



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

SECO  
Arbeitnehmerschutz  
Effingerstrasse 31  
3003 Bern

Auch per E-Mail an: abas@seco.admin.ch

Zürich, 28. November 2012 RDB/sm  
derrer@arbeitgeber.ch

## **Anhörungsverfahren: Neuer Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1): Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme. Unsere Beurteilung basiert auf einer internen Anhörung unserer Mitglieder aus den Regionen und den Branchen. Die Vernehmlassung ist auf sehr grosses Echo gestossen, welches zeigt, wie wichtig die Frage für unsere Mitgliedverbände und deren Firmen ist. Von verschiedenen Mitgliedverbänden wurde der Stellenwert, welcher den Standpunkte der Arbeitsinspektoren bzw. der Verwaltung in den einschlägigen Sitzungen eingeräumt wurde, als übertrieben erachtet und die Stellungnahmen der Arbeitsinspektoren in der Öffentlichkeit als unerwünscht und unangemessen kritisiert.

### **1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)**

Unsere Position lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Der SAV unterstützt den neuen Art. 73 a, Verzicht auf Arbeitszeiterfassung grundsätzlich als ersten Schritt in die richtige Richtung.
- Der SAV erachtet die Lohngrenze von CHF 175'000 steuerbares Bruttoerwerbseinkommen als zu hoch.
- **Der SAV schlägt eine Lohngrenze in der Höhe des UVG Lohnes vor.** Als Anknüpfungspunkt könnte diesfalls jedoch der vereinbarte Bruttolohn als Berechnungsgrösse herangezogen werden.
- Der SAV unterstützt die Möglichkeit des Verzichtes auf Arbeitszeiterfassung für die im Handelsregister eingetragenen Personen.



## 2. Allgemeine Bemerkungen

Der erläuternde Bericht geht in seiner Ausgangslage auf die bereits geführten Diskussionen ein. Er unterlässt es jedoch, auszuführen, weshalb die Umsetzung der Arbeitszeiterfassung, wie sie im Gesetz vorgeschrieben ist, zu Problemen führt.

Die Bestimmung Art 73 ArgV1 spiegelt die Arbeitsverhältnisse im alten Fabrikgesetz wieder. Können die Mitarbeiter nicht frei über ihre Arbeitszeit verfügen, besteht ein Interesse daran, dass die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften dokumentiert und kontrolliert wird. In den letzten Jahren haben jedoch die technischen Möglichkeiten auch völlig neue Arbeitszeitmodelle ermöglicht, welche gerade im Zuge einer zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors vermehrt nachgefragt werden. Für Arbeitnehmende, welche in flexiblen Arbeitszeitmodellen tätig sind, sehr oft auch ausserhalb des fixen Arbeitsplatzes tätig sind, ist die rigide Arbeitszeitkontrolle nicht mehr angemessen, zumal die Arbeitszeitkontrolle lediglich eine Präsenzkontrolle ist.

Auch das Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer hat sich verändert und weiter entwickelt. Es entstand deshalb auch seitens der Arbeitnehmer ein Bedürfnis nach Vertrauen seitens der Arbeitgeber. Eine minutengenaue Anwesenheitskontrolle ist heute weder im Interesse der Arbeitgeber noch vieler Arbeitnehmender, welche seitens der Arbeitgeber Freiräume und Vertrauen einfordern.

Selbstverständlich gibt es nach wie vor zahlreiche Arbeitsplätze, die keine (grosse) Freiheit in der Gestaltung der Arbeitszeit erlauben sondern von festen Arbeitszeiten oder Schicht- und Einsatzplänen geprägt sind. Hier drängt sich keine Änderung auf.

Es geht nur darum, für Arbeitnehmende, welche über einen grossen Gestaltungsfreiraum beim Inhalt und bei der Organisation ihrer Arbeit geniessen, eine erleichterte Lösung der Erfassung der Arbeitszeit zu finden. In gegenseitiger Absprache sollte auf die Arbeitszeitaufzeichnung verzichtet werden oder allenfalls eine modifizierte Art zur Anwendung kommen können. So wird in verschiedenen Dienstleistungsbereichen die Arbeit auf die Kunden aufgeschrieben. Damit ist jedoch nur die Dauer der Arbeitszeit, nicht aber deren Lage erfasst. Dass diese Erfassung der Dauer nicht reichen soll, ist für viele Arbeitnehmende wie Arbeitgebende nicht einleuchtend.

Die Arbeiten und Diskussionen rund um die Arbeitszeiterfassung haben gezeigt, dass es sehr schwierig ist, diese Kriterien des grossen Gestaltungsspielraums bei der Arbeitszeit auf einfache Art zu erfassen. Wir sind deshalb in einem ersten Schritt mit der Anwendung der Lohnhöhe als Hilfsgrösse einverstanden.

Die Antworten unserer Mitglieder haben aber ganz klar aufgezeigt, dass die Lohnhöhe von CHF 175'000 als unrealistisch hoch erachtet wird. Es braucht ja in jedem Falle eine schriftliche Vereinbarung. Es ist deshalb nicht ersichtlich, weshalb mit der Höhe des Lohnes die effektive Erleichterung praktisch wieder zu nichte gemacht wird, da die Lösung nur für eine verschwindend kleine Zahl von Arbeitnehmenden zur Anwendung kommen könnte.

Wir verweisen hier auf die pragmatische Lösung des Bundes, welche für Löhne über CHF 200'000 den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung vorschreibt (so weit wollen wir nicht gehen), jedoch für tiefere Lohnklassen den Verzicht zulässt. Das Maximum der Lohnklasse 24 liegt bei CHF 145'000. Dies bedeutet, dass auch in der Bundesverwaltung der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nicht nur im höchsten Kaderbereich möglich ist.



### 3. Zum neuen Art. 73 a ArgV1 im einzelnen

#### 3.1. Absatz 1 - Voraussetzungen für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

##### 3.1.1. Lohnhöhe als Abgrenzungskriterium

Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass es darum geht, Arbeitnehmende, die ihre Arbeitszeit selbstständig gestalten können und einen grossen Handlungsspielraum in der Erfüllung ihrer Aufgaben geniessen, von der engen und detaillierten Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreien zu können. Diese Gruppe der Arbeitnehmenden empfindet eine detaillierte Arbeitszeitkontrolle sehr oft als Misstrauen seitens des Arbeitgebers und verweigert sich der Arbeitszeiterfassung oft.

Da es in der Praxis schwierig ist, entsprechende klare Abgrenzungskriterien zu definieren, welche einheitlich über alle Branchen angewendet und mit einem vernünftigen Aufwand kontrolliert werden können, sind wir mit der Hilfsgrösse der Lohnhöhe grundsätzlich einverstanden.

##### 3.1.2. Hochlohnverdienende

Der neue Art. 73a sieht als Lohngrenze, das vertraglich geschuldete oder im Schnitt der letzten zwei Jahre erzielte jährliche steuerbare Bruttoerwerbseinkommen CHF 175'000 (Stand 2012) vor.

Mit dieser sehr hoch gesetzten Lohngrenze ist weder den betroffenen Arbeitnehmenden noch den Arbeitgebern gedient. Wir schlagen deshalb eine **Anknüpfung UVG-Lohn** an. Dieser beträgt aktuell ca. CHF 126'000. Es handelt sich dabei um eine eingeführte, allgemein bekannte und akzeptierte Grösse.

Mit einer Lohngrenze von CHF 175'000 werden lediglich 4% der Arbeitnehmenden erfasst. In der Baubranche oder in der Gastronomie sinkt dieser Anteil dann auf 1 resp. 0,5 %.

Das Unfallversicherungsgesetz sieht vor, dass «in der Regel mindestens 92, aber nicht mehr als 96% der versicherten Arbeitnehmer zum vollen Verdienst versichert sind». Bei steigenden Löhnen muss der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes von Zeit zu Zeit angehoben werden, damit diese Vorgabe weiterhin erfüllt ist.

Aus der Lohnstrukturhebung ergibt sich, dass der monatliche Bruttomedianlohn in der Schweiz 2010 CHF 5979 betrug. Die 10% der Arbeitnehmenden mit den höchsten Löhnen verdienten mehr als CHF 10'833. Der Monatslohn des UVG Lohnes von CHF 126'000 beläuft sich auf CHF 10'500. Das heisst, dass mit der Grenze des UVG Lohnes etwa 10% aller Arbeitnehmenden von der Arbeitszeiterfassung nach ArG befreit werden könnten.

##### 3.1.3. Jährliches steuerbares Bruttoerwerbseinkommen als Abgrenzungskriterium

Wird auf den UVG-Lohn abgestellt, kann auf das **vertraglich vereinbarte jährliche Bruttoerwerbseinkommen** beim entsprechenden Arbeitgeber abgestellt werden. Dies ist ein einfaches und leicht zu kontrollierendes Abgrenzungskriterium.

Mit dem Abstellen auf das jährliche steuerbare Bruttoerwerbseinkommen entstehen erhebliche Umsetzungsschwierigkeiten in der Praxis. Das steuerbare Bruttoeinkommen enthält in der Regel auch volatile Elemente wie Bonus, Dienstaltersgeschenke, Kinderzulagen, Überstunden etc., die nicht die



tatsächliche Verantwortung und Funktion reflektieren, sondern auch auf Sondereffekten im Referenzjahr beruhen. Dies führt zu einer unerwünschten Volatilität der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung. Zudem ist das Bruttoerwerbseinkommen erst ex post, das heisst, nach Feststellung z.B. der Bonuszahlung, bezifferbar.

Das vereinbarte Basissalär gibt im Gegensatz dazu einen eindeutigen Hinweis auf die tatsächliche Funktion und das Mass der Verantwortung der Mitarbeitenden. Zudem ist es im Voraus bestimmbar und auch unter dem Aspekt der branchenübergreifenden Machbarkeit sinnvoller, da nicht in allen Branchen die Ausrichtung von Boni verbreitet ist. Zur Ermittlung einer Referenzgrösse, welche die im steuerbaren Bruttoeinkommen enthaltenen Sondereffekte isoliert, muss allerdings auf ein entsprechend tieferes Basiseinkommen abgestellt werden.

Ein Wechsel in der Arbeitszeiterfassung aufgrund von höheren oder tieferen Boni oder Einmalzahlungen macht keinen Sinn und entspricht auch nicht den Intentionen der Regelung.

#### **3.1.4. Individueller und schriftlich vereinbarter Verzicht**

Gegen einen individuellen Verzicht ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Dies darf aber nicht zu einem grossen administrativen Aufwand führen. Wichtiger erscheint uns hingegen, dass die Arbeitszeit mit den Arbeitnehmenden in regelmässigen Abständen auch thematisiert wird (vgl. weiterführende Vorschläge).

#### **3.1.4. Anpassung der Einkommensschwelle**

Wird der UVG-Lohn (oder allenfalls ein Faktor davon) als Anknüpfungspunkt genommen, fällt die Notwendigkeit einer regelmässigen Anpassung dahin. Vielmehr kommt dann automatisch die Anpassung des UVG-Lohnes zur Anwendung.

#### **3.2. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung**

Wichtig erscheint uns, nochmals darauf hinzuweisen, dass es um einen Verzicht auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit geht. Die Regeln über Arbeits- und Ruhezeiten werden dadurch nicht ausser Kraft gesetzt und es wird auch weiterhin Sache des Arbeitgebers sein, dafür zu sorgen, dass diese Bestimmungen auch bekannt sind.

#### **3.3. Handelsregistereintrag als Abgrenzungskriterium**

Gemäss Absatz 4 können die, gemäss Handelsregistereintrag zur Vertretung einer Handelsgesellschaft ermächtigten Personen, unter den gleichen Voraussetzungen auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Wir begrüssen den Verzicht der Arbeitszeiterfassung für zeichnungsberechtigte Personen. Die Zeichnungsberechtigung ist ein gesetzlich geregelter und kontrollierbarer Anhaltspunkt für den Grad der Verantwortung eines Mitarbeitenden. Zugleich zeigt er auch das Vertrauen auf, welches dem Mitarbeitenden entgegengebracht wird. Wer rechtsgültig seinen Arbeitgeber verpflichten kann, verfügt auch über den Handlungsspielraum zur eigenverantwortlichen Kontrolle seiner Arbeitszeit. Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist deshalb sinnvoll und gerechtfertigt. Da die Unterschriftsberechtigung im Handelsregister einzutragen ist, bestehen auch keinerlei Zweifel über den Kreis der Personen, die von der Arbeitszeiterfassung befreit sind, was auch im Hinblick auf die Kontrollierbarkeit sinnvoll ist.



Der vorgeschlagene Art. 73a Abs. 4 beschränkt den Anwendungsbereich auf Handelsgesellschaften. Gemäss der Handelsregisterverordnung dient das Handelsregister der Konstituierung und der Identifikation von Rechtseinheiten (Art. 1 HRegV). Was unter einer Rechtseinheit zu verstehen ist, wird im Art. 2 geklärt. Darunter fallen unter anderem Einzelunternehmen, Kollektivgesellschaften, Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Genossenschaften, Vereine und Stiftungen.

Wir schlagen deshalb vor, den Anwendungsbereich entweder gemäss der Handelsregisterverordnung zu definieren, oder allenfalls auf die Terminologie des Arbeitsgesetzes abzustellen und den Ausdruck «Betriebe» zu übernehmen (Art. 1 Abs. 1 ArG).

Der Handelsregistereintrag als Abgrenzungskriterium dürfte vor allem auch in gewerblichen Kleinbetrieben ein flexibles Instrument darstellen.

#### **4. Weiterführende Vorschläge**

Wir betonen an dieser Stelle nochmals, dass wir die vorgeschlagene Änderung als **ersten Schritt** ansehen. Es scheint uns zwingend notwendig, für die Zukunft weitere, parallel zur Anwendung kommende Möglichkeiten zu prüfen

##### **4.1. Erfassung von Abweichungen**

Die Sozialpartner der Bankbranche haben nach der Auswertung des Pilotversuches vorgeschlagen, nur noch Abweichungen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie Nacht- und Sonntagsarbeit zu erfassen. Mit geeigneten Begleitmassnahmen hätte der Missbrauch dieser erleichterten Erfassung verhindert werden sollen. Dieses System hätte wesentlich zur Erhöhung der Akzeptanz bei den Mitarbeitenden beigetragen und wäre letztlich dem Arbeitnehmerschutz dienlich gewesen wäre.

##### **4.2. Zur Verfügung stellen der Informationen und jährliche Thematisierung der Arbeitszeit**

Die Erfassung der Arbeitszeit hat letztlich zum Ziel, die berechtigten Anliegen des Arbeitnehmerschutzes durchzusetzen. Im Sinne eines effizienten Arbeitnehmerschutzes müssen die öffentlich rechtlichen Vorschriften primär darauf ausgelegt sein, konkrete Gesundheitsgefährdungen zu verhindern resp. einzudämmen. Dies heisst aber auch, dass die Arbeitszeitbestimmungen den Arbeitnehmenden bekannt sein müssen.

Eine Erleichterung der Arbeitszeiterfassung kann demnach gewährt werden, wenn ein zur Verfügungstellen der entsprechenden Informationen damit einhergeht. Anstelle einer mechanistischen Zeiterfassung sollte ein jährliches Gespräch über die qualitative und quantitative, insbesondere zeitliche Belastung treten.

#### **5. Sozialpartnerschaftliche Lösungen als weitere Möglichkeit**

Der Schweizerische Versicherungsverband unterbreitet folgenden alternativen Formulierungs- und Lösungsvorschlag:

##### **Art. 73bis ArGV1 Abweichung von der lückenlosen Zeiterfassungspflicht**

Auf die lückenlose Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c und e kann in Unternehmen mit Vertrauensarbeitszeit oder ähnlichen Modellen verzichtet



werden, wenn in einer einzel- oder kollektivarbeitsrechtlichen Vereinbarung folgende Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern festgehalten sind:

- a. Informationspflicht des Arbeitgebers über alle für das Arbeitsverhältnis relevanten öffentlich- und privatrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Erfüllung dieser Informationspflicht ist zu dokumentieren;
- b. Gewährleistung der Möglichkeit zur Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmenden gemäss Art. 73 Abs. 1 c und e;
- c. Die Verpflichtung zur persönlichen Diskussion des Arbeitgebers mit jedem Arbeitnehmer über die Arbeitszeit und -belastung sowie über Abweichungen von der im Arbeitsvertrag und im Arbeitsgesetz vorgegebenen Arbeitszeiten mindestens einmal jährlich. Die Erfüllung dieser Gesprächspflicht und sich daraus allenfalls ergebende Massnahmen und gegenseitige Verpflichtungen sind zu dokumentieren; und
- d. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen oder externen Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen.

Wir erachten diesen Vorschlag, der weitgehend einer unter Arbeitgeberverbänden diskutierten Variante für einen weiteren Schritt entspricht, als vielversprechend. Wir beantragen deshalb, dass in einem weiteren Schritt über diesen Vorschlag eine Diskussion geführt wird.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, welche Sie unseren Bemerkungen entgegenbringen und bitten Sie, unsere Standpunkte zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Thomas Daum  
Direktor

Ruth Derrer Balladore  
Mitglied der Geschäftsleitung