

FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE (TEIL 2/2)

Vorliegendes Factsheet folgt auf den im ECHO von August erschienen Teil 1 und vertieft Fragen rund um die Arbeitsunfähigkeit in flexiblen Arbeitszeitmodellen, die freie Zeit zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten und das Gleitzeitreglement.

Arbeitsunfähigkeit und Feiertage

Ist ein Arbeitnehmer krank, muss er so behandelt werden, als hätte er gearbeitet. Konkret bedeutet dies, dass ihm im Zeiterfassungssystem so viele Stunden gutgeschrieben werden müssen, wie er an seinem Krankheitstag geleistet hätte. Flexible Arbeitszeitmodelle zeichnen sich aber gerade dadurch aus, dass nicht jeden Tag gleich viele Stunden gearbeitet werden. Vor allem bei Teilzeitangestellten kann es beträchtliche Differenzen geben. Dies führt dazu, dass es schwierig ist festzustellen, wie viele Stunden im Zeiterfassungssystem berücksichtigt werden müssen. In der Praxis wird in diesen Fällen häufig die Durchschnittsmethode angewandt. Gemäss dieser Methode wird die wöchentliche Sollarbeitszeit auf die Arbeitstage verteilt und die daraus resultierenden Stunden als durchschnittliches Tagessoll angenommen. Arbeitet zum Beispiel ein Arbeitnehmer flexibel 80% ohne fixe Arbeitstage, müssen ihm im Krankheitsfall bei einer 42-Stundenwoche 6.72 Stunden pro Tag gutgeschrieben werden (42 Std. x 80%, geteilt durch 5 Arbeitstage). Die Durchschnittsmethode stellt eine gleichwertige, aber abweichende Alternative zum Gesetz dar und sollte daher schriftlich verankert werden.

Das Gegenstück zur Durchschnittsmethode ist die effektive Methode. Bei dieser werden bei Krankheit so viele Stunden gutgeschrieben, wie an diesem Tag effektiv geleistet worden wären. Dies bedingt, dass der Arbeitnehmer sein Zeitpensum immer in genau gleicher Weise erfüllt (z.B. jeden Montag 9h, jeden Dienstag 8h30, etc.). Ist der Arbeitnehmer an einem Tag krank, an dem er sowieso nicht gearbeitet hätte, so wird ihm für diese Zeit keine Arbeitszeit gutgeschrieben. Die Anwendung der effektiven Methode ist vor allem bei fixen Arbeitszeiten sinnvoll.

Die Abrechnung der Feiertage erfolgt ebenfalls nach der Durchschnitts- oder der effektiven Methode.

Übliche freie Zeit

Gemäss Art. 329 Abs. 3 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Erledigung persönlicher Angelegenheiten innerhalb der Arbeitszeit die üblichen freien Stunden und Tage zu gewähren. Es handelt sich hier typischerweise um Absenzen für medizinische Check-ups, Zügeln, Autoprüfung, Beerdigung, usw. Solche Absenzen müssen nur toleriert werden, wenn die Angelegenheit nicht ausserhalb der Arbeitszeit geregelt werden kann. Je flexibler ein Arbeitszeitmodell ist, desto weniger Zeit für die Erledigung persönlicher Angelegenheiten muss deshalb gewährt werden. Der Arbeitnehmer kann sich keinesfalls auf eine Ungleichbehandlung mit Arbeitnehmern mit festen Arbeitszeiten berufen.



Öffentlich-rechtliche Schranken

Flexible Arbeitszeitmodelle unterliegen wie traditionelle Arbeitszeitmodelle dem Arbeitsgesetz. Pausen, Ruhezeiten, Sonntags- und Nachtarbeitsverbot sowie andere Bestimmungen zur Arbeitszeit sind deshalb trotzdem zu beachten. Ebenfalls gilt weiterhin die Pflicht, die Arbeitszeit zu erfassen. Dem Arbeitgeber wird wärmstens empfohlen, die Arbeitnehmer auf diese Bestimmungen hinzuweisen und deren Einhaltung zu überprüfen.

Reglement

Flexible Arbeitszeitmodelle haben sich in vielen Unternehmen im Laufe der Jahre so entwickelt und basieren auf dem Vertrauen. Leider sind Streitigkeiten aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlagen jedoch vorprogrammiert. Es ist daher ausserordentlich wichtig, dass der Arbeitgeber den Rahmen seines Arbeitszeitmodells in einem Reglement festlegt. Es sind vor allem folgende Punkte zu regeln:

- Allfällige Blockzeiten
- Maximal zulässiger Gleitzeitsaldo (positiv und negativ)
- Verfahren bei zulässigem positivem oder negativem Gleitzeitsaldo, welcher per Ende des Arbeitsvertrags nicht kompensiert wurde
- Abrechnungsperiode (Jahresarbeitszeit? Monatsarbeitszeit?)
- Verfahren bei positivem oder negativem Gleitzeitsaldo, welcher am Ende der Abrechnungsperiode ausserhalb der festgelegten Schranken liegt („Abschneiden“ der Stunden? Verrechnung mit dem Lohn?)
- Übliche freie Tage und allfällige Kompensationen
- Wahl der Durchschnitts- oder der effektiven Methode für Arbeitsunfähigkeiten und Feiertage

Oktober 2017

