

Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen
Art. 73b Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

ArGV 1

Art. 73b

Artikel 73b

Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

(Art. 46 ArG)

¹ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu dokumentieren.

² Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

³ In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nach Absatz 1 auch individuell zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung ist auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen hinzuweisen. Zusätzlich muss jährlich ein Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung geführt und dokumentiert werden.

⁴ Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

Vorbemerkung

Siehe Vorbemerkungen zu Art. 73a ArGV 1.

Absatz 1

Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ermöglicht es, dass Arbeitnehmende mit einer gewissen Autonomie in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit, nur noch die täglich geleistete Arbeitszeit erfassen. Die Lage respektive der Zeitpunkt der Arbeits- und Ruhezeiten ist nicht mehr dokumentationspflichtig. Bei Leistung von Nacht- oder Sonntagsarbeit sind demgegenüber der Anfang und das Ende dieser Arbeitseinsätze gleichwohl festzuhalten. Dies ermöglicht es, die gesetzlich vorgeschriebenen Kompensationen für Nacht- und Sonntagsarbeit zu thematisieren. Zudem ist die gesetzlich festge-

legte maximale tägliche Arbeitszeit für Nachtarbeit kürzer als bei Tages- und Abendarbeit.

Die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung erfolgt in der Regel durch eine kollektive Vereinbarung zwischen der gewählten betriebsinternen Arbeitnehmervertretung (Personalkommission) und dem Arbeitgeber. Die Verhandlung und Genehmigung einer solchen kollektiven Vereinbarung kann auch durch eine im Betrieb bereits verankerte Gewerkschaft erfolgen, mit welcher ein GAV besteht.

In Betrieben ohne Personalkommission gemäss Mitwirkungsgesetz (SR 822.14) ist es möglich, für die Aushandlung dieser Vereinbarung eine Projektgruppe ad hoc durch die Mitarbeitenden bestimmen zu lassen. Die Art und Weise, wie diese Projektgruppe bestellt wird, ist nicht vorgeschrieben. Eine Wahl durch die Belegschaft ist nicht er-

forderlich. Diese Projektgruppe hätte dabei die Aufgabe, einen Vorentwurf des Arbeitgebers zu prüfen oder einen solchen mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, bevor er den betroffenen Arbeitnehmenden des Betriebs zur Abstimmung vorgelegt wird. Die kollektive Vereinbarung wird durch die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden im Betrieb genehmigt.

In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmenden kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung auch individuell mit den einzelnen Arbeitnehmenden vereinbart werden (siehe dazu Erläuterungen zu Absatz 3).

Der betroffene Arbeitnehmende muss in seinem Arbeitsalltag die Freiheit geniessen, seine Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, damit die vereinfachte Arbeitszeiterfassung für ihn möglich ist. Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn als Richtwert mindestens ein Viertel der Arbeitszeit frei bestimmt werden kann. Es handelt sich dabei in der Regel um Personen im mittleren und oberen Kader oder um solche mit Funktionen, die nicht direkt in die Produktion/Leistungserbringung des Betriebes eingespannt sind. Einzig der Umstand, dass der Betrieb grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht, erfüllt das Kriterium nicht. Blockzeiten von maximal 75 % können das Kriterium nur dann erfüllen, wenn darüber hinaus keine weiteren zeitlichen Vorgaben erfolgen (wie z.B. obligatorische Sitzungen ausserhalb der Blockzeiten oder Dienstreisen).

Absatz 2

In Absatz 2 wird der erforderliche Inhalt einer kollektiven Vereinbarung festgelegt. Die Vorgaben an den Inhalt einer kollektiven Vereinbarung gehen deutlich weiter als diejenigen bei individuellen Vereinbarung gemäss Absatz 3.

Buchstabe a:

In der kollektiven Vereinbarung ist genau festzulegen, welches die Arbeitnehmerkategorien bzw. die Stellen im Betrieb sind, die über den erforderlichen Grad von Zeitautonomie verfügen.

Buchstabe b:

Da keine detaillierte Arbeits- und Ruhezeiterfassung stattfindet, ist die Überprüfung der Einhaltung der Ruhezeiten auf der Grundlage einer vollständigen Dokumentation nicht mehr möglich. Daher ist in der Vereinbarung zu erläutern, mit welchen Massnahmen im Betrieb dafür gesorgt wird, dass die geltenden Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden (z.B. Blockierung der Zustellung des Mailverkehrs in der Nacht oder am Sonntag, Festlegung eines späteren Arbeitsbeginns nach Auslandsreisen, Pausenkultur).

Buchstabe c:

Zudem ist in der kollektiven Vereinbarung eine paritätische Begleitung festzulegen. Die Modalitäten dieser Begleitung können frei durch die Parteien definiert werden. Es muss aber zumindest sichergestellt werden, dass ein periodischer Austausch zwischen den betroffenen Arbeitnehmenden, bzw. deren Vertretung, und dem Arbeitgeber zur Umsetzung der Vereinbarung stattfindet.

Dieser Austausch soll es ermöglichen, allfällige Fragen oder Probleme anzusprechen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

Absatz 3

Kleine Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmenden können die vereinfachte Arbeitszeiterfassung auch individuell mit den einzelnen Arbeitnehmenden vereinbaren. Die Anzahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden bemisst sich nach Personen und nicht nach Stellenprozenten. Ausgeliehene Arbeitnehmende werden dabei nicht berücksichtigt.

Als Betrieb im Sinne der Vorschrift gilt die selbständige organisatorische Einheit im Sinne des Mitwirkungsgesetzes (SR 822.14). Einzelne Filialen sind keine eigenständigen Betriebe im Sinne dieser Bestimmung. Bei einer Holding-Gesellschaft ist auf die einzelnen Gesellschaften abzustellen.

Die Vereinbarung muss einen konkreten Hinweis auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeiten enthalten. Vorgeschrieben ist zudem, dass ein Endjahres-

Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen
Art. 73b Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

ArGV 1

Art. 73b

gespräch stattfindet, anlässlich welchem die Frage der Arbeitsbelastung thematisiert wird. Dieses Endjahresgespräch muss dokumentiert werden. Die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers in kleinen Betrieben umfasst hinsichtlich der Arbeitnehmenden mit vereinfachter Arbeitszeiterfassung somit:

- die vereinfachte Arbeitszeitdokumentation
- die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- die Endjahresgespräche

Absatz 4

Trotz Vorliegens einer kollektiven oder individuellen Vereinbarung kann der einzelne Arbeitnehmende entscheiden, die Arbeitszeiten lückenlos zu dokumentieren. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen. Dieses Instrument soll geeignet sein und dem Arbeitnehmenden und dem Betrieb keinen übermässigen Aufwand verursachen. Die von der vereinfachten Arbeitszeiterfassung betroffenen Arbeitnehmende sind über diese Möglichkeit in Kenntnis zu setzen.