

Pausen, Arbeitsweg oder Geschäftsreisen

Was ist Arbeitszeit?

Arbeitszeit ist nicht einfach nur die Zeit, in der effektiv Arbeitsleistung erbracht wird, sondern hat vielfältige Erscheinungsformen. Was alles als Arbeitszeit gilt, ist wichtig für die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Von Dr. Stefan Rieder

Der Begriff der Arbeitszeit wird in Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 definiert und ist die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung der Arbeitgeberin zu halten hat. Doch was bedeutet dieses zur Verfügung der Arbeitgeberin zu halten genau? Arbeitszeit liegt zuerst einmal vor, wenn die Arbeitgeberin die Leistung von Arbeitszeit angeordnet hat. Aber auch ohne ausdrückliche Anordnung kann Arbeitszeit vorliegen, wenn nämlich die Leistung von Arbeitszeit notwendig ist und durch den Mitarbeitenden nach Treu und Glauben im Interesse der Arbeitgeberin geleistet wird. Sofern Mitarbeitende nun Arbeitszeit leisten, ohne dass diese angeordnet worden ist und ohne dass diese im Interesse der Arbeitgeberin erfolgt, dann würde diese geleistete Zeit eigentlich keine Arbeitszeit darstellen. Allerdings ist der Anordnung von Arbeitszeit die Leistung von Arbeitszeit, gegen welche die Arbeitgeberin nicht einschreitet und dadurch duldet, obschon darüber Kenntnis besteht oder Kenntnis bestehen müsste (das ist in aller Regel der Fall, wenn eine offizielle Zeiterfassung besteht), gleichgestellt. Die Arbeitgeberin müsste also umgehend gegen als Arbeitszeit erfasste Zeit reklamieren, da diese ansonsten als genehmigt gilt. Grundsätzlich keine Rolle spielt, ob der Mitarbeitende die Arbeitsleistung innerhalb der Organisation der Arbeitgeberin erbringt oder ausserhalb, allenfalls zu Hause (Homeoffice) oder irgendwo anders (work from anywhere).

Die Arbeitszeit bedingt rechtlich gesehen nicht eine effektive Arbeitsverrichtung, sondern stellt eigentlich eine blosser Präsenzzeit dar. Bei einer ineffizienten Arbeitserledigung kann deshalb die erfasste Arbeitszeit nicht gekürzt werden, zumindest solange nicht offensichtlich während der Arbeitszeit arbeitsfremde Tätigkeiten ausgeführt werden. Keine Arbeitszeit



Die für den Arbeitsweg aufgewendete Zeit vom Wohnort zum normalen Arbeitsort stellt keine Arbeitszeit dar.

liegt vor, wenn der Mitarbeitende gegen den Willen der Arbeitgeberin Arbeitsleistung erbringt, weil sich der Mitarbeitende in einem solchen Fall nicht zur Verfügung der Arbeitgeberin zu halten hat, keine Arbeitszeit angeordnet worden ist und in aller Regel (abgesehen von dringenden Sonderfällen) nicht betrieblich notwendig war. Das kann dort relevant sein, wo Mitarbeitende gegen die ausdrückliche Weisung (und allenfalls nach Verwarnungen) am Sonntag, in der Nacht oder in den Ferien arbeiten.

Arbeitsweg

Die für den Arbeitsweg aufgewendete Zeit vom Wohnort zum normalen Arbeitsort stellt keine Arbeitszeit dar. Der Arbeitsweg stellt jedoch in drei verschiedenen Fällen ausnahmsweise doch Arbeitszeit dar:

1. Wird die Arbeit ausserhalb des üblichen Arbeitsorts geleistet, dann stellt die Differenz eines allfällig längeren Arbeitswegs zum auswärtigen Arbeitsort im Vergleich zum gewöhnlichen Arbeitsweg Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 2 ArGV 1). Bei einem kürzeren Arbeitsweg kann die Arbeitgeberin keine Minusstunden geltend machen. Durch einen auswärtigen Arbeitsort darf der Zeitraum der täglichen Arbeitszeit oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit ausnahmsweise überschritten werden, allerdings beginnt die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden erst bei der Rückkehr des Mitarbeitenden an dessen Wohnort (Art. 13 Abs. 3 ArGV 1).
2. Wenn Pikettdienst ausserhalb des Betriebs geleistet wird, dann stellt der Arbeitsweg infolge eines Einsatzes

während des Pikettdiensts ausnahmsweise Arbeitszeit dar (Art. 15 Abs. 2 ArGV 1).

3. Stillende Mütter haben im 1. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf bezahlte Stillzeit (30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden, 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden, 90 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden) und sind während der Zeit zum Stillen oder Abpumpen der Milch von der Arbeitspflicht befreit (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1). Sofern die Mutter hierfür den Betrieb verlässt (was ihr freisteht), dann ist im Rahmen der bezahlten Stillzeit eben auch der ausserordentliche Arbeitsweg bezahlt.

Pausen

Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn der Mitarbeitende den Arbeitsplatz nicht verlassen kann. Nicht erforderlich ist, dass das Unternehmen verlassen werden kann, weshalb eine Arbeitgeberin für das Verbringen der Pausen einen speziellen Pausenraum mittels Weisungsrechts bezeichnen kann. Sobald der Mitarbeitende aber seinen Arbeitsplatz im Sinne des Ortes, der ihm zur Ausführung seiner Arbeit zugewiesen worden ist, nicht verlassen kann, gilt die Pause als Arbeitszeit. Das gilt auch, wenn die Pause an und für sich gewährt wird, d.h. sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz verpflegen und ausru-

hen kann, bei Bedarf aber die Pause unterbrechen muss (z.B. zwecks Eingreifens in einen Arbeitsprozess).

Geschäftsreisen

Bei einer Geschäftsreise im Inland gilt die gesamte Reisezeit und auswärtige Arbeitszeit als Arbeitszeit, das gilt insbesondere auch für die Reisezeit bei einer Fremdbeförderung (z.B. Zug oder Bus). Einzig frei verfügbare Zeit während der Geschäftsreise (z.B. Mittagspause oder Abend sowie Nacht bei einer mehrtägigen Geschäftsreise) stellen nicht Arbeitszeit dar. Bei einer Geschäftsreise im Ausland besteht in Art. 13 Abs. 3^{bis} ArGV 1 eine differenzierte Regelung. Die Zeit, die für die in der Schweiz zurückgelegte Hin- und Rückreise benötigt wird, stellt im Umfang über dem normalen Arbeitsweg Arbeitszeit dar. Sobald die Schweiz verlassen wird, gelangen das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen nicht mehr zur Anwendung, weshalb keine gesetzliche Bestimmung betreffend die Arbeitszeit besteht. In der Konsequenz ist eine vertragliche Regelung, dass eine Pauschale (z.B. Tagessollarbeitszeit) für die Reisezeit angerechnet wird, rechtlich zulässig. Mit Blick auf das Arbeitsgesetz sind bei Auslandsgeschäftsreisen weitere Besonderheiten zu beachten. Findet die Hin- oder Rückreise ganz oder teilweise in der Nacht oder an einem Sonntag statt, wird hierfür keine Nacht- oder Sonntagsarbeitsbewilligung benötigt. Die Ruhezeit

von 11 Stunden ist unmittelbar nach der Rückreise zu gewähren, und sie beginnt mit dem Eintreffen des Mitarbeitenden an dessen Wohnort zu laufen.

Weiterbildung

Eine Weiterbildung inklusive der dafür erforderlichen Vor- und Nachbereitungszeit sowie Reisezeit stellt Arbeitszeit dar, sofern es sich um eine von der Arbeitgeberin angeordnete oder eine gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildung handelt (Art. 13 Abs. 4 ArGV 1). Bei Weiterbildungen, die freiwillig oder in gemeinsamer Absprache erfolgen, muss zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeberin vereinbart werden, ob die Weiterbildung in der Arbeitszeit oder in der Freizeit erfolgt (Überstundenkompensation, Ferienbezug oder Minusstunden). Bei einer solchen Abrede im Rahmen einer nicht angeordneten oder gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildung kann auch vorgesehen werden, dass eine Weiterbildung nur teilweise an die Arbeitszeit angerechnet wird oder aber, dass nur eine maximale Dauer angerechnet wird (wie z.B. die Tagessollzeit).



Dr. Stefan Rieder ist als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht im privaten Arbeitsrecht, öffentlichen Personalrecht und Sozialversicherungsrecht sowohl beratend als auch prozessierend tätig.



STUDIENGANG

CAS COMPENSATION & BENEFITS MANAGEMENT CERTIFICATE OF ADVANCED STUDIES

Zusammen mit klingler consultants und der acbe bieten wir Ihnen einen Studiengang, der Ihnen ausgezeichnete Chancen für eine Kaderposition im Bereich *Compensation & Benefits* eröffnet. Nach der erfolgreichen Beendigung des CAS sind Sie in der Lage, eine nachvollziehbare und marktgerechte Vergütung in Ihrer Organisation zu gewährleisten.

Dieser CAS richtet sich an ambitionierte Menschen, die ihre Fähigkeiten im Bereich *Compensation & Benefits* auf höherer Stufe fachlich und methodisch verbessern wollen.

STUDIENBEGINN PER 18. AUGUST 2022



HAUTE ÉCOLE DE GESTION
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT
SCHOOL OF MANAGEMENT

Fribourg
Freiburg

Auskünfte: Sabrina Hugentobler
klingler consultants
www.hsw-fr.ch

T +41 44 542 26 45
sabrina.hugentobler@klinglerconsultants.ch

klingler

Compensation & Performance Experts