



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Arbeitszeit- erfassung

**Was bleibt gleich,
was ändert sich?**

Revision der Verordnung 1 zum
Arbeitsgesetz (ArGV 1)

Ausgangslage

Geltende Regelung im Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz verfolgt als wesentliches Ziel den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Arbeitszeit. Dabei spielt die Einhaltung der Ruhezeiten eine wichtige Rolle für die physische und psychische Gesundheit. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Dokumentation zu führen, damit die Vollzugsbehörden im Rahmen von Kontrollen über die nötigen Angaben verfügen. Die Dokumentationspflicht umfasst deshalb auch Informationen zu den Arbeitszeiten der Mitarbeitenden. Der Umfang dieser Dokumentation wird auf Verordnungsebene geregelt.

Warum eine Revision?

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Viele berufliche Tätigkeiten zeichnen sich heute durch zeitliche und örtliche Flexibilität und eine grosse Selbständigkeit der Mitarbeitenden aus. Für einen Teil der Arbeitnehmenden erwies sich deshalb die geltende Regelung als nicht mehr zeitgemäss, und das Arbeitsgesetz wurde vielerorts nicht mehr korrekt angewendet. Im Rahmen des Arbeitsgesetzes und unter Wahrung des Gesundheitsschutzes trägt die Verordnungrevision dieser Entwicklung Rechnung. Sie beruht auf einem Kompromiss zwischen den Sozialpartnern. Mit der Revision erhalten Arbeitnehmende und Arbeitgeber Rechtssicherheit, die Unternehmen werden administrativ entlastet und der Vollzug des Arbeitsgesetzes wird gestärkt.



Neu

Drei Varianten

Die Dokumentationspflicht als solche bleibt bestehen. Mit der revidierten Verordnung werden nun aber **drei** unterschiedliche Regelungen der Dokumentation eingeführt, wobei zwei davon neu sind. Die Modalitäten unterscheiden sich je nach Rahmenbedingungen der ausgeübten Tätigkeit:

1. Die **systematische Arbeitszeiterfassung bleibt die Standardregel** für alle Arbeitnehmenden, die bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten nicht über eine gewisse Autonomie verfügen. Sie sieht vor, dass Anfang und Ende jeder Arbeitsphase sowie auch die Pausen und die Ausgleichszeiten zu dokumentieren sind. Sind die Voraussetzungen für eine andere Regelung nicht gegeben, so muss der Betrieb die Arbeitszeit systematisch erfassen. Er kann jedoch selbst wählen, welches Instrument für seine Organisation am besten dafür geeignet ist.
2. Bei der **vereinfachten Arbeitszeiterfassung** beschränkt sich die Erfassung auf die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden (ein einziger Gesamtwert pro Tag). Diese Möglichkeit besteht für alle Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können. Für diese Regelung ist kein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) notwendig: Es genügt eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Betrieb und einer Vertretung der Arbeitnehmenden. In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmenden ist auch eine individuelle Vereinbarung mit den einzelnen Angestellten möglich.
3. Der **Verzicht** auf die Arbeitszeiterfassung ist für Arbeitnehmende mit einem Bruttojahreseinkommen von mehr als 120 000 Franken möglich. Diese Arbeitnehmenden müssen zudem ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können und über eine grosse Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeit verfügen. Die Einführung einer solchen Regelung erfolgt im Rahmen eines GAV und mit individueller Zustimmung der betroffenen Personen.

Die drei Regelungen im Überblick

Regelung	Gesetzliche Grundlage	Betroffene Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	Voraussetzungen	Dokumentationspflicht des Arbeitgebers
Systematische Zeiterfassung	Art. 46 ArG Art. 73 ArGV 1	Alle, die den Arbeitszeitbestimmungen unterstellt sind.	Keine (Standardregel)	<ul style="list-style-type: none"> • Anfang und Ende jeder Arbeitsphase • Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr • Ruhe- und Ersatzruhetage
Vereinfachte Zeiterfassung	Art. 46 ArG Art. 73b ArGV 1	Alle, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können (mind. 25% frei bestimmbar).	Für diese Regelung ist kein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) notwendig. Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (entweder mit der Arbeitnehmervertretung bzw. mit der Mehrheit der Arbeitnehmenden oder in Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmenden auch individuell).	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtdauer der täglich geleisteten Arbeit • Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, welche die Anforderungen gemäss Art. 73b ArGV 1 erfüllt.
Verzicht auf Zeiterfassung	Art. 46 ArG Art. 73a ArGV 1	Alle, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können (mind. 50% frei bestimmbar) und die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen.	Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen Arbeitgeber und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) – auch regionale oder branchenübergreifende Gesamtarbeitsverträge möglich.	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtarbeitsvertrag, der die Anforderungen von Art. 73a ArGV 1 erfüllt • Verzeichnis mit Lohnangaben der Arbeitnehmenden, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben • Individuelle Verzichtserklärung jeder betroffenen Arbeitnehmerin bzw. jedes betroffenen Arbeitnehmers

Inkraftsetzung der neuen Regelung

Die revidierte Verordnung tritt am 1. Januar 2016 in Kraft. Mehr Informationen zu den neuen Modalitäten der Arbeitszeiterfassung finden Sie auf der Webseite des SECO (www.seco.admin.ch). Diese Informationen werden im Zuge der Umsetzung der neuen Regelung laufend aktualisiert und ergänzt. Für Fragen bezüglich Vollzug und Anwendung in den Betrieben sind die kantonalen Arbeitsinspektorate zuständig (www.arbeitsinspektorat.ch).