

Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen
Art. 73a Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

ArGV 1

Art. 73a

Artikel 73a

Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

(Art. 46 ArG)

- ¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:
 - a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können;
 - b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; und
 - c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.
- ² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.
- ³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber kann die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich widerrufen.
- ⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere der Branche oder des Betriebs, unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:
 - a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten;
 - b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.
- ⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und die individuellen Verzichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Vorbemerkung

Mit dem Erlass der neuen Verordnungsbestimmungen wird der Forderung nach mehr Flexibilität bei der Erfassung der Arbeitszeiten entsprochen. Sie ermöglichen gewissen Gruppen von Arbeitnehmenden, vollständig oder teilweise von der Dokumentation der Arbeitszeiten abzusehen und stellen somit Ausnahmeregelungen zur systematischen Erfassungspflicht gemäss Art. 73 ArGV 1 dar.

Die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73a und 73b ArGV 1 richten sich an Arbeitnehmende, die unter die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes fallen.

Ausgenommen davon sind somit z.B. höhere leitende Angestellte im Sinne von Artikel 3 Buchstabe d ArG und Artikel 9 ArGV 1. Der persönliche Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes bleibt auch mit der Einführung der neuen Modalitäten für die Arbeitszeiterfassung unberührt. Für Arbeitnehmende ohne oder mit nur vereinfachter Arbeitszeiterfassung gelten die Vorschriften des Arbeitsgesetzes bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten unverändert.

Eine SECO-Weisung an die Kantonalen Arbeitsinspektorate schuf per 1. Januar 2013 für einige Arbeitnehmende die Möglichkeit, die Arbeitszeiten vereinfacht zu erfassen. Diese Weisung bleibt

für Betriebe, welche sie bei Inkrafttreten der neuen Verordnungsbestimmungen bereits umgesetzt haben, bis Ende 2016 gültig.

Absatz 1

Die nachfolgenden Bedingungen (Gesamtarbeitsvertrag, Bruttojahreseinkommen von mehr als 120'000 CHF, Gestaltungs- und Arbeitszeitautonomie sowie Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmenden) müssen **kumulativ** erfüllt sein, damit der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung zulässig ist.

Die Möglichkeit des Verzichts auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Art. 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h muss primär in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgesehen sein. Dieser GAV hat bestimmte Kriterien zu erfüllen (vgl. dazu Absatz 4). Gleichzeitig müssen der Betrieb und der betroffene Arbeitnehmende vom Geltungsbereich des GAV erfasst sein.

Die Sozialpartner können einen bestehenden GAV um diesen Aspekt erweitern oder einen neuen GAV abschliessen. Sollten die betroffenen Arbeitnehmenden vom persönlichen Geltungsbereich eines bereits bestehenden GAV nicht erfasst sein, so ist es möglich, den Anwendungsbereich einzig im Hinblick auf den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung um diese Arbeitnehmergruppe zu erweitern.

Sofern die inhaltlichen Vorgaben von Absatz 4 erfüllt sind, kann sich ein neuer GAV auch auf die Regelung von Fragen rund um die Arbeitszeiterfassung beschränken. Der GAV muss nicht allgemeinverbindlich erklärt sein.

Buchstabe a:

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist nur für Arbeitnehmende möglich, welche bei ihrer Arbeit über eine grosse Gestaltungsautonomie verfügen. Mit anderen Worten richtet sich diese Bestimmung einzig an Arbeitnehmende, welche weitgehend selber bestimmen, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organi-

siert werden. Eine solche Gestaltungsautonomie besitzen tendenziell das höhere Kader sowie Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft, wie etwa Projektleitende.

Zusätzlich müssen diese Arbeitnehmenden die Freiheit geniessen, ihre Arbeits- und somit auch ihre Ruhezeiten mehrheitlich selber festsetzen zu können. Diese erforderliche Zeitautonomie muss für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit bestehen. Dabei handelt es sich um einen Richtwert. Bei der Festlegung dieser Zeitautonomie ist jeweils das Arbeitsumfeld als Ganzes in Betracht zu ziehen, unter Berücksichtigung der nachfolgenden Faktoren:

Positive Faktoren:

- Telearbeit ohne festgelegten Zeitplan
- Gleitende Arbeitszeiten
- Keine zwingenden Präsenzzeiten

Negative Faktoren:

- obligatorische Sitzungen
- Blockzeiten
- Pflicht der ständigen Erreichbarkeit
- Pflichtenheft, das ständige Präsenz verlangt (z.B. Baustellenleiter oder Werkstattleiter)
- Grosser Koordinationsbedarf und somit zwingende Verfügbarkeit gegenüber Vorgesetzten und/oder Kunden

Welche Arbeitnehmerkategorien die Voraussetzungen erfüllen und damit in erforderlichem Masse über eine Gestaltungs- und Zeitautonomie verfügen, wird durch die Sozialpartner im Rahmen der Diskussionen zur Aushandlung eines GAV konkret festgelegt. Dies unter Berücksichtigung der Aufgaben, der Verantwortlichkeiten und des allgemeinen Berufsumfelds der betroffenen Arbeitnehmergruppen.

Buchstabe b:

Für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung wird weiter vorausgesetzt, dass die betroffenen Arbeitnehmenden über ein Bruttojahreseinkommen von mindestens CHF 120'000.- verfügen. Für die Bestimmung des Bruttojahreseinkommens muss der

Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen
Art. 73a Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

ArGV 1

Art. 73a

AHV-pflichtige Lohn des Vorjahres herangezogen werden. Dies bedeutet im Konkreten, dass allfällige Bonuszahlungen mitberücksichtigt werden, Sozialzulagen dahingegen nicht.

Bei Teilzeitanstellung reduziert sich dieser Betrag anteilmässig. Gleiches gilt bei unterjähriger Anstellungsdauer respektive bei Bezug von unbezahltem Urlaub. Bei Neuanstellung ist auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn abzustützen. Allfällige variable Lohnbestandteile sind bei Neuanstellung in demjenigen Umfange zu berücksichtigen, als sie gemäss betrieblicher Usanz Ende Jahr auch tatsächlich ausbezahlt werden.

Buchstabe c:

Jeder betroffene Arbeitnehmende muss dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung persönlich zustimmen. Dies geschieht in Form einer individuellen und schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Führt ein Betrieb die Personaldokumente elektronisch, so kann diese Vereinbarung auch in elektronischer Form erfolgen. Es muss nachvollziehbar sein, dass der Arbeitnehmende seine Zustimmung gegeben hat. Hingegen müssen die qualifizierten Anforderungen an die Schriftlichkeit gemäss Art. 13 f. OR nicht erfüllt sein.

Absatz 2

Der Betrag von CHF 120'000.- folgt der Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdienstes nach dem Unfallversicherungsgesetz, welcher bei Inkrafttreten von Art. 73a ArGV 1 am 1. Januar 2016 CHF 148 200.- beträgt. Allfällige Anpassungen dieses Betrags erfolgen im Rahmen einer Verordnungsrevision.

Absatz 3

Die Vereinbarung gemäss Art. 73a Absatz 1 lit. c ArGV 1 kann jährlich per Ende Jahr widerrufen werden. Sowohl der Arbeitgeber als auch der betroffene Arbeitnehmende können von dieser Wi-

derrufsmöglichkeit Gebrauch machen. Der Widerruf kann dabei schriftlich erfolgen oder anlässlich des Endjahresgesprächs dokumentiert werden. Die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist ist dabei nicht erforderlich.

Absatz 4

Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere der Branche oder des Betriebs, unterzeichnet sein. Die Repräsentativität einer Arbeitnehmerorganisation bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung.

Für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags wird eine betriebsunabhängige Arbeitnehmerorganisation vorausgesetzt. Im Übrigen gelten die allgemeinen Grundsätze des GAV-Rechts. Demnach sind die tariffähigen Sozialpartner, welche materiell, persönlich und örtlich zuständig sind und sich nach Treu und Glauben verhalten, grundsätzlich in den Verhandlungen zu begrüssen. Die Schaffung von neuen Gewerkschaften, einzig mit dem Ziel, entsprechende Verträge betreffend die Arbeitszeiterfassung mit bestimmten Arbeitgebern abzuschliessen, ist unzulässig.

Bei bereits bestehenden Gesamtarbeitsverträgen kann angenommen werden, dass den unterzeichnenden Arbeitnehmerorganisationen die erforderliche Repräsentativität zukommt. Die Repräsentativität bezieht sich dabei auf die Belegschaft eines Betriebes oder einer Branche. Sie kann sich auch - muss sich aber nicht - speziell auf die von der Ausnahme betroffenen Arbeitnehmenden beziehen. Die Möglichkeit, auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten, kann auch in einem branchenübergreifenden (vgl. GAV Personalverleih) oder in einem regionalen GAV geregelt werden.

Verlangt wird, dass die Mehrheit der potenziell in Frage kommenden Arbeitnehmerorganisationen zustimmt.

Buchstabe a:

Da mit dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ein wesentliches Kontrollinstrument wegfällt, sind im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und für die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten zwingend vorzusehen. Dabei ist den Bedürfnissen von Teilzeitangestellten besondere Beachtung zu schenken.

Bei der Festlegung dieser gesundheitsschutzrelevanten Massnahmen ist insbesondere den branchenspezifischen Risiken übermässiger Arbeitsbelastung Rechnung zu tragen. Dabei ist der Information der Mitarbeitenden, der Sensibilisierung der Vorgesetzten und der Begleitung der beschlossenen Massnahmen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Es kann sinnvoll sein, dass die Sozialpartner für die Beurteilung dieser Frage und die Erarbeitung von Vorschlägen einen ASA-Spezialisten (gemäss der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit) beiziehen.

Da die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Pausenregeln und Ruhezeiten gestützt auf eine lückenlose Arbeitszeitdokumentation wegfällt, ist im Gesamtarbeitsvertrag zwingend der Bezug von Pausen und Ruhezeiten zu regeln.

Buchstabe b:

Im Gesamtarbeitsvertrag muss auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer betriebsinternen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten vorgesehen sein. Dabei ist sicherzustellen, dass der Anlaufstelle bei der Ausübung ihrer Funktion eine genügende Unabhängigkeit zukommt und die Vertraulichkeit gewährleistet ist. Im Übrigen ist der Arbeitgeber frei, die strukturelle Ansiedlung im Betrieb festzulegen.

Diese Anlaufstelle soll in erster Linie Vorgesetzte für das Thema Arbeits- und Ruhezeiten sensibilisieren. Ausserdem soll sie regelmässig den Stand der Arbeitsbelastung der Arbeitnehmenden im Betrieb eruieren. Sie bezweckt damit die frühzeitige Erkennung von Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Ruhezeiten oder sonstigen Überlas-

tungen und soll gegebenenfalls den einzelnen Arbeitnehmenden Unterstützung bieten und der Geschäftsleitung Massnahmen vorschlagen können. Ihre Rolle bezüglich der weiteren im GAV vorgesehenen besonderen Massnahmen muss festgelegt werden.

Bei Kontrollen ist sie auch erste Ansprechstelle für die Vollzugsbehörden.

Absatz 5

Der Arbeitgeber wird nicht vollständig von seiner Dokumentationspflicht befreit. An die Stelle der detaillierten Arbeitszeitdokumentation treten andere Unterlagen, welche es den Vollzugsbehörden ermöglichen, die Voraussetzungen für die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung zu überprüfen. Der Arbeitgeber muss den staatlichen Vollzugs- und Aufsichtsorganen folgende Unterlagen zur Verfügung halten:

- den Gesamtarbeitsvertrag
- die individuellen Verichtsvereinbarungen
- ein Verzeichnis der Arbeitnehmenden, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben. Das Bruttojahreseinkommen der einzelnen Arbeitnehmenden muss in diesem Verzeichnis nicht ersichtlich sein. Es reicht die Bestätigung, dass sie die erforderliche Lohnhöhe erreichen. Der Arbeitsinspektor kann gleichwohl stichprobenweise die Korrektheit des Verzeichnisses überprüfen und gegebenenfalls den Lohnausweis einzelner Arbeitnehmenden verlangen.