



Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) - Arbeitszeiterfassung

Bericht über die Ergebnisse des Anhörungsverfahrens

Oktober 2015

1	Ausgangslage	2
2	Ergebnis des Anhörungsverfahrens	3
2.1	Vorbemerkung	3
2.2	Grundsätzliche Haltung der Anhörungsteilnehmenden	3
2.3	Zur Befreiung von der Dokumentationspflicht betreffend die Arbeitszeit gemäss Art. 73a ArGV 1	5
2.3.1	GAV als Bedingung für das Absehen von der Arbeitszeiterfassung	5
2.3.1.1	Im Allgemeinen	5
2.3.1.2	Erfordernis nach Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen	6
2.3.1.3	Inhaltliche Anforderungen an den GAV	7
2.3.2	Kriterien der Gestaltungs- und Zeitautonomie	8
2.3.3	Kriterium der Lohngrenze.....	8
2.3.4	Zur individuellen Verzichtsvereinbarung und deren Widerrufsmöglichkeit ...	10
2.4	Zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73b ArGV 1	10
2.5	Weitere erörterte Themen zur Revisionsvorlage	12
2.5.1	Regelung auf Gesetzesstufe angezeigt.....	12
2.5.2	Arbeitszeiterfassung als Beweismittel	12
2.5.3	Gefahr von zunehmender Gratisarbeit	12
2.5.4	Gesundheitsschutz und Gesundheitskosten	12
2.5.5	Kurzarbeitsentschädigung und Entsenderecht	13
2.5.6	Erschwerung des Vollzugs.....	13
3	Ausformulierte Änderungsanträge	14
	Anhang: Liste der eingereichten Stellungnahmen	23

1 Ausgangslage

Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG)¹ sieht vor, dass der Arbeitgeber die für den Vollzug von Gesetz und Verordnung massgeblichen Verzeichnisse und Unterlagen den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zur Verfügung halten muss (Art. 46 ArG). Diese gesetzliche Bestimmung dient insofern der Sicherstellung des Gesetzesvollzugs. Sie umfasst in ihrer Konsequenz eine entsprechende Datenerhebungs- und Dokumentationspflicht des Arbeitgebers.

Welche Verzeichnisse und Unterlagen für den Vollzug erforderlich sind, wird heute in Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)² konkretisiert. Diese Ausführungsbestimmung schreibt zurzeit eine umfassende Dokumentationspflicht vor, welche insbesondere die Erfassung von Dauer und Lage der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit) beinhaltet. Überdies sind auf der Grundlage der heute geltenden Verordnungsbestimmung auch die Pausen von einer halben Stunde und mehr dokumentationspflichtig.

Die Diskrepanz zwischen dieser systematischen Zeiterfassungspflicht und der gelebten Praxis hat im Laufe der Jahre zugenommen. Aus diesem Grunde wird von diversen Kreisen vermehrt das Bedürfnis nach mehr Flexibilität bei der Erfassung der Arbeitszeit geäussert. Um dieser Diskrepanz und dem bekundeten Bedürfnis zu begegnen, wurden über die Jahre – unter Einbezug diverser Anspruchsgruppen – zahlreiche Gespräche geführt und diverse Lösungsvarianten erarbeitet. Diese mündeten schliesslich in einem *sozialpartnerschaftlichen Kompromiss*, welcher auf Verordnungsstufe zwei neue Modalitäten der Arbeitszeiterfassung schaffen soll.

Einerseits soll es künftig möglich sein, mit *schriftlicher Zustimmung* des Arbeitnehmers von einer **Erfassung der Arbeitszeit gänzlich absehen** zu dürfen (Art. 73a ArGV 1). Diese Bestimmung richtet sich ausschliesslich an Arbeitnehmende, welche bei ihrer Arbeit über eine grosse *Gestaltungs- und Zeitautonomie* verfügen und überdies ein *Bruttojahreseinkommen (inklusive Boni)* von mindestens CHF 120'000.- erreichen. Damit sich ein Arbeitgeber von seiner Arbeitszeiterfassungspflicht befreien kann, muss diese Möglichkeit zwingend in einem *Gesamtarbeitsvertrag (GAV)* vorgesehen sein. Diese kollektive Vereinbarung muss dabei von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und sich zusätzlich explizit auch über besondere Massnahmen betreffend den Gesundheitsschutz aussprechen.

Andererseits soll mit Art. 73b ArGV 1 die Möglichkeit einer **vereinfachten Arbeitszeiterfassung** geschaffen werden. Demnach soll für Arbeitnehmende, die ihre *Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können*, auf der Grundlage einer *kollektiven Vereinbarung* zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung vorgesehen werden können, dass einzig die tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Auch bei dieser Modalität wird explizit vorgeschrieben, welchem Inhalt eine solche Vereinbarung zu entsprechen hat. So wird ausdrücklich verlangt, dass eine solche kollektive Vereinbarung eine Spezifizierung der betroffenen *Arbeitnehmerkategorien* sowie besondere *Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen* beinhalten muss. Schliesslich wird die Festlegung eines *paritätischen Verfahrens* vorgeschrieben, welches die Überprüfung der Einhaltung dieser Vereinbarung ermöglicht.

Mit der Einführung einer dieser Modalitäten wird der Arbeitgeber zum Teil von seiner *Erhebungs- und Dokumentationspflicht* befreit. Unbesehen davon soll es dem einzelnen Arbeitnehmenden gleichwohl freistehen, seine Arbeitszeit – trotz Vereinbarung – vollumfänglich zu erfassen.

Im Rahmen eines Anhörungsverfahrens wurden die interessierten Kreise eingeladen, zur vorgesehenen Verordnungsrevision Stellung zu nehmen.

1. SR 822.11.

2. SR 822.111.

2 Ergebnis des Anhörungsverfahrens

2.1 Vorbemerkung

Die Anhörung dauerte vom 7. April 2015 bis zum 8. Juni 2015. Insgesamt gingen 102 Stellungnahmen aus diversen Interessenskreisen ein. Eine komplette Liste der Anhörungsteilnehmenden findet sich im Anhang.

Die Vorlage ist als Kompromiss erkennbar: In den eingegangenen Stellungnahmen werden weitergehende Anträge in die eine wie auch in die andere Richtung gemacht. So wünschen einige Anhörungsteilnehmende eine weitere Verschärfung der Ausnahmeregelung und andere wiederum eine umfassendere Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht.

2.2 Grundsätzliche Haltung der Anhörungsteilnehmenden

Die grosse Mehrheit der **kantonalen Behörden** lehnt die Revision aus grundsätzlichen Erwägungen ab.³ Andere begrüssen die Stossrichtung, schlagen aber zum Teil punktuelle Anpassungen vor.⁴ Zwei kantonale Behörden stimmen der Vorlage zu und erachten diese als ausgewogen und den angestrebten Zielen der Flexibilisierung dienlich.⁵ Im Zentrum steht für viele namentlich die Sorge um eine Erschwerung der Kontrolltätigkeit.⁶ Gleichzeitig äussern einige Kantone Bedenken betreffend die mögliche Schwächung des Gesundheitsschutzes.⁷ Demgegenüber erachten einige wenige Kantone die festgelegten Kriterien als zu restriktiv und lehnen die Vorlage unter anderem auch deshalb ab.⁸ Die Kantone *GL*, *SG*, *SH*, *TG* und *UR* schliessen sich im Übrigen explizit der Stellungnahme der interkantonalen Verbände *IVA* und *VSAA* an.

Die **interkantonalen Verbände** *IVA* und *VSAA* stehen der vorgesehenen Revision ablehnend gegenüber. Sie vertreten unter anderem die Auffassung, dass die Beweggründe für das bekundete Bedürfnis nach Lockerung der Arbeitszeiterfassung – namentlich die veränderte Arbeitswelt und der administrative Aufwand bei der Erfassung – nicht zu überzeugen vermögen. Gleichzeitig äussern sie dahingehend ihre Bedenken, dass die Durchsetzung arbeitsgesetzlicher Schutzbestimmungen ohne Arbeitszeitdokumentation erheblich erschwert werde und fordern mithin Regelung auf Gesetzesstufe mit entsprechendem Gesetzgebungsprozesses. Demgegenüber begrüsst der *SSV* grundsätzlich den Willen des Bundesrates, neue Wege für eine zeitgemässe Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung zu finden. Gleichzeitig äussert der *SSV* jedoch seine Bedenken betreffend die Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe, die Rolle der Sozialpartner sowie den möglichen administrativen und regulatorischen Aufwand.

Die **politischen Parteien** äussern sich unterschiedlich zur Einigung unter den Sozialpartnern. Während die *SP* die eng definierten Ausnahmen der Arbeitszeiterfassungspflicht befürwortet, äussern *FDP*, *CVP* und *SVP* den Wunsch nach weitergehender Lockerung und lehnen die absolute Bedingung eines GAV entsprechend ab. Die *FDP* und die *SVP* verstehen die vorliegende Revision als willkommene Sofortmassnahme und erachten eine gänzliche Abschaffung der Erfassungspflicht als zeitgemäss. Demgegenüber ist nach Auffassung der *SP* mit der vorliegenden Reform die Schmerzengrenze inhaltlich qualitativ sowie quantitativ bereits erreicht.

Neben dem *SAV* gibt es einzelne weitere **Arbeitgeberorganisationen**, welche die Vorlage in ihren Grundzügen unterstützen.⁹ Gleichwohl wird von diesen Teilnehmenden präzisiert, dass es sich hierbei nur um eine Übergangsregelung handeln könne, welche einer weitergehenden Flexibilisierung auf Gesetzesstufe bedürfe. Die überwiegende Anzahl dieser Interessensgruppe äussert sich hingegen kritisch

3. Kantonale Behörden *AI*, *BL*, *BS*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *NE*, *OW*, *SG*, *SH*, *SZ*, *TG*, *UR*, *VD*, *VS*, *ZG* und *ZH*.

4. Kantonale Behörden *AR*, *BE*, *LU*, *NW* und *TI*.

5. Kantonale Behörden *AG* und *SO*.

6. Kantonale Behörden *AR*, *BE*, *BL*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *LU*, *NE*, *NW*, *OW*, *SG*, *SH*, *SO*, *SZ*, *TG*, *TI*, *UR*, *VD*, *VS* und *ZH*.

7. Kantonale Behörden *BL*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *SG*, *SZ*, *TG*, *UR*, *VS* und *ZH*.

8. Kantonale Behörden *AR* und *ZG*.

9. Arbeitgeberorganisationen *AGVB*, *AHK* und *SAV*.

bis ablehnend zur Vorlage.¹⁰ Hauptsächlich wird die Meinung vertreten, dass die vorliegende Revision eine Stärkung der Rolle der Arbeitnehmerorganisationen bewirke und überdies unnötige Zwänge schaffe. Ausserdem sei mit einem Mehraufwand zu rechnen, welcher insbesondere für die kleineren und mittleren wie aber auch für die internationalen Unternehmen nur schwerlich zu bewältigen sei. Demgemäss erwarten viele dieser Teilnehmenden, dass die Gesetzgebungsarbeiten umgehend aufgenommen werden.

Die grosse Mehrheit der am Anhörungsverfahren teilnehmenden **Arbeitnehmerorganisationen** begrüsst grundsätzlich die Vorlage.¹¹ Punktuell wird gleichwohl der Wunsch nach Verschärfung respektive Präzisierung einzelner Kriterien der Vorlage geäussert. Im Vordergrund stehen insbesondere Bedenken betreffend eine mögliche Schwächung des Gesundheitsschutzes.¹² Um dieser Gefahr entgegenzuwirken werde es nach Auffassung dieser Anhörungsteilnehmenden nötig sein, die Überwachung und die Kontrollen nach der Inkraftsetzung der Reform zu intensivieren.¹³ Wie die beiden Dachorganisationen *SGB* und *TS* werten auch die *SYNA* und die *UNIA* die Abschreibung der aktuell pendenten parlamentarischen Vorstösse als politischen Bestandteil der vorliegenden Einigung. In diesem Sinne erwarten sie fortan eine konsequente Umsetzung der Vorgaben und erhoffen sich nunmehr allseitige Rechtssicherheit.

Auch die **Institutionen der Arbeitssicherheit, Gesundheit und Arbeitshygiene** sprechen der vorliegenden Revisionsvorlage mögliche negative Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerschaft zu.¹⁴ Sie erachten die Arbeitszeiterfassung als essentielle Präventionsmassnahme, welche eine Steuerung der beruflichen Überbelastung überhaupt erst ermögliche. Die Mehrheit dieser Interessensgruppe kann sich jedoch mit der vorgesehenen Lockerung der Dokumentationspflicht – unter Vorbehalt einzelner Punkte – einverstanden erklären¹⁵, während die *GFS* die Vorlage mit Verweis auf die Ergebnisse der Studie aus dem Jahre 2012 betreffend die flexiblen Arbeitszeiten in der Schweiz¹⁶ aus gesundheitlicher Optik kritisch beurteilt und sie von der *SGAH* entschieden abgelehnt wird.

Obwohl die Lockerung der Arbeitszeiterfassung von der Mehrheit der an der Anhörung teilnehmenden **Berufsverbände und anderen Institutionen** im Grundsatz begrüsst wird, sind die dafür vorgesehenen Bedingungen für einige punktuell gleichwohl zu restriktiv.¹⁷ Im Speziellen das Erfordernis an einen GAV wird von einigen Berufsverbänden¹⁸ und dem *KMUF* abgelehnt. Von Letzterem wird unter anderem beanstandet, dass gerade die betroffene Zielgruppe vom persönlichen Geltungsbereich der heutigen GAV gewöhnlich ausgenommen sei. Der *SAV-FSA* beurteilt die Bedingung als eine Förderung der GAV-Abdeckung und lehnt die Vorlage auch aus diesem Grunde ab. Dahingegen bezweifelt die *FMH*, dass ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung überhaupt entscheidend dazu beitragen könne, mehr Gestaltungsfreiraum für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.

Einzelne **Unternehmen** stimmen der Vorlage als notwendige Sofortmassnahme zu, äussern jedoch kritische Vorbehalte ordnungspolitischer Art in Bezug auf die GAV-Bedingung.¹⁹ Wie diese Teilnehmenden vertreten auch die übrigen Unternehmen eine kritische Haltung gegenüber dem vorgesehenen Einbezug der Sozialpartner.²⁰ Es wird insbesondere darauf hingewiesen, dass zahlreiche Branchen bis dato keine sozialpartnerschaftlichen Beziehungen pflegen, weshalb die Umsetzung mit der Bewältigung eines unverhältnismässigen Mehraufwandes einhergehen würde. Mit ähnlicher Argumentation wird von einigen Unternehmen verlangt, dass die vereinfachte Arbeitszeiterfassung auch auf der Grundlage individueller Vereinbarungen ermöglicht werden solle.²¹ Nach Ansicht der *BIG5* und der *CS* dürfe die

10. Arbeitgeberorganisationen *AQS, AVB, CP, EXPO, EXS, FER, GS, HKBB, HS, IP, LEGIB, SENE, SFF, SGV, SI, ST, SVV, SWICO, SWISSMEM, SWS, VSEI, VSM, VSW und VZH*.

11. Arbeitnehmerorganisationen *AS, IMP, KVS, SBPV, SGB, TS, UNIA und VSAO*.

12. Arbeitnehmerorganisationen *IMP, SBPV, SGB, SYNA, TS und UNIA*.

13. Arbeitnehmerorganisationen *AS, SBPV, SGB und UNIA*.

14. Institutionen der Arbeitssicherheit, Gesundheit und Arbeitshygiene *SGAH, SGAS, SGIG und SUVA*.

15. Institutionen der Arbeitssicherheit, Gesundheit und Arbeitshygiene *SGAS, SGIG und SUVA*.

16. *SECO* (2012). Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung, Bern.

17. Berufsverbände und andere Institutionen *GST, KMUF, SGC, SGPP, SAV-FSA und VSV*.

18. Berufsverbände und andere Institutionen *MWS, SAV-FSA und VSV*.

19. Unternehmen *COOP, CS, MOBI und UBS*.

20. Unternehmen *BIG5, BOAS, COG, DR, DEMA, FONCIA, ICF, PM, SCHENK und LR*.

21. Unternehmen *BIG5, COG, DR, DEMA, MOBI, FONCIA, ICF, PM und SCHENK*.

vorgesehene Lohngrenze für die Behörde nicht zu einer umfassenden und permanenten Einsichtnahme in die Lohnblätter einer Unternehmung führen. Im Gegenzug weist die *ZEIT* ihrerseits darauf hin, dass der Mensch nicht über ein objektives Zeitgefühl verfüge. Dieser naturgegebene Umstand mache es unabdingbar, eine objektive Zeitmessung beizubehalten.

2.3 Zur Befreiung von der Dokumentationspflicht betreffend die Arbeitszeit gemäss Art. 73a ArGV 1

2.3.1 GAV als Bedingung für das Absehen von der Arbeitszeiterfassung

2.3.1.1 Im Allgemeinen

Eine knappe Mehrheit der Anhörungsteilnehmenden steht der vorgesehenen Bedingung, wonach die Befreiung von der Dokumentationspflicht einzig im Rahmen eines GAV vorgesehen werden kann, aus unterschiedlichen Beweggründen kritisch bis ablehnend gegenüber.²²

Einige davon sind der Ansicht, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen wie aber auch die internationalen Firmen seien mit dem Instrument des GAV wenig vertraut, was gegebenenfalls zu Benachteiligungen führen könne.²³ Auch werde dem Umstand zu wenig Rechnung getragen, dass in gewissen Branchen und Unternehmen traditionellerweise die notwendige sozialpartnerschaftliche Beziehung fehle.²⁴ Ohne entsprechende Kompensationen in anderen Themen würden es gewisse Branchen oder Unternehmen zudem schwierig haben, einen GAV über die Arbeitszeiterfassung abzuschliessen.²⁵ Ebenfalls zu berücksichtigen sei, dass die Ausarbeitung und die Verhandlung eines GAV gewöhnlich grossen administrativen wie auch zeitlichen Aufwand mit sich bringen.²⁶ Des Weiteren wird zum Teil darauf hingewiesen, dass die angesprochene Zielgruppe dieser Ordnungsrevision – namentlich das Kaderpersonal – in der Regel vom persönlichen Geltungsbereich der bestehenden GAV explizit ausgeschlossen sei und folglich einen tiefen Organisationsgrad aufweise.²⁷

Nach Auffassung einiger Kantone, der interkantonalen Verbände und dem AVB könnte die Aufgaben-delegation an die Sozialpartner als Eingriff in die staatliche Autonomie verstanden werden, weshalb insbesondere deshalb darauf zu verzichten sei.²⁸ Einige wenige Arbeitgeberorganisationen vertreten zudem die Meinung, die vorgesehene GAV-Bedingung könne durchaus die Koalitionsfreiheit verletzen und schliessen sich von daher der Forderung nach einer innerbetrieblichen Lösung an.²⁹ Weniger weit gehen andere Teilnehmende, welche diesbezüglich zu bedenken geben, dass die vorgesehene Bedingung durchaus den Druck auf Abschluss eines GAV erhöhen und in der Folge zu einer Stärkung der Gewerkschaften beitragen könne.³⁰

Die grosse Mehrheit der Arbeitnehmerorganisationen sowie die *SP* stimmen der zwingenden GAV-Bedingung hingegen vollumfänglich zu.³¹ Sie erachten den GAV als bewährtes Mittel, um auf unterschiedliche Bedürfnisse der verschiedenen Wirtschaftszweige Rücksicht nehmen zu können. Die Bedingung stelle zudem sicher, dass sozialpartnerschaftliche Mechanismen als Ersatzmassnahmen für

22. Kantonale Behörden *AI, AR, BL, BS, FR, GR, JU, OW, SZ, VD, ZG und ZH*; Politische Parteien *CVP, FDP und SVP*; Interkantonale Verbände *IVA, VSAA und SSV*; Arbeitgeberorganisationen *AGVB, AQS, AVB, CP, EXPO, EXS, FER, GS, HKBB, HS, IP, LEGIB, SENE, SFF, SGV, SI, ST, SVV, SWISSMEM, SWS, VSM, VSW, VZH* sowie diverse Mitglieder des SAV; Institution der Arbeitssicherheit *SUVA*; Institution *KMUF*; Berufsverbände *MWS, SAV-FSA und VSV*; Unternehmen *BIG5, BOAS, COG, COOP, CS, DR, DEMA, FI, FONCIA, ICF, LR, MOBI, PM, SCHENK und UBS*.

23. Kantonale Behörden *AI, AR, BL, FR, GL, GR, JU, VD, ZG und ZH*; Politische Parteien *CVP und FDP*; Interkantonale Verbände *IVA und VSAA*; Arbeitgeberorganisationen *CP, EXPO, HS, IP, LEGIB und SWS* sowie einige Mitglieder des SAV; Berufsverband *VSV*.

24. Arbeitgeberorganisationen *AGVB, AVB, EXS, FER, HKBB, IP, SFF, SGV, SI, ST, SVV, SWISSMEM* sowie einige Mitglieder des SAV; Arbeitnehmerorganisation *SKO*; Unternehmen *BOAS, GOG, DEMA, DR, FONCIA, ICF, LR, MOBI und SCHENK*.

25. Kantonale Behörde *ZG*; Interkantonale Verbände *IVA und VSAA*; Arbeitgeberorganisation *CP, LEGIB und SWS*; Unternehmen der *BIG5*.

26. Kantonale Behörden *AI, AR, BL, FR, JU und SH*; Interkantonale Verbände *IVA und VSAA*; Arbeitgeberorganisationen *AQS, EXPO, FER, HS, und SWS*; Arbeitnehmerorganisation *SKO*; Berufsverbände *MWS, SAV-FSA und VSV*; Unternehmen *COG und FI*.

27. Kantonale Behörde *VD*; Arbeitgeberorganisationen *AGVB, AQS, AVB, CP, EXPO, LEGIB, SENE, SFF, SGV, SVV, SWISSMEM, VSM, VSW* sowie diverse Mitglieder des SAV; Institution *KMUF*; Unternehmen *BIG5, CS und LR*.

28. Kantonale Behörden *BL, BS, FR, GR, JU, OW und TG*; Interkantonale Verbände *IVA, VSAA und SSV*; Arbeitgeberorganisation *AVB*.

29. Arbeitgeberorganisationen *AQS, AVB, EXS, FER, SWS, VSM und VZH*.

30. Arbeitgeberorganisationen *AGVB, AQS, SENE, SFF, SGV, SI, ST, SVV, SWS, VSW* sowie diverse Mitglieder des SAV; Berufsverband *SAV-FSA*; Unternehmen *CS und DR*.

31. Arbeitnehmerorganisationen *AS, IMP, SBPV, SGB, SYNA, TS und UNIA*; Politische Partei *SP*.

den Gesundheitsschutz installiert würden. Dies sei zeitgemäss. Für die SKO kann die GAV-Lösung namentlich dann als gangbarer Weg gelten, wenn die internen Massnahmen praktikable Branchenlösungen ermöglichen und die vorgesehene interne Anlaufstelle ausgelagert werden könne.

Der KVS verweist seinerseits auf die Gefahr eines Ad hoc-GAV, welcher sich einzig auf die Regelung der Arbeitszeiterfassung reduziert und die übrigen Bestimmungen folglich unerwähnt lässt. Ein solcher berge nämlich die Gefahr, dass die bisherigen *umfassenden* GAV unnötigerweise geschwächt und potentiell ausgehöhlt werden. Eine ähnliche Auffassung vertreten weitere Arbeitnehmerorganisationen, welche mit Verweis auf das GAV-Recht auf die Unzulässigkeit von *sogenannten Skelett-GAV* hinweisen.³²

Um dieser Schwierigkeit zu begegnen, empfiehlt der KVS ein *zweistufiges Modell*, wonach bei Erreichen einer branchenspezifischen Lohngrenze eine individuelle einvernehmliche Verzichtvereinbarung ausreichen soll. Erst im Rahmen eines *umfassenden* GAV solle diese Lohngrenze sodann herabgesetzt werden können. Ein solches Modell ermögliche es einerseits, beim höheren Kader auch ohne Abschluss eines GAV von der Erfassung der Arbeitszeiten abzusehen. Gleichzeitig könne aber sichergestellt werden, dass die Befreiung von der Erfassungspflicht bei einer grösseren Population stets in einem *erweiterten* GAV geregelt werde. Bei einem solchen könne davon ausgegangen werden, dass die involvierten Sozialpartner über die für den Vollzug erforderlichen Strukturen und Branchenkenntnisse verfügen.

2.3.1.2 Erfordernis nach Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen

Betreffend das Erfordernis nach einer Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen wird zum Teil darauf hingewiesen, dass diese Formulierung auslegungsbedürftig und nicht auf branchenübergreifende und regionale GAV zugeschnitten sei.³³ Dies könne zu Rechtsunsicherheit und Rechtsungleichheit führen. Die Mitglieder des SAV geben diesbezüglich weiter zu bedenken, dass eine externe Arbeitnehmervertretung mit den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden wenig vertraut sei. Sie befürworten daher, dass eine Übereinkunft zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung alternativ auch im Rahmen einer sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung mit den *internen* Personalvertretungen abgeschlossen werden könne. Mit Verweis auf die Lehre zum GAV-Recht möchte der SAV entsprechend präzisiert haben, dass auch *Hausverbänden* das Recht auf Abschluss eines solchen GAV zustehen solle. Auch der AVB und die FDP sprechen sich für eine weite Auslegung des Repräsentativitätsverständnisses aus.

Einige Akteure geben weiter zu bedenken, dass in gewissen Branchen keine solchen repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen existieren.³⁴ Zudem wird auch diesbezüglich angemerkt, dass das höhere Kader selten organisiert sei und alleine deswegen nicht auf eine repräsentative Organisation zurückgreifen könne.³⁵ Die AIHK und die SWISSMEM schlagen deshalb vor, dass der geforderte GAV mit jeder Arbeitnehmerorganisation abgeschlossen werden könne, mit welcher bereits gesamtarbeitsvertragliche Beziehungen bestehen.

Vereinzelt wird angeführt, dass die ausdrückliche Nennung dieses Kriteriums insbesondere deshalb hinfällig sei, weil ohnehin das GAV-Recht die Frage betreffend die Verhandlungslegitimation einer Arbeitnehmerorganisation regle.³⁶ Ebenfalls mit Verweis auf das GAV-Recht verlangen demgegenüber der SGB und die UNIA eine entsprechende Konkretisierung in der Wegleitung. Diese solle insbesondere klären, dass das vorliegende Kriterium eine *absolute* Mehrheit der repräsentativen – somit *tariffähigen* und *tarifzuständigen* – Gewerkschaften verlange.

Die vorgesehene Unzulässigkeit von Ad hoc-Gewerkschaften wird von diversen Arbeitnehmerorganisationen explizit begrüsst.³⁷ Mit dem Erfordernis nach *Repräsentativität* könne nach Auffassung dieser

32. Arbeitnehmerorganisationen SBPV, SGB und UNIA.

33. Arbeitgeberorganisationen AIHK, AVB, HKBB, SAV, ST, SWISSMEM und VZH.

34. Arbeitgeberorganisation AIHK und SWISSMEM; Unternehmen COG, FONCIA und ICF.

35. Kantonale Behörden FR und JU; Arbeitgeberorganisationen AQS, CP, EXPO, IP, LEGIB und VSW.

36. Arbeitgeberorganisation AGVB; Unternehmen CS und UBS.

37. Arbeitnehmerorganisationen SBPV, SGB, TS und UNIA.

Anhörungsteilnehmenden insbesondere sichergestellt werden, dass die involvierten Arbeitnehmerorganisationen über die notwendigen Kenntnisse der Branche verfügen und damit befähigt sind, eine echte Interessensvertretung auszuüben.

2.3.1.3 Inhaltliche Anforderungen an den GAV

Die verlangte Festlegung **besonderer Massnahmen** im GAV wird von der grossen Mehrheit der Arbeitnehmerorganisationen sowie von der *SP* explizit begrüsst.³⁸ Vereinzelt erachten auch Arbeitgeberorganisationen das Bedürfnis nach flankierenden Massnahmen durchaus als gerechtfertigt.³⁹ Gleichwohl erwarten einige Anhörungsteilnehmende eine Konkretisierung dieser Massnahmen in der Wegleitung.⁴⁰

Der *SGB* weist ausdrücklich darauf hin, dass sich die Verhandlungen über diese flankierenden Gesundheitsschutzmassnahmen nicht ausserhalb wissenschaftlich gesicherter Sorgfaltspflichten bewegen dürfen. So wird insbesondere vom *SGB*, der *SYNA* und der *UNIA* verlangt, dass stets eine vorgängige Gefährdungsbeurteilung der betroffenen Arbeitnehmergruppe unter Beiziehung von Spezialisten – wie namentlich von Ärzten oder Spezialisten der Arbeitssicherheit – erfolgen müsse.

Wie eingangs erwähnt, nimmt die *GFS* insbesondere aus gesundheitlicher Optik eine kritische Haltung gegenüber der vorgesehenen Revision ein. Entsprechend fordert sie im vorliegenden Kontext vielmehr gesundheitsförderliche Massnahmen, welche einen präventiven Beitrag zur Stärkung der psychischen und körperlichen Gesundheit leisten können. Damit seien die mit dem Verzicht einhergehenden Gesundheitsrisiken – wie Mehrbelastung und erhöhte Stressgefahr – besser zu bewältigen.

Die *SYNA* empfiehlt den Wortlaut des Verordnungstextes dahingehend zu präzisieren, dass der Begriff der „Pause“ durch den Oberbegriff der „Ruhezeiten“ ersetzt werde. Angesichts des Umstandes, dass sämtliche arbeitsgesetzlichen Bestimmungen – trotz Befreiung von der Erfassungspflicht – weiterhin Anwendung finden werden, erachten die *SYNA* und die *TS* eine weitergehende Ergänzung für angezeigt. Während die *SYNA* einen generellen Vorbehalt des Verzichts auf die Arbeitszeitdokumentation bei Nacht- und Sonntagsarbeit verlangt, votiert die *TS* für eine umfassendere Umschreibung in Art. 73a Abs. 4 lit. a ArGV 1. Demnach soll in der Bestimmung explizit auf die Einhaltung der einzelnen Ruhezeiten – wie etwa der wöchentlich freie Halbtage – Bezug genommen werden. Überdies bedarf es gemäss *TS* einer entsprechenden Regelung betreffend die Information bei anfallenden Überstunden und Überzeiten.

Einige wenige Anhörungsteilnehmende erachten die besonderen Massnahmen als unnötig oder zumindest als übermässigen administrativen Mehraufwand und lehnen diese inhaltliche Vorgabe an einen GAV deshalb ab.⁴¹

Bezüglich der vorgesehenen **internen Anlaufstelle** wird zum Teil kritisiert, dass die dauerhafte Aufrechterhaltung einer solchen nur in Grossbetrieben möglich und die Vorgabe für kleinere und mittlere Unternehmen kaum umsetzbar sei.⁴² *SWS* gibt in diesem Kontext weiter zu bedenken, dass sich eine interne Anlaufstelle in Kleinbetrieben aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes und aufgrund fehlenden Spezialwissens als problematisch, schwer umsetzbar und realitätsfremd erweisen dürfte. Während die *SWS* und die *SWISSMEM* eine ersatzlose Streichung dieser inhaltlichen Vorgabe befürworten, fordert die *SKO* die Möglichkeit, diese Anlaufstelle gegebenenfalls auslagern zu können.

Für die Mehrheit der interkantonalen Verbände sowie für einige wenige Kantone stellt sich in diesem Zusammenhang konkret die Frage, wie die Errichtung und das Handeln einer solchen internen Anlaufstelle konkret zu erfolgen hätte.⁴³ Um diesen Schwierigkeiten zu begegnen wird vom Kanton *NW* im Speziellen verlangt, dass die genauen Aufgaben der Anlaufstelle sowie deren Handhabung auf nationaler Ebene eine Definition finden.

38. Arbeitnehmerorganisationen *AS*, *KVS*, *SGB*, *SYNA*, *TS* und *UNIA*.

39. Arbeitgeberorganisationen *EXPO* und *SWS*.

40. Kantonale Behörden *NE*, *NW* und *OW*; Politische Partei *SP*; Arbeitgeberorganisation *SWS*; Arbeitnehmerorganisationen *UNIA*, *SGB* und *KVS*.

41. Arbeitgeberorganisation *SWISSMEM*; Arbeitnehmerorganisation *SKO*; Institution *KMUF*.

42. Kantonale Behörden *BL*, *SZ* und *ZH*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*; Arbeitgeberorganisation *CP*, *EXPO*, *LEGIB*, *SWS* sowie einige Mitglieder des *SAV*; Institution *KMUF*.

43. Kantonale Behörden *BL*, *NE* und *ZH*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*.

Für die meisten Arbeitnehmerorganisationen sowie für die *GFS* ist von entscheidender Wichtigkeit, dass die Unabhängigkeit einer solchen internen Anlaufstelle absolut sichergestellt und die Vertraulichkeit gewährleistet werde. In diesem Sinne wird zum Teil verlangt, dass diese Anlaufstelle ausserhalb der Linie funktionieren müsse.⁴⁴ Die *TS* fordert zusätzlich eine *paritätische* Ausgestaltung der internen Anlaufstelle.

2.3.2 Kriterien der Gestaltungs- und Zeitautonomie

Für die Befreiung von der Dokumentationspflicht betreffend die Arbeitszeit wird im Weiteren kumulativ vorausgesetzt, dass die betroffenen Arbeitnehmenden einerseits über eine grosse Autonomie bei ihrer Arbeit verfügen und andererseits ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können. Mit anderen Worten wird für Mitarbeitende ohne Arbeitszeiterfassung eine gewisse *Gestaltungs-* und *Zeitautonomie* verlangt.

Die Bedeutsamkeit dieser kumulativen Erfordernisse wird von den Anhörungsteilnehmenden grundsätzlich nicht in Frage gestellt und von einzelnen Akteuren explizit unterstützt.⁴⁵ Die Grossbanken *CS* und *UBS* sowie einige Arbeitgeberorganisationen⁴⁶ sprechen sich jedoch gegen eine Kumulierung dieser Kriterien aus. Sie vertreten zum Teil die Ansicht, dass der Inhalt eines Arbeitsverhältnisses ohnehin klar festgelegt werden müsse, weshalb dieser in den allermeisten Fällen nicht autonom gestaltet werden könne. Entsprechend verlangen sie, dass die erforderliche Autonomie sich einzig auf die Festlegung der Arbeitszeiten beziehen müsse. Der Berufsverband *MWS* erachtet das Kriterium der Zeitautonomie als wenig geeignet, da je nach Branche auch dem hohen Kader diese Autonomie nicht zukomme.

Vielfach wird das Bedürfnis nach Konkretisierung dieser kumulativen Begriffe geäussert.⁴⁷ Insbesondere im Hinblick auf eine einheitliche praktische Umsetzung wird mitunter eine schweizweit geltende Definition dieser Begriffe erwartet.⁴⁸ Nach Ansicht des Kanton *OW* bestünde andernfalls die Gefahr, dass dem zweifelsohne objektiverem Kriterium der Lohngrenze zu starke Bedeutung zugesprochen würde. Eine ähnliche Haltung nehmen die Kantone *BL* und *ZH* sowie die interkantonalen Verbände *IVA* und *VSAA* ein: Sie erachten es insbesondere im Hinblick auf die einheitliche Anwendung als kritisch, wenn die Definitionsmacht über diese zentralen Begriffe an die Sozialpartner übertragen werde.

Um eine künftige Rechtsungleichheit und -unsicherheit möglichst zu vermeiden, wird vereinzelt die Erarbeitung eines Kriterienkatalogs auf Bundesebene gewünscht.⁴⁹ Während die *FDP* explizit eine zu enge Auslegung dieser Begriffe ablehnt, ist für die *TS* eine restriktive Handhabung dieser unbestimmten Rechtsbegriffe zwingend notwendig.

2.3.3 Kriterium der Lohngrenze

Betreffend das vorgesehene Kriterium einer Lohngrenze wird vielfach angemerkt, dass dabei die Zusammensetzung des jeweiligen Lohnes sowie die regionalen und branchenspezifischen Lohnunterschiede zu wenig bedacht wurden.⁵⁰ Folglich sei das fixe Kriterium wenig sachgerecht und könne zu Ungleichbehandlungen führen. Der *KVS* schlägt daher branchenspezifische Lohngrenzen vor, welche sich etwa an der Klassierung gemäss Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik orientieren könnten. Andere Anhörungsteilnehmende erachten die festgelegte Lohngrenze durchaus für sinnvoll und beurteilen den pragmatischen Ansatz als sachgerecht.⁵¹

44. Arbeitnehmerorganisationen *SGB, SYNA, TS und UNIA*.

45. Arbeitgeberorganisationen *AQS, EXPO und VSW*; Arbeitnehmerorganisationen *AS, KVS, SGB, UNIA und VSAA*.

46. Arbeitgeberorganisationen *AGVB, SI, SWS* sowie einige Mitglieder des *SAV*.

47. Kantonale Behörden *BL, BS, LU, NE, NW, OW und ZH*; Interkantonale Verbände *IVA, VSAA und SSV*; Arbeitgeberorganisationen *AGVB, AVB, HKBB, SAV, SVV, SWS, VSM und VZH*; Arbeitnehmerorganisationen *AS, KVS, SBPV, SYNA und TS*; Berufsverband *SAV-FSA*.

48. Kantonale Behörden *LU, NW und OW*.

49. Arbeitnehmerorganisationen *KVS und SBPV*.

50. Kantonale Behörden *BL, BE, GR, JU, SZ und ZH*; Politische Parteien *FDP und SVP*; Interkantonale Verbände *IVA und VSAA*; Arbeitgeberorganisationen *AQS, AVB, GS, SENE, SWS, VSM, VZH, VSW* sowie einige Mitglieder des *SAV*; Arbeitnehmerorganisation *KVS*; Berufsverband *FMH*; Institution der Gesundheit *SGIG*; Institution *KMUF*; Unternehmen *COOP*.

51. Arbeitgeberorganisationen *CP, EXPO, IP, LEGIB und SWISSMEM*; Arbeitnehmerorganisation *SGB*; Berufsverband *VSV*; Institution der Arbeitssicherheit *SUVA*.

Bezüglich der effektiven Höhe dieser Lohngrenze äussern sich die Akteure wie erwartet unterschiedlich. Während die gewählte Lohnhöhe für einige nachvollziehbar erscheint⁵², ist sie für andere deutlich zu hoch angesetzt.⁵³ Nach Auffassung Letzterer verhindere die gewählte Höhe dieser Lohngrenze, dass Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen in gleicher Weise von der Lockerung der Erfassungspflicht profitieren können. Die konkreten Korrekturvorschläge dieser Anhörungsteilnehmenden variieren vielfach nach Massgabe der Lohnniveaus in den jeweiligen Branchen zwischen CHF 80'000.- und CHF 108'000.-.⁵⁴ Die *COOP* schlägt ihrerseits eine tiefere Lohngrenze unter gleichzeitiger Wegbedingung allfälliger Boni vor.

Andere Anhörungsteilnehmende beurteilen die gewählte Lohngrenze als etwas bis deutlich zu tief.⁵⁵ Die *AS* sowie der Kanton *TG* schlagen aus Kohärenzgründen eine Lohngrenze von CHF 126'000.- vor. Gleicher Auffassung ist die *TS*, welcher es als wenig sinnvoll erachtet, eine neue Lohngrenze in die Rechtsgrundlagen aufzunehmen. Er befürwortet deshalb ebenfalls, den heute noch geltenden maximalen versicherten Verdienst nach *UVG* als Lohngrenze zu übernehmen. Die *SYNA* spricht sich demgegenüber gegen eine Fixierung der Lohngrenze aus. Sie schlägt vor, ausgehend von der neuen *UVG*-Lohnschwelle von CHF 148'200.- eine gesamtarbeitsvertragliche Abweichungsmöglichkeit von bis zu 20 % vorzusehen. Demgegenüber befürwortet der Berufsverband *MWS* eine Lohngrenze in der Höhe von CHF 140'000.-. Dies insbesondere mit der Begründung, dass auch Kaderangestellte bereits früh dem Druck eines Arbeitgebers ausgesetzt sein können. Unter der Bedingung, dass sodann voraussetzungslos von der Erfassung der Arbeitszeit abgesehen werden dürfe, erachten hingegen die *BIG5* eine Lohngrenze in der Höhe von CHF 200'000.- als gerechtfertigt.

Im Hinblick auf die Handhabe einer solchen Lohngrenze vertreten diverse Arbeitnehmerorganisationen⁵⁶ sowie die *GFS* entschieden die Meinung, der gewählten Lohngrenze müsse eine absolute Geltung zukommen. Mit anderen Worten dürfe es nach Ansicht dieser Teilnehmenden nicht zulässig sein, diese Grenze nach Massgabe der Teilzeitbeschäftigung anteilmässig zu reduzieren. Sie begründen ihre Haltung insbesondere damit, dass gerade Teilzeitangestellten der Gefahr ausgesetzt seien, unbezahlte Überstunden zu leisten. Zudem bedeute Teilzeitanstellung keine grössere Zeitdisponibilität – im Gegenteil: Die Arbeitszeiterfassung sei für diese Arbeitnehmerkategorie ein wichtiges Kontrollinstrument, um die Balance zu ausserberuflichen Verpflichtungen einhalten zu können. Demgegenüber erwarten einige Arbeitgeberorganisationen⁵⁷ sowie der *KVS* und das *KMUF*, dass die vorgesehene Möglichkeit einer anteilmässigen Reduktion der Lohngrenze bei Teilzeitanstellung im erläuternden Bericht respektive im Verordnungstext selber explizit aufgenommen werde.

Zum Teil wird befürchtet, dass die Einführung eines Lohnkriteriums zu einer unerwünschten Lohntransparenz – insbesondere auch gegenüber Behörden – beitragen könne.⁵⁸ Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaften der *BIG5* sowie der *SAV* schlagen daher vor, dass die Prüfung der Lohnhöhe etwa durch unabhängige externe Revisionsstellen erfolgen solle.

Für gewisse Akteure könnten sich insbesondere bei der konkreten Ermittlung des Bruttojahreseinkommens sowie der Boni Schwierigkeiten ergeben.⁵⁹ So stellt sich für den *AVB* etwa die Frage, ob das Einkommen des Vorjahres oder dasjenige der laufenden Periode massgebend sein soll. Der *SGB* vertritt diesbezüglich die Meinung, dass die Einkommensgrenze im entsprechenden Jahr erreicht werden müsse. Der *SAV* erachtet seinerseits den *AHV*-Lohn des Vorjahres – ohne Sozialzulagen – als massgeblich.

52. Arbeitgeberorganisationen *CP*, *EXPO*, *IP*, *LEGIB* und *SWISSMEM*.

53. Politische Parteien *FDP* und *SVP*; Arbeitgeberorganisationen *AQS*, *GS*, *SENE*, *SI*, *SWS* und *VSW*; Berufsverband *GST*; Institution *KMUF*; Unternehmen *LR*.

54. Die *SWS* spricht sich für eine Lohngrenze von CHF 108'000.- aus, die *GST* für eine solche von CHF 100'000.- und der *GS* für eine Lohngrenze von CHF 80'000.-.

55. Kantonale Behörden *BS*, *NE*, *TG* und *ZH*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*; Arbeitnehmerorganisation *AS*, *SYNA* und *UNIA*; Berufsverband *MWS*.

56. Arbeitnehmerorganisationen *SYNA*, *UNIA*, *SBPV* und *SGB*.

57. Arbeitgeberorganisationen *CP* und *LEGIB*.

58. Arbeitgeberorganisationen *AGVB*, *AVB*, *EXS*, *SAV*, *SVV*, *SWISSMEM* und *VZH*; Unternehmen *BIG5* und *COOP*.

59. Kantonale Behörden *BL*, *SH* und *ZH*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*; Arbeitgeberorganisationen *AVB* und *SVV*; Arbeitnehmerorganisationen *AS*, *SBPV* und *TS*; Unternehmen *COOP*.

Die interkantonalen Verbände *IVA* und *VSAA*, der Kanton *ZH* sowie die Arbeitnehmerorganisationen *AS* und *SBPV* geben betreffend den Einschluss allfälliger Boni zu bedenken, dass eine solche Handhabe stets die Gefahr berge, auch bei Arbeitnehmenden mit sehr geringen Fixlöhnen aber hohen – nicht garantierten – Provisionsanteilen von einer Erfassung der Arbeitszeit absehen zu dürfen. Nach Auffassung des *SBPV*, der *SYNA* und der *TS* soll – insbesondere aus Praktikabilitätsgründen – gänzlich auf den Einschluss variabler Lohnbestandteile verzichtet werden.

Die *SUVA* erachtet die in Art. 73a Abs. 2 ArGV 1 vorgesehene Koppelung an die Entwicklung des höchstversicherten Verdienstes nach UVG als sinnvoll.

2.3.4 Zur individuellen Verzichtvereinbarung und deren Widerrufsmöglichkeit

Das Erfordernis an eine individuelle Verzichtvereinbarung wird von vielen Anhörungsteilnehmenden aus unterschiedlichen Interessenskreisen grundsätzlich befürwortet.⁶⁰ Bedenken werden zum Teil jedoch dahingehend geäußert, dass es in der Praxis nicht zu verhindern sein werde, dass sowohl von Arbeitgeberseite als auch vom Arbeitsumfeld selbst ein gewisser Druck auf den Abschluss einer solchen Vereinbarung gemacht werde.⁶¹ Um dieser Gefahr zu begegnen und um die freie Willensausübung der Arbeitnehmenden zu gewährleisten, könnte nach Auffassung des *SGB*, der *UNIA* und der *SP* eine Beweislastumkehr bei unmittelbar darauf folgenden Entlassungen Abhilfe schaffen.

Die gleiche Sorge wird zum Teil auch mit Blick auf das einseitige und jährliche Widerrufsrecht geäußert. Die Kantone *BL* und *BS* sprechen sich daher explizit für eine jederzeitige Widerrufsmöglichkeit aus. Demgegenüber erachten es der *CP* und der *LEGIB* für notwendig, dass jedem Widerruf eine vorgängige Besprechung betreffend den Arbeitsanfall vorausgehen müsse und dieser einzig auf das Jahresende erfolgen dürfe.

Einige Akteure erachten die doppelte Zustimmung – namentlich auf kollektiver und individueller Ebene – für nicht angezeigt.⁶² Das Erfordernis an eine zusätzliche individuelle Vereinbarung könne namentlich zu Ungleichbehandlungen im Betrieb führen. Betreffend die jährliche Widerrufsmöglichkeit wird moniert, dass dadurch ein unverhältnismässiger administrativer Mehraufwand generiert und überdies der Rechtsbestand tangiert werde.

Die Arbeitgeberorganisationen *SAV* und *AGVB* sowie die Grossbanken *CS* und *UBS* weisen zudem darauf hin, dass die internen Betriebsabläufe häufig ausschliesslich elektronisch abgewickelt werden, weshalb aus administrativen Gründen keine Schriftlichkeit im Sinne von Art. 13 OR⁶³ verlangt werden dürfe. Vielmehr müsse es möglich sein, die Willensbekundung auch in elektronischer Form abgeben zu können.

Der *SGB*, die *TS* und die *UNIA* möchten in diesem Zusammenhang präzisiert haben, dass unbesehen einer solchen Vereinbarung es für den Arbeitnehmenden gleichwohl erlaubt sei, seine Arbeitszeiten zu notieren.

2.4 Zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73b ArGV 1

Die Einführung der Möglichkeit zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung wird von einigen Anhörungsteilnehmenden ausdrücklich befürwortet respektive als sozialpartnerschaftlichen Kompromiss zumindest mitgetragen.⁶⁴ Gleichwohl wird die Umsetzbarkeit dieser Möglichkeit gemäss Art. 73b ArGV 1 von Akteuren diverser Interessenskreise zum Teil in Frage gestellt. Die Beweggründe für die angebrachte Kritik

60. Kantonale Behörden *BL*, *BS*, *LU* und *NE*; Politische Partei *SP*; Arbeitgeberorganisationen *AQS*, *CP*, *EXPO*, *LEGIB*, *SWS* und *VSW*; Arbeitnehmerorganisationen *AS*, *SGB*, *TS* und *UNIA*; Institutionen der Arbeitssicherheit und Gesundheit *GFS* und *SUVA*; Berufsverband *MWS*.

61. Kantonale Behörden *BL*, *BS*, *LU*, *NE*, *SZ* und *ZH*; Politische Partei *SP*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*; Arbeitnehmerorganisationen *IMP*, *SGB*, *SYNA*, *TS* und *UNIA*; Institution der Arbeitssicherheit und Gesundheit *GFS*; Berufsverband *MWS*.

62. Arbeitgeberorganisationen *AVB*, *SI* und *VSM*; Berufsverband *SAV-FSA*; Unternehmen *COOP*.

63. SR 220.

64. Politische Parteien *CVP*, *FDP* und *SP*; Arbeitgeberorganisationen *EXS* und *SAV*; Arbeitnehmerorganisationen *SGB*, *TS* und *UNIA*; Institution der Arbeitssicherheit *SUVA*; Berufsverband *SGPP*; Unternehmen *BIG5* und *COOP*.

sind vielseitig und betreffen in aller Regel gegensätzliche Bedürfnisse und Anschauungen. Der sozialpartnerschaftliche Kompromiss ist somit auch bei der Festlegung der Rahmenbedingungen für eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung durchaus erkennbar.

So wird etwa – insbesondere von Arbeitgeberseite – vielfach die Auffassung vertreten, eine individuelle Vereinbarung müsse in Anlehnung an die SECO-Weisung 2013 vollends genügen.⁶⁵ Im Zentrum dieser Kritik steht vielfach der administrative Aufwand, welcher die Errichtung einer internen Arbeitnehmervertretung mit sich bringen würde. Da überdies in zahlreichen Betrieben bereits Bemühungen zur Umsetzung der SECO-Weisung 2013 getätigt wurden, soll diese gemäss SAV – zumindest vorübergehend – in Kraft bleiben. In diesem Sinne sprechen sich einige Anhörungsteilnehmende für eine übergangsweise Beibehaltung der SECO-Weisung 2013 aus.⁶⁶

Für den Kanton *JU* und die *COOP* dürfte der Mehraufwand für Betrieb und Behörde auch damit im Zusammenhang stehen, dass mit der vereinfachten Arbeitszeiterfassung unterschiedliche Erfassungssysteme und damit ein Parallelsystem innerhalb des nämlichen Betriebes geschaffen werden müsse.

Sodann wird vermehrt darauf hingewiesen, dass es für kleinere und mittlere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden kaum möglich sein werde, eine kollektive Vereinbarung für die vereinfachte Arbeitszeiterfassung zu erzielen. Denn ein *Anspruch* auf Vertretung stehe der Arbeitnehmerschaft laut dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (MwG)⁶⁷ erst in Betrieben mit mindestens 50 Angestellten zu.⁶⁸ Entsprechend wird von diesen Anhörungsteilnehmenden zum Teil verlangt, dass eine individuelle Vereinbarung zumindest in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Angestellten ermöglicht werden solle. In diesem Zusammenhang weist die *FER* zudem darauf hin, dass das MwG den internen Arbeitnehmervertretungen einzig ein Informations- und Mitspracherecht zuspreche – nicht jedoch ein *Mitentscheidungsrecht*.

Demgegenüber ist für andere Anhörungsteilnehmende von hoher Relevanz, dass die Bedingungen für eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung einer restriktiven Auslegung unterstellt werden. Gemäss *SBPV* müsse sichergestellt werden, dass die bisherige Vorgabe einer umfassenden Dokumentation der Arbeitszeit durch die neue Vereinfachung nicht ausgehöhlt werde.

Von Seiten der *IVA* und der *VSAA* wird zudem darauf hingewiesen, dass die Anwendung der SECO-Weisungen 2013 in der Praxis bereits aufgezeigt habe, dass sich die Spezifizierung der einzelnen Kategorien auch künftig als schwierig erwiesen wird. Mit einer einheitlichen Anwendung könne daher nur schwerlich gerechnet werden, insbesondere wenn die Beurteilungskompetenz an die Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretungen delegiert werde. Den letzteren Kritikpunkt vertreten sinngemäss auch die Kantone *BL*, *SH*, *NE* und *ZH*.

Für einige Arbeitnehmerorganisationen sowie für gewisse Kantone dürfte einer internen Arbeitnehmervertretung nicht die notwendige Unabhängigkeit zukommen, weshalb auch für die vereinfachte Erfassung der Einbezug von betriebsunabhängigen Vertretern gefordert wird.⁶⁹ Derweil könne nach Auffassung der *SUVA* mit einer kollektiven internen Vereinbarung sehr wohl sichergestellt werden, dass der Gesundheitsschutz und die Interessen der Arbeitnehmenden angemessene Berücksichtigung finden.

Schliesslich wird mit Verweis auf die nach wie vor bewilligungspflichtige Sonntags- und Nachtarbeit die Sorge geäussert, dass es ohne die gleichzeitige Erfassung der Lage der täglichen Arbeitszeit faktisch nicht möglich sein werde, diese festzustellen.⁷⁰ Während die Kantone *NW*, *SZ* und *ZH* sowie die *TS* sich dahingehend aussprechen, dass bei Leistung von regelmässiger Nacht- oder Sonntagsarbeit eine

65. Politische Partei *SVP*; Arbeitnehmerorganisation *SKO*; Arbeitgeberorganisationen *AQS*, *CP*, *EXPO*, *EXS*, *FER*, *LEGIB*, *SENE*, *SWICO*, *SWISSMEM* und *VSW*; Berufsverband *VSV*; Unternehmen *COG*, *DR*, *DEMA*, *FONCIA*, *ICF*, *MOBI*, *PM* und *SCHENK*.

66. Kantonale Behörde *NW*; Arbeitgeberorganisationen *AQS*, *CP*, *EXPO*, *LEGIB*, *SAV*, *ST*, *SVV* und *VSW*; Institution *KMUF*.

67. SR 822.14.

68. Arbeitgeberorganisationen *FER* und *SAV*; Berufsverband *VSV*.

69. Kantonale Behörden *JU* und *Ti*; Arbeitnehmerorganisationen *IMP*, *SYNA* und *TS*.

70. Kantonale Behörden *BL*, *NW*, *SZ*, *TG* und *ZH*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*; Arbeitnehmerorganisationen *SYNA* und *TS*.

vereinfachte Arbeitszeiterfassung gänzlich ausgeschlossen werde, fordern einige Anhörungsteilnehmende eindringlich, dass bei Leistung von Nacht- und Sonntagsarbeit zumindest Beginn und Ende der Arbeitseinsätze dokumentiert werden müssen.⁷¹

2.5 Weitere erörterte Themen zur Revisionsvorlage

2.5.1 Regelung auf Gesetzesstufe angezeigt

In diversen Stellungnahmen wird die Frage aufgeworfen, ob mit der vorgeschlagenen Verordnungsrevision nicht etwa das Legalitätsprinzip verletzt werde.⁷² Entsprechend wird von einigen Anhörungsteilnehmenden die Auffassung vertreten, eine derart bedeutende Änderung habe auf Gesetzesebene zu erfolgen.⁷³ Einige Stimmen erachten insbesondere die GAV-Bedingung als möglichen Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit.⁷⁴

Auch *TS* weist klar darauf hin, dass der Verzicht der Arbeitszeiterfassung keinen Verlust von arbeitsrechtlichen Ansprüchen – wie etwa Überzeitemtschädigung – zur Folge haben dürfe. Ansonsten wäre seiner Ansicht nach das Legalitätsprinzip verletzt. Der *SGB* und die *UNIA* vertreten in diesem Kontext die klare Auffassung, dass eine Revision auf Verordnungsebene insofern zulässig sei, als die Grenzen sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht sehr eng gesetzt werden.

2.5.2 Arbeitszeiterfassung als Beweismittel

Einige Anhörungsteilnehmende weisen darauf hin, dass der Arbeitszeiterfassung auch die Funktion eines Beweismittels zukomme.⁷⁵ Ohne eine solche Dokumentation werde die Durchsetzung von Überzeit- aber auch Überstundenansprüchen erheblich erschwert.

Der *SGB* möchte in diesem Sinne einem möglichen Missverständnis vorbeugen und stellt entsprechend klar, dass auch einer privaten Arbeitszeiterfassung volle Beweis- und Geltungskraft in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen zukommen müsse. Die gewählte Formulierung in Art. 73a ArGV 1 könne diesbezüglich zu falschen Schlüssen verleiten.

2.5.3 Gefahr von zunehmender Gratisarbeit

In einigen Stellungnahmen wird – zum Teil mit Verweis auf die SECO-Studie 2012 – vermerkt, dass der Verzicht auf das Instrument der Arbeitszeiterfassung stets die Gefahr berge, öfters Mehrarbeit ohne entsprechende Abgeltung oder Kompensationsmöglichkeit zu leisten.⁷⁶ Dies könne faktisch zu einer Senkung der Reallöhne der Arbeitnehmenden führen.

2.5.4 Gesundheitsschutz und Gesundheitskosten

Viele Akteure sind besorgt, dass die vorgesehene Lockerung der Zeiterfassungspflicht durchaus einen Einfluss auf den Gesundheitsschutz haben könnte.⁷⁷ Sie sprechen der Dokumentationspflicht eine Präventionswirkung zu, welche es dem Arbeitnehmenden wie auch dem Arbeitgeber überhaupt erst ermögliche, die berufliche Belastung zu steuern. Ohne diese Erfassung werde es künftig schwieriger, Überbelastungen frühzeitig zu erkennen. Entsprechend wird in einigen Stellungnahmen die Befürchtung

71. Kantonale Behörden *BL* und *TG*; Arbeitnehmerorganisation *SYNA*.

72. Kantonale Behörden *BL*, *GE*, *JU*, *SZ*, *TG*, *VD*, *VS*, *ZG* und *ZH*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*; Arbeitgeberorganisationen *AVB*, *FER*, *HS*, *VSM* wie auch einige Mitglieder des *SAV*; Unternehmen *ZEIT*.

73. Kantonale Behörden *AI*, *BL*, *GE*, *JU*, *SZ*, *TG*, *VD*, *VS*, *ZG* und *ZH*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*; Arbeitgeberorganisationen *AVB*, *FER*, *HS*, *SAV*, *SVV*, *SWS*, *SWISSMEM* und *VZH*; Arbeitnehmerorganisationen *KVS* und *SKO*; Unternehmen *ZEIT*.

74. Arbeitgeberorganisationen *AQS*, *AVB*, *SWS*, *VSM* und *VZH*.

75. Kantonale Behörden *BL*, *SG* und *SZ*; Politische Partei *SP*; Interkantonale Verbände *IVA* und *VSAA*; Arbeitnehmerorganisationen *IMP*, *SGB*; *SYNA* und *UNIA*; Berufsverband *FMH*.

76. Kantonale Behörden *BL*, *SG* und *SZ*; Arbeitnehmerorganisationen *SBPV*, *SGB*, *SYNA* und *UNIA*; Berufsverband *FMH*.

77. Kantonale Behörden *BL*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *SG*, *SZ*, *TG*, *UR*, *VS* und *ZH*; Politische Partei *SP*; Interkantonale Verbände *IVA*, *VSAA* und *SSV*; Arbeitnehmerorganisationen *IMP*, *SBPV*, *SGB*, *SYNA*, *TS* und *UNIA*; Institutionen der Arbeitssicherheit, Gesundheit und Arbeitshygiene *SGAH*, *SGAS*, *SGIG* und *SUVA*; Berufsverband *FMH*.

geäussert, die vorliegende Revision könne sich insbesondere auch negativ auf arbeitsplatzbezogene Krankheiten auswirken und damit eine Erhöhung der Gesundheitskosten verursachen.⁷⁸ Dieser Umstand gebiete es, bei der Umsetzung der vorliegenden Revisionsvorlage, die notwendigen Sicherheiten einzubauen.

Der *AGVB* und der *SAV* widersprechen dieser Befürchtung. Mit Verweis auf eine Forschungsarbeit der Universität Basel⁷⁹ halten sie fest, dass es keine Hinweise darauf gebe, dass Arbeit ohne Zeiterfassung die Gesundheit der betroffenen Mitarbeitenden beeinträchtige. Vielmehr hätten interne Auswertungen von Krankheitsdaten im Bankensektor aufgezeigt, dass Mitarbeitende ohne Arbeitszeiterfassung weniger oft krank seien. Eine ähnliche Ansicht vertreten der *SGPP* und die *SWISSMEM*, welche dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung – in Verbindung mit einer vertrauensbasierten Führungs- und Arbeitskultur – eine positive Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit zusprechen.

2.5.5 Kurzarbeitsentschädigung und Entsenderecht

Zum Teil wird darauf hingewiesen, dass sich ohne entsprechende Dokumentation der Arbeitszeiten durchaus Nachteile für diejenigen Unternehmen ergeben könnten, welche staatliche Leistungen – wie etwa die Kurzarbeitsentschädigung – in Anspruch nehmen wollen.⁸⁰ Denn um einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung zu erhalten, müsse ein anrechenbarer Arbeitsausfall nachgewiesen werden, welcher wiederum auf der Grundlage der effektiven Arbeitsstunden ermittelt werde.

Andere Teilnehmende verweisen auch auf die mögliche Erschwerung beim Vollzug des Entsendegesetzes.⁸¹ So könne Lohndumping nur festgestellt werden, wenn der Arbeitslohn in ein Verhältnis mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gesetzt werde. Ohne eine entsprechende Dokumentation der Arbeitsstunden werde die Feststellung von Lohndumping erschwert.

2.5.6 Erschwerung des Vollzugs

Die grosse Mehrheit der Kantone und einige weitere Anhörungsmitgliedern geben zu bedenken, dass die beabsichtigte Verordnungsänderung auch eine Einschränkung der Kontrollmöglichkeiten respektive eine Erhöhung des administrativen Aufwandes für die kantonalen Arbeitsinspektorate bewirken könne.⁸² Ohne das Kontrollinstrument der Arbeitszeitdokumentation werde man zu administrativ aufwändigeren Mitteln greifen müssen. Ob dieser Mehraufwand mit den bestehenden Ressourcen – personeller oder finanzieller Art – zu bewältigen sei, wird vereinzelt in Frage gestellt.⁸³ Gleicher Auffassung sind diesbezüglich die interkantonalen Verbände *IVA* und *VSAA* sowie die *SP*, welche darauf hinweisen, dass die vorgesehene Revision unweigerlich neuartige Kontrollaufgaben mit sich bringen werde.

Die *SP* und einige Arbeitnehmerorganisationen fordern eindringlich, dass mit der Lockerung der Arbeitszeiterfassung eine konsequente Umsetzung und Kontrolle einhergehe.⁸⁴ Dies erfordere zwingend eine Erhöhung der Kontrollfrequenz, welche wiederum einzig durch neue Finanzierungsmodelle – insbesondere auch auf Bundesebene – ermöglicht werden könne. Von den kantonalen Arbeitsinspektoren und vom *SECO* werde erwartet, dass sie Analysen, Überwachungen und Kontrollen nach Inkraftsetzung der Reform intensivieren. Gleichzeitig erwarten die *SP* sowie die *UNIA* und der *SGB* ein enges Monitoring betreffend die Wirkungen der Revision in der Praxis. Diese Wirkungen gelte es sodann nach rund zwei bis drei Jahren im Rahmen einer Studie zu evaluieren.

78. Kantonale Behörden *BL, GL, GR, SG, UR und ZH*; Politische Partei *SP*; Interkantonale Verbände *IVA und VSAA*.

79. MICHAEL BECKMANN, Universität Basel, Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum, „Auswirkungen der Vertrauensarbeitszeit auf Betriebe und Beschäftigte“, Referat, Zürich, 10. September 2014.

80. Kantonale Behörden *FR, GL, GR, NE, NW, OW und SZ*; Interkantonale Verbände *IVA und VSAA*; Arbeitgeberorganisation *VSM*.

81. Kantonale Behörden *GE, GL, NE, NW, OW und SH*; Interkantonale Verbände *IVA und VSAA*.

82. Kantonale Behörden *AR, BE, BL, FR, GE, GL, GR, JU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS und ZH*; Politische Partei *SP*; Interkantonale Verbände *IVA, VSAA und SSV*.

83. Kantonale Behörden *SO, SZ und TI*; Politische Partei *SP*; Arbeitnehmerorganisation *SGB und UNIA*.

84. Arbeitnehmerorganisationen *AS, UNIA, SBPV und SGB*. Politische Partei *SP*.

3 Ausformulierte Änderungsanträge

3.1 Zu Art. 73a ArGV 1 – Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

3.1.1 Art. 73a Abs. 1 ArGV 1

Wortlaut der Vorlage

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:

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Anträge der Anhörungsteilnehmenden

Arbeitgeberorganisation AGVB

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:

- ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und~~ ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- ~~schriftlich~~ individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Arbeitgeberorganisation EXS

¹ *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr. Eine Vereinbarung ist für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gültig, sofern diese: m Falle eines branchenübergreifenden Gesamtarbeitsvertrags kann der Gesamtarbeitsvertrag mit jeder Gewerkschaft abgeschlossen werden, mit der gesamtarbeitsvertragliche Beziehungen bereits bestehen.*

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- ~~e. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

Arbeitgeberorganisation SWS

¹ ~~Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen~~ *Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, 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:*

- ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und~~ ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als ~~120 000~~ 108 000 Franken verfügen; und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Arbeitnehmerorganisation SYNA

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass - unter Ausschluss der Erfassung der Lage und Dauer von Nacht- und Sonntagsarbeit – 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:

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können (mindestens zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit);
- über ein Bruttojahreseinkommen im Sinne des AHV-pflichtigen Lohnes, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen, welches den versicherten Verdienst UVG übersteigt (absolute Geltung auch bei Teilzeitarbeitsverhältnissen); und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

^{1bis} *Besteht in der Branche ein GAV, ungeachtet ob allgemeinverbindlich erklärt oder nicht, so kann der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nur darin vereinbart werden, wobei bei nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV ein Teilanschluss in Bezug auf den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung möglich ist. Bestehen weder in der Branche noch auf Betriebsebene GAV oder*

sehen die GAV auf Branchenebene keine Regelung über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vor, sind separate GAV für die Regelung des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung möglich.

Arbeitnehmerorganisation KVS⁸⁵

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 grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein vertraglich vereinbartes fixes Jahreseinkommen (exkl. Boni) ~~Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni~~ von mehr als 120 000 Franken (für eine Vollzeitstelle) verfügen; und
- c. schriftlich ihre Zustimmung erklärt ~~individuell vereinbart~~ haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Arbeitnehmerorganisation TS

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 grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, ~~einschliesslich~~ exklusiv Boni, von mehr als ~~120 000~~ 126 000 Franken verfügen; und
- c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

^{1bis} Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Art. 73 Abs. 1 Buchstabe c-e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

Institution der Arbeitssicherheit und Gesundheit GFS

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 grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. *Die schriftliche individuell vereinbarte Arbeitszeiterfassungsverzichterklärung enthält Massnahmen zur Stärkung der psychischen und körperlichen Ressourcen der Arbeitnehmenden.*

Unternehmen der BIG5⁸⁶

Formulierungsvorschlag ohne GAV:

¹ Arbeitgeber können von der Verpflichtung, in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h bezüglich Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufzuführen, die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 200 000.- verfügen, befreit werden, wenn sie nachweisen, dass der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch geeignete Massnahmen anderweitig gewährleistet ist.

^{1bis} Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr. Eine solche Vereinbarung ist für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gültig, sofern diese:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können; und
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; ~~und~~
- c. ~~schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

Formulierungsvorschlag mit GAV:

¹ Arbeitgeber können von der Verpflichtung, in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h bezüglich Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufzuführen, die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 200 000.- verfügen, befreit werden, wenn sie nachweisen, dass der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch geeignete Massnahmen anderweitig gewährleistet ist.

85. Siehe dazu auch die Ausführungen zum vorgeschlagenen zweistufigen Modell in Ziffer 2.3.1.1.

86. Die Unternehmen der BIG5 reichen zu Art. 73a ArGV 1 zwei alternative Formulierungsvorschläge ein – Vorschlag mit und einer ohne GAV.

^{1bis} 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 grösstenteils selber festsetzen können; und
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; ~~und~~
- c. ~~schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

Unternehmen CS

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag *oder im Rahmen einer innerbetrieblichen Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung* 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 grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- c. ~~schriftlich~~ individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

3.1.2 Art. 73a Abs. 2 ArGV 1

Wortlaut der Vorlage

² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.

Anträge der Anhörungsteilnehmenden

Arbeitgeberorganisation EXS

² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst. *Das Erreichen der massgebenden Lohngrenze ist mittels Angabe der jeweiligen Bruttojahreseinkommen oder durch eine alle zwei Jahre beizubringende Bestätigung einer unabhängigen externen Revisionsstelle nachzuweisen.*

Arbeitgeberorganisation GS sowie Arbeitnehmerorganisation AS

~~² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.~~

Unternehmen der BIG5

Formulierungsvorschlag *mit und ohne* GAV

² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 *und Absatz 1^{bis}* Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst. *Das Erreichen der massgebenden Lohngrenze ist mittels Angabe der jeweiligen Bruttojahreseinkommen oder durch eine jeweils alle zwei Jahre beizubringende Bestätigung einer unabhängigen externen Revisionsstelle nachzuweisen.*

3.1.3 Art. 73a Abs. 3 ArGV 1

Wortlaut der Vorlage

³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich widerrufen.

Anträge der Anhörungsteilnehmenden

Arbeitgeberorganisation SWS

~~³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin~~ *Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs* und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich *für sämtliche von der Arbeitszeiterfassung ausgenommenen Mitarbeitenden* widerrufen.

Arbeitnehmerorganisation KVS

³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die ~~Erklärung Vereinbarung~~ nach Absatz 1 Buchstabe c ~~am Ende des Kalenderjahres~~ ~~jährlich~~ widerrufen.

Unternehmen der BIG5

Formulierungsvorschlag *mit und ohne* GAV

³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe e ~~jährlich~~ ~~widerrufen~~.

3.1.4 Art. 73a Abs. 4 ArGV 1

Wortlaut der Vorlage

⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Anträge der Anhörungsteilnehmenden

Arbeitgeberorganisation AGVB

⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag ~~muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und~~ muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Arbeitgeberorganisation EXS

⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag ~~muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und~~ Die Vereinbarung nach Absatz 1 muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Arbeitgeberorganisation SAV

⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der *im Betrieb oder in anderer Weise* repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen ~~der Branche oder des Betriebs~~ unterzeichnet werden ~~sein~~ und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Arbeitgeberorganisation SWS

⁴ Die kollektive Vereinbarung gemäss Absatz 1 muss besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, wie beispielsweise die Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten, vorsehen.

Arbeitgeberorganisationen AIHK und SAV

^{4bis} Im Falle eines branchenübergreifenden Gesamtarbeitsvertrags kann der Gesamtarbeitsvertrag mit jeder Gewerkschaft abgeschlossen werden, mit der gesamtarbeitsvertragliche Beziehungen bereits bestehen.

Arbeitnehmerorganisation SYNA

⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen *mit kantonalen oder nationaler Bedeutung* der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen *und Ruhezeiten unter Einbezug von Arbeitsärzten und Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) analog den EKAS-Richtlinien sowie Eingliederung in bestehende ASGS-Konzepte*;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen, *kostenlosen und unabhängigen* Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten, *die Anfragen vertraulich behandelt und auf Wunsch des Arbeitnehmers Arbeitsärzte und Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) bezieht*.

- c. *die Arbeitnehmerkategorien, die einen Verzicht auf die Arbeitszeit vereinbaren können.*

Arbeitnehmerorganisation KVS

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche ~~oder des Betriebs~~ unterzeichnet sein. *In einem Betrieb genügt die Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages durch eine Arbeitnehmerorganisation. Der Gesamtarbeitsvertrag muss Folgendes vorsehen:*

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen *Ruhezeiten Pausen*;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Arbeitnehmerorganisation TS

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, *der täglichen Ruhezeit, des wöchentlichen freien Halbtags oder Ruhetags, der Nacht- und Sonntagsarbeit, sowie einer Regelung zur Information bei Überstunden und Überzeit*;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen *paritätischen* Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Institution der Arbeitssicherheit und Gesundheit GFS

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für *die Stärkung der psychischen und körperlichen Gesundheit*, den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Unternehmen der BIG5

Formulierungsvorschlag ohne GAV

⁴~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein~~ *Die Vereinbarung nach Absatz 1^{bis} muss Folgendes vorsehen:*

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Formulierungsvorschlag mit GAV (keine Anpassung)

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Unternehmen CS

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag ~~muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein~~ und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

3.1.5 Art. 73a Abs. 5 ArGV 1

Wortlaut der Vorlage

⁵Der 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.

Anträge der Anhörungsteilnehmenden

Arbeitgeberorganisation AGVB

⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und ~~die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ 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.

Arbeitgeberorganisation EXS

⁵ Der Arbeitgeber hat ~~die Vereinbarung den Gesamtarbeitsvertrag und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ *oder die Bestätigung der unabhängigen externen Revisionsstelle* den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Arbeitgeberorganisation SWS

⁵ Der Arbeitgeber hat ~~die kollektive Vereinbarung gemäss Absatz 1 den Gesamtarbeitsvertrag~~ und die individuellen Verichtsvereinbarungen 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.

Arbeitnehmerorganisation KVS

⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und die *Verzichtserklärungen gemäss Artikel 73a Absatz 1 Buchstabe c* ~~individuellen Verichtsvereinbarungen~~ 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.

Unternehmen der BIG5

Formulierungsvorschlag mit und ohne GAV

⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag ~~und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ *sowie die Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen oder die Bestätigung der unabhängigen externen Revisionsstelle* den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Unternehmen CS

⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag ~~und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ 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.

3.2 Zu Art. 73b ArGV 1 – Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

3.2.1 Art. 73b Abs. 1 ArGV 1

Wortlaut der Vorlage

¹ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Anträge der Anhörungsteilnehmenden

Arbeitgeberorganisation EXS

¹ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten grundsätzlich selber festsetzen können, oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber je individuell oder gesamthaft vereinbaren, dass bei ihnen einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt und gesamthaft über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr.

Arbeitgeberorganisation FER

¹ ~~Les représentants des travailleurs au sein d'une entreprise ou d'une branche~~ La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes peuvent convenir avec l'employeur que seule la durée quotidienne du travail fourni doit être enregistrée pour les travailleurs qui peuvent déterminer eux-mêmes dans une large mesure leurs horaires de travail.

Arbeitgeberorganisation SAV

¹ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs *oder, wo diese fehlt, die Arbeitnehmenden selber*, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Arbeitnehmerorganisation AS

¹ Die repräsentative Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Arbeitnehmerorganisation IMP

¹ ~~Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs~~ Der tariffähige Sozialpartner kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Arbeitnehmerorganisation SYNA

¹ ~~Die Arbeitnehmervertretung~~ Die Mehrheit der repräsentativen Sozialpartner mit kantonaler oder nationaler Bedeutung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können *und einen wesentlichen Entscheidungsspielraum in der Arbeit haben*, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Die Dokumentationspflicht der Lage und Dauer der Arbeitszeit bleibt für Nacht- und Sonntagsarbeit vollumfänglich bestehen.

^{1bis} Besteht in der Branche ein GAV, ungeachtet ob allgemeinverbindlich erklärt oder nicht, so kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nur darin vereinbart werden, wobei bei nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV ein Teilanschluss in Bezug auf die vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich ist. Bestehen weder in der Branche noch auf Betriebsebene GAV oder sehen die GAV auf Branchenebene keine Regelung über die vereinfachte Arbeitszeiterfassung vor, sind separate GAV für die Regelung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung möglich.

Arbeitnehmerorganisation SGB

¹ ~~Die Arbeitnehmervertretung~~ Der Sozialpartner einer Branche oder eines Betriebs *oder die Arbeitnehmervertretung eines Betriebs* kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Arbeitnehmerorganisation TS

¹ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

^{1bis} *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche regelmässig Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leisten, sind von einer Vereinbarung nach Absatz 1 ausgeschlossen.*

^{1ter} *Die Vereinbarung muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein oder in einer Abstimmung durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden akzeptiert werden.*

Unternehmen der BIG⁵⁸⁷

¹ *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten grundsätzlich selber festsetzen können, oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder ein zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber je individuell oder gesamthaft vereinbaren, dass bei ihnen einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt und gesamthaft über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr.*

3.2.2 Art. 73b Abs. 2 ArGV 1

Wortlaut der Vorlage

² Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

Anträge der Anhörungsteilnehmenden

Arbeitgeberorganisation FER

² *L'accord doit prévoir:*

- a. *à quelles catégories de travailleurs l'enregistrement simplifié de la durée du travail s'applique;*
- b. *des dispositions particulières pour garantir le respect de la durée du travail et du repos;*
- c. *une procédure paritaire permettant de vérifier le respect de l'accord.*

Kantonale Behörde AR

^{2bis} Der Arbeitgeber hat die getroffene kollektive Vereinbarung, ein Verzeichnis der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Unterlagen zum paritätischen Verfahren sowie die Abstimmungsunterlagen, die zur kollektiven Vereinbarung geführt haben, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Arbeitnehmerorganisation AS

² Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
- c. *besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz;*
- d. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

Arbeitnehmerorganisation TS

² Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen, *zur Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, sowie einer Regelung zur Information bei Überstunden und Überzeit;*
- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

87. Unter Beibehaltung von Absatz 2 und ersatzloser Streichung von Absatz 3.

3.2.3 Art. 73b Abs. 3 ArGV 1

Wortlaut der Vorlage

³ Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

Anträge der Anhörungsteilnehmenden

Arbeitgeberorganisation FER

³ Même si un tel accord a été conclu, les travailleurs concernés sont libres d'enregistrer les données prévues par l'art. 73 al. 1 let. c à e. L'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié à cet effet.

Arbeitnehmerorganisation SYNA

³ Der Arbeitgeber stellt ein geeignetes Instrument zur vollständigen Arbeitszeiterfassung zur Verfügung. Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. ~~Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.~~

Anhang: Liste der Anhörungsteilnehmenden

Kantonale Behörden

AG	Regierungsrat des Kantons Aargau
AI	Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden
AR	Regierungsrat des Kantons Appenzell Ausserrhoden
BE	Regierungsrat des Kantons Bern
BL	Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft
BS	Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt
FR	Staatsrat des Kantons Freiburg
GE	Staatsrat des Kantons Genf
GL	Regierungsrat des Kantons Glarus
GR	Regierung des Kantons Graubünden
JU	Regierung des Kantons Jura
LU	Finanzdepartement des Kantons Luzern
NE	Staatsrat des Kantons Neuenburg
NW	Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden
OW	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Obwalden
SG	Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen
SH	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schaffhausen
SO	Regierungsrat des Kantons Solothurn
SZ	Regierungsrat des Kantons Schwyz
TG	Departement für Inneres und Volkswirtschaft des Kantons Thurgau
TI	Staatsrat des Kantons Tessin
UR	Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Uri
VD	Leiter Departement für Wirtschaft und Sport des Kantons Waadt
VS	Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur des Kantons Wallis
ZG	Regierungsrat des Kantons Zug
ZH	Regierungsrat des Kantons Zürich

Politische Parteien

CVP	Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz
FDP	Die Liberalen
SP	Sozialdemokratische Partei der Schweiz
SVP	Schweizerische Volkspartei

Interkantonale Verbände

IVA	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz
SSV	Schweizerischer Städteverband
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden

Arbeitgeberorganisationen

AGVB	Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
AIHK	Aargauische Industrie- und Handelskammer
AQS	aquasuisse
AVB	Arbeitgeberverband Basel
CP	Centre Patronal
EXPO	Expo-Event.Live Communication Verband Schweiz
EXS	EXPERTsuisse
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GS	Gastro Suisse
H+	H+ Die Spitäler der Schweiz
HKBB	Handelskammer beider Basel
HS	Handel Schweiz
IP	Interpharma
LEGIB	Groupement des Industriels de la Broye
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SENE	senesuisse
SFF	Schweizer Fleisch-Fachverband
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SI	scienceindustries – Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech
ST	Swiss Textiles
SVV	Schweizerischer Versicherungsverband
SWICO	SWICO – Der Wirtschaftsverband für die digitale Schweiz
SWISSMEM	Swissmem – Die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie
SWS	Swissstaffing
VSEI	Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
VSM	Verband Schweizer Medien
VSW	Vereinigung Schweizer Weinhandel
VZH	Verband Zürcher Handelsfirmen

Arbeitnehmerorganisationen

AS	Angestellte Schweiz
IMP	Impressum – Die Schweizer Journalistinnen
KVS	Kaufmännischer Verband Schweiz
SKO	Schweizer Kaderorganisation
SBPV	Schweizerischer Bankpersonalverband
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SYNA	Syna
TS	Travail.Suisse
UNIA	Gewerkschaft UNIA
VSAO	Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen – und ärzte

Sicherheit, Gesundheit und Arbeitshygiene

GFS	Gesundheitsförderung Schweiz
SGAH	Schweizerische Gesellschaft für Arbeitshygiene
SGAS	Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit
SGIG	Studiengruppe für Gesundheitsschutz
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt

Berufsverbände und andere Institutionen

FMH	Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte
GST	Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte
KMUF	KMU Forum
MWS	medical women switzerland
SAV-FSA	Schweizerischer Anwaltsverband
SGC	Schweizer Chirurginnen und Chirurgen
SGPP	Schweizerische Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie
VSV	Verband Schweizerischer Vermögensverwalter

Unternehmen

BIG5	PwC – E&Y – KPMG – Deloitte – BDO
BOAS	BOAS Management SA
CMV	Centre Médical de Vidy
COG	Cogestim

COOP	Coop Genossenschaft
CS	Credit Suisse AG
DEMA	Demaurex & Cie SA
DR	de Rham & Cie SA
FI	First Industries
FONCIA	FONCIA Switzerland SA
ICF	Immobilier Compagnie Foncière SA
LR	Société de la Loterie de la Suisse Romande
MOBI	Die Mobiliar
PM	Philip Morris International Management SA
SCHENK	Schenk AG
TMV	Tolerie Mottier Villeneuve SA
UBS	UBS AG
ZEIT	Zeit AG