

Differenzen bei der Zeiterfassung

Tipps an Arbeitnehmende

Die Verantwortlichen hinter correct.ch ag rechnen damit, dass wer seine Zeiten mit correctTime erfasst, Differenzen zur Zeiterfassung oder Lohnabrechnung des Arbeitgebers entdecken wird. Das kann verschiedene Gründe haben:

Arbeitszeit wird nicht oder ungenau erfasst

Leider gibt es nach wie vor Betriebe, welche die Arbeitszeiten gar nicht oder dann nur schematisch erfassen. In solchen Fällen liegt das Problem nicht beim im Einsatz stehenden System, sondern an der fehlenden oder falschen Aufzeichnung.

✓ **Keine falschen Aufzeichnungen unterzeichnen**

Es kommt leider vor, dass Vorgesetzte nicht die effektiven Zeiten, sondern nur die Planung unterzeichnen lassen, welche dann naturgemäss von der effektiven Arbeitszeit abweicht. Hintergedanke dabei ist vermutlich, dass man im Falle einer Kontrolle ein Dokument zum Vorzeigen hat, das aussieht wie eine Zeiterfassung. Oder es passieren bewusst oder unbewusst Fehler beim Übertragen der Zeiten in ein Zeiterfassungssystem. Solche Aufzeichnungen darf man keinesfalls unterzeichnen. Wenn doch, ist man später in einem allfälligen Gerichtsverfahren nicht glaubwürdig. Das Argument, die Zeiterfassung des Arbeitgebers stimme nicht, wirkt nicht, wenn man diese unterzeichnet hat. Die Unterschrift auf falsche Zeiterfassungen darf mit gutem Gewissen verweigert werden.

✓ **Arbeitszeiten auch immer selbst notieren**

Erfasst der Betrieb keine Arbeitszeiten, so stützen sich Gerichte im Regelfall auf die Zeiten ab, welche der oder die Arbeitnehmer:in aufgezeichnet hat. Zumindest gilt dies solange, wie diese Zeiten glaubwürdig sind.

✓ **Besonderheiten notieren**

Will man auf der ganz sicheren Seite sein, notiert man sich zusätzlich alle Besonderheiten in einem Tagebuch. Gut ist auch, wenn man ein Fotoprotokoll macht (Bilder vom Verlassen des Betriebes). Die Zeit der Fotoaufnahme ist auf dem Handy registriert.

Wird die Arbeitszeit zwar erfasst, aber ungenau, weil bspw. der Arbeitsbeginn oder die Mittagspause immer zur selben Zeit eingetragen ist, dann ist die Zeiterfassung des Betriebes nicht glaubwürdig. Vor Gericht wird diese kaum gegen eine genaue Zeiterfassung des oder der Mitarbeitenden standhalten.

Zeiterfassungssystem rechnet anders als correctTime

Aus Erfahrung wissen wir, dass Zeiterfassungssysteme im Einsatz sind, die nicht richtig rechnen. Das kann verschiedene Gründe haben:

- System ist nicht spezifisch für die Hotellerie und Gastronomie programmiert und die Vorgaben des L-GAVs werden nicht umgesetzt.
- System ist zwar branchenspezifisch, aber es passieren Fehler oder man kann gewisse Situationen nicht erfassen. Als Beispiel: In vielen Systemen kann man nur halb- oder ganztägewise Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall eintragen. Dabei wissen alle, dass es Mitarbeitenden plötzlich schlecht werden kann oder dass am Arbeitsplatz Unfälle passieren können.
- Das System wendet eine Rechenweise an, welche rechtlich nicht korrekt ist und/oder beobachtet die Vorgaben des Arbeitsgesetzes hinsichtlich Ruhezeiten für ganze oder halbe Ruhetage nicht.

Gewissen Zeiterfassungssystemen kann man nur beschränkt einen Vorwurf machen, wenn sie anders rechnen als correctTime. Denn sie stützen sich auf den online einsehbaren Kommentar zum L-GAV. Problematisch bei diesem Kommentar ist die Berechnung der Ruhetage oder der Soll-Zeiten im Falle von Krankheit.

Die Vorgaben des L-GAV-Kommentars sind in sicher zwei Punkten rechtlich nicht haltbar:

- Sollzeitberechnung im Falle von Krankheit: Ein Mitarbeiter ist in einer Woche an zwei von fünf mit 8.4 Stunden geplanten Arbeitstagen krank. Gemäss L-GAV Kommentar wird die Sollzeit für diese Woche wie folgt gerechnet: 7 Tage \cdot 2 Krankheitstage = 5 Tage : $7 \times 42 = 30$ Stunden Soll-Zeit. Weil nun der Mitarbeiter nur an drei Tagen arbeitete und zwei Ruhetage bezog, arbeitet er 3×8.4 , also 25.2 Stunden. Im Ergebnis hat er 4.8 Minusstunden, nur weil er krank war und muss diese folglich nacharbeiten. Dieses Ergebnis verstösst klar gegen die zwingende Norm von Art. 324a OR. Kein Gericht wird in einem solchen Falle die Berechnung durchwinken.
- Ein Mitarbeiter ist in einer Woche drei geplante Arbeitstage krank. Gemäss L-GAV Kommentar wird der Ruhetageanspruch für diese Woche wie folgt gerechnet: 7 Tage \cdot 3 Krankheitstage = 4 Tage : $7 \times 2 = 1.14$ Tage Anspruch. Werden in dieser Woche die zwei Ruhetage effektiv bezogen, weil der Mitarbeiter dann wieder gesund ist, resultiert ein Minus von 0.86 Ruhetage. Wir haben keine klare Norm, welches diese Rechenweise für rechtlich unhaltbar erklärt, aber das Ergebnis kann niemandem erklärt werden. Jemand, der immer eine Fünf-Tage-Woche hat und dann unter der Woche krank wird, hat deswegen trotzdem das ganze Wochenende frei, ohne dass er irgendetwas nacharbeiten muss.

Man mag sich fragen, weshalb im L-GAV-Kommentar eine solche Rechenweise vorgegeben wird? Vermutlich wollte man eine einfache Berechnung vorgeben. Zudem kann diese Rechenweise auch mal gänzlich zu Gunsten des Mitarbeiters ausfallen. Deshalb zeigt sich eigentlich erst am Schluss eines Anstellungsverhältnisses, ob den Mitarbeitenden etwas genommen wurde, was ihnen zusteht.

Einzelne Zeiterfassungsanbieter werben damit, dass sie «L-GAV zertifiziert» sind. Eine solche Zertifizierung durch die Kontrollstelle gibt es schon lange nicht mehr.

✓ **Vorgesetzte ansprechen, wenn Rechenweise nicht nachvollziehbar**

Viele Arbeitgebende sind willens, alles richtig zu machen und haben eventuell teures Geld für ein Zeiterfassungssystem bezahlt. Sie sollen deshalb wissen, wenn

sie ein System im Einsatz haben, das nicht richtig rechnet. Wer seine Aufzeichnungen mit correctTime macht, kann anhand der zahlreichen Hinweise die Berechnung jederzeit nachvollziehen und deshalb den Vorgesetzten aufzeigen, wo der Fehler liegen könnte.

✓ **Abwarten bei Differenzen wegen Abwesenheiten im Falle von Krankheit oder Unfall**

Wie ausgeführt kann es sein, dass sich die Berechnung eines Systems einmal zu lasten und einmal zugunsten der einen oder anderen Partei auswirkt. Deshalb macht es keinen Sinn, bei jeder Abweichung einen Aufstand zu machen.

Vorkehrungen für den Streitfall

Leider findet man im Gespräch nicht immer eine konstruktive Lösung und es zeichnet sich ein Streitfall ab. Für diesen Fall geben wir folgende Empfehlungen ab:

✓ **Kein Einspruch nötig**

Viele Mitarbeitende meinen, sie müssten den Arbeitgeber auf eine falsche Zeiterfassung aufmerksam machen, weil sie sonst ihre Rechte verlieren. Dem ist nicht so. Auf Forderungen, welche sich aufgrund zwingender Vorschriften im L-GAV oder OR ergeben, kann man während des Anstellungsverhältnisses gar nicht verzichten (Art. 341 OR).

✓ **Rechtsschutzversicherung frühzeitig abschliessen**

Ohne Rechtsschutzversicherung lohnt sich ein allfälliges Vorgehen finanziell gar nicht. Denn man ist auf anwaltliche Unterstützung angewiesen, und die kostet schnell mal einige Tausend Franken. Rechtsschutzversicherungen denken in Schadenfällen. Spätestens dann, wenn es Korrespondenzen über die Differenzen gibt, wird vom Eintritt des Schadenfalles ausgegangen. Im Regelfalle sind Schadenfälle bis drei Monate nach Abschluss der Rechtsschutzversicherungen nicht gedeckt,

wenn man zum Zeitpunkt des Vertragsbeginns schon beim betreffenden Arbeitgeber angestellt war. Deshalb: Am besten unabhängig davon, ob sich Probleme abzeichnen oder nicht, eine Rechtsschutzversicherung abschliessen.

✓ **Augenmass behalten, fair bleiben**

Es gibt Betriebe, die sind grosszügig, sei es bei der Konsumation, sei es bei der Flexibilität oder in einer sonstigen Form. Aber auch Betriebe, die grundsätzlich korrekt unterwegs sind, machen manchmal Fehler oder gehen von falschen Annahmen aus. Ein Anstellungsverhältnis ist eine Beziehung, diese besteht aus Geben und Nehmen. Und solange das entsprechende Verhältnis etwa stimmt, darf man den Fünfer auch mal gerade sein lassen.

Version 2.8.2022