

Hopfenweg 21  
PF/CP 5775  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Arbeitnehmerschutz  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Bern, 1.6.2015

## **Anhörung Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) - Arbeitszeiterfassung**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Anhörung bei der Änderung im Bereich Arbeitszeiterfassung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz.

### **Einleitende Bemerkungen**

Die Arbeitszeit ist von zentraler Bedeutung für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden. Folglich sind die Bestimmungen zur Dokumentation der Arbeitszeiten in Artikel 73 der ArGV 1 ein zentraler Pfeiler der Schutzbestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers. Für die Kontrolle von zahlreichen essentiellen Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes, wie z.B. die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, Pausen- und Ruhezeitenregelungen, Bestimmungen zu Nacht- und Sonntagsarbeit, die Erfassung und Kompensation von Überstunden und Überzeit usw. bildet heute die Dokumentation der Erfassung der Arbeitszeiten die Grundlage. Aufgrund dieser gewichtigen Bedeutung der Arbeitszeiterfassung, waren ihr fast sämtliche Angestellten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt unterworfen, mit einigen wenigen, restriktiven Ausnahmen für leitende Angestellte in den Betrieben.

Bereits seit einigen Jahren gibt es aus den Kreisen der Arbeitgebervertreter Bestrebungen, die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aufzulockern oder gar gänzlich abzuschaffen. Begründet werden diese Bestrebungen einerseits mit Veränderungen in der Arbeitswelt. Die zunehmende Flexibilisierung sowohl der Arbeitsinhalte wie auch der Arbeitszeiten seien nur schwerlich exakt zu erfassen.

Arbeitsleistung die vermehrt ausserhalb von Bürogebäuden und festen Bürozeiten erbracht wird soll im Widerspruch zur systematischen Arbeitszeiterfassung gemäss den gesetzlichen Vorgaben stehen. Andererseits wird der bürokratische Aufwand bei der Arbeitszeiterfassung sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als insbesondere auch auf Seiten der Arbeitgeber beklagt. Gleichzeitig gibt es auch auf politischer Ebene Vorstösse, welche die Arbeitszeiterfassung gänzlich abschaffen, resp. mit einer opting-out-Klausel ermöglicht, dass die Arbeitnehmer sich per Vereinbarung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung „dispensieren“ kann.

Travail.Suisse hat sich in der Vergangenheit immer ablehnend diesen Bestrebungen gegenüber gezeigt. Eine Aufhebung, resp. Vereinfachung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung birgt unserer Ansicht nach grosse Gefahren für den Bereich des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden und erschwert und verunmöglicht die Planbarkeit der Arbeitstätigkeit und somit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die hier vorliegende Änderung im Bereich der Arbeitszeiterfassung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ist ein sozialpartnerschaftlicher Kompromiss zur Verhinderung einer politische Lösung und damit eines völligen Dammbrochs hin zu einem flächendeckenden Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Travail.Suisse trägt diesen Kompromiss in den Grundzügen mit, um damit für einen kleinen und klar umgrenzten Teil der Arbeitnehmer auf die Erfassung zu verzichten und die bereits mögliche erleichterte Erfassung in die Verordnung zu überführen. Auf die konkreten Bestimmungen und daraus entstehende offene Fragen wird im Nächsten Kapitel eingegangen.

Im Zusammenhang mit der grundsätzlichen Zustimmung zu dieser Änderung sind für Travail.Suisse die folgenden vier Punkte zentral:

1. Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist als administrative Erleichterung für Arbeitnehmende, welche die Voraussetzungen erfüllen gedacht und darf nicht mit einem Verzicht auf die Schutzmassnahmen für die Arbeitnehmenden gleichgesetzt werden.
2. Die kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung sind strikt einzuhalten.
3. Bei denjenigen Arbeitnehmer, welche nicht unter den Verzicht fallen, ist das Vollzugsdefizit zu beheben. D.h. Die Kontrollen der Arbeitszeiterfassung sind sicherzustellen und im Falle von Verstössen sind die vorgesehenen Sanktionen auszusprechen.
4. Die politischen Vorstösse, welche einen über diesen Kompromiss hinausgehenden Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vorsehen sind abzuschreiben.

## **Konkrete Bemerkungen zu Artikel 73a der Verordnungsänderung**

### *Gesamtarbeitsvertrag als formale Voraussetzung*

Die Verordnungsänderung sieht vor, dass der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt werden muss. Dies ist für Travail.Suisse absolut zwingend, um bei den Diskussionen in diesem sehr sensiblen Bereich, den Einbezug von externen Arbeitnehmervertretungen zu garantieren. Absatz 4 legt fest, dass dieser GAV von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein muss. Wie der erläuternde Bericht richtigerweise festhält ist Repräsentativität ein unbestimmter Rechtsbegriff, was zu einer gewissen Rechtsunsicherheit führt und in der Praxis zu vermehrten Rechtsstreitigkeiten führen wird. Als unglücklich empfinden wir in diesem Zusammenhang die Interpretation des BGE

113 II 37 im erläuternden Bericht. Zwar hat dieser sehr wohl die Repräsentativität eines Sozialpartners mit einem geringen Organisationsgrad bestätigt, allerdings nur, dass es sich bei der Gewerkschaft um einen Vertreter mit kantonaler und nationaler Bedeutung gehandelt hat. Wesentlich ist für Travail.Suisse, dass die Sozialpartnerschaft gestärkt wird, indem der Repräsentativität ein hohes Gewicht beigemessen wird und dies in einer allfälligen Wegleitung zur Verordnung auch ausführlich präzisiert wird. Ebenso entscheiden ist es für Travail.Suisse, dass es sich bei den unterzeichnenden Vertragsparteien um externe und unabhängige Sozialpartner handelt. Folglich begrüsst Travail.Suisse die Aussagen des Berichts in Bezug auf die Unzulässigkeit der Schaffung von ad-hoc-Gewerkschaften zum Abschluss von Verträgen bezüglich Arbeitszeiterfassung. Für Travail.Suisse ist aber auch klar, dass diese Unzulässigkeit nicht nur für den Abschluss der Verträge, sondern auch für die Erfüllung des Mehrheitserfordernisses gemäss Art. 73a Abs. 4 zum Abschluss eines solchen Vertrages gilt.

In Bezug auf den Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages macht die Verordnung zwei Vorschriften. Nach Absatz 4 lit. a sind besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen vorzusehen. Travail.Suisse unterstützt explizit dieses Erfordernis, verunmöglicht doch der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Pausenregeln und Ruhezeiten. Die Regelung im GAV vermag diesen Kontrollverlust zumindest teilweise zu kompensieren. Es besteht aber unseres Erachtens ein Widerspruch zwischen dem erläuternden Bericht, welcher davon spricht, dass der GAV den Bezug der Pausen und Ruhezeiten zu regeln hat, während der Wortlaut der Verordnung lediglich die Pausen beinhaltet.

Für Travail.Suisse ist Absatz 4 lit.a zu wenig umfassend. Ein Im Auftrag von Travail.Suisse erstelltes Memorandum des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen erwähnt, dass *„durch den Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit die Lage und Dauer der Pausen, die tägliche Ruhezeit (grundsätzlich mind. 11 Stunden), der wöchentlich freie Halbttag oder Ruhetag sowie die Nacht- und Sonntagsarbeit nicht mehr erfasst werden“*. Weiter ortet das Memorandum insbesondere im Bereich der Überstunden und Überzeit Regelungsbedarf, da es *„problematisch erscheint, dass für den Arbeitgeber nicht mehr feststellbar ist, wieviel Überzeit/Überstunden geleistet wurde. Dieser muss aber die Möglichkeit besitzen, auf anfallende Überzeit/Überstunden zu reagieren und allenfalls die Arbeit neu zu organisieren. Die Statuierung einer Pflicht des Arbeitnehmers, die Überzeit/Überstunden innert einer bestimmten Zeit geltend zu machen bzw. der Entfall des Anspruchs auf Geltendmachung von Überzeit/Überstunden während dem Zeitraum des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung, ist auf Verordnungsstufe nicht möglich, weil solche Bestimmungen gegen Art. 128 Ziff. 3 OR bzw. Art. 341 OR i.V.m. Art 13 ArG verstossen würde. Denkbar wäre stattdessen die Statuierung einer Informationspflicht des Arbeitnehmers bei Überzeit/Überstunden“*.

Travail.Suisse fordert daher eine Ergänzung von Art. 73a Abs. 4 lit. a wie folgt:

- 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.**

In vielen Betrieben ist die Erfassung der Arbeitszeiterfassung mit dem Ferienkonto verknüpft. Daraus ergibt sich für Travail.Suisse die Notwendigkeit klarzustellen, dass der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung grundsätzlich keine Auswirkung auf den Ferienanspruch des Arbeitnehmers zeitigt.

Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber beim Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nicht von der Pflicht entbunden wird, für jeden Arbeitnehmer ein Ferienkonto zu führen.

Nach Abs. 4 lit. b muss im Gesamtarbeitsvertrag auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle verankert sein. Für Travail.Suisse ist diese Vorgabe im Ansatz richtig, allerdings sehr schwammig und bedarf einer weiteren Konkretisierung. So sehen wir es als zwingend, dass es sich dabei um ein paritätisch zusammengesetztes Organ handelt. Weiter ist sicherzustellen, dass der Arbeitgeber nicht mit direkten Vorgesetzten vertreten ist und ausserdem die Anonymität gewährleistet wird. Ausserdem sind die Aufgaben dieser Anlaufstelle detaillierter zu klären und Vorgaben zur regelmässigen Eruiierung der Arbeitsbelastung zu erstellen. Unseres Erachtens ist die Zusammensetzung in der Verordnung zu regeln, während die übrigen Punkte in einer Wegleitung zu klären sind.

Travail.Suisse fordert daher eine Anpassung von Art. 73a Abs. 4 lit. b wie folgt:

- a. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen **paritätischen** Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

#### *Kumulativ zu erfüllende Voraussetzungen*

Die drei kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen aus Abs. 1 lit. a-c stellen den Kern des sozialpartnerschaftlichen Kompromisses dar. In Bezug auf die Autonomie von Arbeitsinhalten und Arbeitszeiten (lit.a) ist darauf hinzuweisen, dass es sich hier um eine sehr schwammige Vorgabe handelt, welche doch in einem beträchtlichen Masse zu Rechtsunsicherheit führt. Richtigerweise betont der erläuternde Bericht daher, dass die Festlegung der Arbeitnehmerkategorien, welche über das geforderte Ausmass an Autonomie bezüglich Arbeitsinhalt und Arbeitszeiten verfügen, in erster Linie durch die Sozialpartner im Rahmen der Diskussionen zur Aushandlung eines GAV erfolgen soll. Aus Sicht von Travail.Suisse hat die Festlegung der Autonomie restriktiv zu erfolgen. Grössere Vorbehalte hat Travail.Suisse in Bezug auf die Festlegung der Lohnhöhe in lit. b. Einerseits scheint es uns nicht sinnvoll, mit 120'000 Franken eine neue Lohngrenze in die Rechtsgrundlagen aufzunehmen, obwohl mit dem maximal versicherten Verdienst nach UVG (zurzeit 126'000) bereits eine Lohngrenze existiert, welche einerseits nur unwesentlich höher ist und sich andererseits bereits bewährt hat, z.B bei der Regelung des Lohnprivilegs in Art. 219 Ziff. 4 lit. a SchKG. Absolut falsch und untauglich erscheint uns die vorgeschlagene Inklusion der Boni in diese Lohngrenze. Erstens stossen wir damit mit dem potentiellen Geltungsbereich des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung in einen Lohnbereich vor, der nicht mehr mit dem ursprünglichen Ziel der Befreiung von Arbeitszeiterfassung für eine kleine Schicht Kadermitarbeiter mit hohen bis sehr hohen Löhnen. Ausserdem scheint uns eine solche Regelung schlicht nicht praktikabel zu sein und zusätzlich die Rechtsunsicherheit massiv zu erhöhen.

Mit der geplanten Abstützung auf dem AHV-pflichtigen Lohn des Vorjahres, wird zwar verhindert, dass eine laufende, individuelle Rechtsunsicherheit über den Geltungsbereich des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung entsteht. Gleichzeitig ist so aber der Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und dem möglichen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nicht mehr gegeben, was insbeson-

dere bei Stellenwechseln und Funktionsänderungen, aber auch der Lohnveränderungen im Bereich der Lohngrenze zu erheblichen Problemen führt. Dazu kommt, dass die Boni typischerweise variable Lohnbestandteile sind, was dazu führt, dass es für Arbeitnehmende mit einem Lohn im Bereich der Lohngrenze zu einer jährlich wechselnden Erfüllung der Voraussetzung für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung kommen kann.

Für Travail.Suisse ist klar, dass nur eine Lohngrenze ohne Einbezug der Boni sinnvoll ist und eine einigermaßen verlässliche und kontinuierliche Grundlage bietet, um die Prüfung der Erfüllung der Voraussetzungen zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung effektiv zu erlauben.

Travail.Suisse fordert daher eine Änderung von Art. 73a Abs. 1 lit. b wie folgt:

- b. Über ein Bruttojahreseinkommen, **exklusiv** Boni, von mehr als 126'000 Franken verfügen; und

#### *Individuelle schriftliche Verichtsvereinbarung*

In Abs. 1 lit.c wird festgehalten, dass der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung individuell schriftlich vereinbart werden muss. Es ist für Travail.Suisse absolut zwingend, dass der Verzicht mit jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin individuell vereinbart werden muss. Ebenso, dass eine solche Vereinbarung, wie in Absatz 3 vorgesehen, jedes Jahr widerrufen werden kann. Gleichzeitig macht sich Travail.Suisse keine Illusionen auf den effektiven Schutz der Arbeitnehmenden durch eine solche Regelung. Es ist absehbar, dass der Arbeitnehmer stark unter Druck gerät, eine solche Vereinbarung zu unterzeichnen. Es ist daher wichtig, explizit das Recht auf einen Beibehalt der Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitnehmer in Artikel 73a zu erwähnen. Travail.Suisse fordert daher einen zusätzlichen Absatz 3 (analog zum vorgeschlagenen Absatz 3 in Artikel 73b) wie folgt:

**<sup>3</sup>(neu) Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstabe c-e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.**

#### **Konkrete Bemerkungen zu Artikel 73b der Verordnungsänderung**

Artikel 73b ermöglicht eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung, d.h.es muss nur mehr die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden ohne deren Lage detailliert zu erfassen. Diese Möglichkeit besteht bereits seit dem 1.1.2014 durch eine Weisung des SECO. Artikel 73b ist gewissermassen die Überführung dieser Weisung in die ArGV1. Die Schaffung einer Möglichkeit zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung gehört zum sozialpartnerschaftlichen Kompromiss und wird von Travail.Suisse mitgetragen. Der hier vorgelegte Verordnungsartikel geht aber teilweise weit über die bisherige Weisung des SECO hinaus und steht teilweise in krassem Widerspruch zu den Bemerkungen dazu im erläuternden Bericht und wird von Travail.Suisse in dieser Form klar abgelehnt.

### *Kollektive Vereinbarung als formelle Voraussetzung*

Für Travail.Suisse ist es absolut zwingend, dass eine kollektive Vereinbarung für eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung vorausgesetzt wird. Ebenso klar ist für uns, dass es auch für den Abschluss einer solchen Vereinbarung eine betriebsunabhängige Arbeitnehmervertretung braucht (analog Art. 73a). Der erläuternde Bericht erwähnt die Möglichkeit, dass für die Aushandlung dieser Vereinbarung eine Projektgruppe ad hoc bestimmt wird. Eine solche Interpretation lehnen wir ab, insbesondere kollidiert eine ad hoc Projektgruppe mit den Anforderungen von Abs. 2 lit. c nach einem paritätischen Verfahren, mit welchem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft werden kann. Ausserdem folgert der erläuternde Bericht, dass „diese Projektgruppe könnte auch die Aufgabe haben, einen Vorentwurf des Arbeitgebers zu prüfen und mit dem Arbeitgeber zu diskutieren, bevor er den betroffenen Arbeitnehmern vorgelegt und in einer Abstimmung von der Mehrheit akzeptiert wird“. Sollte die Möglichkeit einer ad hoc Projektgruppe mit einer Abstimmung bei den betroffenen Arbeitnehmern verknüpft sein, dann muss dies auch so in der Verordnung erwähnt werden. Der vorgeschlagenen Verordnungstext und der erläuternde Bericht dazu sind hier absolut nicht deckungsgleich. Travail.Suisse fordert einen zusätzlichen Absatz 2 wie folgt:

**2(neu) 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.**

### *Arbeitszeitsouveränität als individuelle Voraussetzung*

Als individuelle Voraussetzung für eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung nennt die Verordnung in Abs. 1, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können.

In der bisher gültigen Weisung des Seco zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung vom 1.1.2014 ist die individuelle Voraussetzung folgendermassen umschrieben:

„Für eine zweite Kategorie von Arbeitnehmenden, welche einen wesentlichen Entscheidungsspielraum in der Arbeit haben, ihre Arbeit weitgehend selber planen und auch selber entscheiden, wann sie arbeiten, kann eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung unter bestimmten Voraussetzungen ausreichend sein, um den gesetzlichen Vorgaben des Gesundheitsschutzes zu genügen, wenn sie nicht regelmässig Nacht- und Sonntagsarbeit leisten.“

„Unter die Kategorie von Arbeitnehmenden mit der Möglichkeit der vereinfachten Arbeitszeiterfassung fallen Kaderleute mit Weisungsrecht (d.h. mit Führungsaufgaben gegenüber unterstellten Mitarbeitenden), vollamtliche Projektleiter (die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses ausschliesslich Projekte leiten, d.h. Meilenstein festlegen, Arbeiten organisieren, Projektmitarbeitenden Aufträge erteilen und in der Organisation und Abwicklung grossen Handlungsspielraum geniessen) oder andere Mandatsträger mit Ergebnisverantwortung (d.h. die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses bestimmte Aufträge zu erledigen haben und in der Organisation und Abwicklung keiner Weisungspflicht unterliegen und grossen Handlungsspielraum geniessen). Diesen Arbeitnehmenden ist gemeinsam, dass sie Hoheit geniessen in der zeitlichen und organisatorischen Gestaltung ihrer Tätigkeiten und auch inhaltlich über einen wesentlichen Handlungsspielraum verfügen, der aber nicht soweit gehen muss, wie bei den leitenden Angestellten.“

Travail.Suisse akzeptiert grundsätzlich, dass bei der individuellen Voraussetzung für vereinfachte Arbeitszeiterfassung ein Verzicht auf die bisherigen Anforderungen in Bezug auf die organisatorische Gestaltung der Tätigkeiten und eine Beschränkung auf Arbeitszeitsouveränität vollzogen wird. Für Travail.Suisse ist allerdings klar, dass Arbeitnehmenden, welche regelmässig bewilligte oder von Gesetzes wegen bewilligungsbefreite Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leisten, von der Möglichkeit der vereinfachten Arbeitszeiterfassung ausgeschlossen werden müssen, wie dies auch in der bisherig gültigen Weisung des SECO festgehalten wurde. Travail.Suisse fordert daher einen zusätzlichen Absatz 2 wie folgt:

**2(neu) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche regelmässig Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leisten, sind von einer Vereinbarung nach Absatz 1 ausgeschlossen.**

Ausserdem ist das Kriterium der Arbeitszeitsouveränität restriktiv zu beurteilen, wie es unseres Erachtens mit der Formulierung in der Verordnung „die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können“ auch geschehen ist. Mit der Interpretation dieser Formulierung im erläuternden Bericht, wonach dieses Kriterium erfüllt ist, wenn über einen signifikanten Teil der Arbeitszeit, d.h. mindestens ein Viertel (Richtwert), frei verfügt werden kann, sind wir hingegen überhaupt nicht einverstanden.

Travail.Suisse fordert zwingend eine genauere Analyse der Auswirkungen der formulierten individuellen Voraussetzungen für eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung. Eine neue Regelung muss materiell deutlich näher bei der bisher gültigen Weisung des SECO vom 1.1.2014 als bei der Interpretation des erläuternden Berichts liegen. Gegebenenfalls muss eine Neuformulierung von Absatz 1 vorgenommen werden.

#### *Inhalt der Vereinbarung*

Für Travail.Suisse ist es zwingend, dass in der Vereinbarung genau festgelegt wird, welches die Arbeitnehmerkategorien bzw. die Stellen im Betrieb sind, die über den erforderlichen Grad von Zeitautonomie verfügen, so dass nur eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung erfolgen kann. Abs. 2 lit. a wird daher ausdrücklich begrüsst.

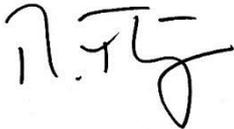
Mit der vereinfachten Arbeitszeiterfassung ist keine Überprüfung der Einhaltung der Ruhezeiten durch den Arbeitsinspektor mehr möglich. Folglich sieht die Verordnung in Abs. 2 lit. b vor, dass die Vereinbarung besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen festlegen muss. Für Travail.Suisse ist klar, dass bei der vereinfachten Arbeitszeiterfassung – analog zum vollständigen Verzicht auf Arbeitszeiterfassung – neben der Einhaltung der täglichen Ruhezeit auch die Einhaltung der Pausen gefährdet sind. Ausserdem stellen sich in Bezug auf die Information von Überstunden/Überzeit die gleichen Fragen wie bei Art. 73a. Travail.Suisse fordert daher eine Anpassung von Abs. 2 lit. b wie folgt:

- b. **Besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen, zur Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, sowie einer Regelung zur Information bei Überstunden und Überzeit;**

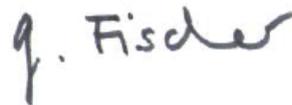
In Absatz 3 wird den Arbeitnehmenden die Möglichkeit geschaffen, trotz einer kollektiven Vereinbarung zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung, sich individuell für die lückenlose Dokumentation der

Arbeitszeiten zu entscheiden. Gleichzeitig wird dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt ein geeignetes Instrument zur Erfassung der Arbeitszeiten zur Verfügung zu stellen. Für Travail.Suisse ist dieser Absatz zwingend für die Zustimmung zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grü-  
sen



Martin Flügel  
Präsident



Gabriel Fischer  
Leiter Wirtschaftspolitik