



## **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.