

Arbeitszeiterfassungsrecht: Was sich 2016 alles ändert

Das Arbeitsgesetz (ArG) gilt nicht für alle, aber für sehr viele Arbeitnehmende. Die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) verlangte bislang das minutengenaue Erfassen der geleisteten Arbeitszeit. Diese strikte Regel wurde auf den 1. Januar 2016 für bestimmte Arbeitnehmerkategorien zurückgebunden. HR Today-Arbeitsrechtsexperte Heinz Heller hat die wichtigsten Änderungen zusammengetragen.



Rechtsanwalt und
Fachanwalt SAV
Arbeitsrecht Dr. **Heinz
Heller** ist Spezialist
für Arbeitszeit.

■ Unter gewissen Voraussetzungen kann für Einkommen über CHF 120 000.– pro Jahr ganz auf Arbeitszeiterfassung verzichtet werden, sofern dies in einem Gesamtarbeitsvertrag vereinbart wird. Und wer über eine gewisse Zeitautonomie beim Arbeiten verfügt, mit dem kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung abgesprochen werden.

1. Keine Arbeitszeiterfassung

Bestimmte Angestellte fallen nicht unter das Arbeitsgesetz, beispielsweise höhere leitende Angestellte oder Verkäufer, die mehr als 50 Prozent im Aussendienst arbeiten (Handelsreisende). Für sie gelten die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes nicht, und für sie muss keine Arbeitszeit erfasst werden (Art. 3 lit. d und g ArG).

2. Umfassende Arbeitszeiterfassungspflicht (Art. 73 ArG)

Für die meisten anderen, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, bleibt trotz Revision des Arbeitszeiterfassungsrechts alles beim Alten. Ihre Arbeitszeit ist umfassend und akribisch zu erfassen.

3. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArG)

Hingegen steht ab dem 1. Januar 2016 theoretisch die Möglichkeit offen, mit bestimmten Kategorien von Angestellten den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung zu vereinbaren. Der Verzicht ist Arbeitnehmenden zugänglich, die a) über CHF 120 000.– brutto pro Jahr verdienen, b) bei ihrer Arbeit über grosse Gestaltungsautonomie verfügen und c) ihre Arbeitszeiten zu mehr als der Hälfte selber einteilen können. Mit anderen Worten: Die Blockzeiten müssen unter 50 Prozent liegen. Das Seco schätzt, wahrscheinlich würden «weniger als zehn Prozent der Arbeitnehmenden auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können.»¹ Aber Rechtsnormen sind interpretierbar. Ob das Seco dies bei seiner Schätzung genügend berücksichtigt hat?

Nebst der Individualzustimmung erfordert die Absprache des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung einen entsprechenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Dieser Mini-GAV muss auch Massnahmen für den Gesundheitsschutz sowie eine interne Anlaufstelle für Fragen zur Arbeitszeit vorsehen. Partner des GAV können auf Arbeitgeberseite die Unternehmen sein. Arbeitnehmende dagegen sind selber nicht tariffähig. Sie müssen sich also in einem Verband zusammenschliessen. Berufsverbände, die sowohl arbeitgebende wie arbeitnehmende Mitglieder vertreten, können diese Rolle nicht übernehmen. Denn sie sind nicht gegnerunabhängig und somit nicht tariffähig.

Gemäss Botschaft zum Arbeitsgesetz leitet sich die Arbeitszeiterfassungspflicht direkt aus Art. 46 des Arbeitsgesetzes, also unmittelbar aus einem Bundesgesetz ab.² Ob der Bundes-

rat mit Art. 73a ArGV1 die Arbeitszeiterfassungspflicht auf dem Verordnungsweg teilweise abschaffen durfte, ist gerichtlich überprüfbar. Bis die Frage geklärt ist, bleibt Rechtsunsicherheit.

4. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV1)

Gemäss geltendem Recht muss, kurz zusammengefasst, Beginn und Ende der Arbeit und der Pausen minutengenau erfasst werden, somit die Lage der Arbeitszeit.³ Für Mitarbeitende, die ihre Arbeitszeiten zu mehr als einem Viertel selber einteilen können (Blockzeiten unter 75 Prozent), besteht seit dem 1. Januar 2016 die Möglichkeit der vereinfachten Arbeitszeiterfassung. Dabei soll pro Tag nur noch eine einzige Zahl erfasst werden, nämlich die Dauer der geleisteten Arbeitszeit. Dieses Konzept ist gänzlich praxisuntauglich: Soll die tägliche Arbeitszeit geraten, geschätzt oder gefühlt werden? Nur wenn man sich irgendwo Beginn und Ende der Arbeit und der Pausen notiert, kann man die geleistete Arbeitszeit errechnen. Somit bleibt alles beim Alten. Falschangaben zur Arbeitszeit bergen übrigens Risiken. Jedenfalls genügte dem Obergericht des Kantons Bern eine Abweichung von insgesamt 7,78 Stunden im Wert von CHF 550.– Lohn für eine Verurteilung wegen Betrug.⁴

In Betrieben über 50 Mitarbeitenden wird vereinfachte Arbeitszeiterfassung mit der Arbeitnehmervertretung oder mit der Mehrheit der Arbeitnehmenden vereinbart. Die Absprache muss ein paritätisches Verfahren vorsehen, das die Praxis der vereinfachten Arbeitszeiterfassung überprüft. In Betrieben unter 50 Mitarbeitenden kann vereinfachte Arbeitszeiterfassung über Individualabsprachen erfolgen. Zusätzlich müssen Endjahresgespräche zur Arbeitsbelastung geführt und dokumentiert werden. Ich habe in HR Today 9/2014 eine Mustervereinbarung zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung publiziert,⁵ die allerdings den neuen Verhältnissen anzupassen wäre.

■ Heinz Heller

1 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: «Erläuternder Bericht zur Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz – Arbeitszeiterfassung» vom Oktober 2015, Punkt 3.1.3.

2 BBl 1960 II 1001.

3 Art. 73 Abs. 1 lit. c bis h ArGV1.

4 Urteil des Obergerichts des Kantons Bern vom 20. September 2011, Verfahren SK 2011 129.

5 Heinz Heller: «Arbeitszeitdokumentation und Produktivitätsklausel – 2 Muster», in: HR-Today 9/2014, S. 28.

HR Today
ACADEMY 

19.05.2016

**Arbeitsrechtliche Analyse
brennender HR-Praxis-Themen**

Dr. Heinz Heller

academy.hrtoday.ch

