



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit

Entwurf zur Revision von Artikel 73a ArGV 1

Auswertung der Ergebnisse des Anhörungsverfahrens (11. September 2012 - 30. November 2012)

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Stellungnahmen	3
3	Übersicht	3
3.1	Ablehnende Stellungnahmen	3
3.1.1	Befürwortung der Beibehaltung der vom Gesetz auferlegten Arbeitszeiterfassungspflicht für alle Arbeitnehmenden	3
3.1.2	Der Revisionsentwurf entspricht nicht den aktuellen Bedürfnissen der Arbeitswelt	4
3.2	Zustimmende Stellungnahmen	4
3.3	Befürwortung einer Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht: kritische Bemerkungen zum Entwurf und alternative Vorschläge	4
3.3.1	Der Revisionsentwurf sei klarer und restriktiver zu formulieren oder sollte auf anderen Kriterien beruhen.....	4
3.3.2	Der Revisionsentwurf müsse weitreichender sein und sollte sich auf eine grössere Anzahl von Arbeitnehmenden beziehen	4
4	Zusammenfassung	5
4.1	Ablehnende Stellungnahmen	5
4.1.1	Befürwortung der Beibehaltung der vom Gesetz auferlegten Arbeitszeiterfassungspflicht für alle Arbeitnehmenden	5
4.1.2	Der Revisionsentwurf entspricht nicht den aktuellen Bedürfnissen der Arbeitswelt	7
4.2	Zustimmende Stellungnahmen	8
4.3	Befürwortung einer Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht: kritische Bemerkungen zum Revisionsentwurf und alternative Vorschläge	9
4.3.1	Der Revisionsentwurf sei klarer und restriktiver zu formulieren oder sollte auf anderen Kriterien beruhen.....	9
4.3.2	Der Revisionsentwurf müsse weitreichender sein und sollte sich auf eine grössere Anzahl von Arbeitnehmenden beziehen	10
4.4	Forderung nach einer Revision des Gesetzes.....	11
5	Anhang	13
5.1	Liste der Anhörungsteilnehmenden.....	13

1 Ausgangslage

In den letzten Jahren ist eine gewisse Diskrepanz zwischen der (gemäss Artikel 46 ArG¹ und 73 ArGV 1²) vom Gesetz auferlegten Arbeitszeiterfassungspflicht und der gelebten Praxis entstanden. In der Schweiz wird die Arbeitszeit von ca. 16,7 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht erfasst. Im März 2008 entschied das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, eine Erleichterung der Arbeitszeiterfassung zu prüfen und informierte diesbezüglich die Eidgenössische Arbeitskommission. Daraufhin fand zwischen 2009 und 2011 ein Pilotprojekt im Bankensektor statt. Das Projekt wurde unter der Leitung des SECO in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den kantonalen Vollzugsorganen³ durchgeführt. Im Vordergrund stand die Suche nach einer Lösung, die eine Anpassung der Arbeitszeiterfassung unter Einhaltung des vom Gesetzgeber vorgegebenen Schutzziels ermöglichen sollte.

Die für die Durchführung des Pilotprojekts gewählte Vorgehensweise, welche die Anwendung einer Checkliste und die Meldepflicht nur bei bestimmten Überschreitungen vorsah, war vor allem deshalb nicht sehr überzeugend, weil sie die Überprüfung der Einhaltung bestimmter Vorschriften erschwerte. Hingegen konnten nützliche Elemente zur Ausarbeitung einer besseren Lösung gesammelt werden.

Das heftig diskutierte Projekt führte schliesslich zum vorliegenden Revisionsentwurf. Er sieht vor, dass Arbeitnehmende mit einem Bruttoerwerbseinkommen von mehr als CHF 175'000 sowie Personen, die gemäss Handelsregistereintrag zur Vertretung einer Handelsgesellschaft ermächtigt sind, auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können. Der zuletzt ausgewählte Ansatz ermöglicht eine objektive Abgrenzung und erleichtert somit die Umsetzung. Ausserdem tangiert der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nur einen kleinen Teil der Angestellten, die ohnehin über einen grossen Gestaltungsfreiraum bei der Organisation ihrer Arbeit verfügen.

2 Stellungnahmen

68 Akteurinnen/Akteure aus verschiedenen Bereichen haben sich zum Revisionsentwurf geäussert. Die Liste der Anhörungsadressaten mit den im Text verwendeten Abkürzungen befindet sich im Anhang.

3 Übersicht

3.1 Ablehnende Stellungnahmen

3.1.1 Befürwortung der Beibehaltung der vom Gesetz auferlegten Arbeitszeiterfassungspflicht für alle Arbeitnehmenden

Kantonale Behörden: AG, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SZ, SO, TG, UR, VS, ZG, ZH, die Stadt Winterthur, die Stadt Zürich sowie die interkantonalen Verbände IVA und VSAA.

Akteurinnen/Akteure im Bereich Gesundheit und Arbeitshygiene: SGARM, SGAH, SGAS, suissepro, FMH, Gesundheitsförderung Schweiz.

¹ Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG), SR 822.11.

² Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1).

³ AWA ZH, IVA, KV Schweiz, SBPV, AGV Banken und einige Vertreterinnen/Vertreter der betroffenen Banken.

Gewerkschaftsbereich: SGB, Syna, Travail.Suisse, Transfair, VSAO, Hôtel & Gastro Union.

3.1.2 Der Revisionsentwurf entspricht nicht den aktuellen Bedürfnissen der Arbeitswelt

Parteien: FDP.

Unternehmen: SVV, SWICO, Atos, FER, Senesuisse.

Andere Institutionen: Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektoren.

3.2 Zustimmende Stellungnahmen

Kantonale Behörden: VD.

Unternehmen: Philip Morris International.

3.3 Befürwortung einer Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht: kritische Bemerkungen zum Entwurf und alternative Vorschläge

3.3.1 Der Revisionsentwurf sei klarer und restriktiver zu formulieren oder sollte auf anderen Kriterien beruhen

Kantonale Behörden: AR, TI.

Gewerkschaftsbereich: KV Schweiz, SBPV.

Unternehmen: Coop.

Andere Institutionen: Universität St. Gallen.

3.3.2 Der Revisionsentwurf müsse weitreichender sein und sollte sich auf eine grössere Anzahl von Arbeitnehmenden beziehen

Arbeitgeberorganisationen: SAV, economiesuisse, CP, AGV Banken, SGV, H+, Swiss Retail Federation, SSE, Treuhand-Kammer, HAW.

Parteien: SVP.

Andere Institutionen: KMU-Forum.

4 Zusammenfassung

4.1 Ablehnende Stellungnahmen

4.1.1 Befürwortung der Beibehaltung der vom Gesetz auferlegten Arbeitszeiterfassungspflicht für alle Arbeitnehmenden

Argumente

Die Anhörungsteilnehmenden, welche den Status quo befürworten, sind allgemein der Ansicht, dass die Arbeitszeiterfassung eine wesentliche Voraussetzung für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden darstellt. Ausserdem geben sie zu bedenken, dass mit dem Revisionsentwurf das Grundpostulat, d.h. den Unternehmen mehr Flexibilität zu gewähren, nicht beantwortet würde. Stattdessen nähme man den betroffenen Akteurinnen/Akteuren eines der wirksamsten Instrumente zur Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen. Im Gesundheitswesen tätige Organisationen (SGARM, SGAH, SGAS, suissepro, FMH) äussern sich dabei am entschiedensten: Das Revisionsvorhaben müsse unbedingt aufgegeben werden. Gesundheitsförderung Schweiz betont, dass in Bezug auf die Gefahren für die öffentliche Gesundheit die Arbeitszeiterfassung sowohl im Interesse der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgeber sei.

Die zugunsten des Verzichts der Arbeitszeiterfassung geäusserten Argumente konnten diese Gegnerinnen/Gegner des Entwurfs nicht genügend überzeugen. Zudem sind viele von ihnen der Ansicht, der Bericht des SECO sei widersprüchlich. Mehrere Institutionen (z.B. BL, VS, SGB, Syna und Travail.Suisse) erklären deutlich, dass sie der Revisionsentwurf enttäuscht.

Von IVA, VSAA, BS, AG, FR, GE, GL, BL, GL, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SG, SZ, SO, UR, der Stadt Winterthur, der Stadt Zürich, ZH, SGARM, SGAH, SGAS, suissepro, SGB, Syna, Travail.Suisse, Transfair, VSAO, Hôtel & Gastro Union wurden folgende Argumente vorgebracht:

- *Schwächung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden*

Nach Auffassung der Gegnerinnen/Gegner des Revisionsentwurfs hätte die Aufhebung der Aufzeichnungspflicht unausweichlich negative Folgen für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden und widerspreche somit dem Gesetzesziel. In der Tat zeigten die SECO-Studien, dass Arbeitnehmende, welche ihre Arbeitszeiten nicht aufzeichnen, häufiger über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus Einsatz leisten. Ausserdem würden sie im Vergleich zu Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeit erfassen, häufiger auch in ihrer Freizeit oder im Krankheitsfall arbeiten. Im Übrigen könnten Arbeitnehmende dank der Arbeitszeiterfassung Forderungen aus Überstunden geltend machen. Das Fehlen eines solchen Beweismittels führe zu einer Rechtsunsicherheit, die sich vor allem auf Arbeitnehmende nachteilig auswirke. Aufgrund des Revisionsentwurfs werde zudem den kantonalen Inspektoraten ein unerlässliches Kontrollinstrument weggenommen. Auf diese Weise würden die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen für die vom Vorschlag betroffene Kategorie von Arbeitnehmenden zum toten Buchstaben. Daher sind die Mehrzahl der kantonalen Inspektorate sowie die Gewerkschaftsorganisationen der Ansicht, dass es logischer und konsequenter wäre, die vom Revisionsentwurf betroffenen Arbeitnehmenden in die Definition der Arbeitnehmenden, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, mit einzubeziehen (Art. 3 Bst. d ArG und Art. 9 ArGV 1). Die Gewerkschaftsorganisationen Syna, Travail.Suisse, Transfair und Hôtel & Gastro Union stellen gewisse Ungereimtheiten fest: Es wäre ziemlich unlogisch, wenn Arbeits- und

Ruhezeiten zwar weiterhin gelten würden, konkret aber nicht gemessen werden könnten. Ausserdem erinnern einige Kantone (GE, BL) daran, dass mit der Arbeitszeiterfassung dem Arbeitgeber ein bewährtes Mittel zur Verfügung steht, um seinen Pflichten im Sinne der Artikel 6 ArG und 328 OR nachzukommen. Sie werfen dem Revisionsentwurf vor, auf dieses Problem nicht klärend einzugehen.

Der Verordnungsentwurf sieht vor, dass der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung schriftlich vereinbart wird, wobei der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ein Widerrufsrecht zusteht. BL, NE, SGB kritisieren diesen Vorschlag nicht, hegen jedoch starke Zweifel, ob damit der Schutz der Arbeitnehmenden, die wahrscheinlich einem gewissen Druck von Seiten der Arbeitgeber ausgesetzt wären, ausreichend gewährleistet werden könne.

GR und Akteurinnen/Akteure des Gesundheitswesens weisen darauf hin, dass die Zahl der arbeitsbedingten Krankheiten seit mehreren Jahren konstant zunimmt und sind der Ansicht, dass es unvernünftig wäre, dem vorliegenden Revisionsentwurf zuzustimmen.

- *Untaugliche Kriterien*

Der neue Artikel würde zu den vielen bereits bestehenden eine weitere Ausnahmekategorie schaffen, was unter dem Grundsatz der Gleichbehandlung problematisch sei.

Von den Anhörungsteilnehmenden, welche die Arbeitszeiterfassung befürworten, wird der Lohn als objektives Kriterium für die Verhandlungsmacht als willkürlich kritisiert. In der Tat fallen die Löhne je nach Branche und Kanton sehr unterschiedlich aus. Diesbezüglich stellt der VSAO fest, dass zahlreiche Ärztinnen und Ärzte, die nicht über einen grossen Handlungsspielraum verfügen, mindestens CHF 175'000 verdienen. Sie von der Pflicht der Arbeitszeiterfassung zu befreien, wäre nicht nur für die Ärztinnen und Ärzte, sondern auch für deren Patientinnen und Patienten gefährlich. Zudem würden variable Löhne, die in bestimmten Branchen üblich sind, beispielsweise bei den Banken, die ihren Angestellten Boni ausbezahlen, zu einer inakzeptablen juristischen Unsicherheit führen. Somit wäre es unmöglich, am Anfang des Jahres die vom neuen Artikel betroffenen Angestellten zu definieren. Ausserdem ist es für den SGB nicht nachvollziehbar, wieso der Revisionsentwurf von CHF 175'000 ausgeht, wo doch das Vertrauensarbeitszeitmodell für das Bundespersonal eine Mindestgrenze von CHF 200'000 vorsieht.

Die Eintragung als Zeichnungsberechtigte im Handelsregister wird ebenfalls als untaugliches Kriterium eingestuft. Daraus lasse sich nicht mit Sicherheit auf einen genügend grossen Gestaltungsfreiraum bei der Organisation der eigenen Arbeit schliessen. Das Beispiel einer Kollektiv-Prokura im Sinne von Artikel 460 Absatz 2 OR würde dieses Problem veranschaulichen. Sodann machen zahlreiche Gegnerinnen und Gegner des Entwurfs auf die Gefahr des Missbrauchs aufmerksam: Die Unternehmen könnten versucht sein, eine (z.B. kollektive) Zeichnungsberechtigung zu erteilen, um das ArG zu umgehen.

Diesbezüglich weist JU darauf hin, dass dies im Widerspruch mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 98 Ib 348) stehe, wonach die Zeichnungsberechtigung und die Lohnhöhe zwar tatsächlich Anhaltspunkte liefern, jedoch als Kriterien für die Definition des höheren leitenden Angestellten nicht ausreichen.

- *Vereinbarkeit mit neuen Formen flexibler Arbeitszeit*

Moderne Modelle flexibler Arbeitszeit sind mit der Arbeitszeiterfassung vereinbar, zumal der Einsatz neuer elektronischer Geräte eine sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmenden mühelose Aufzeichnung der Arbeitszeit ermöglicht. Gemäss der vom SECO in Auftrag gegebenen Studien sind Arbeitnehmende mit flexibler Arbeitszeit und Zeiterfassung ausserdem zufriedener. Insofern halten Syna Travail.Suisse, Transfair und Hôtel & Gastro Union die vorgeschlagene Revision für unnötig, da gerade flexible Arbeitszeitmodelle nach einem Massstab verlangen.

Empfehlungen für eine allfällige Fortführung des Revisionsvorhabens

Trotz ihrer ablehnenden Stellungnahmen zum Revisionsentwurf haben einige der Teilnehmenden am Anhörungsverfahren Empfehlungen für den Fall abgegeben, dass die Revision umgesetzt wird.

IVA, BS, NW und die Stadt Winterthur schlagen in erster Linie vor, die Lohnschwelle auf CHF 200'000 zu erhöhen. Ausserdem müsste im neuen Artikel 73a Absatz 4 ArGV 1 ergänzend klargestellt werden, dass die Bestimmungen des neuen Artikels nur auf Arbeitnehmende, die über eine Einzelzeichnungsberechtigung verfügen, anwendbar wären. In beiden Fällen müsse es sich dabei um kumulative statt um alternative Erfordernisse handeln. AG schliesst sich ebenfalls diesem zuletzt geäusserten Vorschlag an, ohne jedoch detaillierter auf die Lohnhöhe oder die Zeichnungsberechtigung einzugehen.

BL schlägt eine ähnliche wie die weiter oben erwähnte Lösung vor, mit dem einzigen Unterschied, dass sie eine Lohngrenze von CHF 250'000 begrüssen würde. Ausserdem fordert der Kanton ein Überdenken der Gesetzessystematik.

Gemäss VSAA, LU, OW, SO, TG, ZG, UR sollte die Lohnuntergrenze keinesfalls unter 175'000 liegen, ausserdem regen sie die Streichung von Absatz 4 an.

GE, SH stimmen dem Lohn als Kriterium für die Definition der Arbeitnehmenden, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, zu (Art. 3 Bst. d ArG und Art. 9 ArGV 1). Ausserdem wäre es sinnvoll, einen absoluten Mindestlohn festzusetzen, damit Arbeitnehmende, die weniger verdienen, nicht zu jener Gruppe gezählt werden können, die unter die Definition von Artikel 3 Buchstabe d ArG und Artikel 9 ArGV 1 fallen (GE gibt an, häufig mit Missbräuchen konfrontiert zu sein).

4.1.2 Der Revisionsentwurf entspricht nicht den aktuellen Bedürfnissen der Arbeitswelt

Jene, welche diese Ansicht vertreten, sind der Meinung, dass eine strenge Kontrolle der Arbeitszeit nicht mehr zeitgemäss sei. So würde der Revisionsentwurf auf die Bedürfnisse und Forderungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden insbesondere der Dienstleistungs- und Finanzbranche nur ungenügend eingehen.

ASA, Zürich, Die Mobiliar, Axa Winterthur stellen fest, wie sehr sich die Arbeitsweise durch die neuen Technologien verändert habe: Heutzutage seien weder der Ort noch die Tageszeit wichtig. Im Dienstleistungssektor beruhe das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden vielmehr auf gegenseitigem Vertrauen. Es wäre demnach falsch davon auszugehen, dass der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden ausschliesslich durch eine minutengenaue Arbeitszeitkontrolle gewährleistet werden könne, da sich dieses Ziel nämlich auch mit anderen Mitteln erreichen liesse. Als Beispiel erwähnt die Axa Winterthur die Programme "Familie UND Beruf" sowie "Friendly Work Space". Ausserdem sind SVV, Zürich, Axa Winterthur, SWICO der Meinung, dass durch die Revision die wirtschaftlichen Bedingungen verschlechtert und der liberale Arbeitsmarkt der Schweiz gefährdet würden. Auch würden die administrativen Kosten, die damit verbunden sind, unterschätzt.

In die gleiche Richtung zielt die Argumentation der FDP. So behauptet die Partei, dass die vorgeschlagene Revision zu einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führen würde. Denn die grosszügige Auslegung der aktuell geltenden Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung wäre fortan nicht mehr möglich.

Gemäss FER, SWICO, Senesuisse und Atos sollte die durch den Revisionsentwurf angestrebte Erleichterung ausschliesslich vom Willen der Vertragspartner und nicht vom Gehalt der Mitarbeitenden abhängig sein. Aus dem Bericht des SECO und der Fachhochschule Nordwestschweiz geht hervor, dass sich untergeordnete Angestellte mit flexiblen Arbeitszei-

ten ohne Arbeitszeiterfassung tatsächlich deutlich zufriedener zeigen. Senesuisse ist der Ansicht, dass die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden oder wenigstens jene, die über einen grossen Handlungsspielraum in der Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen, die Möglichkeit haben sollten, auf die Arbeitszeiterfassung verzichten zu dürfen. Der Lohn ist ihrer Meinung nach kein taugliches Abgrenzungskriterium. So würden in Pflegeheimen nur sehr wenige der Angestellten mit grosser Verantwortung CHF 175'000 CHF verdienen. Zudem verweist FER auf die gerade in den Arbeitsmarkt eintretende "Generation Y", die eine flexiblere Zeiteinteilung anstrebe. Falls im Rahmen der Revision jedoch weiterhin an der Lohnhöhe als Abgrenzungskriterium festgehalten würde, schlägt FER vor, die Einkommensschwelle auf CHF 126'000 herabzusetzen (was dem maximal versicherten Lohn gemäss UVG entspricht), während sich Senesuisse eine Lohngrenze von höchstens CHF 100'000 vorstellen könnte.

Nach Ansicht von SVV, Zürich und Axa Winterthur würde durch die Anknüpfung an das Bruttoerwerbseinkommen als Voraussetzung eine Rechtsunsicherheit entstehen, da ein solches Vorgehen der Arbeitsgesetzlogik sowie der in der Schweiz üblichen Diskretion bezüglich Lohnfragen widerspreche. Ausserdem wäre laut FDP, SWICO und Atos eine Einkommensschwelle von CHF 175'000 zu hoch angesetzt. Weiter regle die im Handelsregister eingetragene Zeichnungsberechtigung die Beziehungen der Unternehmung mit Dritten und lasse keine Rückschlüsse zu auf die faktische Verantwortungsstellung der Angestellten. SWICO und Atos betrachten den Absatz 4 des Revisionsentwurfs für IKT-Unternehmen als völlig sinnlos.

Im Übrigen wurde von SVV, Zürich und Axa Winterthur folgender Vorschlag unterbreitet:

„Artikel 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 Artikel 73 Absatz 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.“*

4.2 Zustimmende Stellungnahmen

VD und Philip Morris International sind der Ansicht, dass Angestellte, die ein bestimmtes Erwerbseinkommen erzielen und/oder für ihren Arbeitgeber zeichnungsberechtigt sind, über ein Mass an Verantwortung verfügen, das mit einem gewissen Gestaltungsfreiraum im Arbeitsalltag einhergehe. Die im neuen Artikel 73a ArGV 1 enthaltene Ausnahmeregelung erscheint ihnen als vollkommen gerechtfertigt.

4.3 Befürwortung einer Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht: kritische Bemerkungen zum Revisionsentwurf und alternative Vorschläge

Mehrere Teilnehmende am Anhörungsverfahren erklären sich mit dem Prinzip einer erleichterten Arbeitszeiterfassung einverstanden. Hingegen akzeptieren sie die Formulierung des Revisionsentwurfs nicht und dies aus teilweise sehr unterschiedlichen Gründen.

Dass die Lockerung der Zeiterfassungspflicht durch eine schriftliche individuelle Vereinbarung geregelt werden soll, ist für die grosse Mehrheit akzeptabel, allerdings unter der Voraussetzung, dass dies nicht mit einem unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand verbunden ist. Dabei sei darauf hingewiesen, dass die Mehrheit der Teilnehmenden, welche die Lohnhöhe als Abgrenzungskriterium nicht ablehnen, eine vertraglich fixierte Einkommensschwelle bevorzugen (im Gegensatz zu einem Bruttoeinkommen, das sich auch aus variablen Bestandteilen zusammensetzt, z.B. SAV, AGV Banken).

4.3.1 Der Revisionsentwurf sei klarer und restriktiver zu formulieren oder sollte auf anderen Kriterien beruhen

Die Positionen von AR und KV Schweiz kommen dem Revisionsentwurf in seiner heutigen Fassung am nächsten.

AR ist mit dem Revisionsentwurf prinzipiell einverstanden, schlägt jedoch eine Erhöhung der Lohnschwelle auf CHF 200'000 vor, um den Arbeitnehmerschutz nicht zu schwächen.

KV Schweiz ist mit der gewählten Lohngrenze einverstanden, sähe jedoch lieber eine fixe Lohnhöhe, d.h. der Betrag von CHF 175'000 müsste dem im Arbeitsvertrag festgehaltenen Jahresgehalt entsprechen. Der SBPV spricht sich für eine vorgegebene Einkommensschwelle von CHF 200'000 aus, obwohl er der Anknüpfung an den Lohn als Voraussetzung grundsätzlich skeptisch gegenüber steht. Hingegen wehren sich KV Schweiz und SBPV gegen den vierten Absatz, da eine Zeichnungsberechtigung nicht zwangsläufig ein Beweis dafür sei, dass die/der Angestellte über ein ausreichendes Mass an Autonomie verfügt. Ausserdem sollte der Titel des neuen Artikels deutlicher darauf hinweisen, dass es sich um eine Ausnahmeregel handelt.

Auch TI, Coop und SUVA sprechen sich nicht gegen eine Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht aus, lehnen aber ganz generell die Wahl der Lohnhöhe und der Zeichnungsberechtigung als Abgrenzungskriterien ab. Einzig die Aufgaben und die tatsächlich ausgeübte Funktion sollten für eine Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht massgebend sein. Gemäss TI und Coop würden ausserdem aufgrund der Lohngrenze Ungleichheiten zwischen den Kantonen und den Arbeitnehmenden aus unterschiedlichen Branchen entstehen. Coop ist zudem der Ansicht, dass infolge der Revision die übliche Diskretion gegenüber den Löhnen nicht mehr im gleichen Mass wie heute gewährleistet werden könne. Im Übrigen würde es der Gesetzeslogik widersprechen, Geld als neuen Parameter einzuführen. Das Kriterium für die Befreiung der Angestellten von der Pflicht der Arbeitszeiterfassung in Absatz 4 wird als unnötig erachtet. In der Tat würden gemäss Coop und TI die als Zeichnungsberechtigte im Handelsregister eingetragenen Mitarbeitenden oft ein Gehalt von mindestens CHF 175'000 beziehen oder unter Artikel 3 Buchstabe d ArG fallen. Laut TI berge ein solches Kriterium das Risiko von Missbräuchen.

TI schlägt deshalb vor, Artikel 73 Buchstabe c ArGV 1 folgenden Satz hinzuzufügen: "*Per il personale con compiti dirigenziali sono sufficienti i dati sulla durata (giornaliera e settimanale) del lavoro effettivamente svolto. Il lavoro compensativo e il lavoro straordinario deve essere disciplinato in un regolamento approvato dall'organo d'esecuzione della LL*". Daran sei noch eine Definition des "*personale con compiti dirigenziali*" anzufügen.

Falls der Revisionsentwurf an der Lohnschwelle festhalten sollte, sei diese nach Meinung der SUVA auf CHF 140'000 zu senken, um wirklich etwas Flexibilität zu bewirken. Auf diese

Weise würde die Revision eine grössere Zahl von Erwerbstätigen betreffen. Der vierte Absatz sollte (in Bezug auf die Zeichnungsberechtigung) gestrichen werden oder an die Bedingung eines Mindesteinkommens angeknüpft werden.

Zur Erreichung einer grösseren Rechtssicherheit schlägt die Universität St. Gallen vor, die Lohngrenze von CHF 175'000 durch einen Verweis auf den "maximal versicherten Lohn gemäss UVG" zu ersetzen und sich auf den vereinbarten Lohn zu beschränken. Zudem sollten Arbeitnehmende dazu verpflichtet werden, den Arbeitgeber zu informieren, falls die Limiten gemäss ArG überschritten würden. Die Universität St. Gallen befürwortet die Streichung von Absatz 4 (Zeichnungsrecht als Abgrenzungskriterium). Ausserdem ist sie der Ansicht, dass mit den Sozialpartnern andere Alternativen für jene Personen gesucht werden sollten, die nicht die Voraussetzungen gemäss Artikel 73a ArGV 1 erfüllen. Die Universität hat des Weiteren folgenden Vorschlag formuliert:

„Artikel 73a ArGV 1

¹ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihres Arbeitsvertrags ihre Arbeitszeit frei einteilen können und deren vertraglich fest vereinbarter Lohn jährlich über dem bei der Unfallversicherung obligatorisch versicherten Lohn liegt, können auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e verzichten. Dieser Verzicht muss mit dem Arbeitgeber individuell schriftlich vereinbart werden und kann jeweils per Ende Jahr widerrufen werden.

² Der Arbeitgeber führt ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, oder hält diese Information auf sonstige geeignete Weise, zusammen mit den individuellen Verzichtsvereinbarungen, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung.

³ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Erfassung und Dokumentation ihrer Arbeitszeit verzichten, haben Abweichungen in ihren Arbeitszeiten von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes oder deren Verordnungen, insbesondere allfällige Überzeiten, dem Arbeitgeber innert dreier Monate schriftlich zu melden. Bei Abweichungen vom Arbeitsgesetz oder deren Verordnungen, die eine Bewilligung voraussetzen, muss die Mitteilung vorgängig erfolgen.

⁴ Durch GAV kann ein Nachweis des Einhaltens der Arbeitszeitregelungen auf andere Weise vereinbart werden. Auf diese Weise kann auch auf ein Verzeichnis gemäss Absatz 2 verzichtet werden.“

4.3.2 Der Revisionsentwurf müsse weitreichender sein und sollte sich auf eine grössere Anzahl von Arbeitnehmenden beziehen

Mehrere Organisationen (SAV, economiesuisse, AGV Banken, CP, H+, SGV, Swiss Retail Federation, SBV, HAW, Treuhand-Kammer) und die SVP sind der Ansicht, dass der Revisionsentwurf viel zu zurückhaltend sei und deshalb ausgeweitet werden sollte. Sie begrüssen den "ersten Schritt in die richtige Richtung", stellen jedoch mit Bedauern fest, dass der Revisionsentwurf nur ca. 4%, d.h. eine viel zu begrenzte Zahl von Erwerbstätigen, betrifft. Aus diesem Grund schlagen zahlreiche Organisationen und Unternehmen (z.B. SAV, economiesuisse, CP, AGV Banken, H+, SGV) eine Lohngrenze von CHF 126'000 vor, indem sie sich am maximal versicherten Lohn gemäss UVG orientieren. Auf diese Weise würde der Teil der von der neuen Bestimmung betroffenen Arbeitnehmenden auf 10% erhöht. Nach Meinung der Swiss Retail Federation sollte die Lohnuntergrenze zwischen CHF 126'000 und CHF 140'000 liegen. Die Treuhand-Kammer ist für CHF 150'000 oder CHF 125'000, je nachdem, ob es sich um das Bruttoeinkommen (inklusive variabler Bestandteile) oder das vertraglich vereinbarte Gehalt handelt. Gemäss KMU-Forum sollte die Möglichkeit, auf die Zeiterfassung verzichten zu können, weit geöffnet werden, zudem müssten für die Branchen differenzierte Lösungen gefunden werden. Falls dies nicht möglich wäre, sei die Lohnschwelle auf CHF

125'000 zu senken. Man solle sich am Begriff des "Gesamtbruttolohnes" anstelle des steuerbaren Jahreseinkommens orientieren. Ausserdem schlägt KMU-Forum vor, die Ausgestaltung einer Variante unter Einbezug der Sozialpartner zu überdenken, um besser auf die Besonderheiten jeder einzelnen Branche eingehen zu können.

SAV, economiesuisse und SBV halten die gewählten Kriterien aus praktischen Gründen für angemessen. Das Einkommen und die Ermächtigung zur Vertretung eines Unternehmens liessen sich in der Tat objektiv und mit einfachen Mitteln überprüfen. Der AGV Banken akzeptiert zwar aus den gleichen Gründen eine Lohngrenze als Voraussetzung, verweist aber auf die bestehenden Lohnunterschiede in den einzelnen Branchen und erinnert daran, dass eine solche Lohntransparenz in der Schweiz weder gewollt noch üblich sei. Er befürwortet die Bezugnahme auf das vertraglich vereinbarte Basissalär, ohne Boni oder andere volatile Elemente zu berücksichtigen (SAV, economiesuisse, AGV Banken, Swiss Retail Federation, Treuhand-Kammer). Zudem würde die Treuhand-Kammer bei Teilzeitarbeit oder Arbeitsverträgen mit einer Dauer von weniger als einem Jahr eine proportionale Herabsetzung der Lohngrenze begrüssen.

In Artikel 73a Absatz 4 ArGV 1 gelte es den Anwendungsbereich genauer festzulegen, damit auch die von Artikel 1 und 2 HRegV⁴ betroffenen Unternehmen eindeutig mit einbezogen werden (SAV, economiesuisse). Diesbezüglich regen SAV, economiesuisse, AGV Banken an, auf die Terminologie des Arbeitsgesetzes (Art. 1 Abs. 1 ArG) abzustellen und von "Betrieben" zu sprechen. Zudem weisen die Treuhand-Kammer und Forum-KMU darauf hin, dass im Gegensatz zur Behauptung des SECO in seinem Bericht zur Eröffnung des Anhörungsverfahrens, Handlungsvollmachten im Sinne von Artikel 462 OR nicht im Handelsregister eingetragen werden können. Man müsste sie daher ausdrücklich in den neuen Artikel 73a Absatz 4 ArGV 1 erwähnen (Treuhand-Kammer). Um jegliche Missverständnisse zu vermeiden, empfehlen CP und HAW eine Präzisierung, wonach auch kollektiv zeichnungsberechtigte Angestellte auf die Arbeitszeiterfassung verzichten könnten.

Nach Ansicht der Swiss Retail Federation könne man auf Absatz 4 verzichten, wenn sich der Mindestlohn in einer Bandbreite von CHF 126'000 CHF bis CHF 140'000 bewege. Würde die Revision hingegen eine Lohngrenze von über CHF 140'000 voraussetzen, müsste der Absatz 4 beibehalten werden.

H+ bemängelt, dass im Fall von Streitigkeiten über die Einhaltung der Vorschriften über die maximalen Arbeitszeiten und die minimalen Ruhezeiten nicht geregelt sei, wer die Verantwortung trägt. Das SECO müsse demnach auf diesen Aspekt noch näher eingehen.

SAV, economiesuisse, SGV schliessen sich dem auch vom SVV formulierten alternativen Vorschlag an (s. weiter oben auf Seite 8) und fordern den Bundesrat auf, in Zukunft noch näher darauf einzugehen.

4.4 Forderung nach einer Revision des Gesetzes

Mehrere Anhörungsteilnehmende aus allen Bereichen äusserten Zweifel an der Rechtmässigkeit der Vorlage oder stellten sich die Frage, ob es legitim sei, eine Revision dieser Grössenordnung auf Verordnungsebene vorzunehmen.

SVV, Zürich, Die Mobiliar, BS, SZ, VS sind der Ansicht, dass mit der Revision die dem Bundesrat übertragenen Kompetenzen überschritten würden. Die für die Befreiung von der Arbeitszeiterfassungspflicht bestimmter Arbeitnehmender gewählten Kriterien würden zudem mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kollidieren (ebenso JU). Diesbezüglich schlagen SVV, Zürich, Die Mobiliar vor, eine Revision von Artikel 27 ArG und der ArGV 2 in die

⁴ Handelsregisterverordnung vom 17. Oktober 200, SR. 221.411.

Wege zu leiten, um auf die Bedürfnisse jeder einzelnen Branche besser eingehen zu können.

Es herrscht die Meinung, dass das Revisionsvorhaben aus demokratischen Gründen auf Gesetzesebene erfolgen sollte (SBPV, Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz und Mehrzahl der unter Punkt 4.1.1 aufgeführten Anhörungsteilnehmenden). In der Tat spielt die Arbeitszeiterfassung eine zentrale Rolle bei der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen. Eine Revision müsse demnach von einem breiten Konsens getragen werden.

Einige würden sogar eine Totalrevision des Gesetzes befürworten, da der vorliegende Revisionsentwurf keine wesentliche Veränderung bewirken könne (Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz, ZG). Das KMU-Forum ist ebenfalls der Meinung, dass eine umfassendere und tiefgreifendere Revision des Arbeitsgesetzes nötig wäre.

Nach Auffassung der Universität St. Gallen ist der Verordnungsentwurf korrekt. In einem zweiten Schritt sollten allerdings im Rahmen einer Gesetzesrevision einige entscheidende Fragen angegangen werden.

5 Anhang

5.1 Liste der Anhörungsteilnehmenden

Kantonale Behörden	
Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau	AG
Arbeitsinspektorat Appenzell Ausserrhoden	AR
Abteilung Arbeitnehmerschutz Baselland	BL
Amt für Wirtschaft und Arbeitsinspektorat Basel-Stadt	BS
Inspection du travail Fribourg	FR
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail Genève	GR
Amt für Wirtschaft und Arbeitsinspektorat Glarus	GL
Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden	GR
Service des arts et métiers et du travail Jura	JU
Dienststelle Wirtschaft und Arbeit Luzern	LU
Office de l'inspection du travail Neuchâtel	NE
Arbeitsinspektorat Nidwalden	NW
Amt für Arbeit und Technische Inspektorate Obwalden	OW
Arbeitsamt Schaffhausen	SH
Amt für Wirtschaft und Arbeit St. Gallen	SG
Amt für Arbeit und Arbeitsinspektorat Schwyz	SZ
Amt für Wirtschaft und Arbeit Solothurn	SO
Amt für Arbeit und Arbeitsinspektorat Thurgau	TG
Ufficio dell'ispettorato del lavoro Ticino	TI
Amt für Arbeit und Migration Uri	UR
Département de la sécurité, des affaires sociales et de l'intégration Valais	VS
Service de l'emploi Vaud	VD
Arbeitsinspektorat Stadt Winterthur	
Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug	ZG
Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich	ZH
Arbeitsinspektorat Stadt Zürich	

Interkantonale Verbände	
Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz	IVA
Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden	VSAA

Gesundheit und Arbeitshygiene	
Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte	FMH
Gesundheitsförderung Schweiz	
Schweizerische Gesellschaft für Arbeitshygiene	SGAH
Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin	SGARM
Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit	SGAS
suissepro	
SUVA	

Arbeitnehmer-Organisationen	
Hotel & Gastro Union	
Kaufmännischer Verband Schweiz	KV-Schweiz
Schweizerischer Bankpersonalverband	SBPV
Schweizerischer Gewerkschaftsbund	SGB
Syna	
Transfair	
Travail.Suisse	
Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte	VSAO

Arbeitgeber-Organisationen	
Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz	AGV Banken
Centre Patronal	CP
Economiesuisse	
Fédération des Entreprises Romandes	FER
Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur	HAW
Les hôpitaux de Suisse	H+
Schweizerischer Arbeitgeberverband	SAV
Schweizerischer Baumeisterverband	SBV

Association d'établissements économiquement indépendants pour personnes âgées Suisse	senesuisse
Schweizerischer Gewerbeverband	SGV
Swiss Retail Federation	
Schweizerischer Versicherungsverband	SVV
Der Wirtschaftsverband für die digitale Schweiz	SWICO
Schweizerische Kammer der Wirtschaftsprüfer und Steuerexperten	Treuhand-Kammer

Unternehmen	
Atos AG	
Axa Winterthur	
Coop	
Die Mobiliar	
Philip Morris International	
Zürich	

Andere Institutionen	
KMU-Forum	
Universität St. Gallen	
Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektoren	

Parteien	
FDP.Die Liberalen	FDP
Schweizerische Volkspartei	SVP