

ARBEITSZEITERFASSUNG NEUE REGELN

Die Sozialpartner arbeiteten seit mehreren Jahren an einer Lösung, um die Regeln bezüglich Arbeitszeiterfassung zu lockern. In der Tat entsprach diese Erfassungspflicht für bestimmte Arbeitnehmer nicht mehr der Arbeitsrealität. Die neuen Artikel 73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz treten am 1. Januar 2016 in Kraft und ersetzen die Seco-Richtlinien aus dem Jahr 2014.

Die neuen Regeln sehen für die dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstellten Arbeitnehmer folgende Zeiterfassungsmöglichkeiten vor:

Grundsatz : Vollständige Arbeitszeiterfassungspflicht

Das Arbeitsgesetz verlangt die Erfassung der geleisteten (täglichen und wöchentlichen) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihrer Lage. Die Lage und die Dauer der Pausen von mindestens 30 Minuten müssen ebenfalls notiert werden.

Option 1: Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

Arbeitnehmer können vollständig auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Die Arbeitnehmer verfügen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie und können ihre Arbeitszeiten zu mindestens der Hälfte selber festsetzen. Die Autonomie der Arbeitnehmer wird unter Berücksichtigung des gesamten Arbeitsumfelds beurteilt (Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Blockzeiten, obligatorische Sitzungen, etc.). Gleitende Arbeitszeiten alleine genügen nicht. Das höhere Kader und Projektleitende erfüllen diese Bedingungen in der Regel.
2. Das Bruttojahreseinkommen (AHV-Lohn, einschliesslich Boni) übersteigt CHF 120'000.-. Dieser Betrag reduziert sich für Teilzeitangestellte anteilmässig.
3. Die Sozialpartner haben einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgeschlossen, welcher den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmer ermöglicht. Der GAV muss besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten vorsehen und eine interne Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten bezeichnen. Die Möglichkeit zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung kann in einen bereits bestehenden GAV integriert werden. Die Sozialpartner können jedoch auch einen neuen GAV abschliessen, der nur diesen Punkt regelt.
4. Zusätzlich zum GAV müssen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung schriftlich individuell vereinbaren. Diese Abmachung kann jährlich von einer der beiden Parteien per Ende Jahr widerrufen werden.



Option 2: Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeiterfassung kann für bestimmte Arbeitnehmer vereinfacht werden. In diesem Fall wird einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst (Anzahl Stunden). Nacht- und Sonntagsarbeit unterstehen aber trotz Vereinfachung weiterhin der vollständigen Erfassungspflicht. Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist unter folgenden Bedingungen möglich:

1. Die Arbeitnehmer können mindestens einen Viertel ihrer Arbeitszeit selber festsetzen. Es handelt sich hierbei typischerweise um das mittlere Kader oder Personen mit Funktionen, die nicht direkt in die Produktion oder Leistungserbringung des Betriebs eingespannt sind.
2. Die Arbeitnehmervertretung oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der Arbeitnehmer, muss eine kollektive Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abschliessen. Diese muss besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen festlegen und ein paritätisches Verfahren vorsehen, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird. Es muss sichergestellt werden, dass ein periodischer Austausch zur Umsetzung der Vereinbarung stattfindet, damit letztere nötigenfalls angepasst werden kann.
3. Die Verordnung sieht für Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern eine Ausnahme vor. Diese Unternehmen können auf die kollektive Vereinbarung verzichten und mit jedem interessierten Mitarbeiter eine individuelle Vereinbarung abschliessen. In diesem Fall muss die Arbeitsbelastung beim Endjahresgespräch thematisiert werden.
4. Den Arbeitnehmern steht es frei, die Arbeitszeit trotz Vorliegens einer Vereinbarung vollständig zu erfassen. In diesem Fall stellt ihnen der Arbeitgeber ein geeignetes Instrument zur Erfassung zur Verfügung.

Weitergeltung der Grundsätze des Arbeitsgesetzes

Obwohl diese neue Regelung weniger weit geht, als dies von Arbeitgeberseite gefordert wurde, stellt sie trotzdem eine willkommene Lockerung dar. Es gilt jedoch zu betonen, dass die im Arbeitsgesetz vorgesehen Vorschriften zu Arbeits- und Ruhezeit weiterhin gelten (Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, Einhaltung der Ruhezeiten und Pausen, Maximaldauer des Arbeitstags und der Arbeitswoche, etc.).

Dezember 2015 – dieses Factsheet ersetzt jenes von Februar 2014 zur Arbeitszeiterfassung!

