

Streit um Vertrauensarbeitszeit: Widerspricht das neue Zeiterfassungsmodell dem Arbeitsgesetz?

Mehr Misstrauen - und mehr Überstunden

Ein Modell macht Schule: die „Vertrauensarbeitszeit“. Doch ist Arbeiten ohne Zeiterfassung erlaubt? Die Gewerkschaften sagen Nein. Der Bund muss die Streitfrage entscheiden.

Bei ABB stempelt niemand mehr. Alle Angestellten arbeiten im System der Jahresarbeitszeit. Das lässt dem Konzern viel Freiheit. „Überzeit wird individuell gutgeschrieben“, sagt ABB-Sprecher Lukas Inderfurth. Jetzt aber ist ein Konflikt entbrannt, weil bereits ab einer tiefen Kaderstufe nur noch die Arbeit über 45 Stunden pro Woche erhoben wird. „Das geht nicht“, sagt Beda Moor, Industrieverantwortlicher der Gewerkschaft Unia. Dies stehe im Widerspruch zum Arbeitsgesetz und zum GAV. Ausserdem fürchtet er die Gefahr von Missbrauch, wenn die geleistete Arbeitszeit nicht mehr genau erfasst wird.

„Bei Banken und Versicherungen ist das Modell schon weit verbreitet“, sagt Barbara Gisi, Leiterin Angestelltenpolitik bei KV Schweiz. Früher dem oberen Kader vorbehalten, fasst es überall Fuss - nun auch in der Industrie. Beispiel Huntsman: Der amerikanische Chemiekonzern, der einen Teil der Ciba-Spezialitätenchemie übernahm, wollte letztes Jahr in seinen Zweigbetrieben Basel und Monthey ohne Zeiterfassung und nur noch mit Leistungsvorgaben arbeiten lassen. Unia-Vertreter liefen dagegen Sturm. Die US-Manager mussten ihr Vorhaben fallenlassen, denn der GAV erlaubt ein solches Vorgehen nicht. Auch bei Lonza im Wallis ist das umstrittene Modell im Gespräch.

„Rechtswidrige Praxis“

Nun schwelt seit letztem Sommer ein Streit unter den Sozialpartnern. Ausgelöst wurde er durch die kantonalen Arbeitsinspektoren. Sie reklamierten beim Bund, man könne nicht mehr kontrollieren, ob in einem Betrieb die Höchstarbeitszeiten eingehalten würden. „Eine rechtswidrige Praxis breitet sich aus“, kritisiert Doris Bianchi vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB). In Artikel 46 des Arbeitsgesetzes ist nämlich die Pflicht festgehalten, die Arbeitszeit zu erfassen. Doch die Patrons beharren auf einer flexiblen Auslegung dieser Pflicht. Ein Hearing im Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) brachte bislang keine Annäherung. „Wir warten noch auf Stellungnahmen der Sozialpartner“, sagt Christine Aeschmann, Leiterin Arbeitnehmerschutz beim Seco. Ist keine Einigung möglich, muss das Staatssekretariat bis spätestens nächsten Herbst einen Entscheid in dieser Sache fällen.

Spezielle Reglemente.

Widerspricht die Vertrauensarbeitszeit dem Gesetz? Nicht unbedingt, so die Meinung im Seco. Es müssten aber bestimmte Vorgaben eingehalten werden. So müssten die Arbeitnehmenden verpflichtet werden, ihre Arbeits- und Ruhezeiten selbständig zu erfassen, damit eine Kontrolle möglich sei. Ein Gutachten der Universität St. Gallen kommt zum selben Schluss und empfiehlt den Unternehmen, spezielle Arbeitszeitreglemente zu erlassen. Für den SGB kommt eine Aufweichung oder gar Aufhebung der Zeiterfassung jedoch nicht in Frage. Das sei nur fürs obere Kader zulässig, das nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt sei. Wenn die Beschäftigten ihre geleistete Arbeitszeit selber erfassen, müsse der Arbeitgeber weiterhin die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen kontrollieren, so die Forderung des SGB. Nach wie vor müsse klar sein, wann Überzeit, also mehr als die normale Wochenarbeitszeit, oder Überstunden geleistet würden, die bekanntlich mit einem Zuschlag zu vergüten seien.

„Flexible Systeme dürfen nicht dazu missbraucht werden, die Überzeit zu verwischen oder Zuschläge zu umgehen“, warnt Doris Bianchi. Genau das ist aber dort zu beobachten, wo Vertrauensarbeitszeit eingeführt wurde.

Ralph Hug.

Work. Donnerstag, 2007-05-25.

Arbeit > Arbeitszeiterfassung. Work. 2007-05-25.doc.