

# ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 53

## Arbeitszeiterfassung: Pflicht oder Kür?

Inwieweit besteht eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung? Welche Möglichkeiten stehen dem Arbeitgeber offen und worauf gilt es bei der Umsetzung zu achten? *Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (\*)*

Eine Vielzahl von Unternehmen ist derzeit mit der Frage konfrontiert, wie die gesetzlich vorgesehene Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit aus betrieblicher Sicht am praktikabelsten umgesetzt wird. Dies, nachdem der Bundesrat per 1. Januar 2016 die neuen Bestimmungen von Art. 73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) in Kraft gesetzt hat, die einerseits die Voraussetzungen für einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung und andererseits die vereinfachte Arbeitszeiterfassung regeln.

### Strengere Kontrollen

Es wird häufig verkannt, dass gestützt auf Art. 73 ArGV 1 bereits bisher eine Pflicht zur detaillierten Erfassung der Arbeitszeit bestanden hat. Dieser Vorschrift wurde in der Praxis jedoch häufig nicht nachgelebt und im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit auf eine Zeiterfassung verzichtet. Da die Vollzugsbehörden im Zusammenhang mit der Einführung der oben erwähnten neuen Bestimmungen die Einhaltung der Arbeitszeiterfassungspflicht nunmehr strikter

kontrollieren dürften, sind Arbeitgeber gut beraten, dieser gesetzlichen Pflicht korrekt nachzukommen.

### Verschiedene Möglichkeiten

Als Grundsatz gilt die detaillierte Arbeitszeiterfassungspflicht. Demnach müssen nebst Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit insbesondere auch die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr erfasst werden. Aus der Zeiterfassung hat sich somit klar zu ergeben, wann genau der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbracht hat. Mit der in Art. 73b ArGV 1 vorgesehenen vereinfachten Arbeitszeiterfassung wird den Betrieben die Möglichkeit eingeräumt, eine etwas weniger detaillierte Arbeitszeiterfassung vorzunehmen. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass im Gegensatz zur detaillierten Arbeitszeiterfassung nur noch die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Es genügt somit, wenn der Mitarbeiter die am Tag gesamthaft geleistete Stundenzahl erfasst,

ohne dass im Weiteren der genaue Zeitpunkt der geleisteten Arbeit und die Pausen festgehalten werden müssen. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass die vereinfachte Arbeitszeiterfassung an verschiedene Voraussetzungen gebunden ist. So



Thomas M. Meyer: «Als Grundsatz gilt die detaillierte Arbeitszeiterfassungspflicht.»

kommt sie insbesondere nur für Mitarbeitende in Frage, die über eine gewisse Autonomie verfügen, d.h. ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können. Zudem setzt die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung voraus, dass diese mit der Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebes vereinbart wird. Bei Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung auch individuell mit dem einzelnen Mitarbeitenden schriftlich vereinbart werden.

Nach der neuen Regelung von Art. 73a ArGV 1 ist es sogar möglich, in gewissen Fällen vollständig auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten. Ein solcher Verzicht muss jedoch zwingend im Rahmen eines überbetrieblichen Gesamtarbeitsvertrages vereinbart werden. Dementsprechend steht diese Möglichkeit nur Arbeitgebern zur Verfügung, die einem entsprechenden Gesamtarbeitsvertrag unterstehen. Im Rahmen dieser Grundvoraussetzung können im Weiteren nur Mitarbeitende, die sowohl über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 120 000 Franken als auch

über grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können, von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden.

### Höhere leitende Tätigkeit

Schliesslich gilt es darauf hinzuweisen, dass von den bestehenden arbeitsgesetzlichen Vorschriften nur ein eng definierter Personenkreis ausgenommen ist. Letzteres ist insbesondere bei Arbeitnehmern der Fall, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben und dementsprechend über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung ist diesbezüglich jedoch sehr streng. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass nur Mitarbeitende der obersten Entscheidungsebene als höhere leitende Angestellte im Sinne des Arbeitsgesetzes gelten. Andere Kadermitarbeitende unterstehen somit vollumfänglich dem Arbeitsgesetz und müssen die Arbeitszeit erfassen.

(\*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» ([www.meyer-wipf.ch](http://www.meyer-wipf.ch); [th.meyer@meyer-wipf.ch](mailto:th.meyer@meyer-wipf.ch)).