

Arbeitszeit

Es braucht keine Stechuhr

Die aktuelle Diskussion über die sogenannte Vertrauensarbeitszeit entzündet sich an einer gesetzlichen Regelung, welche aus dem letzten Jahrhundert stammt. Diese detaillierte Regelung stammt aus einer Zeit, in welcher industrielle Schwerarbeit das Bild des Erwerbslebens prägte und die Zeiterfassung einen anderen Stellenwert hatte als heute. Was heute noch gilt, sind die arbeitsgesetzliche Zielsetzung des Gesundheitsschutzes und die diesbezügliche Verantwortung des Arbeitgebers. Verändert haben sich seit dem Erlass der zitierten Regeln jedoch die Arbeitsinhalte, die Arbeitsorganisation sowie die Arbeitsmittel und mit ihnen eben auch die Arbeitszeitmodelle. All dies und vor allem die gewachsene Selbstständigkeit vieler Arbeitnehmender rufen nach einer angepassten Interpretation des Arbeitsgesetzes vor dem Hintergrund seines Zweckes. Entgegen den Unterstellungen der dogmatischen Regulierungsbewahrer geht es überhaupt nicht darum, von den Arbeitnehmenden «Gratisarbeit» zu ergattern.

Die Verantwortung der Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitszeit ist also im Lichte des Gesetzeszwecks – des Gesundheitsschutzes – zu interpretieren. Zudem ist grundsätzlich davon auszugehen, dass im Arbeitsvertragsrecht der entscheidende Massstab die geleistete Arbeit pro Zeiteinheit ist und nicht das Arbeitsergebnis als solches. Dafür stünden andere Vertragstypen wie der Werkvertrag zur Verfügung. Allerdings gibt es unbestrittenermassen Tätigkeiten, welche mit mehr Eigenverantwortung und Autonomie

verbunden sind und sich stärker auf gesetzte Ziele ausrichten als andere. Das Gesetz selbst trägt dem Rechnung, wenn es ganze Kategorien von Arbeitnehmenden von seinem gesamten Geltungsbereich ausnimmt, wie höhere leitende oder wissenschaftliche respektive selbstständige künstlerische Tätigkeiten. In diesem Sinne muss die Frage der Arbeitszeiterfassung auch in anderen Bereichen modernisiert werden.

Weshalb sollte das Vertrauen der Arbeitgeber nicht möglich sein?

In der bisherigen Diskussion wurde versucht, diesen Überlegungen mit dem Vorschlag Rechnung zu tragen, für Arbeitnehmende mit einem gewissen Jahressalär und einer entsprechend hohen Arbeitsautonomie die Zeiterfassung stark zu vereinfachen. Die vorgesehene Limite des höchstversicherten Verdienstes in der Unfallversicherung von 126000 Franken pro Jahr wurde jedoch von den Gewerkschaften abgelehnt.

Anerkennt man die Lohnhöhe als Hilfskriterium für die Zeiterfassungsregeln, dann werden Arbeitnehmende von der arbeitgeberseitigen Aufzeichnungspflicht ausgenommen, welche in Bezug auf die Gestaltung ihrer Arbeitsweise sowie der dafür erforderlichen Arbeitszeit grosse Freiheit geniessen. Das ist dann vom Arbeitsgesetz gedeckt, wenn die Betroffenen ihre Arbeitszeit freiwillig selber aufzeichnen können. Von diesen Arbeitnehmenden darf zum einen verlangt werden, dass sie dem Arbeitgeber Überschreitungen der Höchstarbeitszeit kundtun.

Zum anderen bringt ihnen der Arbeitgeber das Vertrauen entgegen, nicht Arbeitszeiten zu deklarieren, die sie nicht geleistet haben. Aus dem zweifachen Vertrauen des Arbeitgebers, dass seine Arbeitnehmenden sich selbstständig melden und ihre eigene Arbeitszeitbuchführung korrekt ist, leitet sich der Begriff «Vertrauensarbeitszeit» ab. Der Arbeitgeber geht mit seinem Vertrauen auch ein Risiko ein, denn in gerichtlichen Auseinandersetzungen über geleistete Mehrstunden wird er es schwer haben, die vom Arbeitnehmenden erfassten Zeiten ohne eigene Aufzeichnungen zu bestreiten. Weshalb sollte dieses «doppelte Vertrauen des Arbeitgebers» nicht möglich sein?

Es liegt auf der Hand, dass nicht alle Arbeitnehmenden in ihrer Arbeitszeitgestaltung genügend autonom sind, um eine Ausnahme von der arbeitgeberseitigen Zeitaufzeichnung zu rechtfertigen. Umso sorgfältiger sind die entsprechenden Gruppen oder einzelnen Arbeitnehmenden zu bestimmen. Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber dieser Frage gebührend Beachtung schenkt und er sie mit den Arbeitnehmenden zu Beginn der Arbeitsleistung vertraglich klar regelt. Je nach Unternehmen und Branche ist es auch denkbar, diese Frage unter Einbezug der Arbeitnehmervertretung zu regeln. Mit einer solchen Regelung wird einem Bedürfnis aus der betrieblichen Praxis – sowohl arbeitgeber- wie arbeitnehmerseitig – entsprochen.

Roland A. Müller Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband