

Unternehmen: Arbeitszeiterfassung und Verfahren zur internen Konfliktlösung

Arbeitszeiterfassung

Am 19. Dezember 2013 forderte das SECO die kantonalen Arbeitsinspektorate auf, per 1. Januar 2014 ihre Praxis der den Arbeitszeitkontrollen in Betrieben anzupassen. Seither wurde unter der Ägide von Bundesrat Johann Schneider-Ammann eine Vereinbarung mit den Sozialpartnern abgeschlossen, um das System der Arbeitszeiterfassung zu vereinfachen. Wie schon die neue Weisung des SECO wird auch diese Vereinbarung, die einer verkürzten Vernehmlassung unterzogen und im dritten Quartal 2015 in Kraft treten sollte, einen direkten Einfluss auf die Unternehmen und ihre Arbeitszeiterfassung haben.

1. Neue Weisung des SECO

Die mit der Kontrolle der Umsetzung beauftragten kantonalen Behörden waren mit einer Diskrepanz zwischen der formellen Dokumentationspflicht und der Entwicklung der Arbeitsorganisation in gewissen Tätigkeitsbereichen konfrontiert. Diese Diskrepanz betrifft eine begrenzte Gruppe von Arbeitnehmenden, die besondere Verantwortungen wahrnehmen und in der Erfüllung ihrer Aufgaben und der Verwaltung ihrer Arbeitszeit sehr autonom sind.

Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, sieht die Weisung des SECO drei Kategorien von Arbeitnehmenden vor und hält fest, in welchen Fällen eine vereinfachte Erfassung der Arbeitszeit ausreichend ist. Diesbezüglich wurde eine neue Kategorie (Kategorie B), welche zwischen den Arbeitnehmenden mit einer höheren leitenden Tätigkeit (Kategorie A) und denjenigen, welche ihre Arbeitszeiten sowie die Organisation seiner Tätigkeit nicht selber bestimmen können (Kategorie C), liegt.

2. Die drei Kategorien von Arbeitnehmern

Kategorie A: Keine Arbeitszeiterfassung

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gilt nur für Arbeitnehmende, auf welche die Arbeits- und Ruhezeiten des Arbeitsgesetzes anwendbar sind. Sie besteht somit nicht für Arbeitnehmende mit einer höheren leitenden Tätigkeit. Gestützt darauf fallen in der Regel nur Top Manager (CEOs, Geschäftsleitungsmitglieder und dergleichen) in diese erste Kategorie, welche von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen sind.

Kategorie B: Vereinfachte Zeiterfassung (neue Kategorie)

Für Arbeitnehmende, welche einen wesentlichen Entscheidungsspielraum in der Arbeit haben, ihre Arbeit weitgehend selber planen und auch selbst entscheiden, wann sie arbeiten, kann eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung unter bestimmten Voraussetzungen ausreichend sein, wenn sie nicht regelmässig Nacht- und Sonntagsarbeit leisten.

In diese Kategorie fallen beispielsweise Kaderleute mit Weisungsrecht, vollamtliche Projektleiter oder andere Mandats-träger mit Ergebnisverantwortung, die keiner Weisungspflicht unterliegen.

Für diese Arbeitnehmenden gilt, dass sie mit ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung abschliessen können, wonach sie auf die lückenlose Arbeitszeiterfassung verzichten. In dieser Vereinbarung muss zudem festgehalten werden, dass das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot gilt und einzuhalten ist sowie welches die einzuhaltenden gesetzlichen Vorgaben zu Ruhezeiten und Pausen sind bzw. wie diese Regeln gehandhabt werden. Ausserdem ist jeweils am Jahresende in einem dokumentierten Gespräch festzuhalten, wie die Situation der zeitlichen Arbeitsbelastung war.

Sämtliche Arbeitnehmende, welche unter diese Kategorie fallen und eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet haben, müssen lediglich die täglich und wöchentlich geleistete Arbeitszeit erfassen. Es gibt keine Vorschriften, in welcher Form diese Aufzeichnungen gemacht werden müssen; es kann sich dabei auch um eine Excel-Tabelle

handeln. Die Angaben müssen der Realität entsprechen und täglich erfasst bzw. aufgezeichnet werden. Die Kontrollbehörden kontrollieren ebenfalls die das Endjahresgespräch betreffenden Notizen.

Die neue Vereinbarung, welche im dritten Quartal 2015 in Kraft treten sollte, scheint die Arbeitszeiterfassung für diese Kategorie von Mitarbeitern vereinfachen zu wollen. Die Tragweite dieser Vereinfachung ist zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht klar. Es gilt deshalb, die Entwicklung dieser Frage weiter zu verfolgen, sobald die Entwürfe der neuen Artikel verfasst sein werden.

Kategorie C: Normale Arbeitszeiterfassung

Für alle übrigen Arbeitnehmenden gilt die umfassende Arbeitszeiterfassungspflicht. Aus den entsprechenden Aufzeichnungen muss die Lage und Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten (inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit) hervorgehen. Weiter müssen auch Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr ersichtlich sein.

Verfahren zur internen Konfliktlösung

Pflicht zur Einsetzung einer internen oder externen Vertrauensperson der Unternehmung mit dem Ziel, interne Konflikte zu verhindern bzw. zu lösen.

Im Zusammenhang mit einer Beschwerde gegen eine Entscheidung des kantonalen Arbeitsinspektorats des Kantons Genf hat das Bundesgericht in seiner Entscheidung vom 9. Mai 2012 festgehalten, dass es ohne Weiteres möglich ist – unter dem Blickwinkel der Legalität – ein Unternehmen zu verpflichten, unabhängig von seiner Grösse, eine Vertrauensperson zwecks Verhinderung bzw. Lösung interner Konflikte einzusetzen. Bei dieser Vertrauensperson kann es sich um eine interne oder externe Person handeln, an welche sich die Arbeitnehmenden im Konfliktfall wenden können.

Wie bereits das SECO festgehalten hat – diesbezüglich ist anzufügen, dass Kommentare des SECO gemäss Bundesgericht denselben Stellenwert wie entsprechenden Weisungen haben – ist es wichtig, die Vertraulichkeit der Gespräche, welche seitens der Vertrauensperson mit den Angestellten der Unternehmung geführt werden, garantiert ist (Schweigepflicht). Sofern es sich um eine interne Vertrauensperson handelt, darf diese dem Personal hierarchisch nicht übergeordnet sein (keine Linienfunktion), dies damit das Vertrauensverhältnis zu den Ratsuchenden bestehen kann. Im Übrigen muss die Vertrauensperson über die nötige Ausbildung für diese Aufgabe verfügen.

Wie die Methode der Konfliktlösung jedoch schlussendlich umgesetzt werden soll, ist schwierig und hängt sowohl von der Unternehmensstruktur als auch von der Anzahl der Angestellten, welche das Unternehmen beschäftigt, ab.

Betreffend die kleinen und mittleren Unternehmen wäre denkbar, dass sich diese an ihre Berufsverbände richten, damit ein gemeinsames System ins Leben gerufen werden könnte, ausser die Angestellten hätten bereits eine anderweitige Möglichkeit sich an eine bereits bestehende Instanz zu wenden, welche die Angelegenheit dann entweder direkt selber behandeln oder an eine entsprechend kompetente Person weiterleiten kann.

Das Ziel der Massnahme besteht in der Prävention. Es soll eine rasche Reaktion auf die Konfliktsituation ermöglicht werden, ohne dass der Konflikt eskaliert. Eine komplizierte und teure Struktur sind nicht erforderlich, es müssen lediglich eine oder mehrere Vertrauenspersonen, befreit von einem Hierarchieverhältnis, innerhalb oder ausserhalb der Unternehmung bezeichnet werden, an die sich die Betroffenen im Konfliktfall wenden können.

Der Vollständigkeit gilt es an dieser Stelle festzuhalten, dass die Weisung des SECO, auf welche sich der Entscheid des Bundesgerichts stützt, den Arbeitgeber indirekt betrifft. Sie bildet für ihn die Grundlage bezüglich der seinerseits zu erfüllenden Pflichten auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes. Werden diese Richtlinien vom Arbeitgeber befolgt, ist davon auszugehen, dass die diesbezüglichen Pflichten seinerseits eingehalten werden. Bei Nichtbefolgung der Richtlinien hingegen, muss der Arbeitgeber den Beweis antreten, dass der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter in seinem Unternehmen garantiert ist und er seinen diesbezüglichen Pflichten nachkommt.

Bei Gesetzesverstössen wird der entsprechende Regelverstoss dem Arbeitgeber seitens des Arbeitsinspektorats oder des ärztlichen Arbeitsdienstes angezeigt zusammen mit der Aufforderung, die Verhältnisse zu bereinigen und sich in Zukunft regelkonform zu verhalten. Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, kann eine Geldstrafe von höchstens 180 Tagessätzen ausgesprochen werden. Die entsprechenden Strafbestimmungen gelten für die direkt verantwortlichen natürlichen Personen, welche den Regelverstoss begangen haben.

BIEL-BIENNE

Zentralplatz / Place Centrale 51
Postfach / Case postale 480
CH-2501 Biel-Bienne

Tél. +41 32 322 25 21
Fax +41 32 323 18 79

NEUCHÂTEL

Faubourg du Lac 11
Case postale 2333
CH-2001 Neuchâtel

Tél. +41 32 722 17 00
Fax +41 32 722 17 07

SOLOTHURN

Westbahnhofstrasse 1
Postfach 555
CH-4502 Solothurn

Tél. +41 32 628 26 26
Fax +41 32 628 26 20

YVERDON-LES-BAINS

Rue de la Plaine 34
Case postale 538
CH-1400 Yverdon-les-Bains

Tél. +41 24 426 00 66
Fax +41 24 426 00 77