Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Berne 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
http://www.unia.ch

Unia Secrétariat central, Weltpoststrasse 20, CH-3000 Berne 15

Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

SECO
Arbeitnehmerschutz
Holzikofenweg 36
3003 Bern
Per Mail:
abas@seco.admin.ch

Bern, 2. Juni 2015

Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) - Arbeitszeiterfassung

Sehr geehrter Herr Zürcher
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme und lassen Ihnen im folgenden unsere Bemerkungen zukommen.

1. Allgemeine Bemerkungen

Grundsätzlich erachtet die Unia die gesetzliche Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit als richtig und unerlässlich, um die Arbeitnehmenden vor Gratisarbeit, Überlastung und Burnout zu schützen. Obwohl die Firmen in der Schweiz gesetzlich verpflichtet sind, die Arbeitszeiten ihrer Angestellten zu erfassen, wurde diese Regelung zum Schutz der Arbeitnehmenden vor Gratisarbeit, Überlastung und Burnout in den letzten Jahren ungenügend angewendet und durchgesetzt. Mit der vom Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung nun vorliegenden und vom SGB und dem Arbeitgeberverband akzeptierten Regelung muss sich dies zwingend ändern und die Arbeitgeber müssen sich konsequent an das Gesetz halten. Und die für die Kontrollen zuständigen Behörden müssen die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung endlich konsequent durchsetzen. Hier sind insbesondere die kantonalen Arbeitsinspektorate gefordert, welche ihre Tätigkeit verbessern und die dazu notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen erhalten müssen.

Nur dann kann sich die Unia mit der vorgeschlagenen Lösung einverstanden erklären. Insbesondere auch deshalb, weil dadurch der Grundsatz der Arbeitszeiterfassung nicht tangiert ist und der Vollzug nachhaltig verbessert werden muss. Die Lösung trägt zudem dazu bei, eine längerdauernde Auseinandersetzung und eine Rechtsunsicherheit zu beenden. Grundsätzlich ist die Unia klar der Meinung, dass die Erfassung von Arbeitszeit ein zentrales und wichtiges Mittel ist, um Stress und Burn-Out vorzubeugen und dies für alle Arbeitnehmenden gilt. Daher ist ein Verzicht auf Arbeitszeiterfassung nie wünschbar und darf daher nur in äussersten Ausnahmen zugelassen werden. Norm muss die Erfassung der Arbeitszeit bleiben. Damit dies so bleibt, müssen die Hürden für einen möglichen Verzicht hoch angesetzt werden. Aus diesem Grund hatte die Unia in der seit längerem andauernden Diskussion eine Lohngrenze als alleinige Rahmenbedingung abgelehnt, dies galt auch für die einst vorgeschlagene deutlich höhere Lohngrenze von 200‘000 Franken. Die nun vorgeschlagene Verzahnung der Lohngrenze mit den Kriterien der grossen zeitlichen Arbeitsautonomie, einem Gesamtarbeitsvertrag sowie Vorkehrungen gegen psychosoziale Belastungen kann in diesem Sinne als Fortschritt bezeichnet werden, auch wenn die Lohngrenze von 120‘000 Franken aus Sicht der Unia viel zu tief angesetzt ist. Zentral bleibt allerdings, dass die Arbeitszeitautonomie

genau umschrieben und die Vorkehrungen gegen psychosoziale Belastungen konkret genannt sein müssen.

Wir können daher diese Änderung der Verordnung nur dann unterstützen, wenn damit auch die hängigen parlamentarischen Vorstösse und Deregulierungsvorlagen endlich begraben werden. Für die Unia ist diese Reform der äusserste Kompromiss und sie darf in keiner Art und Weise dazu benutzt werden, weitergehendere Deregulierungen zu verfolgen, etwa, dass die Arbeitszeiterfassung für ganze Branchen abgeschafft würde, wie zum Beispiel in zwei Motionen gefordert wird.

Zudem ist es im Zuge dieser Reform wie erwähnt noch zentraler, dass die Kontrolltätigkeit erheblich verbessert wird und die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung nun für die Kategorien, die unter dem altrechtlichen Geltungsbereich von Art. 73 ArGV1 verbleiben, konsequent umgesetzt und kontrolliert werden Dazu müssen insbesondere auch die Ressourcen der Arbeitsinspekorinnen und –inspektoren in den Kantonen erheblich verstärkt werden.

2. Vollzug durch kantonale Arbeitsinspektorate

Der Vollzug der kantonalen Arbeitsinspektorate (KAI) in den Kantonen im Bereich der Arbeitszeitkontrollen ist von zentraler Bedeutung und sollte im Bereich der Arbeitszeitkontrollen deutlich verbessert werden. Insbesondere sollte die Kontrollfrequenz erhöht werden. Die gewerkschaftliche Seite hat wiederholt gefordert, den Vollzug der Arbeitszeiterfassung bzw. die Kontrolle der Dokumentationspflicht durch die KAI zu verbessern und zu erhöhen. Damit einhergehend müssen auch neue Finanzierungsmodelle für die Arbeitszeitkontrollen durch die KAI gefunden werden, damit diese auch ihre Arbeit wahrnehmen können. Dies ist mittelfristig z.B. durch die Einführung neuer Finanzierungsmodelle der Kontrolltätigkeit durch den Bund (SECO) oder durch die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) zu tun.

Die heute bestehenden finanziellen Mittel (inkl. ASA-Systemkontrollen und Leistungsvereinbarungen zwischen Durchführungsorgane und EKAS) reichen offenbar nicht aus. Allgemein ist in einzelnen Kantonen im Rahmen von Sparmassnahmen auch die Kontrolltätigkeit von KAI beschnitten worden. Dies ist inakzeptabel, insbesondere angesichts der vorliegenden Reform. Vielmehr sind den KAI genügend finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um ihre wichtige Arbeit im Bereich der Arbeitszeitkontrollen durchzuführen. Der Bund soll hier nach neuen Modellen suchen, welche insbesondere die Finanzierung rasch verbessern.
Weiter sind die Änderungen der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) sowie ArGV 3 im Rahmen einer besseren Koordination der Arbeit der Durchführungsorgane in Kraft zu setzen sowie kontinuierlich in ihrer Effektivität zu evaluieren.

Konkret beantragen wir, dass jeder GAV, welcher aufgrund des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a nArGV1 abgeschlossen wird, dem SECO vorgelegt und von diesem genehmigt werden muss. Das SECO muss überprüfen, ob alle Bestimmungen, welche einen Verzicht auf Arbeitszeiterfassung erlauben, eingehalten sind.

3. Begleitung und Evaluation der Reform durch Studien

Die vorliegende Reform stellt mit Art. 73a und 73b nArGV1 neue Regelungen auf. Die Arbeitgeber sowie Bund und Kantone stehen nun in der Pflicht, für deren korrekte Durchsetzung zu sorgen. Die Geschichte darf sich keinesfalls wiederholen, dass Arbeitgeber Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung nicht respektieren oder zu umgehen versuchen. Ansonsten werden sich psychosoziale Risiken immer mehr ausdehnen und insbesondere Burnouts werden immer weiter um sich greifen. Das

würde nicht nur den Arbeitnehmenden schaden, sondern auch den Firmen und der Gesellschaft insgesamt, welche für die Folgekosten aufkommen muss. Die neuen Regelungen sind durch die KAI konsequent und flächendeckend zu implementieren. Voraussetzung dazu ist auch, dass die KAI sowie das SECO als Aufsichtsorgan Analysen, Überwachung und Kontrollen nach der Inkraftsetzung der Reform deutlich intensivieren. Aus Sicht der Unia ist es zwingend, dass in Zukunft ein enges Monitoring der Auswirkungen der Reform in der Praxis gemacht wird. Deshalb fordert die Unia, dass die Auswirkungen der Reform der Arbeitszeiterfassung und deren Entwicklungen in der Praxis wissenschaftlich begleitet werden. Dazu muss das SECO von den KAI detaillierte Angaben zu den durchgeführten reinen Arbeitszeitkontrollen in den Betrieben verlangen. Weiter soll in den ersten zwei bis drei Jahren nach Inkrafttreten der Reform eine Studie zur Evaluation der Wirkungen der Reform durchgeführt werden, welche u.a. eine Bestandesanalyse enhält über die abgeschlossenen GAV und Vereinbarungen gem. Art. 73a bzw. b nArGV1 sowie der daran teilnehmenden Arbeitnehmenden-organisationen und der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen gegen psychosoziale Risiken. Die Datenerhebung soll insbesondere nach alters- und genderspezifischen Kriterien erfolgen (Erschwernisse Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Mehrfachbelastungen bei Frauen; Belastung von älteren Arbeitnehmenden durch fehlende Ruhezeiten und Regeneration). Die Evaluationen und die wissenschaftliche Begleitung der Reform sollen durch die Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) überwacht werden, dazu muss das SECO der EAK regelmässig Bericht erstatten.

4. Stellungnahme zu einzelnen Artikel

4.1. Art. 73a nArGV1

4.1.1. Grundsätzliches

Grundsätzlich hält die Unia fest, dass die Abschaffung der Arbeitszeiterfassung durch Art. 73a nArGV1 nur in sehr engen Grenzen qualitativer und quantitativer Natur erfolgen darf. Dies, um nicht das höherrangige Recht (Art. 46 ArG) zu verletzen. Konkret bedeutet dies, dass qualitativ immer noch die Bestimmungen des ArG zu Anwendung kommen müssen, insbesondere die Bestimmungen zu den Ruhezeiten und Arbeitszeiten (Pausen, Verbot Nachtarbeit, Verbot Sonntagsarbeit, etc.). Dies muss insbesondere in der SECO-Wegleitung zum vorliegenden Artikel ganz klar gemacht werden. Das SECO muss in seiner Wegleitung klar statuieren, dass allfällige vertraglich geschuldete Überstunden und Kompensationsansprüche auch unter Anwendung von Art. 73a nArGV1 vorbehalten bleiben. Weiter muss das SECO in der Wegleitung klar festhalten, dass die gesetzlichen Bestimmungen betreffend Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit vorbehalten bleiben. Den Betrieben sind in der Wegleitung praxisnahe Vorgehensweisen (z.B. in der Form von Checklisten) zur Verfügung zu stellen, die garantieren, dass diese Bestimmungen von Art. 15 ff. ArG eingehalten werden. Weiter ist von den KAI zu verlangen, dass die Einhaltung dieser ArG Bestimmungen bei Arbeitszeitkontrollen kontrolliert werden (z.B. mittels stichprobeweiser Befragung der Arbeitnehmenden). Aus quantitativer Perspektive darf die vorliegende Reform nur Anwendung auf sehr geringe Prozentsätze der Arbeitnehmenden finden. Hier ist von insgesamt weniger als 10% der Arbeitnehmenden auszugehen (s. S.3 erläuternder Bericht). Der quantitative Anwendungsbereich von Art. 73a nArGV1 ist anhand der oben erwähnten Studien in den Jahren nach dem Inkrafttreten der Reform einem Monitoring zu unterziehen.

4.1.2. GAV

Der SGB ist einverstanden mit der Bestimmung von Abs. 1, welche als Voraussetzung des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung einen GAV vorsieht. Dazu sind nachfolgende Präzisierungen zu machen:

Formelle Aspekte

GAV werden im Schweizer Recht gem. Art. 356 ff. OR definiert. In Verbindung mit der durch die Rechtssprechung entwickelten Voraussetzungen kann festgehalten werden, dass ein GAV klare Vorteile für die Arbeitnehmenden vorweisen muss, welche regelmässig die schwächere Partei im Vertragsverhältnis mit dem Arbeitgeber sind. Unzulässig und rechtsmissbräuchlich wären Skelett-GAV, welche neben der Abschaffung der Arbeitszeiterfassung bloss die formellen Erfordernisse von Art. 73a nArGV1 erfüllen würden (also die Bezeichnung der betroffenen Arbeitnehmenden sowie der Massnahmen nach Abs. 4 lit a und b).

Der GAV muss vielmehr ganzheitliche Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt und Beendigung des Einzelarbeitsvertrages (normative Bestimmungen), Bestimmungen über die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich (schuldrechtliche Bestimmungen) und Bestimmungen über Kontrolle und Durchsetzung des GAV und insbesondere der in Art. 73a vorgesehenen Gesundheitsmassnahmen und Anlaufstellen gem. Abs. 4 lit. a und b vorsehen.

Der GAV ist von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen einer Branche oder eines Betriebes zu unterzeichnen, gem. Abs. 4. Wie das SECO richtigerweise in seinen Ausführungen festhält, ist damit die absolute Mehrheit der repräsentativen Gewerkschaften der konkreten Branche oder des Betriebs gemeint, welche die vorliegende Arbeitnehmerkategorie (mit-)repräsentieren (absolute Mehrheit der repräsentativen, tariffähigen und tarifzuständigen Gewerkschaften). Diese Bestimmung ist in der Wegleitung besonders klar zu erläutern.
Die Unia ist, wie das SECO, der Ansicht, dass weiter die allgemeinen Grundsätze des kollektiven Arbeitsrechts gelten.

Inhaltliche Aspekte

Besondere Massnahmen für den psychosozialen Gesundheitsschutz

Die vorliegende Bestimmung von Abs. 4 macht für den GAV gem. Art. 73a nArGV1 verschiedene zusätzliche inhaltliche Vorgaben, welche die Natur des GAV selbst auch in gewissen formellen bzw. gemischten Aspekten tangieren. Abs. 4 lit. a nArGV1 besagt, dass besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz sowie für die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen im GAV durch die Sozialpartner formuliert und in Bezug auf ihre Effektivität überwacht werden müssen. Die Massnahmen müssen die durch den Wegfall der Arbeitszeiterfassung gesteigerten psychosozialen Risiken kompensieren und so damit zusammenhängende Krankheiten (Burnouts, Stresserkrankungen etc.) präventiv zu vermeiden helfen. Das SECO muss in der Wegleitung hierzu detaillierte Angaben machen, namentlich zur Art der gesteigerten psychosozialen Risiken und wie die zu treffenden Massnahmen eruiert werden können.
Die Sozialpartner können hier im Rahmen der GAV-Verhandlungen nicht ausserhalb einer wissenschaftlich gesicherten Sorgfaltspflicht agieren. Um dieser Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nachzukommen, ist von den Sozialpartnern zu verlangen, dass sie vorgängig an die Bestimmung der Massnahme für den Gesundheitsschutz eine Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf die psychosozialen Risiken der betroffenen Arbeitnehmerkategorien durchführen lassen. Hierzu müssen die Sozialpartner bei Verhandlungen im Hinblick auf einen Gesamtarbeitsvertrag gemäss Art. 73a nArGV1 eine fachlich kompetente Person beiziehen, welche die arbeitsplatzbezogenen
psychosozialen Risiken, die sich aus dem Verzicht der detaillierten Arbeitszeiterfassung ergeben, eruiert. Weiter muss diese Gefährdungsbeurteilung zum Ziel haben, Leitplanken für die Definition von Massnahmen zur Vermeidung psychosozialer Risiken sowie für die Überprüfung der Wirksamkeit der Gesundheitsschutz-Massnahmen zu definieren. Zu fachlich kompetenten Personen gehören Arbeitsärzte und Arbeitsärztinnen, Arbeitshygieniker und Arbeitshygienikerinnen gemäss der Verordnung vom 25. November 1996 über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Ar-

beitssicherheit sowie weitere Fachspezialisten, die sich über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen ausweisen können, so z.B. ArbeitspsychologInnen. Gesundheitsmassnahmen, welche von den Sozialpartnern nicht anhand der obengenannten Sorgfaltsmassstäbe (anhand einer Gefährdungsbeurteilung) definiert wurden, können nicht die Qualität erreichen, die notwendig ist, um auch bei Verzicht auf Arbeitszeiterfassung die Gesundheit der Mitarbeitenden zu garantieren.
Das SECO soll hier in der Wegleitung entsprechende Ausführungen machen. Dieser Sachverhalt sowie die Notwendigkeit einer seriösen Analyse der betrieblichen psychosozialen Risiken durch eine Gefährdungsbeurteilung werden in den vorliegenden Erläuterungen, die äusserst knapp sind, vollkommen ungenügend dargestellt. Konkret können die getroffenen Massnahmen auch in der Gewährung von zusätzlichen Freitagen bestehen, dem Abschalten der Mail-Server zu bestimmten Zeiten (Einhaltung der Nacht- und Sonntagsruhe) sowie zur Gestaltung gewisser Arbeitsabläufe (beispielsweise Erreichbarkeit während des Home-Offices). Dazu sollte das SECO zur besseren Verständlichkeit und Klarheit konkrete Beispiele in der Wegleitung anführen.

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer Anlaufstelle
Die Unia kann sich hier den Ausführungen des SECO anschliessen. Jeder Betrieb muss eine Anlaufstelle schaffen, welche den Arbeitnehmenden zu Fragen der Arbeitszeiten, insbesondere zum Thema der Einhaltung der Ruhezeiten und der Pausen, zur Verfügung steht. Die Sozialpartner haben im GAV die genaue Gestaltung und die Art und Weise dieser Anlaufstelle zu definieren und diese kann auch bei der paritätischen Kommission angesiedelt werden bzw. die paritätische Kommission beauftragt eine externe Stelle mit dieser Aufgabe. Diese Anlaufstelle muss bestimmte Mindestanforderungen erfüllen. So müssen sich die Arbeitnehmenden sich an sie wenden können im Wissen, dass diese unabhängig von der Firmenleitung bzw. des Vorgesetzen agiert. Die Anlaufstelle muss also ausserhalb der Linie sein und absolute Vertraulichkeit garantieren. Eine Meldung oder Beratung bei einer Anlaufstelle darf für die betroffenen Arbeitnehmenden nicht zum Bumerang (Repressalien durch den Arbeitgeber) werden. Die Anlaufstelle kann in diesem Sinne durch den GAV sowohl als unabhängiger und der Vertraulichkeit unterstehender Teilbereich der Unternehmung definiert (Ombudsstelle) als auch einer betriebsexternen Einheit vergeben werden (Gewerkschaft, GAV-Organ, etc.). Das SECO soll hier entsprechende Ausführungen in der Wegleitung machen. Die in den vorleigenden Erläuterungen enthaltenen Erklärungen sind nicht ausreichend.

Arbeitszeitautonomie
Der GAV soll detailliert die Gruppe der Arbeitnehmenden definieren, welche arbeitszeitautonom sind i.S.v. Abs.1 lit a. Die Unia ist mit der Definition der Arbeitszeitautonomie des SECO einverstanden: der oder die Arbeitnehmende soll über das Wann, das Wie und das Wo seiner Arbeitsleistung selbst entscheiden können, zumindest für die Hälfte der wöchentlichen Arbetiszeit. Auch bei Jahresarbeitszeiten ist die Berechnung der Arbeitszeitautonomie anhand der konkreten Wochenarbeitszeit zu vollziehen, um Stresserkrankungen zu vermeiden, welche unweigerlich entstehen würden, wenn eine Person über mehrere Monate ohne Arbeitszeitautonomie und ohne Kontrolle der Arbeitszeiterfassung arbeiten würde. Nicht unterschätzt werden darf aber auch die Notwendigkeit bei individuellen Situationen, welche auf den ersten Blick als Arbeitszeitsouveränität gross eingestuft werden, genauer hinzuschauen. Wenn die effektiven Weisungen des Vorgesetzten sehr direktiv sind, kann auch in solchen Fällen die Arbeitszeitsouveränität effektiv sehr eingeschränkt sein. Stellenbeschriebe, Pflichtenhefte betriebsinterne Reglemente und Formulare etc. müssen hier beigezogen werden können, um im Zweifelsfall über den Grad der Arbeitszeitsouveränität zu entscheiden.

Der GAV muss die Arbeitnehmenden in einem genügend hohen Detaillierungsgrad bezeichnen; insbesondere müssen auch die Funktionen der Arbeitnehmenden festgehalten werden und wie sich die Arbeitszeitautonomie konkret äussert. Diese Definition wird auch bei Kontrollen durch die KAI

von grosser Wichtigkeit sein. Denn nur präzise, nachvollziehbare Definitionen von Arbeitszeitautonomie und der betroffenen Arbeitnehmendenkategorien ermöglichen eine Kontrolle vor Ort durch die KAI und geben die Garantie, dass die effektive Tätigkeit des Personals auch der im GAV gemachten Definition und Einreihung entspricht.
Im GAV braucht es deshalb detaillierte Umschreibungen und eine hohe Definitionsdichte. GAV mit einem zu heterogenen Anwendungsbereich können eine solche Definition nicht leisten. Ganz zu schweigen, dass so auch keine seriösen, einzelfallgerechten Gesundheitsmassnahmen festgehalten und implementiert werden können. Dieser Sachverhalt ist durch das SECO in der Wegleitung klar festzuhalten.

Bruttojahreseinkommen
Die Arbeitnehmenden müssen über ein Bruttojahreseinkommen von mindestens 120‘000 Fr. verfügen. Dies für die Periode, in welcher sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben.
Was die Berechnung des Bruttojahreseinkommens angeht, ist die Unia mit den Ausführungen des SECO einverstanden. Ganz klar nicht einverstanden ist die Unia hingegen mit der Interpretation des SECO in den Erläuterungen, dass der Betrag sich für Teilzeitangestellte anteilsmässig, also pro rata temporis, reduziert. Die Ausführungen des SECO scheinen uns aus zwei Gründen falsch: Eine grammatikalische Interpretation von Abs. 1 lit. b macht klar, dass der Betrag als absolute Grenze zu verstehen ist (d.h. die Person effektiv den erwähnten Betrag von 120‘000 Fr. verdient). Aber auch die ratio legis legt einen solchen Schluss nahe. Teilzeitangestellte sind besonders auf die Einhaltung der vertraglich festgesetzten Arbeitszeiten angewiesen, da sie häufig noch Familienarbeit oder eine andere Erwerbsarbeit zu verrichten haben – betroffen sind hier häufig Frauen. Diese Arbeitnehmerkategorie würde aber mit dem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung des einzigen Kontrollinstrumentes beraubt werden, welche einer Mehrfachbelastung Grenzen setzt. Aus diesem Grund fordert die Unia hier eine entsprechende Korrektur, welche in der Wegleitung klar zum Ausdruck kommen muss.

Individuelle schriftliche Vereinbarung
Der SGB ist mit den Ausführungen des SECO zum Opting-In-Modell einverstanden.
Wie bereits bei den Ausführungen zur Anlaufstelle gem. Abs. 4 lit b geschrieben, ist es wichtig, dass die Willensfreiheit der Arbeitnehmenden gewahrt ist und keine Repressalien von Seiten der Arbeitgeber zu erwarten sind, wenn einerseits Probleme mit dem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung angesprochen werden und andererseits ein/e Arbeitnehmende/r die Vereinbarung nicht zu unterzeichnen wünscht. Auch muss garantiert werden, dass ein/r Arbeitnehmende/r wieder zu einem Regime der normalen Arbeitszeiterfassung nach Art. 73 ArGV1 zurückkehren kann, ohne dass negative Konsequenzen von Seiten des Arbeitsgebers zu erwarten sind. Hier ist insbesondere bei (unmittelbar folgenden) Entlassungen an eine Beweislastumkehr zu denken, wobei der Arbeitgeber beweisen muss, dass die Kündigung nicht aufgrund des Wunsches des Arbeitnehmenden nach Arbeitszeiterfassung erfolgt ist.

Inhalt der verbleibenden Dokumentationspflicht sowie privater Arbeitszeiterfassung durch Arbeitnehmenden

Die Unia ist mit den vorliegend gemachten Ausführungen zu Abs. 5 einverstanden.
Für eine möglichst einfache Vollzugskontrolle durch die KAI ist jedoch in der Wegleitung zu präzisieren, dass folgende Unterlagen vom Arbeitgeber bei KAI-Besuchen zu präsentieren sind: der GAV, die individuellen Verzichtsvereinbarungen, ein Verzeichnis aller Arbeitnehmenden ohne Arbeitszeiterfassung mit Angabe des Bruttojahreslohes, die Gefährdungsbeurteilung sowie die daraus resultierenden Gesundheitsmassnahmen psychosozialer Art, bei Verlangen die Lohnausweise einzelner Angestellter. Die Unia muss weiter in aller Deutlichkeit festhalten: die u.E. unsaubere und völlig missverständliche Formulierung von Art. 73a Abs. 1 i.V.m. lit. C („[…] sofern die betroffen Arbeit-

nehmer […] schriftlich vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten“) darf keinesfalls so (inkorrekterweise) ausgelegt werden, dass den Arbeitnehmenden vor Gericht die trotz Vorliegen der Dokumentationspflicht des Arbeitgebers aufgezeichnete Überstunden und Überzeit als Handeln gegen Treu und Glauben o.ä. ausgelegt werden könnte. Es muss klar sein, dass private Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden immer noch volle Beweis- und Geltungskraft bei (arbeits-)rechtlichen Auseinandersetzungen haben. Dies wird durch den vorliegenden Wortlaut nicht unbedingt sichergestellt und muss korrigiert werden.

4.1. Art. 73b nArGV1

4.1.1. Grundsätzliches

Die Möglichkeit, Arbeitszeiterfassung in vereinfachter Form, also nur mit der Dokumentation der täglichen Arbeitszeit zu erfassen, wurde vom SECO bereits Ende 2013 mittels einer Weisung geschaffen. Diese Weisung befindet sich jedoch in direktem Widerspruch zum übergeordneten Recht (Art. 46 ArG, Art. 73 ArGV1) und könnte jederzeit juristisch bekämpft werden. Die Unia hat bisher verzichtet, den Rechtsweg zu beschreiten. Es ist aber höchste Zeit, dass die Weisung von einer rechtsstaatlich akzeptablen Lösung abgelöst wird, was vorliegend mit Art. 73b nArGV1 erfolgt.

4.2.2.Formelle Voraussetzung der kollektiven Vereinbarung

Die Unia schlägt für eine bessere Klarheit vor, den 1. Satz des Abs. 1 wie folgt zu ändern: „Der Sozialpartner einer Branche oder eines Betriebes oder die Arbeitnehmervertretung eines Betriebes kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass […].“
Die Unia ist einverstanden mit den Ausführungen des SECO zur Natur der Vereinbarung nach Abs.1. Ebenso ist die Unia einverstanden mit den Ausführungen des SECO, wonach die Vereinbarung von einer Gewerkschaft oder einer Personalkommission gem. Mitwirkungsgesetz ausgehandelt und genehmigt werden kann. In Betrieben, in welchen eine Personalkommission nicht bestellt werden kann und in welcher keine Gewerkschaft vorhanden ist, wäre eine demokratisch bestimmte Ad-Hoc-Projektgruppe von Mitarbeitenden mit dieser Aufgabe zu betrauen. In einem solchen Fall müsste der Vorentwurf der Vereinbarung aber von der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden in einer geheimen Abstimmung angenommen werden. Diese Vorgehensweise müsste vom SECO in der Wegleitung beschrieben werden.

4.2.3.Inhaltliche Aspekte

Zu den Arbeitnehmendenkategorien, welche in den Anwendungsbereich der Vereinbarung fallen, schliesst sich die Unia den Ausführungen des SECO an. Eine Arbeitszeitautonomie von mindestens 25% der wöchentlichen Normalarbeitszeit als Richtwert ist gerechtfertigt.
Der Inhalt der Vereinbarung muss festlegen, für welche Arbeitnehmerkategorien die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt und wie die Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen eingehalten werden sollen. Diese sind durch paritätische Organe jährlich auf ihre Effektivität zu überprüfen. Auch in diesem Bereich sind u.E. vorgängige Abklärungen der psychosozialen Risiken angezeigt.

4.2.4. Opting-Out-Modell

Die heute geltende Weisung sieht die Möglichkeit für vereinfachte AZE bei expliziter schriftlicher Einwilligung durch den Arbeitnehmenden vor. Dieser Mechanismus der schriftlichen Einwilligung besteht vorliegend nach Art. 73b nArGV1 nicht mehr. Vorgesehen ist dafür ein Opting-Out-Modell gem. Abs. 3. Diese Lösung kann von der Unia akzeptiert werden, da es die absolut minimale Wahlfreiheit des einzelnen Mitarbeitenden respektiert. Auch hier ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmende, welche die Arbeitszeiterfassung durchführen, keinen Repressalien, insbesondere missbräuchlichen Kündigungen ausgesetzt sind. Auch hier fordert die Unia, bei Streitigkeiten und entsprechenden Verfahren die Beweislastumkehr einzuführen.

Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Einwände und Vorschläge.

Mit freundlichen Güssen

Vania Alleva
Co-Präsidentin Unia

Corinne Schärer
Mitglied Geschäftsleitung