

Regierung des Kantons Graubünden  
Regierungsgebäude  
Reichsgasse 35  
7000 Chur

Vorab per Mail an:  
[claudio.riesen@staka.gr.ch](mailto:claudio.riesen@staka.gr.ch)

Chur, 20. Mai 2015  
ME/cb

Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) – Arbeitszeiterfassung

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Frau Regierungsrätin  
Sehr geehrte Herren Regierungsräte

Derzeit läuft ein Vernehmlassungsverfahren zur Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1). Diese Vorlage ist für diverse Unternehmen unseres Kantons von Bedeutung, weshalb wir uns – ohne dazu eingeladen worden zu sein – gestatten, eine Stellungnahme abzugeben.

Die Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden (Bündner Gewerbeverband, Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden, hotelleriesuisse Graubünden) vertreten zusammen mehr als 7000 Unternehmen in Graubünden aus den verschiedensten Branchen. Entsprechend ihren Statuten sind die drei in der Dachorganisation der Wirtschaft Graubünden zusammengeschlossenen Verbände einer wettbewerbsfähigen und marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaft verpflichtet. Sie setzen sich für eine grundsätzlich wettbewerbsgesteuerte Marktwirtschaft mit möglichst geringen Einschränkungen ein.

### Ablehnung der Änderungsvorschläge

Dem erläuternden Bericht ist zu entnehmen, dass die heutige Regelung zur Arbeitszeiterfassung nicht mehr den zeitgemässen Anforderungen an ein modernes Arbeitsrecht entspricht. Gesellschaftliche Lebensformen haben zu flexiblen Arbeitszeitmodellen geführt, die sich häufig nicht mit einer detaillierten Arbeitszeiterfassung vereinbaren lassen. Im Vordergrund stehen – insbesondere auch bei international tätigen Mitarbeitenden – flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office und andere unkonventionelle Arbeitsformen, wohingegen die gesetzesgetreue Arbeitszeiterfassung bei vielen Arbeitnehmenden selbst auf Unverständnis stösst.

Das flexible und ausgewogene Arbeitsrecht ist eine der Stärken des schweizerischen Wirtschaftsstandortes und nützt im Ergebnis beiden Seiten, den Arbeitgebenden wie den Arbeitnehmenden. Dass sich im Kontext der Arbeitszeit gesundheitspolizeiliche Fragen stellen, wird nicht angezweifelt. Dennoch erachten wir – mit Blick auf weitere gesellschaftliche Veränderungen und die zusehende Internationalisierung der Arbeitswelt – eine deutliche Lockerung der Vorgaben für die Arbeitszeiterfassung als überfällig, wobei ein wesentlicher Teil der Belegschaft von dieser Flexibilisierung profitieren können soll.

Der zur Stellungnahme vorgelegte politische Kompromiss vermag diesem Anspruch nicht zu genügen, sondern führt nur zu einer Scheinflexibilität, die vielen Unternehmen überdies im Ergebnis nichts bringt. Der Ansatz über das Instrument der Gesamtarbeitsverträge (GAV) lässt alle Akteure des Wirtschaftslebens ausser Acht, die ihre Arbeitsbeziehungen nicht mittels dieses Instruments regeln. Die vorgeschlagene Lösung dient weder der Arbeitnehmerschaft noch der Arbeitgeberschaft und damit dem Wirtschaftsstandort Schweiz. Die Gewerkschaften, welche die vorgeschlagene Lösung tragen, sind nicht der Garant des Arbeitsfriedens in der Schweiz, sondern der enge Einbezug der Belegschaften in die organisatorischen Strukturen der Firmen, die vorteilhaften Arbeitskonditionen und letztlich das Bekenntnis der Arbeitgeber zum Standort Schweiz. In einer Vielzahl von Unternehmen äussert sich diese auf gegenseitigem Vertrauen basierende, innerbetriebliche Partnerschaft im guten Funktionieren des partnerschaftlichen Zusammenwirkens. Demgegenüber stellen die Gewerkschaften den viel beschworenen Arbeitsfrieden durch unbegründete Störaktionen und unrealistische Forderungen immer wieder auf die Probe. In diesem Lichte ist es unverständlich, dass für dieses eminent wichtige Thema der übermässige Einbezug von Organisationen vorgesehen wird, denen die Vertretungsberechtigung zusehends abzuerkennen ist. Kommt hinzu, dass die Mehrheit unserer Mitgliedsfirmen ohnehin keinem GAV unterstehen und ihre Arbeitsbeziehungen durch Firmenverträ-

ge regeln oder vollständig ohne kollektive Lösungen operieren. Insgesamt sieht sich die Arbeitgeberschaft daher mit einer Lösung konfrontiert, die für sie keine Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung ermöglicht.

#### Ansatz über die Arbeitnehmervertretungen ohne Bezug der Gewerkschaften oder über Einzelarbeitsverträge

Angeht die zusehends fehlende Vertretungsberechtigung der Gewerkschaften und des guten Funktionierens von betriebsinternen oder individuellen Regelungen muss der Lösungsansatz hinsichtlich einer Lockerung der Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung rein auf der betrieblichen Stufe angesiedelt werden, und zwar ohne jeden Einbezug der Gewerkschaften. Nur so ist es auch möglich, den spezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden wie auch der Betriebe entsprechende Regelungen zu finden. Die Verordnung ist dahingehend anzupassen, dass ohne Bezug der Gewerkschaften die Arbeitnehmervertretung und die Arbeitgeberschaft auf Betriebsstufe von Art. 73 Abs. 1 lit. c ArGV 1 abweichende Modelle zur Arbeitszeiterfassung in einer Betriebsvereinbarung aushandeln können oder, wo keine betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen bestehen, ab einer gewissen Lohnhöhe individuell in den Einzelarbeitsverträgen vereinbart werden können.

Solche Betriebsvereinbarungen müssen die gesundheitspolizeilichen Grundzüge des ArG anerkennen und die Voraussetzungen regeln, unter welchen ein Verzicht resp. eine Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung möglich ist. Der heute gewählte Ansatz eines AHV-pflichtigen Jahresmindesteinkommens von CHF 120'000.00 scheint nicht zielführend, da das Bedürfnis nach dieser Flexibilität nicht zwingend mit einem gewissen Mindesteinkommen korreliert. Viele Mitarbeitende mit geringerem Jahreseinkommen wollen ebenso von mehr Flexibilität profitieren. Dies lässt der vorgelegte Lösungsansatz ausser Acht. Vielmehr muss das Kriterium einer weitgehend autonomen Arbeitszeitgestaltung in der Verrichtung der arbeitsvertraglich überbundenen Tätigkeiten massgebend sein. Dabei hat die Konkretisierung unter Berücksichtigung der Anliegen beider Seiten jeweils auf betrieblicher Ebene ohne weitere gesetzliche Vorgaben zu erfolgen.

Schliesslich wäre vorzusehen, dass auch beim Vorliegen einer entsprechenden Betriebsvereinbarung nur dann von der heute gültigen Arbeitszeiterfassung nach Art. 73 Abs. 1 lit. c ArGV 1 abgewichen werden kann, wenn die Arbeitnehmerin resp. der Arbeitnehmer dies so akzeptiert und damit im Einzelarbeitsvertrag – wo vorhanden unter Verweis auf die gültig ausgehandelte Betriebsvereinbarung – der Verzicht zur Arbeitszeiterfassung oder allenfalls deren flexiblere Handhabung vereinbart wird. Ferner soll für beide Seiten die Mög-

lichkeit zum Widerruf innert der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist vorgesehen werden, ohne dass dieser Widerruf als Änderungskündigung gelten würde und damit alleine durch diese Handlung eine mögliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses drohte.

Mit der vorstehend vorgeschlagenen Lösung bestünde ein einfacher und zeitgemässer Ansatz, die überfällige Flexibilisierung bezüglich Arbeitszeiterfassung auf Gesetzesstufe zu verwirklichen, von welcher ein Grossteil der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden in der Schweiz in gleichem Masse und diskriminierungsfrei profitieren könnten.

### Zusammenfassung

Aus den dargelegten Gründen sind wir der Auffassung, dass die vorgelegte Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) zur Arbeitszeiterfassung abzulehnen und vielmehr ein Lösungsansatz über die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretung gesetzlich zu verankern ist, wie er oben skizziert wurde. Wo betriebsinterne Arbeitnehmervertretungen fehlen, soll eine von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Arbeitszeiterfassung ab einer bestimmten Lohnhöhe individuell in den Einzelarbeitsverträgen vereinbart werden können.

Mit freundlichen Grüßen

.....	.....
Bündner Gewerbeverband Urs Schädler, Präsident	Bündner Gewerbeverband Jürg Michel, Direktor
.....	.....
hotelleriesuisse Graubünden Ernst Wyrsch, Präsident	hotelleriesuisse Graubünden Dr. Jürg Domenig, Geschäftsführer
.....	.....
Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden Ludwig Locher, Präsident	Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden Dr. Marco Ettisberger, Sekretär