

Arbeitszeiterfassungspflicht

Seit Anfang Jahr besteht für die Arbeitgeber in der Schweiz eine umfassende Dokumentationspflicht über die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeitenden, die unter das Arbeitsgesetz fallen. Aus den Arbeitszeiterfassungsunterlagen jedes dieser Mitarbeitenden muss Folgendes hervorgehen:

- Personalien;
- Beschäftigungsgrad;
- das Datum des Ein- und Austritts im Betrieb;
- die pro Woche und Monat konkret absolvierten Arbeitszeiten (die genaue Lage und Dauer) inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit;
- die ausserhalb von Sonntagen gelegenen Ruhe- und Ersatzruhetage;
- die genaue Lage und Dauer der Arbeitspausen von 30 Minuten und mehr;
- abweichende betriebliche Regelungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition;
- vereinbarte und gesetzliche Zeitzuschläge und gesetzliche Lohnzuschläge;
- medizinische Abklärungen betreffend Eignung bzw. Nichteignung bei Nachtarbeit oder Mutterschaft;
- allfällige Ausschlussgründe oder Risikobeurteilung bei Nachtarbeit und Mutterschaft;
- etc.

Aufzubewahren sind diese Arbeitszeiterfassungen während mindestens fünf Jahre seit Ablauf ihrer Gültigkeit. Die Aufzeichnungen über den Monat Januar 2016 dürfen folglich frühestens am 1. Februar 2021 gelöscht bzw. vernichtet werden. Die Arbeitgeber haben diese Aufzeichnungen auf Verlangen den Aufsichts- und Vollzugsbehörden (im Kanton Zug: Amt für Wirtschaft und Arbeit) zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeber müssen die Daten nicht selbst in den von ihnen zur Verfügung zu stellenden Zeiterfassungsunterlagen eintragen. Vielmehr können sie die Erfassung den Mitarbeitenden übertragen. Die Verantwortung für die korrekte und vollständige Erfassung bleibt allerdings bei den Arbeitgebern. Bei Delegation der Erfassung an die Mitarbeitenden tun die Arbeitgeber deshalb gut daran, die Zeiterfassungsunterlagen und ihre Einträge auf Plausibilität zu kontrollieren.

Neu sind die Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung nicht. Die Pflicht zur detaillierten Arbeitszeiterfassung besteht seit 2000. Neu ist allerdings, dass die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz seit Anfang 2016 nicht mehr als toter Buchstabe behandelt werden darf, sondern umgesetzt werden muss. Arbeitgeber und Mitarbeitende können grundsätzlich nicht länger im gegenseitigen Einvernehmen von einer detaillierten Aufzeichnung absehen.

Allerdings wurden mit der Umsetzung der detaillierten Aufzeichnungspflicht per 1. Januar 2016 explizit auch zwei Ausnahmen von der **sog. Vollerfassung** der Arbeitszeiten eingeführt: Mitarbeitende, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können (z.B. mittleres Kader, das mindestens über einen Viertel der Arbeitszeit frei verfügen kann), müssen einzig die täglich geleisteten Arbeitszeiten erfassen (z.B. acht Stunden gearbeitet am 29.1.2016; **sog. vereinfachte Zeiterfassung**). Diese vereinfachte Zeiterfassung setzt voraus, dass die Arbeitnehmervertretung (bzw. die Personalkommission) mit dem Arbeitgeber diese

reduzierte Zeiterfassung schriftlich vereinbart hat. Die Verordnung schreibt im Detail vor, welchen zwingenden Inhalt eine solche Vereinbarung aufweisen muss.

Gänzlich auf eine Arbeitszeiterfassung **verzichten** können die Arbeitgeber neu bezüglich der Mitarbeitenden, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festlegen können (z. B. höheres Kader und Projektleiter, etc. mit einem Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000). Diese Möglichkeit des Verzichts muss zudem in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein.

Kommt ein Arbeitgeber der Zeiterfassungspflicht nicht oder nicht genügend nach, wird er zunächst seitens der Aufsichtsbehörde zur korrekten Erfassung (Nachbesserung) innert einer gewissen Frist aufgefordert. Kommt er dieser Aufforderung ebenfalls nicht nach, ergeht eine Verfügung, in der er unter Strafandrohung zur korrekten Erfüllung seiner Aufzeichnungspflicht aufgefordert wird (ev. greifen auch die Sanktionen eines Gesamtarbeitsvertrags). Wie sich eine mangelhafte oder fehlende Zeiterfassung in einem arbeitsrechtlichen Prozess auswirkt, wird die Gerichtspraxis zeigen. Auch wenn dies zwar nicht der Regelfall sein wird, könnten die konkreten Umstände dazu führen, dass aufgrund einer fehlenden Zeitaufzeichnung nicht mehr der Mitarbeitende die behaupteten Überstunden- oder Überzeiten beweisen müsste, sondern der Betrieb, dass solche nicht geleistet wurden. Eine solche Situation gilt es zu vermeiden.

Irène Castell-Bachmann
Rechtsanwältin/ Sekretär Gewerbeverband Kanton Zug