

Arbeitszeitkontrolle

Das prüft der Arbeitsinspektor

Zwar ist die Unterlassung der Arbeitszeiterfassung oder eine unvollständige Dokumentation gemäss Praxis der Behörden nur indirekt strafbar. Trotzdem lohnt es sich, vorbereitet zu sein, wenn der Arbeitsinspektor zu Besuch kommt. Im Extremfall drohen HR-Verantwortlichen Geldbussen und -strafen.



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

■ Unternehmen, die dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstehen, sind verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften. Zudem trifft sie gegenüber den Behörden eine *umfassende* Dokumentationspflicht (Art. 46 des Arbeitsgesetzes, ArG). Stellen die Arbeitsinspektorate gänzlich unterlassene oder unvollständige Arbeitszeiterfassung fest, verfügen sie eine Nachfrist zur Bereinigung der Verhältnisse (Art. 51 ArG). Bei Missachtung dieser Nachfrist wird zwar lediglich eine Geldbusse verhängt (Art. 51 ArG / Art. 292 StGB). Die Missachtung der Nachfrist kann von den Strafbehörden aber auch als Beweis gewertet werden, der Arbeitgebende wolle den Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit vorsätzlich zuwiderhandeln. Dann droht eine Geldstrafe (Art. 61 ArG). Vor dem 1. Januar 2007 wäre der obere Strafrahmen noch Gefängnis gewesen. Bussen über 5000 Franken sowie Geldstrafen bewirken einen Eintrag im Strafregister. Bei juristischen Personen werden übrigens die direkt verantwortlichen natürlichen Personen bestraft, nicht das Unternehmen – was namentlich HR-Verantwortliche betreffen kann.

Die Checkliste der Arbeitsinspektoren

Welche Arbeitszeitdaten zu erfassen sind, schreibt Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) vor. Das SECO präsentiert auf seiner Webseite eine Checkliste, nach der Arbeitsinspektorate Arbeitszeitkontrollen durchführen können (www.seco.admin.ch, Unterpunkte: Dokumentation / Publikationen und Formulare / Merk- und Informationsblätter, Checklisten / Arbeit). Die Checkliste des SECO enthält Fragen wie:

- Wird die Arbeitszeit erfasst (Art. 73 ArGV 1)?
- Wie ist die *Lage* der täglichen Arbeitszeit (Art. 10 ArG)?
- Wie ist der Zeitraum für Tages- und Abendarbeit definiert (Art. 10 ArG)?
- Ist die geleistete Überzeit dokumentiert (Art. 73 ArGV 1)?
- Wird für Überzeit ein Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent ausgerichtet (Art. 13 ArG)?
- Liegt für allfälligen Zeitausgleich von Überzeit das Einverständnis des Arbeitgebers vor (Art. 13 ArG)?
- Werden die Pausenzeiten eingehalten (Art. 15 ArG; Art. 18 ArGV 1)?
- Wird Nachtarbeit geleistet (Art. 16 und 17 ArG)?
- Hat der Betrieb allenfalls eine Bewilligung für Nachtarbeit (Art. 17 ArG)?
- Wird Sonntagsarbeit geleistet (Art. 18 und 19 ArG)?



Illustration: Jonas Raeber

Serie: Teil 2

HR Today beleuchtet innerhalb der Rubrik «Arbeit und Recht» in einer achteiligen Serie in jeder dritten Ausgabe das kontroverse und höchst HR-relevante Thema der Arbeitszeiterfassung. Neben dem Hauptbeitrag, der rechtliche Aspekte der Arbeitszeiterfassung beleuchtet, wird ergänzend jeweils auch die Sicht eines Zeitwirtschaftsystem-Anbieters dazugestellt.

Teil 1 der Serie finden Sie auf hrtoday.ch

- Hat der Betrieb allenfalls eine Bewilligung für Sonntagsarbeit (Art. 19 ArG)?
- Werden die Mitwirkungsrechte wahrgenommen (Art. 48 ArG; Art. 70 und 71 ArGV 1)?

Wie viele Arbeitnehmende, die am Sonntag auf dem Sofa mit dem Notebook auf den Knien für ihr Unternehmen arbeiten, verfügen wohl über eine Bewilligung für Sonntagsarbeit (Art. 19 ArG)? Nur durch das Erfassen der Lage von Arbeitszeit (Anfang, Ende sowie Pausen) kann kontrolliert werden, ob beispielsweise die tägliche Ruhezeit (Art. 15a ArG), der maximal zulässige tägliche Zeitrahmen (Art. 10 Abs. 3 ArG) oder die Pausenpflicht (Art. 15 ArG) eingehalten wird. Dies dürfte aber Methoden der Arbeitszeiterfassung erfordern, die dem klassischen Stempeln letztlich recht nahe kommen müssen.

Neue SECO-Checkliste in petto

Das Arbeitsgesetz legt übrigens **keine täglichen** Höchstarbeitszeitgrenzen fest. Denn die Höchstarbeitszeitgrenzen des Arbeitsgesetzes basieren auf einem wöchentlichen Rhythmus (Art. 9 ArG). Gemäss SECO soll sich aus dem Kontext der arbeitsgesetzlichen Arbeitszeitregelung eine tägliche Höchstarbeitszeitgrenze von 12,5 Stunden (exklusive Pausen) herleiten lassen, was nicht unumstritten und zudem auch wenig bekannt ist. Das SECO rechnet: 14 Stunden (Art. 10 Abs.

3 ArG) abzüglich eineinhalb Stunden Pausen (Art. 15 ArG). Manche argumentieren, je nach ganz konkreter Lage der Arbeitszeiten und der Pausen seien es 13,0 und nicht 12,5 Stunden.

Das SECO hat im Dezember 2013 im Rahmen einer Weisung an die kantonalen Arbeitsinspektorate eine neue Kategorie von höheren Arbeitnehmenden geschaffen, für die eine *vereinfachte*

**«Wie viele Arbeitnehmende,
die am Sonntag auf dem Sofa
mit dem Notebook auf den Knien
für ihr Unternehmen arbeiten,
verfügen wohl über eine
Bewilligung für Sonntagsarbeit?»**

Dokumentationspflicht gelten soll. Demnach muss nur noch die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit erfasst werden und nicht mehr der gesamte Datenkatalog gemäss Art. 73 ArGV 1. Voraussetzung der vereinfachten Dokumentationspflicht sind Kategorien wie «wesentliche Gestaltungsspielräume», «freie Arbeitszeiteinteilung» und «Ergebnisverantwortung». Zusammenfassend könnte man die Voraussetzung dieser neuen Mitarbeiterkategorie vielleicht als

«qualifiziert verantwortungsvolle Tätigkeit» bezeichnen. Das SECO verlangt eine individuelle schriftliche Vereinbarung mit jenen Mitarbeitenden, die der neuen Kategorie unterstellt werden sollen (vergleiche HR Today Januar / Februar 2014, Seiten 28 bis 29). Gemäss SECO soll die umfassende Arbeitszeiterfassungspflicht aber «für die allermeisten Arbeitnehmenden» bestehen bleiben (www.seco.admin.ch, Unterpunkte: Aktuell / Medieninformation / 2013 / Arbeitszeiterfassung: Änderung Kontrollpraxis / pdf-Datei «Begleitschreiben Sozialpartner»). Ob sich die Unternehmen an diese Vorgabe halten werden, ist offen. Das SECO erarbeitet gegenwärtig eine zweite Checkliste, mit der kontrolliert werden soll, ob Mitarbeitende unter die «vereinfachte Dokumentationspflicht» fallen. Dabei dürfte auch die schriftliche Vereinbarung einen eigenen Prüfpunkt darstellen. Das SECO verlangt, in der schriftlichen Vereinbarung sei ausdrücklich auf das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, auf die tägliche Überzeitgrenze (Art. 12 Abs. 2 ArG) sowie die Pausenbezugspflicht zu verweisen. Zudem soll ein Endjahresgespräch zum Thema der zeitlichen Arbeitsbelastung vorgesehen sein. – Schliesslich sollte das *Pflichtenheft* betroffenen Arbeitnehmenden diejenigen Kriterien klar zum Ausdruck bringen, die eine vereinfachte Dokumentationspflicht rechtfertigen. ■

Heinz Heller

Arbeitszeiterfassung aus der Perspektive eines Zeitwirtschaftssystem-Anbieters

Von der Kontrollpflicht zur Kür im Umgang mit der Zeit



Ivo Muri ist Gründer des Zeitwirtschaftssystem-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

Zeiterfassungsanbieter sind heute durchaus in der Lage, die Anforderungen an das Schweizer Arbeitsgesetz abzudecken. Allerdings zeigt die Praxis, dass Kunden die Software nicht immer so parametrieren wollen, wie der Gesetzgeber dies vorschreibt. Dies hat verschiedene Gründe und erklärt auch, weshalb die vom SECO lancierte Diskussion über Vereinfachungen im Arbeitszeitgesetz durchaus Sinn macht.

Aber beginnen wir mit der im voranstehenden Artikel thematisierten Arbeitszeitkontrolle: Der mit der Kontrolle der Arbeitszeit beauftragte Arbeitsinspektor verlangt von Unternehmen den Monatsauszug von Mitarbeitenden verschiedener Kategorien (Schicht-, Teilzeit-, Kadermitarbeitende usw.). Der Monatsauszug enthält alle für den Arbeitsinspektor wichtigen Zahlen: Neben der Lage der Arbeitszeit sollte ein Zeitwirtschaftssystem die Zähler für Gleitzeit, Ferien, Militär, Krankheit, Unfall, Überzeit, Nachtarbeit usw. ausweisen können. Damit wird eindeutig erkennbar, ob die zuschlagsberechtigten Zeiten, Pausen und andere im Formular aufgeführten Zähler separat ausgewiesen werden. Unsere Software ermöglicht zudem die Einsicht in die Herkunft der Stempelung. Der Inspektor könnte also erkennen, ob der Mitarbeiter die Arbeitszeit zu Hause oder im Betrieb erfasst hat.

Zu einem kontroversen Thema wurde die Arbeitszeiterfassung im Mai 1995 durch eine breit lancierte Kampagne der ABB, die damals den Begriff «Vertrauensarbeitszeit» einführte. Vertrauen oder Misstrauen lautet seither die Frage, die bis heute für Verwirrung sorgt. Die Antwort ist komplexer als man denkt, wie die aktuelle Diskussion zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zeigt.

Als Zeitforscher und Anbieter von Zeitwirtschaftssystemen lehrt mich die Erfahrung: Die Arbeitszeiterfassung hat viel mehr mit der Suche nach der optimalen Produktivität zu tun als mit Vertrauen oder Misstrauen. Auch wenn die Sozialpartner beschliessen sollten, auf die Kontroll- und Dokumentationspflicht zu verzichten, lohnt es sich, die Arbeitszeiten zu planen und abzurechnen.

**«Die Arbeitszeiterfassung hat mehr mit
der Suche nach optimaler Produktivität zu
tun als mit Vertrauen oder Misstrauen.»**

Zeiterfassungssysteme können Unternehmen sogar darin unterstützen, aus einer Pflicht zur Kontrolle eine Kür in der Planung und Steuerung ihrer Arbeitszeit zu machen. Nicht nur weil Zeit Geld ist, sondern – vor allem – weil Zeit auch Leben ist. Und um dieses optimale Produktiv-Sein und konfliktarme Zusammenleben im Unternehmen geht es tatsächlich, wenn Arbeitszeiten im Hinblick auf eine dauerhaft menschliche Arbeitswelt bewirtschaftet werden sollen. Als Zeitforscher mit 20 Jahren Erfahrung könnte ich den Sozialpartnern wertvolle Hinweise geben, wie sich konfliktarm neue Lösungen finden liessen. Kennen wir den Unterschied zwischen der Zeit und der Uhr – und wissen wir, warum Zeit Geld ist, dann finden wir wertneutrale Lösungen für Themen, die heute unnötigerweise sehr kontrovers diskutiert werden.