

# Legal Alert

Dezember 2015

## Anpassung der Bestimmungen zur Erfassung der Arbeitszeit in Schweizer Unternehmen

Am 4. November 2015 hat der Bundesrat beschlossen, neu die Artikel 73a und 73b in die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) zur Erfassung der Arbeitszeit der Arbeitnehmenden aufzunehmen.

Diese neuen Bestimmungen betreffen sämtliche Schweizer Unternehmen und ermöglichen ab dem 1. Januar 2016 gewisse Ausnahmeregelungen von der obligatorischen, systematischen und eingehenden Erfassung der Arbeitszeit der Arbeitnehmenden.

Das Arbeitsgesetz und die zugehörige Verordnung sehen vor, dass die Arbeitgeber detaillierte Verzeichnisse über die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit, deren Länge und die Pausen der Arbeitnehmenden zu führen haben.

Angesichts der steten Wandels der Arbeitswelt und der Probleme bestimmter Unternehmen, für gewisse Mitarbeiterkategorien mit immer flexiblerer Arbeitszeitgestaltung eingehende Verzeichnisse zu führen, wurde im Jahr 2012 ein Entwurf zur Revision der ArGV 1 in die Vernehmlassung gegeben.

Nun wurde der Text der neuen Bestimmungen dieser Verordnung durch den Bundesrat verabschiedet. Diese Bestimmungen treten am 1. Januar 2016 in Kraft.

### Wesentliche Änderungen

#### A. Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit (Art. 73a ArGV 1)

Ein **Gesamtarbeitsvertrag** kann **den Verzicht** auf die Erfassung der Arbeitszeit vorsehen, falls die betreffenden Arbeitnehmenden kumulativ folgende Bedingungen erfüllen:

- ▶ Sie verfügen über eine weitgehende Autonomie bei der Arbeit und können ihre Arbeitszeiten grösstenteils selbst festlegen;
- ▶ Sie beziehen ein Bruttogehalt von über CHF 120'000 (einschliesslich Boni) oder bei Teilzeitarbeit ein entsprechend umgerechnetes Gehalt;
- ▶ Jeder einzelne hat schriftlich auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichtet.

Ein Verzicht gilt somit nur für diejenigen Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitsstunden zumindest während der Hälfte der Arbeitszeit selbst festlegen können. Gleitende Arbeitszeiten an sich reichen nicht aus, um dieses Kriterium zu erfüllen. In der Praxis müssen die Sozialpartner konkret mittels Verhandlungen über den Gesamtarbeitsvertrag festlegen, welche Arbeitnehmerkategorien diese Bedingung erfüllen.

## B. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1)

Bei Fehlen eines Gesamtarbeitsvertrages können die Arbeitnehmervertreter oder die Mehrheit der Arbeitnehmenden eines Unternehmens mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung zur Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung abschliessen. In diesem Fall dokumentieren die Arbeitnehmenden nur die Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit. Die vereinfachte Erfassung kommt nur für Arbeitnehmende in Frage, die bei der Festlegung ihrer Arbeitszeit eine gewisse Autonomie geniessen.

Die entsprechenden Verhandlungen erfolgen über eine Personalkommission oder eine Ad-hoc-Projektgruppe bevor der Entwurf zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung den Arbeitnehmenden des Unternehmens zur Annahme vorgelegt und von einer Mehrheit von ihnen angenommen wird.

Ferner kommt die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nur für Arbeitnehmende in Frage, die mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können.

## Empfehlungen

Mit dem Inkrafttreten der neuen Artikel 73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) sind die Unternehmen nicht von ihrer Pflicht zur Sicherstellung der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten entbunden. Zudem gelten die Vorschriften zum Ausgleich von Überzeiten sowie die Einschränkungen der Nacht- und Sonntagsarbeit selbstverständlich weiter.

EY kann Sie in einer ersten Phase bei der Überprüfung der Einhaltung aller entsprechenden Vorschriften des ArG und der ArGV 1 in Ihrem Unternehmen unterstützen.

In einer zweiten Phase begleiten wir Ihr Unternehmen bei der Umsetzung der neuen Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung, indem wir diejenigen Kategorien der Arbeitnehmenden identifizieren, für welche Art. 73a und 73b ArGV 1 Geltung haben.

Vorausschauende Aktionen ermöglichen Ihnen Folgendes:

- ▶ Überprüfung, ob Ihre internen Vorschriften den geltenden Gesetzen entsprechen und korrekt umgesetzt werden, um jeglichem Risiko im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden vorzubeugen;
- ▶ Anpassung Ihrer internen Reglemente an die neue Gesetzeslage;
- ▶ Verringerung der administrativen Auflagen dank der vereinfachten Arbeitszeiterfassung für bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden;
- ▶ Positive Beeinflussung Ihres Images als Arbeitgeber.

Gerne erteilen wir Ihnen weitere Auskünfte zu diesem Thema.

### Kontakte Romandie

#### Aurélien Muller

Executive Director  
Leiter Rechtsdienst Romandie  
aurelien.muller@ch.ey.com  
Telefon +41 58 286 57 35

#### Sylvia Spinelli

Senior Manager  
RA mit Spezialgebiet Arbeitsrecht  
sylvia.spinelli@ch.ey.com  
Telefon + 41 58 286 59 65

### Kontakte Deutschschweiz

#### Jvo Grundler

Partner  
Leiter Rechtsdienst  
jvo.grundler@ch.ey.com  
Telefon + 41 58 286 44 02

#### Marc Gugger

Manager  
RA mit Spezialgebiet Arbeitsrecht  
marc.gugger@ch.ey.com  
Telefon + 41 58 286 61 90

### Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist eine Marktführerin in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Wir fördern mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Dienstleistungen weltweit die Zuversicht und die Vertrauensbildung in die Finanzmärkte und die Volkswirtschaften. Für diese Herausforderung sind wir dank gut ausgebildeter Mitarbeitender, starker Teams sowie ausgezeichneter Services und Kundenbeziehungen bestens gerüstet. »Building a better working world«: Unser globales Versprechen ist es, gewinnbringend den Fortschritt voranzutreiben – für unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden und die Gesellschaft.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Kunden. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website: [www.ey.com](http://www.ey.com).

Die EY-Organisation ist in der Schweiz durch die Ernst & Young AG, Basel, an zehn Standorten sowie in Liechtenstein durch die Ernst & Young AG, Vaduz, vertreten. »EY« und »wir« beziehen sich in dieser Publikation auf die Ernst & Young AG, Basel, ein Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

#### Legal News:

Publikation in Deutsch, Französisch und Englisch

Abonnemente/Addressänderungen  
[www.ey.com/ch/newsletter](http://www.ey.com/ch/newsletter)

[www.ey.com/ch/legal](http://www.ey.com/ch/legal)

© 2015 Ernst & Young AG  
All Rights Reserved.

BKR 1512-463  
ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht. Obwohl sie mit grösstmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann sie nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Es liegt am Leser zu bestimmen, ob und inwiefern die zur Verfügung gestellte Information im konkreten Fall relevant ist. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young AG und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen empfehlen wir den Beizug eines geeigneten Beraters.

[www.ey.com/ch](http://www.ey.com/ch)