

Arbeitszeiterfassung

Wer kann davon befreit werden?

Das schweizerische Gesetz verpflichtet die Unternehmen, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten, und enthält generell eine Pflicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Arbeitszeiterfassung. In diesem Artikel wird erläutert, welche Mitarbeitenden nicht oder nur beschränkt der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung unterliegen und wie auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet oder eine vereinfachte Erfassung eingeführt werden kann.

Rechtlicher Rahmen

Das Arbeitsgesetz (Art. 46 ArG) verpflichtet die Arbeitgeber, alle Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. In der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 73 ArGV 1) wird festgehalten, dass diese Verzeichnisse und Unterlagen namentlich die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit (inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit) sowie ihre Lage (d.h. Beginn und Ende der Arbeit) und die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde oder mehr enthalten müssen.

Vereinfachte Erfassung

Im Rahmen der vereinfachten Erfassung (Art. 73b ArGV1) ist einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit zu erfassen. Es muss nicht angegeben werden, wann die Arbeits- und Ruhezeiten stattfinden, ausser bei Nacht- und Sonntagsarbeit.

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, kann ein vereinfachtes Erfassungssystem eingeführt werden. Gemeint sind gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Personen, die genügend Freiheit in ihrem Arbeitsalltag geniessen, um mindestens einen Viertel der Arbeitszeit selber festsetzen zu können (Richtwert). Flexible Arbeitszeiten reichen nicht aus. Bei Blockzeiten ist das Kriterium erfüllt, wenn diese 75% der Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten und die Autonomie des Arbeitnehmers nicht durch weitere Vorgaben (z. B. obligatorische Sitzungen oder Dienstreisen) eingeschränkt wird.

Zur Einführung einer vereinfachten Erfassung ist eine Kollektivvereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung des Betriebs (Personalkommission) oder der Branche (Gewerkschaft) oder, wo eine solche nicht besteht, mit der Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebs abzuschliessen. Diese Vereinbarung muss die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Erfassung gilt, und besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen (z. B. Blockierung der Zustellung des Mailverkehrs in der Nacht und am Sonntag) sowie ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird, vorsehen. In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann die vereinfachte Erfassung auch individuell schriftlich vereinbart werden. Darin ist auf die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen hinzuweisen. Zudem muss das Unternehmen jährlich ein Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung halten und dokumentieren. Auch wenn eine Vereinbarung abgeschlossen wird, muss der Arbeitgeber ein geeignetes Instrument zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung stellen, da es den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen freisteht, diese aufzuzeichnen.



Verzicht auf die Erfassung

Ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist zulässig, wenn vier Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind (Art. 73a ArGV1). Erstens muss dieser in einem von den Sozialpartnern abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgehalten werden. Dieser GAV muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere der Branche oder des Betriebs, unterzeichnet sein und besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten vorsehen. Auch muss er die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten enthalten. Zweitens müssen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festlegen können. Drittens müssen diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 120'000.- verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert. Viertens ist mit den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen schriftlich individuell zu vereinbaren, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. Diese Vereinbarung kann jährlich widerrufen werden. Wird auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet, so hat der Arbeitgeber die individuellen Verzichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, den Behörden zur Verfügung zu halten.

Person mit höherer leitender Tätigkeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben unterstehen dem Arbeitsgesetz (Art. 3 lit. d ArG) und somit auch der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht. Als solche gelten Personen, die auf Grund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen können (Art. 9 ArGV1). Der Begriff der höheren leitenden Tätigkeit wird von der Rechtsprechung eng ausgelegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts BGE 126 III 337 E. 5).

März 2024

