

Arbeitszeiterfassung – neue Verordnung in Kraft seit 1. Januar 2016

Überblick

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist in der Schweiz seit einiger Zeit ein viel diskutiertes Thema. Insbesondere auf Grund verstärkter Kontrollen durch die Arbeitsinspektorate geriet die generelle Pflicht zur sehr detaillierten Arbeitszeiterfassung in den Fokus der Öffentlichkeit. Parallel dazu erfolgten sowohl im National- als auch im Ständerat Bemühungen zur Anpassung dieser Verpflichtung an die Realität in einigen Bereichen der Wirtschaft. Nach längeren Diskussionen zwischen den Sozialpartnern hatte der Bundesrat auf den 1. Januar 2016 eine Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) in Kraft gesetzt. Die seit 1. Januar 2016 geltenden Regelungen werden nachfolgend kurz zusammengefasst. Unglücklicherweise bringen die Neuerungen keine wirkliche Verbesserung dieser umständlichen Verpflichtung an die Bedürfnisse der wirtschaftlichen Realität. Wie nachfolgend aufgezeigt wird, werden die gewünschten Erleichterungen durch die obgenannte Verordnung bloss ansatzweise erfüllt.

Aktuelle Regelung

Grundsätzliche Pflicht zur umfassenden Arbeitszeiterfassung

Das Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) sowie die ArGV 1 schreiben vor, dass der Arbeitgeber die Lage und Dauer der Arbeitszeiten sowie der Pausen von mindestens einer halben Stunde für jeden Arbeitnehmer erfassen muss. Ausgenommen sind nur sogenannte höhere leitende Angestellte im Sinne des Arbeitsgesetzes (Art. 3d ArG). Da in einem Unternehmen regelmässig nur sehr wenige Personen als höhere leitende Angestellte qualifizieren, ist ein Arbeitgeber mithin verpflichtet, die Arbeitszeit für den Grossteil aller Arbeitnehmer minutiös zu dokumentieren.

Vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss Weisung des SECO

Die detaillierte Zeiterfassung wird im heutigen Geschäftsumfeld sowohl von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern häufig als störend und unpraktikabel empfunden. Entsprechend zeigte die Erfahrung, dass viele Unternehmen der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht oder nur unvollständig nachkommen sind.

Nachdem diverse Vorstösse zur Änderung der Arbeitszeiterfassungspflicht auf politischer Ebene erfolgt waren, reagierte das SECO mit einer ab 1. Januar 2014 gültigen Weisung. Danach ist es Arbeitgebern erlaubt, für einzelne ihrer Arbeitnehmer die Arbeitszeiten in vereinfachter Form zu erfassen. Die Arbeitgeber können sich gemäss der Weisung für bestimmte Arbeitnehmer darauf beschränken, nur noch die Anzahl Arbeitsstunden pro Tag zu erfassen, ohne deren Lage sowie Pausen zu dokumentieren.

Anwendbar ist diese Erleichterung jedoch nur für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern: (1) Vollamtliche Projektleiter; (2) Kaderpersonen mit unterstellten Arbeitnehmern; und (3) Mandatsträger

mit Ergebnisverantwortung. Vorausgesetzt ist zusätzlich, dass der betreffende Arbeitnehmer kumulativ (a) bei der Bewältigung seiner Aufgaben gemäss Pflichtenheft einen grossen Ermessensspielraum hat; (b) der Arbeitnehmer seine Arbeitszeiten weitgehend frei einteilen kann; (c) der Arbeitnehmer nicht regelmässig Nacht- oder Sonntagsarbeit leistet; (d) die Parteien den Verzicht auf umfassende Arbeitszeiterfassung schriftlich vereinbaren und in dieser Vereinbarung das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot sowie die gesetzlichen Ruhezeiten und Pausen erwähnt sind; sowie (e) die Parteien ein Endjahresgespräch zwecks Festhaltung der effektiven zeitlichen Arbeitsbelastung des Arbeitnehmers führen.

Welche Arbeitnehmer für die vereinfachte Arbeitszeiterfassung qualifizieren, muss im Einzelfall geklärt werden.

Die Weisung des SECO wurde seit 1. Januar 2016 durch die nachfolgend dargelegte Verordnungsänderung der ArGV 1 überholt. Unternehmen, welche die Weisung des SECO bereits umgesetzt haben, dürfen noch bis Ende 2016 danach verfahren.

Erleichterungen seit 1. Januar 2016

Wie bereits eingangs erwähnt, haben die Politik und die Sozialpartner auf Grund der umfangreichen Kritik an der Arbeitszeiterfassungspflicht bereits seit längerem versucht, einen Konsens über Erleichterungen zu finden. Der gefundene Kompromiss ist am 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt worden und bringt eine gewisse Erleichterung. Das Ergebnis wird aber insbesondere von Arbeitgeberseite als zu wenig weitgehend kritisiert, da insbesondere der Verzicht auf die Erfassung an das Vorhandensein eines Gesamtarbeitsvertrages gebunden ist, was die Umsetzung der vermeintlichen Erleichterung erheblich erschwert.

Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1)

Bei Angestellten mit einem Bruttojahreseinkommen (inkl. Bonus) von (derzeit) über CHF 120'000, welche gleichzeitig „über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können“, kann durch individuelle schriftliche Vereinbarung auf die Arbeitszeiterfassung *verzichtet* werden.

Nach dem Erläuternden Bericht des SECO kommt dies in Frage für Arbeitnehmer, welche mindestens über die Hälfte ihrer Arbeitszeit frei bestimmen können. Allerdings ist vorausgesetzt, dass die Möglichkeit zum Verzicht im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrags vorgesehen ist. Dabei reicht auch ein Gesamtarbeitsvertrag, der sich auf die Frage der Arbeitszeiterfassung beschränkt, aus, sofern dieser die Mindestanforderungen von Absatz 4 erfüllt (besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen; die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten). Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen unterzeichnet werden. Es ist daher nicht zulässig, eine ad-hoc Gewerkschaft, mit dem einzigen Ziel des Abschlusses eines Gesamtarbeitsvertrags über die Arbeitszeiterfassung zu schliessen.

Vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1)

Für Arbeitnehmer „die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können“ kann durch eine Vereinbarung eine *vereinfachte Arbeitszeiterfassung* im Sinne der Erfassung der tägli-

chen Arbeitsstunden (ohne Lage und Pausen) eingeführt werden. Eine Ausnahme gilt bei Nacht- und Sonntagsarbeit, wo auch Anfang und Ende zu dokumentieren sind. Diese Möglichkeit der vereinfachten Erfassung betrifft gemäss dem Erläuternden Bericht des SECO Arbeitnehmer, welche mindestens über einen Viertel ihrer Arbeitszeit frei verfügen können.

Vorausgesetzt dafür ist, dass der Arbeitgeber eine Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung der Branche oder des Betriebs abschliesst. Wo eine solche Vertretung nicht besteht, kann der Arbeitgeber die Vereinbarung auch mit der Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebs schliessen. Die Vereinbarung muss regeln, für welche Arbeitnehmerkategorien die vereinfachte Erfassung möglich sein soll, muss besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen enthalten und muss ein paritätisches Verfahren vorsehen, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern genügt eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese muss ebenfalls auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen hinweisen und es muss ausserdem ein Jahresendgespräch zur Arbeitsbelastung durchgeführt und dokumentiert werden.

Jeder Arbeitnehmer, für den die vereinfachte Erfassung gilt, darf die Arbeitszeit lückenlos erfassen. Der Arbeitgeber muss dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung stellen.

Umsetzung der Neuerungen

Gerne unterstützt Sie unser Arbeitsrechtsteam bei der Umsetzung der Neuerungen, die seit dem 1. Januar 2016 gelten.

Ihr Team



Michèle Stutz, LL.M.
Legal Partner, Fachanwältin
SAV Arbeitsrecht

+41 44 254 99 76
michele.stutz@mme.ch



Martina Aepli
Legal Associate,
Rechtsanwältin

+41 44 254 99 87
martina.aepli@mme.ch



Alexandra Geiger-Steiner
Legal Associate,
Rechtsanwältin

+41 44 254 99 73
alexandra.geiger@mme.ch



Dr. Christoph Nater, LL.M.
Legal Associate, Rechtsanwalt

+41 44 254 99 87
christoph.nater@mme.ch