

Kategorie: Arbeitsrecht

Titel: Mehrstunden – Überstunden und Überzeit (Teil 3)

Name der Autorin: Rechtsanwältin Leena Kriegers-Tejura, LL.M.

Kurzprofil der Autorin: Selbständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Zulauf Bürgi Partner, Zürich / Dozentin für Wirtschafts- und Arbeitsrecht bei AKAD Business AG / Fachvorstand Arbeitsrecht für eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources / Dozentin HF (Nebenberuf)

Email der Autorin: leena.kriegers@zblaw.ch

Website der Autorin : www.zblaw.ch

Foto der Autorin: bereits vorhanden

vsKP Event

Anlässlich des vsKP Events vom 7. Mai 2014 habe ich zum Thema Mehrstunden - Überstunden, Überzeit – Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer referiert. Es ging darum aufzuzeigen, wie die verschiedenen Arten von Mehrstunden in der Praxis zu handhaben sind.

Für Einzelheiten verweise ich auf meine zwei Blogs zu diesem Thema sowie auf die Präsentation anlässlich des Events. In dieser Präsentation werden noch weitere Themen aufgegriffen und der Bezug zur Praxis hergestellt.

Vertrauensarbeitszeit

In Ergänzung zu diesen drei Blogeinträgen hier noch ein paar Bemerkungen zur Vertrauensarbeitszeit. Bei der Vertrauensarbeitszeit wird das Arbeiten nach vorgegebener Zeit ersetzt durch das Arbeiten, um Aufgaben zu erledigen, oder um die vom Arbeitgeber erwarteten Ergebnisse zu erreichen. Beginn und Ende der Arbeitszeit werden nicht mehr registriert.

Die Gewerkschaften lehnen die Vertrauensarbeitszeit ab. Sie machen geltend, die die heute immer flexibleren Arbeitszeiten würden eine Arbeitszeiterfassung zwingend notwendig machen, denn nur so könnten Arbeitnehmer überhaupt die geleiteten Mehrstunden beim Arbeitgeber einfordern. Arbeitgeberverbände hingegen fordern liberalere Vorschriften mit Bezug auf die Erfassungspflicht und setzten sich für eine „praxisgerechtere“ Lösung ein.

Es sind seit Jahren bereits Bestrebungen im Gange, die Regelungen bezüglich Arbeitszeiterfassung zu revidieren. Bislang konnte noch keine Einigung gefunden werden,

sodass die heute im Arbeitsgesetz enthaltenen Bestimmungen bezüglich Arbeitszeiterfassung noch immer Geltung haben. D.h. der Arbeitgeber muss die Arbeitszeiten seiner Arbeitnehmer erfassen und dokumentieren. Die Vertrauensarbeitszeit widerspricht aber dieser Regelung und hält dem heutigen gesetzlichen Rahmen nicht stand. Lediglich mit Bezug auf Projektleiter und Kader mit Weisungsrecht gibt es seit 2014 eine Lockerung, indem nur noch die Anzahl geleistete Arbeitsstunden pro Tag dokumentiert werden müssen.

Bis eine definitive neue Lösung gefunden wird, sind Betriebe, welche dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, grundsätzlich gehalten, die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer zu erfassen.