

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Bis auf wenige Ausnahmen (Top-Manager) sind die Arbeitgeber nach geltendem Arbeitsgesetz verpflichtet, die Arbeits- und Ruhezeiten ihrer Arbeitnehmer weitgehend zu erfassen. Eine neue Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) bringt nun eine gewisse Lockerung für Arbeitnehmende, die eine besondere Verantwortung wahrnehmen und in der Bewältigung ihrer Arbeit einen grossen Ermessensspielraum haben.

Neue Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) bringt Lockerung

Die Arbeitsgesetzgebung in der Schweiz verpflichtet den Arbeitgeber zu einer lückenlosen und umfassenden Arbeitszeiterfassung seiner Mitarbeiter. Es soll die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überprüft, die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeits- und Ruhezeit kontrolliert und damit der Arbeitnehmer vor Überbelastung geschützt werden.

Die neueren Entwicklungen im Arbeitsmarkt haben allerdings gezeigt, dass die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen möglich oder sinnvoll ist. Die seit Jahren andauernden Versuche, die gesetzlichen Grundlagen der Arbeitszeiterfassung an die tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen, scheiterten aufgrund Differenzen mit den Sozialpartnern. Um trotzdem eine praktikablere Lösung zu schaffen, änderte das SECO seine Kontrollpraxis und führte mit einer Weisung per 1. Januar 2014 eine vereinfachte Dokumentationspflicht für die Arbeitszeiterfassung ein.

Drei Kategorien

Mit der neuen Weisung hat das SECO für die Arbeitszeiterfassung die folgenden drei Kategorien von Arbeitnehmenden definiert:

1. Höher leitende Angestellte (keine Arbeitszeiterfassung): Höhere leitende Angestellte wie Top-Manager, Verwaltungsräte, CEOs,

Geschäftsleitungsmitglieder und dergleichen fallen nicht unter das Arbeitsgesetz. Ihre Arbeitszeiten müssen nicht erfasst werden.

2. Kader (vereinfachte Arbeitszeiterfassung): Die Weisung des SECO führt neu eine Kategorie von Arbeitnehmern ein, für die eine erleichterte Dokumentationspflicht besteht. Unter die neue Kategorie fallen die nachstehenden Arbeitnehmer, die allesamt einen grossen Handlungsspielraum geniessen und ihre Arbeitszeiteinleitung weitgehend selber bestimmen können:
- a) Kaderleute mit Weisungsrecht, d.h. mit Führungsaufgaben gegenüber unterstellten Mitarbeitern;
 - b) vollamtliche Projektleiter; sowie
 - c) andere Mandatsträger mit Ergebnisverantwortung.

Für diese Arbeitnehmer sind neu nur noch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Tag, nicht aber die Ruhezeiten und die Lage der Arbeitszeit (Beginn, Ende und Ort der Arbeitsverrichtung) zu dokumentieren. Dies kann beispielsweise vereinfacht anhand einer Excel-Tabelle erfolgen.

Die Vereinfachungen sind jedoch mit zwei formellen Auflagen verbunden: Mit den betroffenen Arbeitnehmern muss eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen werden, in

welcher der Verzicht auf eine ordentliche Arbeitszeiterfassung, die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonntags- und Nachtarbeit festgehalten wird. Zudem muss ein Endjahresgespräch dokumentiert werden, das die zeitliche Arbeitsbelastung des Arbeitnehmenden thematisiert.

3. Übrige Mitarbeiter (vollumfängliche Arbeitszeiterfassung): Für alle übrigen, den Grossteil der dem Arbeitsgesetz unterstellten Arbeitnehmer besteht weiterhin die Pflicht zur fortlaufenden detaillierten Dokumentation der Arbeitszeit. Wie bis anhin müssen sämtliche Informationen wie Personalien, Art der Beschäftigung, tägliche und wöchentliche geleistete Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeit sowie die Lage der Arbeitszeit dokumentiert und während 5 Jahren aufbewahrt werden. Die Arbeitszeiterfassung muss auch hier nicht zwingend mit einer Stempeluhr erfolgen. Andere Zeiterfassungen wie IT-Login, Excel-Tabellen, etc. sind zulässig.

Bürokratisch und realitätsfremd?

Es ist fraglich, ob der Lockerungsansatz des SECO einen pragmatischen Weg einschlägt, um den Bedürfnissen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung und dem Gesundheitsschutz gerecht zu werden. Laut schweizerischem Gewerbeverband geht das SECO mit seiner „bürokratischen und realitätsfremden“ Weisung zu wenig weit, da die neue Praxis nur wenige und nur die oberen Stufen von Arbeitnehmern betrifft. Der Wunsch nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit, d.h. die gänzliche Abschaffung der Zeiterfassung, bleibt damit für den grössten Teil der KMU-Wirtschaft unerfüllt.

Diverse Anzeigen gegen grössere Unternehmen bei den kantonalen Arbeitsinspektoraten wegen fehlender Arbeitszeiterfassung machen jedoch deutlich, dass jeder Arbeitgeber dafür besorgt sein sollte, seiner Pflicht zur Arbeitszeiterfassung der Mitarbeiter konsequent nachzukommen. Der Arbeitgeber sollte zunächst das aktuelle Zeiterfassungssystem überprüfen und die jeweiligen Kategorien der Arbeitnehmenden klar definieren. Zudem ist mit den Arbeitnehmenden, welche die Voraussetzungen für eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung erfüllen, eine entsprechende Vereinbarung abzuschliessen, welche die Vorgaben des SECO erfüllen.

RA lic. iur. Martina Wüthrich



Muri Rechtsanwälte AG
Schmidstrasse 9
8570 Weinfelden
info@muri-anwaelte.ch
Tel. 071 622 00 22
www.muri-anwaelte.ch