

Höchstleistungszeiten – Kritische Erfolgsfaktoren?

Von den zulässigen Höchstleistungszeiten hängt ab, in welchem Ausmass die Entschädigung von Überstunden frei verhandelbar bleibt oder vertraglich gar ganz ausgeschlossen werden kann. Die Frage ist für die Personalkosten und damit für den (verbleibenden) Unternehmensgewinn von erheblicher Bedeutung. Trotzdem wissen viele Personalverantwortliche nicht, wie die massgebende Höchstleistungszeit bestimmt wird.



Dr. Heinz Heller praktiziert als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht. Er berät vor allem Arbeitgeber und Manager.

Nicht für alle Betriebe und Arbeitnehmer gilt das Arbeitsgesetz (ArG). Dort, wo es anwendbar ist, kann die Entschädigung (oder Zeitkompensation) von Überstunden vertraglich nur soweit frei verhandelt oder ausgeschlossen werden, wie die Überstunden die gesetzliche Höchstleistungszeit nicht überschreiten (Art. 321c Abs. 3 OR). Denn Überzeitanprüche sind zwingend (Art. 13 ArG).

Verhältnis Überstunden zur Höchstleistungszeit

Gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG sind (stark verkürzt dargestellt) folgende wöchentlichen Höchstleistungszeiten zu beachten:

1. Industrielle Betriebe: 45 Stunden
2. Angestellte («White Collar-Workers»): 45 Stunden
3. Arbeiter («Blue Collar-Workers»): 50 Stunden
4. Verkäufer in Grossbetrieben des Detailhandels: 45 Stunden
5. Andere Verkäufer: 50 Stunden

Für die Kategorien gemäss Ziffer 2 und 4 sind Überzeitanprüche erst ab der 61. Stunde pro Jahr zwingend (Art. 13 ArG).

Interessenlage: Zahlen, Fakten und Beispiele

92,1 % der Schweizer Unternehmen beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter, weitere 6,4 % weniger als 50. Bei 70 % aller Unternehmen liegt der Jahresumsatz unter CHF 0,5 Mio.

Angenommen, eine Arbeitnehmerin arbeite für einen Grundlohn von CHF 2100 pro Woche und bei einer wöchentlichen Soll-Arbeitszeit von 42 Stunden: Je nachdem, ob für sie eine wöchentliche Höchstleistungszeit von 45 oder 50 Wochenstunden gilt, kann die Bezahlung der Überstunden frei verhandelt oder vertraglich ganz ausgeschlossen werden:

- 45 Wochenstunden: verhandelbar 3 Überstunden; entsprechend CHF 150 (7,14 %)
- 50 Wochenstunden: verhandelbar 8 Überstunden; entsprechend CHF 400 (19,04 %)

In unserem Beispiel lassen sich 19 oder lediglich 7 Prozent der (ohnehin schwer budgetierbaren) Überstundenkosten frei verhandeln. Dieser Unterschied könnte sich für eine Arbeitgeberin mit knappem Budget, deren wirtschaftliche Überlebensfähigkeit vielleicht von geringen Schwankungen der Personalkosten abhängen kann, als entscheidend erweisen.



Illustration: Jonas Raeber

HR Today-Serie Arbeitszeiterfassung: Teil 4

Innerhalb der Rubrik «Arbeit und Recht» beleuchtet HR Today in jeder dritten Ausgabe das kontroverse Thema Arbeitszeiterfassung. Der Hauptbeitrag von Dr. Heinz Heller, der juristische Aspekte der Arbeitszeiterfassung beleuchtet, wird von Ivo Muri durch eine Replik aus der Perspektive der Zeitwirtschaftssystem-Praxis ergänzt.

Die bisherigen Folgen der Serie finden Sie auf hrtoday.ch

Angenommen, ein Kleinunternehmen beschäftigt acht Mitarbeiter:

- 1 Geschäftsführerin, zugleich Alleineigentümerin des Unternehmens;
- 1 Verkäuferin, die mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Aussendienst leistet;
- 3 Arbeiter in der Produktion und Logistik;
- 3 Büroangestellte.

Alle Arbeitnehmer sind im selben Betrieb beschäftigt. Welche Höchstarbeitszeiten sind anwendbar? Gelten für alle Mitarbeiter eines Arbeitgebers dieselben Höchstarbeitszeiten? Oder lediglich für alle Mitarbeiter, die im selben Betrieb beschäftigt werden? Oder sind Höchstarbeitszeiten stets individuell zu bestimmen? – Der Anwalt antwortet – wer hätte es anders erwartet: «Es kommt darauf an.» In unserem Beispiel sind die Geschäftsführerin

«Wie weit Überstunden entschädigt werden, ist oft eine Frage wirtschaftlicher Notwendigkeiten oder der Unternehmenskultur.»

und die Verkäuferin (die sich als Handelsreisende im Sinne von Art. 347 OR qualifiziert) dem Arbeitsgesetz und damit seinen Höchstarbeitszeiten nicht unterstellt (Art. 3 lit. d und g ArG). Sie fallen ausser Rechnung.

Wäre unser Beispielbetrieb als «industrieller Betrieb» im Sinne von Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG zu qualifizieren, würde für die Büroangestellten und die Arbeiter einheitlich eine betriebliche Höchst-

arbeitszeit von 45 Wochenstunden gelten. Einer der Voraussetzungen, der einen Betrieb als «industriell» qualifiziert, ist die Beschäftigung von mindestens sechs industriellen Arbeitern (Art. 5 Abs. 2 lit. a ArG). Unser Beispielbetrieb ist also kein «industrieller».

Gelten also individuelle Höchstarbeitszeiten, nämlich für die drei Arbeiter grundsätzlich 50 Stunden Höchstarbeitszeit pro Woche (Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG) und für die Büroangestellten 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG)? – Art. 9 Abs. 5 ArG sagt: «Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte [...], die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar.»

Gilt für die Büroangestellten folglich die gleiche höhere Höchstarbeitszeit wie für die Arbeiter, nämlich 50 Stunden pro Woche? – Das Bundesamt für Wirtschaft SECO würde die Frage wahrscheinlich mit «nein» beantworten. Denn gemäss SECO müsste die Mehrheit aller Beschäftigten Arbeiter sein. In unserem Beispiel ist es nicht die Mehrheit, sondern genau die Hälfte. In kleinen Betrieben kann die SECO-Richtlinie, konsequent angewandt, bei jeder einzelnen Personalmutation zu immer wieder wechselnden Höchstarbeitszeiten für die Angestellten führen. Einmal wären es 45, dann wieder 50 Stunden. Die Haltung des SECO ist deshalb zu hinterfragen: Sie kann sich weder auf den Wortlaut des Gesetzes, noch auf eine Verordnung, noch auf die bundesrätliche Botschaft zum Arbeitsgesetz stützen. Warum soll es nicht genügen, wenn beispielsweise die Hälfte oder auch nur wesentliche Teile der Beschäftigten Arbeiter sind, damit für den ganzen Betrieb die hö-

here Höchstarbeitszeit von 50 Wochenstunden pro Woche gilt? Und: Ist die Mehrheit nach Köpfen oder nach Stellenprozenten zu messen? – Diese Fragen sind offen und durch die Praxis noch auszuloten. Denn die Deutungshoheit über das Arbeitsgesetz liegt nicht beim SECO, sondern bei den Gerichten.

Tipps für die Praxis

Das Arbeitsgesetz regelt die Höchstarbeitszeit also nicht je Arbeitgeber, sondern entweder je Betrieb (oder Betriebsteile) oder individuell nach Arbeitnehmerkategorie. Methodisch sollte deshalb als Erstes geklärt werden, welche Einheiten eines Unternehmens als Betriebe oder Betriebsteile zu separieren sind. In einem nächsten Schritt wäre festzustellen, ob für diese Betriebe einheitliche oder individuelle Höchstarbeitszeiten gelten. Im Zweifelsfall geben die kantonalen Arbeitsinspektorate Auskunft. Allerdings kann der Behördenkontakt schlechtestenfalls eine unerwünschte Eigendynamik entwickeln. Denn die kantonalen Arbeitsinspektorate sind für den Vollzug des Arbeitsgesetzes, insbesondere für Arbeitszeitkontrollen zuständig.

Schlussfolgerungen

Wie weit Überstunden entschädigt werden, ist oft eine Frage wirtschaftlicher Notwendigkeiten oder der Unternehmenskultur. Korrekter und aufrichtiger scheint es, die Möglichkeiten des Arbeitsgesetzes auszuloten, statt (oft unter dem Titel der «Vertrauensarbeitszeit») auf die im Arbeitsgesetz vorgesehene Arbeitszeiterfassung zu verzichten – und so die Arbeitnehmer um die Beweismittel zu «prellen», mit denen sie Überstundenarbeit vor Gericht beweisen könnten. ■

Heinz Heller

Replik: Arbeitszeiterfassung aus der Praxis-Perspektive

Arbeitszeiten anordnen – erfassen – bewilligen – abrechnen



Ivo Muri ist Gründer des Zeitwirtschafts-system-Anbieters ZEIT AG und Zeitforscher in Sursee (LU). An der Zeitakademie, die seinem Unternehmen angegliedert ist, hält er Vorträge und berät Unternehmen, Verbände und Institutionen für einen lebensnahen Umgang mit der Zeit. www.zeitag.ch

Mit einem Zeiterfassungssystem lässt sich die Wochenarbeitszeit automatisch ermitteln. Ohne Zeiterfassungssystem – also mit so genannter Vertrauensarbeitszeit, wäre dies wohl eher schwierig. Niemand kann per Gefühl wissen, wie viele Wochenstunden geleistet wurden. Das Unternehmen muss wissen, welcher **Betriebskategorie** das Unternehmen und welcher Mitarbeiterkategorie der Mitarbeiter zuzurechnen ist. Sind die Grenzwerte für die Höchstarbeitszeit bekannt und richtig parametrisiert, dann ist ein Zeiterfassungssystem in der Lage, die **massgebende** Höchstarbeitszeit auszuweisen. Dies ist jedoch nur die erste Hürde, die ein modernes Zeiterfassungssystem zu nehmen hat. Ein komfortables Zeiterfassungssystem kann dem Management eines Unternehmens ermöglichen, aus der Pflicht zur Ausweisung der Höchstarbeitszeit, Überzeit und Überstunden eine Kür in deren Anordnung, Bewilligung und Abrechnung zu machen. Hierzu sollte es so parametrisierbar sein, dass Überzeiten nur dann angerechnet werden, wenn sie angeordnet und bewilligt wurden. In einem Arbeitszeitreglement wird festhalten, wer für Anordnung und Bewilligung von Überzeit berechtigt ist. Ohne eine solche Regelung läuft ein Unternehmen Gefahr, dass nach Belieben Stunden angehäuft werden. Sie spüren es: Zeiterfassungssysteme sind Führungsinstrumente, ersetzen aber nicht die Führungskraft und das aktive Führen. Ein modernes Zeiterfassungssystem weist also die Stunden nicht nur aus. Es unterstützt auch den Führungsprozess der

Anordnung, Bewilligung und Abrechnung von Überzeiten und Überstunden optimal. Ein Zeiterfassungssystem stellt den Führungskräften elektronische Zähler zur Verfügung, mit denen sie die Zeitkonti ihrer Mitarbeitenden überwachen können. Von Mitarbeitenden wird eine gewisse Bereitschaft für einen flexiblen Arbeitseinsatz erwartet. Dies ist im Hinblick auf eine optimale Produktivität wichtig. Mitarbeitende sollen ihren Arbeitseinsatz also nach Möglichkeit dann leisten, wenn die Arbeit anfällt. Diese Bereitschaft zur Flexibilität geht in der Praxis dann aber auch einher mit dem Wunsch der Mitarbeitenden, die geleisteten Mehrstunden durch Freizeit kompensieren zu dürfen. Ein Unternehmen kann (**je nach konkreter Rechtslage**) geltend machen, dass Überzeit gemäss Arbeitsgesetz erst ab einer jährlichen Gesamtmenge von 61 Stunden zwingend ausbezahlt werden muss. Diese Regelung aus dem Zeitalter der Industrialisierung wird heute in der Praxis jedoch eher selten angewendet. Seit den 1990-er Jahren haben wir einen wichtigen Paradigmenwechsel durchlebt, dem der Gesetzgeber mehr und dringendere Beachtung schenken könnte. Im heutigen Zeitalter der Flexibilität ginge es darum, Mitarbeitende und Unternehmen vor zu viel Flexibilität zu schützen – **nicht vor Höchstarbeitszeiten**. Aus der Zeitforschung gibt es hierzu wichtige Hinweise, wie solche Regelungen in Zukunft aussehen könnten oder müssten, um die Unternehmen funktionsfähig und die Mitarbeitenden gesund zu erhalten.