

Gesetzliche Regelung für die Zeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit hat in erster Linie Kontrollfunktion. Sie zeigt sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer auf, wie viel und gegebenenfalls auch woran Letzterer gearbeitet hat.

Gemäss Arbeitsgesetz*) (ArG und ArGV) muss jeder Arbeitgeber Rechenschaft ablegen, wie lange seine Arbeitnehmer täglich und wöchentlich arbeiten – Ausgleichs-, Überzeit und Pausen eingeschlossen.

Wer ein AHV-pflichtiges Erwerbseinkommen (inkl. Bonus) über 120'000 CHF und eine grosse Zeitautonomie hat, kann auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten – sofern ein Gesamtarbeitsvertrag vorliegt. Alle anderen Mitarbeitenden **müssen** ihre Zeiten erfassen.

Überblick	
Regel	Erfordernisse
Zeiterfassung zwingend	<ul style="list-style-type: none"> • < 120'000 CHF Lohn inkl. Boni und / oder • kein GAV
Zeiterfassung nicht zwingend	<ul style="list-style-type: none"> • > 120'000 CHF Lohn (inkl. Boni), Verzicht muss aber in einem GAV geregelt sein.
Graubereich (ohne Detailerfassung)	<ul style="list-style-type: none"> • < 120'000 CHF Lohn (inkl. Boni) • eine gewisse Zeitsouveränität • Muss zwischen Arbeitgeber und Betriebskommission geregelt sein**).

*) Art.46 Arbeitsgesetz (ArG) sowie Art. 75 der Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)

***) Gemäss der Änderung soll es auch bei Arbeitnehmern unter 120 000 Fr. Jahreslohn und mit einer «gewissen Zeitsouveränität» möglich sein, auf die Detailerfassung zu verzichten; gefordert sind aber in diesen Fällen weiterhin eine tägliche Zeiterfassung. Die Beschränkung auf die summarische Erfassung jedes Tages lässt sich durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebskommission regeln. Die Definition und die «Messung» der für die Lockerung geforderten Zeitautonomie muss die Praxis noch präzisieren.

[Lesen Sie mehr...](#)

Quelle: NZZ-Online