

## Merkblatt Regelung der Arbeitszeiterfassung

### 1 Ausgangslage

Seit dem 1. Januar 2016 sind die vom Bundesrat geänderten neuen Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung in Kraft (Art. 73a und 73b ArGV 1 [Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111]).

Eine Übersicht über die Bestimmungen der Arbeitszeiterfassung und zum Aufbau des vorliegenden Merkblattes.

<p>(1.1) <b>Keine Arbeitszeiterfassungspflicht von Gesetzes wegen u.a. für:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Höher leitende Tätigkeit (1.1.1)</li> <li>2. Wissenschaftliche Tätigkeit (1.1.2)</li> <li>3. Handelsreisende (1.1.3)</li> </ol>	<p>(2.1) <b>Normalfall: Pflicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitnehmenden</b></p>	
	<p>(2.2) Verzicht auf Arbeitszeiterfassung aufgrund GAV möglich</p>	<p>(2.3) Vereinfachte Erfassung möglich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durch Individualvereinbarung (&lt; 50) oder durch Vereinbarung zw. Betrieb und Vertretung von Arbeitnehmenden</li> </ul>
<p>Art. 3 ArG</p>	<p>Art. 73a ArGV 1</p>	<p>Art. 73b ArGV 1</p>
<p>Art. 46 ArG, Art. 73 ArGV 1</p>		

#### 1.1 Keine Arbeitszeiterfassungspflicht

Von diesen gesetzlichen Pflichten sind bestimmte Berufsgattungen und Beschäftigungsformen sowie Betriebe ausgenommen, z.B. Handelsreisende oder Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben. Für ICT-Firmen wird wohl grossmehrheitlich weder die Ausnahme der höheren leitenden Tätigkeit noch diejenige der wissenschaftlichen Tätigkeit greifen können, wie aus der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz und der in dieser Hinsicht restriktiven Praxis des Bundesgerichts hervorgeht. Hingegen kann die Ausnahme betreffend Handelsreisende unter gewissen Voraussetzungen in manchen Fällen angewendet werden.

##### 1.1.1 Höhere leitende Tätigkeit

Für eine höhere leitende Tätigkeit wird nicht nur eine Kaderfunktion per se verlangt, sondern weitreichende Entscheidungsbefugnisse oder eine massgebliche Beeinflussung von Entscheidungen von grosser Tragweite und dadurch eine nachhaltige Einflussnahme auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebs oder Betriebsteils. Darunter fallen in der Regel nur Top Manager. Das Bundesgericht legt diesen Begriff sehr restriktiv aus.

##### 1.1.2 Wissenschaftliche Arbeit

Für eine wissenschaftliche Tätigkeit wird in Bezug auf die Zielsetzung der Arbeit, deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit vorausgesetzt. Ausdrücklich ist festgeschrieben, dass auf das technische und das administrative Personal in der Forschung die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Gesetzes und seiner Verordnungen anwendbar sind.

### **1.1.3 Handelsreisende**

Hingegen sind für die ICT-Branche die Ausnahmen betreffend Handelsreisende von besonderer Relevanz. Inwieweit diese Bestimmung für einen Vertreter oder Verkäufer gilt, muss im Einzelfall vertieft abgeklärt werden und hängt u.a. von der Vertragsbezeichnung („Handelsreisendenvertrag“), vom Vertragsinhalt sowie vom Anteil der variablen Kompensation und den angewendeten Bemessungskriterien ab. Gemäss Praxis der Behörden genügt beispielsweise ein Umsatzprovisionsanteil von 1/3 am Salär nicht für eine Qualifikation als Handelsreisender, 50 % jedoch schon.

## **2 Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung**

### **2.1 Normalfall: Pflicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung (Art. 73 Abs. 1 ArGV 1)**

Der Arbeitgeber hat Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten (Art. 46 Arbeitsgesetz). In der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 73 Abs. 1) wird dazu detailliert ausgeführt, dass aus den Unterlagen und Verzeichnissen des Arbeitgebers u.a. die geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage und ebenso die Pausen von einer halben Stunde und mehr ersichtlich sein müssen. Von selbst versteht sich, dass die Krankheits- und Militärabsenzen stets separat erfasst werden müssen.

### **2.2 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV)**

#### **2.2.1 Gesamtarbeitsvertrag**

Ein gänzlicher Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist nur zulässig, wenn diese Möglichkeit in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgesehen ist. Der Inhalt eines GAVs kann sich auch nur auf die Regelung von Fragen betreffend Arbeitszeiterfassung beschränken. Hingegen ist nicht zulässig, sogenannte ad-hoc-Gewerkschaften zu schaffen mit dem einzigen Ziel, diesbezügliche Verträge zur Arbeitszeiterfassung mit bestimmten Arbeitgebern abzuschliessen. Zu beachten ist, dass der GAV von der Mehrheit der potenziell in Frage kommenden, d.h. repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und sich zusätzlich explizit auch über besondere Massnahmen betreffend den Gesundheitsschutz aussprechen muss.

#### **2.2.2 Weitere Voraussetzungen**

- Der Arbeitnehmer muss mindestens die Hälfte seiner Arbeitszeit selber bestimmen können. Nur gleitende Arbeitszeiten zu haben, genügt ausdrücklich nicht.
- Der betroffene Arbeitnehmer muss über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000 (inkl. Boni) verfügen (anteilmässige Reduktion bei Teilzeitpensum).
- Individuelle schriftliche Verzichtsvereinbarung: Die betreffenden Arbeitnehmer müssen zusätzlich mit dem Arbeitgeber eine individuelle schriftliche Verzichtsvereinbarung abschliessen. Der betreffende Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber können diese Vereinbarung jährlich per Ende Jahr widerrufen.

Da bei Swico Mitgliedern nur sehr vereinzelt Gesamtarbeitsverträge bestehen, kommt diese Verzichtsmöglichkeit nur in Ausnahmefällen in Frage.

### **2.3 Vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1)**

Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung kann grundsätzlich vereinbart werden für Arbeitnehmende, die mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit selber festlegen können.

#### **2.3.1 Kollektive Vereinbarung**

##### Voraussetzungen:

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung einer Branche/eines Betriebs oder Mehrheit der Arbeitnehmenden eines Betriebs
- Festlegung der betroffenen Arbeitnehmerkategorien bzw. Stellen im Betrieb für welche die vereinfachte Erfassung erfolgen kann

##### Zu erfassen ist:

- die geleistete tägliche Arbeitszeit insgesamt
- bei Sonntags- und Nachtarbeit ist zusätzlich die Anfangs- und Endzeit zu dokumentieren.

#### **2.3.2 Individuelle Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmenden**

##### Voraussetzungen:

- Betrieb mit weniger als 50 Arbeitnehmenden
- Inhaltlicher Hinweis auf Arbeits- und Ruhezeiten
- Endjahresgespräch mit dem Arbeitnehmenden betreffend die Arbeitsbelastung und Dokumentation des Gesprächs

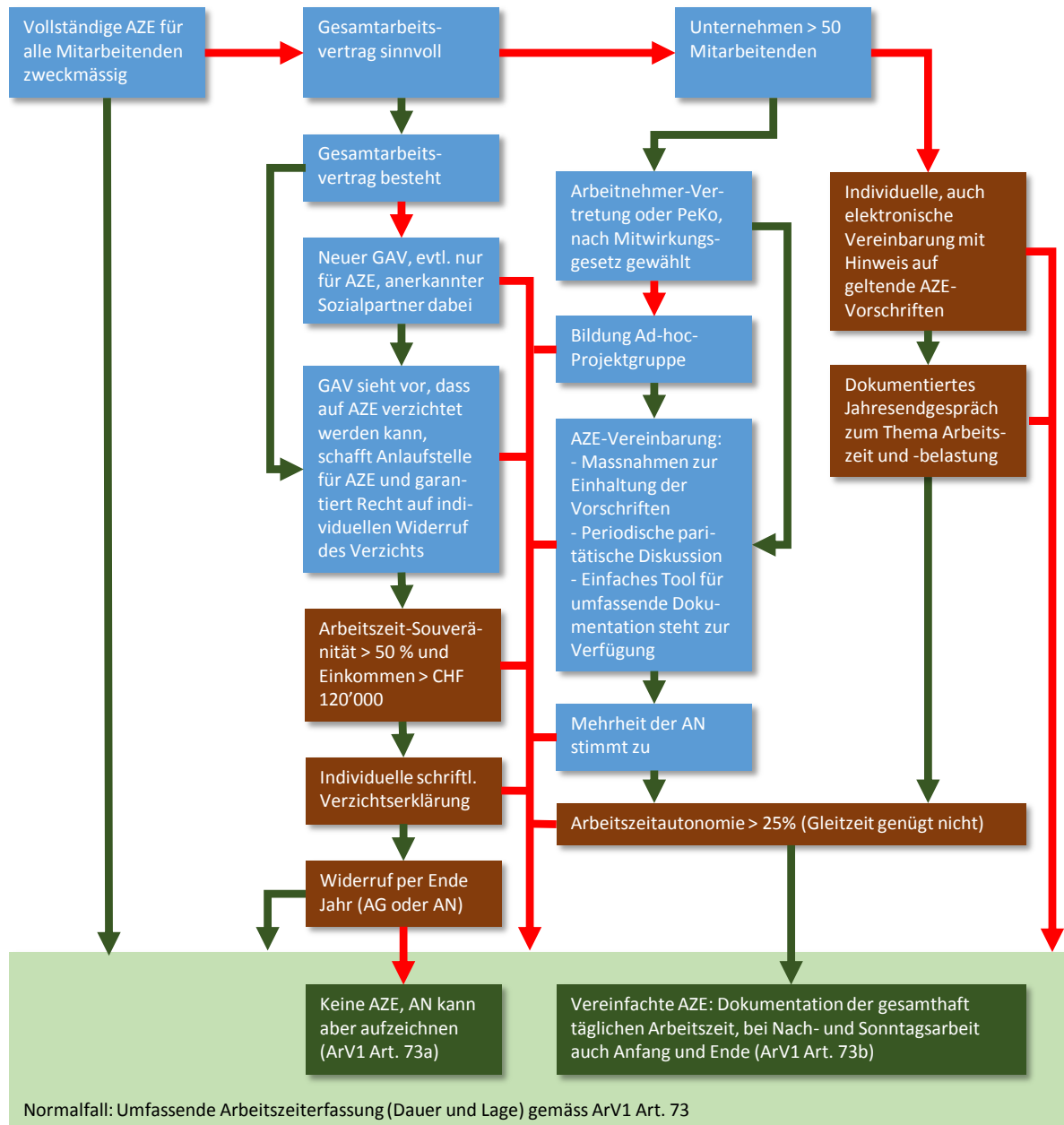
##### Zu erfassen ist:

- die geleistete tägliche Arbeitszeit insgesamt
- bei Sonntags- und Nachtarbeit ist zusätzlich die Anfangs- und Endzeit zu dokumentieren.

Achtung: Trotz Vorliegen einer kollektiven oder individuellen Vereinbarung über die vereinfachte Arbeitszeiterfassung steht es dem einzelnen Arbeitnehmenden frei, die Arbeitszeiten detailliert zu erfassen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die für die detaillierte Erfassung erforderlichen Instrumente zur Verfügung zu stellen.

Swico stellt seinen Mitgliedern auf seiner Arbeitgeberplattform individuelle und kollektive Mustervereinbarungen für die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung zur Verfügung.

### 3 Schematische Darstellung der Optionen



**Legende**

- AG             Arbeitgeber
- AN             Arbeitnehmer
- ➔ (grün)       Ja
- ➔ (rot)         Nein
- (blau)       Auf Ebene Unternehmung
- (braun)      Individuell beim Arbeitnehmer

Fazit: Kein Unternehmen kann total auf AZE verzichten, nur einzelne Arbeitnehmerkategorien!

## **4 Empfehlungen**

### **4.1 Dialog im Betrieb und mit den Behörden**

Das Thema Arbeitszeiterfassung sollte im Betrieb offen diskutiert und die Mitarbeitenden diesbezüglich sensibilisiert werden. So soll im Betrieb eine Bewusstseinsbildung über die Gesetzeskonformität der gelebten Praxis der Arbeitszeiterfassung und der diesbezüglichen Nachteile und Risiken stattfinden. Im Fall aktuell mangelnder Gesetzeskonformität in der Arbeitszeiterfassung sollte der Betrieb mit dem zuständigen Arbeitsinspektorat einen offenen Dialog anstreben und so eine handhabbare Lösung finden. In aller Regel zeigen sich die Behörden für die Umsetzung offen für ausreichende Anpassungsfristen, wenn sich Betriebe kooperativ und proaktiv verhalten.

### **4.2 Herstellung von Gesetzeskonformität**

Betriebe, welche bisher auf die Zeiterfassung verzichtet haben, müssen ihre Praxis für die betroffenen Arbeitnehmenden ändern und in der Lage sein, den gesetzlich vorgeschriebenen Nachweis der Zeiterfassung zu erbringen. Dies muss nicht zwingend anhand der klassischen Stempeluhr geschehen, sondern kann beispielsweise mittels IT-Login und Excel-Tabellen erfolgen.

### **4.3 Verzicht der Arbeitszeiterfassung bei GAV unterstellten Betrieben**

Sobald in einem für den Betrieb anwendbaren GAV die Möglichkeit eines Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung vorgesehen ist, empfiehlt der Swico diese zur Vereinfachung des Betriebs unter den vorgesehenen Voraussetzungen einzuführen.

### **4.4 Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung im Betrieb**

Inwiefern die Einführung einer vereinfachten Arbeitszeiterfassung für den einzelnen Betrieb zweckmässig ist, muss individuell unter Abwägen der Vor- und Nachteile geprüft werden. Der Swico empfiehlt aber in Betrieben unter 50 Arbeitnehmenden eher eine individuelle Vereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern vorzunehmen, als dies in einer kollektiven Vereinbarung vorzusehen.

## **5 Politisches Engagement von Swico**

Die neuen Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung ermöglichen den Betrieben gewisse Erleichterungen. Diese sind jedoch mit einem grossen bürokratischen Aufwand verbunden und werden den Anforderungen von modernen Wissensarbeitern und anderen Arbeitnehmern mit flexiblen Arbeitsformen nach wie vor nicht gerecht. Swico wird sich daher zusammen mit anderen Verbänden weiterhin politisch aktiv für eine umfassendere gesetzliche Lösung für die moderne Arbeitswelt einsetzen.

Zürich, 21. Juni 2018

Bei Rückfragen zum Merkblatt wenden sich Swico-Mitglieder an:



**Marcel Vogel**, lic. iur.,  
Fachspezialist Regulatory Affairs  
marcel.vogel@swico.ch



**Christa Hofmann**, lic. iur.,  
Head Legal & Public Affairs  
christa.hofmann@swico.ch

Herausgeber:  
Swico  
Josefstrasse 218  
CH-8005 Zürich

Tel. +41 44 446 90 90  
www.swico.ch  
info@swico.ch