



CH-3003 Bern, AB /seco/rcp

An die Dachverbände der Sozialpartner zu
Handen der Betriebe und Gewerkschaften

Referenz: 2013-11-28/425
Bern, 19.12.2013

Arbeitszeiterfassung (Artikel 46 ArG und Artikel 73 Verordnung 1 zum ArG): Modalitäten gestützt auf die Weisung des SECO an die Vollzugsbehörden

Sehr geehrte Damen und Herren

Artikel 46 des Arbeitsgesetzes (ArG) verpflichtet den Arbeitgeber, alle Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. Gemäss Artikel 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) müssen daraus namentlich Dauer und Lage der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit) und der Pausen von einer halben Stunde und mehr ersichtlich sein. Anhand dieser Angaben kann die Vollzugsbehörde überprüfen, ob die im Arbeitsgesetz verankerten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen im Einzelfall eingehalten wurden.

In den letzten Jahren gab es verschiedene Versuche, diese Bestimmungen anzupassen. Bisher aber ohne konkreten Erfolg. Die heutige rechtliche Situation betreffend der Arbeitszeiterfassung präsentiert sich daher wie folgt: Mit der Beendigung des Pilotprojekts Vertrauensarbeitszeit in den Banken gibt es keine dem Arbeitsgesetz unterstehenden Betriebe oder Branchen mehr, für welche die Arbeitszeiterfassungspflicht gemäss Artikel 46 ArG und Artikel 73 ArGV 1 nicht zur Anwendung kommt. Die Arbeitszeiterfassungspflicht gilt für alle Arbeitnehmenden, auf die die Arbeits- und Ruhezeiten des Arbeitsgesetzes anwendbar sind.

Allerdings soll mit einem pragmatischen Vollzug der Realität in der Arbeitswelt angemessen Rechnung getragen werden. Zu diesem Zweck hat das SECO drei Vollzugskategorien definiert und hält fest, in welchen ausgewählten Fällen eine vereinfachte Dokumentierung der Arbeitszeit ausreichend ist (vgl. Weisung in der Beilage). Ein völliger Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist mit dem geltenden Recht nicht vereinbar. Für die allermeisten Arbeit-

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Pascal Richoz
Holzikofenweg 36, 3003 Bern
Tel. +41 31 322 29 60, Fax +41 31 322 78 31
pascal.richoz@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

nehmenden bleibt die umfassende Arbeitszeiterfassungspflicht gemäss Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz bestehen.

2. Voraussetzungen für eine vereinfachte Arbeitszeitdokumentation

a) Für welche Mitarbeitenden kommt die vereinfachte Arbeitszeiterfassung in Frage?

Nur wenn folgende Kriterien erfüllt sind, kommt die vereinfachte Arbeitszeiterfassung überhaupt in Frage:

- Der/die Arbeitnehmende hat ein Pflichtenheft, das ihm/ihr einen grossen Ermessungsspielraum in der Bewältigung der Aufgaben lässt.
- Sie/er kann weitgehend selber bestimmen, wann sie/er arbeitet (freie Arbeitszeiteinteilung).
- Er/sie ist vollamtliche/r Projektleiter/in oder eine Kaderperson mit unterstellten Mitarbeitenden oder ein/e Mitarbeitende/r mit einem Pflichtenheft, das ihm/ihr eine Ergebnisverantwortung überträgt, wobei er/sie bezüglich der Art der Erfüllung keinen Weisungen unterliegt.
- Sie/er leistet nicht regelmässig Nacht- oder Sonntagsarbeit.

b) Was ist zu tun, damit die vereinfachte Arbeitszeiterfassung zur Anwendung kommt?

Der Verzicht auf die vollständige Arbeitszeiterfassung gemäss Arbeitsgesetz und Verordnung muss wie folgt individuell vereinbart werden:

- Es braucht eine schriftliche Vereinbarung, die vom Mitarbeitenden unterzeichnet ist.
- In dieser Vereinbarung muss erwähnt sein, wie die gesetzlichen Ruhezeiten und Pausen einzuhalten sind.
- In der Vereinbarung muss auch festgehalten sein, dass Nacht- und Sonntagsarbeit verboten sind, es sei denn es liegt eine Bewilligung vor oder der Betrieb ist gemäss ArGV 2 bewilligungsbefreit.
- Es müssen Endjahresgespräche durchgeführt und dokumentiert werden, in welchen das Thema der zeitlichen Arbeitsbelastung besprochen wird.

c) Was beinhaltet die vereinfachte Arbeitszeiterfassung?

Vereinfachte Arbeitszeiterfassung bedeutet, dass nur noch die Anzahl geleistete Arbeitsstunden pro Tag dokumentiert werden muss. Es gibt keine Vorschrift, in welcher Form diese Aufzeichnung gemacht werden muss. Die Arbeitszeiterfassung kann bspw. mittels einer Excel-Tabelle erfolgen. Die Angaben müssen der Realität entsprechen und täglich aufgezeichnet werden.

Anhand dieser Angaben können die Arbeitsinspektorate überprüfen, ob die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie die Anzahl Arbeitstage in Folge eingehalten wurden. Dies sind wichtige Eckpunkte für den Schutz der Gesundheit.

Weiteres Vorgehen

Die Vollzugsbehörden wurden aufgefordert, sich an diese Vollzugsvorgaben zu halten, damit ein einheitliches Vorgehen der Kontrollorgane in der ganzen Schweiz gewährleistet werden kann. Sie sollen Betrieben, die mündliche oder informelle Vereinbarungen getroffen haben mit Mitarbeitenden, welche die Kriterien für die vereinfachte Arbeitszeiterfassung erfüllen, dies aber wegen Zeitmangels noch nicht in allen Fällen wie gefordert schriftlich festhalten konnten, während der Einführungsphase bis Ende April 2014 eine angemessene Frist für die Nachbesserung gewähren.

Das SECO wird die Erfahrungen in der Umsetzung sammeln und behält sich vor, die Vorgaben anzupassen, insbesondere falls aufgrund der Rechtsprechung Korrekturen erforderlich werden.

Wir hoffen, mit dieser Lösung unter Wahrung des Arbeitnehmerschutzes den Bedürfnissen in der Praxis entgegen zu kommen.

Mit freundlichen Grüssen

Staatssekretariat für Wirtschaft

Direktion für Arbeit



Pascal Richoz

Leiter Arbeitsbedingungen

Beilage:

Weisung SECO an die Vollzugsbehörden

Kopie an:

- IVA
- VSAA
- EAK Mitglieder