so akzeptiert und damit im Einzelarbeitsvertrag – wo vorhanden unter Verweis auf die gültig ausgehandelte Betriebsvereinbarung – der Verzicht zur Arbeitszeiterfassung oder allenfalls deren flexiblere Handhabung vereinbart wird. Zudem ist die Möglichkeit zum Widerruf innert der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien vorzusehen, ohne dass dieser Widerruf als Änderungskündigung gelten würde und damit alleine durch diese Handlung eine mögliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses drohte.

Wird sind der Ansicht, dass mit der von uns vorgeschlagenen Lösung ein einfacher und zeitgemässer Ansatz bestünde, die überfällige Flexibilisierung in Sachen Arbeitszeiterfassung auf Gesetzesstufe zu verwirklichen, von welcher ein grosser Teil der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden in der Schweiz in gleichem Masse und diskriminierungsfrei profitieren könnten. Der Beizug von Gewerkschaften in dieser Sache ist dabei nicht angezeigt.

Aus den dargelegten Gründen ist scienceindustries der Ansicht, dass die vorgelegte Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) zur Arbeitszeiterfassung abzulehnen und vielmehr ein Lösungsansatz über die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen gesetzlich zu verankern ist, wie wir ihn oben skizziert haben. Wo betriebsinterne Arbeitnehmervertretungen fehlen, soll eine von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Arbeitszeiterfassung ab einer bestimmten Lohnhöhe individuell in den Einzelarbeitsverträgen vereinbart werden können.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Dr. Gottlieb Keller
Präsident



Dr. Beat Moser
Direktor

z K an:

economiesuisse, SAV, SGV; Swissmem, SwissHoldings und SVV