

Arbeiten Sie auch zu viel? Und erst noch umsonst?

Von Andrea Fischer. Aktualisiert vor 28 Minuten 1 Kommentar

Unternehmen sind eigentlich verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Angestellten zu erfassen. Täten sie es tatsächlich, würde offensichtlich: Viele Arbeitnehmer arbeiten deutlich mehr, als wofür sie bezahlt sind.



«Würden alle Unternehmen plötzlich die Arbeitszeit erfassen, dann ginge ein Ruck durch die Schweizer Wirtschaft»: Bürogebäude in Zürich.

Bild: Keystone

Auch handgeschriebene Rapporte taugen als Beleg

Gemäss Arbeitsgesetz hat der Arbeitgeber die geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sowie die Ausgleichs- und die Überzeitarbeit lückenlos zu erfassen und zu dokumentieren.

Dabei hat er verschiedene Möglichkeiten:

Erfassung durch Arbeitgeber: Etwa mit einer

«Würden alle Unternehmen plötzlich die Arbeitszeit erfassen, dann ginge ein Ruck durch die Schweizer Wirtschaft», sagt der Zürcher Anwalt Heinz Heller. Denn dadurch würde offensichtlich, dass zahlreiche Arbeitnehmende deutlich mehr arbeiten, als wofür sie bezahlt sind, fügt der Arbeitsrechtsexperte an.

Ob aus Kalkül oder aus Unwissen – Fakt ist, dass immer weniger Arbeitgeber ihre gesetzliche Pflicht erfüllen. Das

Stempeluhr oder Tabellen. Diese genügen auch als Dokumentation gegenüber den Behörden. Delegation an Angestellte: Der Arbeitgeber kann die Aufgabe an seine Mitarbeiter delegieren. Dabei gibt es keine Formvorschriften. Auch von Hand ausgefüllte Rapporte werden akzeptiert. Die Verantwortung für die Dokumentation bleibt jedoch beim Arbeitgeber. Darüber hinaus muss er zumindest stichprobenartig kontrollieren, ob seine Mitarbeiter die gesetzlichen Arbeitszeiten einhalten.

Fixe Arbeitszeiten: Wenn die Angestellten nach einem festen Stundenplan oder einem vorgegebenen Arbeitszeitmodell arbeiten, dann genügt es wenn nur die Abweichungen davon festgehalten werden. Ist jedoch bloss die Wochenarbeitszeit im Vertrag vorgegeben, dann erübrigt sich die Zeiterfassung nicht. Denn das Gesetz verlangt, dass auch die tägliche Arbeitszeit nachzuweisen ist, präzisiert Roger Rudolph.

Nachweis von geleisteten Überstunden: Es ist zulässig, Angestellte für Überstunden nicht zusätzlich zu entschädigen und keine Kompensation zu gewähren. Vorausgesetzt, dies ist im Vertrag festgehalten. Überstunden, welche die gesetzlich festgelegten Höchstarbeitszeiten überschreiten, können jedoch nicht wegbedungen werden und sind in jedem Fall zu entschädigen oder mit Freizeit auszugleichen. Den Beweis für geleistete Überstunden hat jedoch der Arbeitnehmende selber zu erbringen. Fallen Überstunden an, ist der Arbeitgeber rechtzeitig darüber zu informieren. Sobald der Vorgesetzte Kenntnis davon hat, muss er opponieren, wenn er nicht einverstanden ist. Tut er das nicht, gelten die Überstunden als genehmigt, und der Arbeitnehmende ist vom Nachweis befreit.

Aufbewahrungsfrist: Unterlagen über geleistete Arbeitszeiten sind während fünf Jahren aufzubewahren. Auch Lohnforderungen verjähren nach dieser Zeit. (afi)

Arbeitsgesetz schreibt ihnen nämlich vor, die Arbeitszeiten ihrer Angestellten detailliert zu erfassen und die entsprechenden Unterlagen den Behörden auf Anfrage zur Verfügung zu halten. Denn nur so lässt sich überprüfen, ob die gesetzlich festgelegten Höchstarbeitszeiten – je nach Branche 45 oder 50 Stunden pro Woche – eingehalten werden.

Plötzlich lauter Kadermitarbeiter

Nun sind einzelne Personengruppen vom Arbeitsgesetz ausgenommen. Für sie gelten auch die Vorgaben zur Zeiterfassung nicht. Dazu gehören etwa das Personal der öffentlichen Verwaltungen und «Arbeitnehmende mit einer höheren leitenden Tätigkeit». Gemeint sind Angestellte, die über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen, die Entwicklung und Geschäftsgang eines Betrieb nachhaltig beeinflussen können.

Immer öfter werden qualifizierte Arbeitnehmende kurzerhand zu Kadermitarbeitern deklariert, ohne dass sie die gesetzlichen Kriterien von leitenden Angestellten auch nur annähernd erfüllen, stellt Anwalt Heller fest. Die Absicht dahinter: Derart «beförderte» Mitarbeiter sollen ihre Arbeitszeit innerhalb bestimmter Limiten selber einteilen und sie dafür nicht mehr erfassen. Der Arbeitgeber verzichtet im Gegenzug auf eine Kontrolle.

Verstoss gegen das Gesetz

Diese sogenannte Vertrauensarbeitszeit mag vielen Arbeitnehmenden attraktiv erscheinen, in der Praxis entwickelt sie sich jedoch oft zu deren Nachteil: teilweise massive Mehrarbeit, die kaum kompensiert werden kann, zumal sie ja nicht erfasst wird. Wenn Firmen die Vertrauensarbeitszeit bei Angestellten ohne Führungsfunktion anwenden, verstossen sie gegen das Gesetz, sagt Rechtsprofessor Thomas Geiser von der Universität St. Gallen.

Das Beispiel des Gastgewerbes zeigt, dass das Gesetz nicht nur bei qualifizierten Mitarbeitern umgangen wird. Anlässlich einer unlängst erfolgten Routinekontrolle zur Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrags wurde klar, dass jeder dritte Betrieb die Arbeitszeit nicht erfasst. Gründe dafür gebe es verschiedene, weiss Hansjürg Moser von der zuständigen Kontrollstelle. Manche Arbeitgeber dächten, ein Arbeitsplan genüge bereits als Beleg für die geleistete Arbeitszeit. Dabei brauche es zwingend die Bestätigung durch die betroffenen Angestellten.

Sanktionen gegen Verstösse

Da bereits in der Vergangenheit zahlreiche Gastrounernehmer gegen die Vorschrift zur Zeiterfassung verstossen haben, wurden die Sanktionen im Landes-GAV verschärft: Ab 2010 bekommen die Betriebe keine Frist mehr zur Nachkorrektur, sondern werden bereits bei erstmaliger Feststellung gebüsst.

Sanktionen sieht das Gesetz auch für alle übrigen Unternehmen vor, sollten sie die zwingende

Vorschrift der Zeiterfassung nicht befolgen. Tatsächlich komme es regelmässig zu Verwarnungen, sagt der Zürcher Arbeitsinspektor Peter Meier. «Erfüllen die Firmen in der Folge ihrer Pflicht trotzdem nicht, werden Bussen ausgesprochen.»

Allerdings hapert es beim Vollzug des Arbeitsgesetzes, wie selbst die Fachleute beim Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) einräumen. Kommt hinzu, dass die Bussen, die bei einer Strafanzeige drohen, mit 500 bis allerhöchstens 10'000 Franken geradezu «lächerlich» sind, ergänzt Christiane Aeschmann, Chefin des Ressorts Arbeitnehmerschutz.

Keine Umkehr der Beweislast

Praktisch haben Arbeitgeber also wenig zu befürchten, wenn sie das Gesetz nicht einhalten. Ganz anders die Arbeitnehmenden. Machen sie Überstunden geltend und fordern dafür eine Entschädigung, so liegt es an ihnen, zu beweisen, dass sie die Zusatzstunden auch tatsächlich geleistet haben. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber seine Pflicht zur Zeiterfassung verletzt hat. Zu einer Umkehr der Beweislast – will heissen, der Arbeitgeber müsste nachweisen, dass die Überstunden nicht geleistet worden sind – kommt es auch in solchen Fällen nicht, wie das Bundesgericht entschieden hat (Urteil 4C.307/2006). Den Arbeitnehmenden ihrerseits gelingt es in vielen Fällen nicht, den Beleg für die Überstunden zu erbringen, da sie sich meist nicht bewusst sind welche formalen Bedingungen für den Beweis einzuhalten sind (siehe Kasten).

Bleibt die Frage, ob das Gesetz nicht anzupassen wäre, wenn es immer weniger befolgt wird, so wie das etwa Arbeitsinspektor Meier fordert. Beim Seco will man davon vorläufig nichts wissen. Man setzt auf einen anderen Weg. Mit einem Pilotprojekt im Bankensektor testet das Amt ein erleichtertes Aufzeichnungsregime für die Arbeitszeit. «Es soll Antwort geben auf die Frage, ob es andere Optionen gibt, die Pflicht zur Zeiterfassung zu erfüllen», sagt Christiane Aeschmann.

Der Forderung nach einer Anpassung des Gesetzes können auch Rechtsexperten nichts abgewinnen. Flexible Arbeitszeiten sind bereits unter den heutigen Bestimmungen realisierbar, sagt Anwalt Hein: Heller. Die Arbeitszeit lasse sich unabhängig vom Arbeitszeitmodell erfassen, ergänzt Professor Geiser: «Will man am Schutz von Arbeitnehmern festhalten, dann muss dieser auch irgendwie kontrolliert werden können.»

(Tages-Anzeiger)

Erstellt: 28.09.2009, 04:00 Uhr