

## Arbeitszeit

### Position der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

#### Überblick

- Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der damit einhergehenden Chance, Arbeitsplätze in der Schweiz nachhaltig zu erhalten, ist flexibles Arbeiten zur Befriedigung der Kundenbedürfnisse zwingend.
- Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (GAV) setzen den Rahmen für die Erarbeitung unternehmensspezifischer sowie marktgerechter Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung:
  - Mit Jahresarbeitszeit können unproduktive Leerzeiten vermieden und Belastungsspitzen abgefangen werden.
  - Mit der Möglichkeit, von arbeitsvertraglichen Bestimmungen abzuweichen, können die Firmen bei Bedarf flexibel auf den Wettbewerb oder andere erschwerende Faktoren reagieren.
  - Mit Arbeitnehmenden, die über eine grosse Autonomie sowie über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000 verfügen, kann in den dem GAV unterstellten Unternehmen neu der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbart werden und so der administrative Aufwand gesenkt werden.
- Zusätzlich hilft Kurzarbeit, Stellenabbau in einer wirtschaftlichen Krise möglichst zu verhindern. Swissmem begrüsst deshalb den Entscheid des Bundesrates, die Bezugsdauer auf 24 Monate zu verlängern. .
- Swissmem begrüsst zwar die Verlängerung des summarischen Verfahrens (Kurzarbeit) fordert aber dass bei diesem auch bei den Arbeitnehmenden im Monatslohn ein Ferien- und Feiertagszuschlag berücksichtigt wird.
- Die Anfang 2016 eingeführten Erleichterungen bei der Arbeitszeiterfassung gehen Swissmem zu wenig weit. Swissmem wird sich deshalb weiterhin für eine Lockerung der rigiden Erfassungspflicht einsetzen.

#### 1. Ausgangslage

Der harte internationale Konkurrenzkampf zwingt die Unternehmen zu gezielter Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse. Angesichts der hohen Personal- und Lohnstückkosten in der Schweiz spielt die Frage der Arbeitszeitgestaltung eine zentrale Rolle. Um die Arbeitszeit zu optimieren, wird eine möglichst flexible und liberale Regelung angestrebt.

#### 2. Marktgerechte Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung

Ein flexibles Arbeitszeitsystem, insbesondere eine Jahresarbeitszeit, kann helfen, unproduktive Leerstunden zu vermeiden und die Arbeitszeit optimal zu gestalten. Gesetz und GAV bieten einen verhältnismässig grossen Gestaltungsspielraum.

Mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen, sind in folgenden Fällen Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV ausnahmsweise und in Erfüllung bestimmter Voraussetzungen möglich: Anpassung an besondere Kapazitätszyklen, Durchführung besonderer Innovationsprojekte, Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten und Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit. Dabei können die dem GAV unterstellten Swissmem Mitgliedfirmen z.B. befristet die Normalarbeitszeit von 40 Std. pro Woche bzw. 2080

Std. pro Jahr entschädigungslos erhöhen. Diese Erhöhung muss mit der Arbeitnehmervertretung in einem besonderen Verfahren vereinbart werden.

Ausserdem sieht der GAV für die unterstellten Mitgliedfirmen die Möglichkeit vor, den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung zu vereinbaren. Konkret kann der Arbeitgeber mit Arbeitnehmenden, die bei der Planung ihrer Arbeit und bei der Festsetzung der Arbeitszeit über eine grosse Autonomie sowie über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000 verfügen, eine individuelle Verzichtserklärung vereinbaren. Dies bedeutet für die Unternehmen einen grossen Abbau der Bürokratie und eine massive administrative Erleichterung.

Zudem kann die Einführung von Kurzarbeit bei einem vorübergehenden Auftragseinbruch helfen, einen Stellenabbau zu verhindern, was in der Regel für alle Beteiligten (Unternehmen, Mitarbeitende, Öffentlichkeit u.a.) von Vorteil ist. Mit Hilfe der Kurzarbeit können Unternehmen rasch die Kosten dem Auftragsvolumen anpassen, ohne sich dabei von erfahrenen Mitarbeitenden trennen zu müssen und ohne dass beim nächsten Wiederaufschwung hohe Kosten für Neuanstellungen anfallen. Swissmem begrüsst deshalb den Entscheid des Bundesrates, die Bezugsdauer auf 24 Monate zu verlängern. Swissmem fordert aber weiterhin eine rückwirkende 5 %-Härtefallklausel, um die entstandene Differenz bei der Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung auszugleichen, die im Vergleich zwischen dem vereinfachten und dem bisherigen Abrechnungsverfahren auftritt. Die Differenz entsteht unter anderem, weil im vereinfachten Verfahren beim Arbeitnehmer im Monatslohn neu kein Ferien- und Feiertagszuschlag anerkannt wird. Nun hat der Bundesrat im Juni 2021 die Weiterführung des vereinfachten Abrechnungsverfahrens bis Ende September 2021 beschlossen, weil eine Rückkehr zum bisherigen Einzelfall-Abrechnungsverfahren zu einem erhöhten Prüfungsaufwand führen würde und es dadurch zu langen Verzögerungen bei der Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung kommen könnte. Swissmem begrüsst diesen administrativen Abbau und dass die Firmen rechtzeitig die Kurzarbeitsentschädigung erhalten, fordert aber weiterhin, dass beim vereinfachten Verfahren auch bei den Arbeitnehmenden im Monatslohn ein Ferien- und Feiertagszuschlag berücksichtigt wird.

### 3. Arbeitszeiterfassung

Auf Anfang 2016 wurde die Pflicht zur rigiden Arbeitszeiterfassung gelockert. Die Verordnungsänderung sieht folgende zwei Möglichkeiten vor:

- Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1) bei Arbeitnehmenden, die über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können sowie einen AHV-pflichtigen Lohn von über CHF 120'000 (inkl. Boni) erhalten. Der Verzicht ist jedoch nur möglich, wenn dieser im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrags mit der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen entsprechend vereinbart wird.
- Vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1) bei Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, soweit diese vereinfachte Arbeitszeiterfassung mit der Arbeitnehmervertretung eines Betriebs vereinbart worden ist. Bei der vereinfachten Arbeitszeiterfassung müssen die betroffenen Arbeitnehmenden nur noch die tägliche Arbeitszeit ohne ihre Lage erfassen.

Swissmem begrüsst grundsätzlich die Lockerung der rigiden Arbeitszeiterfassung. Sie war eine erste, notwendige Anpassung an die heutigen Realitäten der Arbeitswelt und entspricht einem Bedürfnis der Wirtschaft nach weniger Bürokratie. Allerdings ist die Umsetzung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung sehr aufwendig ausgestaltet. In der Praxis hat sich deshalb gezeigt, dass es keine tatsächliche Erleichterung bringt. Auch die zweite Neuerung, der komplette Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung, findet in der Praxis wenig Anwendung, da dafür eine Regelung in einem GAV vorausgesetzt wird. Aktuell untersteht in der Schweiz jedoch rund die Hälfte der Arbeitnehmenden keinem GAV. Diese können entsprechend nicht von der Befreiung von der Arbeitszeiterfassungspflicht profitieren. Auch bei Swissmem kommen nur die Hälfte aller Mitgliedsunternehmen und deren Mitarbeitenden in den Genuss der neuen GAV Regelung zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Die andere Hälfte wendet den GAV nicht an. Swissmem wird sich deshalb weiterhin für eine Lockerung der rigiden Erfassungspflicht engagieren.

**Weitere Auskünfte bei Swissmem erteilt:**

– Jan Krejci, Ressortleiter Arbeitgeberpolitik, Tel. +41 44 384 42 19, [j.krejci@swissmem.ch](mailto:j.krejci@swissmem.ch)