



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: Bericht zum Postulat von Postulant Balz Stückelberger, FDP Fraktion: "Erleichterte Arbeitszeiterfassung für Kantonsangestellte" ([2012-186](#))

Datum: 25. Juni 2013

Nummer: 2013-226

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)



Vorlage an den Landrat

Bericht zum Postulat von Postulant Balz Stückelberger, FDP Fraktion: "Erleichterte Arbeitszeiterfassung für Kantonsangestellte" ([2012-186](#))

vom 25. Juni 2013

1. Text des Postulats

Am Datum 21. Juni 2012 reichte Balz Stückelberger das Postulat "Erleichterte Arbeitszeiterfassung für Kantonsangestellte" (2012-186) mit folgendem Wortlaut ein:

Die Schweiz kennt im internationalen Vergleich eine der strengsten Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit. Alle Arbeitnehmenden haben täglich ihre Arbeitszeit aktiv zu erfassen, d.h. sie müssen auf die Minute genau den Anfang und das Ende ihrer Arbeitszeit sowie die Pausen festhalten. Dies gilt sowohl für privatrechtliche als auch für die meisten öffentlichrechtlich begründeten Arbeitsverhältnisse.

Diese Stempelpflicht steht im Widerspruch zu modernen Führungs- und Arbeitsformen, die sich im privaten Dienstleistungssektor, aber auch in den Verwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden in den vergangenen Jahren entwickelt haben. Solche Modelle enthalten Elemente der Kooperation und der Selbstverantwortung, welche den Mitarbeitenden Freiräume und Zeitsouveränität einräumen. Sie gelten als wegweisend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem es möglich wird, z.B. einen Teil der Arbeit von zuhause aus (Home Office) zu erledigen.

In dieser stark von Vertrauen und Selbstverantwortung geprägten Arbeitskultur zählen nicht nur die blossen Anwesenheit, sondern auch die Leistung und die Zielerreichung. Die exakte Zeiterfassung ist deshalb weder sinnvoll noch möglich und wird zu einer nicht mehr zeitgemässen bürokratischen Pflicht, die sowohl bei Arbeitgebenden als auch bei Arbeitnehmenden auf schwindende Akzeptanz stösst: Gemäss einer vorsichtigen Schätzung des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO verzichtet heute bereits jeder sechste Angestellte auf die Zeiterfassung und verstösst damit gegen das Gesetz.

Auch der Kanton Basel-Landschaft sieht in Art. 22 der Verordnung über die Arbeitszeit die strenge, tägliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit vor (mit Ausnahme von fixen Regelarbeitsplänen). Erleichterungen sind keine vorgesehen.

Der Bund hat im Jahre 2007 für die oberen Kader die obligatorische und für weitere Kader die freiwillige Vertrauensarbeitszeit und damit den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung eingeführt. Verschiedene Kantone kennen in ihrem Personalrecht zumindest die Möglichkeit, Ausnahmen von der Stempelflicht einzuführen. Und für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse wird derzeit unter Federführung des SECO über eine Erleichterung der Arbeitszeiterfassung diskutiert.

Der Regierungsrat wird gebeten zu prüfen, ob und inwiefern die geltende Regelung der Arbeitszeiterfassung der aktuellen Führungs- und Arbeitskultur im Kanton Basel-Landschaft entspricht und inwiefern diese Regelung für die dynamische Weiterentwicklung der Arbeitsformen ("Arbeitsplatz der Zukunft") taugt. Zudem sollen alternative Modelle, Ausnahmen und Erleichterungen, ggf. unter Differenzierung von Kaderposition, Funktion und Lohnniveau, geprüft werden.

2. Stellungnahme des Regierungsrates

2.1. Gesetzliche Grundlagen und Praxis im Kanton Basel-Landschaft

- § 10 Verordnung zur Arbeitszeit (SGS 153.11): *tägliche Höchstarbeitszeit*
- § 22 Verordnung zur Arbeitszeit: *Erfassen der Arbeitszeit*
- § 23 Verordnung zur Arbeitszeit: *Eintragungen*
- Art. 93 Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20): *Bezug der Prämien*¹
- Art. 116 Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung (UVV, SR 832.202): *Lohnaufzeichnungen und Abrechnungen*²

Aufgrund von § 22 Absatz 1 Verordnung zur Arbeitszeit ist die geleistete Arbeitszeit auf einem Zeiterfassungsbogen oder mittels Zeiterfassungsgerät zu erfassen. Darauf kann einzig bei Mitarbeitenden im Fixzeitmodell, welche nach Einsatzplänen arbeiten, verzichtet werden.

¹ Art. 93 UVG: Bezug der Prämien

¹ Die Arbeitgeber haben laufend Aufzeichnungen zu machen, die über Beschäftigungsart und Lohn sowie über Zahl und Daten der Arbeitstage eines jeden Arbeitnehmers genaue Auskunft geben. Auf Verlangen geben sie dem Versicherer weitere Auskünfte über alle die Versicherung betreffenden Verhältnisse sowie Einsicht in die Aufzeichnungen und die zu deren Kontrolle dienenden Unterlagen.

² Art. 116 UVV: Lohnaufzeichnungen und Abrechnungen

¹ Die Arbeitgeber müssen nach den Weisungen der Versicherer Lohnaufzeichnungen führen. Löhne von Arbeitnehmern, die nur gegen Berufsunfälle versichert sind, werden besonders bezeichnet.

² Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse gegen Unfall versichert sind, rechnen nur mit der Krankenkasse ab.

³ Die Arbeitgeber müssen die Lohnaufzeichnungen sowie die zu deren Revision dienenden Buchhaltungsunterlagen und weiteren Belege während mindestens fünf Jahren aufbewahren. Die Aufbewahrungsfrist beginnt am Ende des Kalenderjahres, für das die letzten Eintragungen vorgenommen wurden.

Der Verordnung zur Arbeitszeit unterstehen alle Mitarbeiterinnen der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der Ombudsstelle, der Aufsichtsstelle Datenschutz, der rechtlichen unselbständigen kantonalen Anstalten und Regiebetriebe. Damit sind neben den Mitarbeitenden im Fixzeitmodell einzig Lehrpersonen aller Schulstufen und der Regierungsrat von der Arbeitszeiterfassung befreit.

Nur auf dem Weg der Arbeitszeiterfassung kann die vorgeschriebene Höchstarbeitszeit, Pausen usw. überprüft werden. Bietet der Arbeitgeber kein Kontrollsystem an, nimmt er seine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitenden nicht wahr, wenn diese die Bestimmungen nicht einhalten. Darüber hinaus müssen auch beispielsweise spezifische Höchstarbeitszeitbestimmungen (beispielsweise für das Führen von schweren Motorfahrzeugen oder wegen Sicherheitsauflagen der SUVA) eingehalten und kontrolliert werden können.

Mit der Arbeitszeiterfassung können zudem Rechtsstreitigkeiten bezüglich Mehrarbeitszeit verhindert werden. Gemäss der geltenden Rechtsprechung hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass zum Beispiel bei Austritt geltend gemachte Mehrstunden nicht geleistet worden sind. Dies kann nur auf dem Weg einer einheitlichen Erfassung der Arbeitszeit geschehen.

Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung sowie die Verordnung über die Unfallversicherung schreiben eine umfassende Nachweispflicht über die Beschäftigungsart und Funktion jedes Versicherten, die Arbeitstage nach Datum, die Arbeitszeit an jedem Arbeitstag (betrifft vor allem Teilzeitarbeitende und Mitarbeitende im Stundenlohn) vor. Für diese Unterlagen gilt eine Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren.

2.2. Stellungnahmen zu Argumenten in Motion Stückelberger

a) Im Postulat wird vorgebracht, dass die Stempelpflicht im Widerspruch zu modernen Führungs- und Arbeitsformen stehe. Solche Modelle würden Elemente der Kooperation und der Selbstverantwortung enthalten, welche den Mitarbeitenden Freiräume und Zeitsouveränität einräumen würden. Sie würden wegweisend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelten, indem es beispielsweise möglich wäre, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen.

- Die geforderten Freiräume und Zeitsouveränität sind beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft ohne Zweifel gegeben. Die gesetzlichen Grundlagen erlauben bei vielen Funktionen die Möglichkeit, von 6.00 Uhr bis um 20.00 Uhr relativ frei die Arbeitszeit selber zu gestalten. Ausgenommen davon sind Mitarbeitende mit Einsatzplänen aufgrund Ansprechbarkeit, lückenloser Anwesenheit oder Kundenkontakt. Diese starren Regelungen müssten aber auch bei Abschaffung der Arbeitszeiterfassung beibehalten werden, da Mitarbeitende grundsätzlich angestellt sind, um eine gewisse Aufgabe nach den Vorgaben des Arbeitgebers zu erfüllen. Aus diesem Grund wird es immer eine grosse Anzahl Mitarbeitende geben, die in der Wahl der Arbeitszeit nicht frei sind. Alle anderen können die Zeitsouveränität und Freiräume auch mit der täglichen Erfassung der Arbeitszeit ohne Weiteres wahrnehmen.
- Weiter hindert das bestehende Zeiterfassungssystem nicht daran, dass auch ein Teil der Arbeit von zu Hause geleistet werden kann. In diesem Zusammenhang ist auf § 6 der Verordnung zur

Arbeitszeit und die dazu gehörende Richtlinie zu verweisen, mit welcher der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft die Möglichkeit anbietet, Telearbeit zu leisten.

b) Zudem wird im Postulat ausgeführt, dass nicht nur bloss Anwesenheit zu zählen habe, sondern die Leistung und Zielerreichung. Die exakte Zeiterfassung sei weder sinnvoll noch möglich und werde zu einer nicht mehr zeitgemässen bürokratischen Pflicht, die sowohl bei Arbeitgebenden als auch bei Arbeitnehmenden auf schwindende Akzeptanz stossen würde.

– In der Mitarbeiterumfrage 2008 wurde die Arbeitszeitregelungen von den Mitarbeitenden mehrheitlich positiv bewertet: "Die Arbeitszeitregelungen werden von rund 80 Prozent der befragten Personen als fortschrittlich betrachtet und 90 Prozent geben an, dass die Arbeitszeit grösstenteils ihren Vorstellungen entspricht." (Empiricon AG, im Auftrag des Personalamtes Liestal, Januar 2009: Broschüre Mitarbeitendenbefragung 2008).

2.3. Gesetzliche Grundlagen und deren Handhabung im Privatrecht

- Art. 46 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11)

- Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111)

Nach Art. 6 Arbeitsgesetz ist die Arbeit so einzuteilen und die Arbeitszeiten sind so zu organisieren, dass eine übermässige Beanspruchung der Mitarbeitenden vermieden wird (Geiser Thomas / von Kaenel Adrian / Wyler Rémy, Kommentar zum Arbeitsgesetz, Stämpfli Verlag AG, Bern 2005: N 23 zu Art. 6.). Diese Bestimmung ist auch für die öffentliche Verwaltung anwendbar, während die weiteren Bestimmungen von Art. 9 ff. Arbeitsgesetz für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nicht bindend sind. Die Forderung von Art. 6 Arbeitsgesetz hat der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft mit den Bestimmungen in der Verordnung zur Arbeitszeit erfüllt.

2.4. Regelungen in ausgewählten Kantonen

Das Personalamt hat im April 2013 die Kantone Aargau, Basel-Stadt, Bern, Luzern und Zürich sowie die Bundesverwaltung und die Städte Bern und Solothurn befragt. Ausser der Stadt Bern haben alle angefragten Stellen geantwortet.

Grundsätzlich besteht in den meisten angefragten Kantonen eine Pflicht, die geleistete Arbeitszeit zu erfassen. Analog zum Kanton Basel-Landschaft gibt es teilweise Ausnahmen für den Regierungsrat und für Lehrpersonen (so genannte einfache Agendaführung, EAF). Zusätzlich kennen einige Kantone die Regelung, dass bestimmte Mitarbeitendengruppen wie Generalsekretäre, Abteilungsleiter, Geschäftsleitungsmitglieder oder Richter von der Pflicht ausgenommen sind.

2.5. Schlussfolgerungen

Die Abklärungen für den vorliegenden Bericht haben ergeben, dass bis heute weder seitens Mitarbeitenden noch seitens Sozialpartner Bedürfnisse formuliert worden sind, die Arbeitszeiterfassung abzuschaffen. Die Erfahrung zeigt, dass auch mit der Arbeitszeiterfassung sehr flexible Arbeitszeitregelungen möglich sind (Jahresarbeitszeit, Telearbeit). Die Ergebnisse der letzten Mitarbeitendenumfrage belegen denn auch eine hohe Zufriedenheit mit dem heutigen System.

Die Erfassung der Arbeitszeit ermöglicht es dem Arbeitgeber, seine Fürsorgepflichten gegenüber seinen Mitarbeitenden wahrzunehmen, indem gezielte Prävention für die Erhaltung der Gesundheit betrieben werden und gegen eine überhöhte Arbeitszeit, d.h. Überlastung, vorgegangen werden kann.

Eine unterschiedliche Handhabung bei der Arbeitszeiterfassung je nach Mitarbeitendengruppe oder gar eine Wahlmöglichkeit für verschiedene Modelle wird auch im Interesse der Rechtsgleichheit abgelehnt, welche durch das bestehende System gewährleistet wird. Im Weiteren ist festzuhalten, dass zur Einhaltung von bundesrechtlichen Vorgaben wie z.B. der Unfallversicherungsgesetzgebung, die Arbeitszeit von Mitarbeitenden korrekt erfasst werden muss.

Mit der neuesten Revision der Verordnung zur Arbeitszeit wurden viele Vorschriften vereinfacht. So sind auch die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung einfach, kostengünstig und sie garantieren eine einheitliche Praxis bei der Erfassung der Arbeitszeit. Aus diesem Grund besteht kein Anlass die Verordnung zur Arbeitszeit bereits einer erneuten Revision zu unterziehen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass an der bestehenden Arbeitszeiterfassung festgehalten werden soll.

3. Antrag

Auftragsgemäss hat der Regierungsrat das Postulat eingehend geprüft und über seine Abklärungen berichtet. Aufgrund der oben genannten Gründen beantragt er deshalb dem Landrat, das Postulat "Erleichterte Arbeitszeiterfassung für Kantonsangestellte" ([2012-186](#)) abzuschreiben.

Liestal, 25. Juni 2013

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: Pegoraro

Der Landschreiber: Achermann