

Arbeitszeiterfassung

Autorin: RA Nicole Allemann

aarejura Rechtsanwälte Grenchen

Der Bundesrat hat die Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) angepasst und per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt. Welche Änderungen haben Arbeitgeber zu berücksichtigen?

Normale Arbeitszeiterfassung nach Art. 73 ArGV1

Grundsätzlich gilt für alle Arbeitnehmer, welche dem Arbeitsgesetz unterstehen, die normale Arbeitszeiterfassung nach Art. 73 ArGV 1. Die Arbeitszeit muss für jeden Arbeitnehmer fortlaufend detailliert erfasst werden. Es müssen Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende festgehalten werden. Diese Aufzeichnungen sind während 5 Jahren aufzubewahren und dienen der Überprüfung, ob die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten wurden.

Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung

Höhere leitende Arbeitnehmer sind von der Pflicht, die Arbeitszeit zu erfassen, ausgenommen. Sie fallen nicht unter das Arbeitsgesetz. Blosser Kaderzugehörigkeit reicht jedoch nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung nicht aus, um die Anwendung des Arbeitsgesetzes auszuschliessen. Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur und die Entwicklung eines Betriebes einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann (Art. 9 ArGV 1).

Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV1)

Die Möglichkeit des Verzichts auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Artikel 73 Absatz 1 ArGV 1 muss in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen werden. Zusätzlich müssen betroffene Arbeitnehmer kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich (mindestens 50%) selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; und
- c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV1)

Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der Arbeitnehmer eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil (mindestens 25%) selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu dokumentieren.

Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nach auch individuell zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung ist auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen hinzuweisen. Zusätzlich muss jährlich ein Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung geführt und dokumentiert werden. Im übrigen gelten die gleichen Bedingungen wie in Betrieben mit 50 und mehr Arbeitnehmern: Diese Lösung kommt nur für Arbeitnehmende in Frage, die eine gewisse Autonomie in der Festsetzung ihrer Arbeitszeiten haben. Es muss nur das Total der geleisteten Arbeitszeit dokumentiert werden. Bei Nacht- oder Sonntagsarbeit sind zusätzlich auch Beginn und Ende festzuhalten.

Den betroffenen Arbeitnehmern steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung über die vereinfachte Arbeitszeiterfassung die Arbeitszeiten lückenlos zu dokumentieren. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.