

GAV Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung Swiss Leaders als Sozialpartner

**Moderne Flexibilität für Führungskräfte –
ohne rechtliche oder gesundheitliche Risiken.**

Ihr Mehrwert auf einen Blick

Swiss Leaders unterstützt Arbeitgeber bei der rechtssicheren und effizienten Umsetzung des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung für berechnete Mitarbeitende. Ihre Vorteile:

- Maximale Rechtssicherheit gemäss GAV und Arbeitsgesetz
- Minimaler administrativer Aufwand
- Transparente Kostenstruktur
- Professionelle Begleitung durch Swiss Leaders

Für wen ist dieses Angebot gedacht?

Für Arbeitgeber, die dem GAV unterstellt sind und für ausgewählte Mitarbeitende flexible Arbeitsmodelle ohne Arbeitszeiterfassung einführen möchten.

Unser Leistungsversprechen

Swiss Leaders übernimmt für Sie die gesamte Organisation und Begleitung:

- Bereitstellung von Informations- und Vertragsunterlagen
- Koordination des Beitritts- und Umsetzungsprozesses
- Unterstützung bei rechtlichen und organisatorischen Fragen
- Durchführung einer jährlichen Besprechung

Finanzierung – einfach und transparent

Variante Einzelmitgliedschaften:

- Jahresmitgliedschaft CHF 298.- pro Mitarbeitende
- Zusätzlicher Benefit für Mitarbeitende
- Direkte Betreuung

Variante Firmenpauschale:

- CHF 298.- minus 10 % Rabatt pro Mitarbeitende
- Minimale Administration
- Einheitliche Lösung

Repräsentativität als Sozialpartner

Swiss Leaders ist national anerkannt und erfüllt die gesetzlichen Anforderungen als Sozialpartner. Für kritische Rückfragen steht eine juristische FAQ zur Verfügung.

Interesse? Wir beraten Sie gerne persönlich und unverbindlich.

Swiss Leaders

Adrian Weibel

Leiter Rechtsdienst, Mitglied der Geschäftsleitung

Telefon: 043 300 50 63

E-Mail: a.weibel@swissleaders.ch

Webseite: www.swissleaders.ch

FAQ

1 Welche gesetzliche Grundlage gilt?

Artikel 46 des Arbeitsgesetzes (ArG) verpflichtet Arbeitgeber, Unterlagen bereitzuhalten, welche die Einhaltung des Gesetzes und seiner Verordnungen belegen. Gemäss Art. 73 ArGV 1 müssen insbesondere Dauer und Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie Pausen von 30 Minuten und mehr ersichtlich sein. Die neuen Art. 73a und 73b ArGV 1 sehen inzwischen Ausnahmen von dieser Regel vor.

2 Was hat sich geändert?

Die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften gelten zwar unverändert für alle Arbeitnehmenden. Ebenso bleiben Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, Ruhezeiten, Pausen sowie Höchst-arbeitszeiten bestehen. Neu eingeführt wurden jedoch zwei Modalitäten:

- **Verzicht auf Arbeitszeiterfassung** (Art. 73a ArGV 1)
- **Vereinfachte Arbeitszeiterfassung** (Art. 73b ArGV 1), beschränkt auf die tägliche Arbeitszeit

- Art. 73a⁴³ Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

(Art. 46 ArG)

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 mehrheitlich selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; und
- c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

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

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

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

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

⁵ Der 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.

3 Welche formellen Voraussetzungen für den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung gelten?

Voraussetzung ist der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) mit repräsentativen, betriebsunabhängigen Arbeitnehmerorganisationen. Ad-hoc-Arbeitnehmervertretungen sind unzulässig. Besteht bereits ein GAV, wird dieser erweitert oder ergänzt.

Ein GAV ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Entscheidend ist nicht der Umfang, sondern dass die gesetzlich geforderten Inhalte geregelt werden.

4 Was sind die zwingenden Inhalte der Vereinbarung?

Es müssen Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Einhaltung der Pausen festgelegt werden, insbesondere:

- Präventions- und Interventionsmassnahmen
- Information, Sensibilisierung und Weiterbildung
- Sicherstellung des Vollzugs

Zwei Schutzmechanismen sind vorgeschrieben:

1. Unabhängige interne Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen
2. Recht zum jährlichen Widerruf der individuellen Verzichtserklärung

Die betroffenen Arbeitnehmerkategorien sind klar zu definieren. Zudem ist eine paritätische Begleitung (Kommission) vorzusehen.

5 Wer gilt als geeigneter Sozialpartner?

Als Sozialpartner kommen nur national anerkannte Arbeitnehmerorganisationen infrage. In vielen Dienstleistungsbranchen vertritt Swiss Leaders die erforderliche Repräsentativität.

6 Welche Kosten fallen an?

Die Kosten variieren je nach Branche und bestehenden Gesundheitsmassnahmen. Grundsätzlich entstehen:

1. Kosten für Abschluss und Vollzug der Vereinbarung (pauschale Verbandsbeiträge)
2. Kosten für konkrete Gesundheitsmassnahmen (Information, Prävention)

Diese Kosten werden von den beteiligten Unternehmen getragen. Demgegenüber stehen Einsparungen durch:

- weniger Krankheits- und Fehlzeiten
- geringere Unfall- und Fehlerkosten
- Vermeidung von Bussen, Haftungsfällen und Imageverlusten
- Eine AZE-Vereinbarung reduziert Risiken und unterstützt die Compliance mit arbeitsrechtlichen Vorgaben.

7 Wer ist Swiss Leaders?

Swiss Leaders begleitet und unterstützt Führungskräfte in der Schweiz auf ihrem beruflichen Weg. Die Organisation engagiert sich aktiv für eine nachhaltige, gesunde und leistungsfähige Arbeitswelt.

Swiss Leaders hat sich in den vergangenen Jahren mehrfach für eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes eingesetzt und war massgeblich an der parlamentarischen Initiative Graber beteiligt. Ziel ist es, Arbeitsmodelle an die Realität moderner Führungsarbeit anzupassen.

Als Forschungspartner und Umsetzungspartner entwickelt Swiss Leaders praxisnahe Instrumente und Programme zur Arbeitsgestaltung, u. a.:

- **wecoach.ch** – individuelle Entwicklungsbegleitung
- **employagility.ch** – innovative Organisations- und Arbeitsmodelle

Swiss Leaders übernimmt als Sozialpartner Verantwortung für Gesamtarbeitsverträge (GAV) zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung und verbindet dabei:

- rechtliche Sicherheit,
- Gesundheitsschutz,
- unternehmerische Flexibilität,
- und Führungsverantwortung.

8 Welches Gesundheitsverständnis vertritt Swiss Leaders?

Swiss Leaders vertritt ein erweitertes Gesundheitsverständnis: Gesundheit ist keine rein individuelle Angelegenheit, sondern eine strategische Aufgabe von Organisationen und Führungskräften. Gesundheit beeinflusst direkt:

- Leistungsfähigkeit
- Motivation
- Innovationskraft
- Bindung von Mitarbeitenden

Gesundheitsmanagement wird damit zur Führungsaufgabe. Führungskräfte nehmen eine Vorbildfunktion ein und agieren als „Gesundheitsmanager“ innerhalb ihrer Teams. Dafür benötigen sie:

- Klar definierte Rollen
- Praktische Handlungskompetenzen
- Unterstützungssysteme

9 Welche Ziele verfolgt Swiss Leaders als Sozialpartner?

Swiss Leaders verfolgt mit der Sozialpartnerschaft folgende Ziele:

Für Arbeitgeber

- Rechtssichere Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben
- Unterstützung bei Einführung flexibler Arbeitsmodelle
- Reduktion von Risiken (Überlastung, Burnout, Konflikte)
- Stärkung der Arbeitgeberattraktivität
- Professionelle Begleitung durch erfahrenen Sozialpartner

Für Arbeitnehmende

- Mehr Flexibilität in Arbeits- und Kompensationszeit
- Schutz der Gesundheit
- Klare Ansprechpartner und Widerrufsmöglichkeit
- Optionale Zusatzleistungen durch Mitgliedschaft bei Swiss Leaders

Für Swiss Leaders

- Positionierung als branchenübergreifende Vertretung der Führungskräfte
- Brückenfunktion zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden
- Finanzierung über Mitgliedschaften bzw. Firmenpartnerschaften

10 Was bedeutet „Verzicht auf Arbeitszeiterfassung“ konkret?

Gemäss **ArGV 1 Art. 73 Abs. 1–4** ist der Verzicht auf Arbeitszeiterfassung nur zulässig, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV)
- Existenz einer betriebsunabhängigen, repräsentativen Arbeitnehmendenvertretung (Swiss Leaders)
- Einrichtung einer Anlaufstelle
- Möglichkeit zum individuellen Widerruf

Der Verzicht bedeutet:

- Erhöhung der Selbstbestimmung bei Arbeits- und Ruhezeiten
- Mehr Flexibilität für Führungskräfte und Spezialisten
- Veränderung des psychologischen Vertrags zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden

Damit Beiträge und Anreize im Gleichgewicht bleiben, braucht es:

- klare Regeln,
- transparente Kommunikation,
- aktive Gesundheitsprävention.

11 Was ist das Leistungsprofil von Swiss Leaders?

Prävention und Kultur

- Kulturelle Verankerung von Gesundheit und Eigenverantwortung
- Optionale Einführung eines digitalen Tools mit Ampelfunktion zur Einschätzung der Arbeitsbelastung
- Sensibilisierung für Vorbildrolle der Führungskräfte

Monitoring

- Regelmässige Auswertung der Belastungssituation
- Ableitung von Handlungsbedarf
- Qualitätskontrolle der eingesetzten Systeme

Unterstützung und Entwicklung

- Swiss Leaders stellt eine (optionale) zentrale Anlaufstelle bereit
- Beratung für Führungskräfte und Unternehmen
- Nutzung des wecoach-Angebots
- Begleitung bei individuellen Belastungssituationen
- Entwicklung von Massnahmen zur Gesundheitsförderung

Qualifizierung

- Schulungen zur Verantwortung im Rahmen des GAV
- Aufbau von Handlungskompetenzen:
 - Erkennen von Stressfaktoren
 - Gesprächsführung
 - Begleitung von Mitarbeitenden
 - Prävention von Überlastung

12 Wie wird der GAV strukturell im Unternehmen umgesetzt?

Jährliches Gespräch

Mit allen vom GAV erfassten Mitarbeitenden führt der Arbeitgeber mindestens einmal jährlich ein strukturiertes Gespräch mit definierten Mindestinhalten:

- Arbeitsbelastung
- Erholungsphasen
- Entwicklungsperspektiven
- Gesundheitssituation

Repräsentativität

Swiss Leaders erfüllt die gesetzlichen Anforderungen:

- Schweizweit tätig
- Repräsentantin der Führungskräfte
- Einbindung durch Mitgliedschaft
- Beispiele bestehender Firmenpartnerschaften: NZZ, BLS Cargo

13 Wie wird die Umsetzung finanziert und organisiert?

Die Finanzierung der Sozialpartnerschaft erfolgt über:

Variante A

- Jahres-Mitgliedschaften der vom GAV erfassten Mitarbeitenden (CHF 298.-/Mitarbeiter) im Rahmen einer Firmenpartnerschaft
- Leistungen für Beratung, Information und ggf. Anlaufstellen

Variante B

- Firmenpartnerschaft mit einem Jahres-Beitrag (CHF 298.- pro vom GAV erfassten Mitarbeiter)
- Rabatt von 10 % aufgrund der administrativen Erleichterung
- Leistungen für Beratung, Information und ggf. Anlaufstellen

Swiss Leaders übernimmt:

- Bewirtschaftung des GAV
- Informations- und Beratungsfunktion
- Koordination der Gesundheitsmassnahmen

14 Wer arbeitet den GAV aus?

Swiss Leaders unterstützt Unternehmen bei:

- Anpassung bestehender GAV
- Juristischer Bereinigung im Austausch mit dem Swiss-Leaders-Rechtsdienst
- Definition der Zielgruppe anhand klarer Kriterien:
 - Lohnniveau: Bruttojahreslohn (inkl. Boni) von mehr als CHF 120'000
 - Funktion
 - Verantwortung
 - Hoher Autonomiegrad

15 Fazit: Was sind Ihre Vorteile als Arbeitgeber?

Mit Swiss Leaders als Sozialpartner gewinnen Sie:

- Rechtssicherheit
- Praxisnahe Umsetzung
- Gesunde und leistungsfähige Führungskräfte
- Attraktive Arbeitsmodelle
- Professionelle Begleitung
- Imagegewinn als moderner Arbeitgeber

Swiss Leaders verbindet Flexibilität mit Verantwortung – für eine zukunftsfähige Arbeitswelt.
