

**Arbeitsrecht**

Bankenrecht

Compliance

Energierrecht

Erbrecht & Nachlassplanung

Finanzierungen

Gesellschafts- & Handelsrecht

Immateriälgüterrecht

Immobilien

Kapitalmarkt & Börsenrecht

Kollektive Kapitalanlagen

Medienrecht

Mergers & Acquisitions

Notariat

Payments Clearing & Settlement

Pharmarecht & Gesundheitsrecht

Prozessführung &  
Schiedsgerichtsbarkeit

Restrukturierung & Insolvenz

Steuerrecht

Technologierecht (IT)

Venture Capital & Private Equity

Wettbewerbsrecht

Wirtschaftsstrafrecht

## Änderung der Arbeitszeiterfassung

**Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ist Gegenstand einer langjährigen Kontroverse. Viele Betriebe erfassen die Arbeitszeit nicht und nehmen somit die Verletzung des Arbeitsgesetzes in Kauf. Mit der am 1. Januar 2016 in Kraft tretenden Revision der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) möchte der Bundesrat diese Situation ändern und damit Rechtslage und Realität in Einklang bringen. Ab 1. Januar 2016 sind zwei neue gesetzliche Formen der Arbeitszeiterfassung möglich.**

### Ausgangslage

Gemäss Art. 73 ArGV 1 ist der Arbeitgeber verpflichtet, Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitszeiten inkl. Ausgleichs- und Überzeit sowie Zeitpunkt und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr zu führen. Diese Pflicht zur detaillierten Erfassung der Arbeitszeit inkl. der Pausen steht den immer häufiger anzutreffenden flexiblen Arbeitszeitmodellen wie zum Beispiel der Vertrauensarbeitszeit entgegen. Entsprechend sind in der Praxis viele Betriebe dieser Pflicht unter Inkaufnahme einer Rechtsverletzung nicht nachgekommen. Anfangs 2014 hatte das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (streng genommen ohne rechtliche Grundlage) die Möglichkeit der vereinfachten Arbeitszeiterfassung als Übergangslösung geschaffen. Mit der Ordnungsänderung wird nun die rechtliche Grundlage für einen Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit (Art. 73a ArGV 1) und für die vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1) geschaffen. Auf die vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ohnehin ausgenommene Kategorie der höheren leitenden Arbeitnehmer hat die Gesetzesrevision keine Auswirkungen.

### Vollständiger Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

Gemäss dem neuen Art. 73a ArGV 1 kann unter bestimmten Voraussetzungen auf die Arbeitszeit-

erfassung ganz verzichtet werden. Als erste Voraussetzung muss der Verzicht in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgesehen sein. Weitere Voraussetzungen sind, dass (a) der Arbeitnehmer bei der Arbeit über grosse Zeitautonomie verfügt, (b) der Arbeitnehmer ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120 000 erhält und (c) der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung auch schriftlich individuell vereinbart wird.

Die wichtigste Voraussetzung für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist die Anwendbarkeit eines GAV, der den Verzicht vorsieht. Gemäss Art. 73a Abs. 4 ArGV 1 muss der GAV von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein. Die Arbeitnehmervertretung muss dabei betriebsunabhängig sein. Eine etwaig vorhandene innerbetriebliche Arbeitnehmervertretung ist somit keine geeignete Partei für einen GAV. Damit wird eine GAV-Pflicht eingeführt, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf die Arbeitszeiterfassung verzichten möchten. Gemäss SECO sei die Schaffung von ad-hoc-Gewerkschaften unzulässig, wenn diese lediglich geschaffen werden, um entsprechende Verträge bezüglich Arbeitszeiterfassung mit bestimmten Arbeitgebern abzuschliessen. Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist somit nur für sozialpartnerschaftlich organisierte Arbeitnehmer und Betriebe möglich. Diese Einschränkung ist be-

**Wenger & Vieli AG**

Dufourstrasse 56  
Postfach  
CH-8034 Zürich

Büro Zug  
Metallstrasse 9b  
CH-6300 Zug

T +41 (0)58 958 58 58  
spotlight@wengervieli.ch  
www.wengervieli.ch

**ROMAN HEIZ**

DR. IUR.; LL.M.; RECHTSANWALT  
r.heiz@wengervieli.ch  
T: 058 958 55 12

**PATRICK NÄF**

LIC. IUR.; LL.M.; RECHTSANWALT  
p.naef@wengervieli.ch  
T: 058 958 53 61

dauerlich, weil nur ein kleiner Teil aller Arbeitsverhältnisse diese Voraussetzung erfüllt. Damit ist der vollständige Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung für eine Vielzahl der Arbeitnehmer ausgeschlossen, und die Revision bringt entsprechend nicht die erhoffte Erleichterung. Der vollständige Verzicht kommt beispielsweise für die meisten Dienstleistungsbranchen nicht in Frage.

In Bezug auf die individuellen Voraussetzungen (siehe Buchstaben a–c oben) ist Folgendes zu beachten: Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitszeit grösstenteils selber festlegen können. Gemäss dem erläuternden Bericht des SECO wäre dies beispielsweise nicht der Fall bei einem Arbeitnehmer, der zwar hierarchiemässig relativ hoch eingereicht ist, dessen Funktion aber direkt an die Dienstleistung oder Produktion des Betriebs gekoppelt ist, d.h. die Erfüllung der arbeitsrechtlichen Pflichten eine hohe Präsenzzeit bedingt. Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist sodann nur für Arbeitnehmer mit einem Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120 000 möglich. Bei der betriebsinternen Umsetzung des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung wäre daher darauf zu achten, dass keine ungewollte Lohntransparenz eingeführt wird, da schnell ersichtlich wird, welche Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit erfassen und welche nicht. Schliesslich ist der Verzicht mit dem jeweiligen Arbeitnehmer schriftlich individuell zu vereinbaren.

### Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Sofern kein GAV anwendbar oder der Beitritt zu einem GAV nicht möglich oder erwünscht ist, kommt die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss dem neuen Art. 73b ArGV 1 in Frage.

In diesem Fall ist die geleistete tägliche Arbeitszeit (als Studententotal) zu erfassen. Arbeitsbeginn und -ende sowie die Pausen brauchen nicht erfasst zu werden. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind Arbeitsbeginn und -ende jedoch zu dokumentieren.

Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist nur für Arbeitnehmer möglich, die die Arbeitszeit weitgehend selber festlegen können. Gemäss dem erläuternden Bericht umfasst dies Arbeitnehmer, die über mindestens ein Viertel der Arbeitszeit frei verfügen können. Gemäss SECO soll ein einfaches Gleitzeitmodell dieses Kriterium jedoch nicht erfüllen. Weitere Voraussetzung ist eine kollektive Vereinbarung zwischen der betriebsinternen Arbeitnehmervertretung und dem Arbeitgeber. Wenn keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss Verordnung mit der Mehrheit der Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Vereinbarung muss die Arbeitnehmerkategorien festlegen, für welche die vereinfachte

Arbeitszeiterfassung gilt. Zudem muss sie Bestimmungen über Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten enthalten und ein paritätisches Verfahren zur Überprüfung der Einhaltung der Vereinbarung vorsehen. In Betrieben mit weniger als 50 Angestellten kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer individuell vereinbart werden. Zusätzlich muss jährlich ein dokumentiertes Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung geführt werden.



© 123rf, Alexey Stop

### Würdigung und Empfehlung

Mit der am 1. Januar 2016 in Kraft tretenden Regelung wird für viele Betriebe die Rechtsunsicherheit in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung nicht restlos beseitigt sein. Teilweise schafft die Verordnung sogar neue Unsicherheiten. Der erhoffte Abbau administrativer Pflichten ist weitgehend ausgeblieben. Es ist zudem mit einer Zunahme der Überprüfungen durch die Arbeitsinspektorate zu rechnen.

Wir empfehlen Betrieben, die einen entsprechenden GAV abschliessen können und wollen oder deren bestehender GAV entsprechend revidiert wird, den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung mithilfe eines spezifischen Arbeitszeitreglements zu regeln. Damit können auch anderweitige Kriterien als nur die Lohngrenze als Voraussetzung für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vorgesehen werden.

Allen anderen Betrieben empfehlen wir die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung. Dies kann, wie oben erwähnt, durch kollektive Vereinbarung mit der betriebsinternen Arbeitnehmervertretung, durch Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmerschaft oder bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern durch individuelle Vereinbarung erfolgen.



**SPOTLIGHT ALS PDF:**

[http://www.wengervieli.ch/  
Publikationen/Spotlights.aspx](http://www.wengervieli.ch/Publikationen/Spotlights.aspx)

Disclaimer: Die in diesem Schreiben enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar. Im konkreten Einzelfall kann der vorliegende Inhalt keine individuelle Beratung durch fachkundige Personen ersetzen. © Wenger & Vieli AG, 2015