

Studer Anwälte und Notare AG

Änderung der Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung und -dokumentation



MLaw Michael Ritter,
Rechtsanwalt

Obwohl sich die Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert hat, blieben die bereits 1964 beschlossenen Gesetzesbestimmungen bezüglich der Arbeitszeiterfassung und -dokumentation bisher unverändert bestehen. Die vorgeschriebene Pflicht zur lückenlosen Arbeitszeiterfassung wurde aufgrund der immer flexibleren Arbeitszeiten und Arbeitsorte häufig als überholt und realitätsfremd kritisiert. Am 1. Januar 2016 ist nun eine Gesetzesänderung in Kraft getreten, wonach unter bestimmten Voraussetzungen entweder ein gänzlicher Verzicht oder eine Vereinfachung der Erfassung der Arbeitszeit möglich ist.

I. Rechtliche Situation

In der Schweiz bestimmt das Arbeitsgesetz (ArG) für eine grosse Mehrheit der Angestellten den Arbeitnehmerschutz. Das Gesetz regelt die Vorschriften zu den Arbeits- und Ruhezeiten und den Gesundheitsschutz. So ist beispielsweise eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 (für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben, Büropersonal, technische und andere Angestellte und Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels) respektive 50 Stunden (für die übrigen Arbeitnehmer) vorgeschrieben. Für sämtliche Arbeitnehmer, welche dem Arbeitsgesetz unterstehen, gelten diese Höchstarbeitszeiten. Nach Art. 3 Abs. 1 lit. d ArG sind u.a. Arbeitnehmende mit höherer leitender

der Tätigkeit vom ArG ausgenommen. Eine solche höhere leitende Tätigkeit übt jedoch nach Art. 9 der Verordnung 1 zum ArG (ArGV 1) nur aus, wer über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen kann, in diese Kategorie gehören grundsätzlich nur Mitglieder der Geschäftsleitung.

Nach dem am 1. September 2000 in Kraft getretenen Art. 46 ArG in Verbindung mit Art. 73 ArGV 1 sind die Arbeitgeber verpflichtet, für die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit besorgt zu sein sowie die entsprechenden Unterlagen aufzubewahren. Diese Regelung dient der Kontrolle, ob die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Es ist somit die Pflicht der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer, entsprechende Massnahmen für die Erfassung der Arbeitszeiten vorzusehen.

II. Gründe für Änderung

Die gesetzliche Regelung vor dem 1. Januar 2016 entsprach den in der Arbeitswelt herrschenden Verhältnissen nicht mehr. Vielerorts wurden Vertrauensarbeitszeiten vereinbart, bei welchen die Arbeitnehmer die Arbeitszeit nicht mehr erfassten und dokumentierten. Diese sogenannte Vertrauensarbeitszeit wurde zwar toleriert, entsprach aber nicht den gesetzlichen Bestimmungen, da nach der altrechtlichen Gesetzesbestimmung einzig die höheren Kaderstellen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und -dokumentation befreit waren.

Aufgrund dieses Zustands und der in der Praxis oft vorkommenden Vertrauensarbeitszeit sowie der anhaltenden Kritik aus der Wirtschaft reagierte der Bundesrat nach einem langen Prozess mit der Revision der ArGV 1, welche am 1. Januar 2016 in Kraft trat.

III. Anpassung der Verordnung

Neu wurden Art. 73a und Art. 73b ArGV 1 eingefügt. Diese neuen Artikel ermöglichen unter gewissen Umständen für einen begrenzten Personenkreis einen gänzlichen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung oder eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung.

Wie nachfolgend aufgezeigt wird, ist nur ein bestimmter Kreis von Arbeitnehmern von diesen neuen Gesetzesbestimmungen betroffen. Wohl eine Mehrheit der Arbeitnehmer hat die Arbeitszeit nach wie vor detailliert zu erfassen und zu dokumentieren.

IV. Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

Damit auf die Erfassung der Arbeitszeit gänzlich verzichtet werden kann, müssen die nachfolgenden Kriterien kumulativ erfüllt sein:

1. Vorliegen eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV)

Es muss ein GAV vorliegen, welcher die Möglichkeit des Verzichts auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten vorsieht. Dieser GAV muss zudem von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere der Branche oder des Betriebs, unterzeichnet sein. Dies führt dazu, dass der Verzicht überhaupt nur dann in Frage kommt, wenn eine betriebsunabhängige Arbeitnehmervertretung vorhanden ist.

2. Mindestinhalt des GAV

Im GAV müssen besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und für die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten enthalten sein. Das bedeutet insbesondere, dass im GAV der Bezug der Pausen und Ruhezeiten geregelt sein und dieser eine interne Anlaufstelle für Fragen zu Arbeitszeiten vorsehen muss. Denn dadurch, dass auf die Erfassung der Dokumentation der Arbeitszeiten verzichtet wird,

fällt ein wichtiges Kontrollinstrument zur Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften weg und so müssen der Gesundheitsschutz und die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften anderweitig sichergestellt werden.

3. Zeitaufonomie der Arbeitnehmer

Damit ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung in Frage kommt, müssen die Arbeitnehmer über eine grosse Gestaltungsaufonomie verfügen und ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen können. Das bedeutet, dass mindestens 50 % der Arbeitszeit vom Arbeitnehmer frei eingegeben werden können muss.

4. Mindesteinkommen von Fr. 120'000.00 pro Jahr

Ebenfalls Voraussetzung für den Verzicht auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit ist, dass der Arbeitnehmer über ein Bruttojahreseinkommen (inklusive Boni) von mindestens Fr. 120'000.00 verfügt. Dieses Mindesteinkommen steht in Bezug zum Höchstbetrag des versicherten Verdienstes nach dem Unfallversicherungsgesetz.

5. Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung muss zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Zudem kann der Verzicht jährlich per Ende Jahr von beiden Seiten widerrufen werden.

Nur wenn all diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann auf die Erfassung der Arbeitsdauer, deren Lage und die Erfassung der Pausen vollständig verzichtet werden. Das SECO geht davon aus, dass weniger als 10 % der Arbeitnehmer in der Schweiz sämtliche Voraussetzungen für einen vollständigen Verzicht auf die Zeiterfassung erfüllen.

V. Vereinfachte Erfassung

Sind die Voraussetzungen für einen vollständigen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nicht erfüllt, so kommt immerhin unter den folgenden Voraussetzungen eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung in Frage:

1. Kollektive Vereinbarung

Damit eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich ist, braucht es im Gegensatz zum vollständigen Verzicht darauf keinen GAV. Es reicht, wenn eine kollektive Vereinbarung diesbezüglich zwischen der Arbeitnehmervertretung eines Betriebs oder einer Branche und dem Arbeitgeber abgeschlossen wird. Existiert keine Arbeitnehmervertretung, so kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung mit dem Einverständnis der Mehrheit der Arbeitnehmer im Betrieb eingeführt werden. In Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern kann sogar die vereinfachte Arbeitszeiterfassung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer individuell vereinbart werden.

2. Inhalt der Vereinbarung

Die kollektive Vereinbarung muss festhalten, wie die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften sichergestellt wird. Zudem hat sie eine paritätische Begleitung festzulegen, welche den periodischen Austausch von Arbeitnehmern oder deren Vertretung und Arbeitgeber zur Umsetzung der Vereinbarung sicherstellt. Wird die vereinfachte Arbeitszeiterfassung hingegen mit jedem Mitarbeiter einzeln vereinbart, so hat diese Vereinbarung einen Hinweis auf die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften zu enthalten und es muss ein jährliches Gespräch zur Arbeitsbelastung stattfinden. Auch diese Regeln dienen als Kontrollinstrument, um den Gesundheitsschutz sicherzustellen.

3. Autonomie bei Festsetzung der Arbeitszeiten

Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist möglich, wenn der Arbeitnehmer eine gewisse Autonomie in der Festsetzung seiner Arbeitszeit hat. Das bedeutet, dass über mindestens 25 % der Arbeitszeit frei verfügt werden kann.

Sind diese Punkte erfüllt, ist eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich. Dies bedeutet, dass lediglich die täglich geleistete Arbeitszeit gesamthaft erfasst werden muss, ohne Beginn und Ende des Einsatzes festzuhalten. Lediglich bei Sonntags- und Nachtarbeit ist weiterhin auch die Lage der geleisteten Arbeitszeit zu dokumentieren.

Es ist dem Arbeitnehmer zudem freigestellt, weiterhin seine Arbeitszeit genau zu erfassen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

VI. Folgen

Obwohl die neuen Artikel 73a und 73b ArGV 1 rechtlich eine Lockerung der Regeln zur Arbeitszeiterfassung bedeuten, ist in der Realität eher von einer Verschärfung der Pflicht auszugehen.

Sahen Betriebe bis anhin oftmals Vertrauensarbeitszeiten vor und erfüllen die Arbeitnehmer die Voraussetzungen von Art. 73a und 73b ArGV 1 nicht, so besteht nunmehr für diese Arbeitnehmer eine Pflicht zur strikten Arbeitszeiterfassung und -dokumentation. Insbesondere fallen diese Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich der Höchstarbeitszeit und sind gehalten, nicht mehr als die vorgeschriebene Höchststundenanzahl von 45 respektive 50 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mit der per 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Gesetzesrevision den Anliegen der Wirtschaft an flexiblere Arbeitszeiten Rechnung getragen wurde, was zu begrüssen ist. Im Endeffekt kann die Gesetzesrevision jedoch auch dazu führen, dass in Betrieben, in welchen in der Vergangenheit Vertrauensarbeitszeiten vereinbart wurden, derartige Regelungen vom Anwendungsbereich der Art. 73a und 73b ArGV 1 nicht erfasst sind und dementsprechend in Zukunft die Arbeitszeiten erfasst und dokumentiert werden müssen.

Für Fragen und persönliche Auskünfte zum Arbeitsrecht steht Ihnen die Studer Anwälte und Notare AG gerne zur Verfügung.

Kontaktmöglichkeiten:

Studer Anwälte und Notare AG
Bahnhofstrasse 77
4313 Möhlin
Tel.: 061 855 70 70
Fax: 061 855 70 77
E-Mail: office@studer-law.com