

Ungleiche Ellen

ARBEITSZEITERFASSUNG Grundsätzlich sind in der Schweiz alle Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeitenden zu erfassen, soweit diese dem Arbeitsgesetz unterstehen.

TEXT NICOLAS FACINCANI

In letzter Zeit wurden die Voraussetzungen hierfür massiv gelockert und für gewisse Mitarbeitende kann ganz auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet werden. Gestützt auf Art. 46 des Arbeitsgesetzes (ArG) und Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) sind die meisten Arbeitgeber jedoch zu einer umfassenden Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten der Mitarbeitenden verpflichtet.

Verantwortung beim Arbeitgeber

Grundsätzlich gilt die Regelung, dass die Dauer und die Lage der geleisteten Arbeitszeit, die Pausen von einer halben Stunde und mehr sowie die Ruhetage lückenlos erfasst werden müssen. Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die entsprechende Pflicht an Dritte – insbesondere an die Arbeitnehmenden – überträgt, oder ob er selbst der Arbeitszeiterfassung nachkommt, verbleibt die Verantwortung für die korrekte Erfassung der Arbeitszeit beim Arbeitgeber, welcher auch zu prüfen hat, ob die entsprechenden Dritten ihrer Verpflichtung nachkommen.

Die Realität sieht in der Schweiz jedoch anders aus. In vielen Betrieben wird die Arbeitszeit überhaupt nicht, oder nur unvollständig erfasst. Dabei wird oft argumentiert, bei den betroffenen Mitarbeitenden handle es sich um höhere leitende Angestellte und das Arbeitsgesetz finde daher ohnehin keine Anwendung. Nachfolgend sollen die Ausnahme und die Erleichterungen von dieser allgemeinen Regel aufgezeigt werden.

Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes

Das Arbeitsgesetz sieht für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden vor, dass die Bestimmungen nicht anwendbar sind. So gelten die Bestimmungen zu den Arbeitszeiten und die Erfassung der Arbeitszeit nicht für Mitarbeitende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, wobei dieser Begriff in Art. 9 ArGV 1 konkretisiert wird. Nach die-

ser Bestimmung wird eine höhere leitende Tätigkeit nur durch Personen ausgeübt, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang oder die Entwicklung des Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen können.

Vereinfachung gemäss Seco

Gemäss der Weisung von Dezember 2013 ist für gewisse Mitarbeitende eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich. Voraussetzung dafür ist, dass sie einen wesentlichen Entscheidungsspielraum bei der Arbeit haben, ihre Arbeit weitgehend selbst planen und die Arbeitszeit selbst bestimmen. Im Weiteren, dass sie mit dem Arbeitgeber vereinbaren, auf eine lückenlose Arbeitszeiterfassung zu verzichten und nicht regelmässig Nacht- und Sonntagsarbeit leisten. Sind diese Voraussetzungen gegeben, sind nur die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit zu erfassen.

Die Weisung des Seco wird ab 1. Januar 2016 durch die nachfolgend dargelegte Änderung der ArGV 1 überholt. Unternehmen, welche die Weisung des Seco bereits umgesetzt haben, dürfen noch bis Ende 2016 danach verfahren.

Neue Ausnahmen seit 1. Januar 2016

Am 1. Januar 2016 wurden mit den Art. 73a und 73b ArGV 1 zwei Ausnahmen zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit eingeführt. Gemäss Art. 73a ArGV 1 ist es möglich, auf der Grundlage eines Gesamtarbeitsvertrages und mit der schriftlichen Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers von der Erfassung der Arbeitszeit für diesen Arbeitnehmer ganz abzusehen, wobei



Vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist möglich, – aber nicht für alle.

Foto: BilderBox.com

diese Regelung nur für Mitarbeitende zur Anwendung gelangen kann, sofern die entsprechenden Arbeitnehmer über ein Bruttojahreseinkommen vom mehr als 120 000 Franken verfügen und bei ihrer Arbeit über eine grosse Gestaltungs- und Zeitautonomie verfügen.

Mit Art. 73b ArGV wurde die Möglichkeit einer stark vereinfachten Arbeitszeiterfassung eingeführt. Für die Anwendbarkeit dieser Vereinfachung braucht es eine kollektive Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung. Sofern keine solche besteht, hat die Mehrheit der Arbeitnehmenden der Einführung der Erleichterung zuzustimmen. Bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden kann dies auch auf individueller Grundlage eingeführt werden. ■

DER AUTOR

Nicolas Facincani, lic. iur., LL.M., ist Partner der Anwaltskanzlei Voillat Facincani Sutter + Partner. Er ist als Rechtsanwalt tätig und berät Unternehmen und Private in wirtschaftsrechtlichen Belangen. Kontakt: facincani@vfs-partner.ch

