

Neuerungen zum Thema Arbeitszeiterfassung

Anfangs November 2015 hat der Bundesrat die Verordnung zum Arbeitsgesetz geändert und neue Modalitäten für die Arbeitszeiterfassung eingeführt. Das Arbeitsgesetz verfolgt als wesentliches Ziel den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden, die Arbeitszeit ist dabei ein wichtiger Aspekt. Deshalb sind die Arbeitgeber verpflichtet, eine entsprechende Dokumentation, also die Arbeitszeiterfassung, zu führen.

1. Ausgangslage

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Mit den neuen Technologien haben auch die Mobilität und die Selbständigkeit der Mitarbeitenden zugenommen. Die Revision des Arbeitsgesetzes möchte nun dieser Entwicklung Rechnung tragen und den Arbeitgebenden und –nehmenden Rechtssicherheit gewähren. Zudem soll die Revision mittelfristig zu einer administrativen Entlastung der Unternehmen führen.

2. Was ist neu?

Die bereits seit jeher geltende Dokumentationspflicht an sich bleibt bestehen. Mit der Revision werden neu aber drei unterschiedliche Arten der Arbeitszeiterfassung etabliert:

a) *Systematische Arbeitszeiterfassung*

Diese Standardregel gilt für alle Arbeitnehmenden, welche bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten über keine Autonomie verfügen. Bei der systematischen Arbeitszeiterfassung müssen Anfang und Ende jeder Arbeitsphase sowie auch die Pausen und Ausgleichszeiten dokumentiert werden.

Voraussetzungen

Die systematische Arbeitszeiterfassung ist die Standardregel, weshalb sie keiner speziellen Voraussetzung bedarf.

b) *Vereinfachte Arbeitszeiterfassung*

Bei der vereinfachten Arbeitszeiterfassung beschränkt sich die Dokumentationspflicht auf die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Tag. Diese Möglichkeit haben all jene Arbeitnehmenden, welche ihre Arbeitszeit zu einem namhaften Teil selber festlegen können.

Voraussetzungen

Voraussetzung für die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Betrieb und einer Vertretung der Arbeitnehmenden. In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmenden ist auch eine individuelle Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmenden zulässig.

c) *Verzicht der Arbeitszeiterfassung*

Bei dieser Regelung wird auf die Arbeitszeiterfassung gänzlich verzichtet.

Voraussetzungen

Beim Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung müssen folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein:

- Bruttojahreseinkommen der betroffenen Arbeitnehmenden von mehr als CHF 120'000.00;
- Arbeitszeiten können mehrheitlich selber festgesetzt werden;
- Grosse Autonomie bei der Gestaltung der Arbeit;
- Die Regelung muss im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) eingeführt werden;
- Individuelle Zustimmung der betroffenen Personen.

3. Was bedeutet die Revision für Architektur- und Ingenieurbüros?

Die neue Regelung über die Erfassung der Arbeitszeiten bringt gegenüber dem bisherigen Recht Erleichterungen. Nachdem das bisherige, strenge Recht aber kaum durchgesetzt wurde und unter neuem Recht nun aber mit vermehrten Kontrollen zu rechnen ist, kommt die Neueuerung in der Praxis vieler Betriebe einer Verschärfung gleich. Das neue Regime mag auf der einen Seite als unzeitgemäss abgetan werden (Zitat eines Google-Managers in der NZZ am Sonntag: „Die Arbeitszeiterfassung tötet jeden Unternehmergeist.“). Auf der anderen Seite bietet die Arbeitszeiterfassung aber auch Rechtssicherheit: Der Arbeitgeber weiss, welche Mehrarbeit geleistet wird (und später kompensiert oder entschädigt werden muss) und für die Arbeitnehmenden besteht die Gewissheit, dass alle Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung und die Mehrarbeit gleich behandelt werden.

Ingenieurbüros, welche bisher oftmals keine detaillierte Arbeitszeiterfassung betrieben haben, tun gut daran, die neuen Regeln effektiv umzusetzen. Dies bedingt in jedem Fall die Erfassung der effektiven Arbeitszeit. Die übliche Erfassung der verrechenbaren Stunden genügt den Anforderungen nicht, denn auch „unproduktive“ Stunden sind Arbeitszeit. Selbst wenn auch Letztere konsequent erfasst werden, ist dem Erfordernis der Dokumentation der Anfangs- und Schlusszeiten sowie der Pausen nicht Genüge getan.

Für Planungsbüros stehen die oben beschriebenen Varianten a) und b) im Vordergrund, denn ein Gesamtarbeitsvertrag, in welchem die Voraussetzungen für Variante c) definiert werden könnten, besteht in unserer Branche nicht. Büros, die gegenüber den bisherigen Regeln (Variante a)) eine Erleichterung erzielen wollen, wählen somit die vereinfachte Zeiterfassung nach Variante b).

Die Voraussetzung, dass die betroffenen Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeit zu einem grossen Teil selber festlegen können, dürfte in vielen Dienstleistungsunternehmen erfüllt sein; allenfalls sind entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen (flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice etc.). Erforderlich ist sodann die arbeitsvertragliche Regelung, entweder direkt mit den betroffenen Angestellten (bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden) oder kollektiv mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung (bei Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitenden).