



Philip Schneider, lic. iur., Rechtsanwalt  
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

## Flexibilisierung der Arbeitszeit

**Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) hat einen neuen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Der Gesamtarbeitsvertrag regelt die Erfassung der Arbeitszeit. Die politischen Diskussionen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit werden dadurch aber nicht zu einem Ende kommen. Das Bundesparlament wird demnächst über zwei vielversprechende Parlamentarische Initiativen befinden.**

Am 18. August 2016 hat die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) mit ihren Sozialpartnern, dem Kantonalverband Aargauischer Kaufmännischer Verbände (KV Aargau) und der Schweizer Kader Organisation (SKO), einen neuen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Er ist am 1. September 2016 in Kraft getreten.

### Neue Lösung in Kraft

Der neue Gesamtarbeitsvertrag der AIHK regelt ausschliesslich die Erfassung der Arbeitszeit. Der bisherige Gesamtarbeitsvertrag der AIHK, der seit dem Jahr 2009 in Kraft ist, bleibt vom neuen Gesamtarbeitsvertrag unberührt. Die Mitglieder der AIHK haben die Wahl, sich gar keinem Gesamtarbeitsvertrag, lediglich dem alten, bloss dem neuen oder beiden Gesamtarbeitsverträgen zu unterstellen.

Das Arbeitsgesetz (ArG) sieht seit jeher vor, dass die Arbeitgeberinnen

die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer lückenlos erfassen müssen. Nur die Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer, beispielsweise die Arbeitszeit höherer leitender Angestellter, muss nicht erfasst werden. Seit dem 1. Januar 2016 haben Arbeitgeberverbände jedoch die Möglichkeit, mit ihren Sozialpartnern einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen, der es den Verbandsmitgliedern erlaubt, mit bestimmten Arbeitnehmern zu vereinbaren, dass deren Arbeitszeit nicht mehr erfasst werden muss.

Gestützt auf den neuen Gesamtarbeitsvertrag, den die AIHK abgeschlossen hat, kann auf die Erfassung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern verzichtet werden, die:

- bei ihrer Arbeit über eine *grosse Autonomie* verfügen, und
- mit ihrer Arbeit ein *hohes Einkommen* (zurzeit: mehr als 120 000 Franken pro Jahr) erzielen.

Für den Fall des Verzichts auf die Erfassung der Arbeitszeit sieht der neue Gesamtarbeitsvertrag der AIHK gewisse Gesundheitsmassnahmen vor. Gesetzlich vorgeschrieben ist, dass Gesamtarbeitsverträge über den Verzicht auf die Arbeitszeitverfassung die unterstellten Arbeitgeberinnen verpflichten müssen, eine interne Stelle zu bezeichnen, die den Arbeitnehmern «Fragen zu den Arbeitszeiten» beantwortet.

Die am 1. Januar 2016 in Kraft getretene Änderung des ArG war im Vernehmlassungsverfahren heftig umstritten. Viele Arbeitgeberverbände störten sich daran, dass der Verzicht

auf die Arbeitszeiterfassung zwingend voraussetzt, dass sich die Arbeitgeberinnen einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellen haben.

Gesamtarbeitsverträge sind kein von vornherein untaugliches Mittel, um die Arbeitsbedingungen – bedarfsgerecht – zu flexibilisieren. Wichtig erscheint uns aber, dass der Gesetzgeber den Gestaltungsspielraum, den Gesamtarbeitsverträge eröffnen, nicht unnötig einschränkt. Nach unseren

*«Autonomie: Schlüsselbegriff eines modernen Arbeitsrechts»*

Erfahrungen sind die Gewerkschaften sehr wohl in der Lage, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu formulieren und deren Interessen zu vertreten. Etwa die Massnahme, dass die Arbeitgeberin eine interne Stelle bezeichnet, die den Arbeitnehmern «Fragen zu den Arbeitszeiten» beantwortet, kann wohl kaum als derart wichtig angesehen werden, dass den Sozialpartnern vorgeschrieben werden müsste, diese Massnahme in einem Gesamtarbeitsvertrag über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vorzusehen.

### Einfache Lösungen in Sicht

Am 14. März 2016 hat die St. Galler Ständerätin Karin Keller-Suter (FDP) eine Parlamentarische Initiative eingereicht, mit der den Arbeitgeberinnen die Möglichkeit eröffnet werden soll, auf die Erfassung der Arbeitszeit zu verzichten, *ohne* sich einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellen zu müssen. Nach dem Vorschlag von Karin Keller-Suter soll das ArG um die Bestimmung, dass die Arbeitszeit aller leitenden Angestellten, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen, nicht mehr erfasst werden muss, ergänzt werden.

Der Vorschlag von Karin Keller-Suter besticht durch seine Einfachheit. Auch darauf, wie hoch das Einkommen des Arbeitnehmers ist, soll es nicht mehr ankommen. Daraus ergäbe sich eine gewisse Planungssicherheit. Das Einkommen von leitenden Angestellten, das oft leistungsabhängig ist, kann

### Darum geht es

#### Neuer Gesamtarbeitsvertrag der AIHK:

Die AIHK hat einen neuen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Gestützt auf den neuen Gesamtarbeitsvertrag, können Mitglieder der AIHK auf die Erfassung der Arbeitszeit bestimmter Arbeitnehmer verzichten. Nähere Informationen finden Sie auf [www.aihk.ch/GAV](http://www.aihk.ch/GAV)

schliesslich grösseren Schwankungen unterliegen.

Mit der Umsetzung des Vorschlags von Karin Keller-Suter würde der Begriff der Autonomie – endgültig – zu einem Schlüsselbegriff des Arbeitsrechts aufsteigen. Bisher hat er im Arbeitsrecht eine eher untergeordnete Rolle gespielt.

Der Begriff der Autonomie ist ein schillernder Begriff. Für seine vollständige Erfassung wichtig ist die Erkenntnis, dass Autonomie nicht nur Risiken, sondern auch Chancen bietet. Bemerkenswert ist, dass in Umfragen darüber, was sich Arbeitnehmer wünschten, Autonomie regelmässig einen Spitzenplatz erreicht. Arbeitnehmer wünschen sich nicht nur ein höheres Einkommen oder eine bessere Work-Life-Balance, sondern auch Autonomie. Die Arbeitgeberseite tut deshalb gut daran, die Chancen, die Autonomie bietet, zu betonen. Die Einräumung von Autonomie kann durchaus zu einer Win-win-Situation führen.

### **Massgeschneiderte Lösungen in Diskussion**

Am 17. März 2016 hat der Luzerner Ständerat Konrad Graber (CVP) eine Parlamentarische Initiative eingereicht, die noch einen Schritt weiter geht als die Parlamentarische Initiative von Karin Keller-Suter. Nach dem Vorschlag von Konrad Graber soll für leitende Angestellte mit deren Einverständnis keine arbeitsgesetzliche Höchstarbeitszeit mehr gelten.

Der Vorschlag von Konrad Graber ist insofern konsequent, als die arbeitsgesetzliche Höchstarbeitszeit zumindest an Überzeugungskraft verliert, wenn ihre Einhaltung nicht mehr kontrolliert werden kann, weil die Arbeitszeit gar nicht mehr erfasst wird. Der Vorschlag von Konrad Graber gibt jedoch insofern Anlass zu Diskussionen, als die vorgesehenen Lockerungen bloss für den Dienstleistungssektor gelten sollen.

Die Beschränkung auf den Dienstleistungssektor begründet Konrad Graber damit, dass die Arbeitszeiten im

Dienstleistungssektor über das Jahr hinweg oft starken Schwankungen ausgesetzt seien. Beispielsweise Wirtschaftsprüfer seien vor allem in der ersten Jahreshälfte gefordert, da die meisten Unternehmen ihre Geschäftsabschlüsse jeweils auf Ende Jahr vornähmen.

Es versteht sich von selbst, dass die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes eine gewisse Flexibilität erlauben müssen. So liegt es gewissermassen in der Natur der Sache, dass das Nachtarbeitsverbot beispielsweise für Nachtwächter gelockert werden muss. Ein darüberhinausgehendes Massschneidern des Arbeitnehmerschutzes sollte jedoch nur mit Bedacht vorgenommen werden. Ein massgeschneiderter Schutz der Arbeitnehmer muss früher oder später zwangsläufig zur Erweiterung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer führen. Ein Massanzug lässt sich nun einmal nicht am Reissbrett entwerfen.

Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) unterstützt sämtliche Bemühungen, die darauf abzielen, das Arbeitsgesetz in sinnvoller Weise an die Anforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen. Die Arbeitswelt hat sich verändert. Matrixstrukturen, Homeoffice, Führung auf Distanz usw. können durch das Arbeitsgesetz nicht aufgehalten werden. Auch das Arbeitsgesetz muss sich verändern, wenn es nicht bedeutungslos werden möchte. Das Mittel der Stunde besteht in der Ausnutzung der bereits bestehenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen. Solche Möglichkeiten bestehen durchaus; sie müssen nur entdeckt werden. Mit dem Abschluss des neuen Gesamtarbeitsvertrags über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung hat die AIHK ein erstes Zeichen gesetzt.

---

## FAZIT

Die geltenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über die Arbeitszeit müssen dringend flexibilisiert werden. Der neue Gesamtarbeitsvertrag der AIHK ist aber bereits ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

---