

Messung von Regulierungskosten für Schweizerische KMU

Schlussbericht

Mai 2010



Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Einordnung der Studie.....	1
1 Ausgangssituation und Zielsetzung	4
2 Methodik der Regulierungskostenmessung	6
3 Projektvorgehen	9
4 Ergebnisse der telefonischen Vorabfrage	14
5 Ergebnisse der Identifikation belastender Handlungspflichten	17
6 Ergebnisse der Regulierungskostenmessung.....	19
6.1 Fallzahlen.....	19
6.2 Arbeitsrecht/-sicherheit.....	23
6.2.1 Fallzahlen.....	23
6.2.2 Kosten	24
6.2.3 Qualitative Ergebnisse	27
6.3 Sozialversicherungen	29
6.3.1 Fallzahlen.....	29
6.3.2 Kosten	30
6.3.3 Qualitative Ergebnisse	33
6.4 Lebensmittelhygiene.....	35
6.4.1 Fallzahlen.....	35
6.4.2 Kosten	36
6.4.3 Qualitative Ergebnisse	39
6.5 Gesamtdarstellung der Belastungen über die drei Themenfelder	41
6.6 Weitere Belastungen.....	42
7 Zusammenfassung	43
8 Anhang.....	45
Anlage 1: Fragebogen der telefonischen Vorabfrage.....	45
Anlage 2: Ergebnisse der telefonischen Vorabfrage	51
Anlage 3: Identifizierte Handlungspflichten	55
Anlage 4: Fragebogen der Interviews	62

Einleitung und Einordnung der Studie

Die Ergebnisse der vorliegenden sgv Studie sind vor dem Hintergrund einer über zwanzigjährigen Geschichte der Messung von administrativen Lasten von KMU in der Schweiz sowie der parallelen Weiterentwicklung der dazu verwendeten Methoden in der Schweiz und in anderen Ländern zu verstehen.

Begonnen haben die Messungen in der Schweiz mit der ersten Untersuchung von Hunkeler aus dem Jahre 1985. Diese Studie wurde von Müller 1998¹ aufgenommen und dabei im Grundsatz mit einer vergleichbaren Methodik und entsprechenden inhaltlichen Anpassungen durchgeführt. Die Ergebnisse haben grob gesagt eine Verdopplung der administrativen Lasten für KMU binnen gut zehn Jahren zu Tage gefördert. Ein Schweizer KMU mit ca. 20 Mitarbeitenden war demnach pro Monat ca. mit 55 Stunden Aufwand für administrative Tätigkeiten für fünf zentrale Regulierungs-/Gesetzesbereiche befasst. Die 1998er-Studie wurde vom damaligen Bundesamt für Wirtschaft in Auftrag gegeben. Entsprechend haben die festgestellten Ergebnisse auch zu Massnahmen seitens der Politik geführt. Im Zentrum stand dabei neben etlichen Detailmassnahmen vor allem die flächendeckende Einführung des elektronischen/softwareunterstützten Informationsaustauschs zwischen den Verwaltungsstellen und den KMU. Diese wurden mit entsprechenden Prozessverbesserungen verbunden und haben damit zu messbaren Verbesserungen der administrativen Lasten geführt.

Weitere wichtige Schritte in der Schweiz waren die Einführung der Regulierungsfolgen-Abschätzung (RFA)² bei zentralen Gesetzesvorhaben. Diese RFA werden durch das SECO³ seit dem Jahr 2000 durchgeführt. Ausserdem finden KMU-Verträglichkeitsprüfungen statt, um die spezifischen Auswirkungen der Gesetze auf KMU zu identifizieren. Parallel erfolgte die Einführung von KMU-Foren auf Bundes- und Kantonsebene. Typischerweise wird bei einem Gesetzesvorhaben in der Vorentwurfsphase eine RFA durchgeführt. In der folgenden Vernehmlassungs-Phase erfolgen dann ein KMU-Verträglichkeitstest sowie der Einbezug des KMU-Forums als Expertengremium aus KMU- und Verwaltungs-Vertretern. In der Botschafts-Phase kommt dann nochmals eine revidierte RFA zum Einsatz. Mit dem Einsatz der RFA werden dabei drei Hauptziele verfolgt: Kosten-Nutzen-Analyse der Regulierung/des Gesetzes für Unternehmen, Evaluation alternativer Regulierungsansätze und Aufzeigen von Möglichkeiten zur konkreten Verbesserung des Rechtsvollzugs. Das SECO kontrolliert/begleitet dabei die korrekte Anwendung durch die Bundesämter oder beauftragte Beratungsunternehmen. Pro Jahr sollen 5-10 Gesetzesvorhaben mit volkswirtschaftlicher Bedeutung einer vertieften Analyse unterzogen werden.

Die Prüfung, insbesondere der Kosten einer Regulierung erfolgt dabei auf Grundlage eines breiten und nicht präzise definierten Kostenbegriffs in dem dazugehörigen ‚Manual‘. Dieser schliesst neben den inhaltlichen Folgekosten und den Informationskosten einer Regulierung auch weitere volkswirtschaftliche Effekte mit ein. Ein Vergleich der publizierten RFA zeigt, dass von den einzelnen Autoren im konkreten Fall individuelle Kostendefinitionen eingesetzt werden. Neben Studien mit klarem Fokus auf das Standardkostenmodell (Lohnausweis, Mehrwertsteuer) finden sich Studien mit stärker individuellen Definitionen (Epidemiegesetz, REACH, Unternehmensidentifikationsnummer, Beschaffungswesen), bei denen zudem teilweise eine gewisse Unschärfe hinsichtlich der empirischen Erhebungsmethoden besteht. In Summe erschwert dies aber die Vergleichbarkeit und Zusammenführung der einzelnen Messergebnisse und kann somit nur im Einzelfall für die Ableitung von Schlussfolgerungen herangezogen werden. Eine einheitliche Basis der in zehn Jahren durchgeführten RFA ist dadurch nicht gegeben. Zudem existiert in der Schweiz auch keine Nullmessung mit dem Standardkosten-

¹ Müller, Christoph (1998): Administrative Belastung von KMU im interkantonalen und internationalen Vergleich, Studienreihe Strukturberichterstattung des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit, Bern, 1998, 190 Seiten

² Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (2000): Handbuch Regulierungsfolgenabschätzung („Manual“)

³ Publierte Regulierungsfolgenabschätzungen unter www.seco.admin.ch, Zugriff am 30.04.2010

Modell wie in anderen Ländern, d. h. es gibt keinen verlässlichen Wert der Gesamtkosten aller gesetzlichen Informationspflichten.

Aus diesem Grund können die Ergebnisse dieser sgv-Studie auch nicht direkt mit den bisher publizierten Studien verglichen werden. Dies ist auch insbesondere der Fall, weil in den genannten Studien das Thema der „Sowieso-Kosten“ nicht explizit aufgegriffen wird und auch entsprechenden Kosten nicht offen ausgewiesen werden.

Die einzig bekannte Hochrechnung der administrativen Kosten für die Schweiz, durchgeführt vom Bund im Jahre 2003, kommt auf ca. 7 Milliarden Franken Kosten für das Ausfüllen von Formularen. Diese Berechnung geht zurück auf die erhobenen Daten von 1998 und beinhaltet somit teilweise Sowieso-Kosten. Bereits damals wurden Posten wie die Durchführung einer ordentlichen Buchhaltung als „normale Betriebskosten“ angesehen. Zudem wurde bei Investitionen nur der Teil angerechnet, der ohne die gesetzlichen Auflagen nicht stattgefunden hätte. Damit ist eine Vergleichbarkeit dieser Zahlen mit den aktuellen Zahlen dieser Studie jedoch nicht gegeben, da die Daten nicht mit der gleichen Detailtiefe erhoben wurden.

International zeigt sich ein vielfältiges Bild an verschiedenen Projekten zur Entwicklung von Messmethoden und daraus resultierenden Messungen der administrativen Belastungen. Einen Überblick hierzu geben die Ergebnisse der jährlich stattfindenden Regulatory Reform – Konferenzen der Bertelsmann-Stiftung (www.irr-conference.org), die durch die Bertelsmann-Stiftung initiierten Messprojekte (www.moderne-regulierung.com) sowie die Überblicksdarstellung zu 25 Ansätzen bei Müller 2005⁴ sowie bei Müller/Nijssen 2009⁵. Zur Zeit laufen interessante diesbezügliche Projekte zum Beispiel in Schweden, den Niederlanden und auf EU-Ebene. Stand in den letzten ca. vier Jahren die flächendeckende Anwendung des Standardkosten-Modells zur Ermittlung der mit den Regulierungen verbundenen Informationskosten im Zentrum der Aktivitäten in den einzelnen europäischen Ländern, so kann mittlerweile festgestellt werden, dass auf Basis dieses Modells diverse Weiterentwicklungen vorangetrieben werden. Dazu zählt insbesondere die Entwicklung eines stärker integrierten Modells, das neben den reinen Informationskosten alle weiteren Kostenfaktoren einer Regulierung und alle relevanten Handlungspflichten, auch die subjektiven Belastungen, zu erfassen versucht. In diesem Zusammenhang wird auch bewusst die Perspektive gewechselt. Weg von der bekannten Sichtweise des Gesetzgebers, hin zur Sicht des betroffenen Normadressaten der Gesetze/Regulierungen, hier vor allem den KMU. Hervorzuheben sind auch innovative Ansätze zur Messung der Belastungen in Zusammenarbeit mit den KMU in einzelnen Ländern wie Frankreich und Polen.

Die für diese Studie zum Einsatz gekommene Methode des Ende 2009 erstmals vorgestellten Regulierungskosten-Modells, kann dabei als „Weltneuheit“ bezeichnet werden. Die Methode wurde von KPMG Berlin in Kooperation mit der Bertelsmann-Stiftung und dem Wissenschaftler Christoph Müller von der Universität St. Gallen⁶ entwickelt. Ein erster Pilottest fand 2009 durch KPMG bereits in Brandenburg statt. Dabei ging es um die Auswirkungen der neuen Nichtraucher-Gesetzgebung auf Gastronomie-Betriebe. Die erste komplette Anwendung dieses neuen Ansatzes fand im Rahmen dieser Studie gemeinsam mit dem sgv statt.

⁴ Müller, Christoph (2005): Regulierungsdichte- und Bürokratieindex (ReBix), in: Emptner, Stefan/Frick, Frank/Vehrkamp, Robert (Hrsg., 2005): Auf dem Weg zu moderner Regulierung – Eine kritische Bestandsaufnahme, Gütersloh, S. 79 - 201

⁵ Nijssen, André/Hudson, John/Müller, Christoph/van Paridon, Kees/Thurik, Roy (Hrsg., 2009): Business Regulation and Public Policy: The Costs and Benefits of Compliance, Springer/New York, 336 Seiten, darin: Müller, Christoph/Nijssen, André: Development of an RIA Coordination System with a Focus on SME and Start-Ups, S. 269-300

⁶ Schatz, Matthias/Kiefer, Sabine/Müller, Christoph (2010): Why measuring information costs is not enough – experiences with the regulatory cost model, Vortrag an der International Regulatory Reform Conference 2010, Stockholm

Zwar ist die direkte Vergleichbarkeit mit früheren Studien aufgrund des umfassenderen Ansatzes und der speziellen Erhebungsmethodik nicht direkt möglich. Jedoch zeichnet diese Studie dafür ein tatsächliches und realistisches Bild der administrativen Belastungen, resultierend aus ausgewählten Gesetzesbereichen aus Sicht der KMU als Normadressaten. Die Transparenz der zugrunde liegenden Kostendefinition und der verwendeten empirischen Messmethode sorgt dafür, dass die politische Relevanz der Ergebnisse gewährleistet ist. Damit ist auch das Ableiten von entsprechenden politischen Schlussfolgerungen legitimiert. Diese waren allerdings nicht Aufgabe der Methodenanwender (KPMG Deutschland und Universität St. Gallen) sondern obliegen dem sgV als Auftraggeber der Studie.

Prof. Dr. Christoph Müller⁷

⁷ Prof. Dr. Christoph Müller ist Professor für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung der KMU und der Unternehmensgründungen; sowie Executive Director des „Center for Entrepreneurial Excellence“ an der Universität St. Gallen. Als Experte für Bürokratiekostenmessung ist er seit mehreren Jahren als wissenschaftliche Begleitung u. a. für die KPMG tätig.

1 Ausgangssituation und Zielsetzung

Der Schweizerische Gewerbeverband sgV vertritt die Interessen der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Schweiz. Im Mittelpunkt seines Interesses steht die Schaffung von optimalen Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche Betätigung der KMU in der Schweiz. Diese Zielsetzung beinhaltet eine vielfältige Aufgabenstellung, die neben der konkreten Mitarbeit bei der Ausarbeitung von neuen Gesetzen und Gesetzesänderungen auch den Abbau administrativer Belastungen – insbesondere für KMU – anstrebt. Neue gesetzliche Bestimmungen können auf grosse und kleine Unternehmen unterschiedliche administrative Auswirkungen haben. Insbesondere Kleinunternehmen bereiten neue Regelungen häufig sehr grosse Umsetzungsprobleme. Verstärkt wird dieser Effekt zusätzlich durch die Übernahme von Regelungen der Europäischen Union in die schweizerische Gesetzgebung.

Vielfach führt diese Regelungskomplexität und -fülle dazu, dass insbesondere die KMU mit externen Spezialisten zusammenarbeiten müssen, um ihre gesetzlichen Pflichten erfüllen zu können. Dies führt zu ständig weiter ansteigenden Verwaltungsausgaben und/oder einer Erhöhung des Bestandes der administrativen Mitarbeitenden. Um eine weitere Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit der schweizerischen KMU zu verhindern, will der sgV gesetzliche Bestimmungen mit hohen Administrations- bzw. Bürokratiekosten ermitteln und mögliche Korrekturmassnahmen verlangen.

In den letzten Jahren wurden verschiedene Verfahren zur Messung von administrativen Belastungen entwickelt. Hierbei hat sich das Standard-Kosten-Modell (SKM) durchgesetzt, welches jedoch nur die Informationspflichten gegenüber dem Staat erfasst. Bereits in der Vergangenheit wurden in der Schweiz verschiedene Untersuchungen über die Höhe der Bürokratiekosten durchgeführt. Beispiele hierzu sind die Messung der administrativen Belastung durch den Lohnausweis oder die Messung der Bürokratiekosten der Mehrwertsteuer-Gesetzgebung⁸ auf Grundlage der SKM-Methodik. Der Bundesrat veranschlagte in seinem entsprechenden Bericht vom 16.06.2003 die administrativen Belastungen für die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen in der Wirtschaft auf rund 7 Milliarden Franken oder gegen 2 Prozent des Bruttoinlandproduktes (BIP). Diese Berechnungen basierten jedoch noch auf dem Standard-Kosten-Modell (SKM) und bezogen sich daher nur auf die Auswirkungen der Informationspflichten gegenüber dem Staat.

Eine auf dem SKM aufbauende, weiterführende Untersuchungsmethode ist unter dem Begriff Regulierungskostenmessung (RKM) bekannt. Dabei werden alle aus einer gesetzlichen Regelung resultierenden Kosten untersucht und gemessen. Auf dieser neuen Methodik, die im nächsten Kapitel erläutert wird, basiert diese Studie.

Das Ziel dieser Untersuchung besteht darin, für einzelne Teilaspekte aus drei Gesetzesbereichen, die von Unternehmen als Bereiche mit hoher bürokratischer Belastung bezeichnet werden, die administrativen Belastungen mit einer objektiven Methode zu erheben und zu bewerten.

Dieses Projekt für die Schweiz stellt die erste, umfassende Messung mit diesem neuen Ansatz dar. Im Zuge der Erstellung dieses Messansatzes wurden in Deutschland zwar Pilotmessungen durchgeführt, eine systematische Messung erfolgte jetzt jedoch erstmals im Rahmen der Beauftragung durch den sgV. Aus Sicht der Unternehmen, insbesondere der KMU, ist eine Messung aller Regulierungskosten besonders wichtig, denn ein Unternehmen muss alle administrativen Belastungen seiner unternehmerischen Tätigkeiten wahrnehmen und ist durch sie in der Durchführung seiner eigentlichen Aufgabe eingeschränkt.

⁸ <http://www.seco.admin.ch/themen/00374/00459/02118/index.html?lang=de> (Stand: 9. April 2010)

Die KPMG wurde mit der Durchführung der Studie beauftragt und dabei aktiv durch Mitarbeitende des sgV unterstützt. Die fachliche Unterstützung und Qualitätssicherung des Projektes erfolgte durch Prof. Dr. Christoph Müller, Executive Director, Center for Entrepreneurial Excellence (CEE-HSG), als Teil des Schweizerischen Instituts für Klein- und Mittelunternehmen an der Universität St. Gallen. An dieser Stelle bedanken sich noch einmal alle Projektbeteiligten bei den Interviewpartnern für ihre äusserst wertvolle und aktive Mitarbeit.

2 Methodik der Regulierungskostenmessung

Das Regulierungskosten-Modell (RKM) ist ein Modell zur umfassenden Messung von bestehenden oder zukünftigen Kosten durch Gesetze und Regelungen (Regulierungskosten) einzelner, mehrerer oder aller von der jeweiligen Regelung betroffenen Unternehmen oder auch Bürgern (Normadressaten). Regulierungskosten sind dabei definiert als Kosten, die bei Normadressaten durch die Einhaltung oder Befolgung von gesetzlichen Handlungspflichten⁹ entstehen.

Das Regulierungskosten-Modell baut auf dem bereits seit längerem angewandten Standardkosten-Modell (SKM) auf. Die SKM-Methodik wird seit mehreren Jahren international zur Messung von Bürokratiekosten angewendet und hat sich bewährt. Verschiedene Projekte wurden mit derselben Methodik u. a. in den Niederlanden, Grossbritannien, Deutschland, Spanien oder auf EU-Ebene durchgeführt. Kennzeichen der Methodik ist, neben der Konzentration auf Informationspflichten, auch die einfache und zuverlässige Ermittlung der Informationskosten mittels Interviews und Expertenworkshops. Das Regulierungskosten-Modell greift auf diese Datenerhebungsmethodik zurück und erweitert dieses auf Informationspflichten¹⁰ reduzierte Modell um weitere Handlungspflichten.

Handlungspflichten sind Pflichten, die dem Normadressaten vorschreiben, dass dieser gewisse Aktivitäten entfalten muss, um sich normkonform zu verhalten. Das Regulierungskosten-Modell unterscheidet zwischen den folgenden Typen von Handlungspflichten, die für die einzelnen Messungen relevant sein können:



Abbildung 1: Unterschiedliche Typen von Handlungspflichten

Je nach Ausgestaltung der betrachteten Regelung können einzelne, eine Auswahl oder aber auch alle Handlungspflichten für den Normadressaten relevant sein.

Darüber hinaus verwendet das Regulierungskosten-Modell verschiedene Kostenbegriffe, die sich in Kostenarten (Personal-, Sach- und finanzielle Kosten) und spezifische Kosten unterscheiden (siehe auch Abbildung 2).

⁹ Nachfolgend wird der Begriff „gesetzliche Pflichten“, „gesetzliche Handlungspflichten“ synonym für alle Pflichten aus Gesetzen und nachgeordneten Regelungen und Vorschriften angewendet.

¹⁰ „Informationspflichten sind auf Grund von Gesetz, Rechtsverordnung, Satzung oder Verwaltungsvorschrift bestehende Verpflichtungen, Daten und sonstige Informationen für Behörden oder Dritte zu beschaffen, verfügbar zu halten oder zu übermitteln.“ § 2 Abs. 1 Satz 2 und 3 des Gesetzes zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates (NKRK) in Deutschland.

- Die Personalkosten errechnen sich durch die Multiplikation des Tarifs mit dem Zeitaufwand. Der Tarif stellt dabei den Lohnsatz (Löhne und Gehälter und soziale Abgaben) je Zeiteinheit für die Erledigung regulierter Massnahmen dar. Der Zeitaufwand umfasst die Arbeitszeit der Mitarbeitenden im Unternehmen für die Erledigung der Verpflichtung.
- Die Sachkosten umfassen Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Aufwendungen für bezogene Waren, Aufwendungen für bezogene Leistungen, Aufwendungen für Finanzierung und sonstige betriebliche Aufwendungen. Darüber hinaus werden Abschreibungen von Investitionen zur betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer berücksichtigt.
- Die finanziellen Kosten sind öffentlich-rechtliche Abgaben. Finanzielle Kosten können in Steuern und sonstige Abgaben (z. B. Beiträge, Gebühren und Sonderabgaben) unterschieden werden.

Die Summe der Personal-, Sach- und finanziellen Kosten ergibt die **Regulierungskosten I**.

Neben den klassischen Kostenarten (Personal-, Sach- und finanziellen Kosten) werden in der Methodik des Regulierungskosten-Modells zudem spezifische Kosten berücksichtigt. Die spezifischen Kosten stellen Kosten dar, die speziell beim Regulierungskosten-Modell Verwendung finden.

Bei den spezifischen Kosten werden folgende Unterscheidungen gemacht:

- Sowieso Kosten: Mit Sowieso-Kosten sind Kosten gemeint, die auch ohne die gesetzliche Pflicht beim Normadressaten (z. B. Unternehmen) entstehen würden, d. h. wenn er den jeweiligen Prozess ganz oder teilweise unabhängig vom Bestehen der Pflicht ausführen würde. Sowieso-Kosten können aus Personal- und Sachkosten bestehen.
- Zusätzliche Kosten: Unter zusätzlichen Kosten sind die Kosten zu verstehen, die für Aufgaben und Tätigkeiten anfallen, die das Unternehmen ausschliesslich aufgrund der gesetzlichen Pflicht ausführt. Die zusätzlichen Kosten können aus Personal-, Sach- und finanziellen Kosten zusammengesetzt sein.

Die zusätzlichen Kosten entsprechen den **Regulierungskosten II**, die sich aus den Regulierungskosten I minus Sowieso-Kosten ergeben.

Die Regulierungskosten II bilden die Grundlage für die Berechnung der Opportunitätskosten.

- Opportunitätskosten: Opportunitätskosten sind Gewinne, die dem Unternehmen dadurch entgehen, dass gesetzliche Pflichten erfüllt werden müssen und Ressourcen deshalb nicht optimal genutzt werden können. Die Ermittlung der Opportunitätskosten erfolgt generell über die Berechnung von kalkulatorischen Zinsen (LIBOR¹¹) für ein Jahr.

Die Summe der Regulierungskosten II und der Opportunitätskosten ergibt die **Regulierungskosten III**.

¹¹ London Interbank Offered Rate

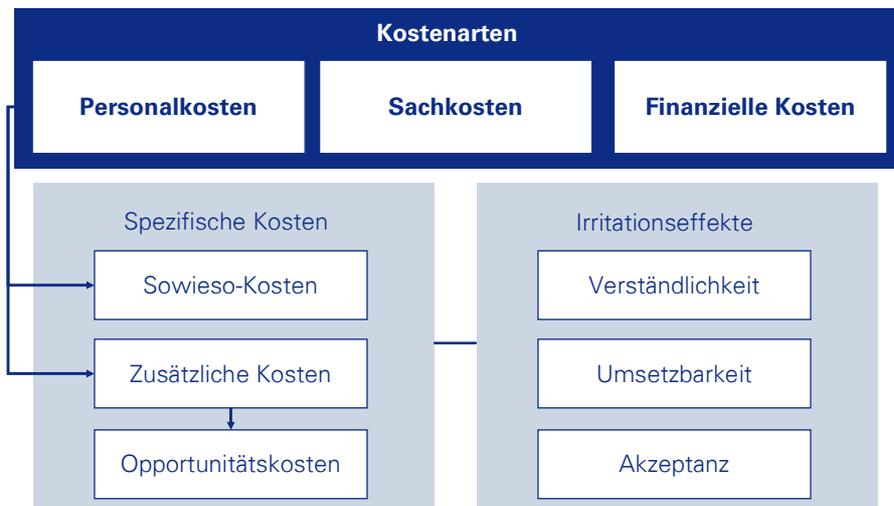


Abbildung 2: Kostenarten, spezifische Kosten und Irritationseffekte

Oft entstehen zudem Irritationseffekte durch die Ausgestaltung der gesetzlichen Verpflichtung bezüglich ihrer Verständlichkeit, Umsetzbarkeit und der Akzeptanz. Da Irritationseffekte nur qualitativ zu erfassen sind, ist eine Umwandlung in Kostenbeträge schwierig. Irritationseffekte wurden für die Auswahl der Rechts- und Themenbereiche der Studie berücksichtigt, im Verlauf der Untersuchung auf Grund ihrer qualitativen Art jedoch nicht mehr weiter ausgewertet.

3 Projektvorgehen

Für die Durchführung der Regulierungskostenmessung wurde gemäss RKM ein Projektvorgehen in zehn Schritten gewählt. An den wesentlichen Ergebnispunkten wurden sogenannte „Meilensteine“ definiert.

Die einzelnen Schritte sind in der nachfolgenden Graphik dargestellt:



Abbildung 3: Vorgehen im Projekt

Schritt 1 - Projektaufakt:

Zunächst wurden in einem Projektaufaktworkshop die Themengebiete der Untersuchung festgelegt. Massgebend für die Auswahl waren

- die Betroffenheit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU),
- die möglichst branchenübergreifende Betroffenheit von Unternehmen,
- die eidgenössische Rechtsgrundlage der Themen und
- die erwartete Intensität der Belastung.

Im Rahmen des Workshops wurden drei Themengebiete identifiziert: Arbeitsrecht/-sicherheit; Sozialversicherungen und Lebensmittelhygiene. Die Themen Arbeitsrecht/-sicherheit und Sozialversicherungen betreffen übergreifend alle Unternehmen aller Branchen. Vom Bereich der Lebensmittelhygiene ist ebenfalls eine Vielzahl von Wirtschaftszweigen betroffen, die von Industrie- und Handelsbetrieben bis zu den Verpflegungsbetrieben reicht.

Schritt 2 – Auswahl der Unternehmen:

Im diesem Schritt wurden die Unternehmen für die Telefoninterviews ausgewählt. Die Rekrutierung dieser Unternehmen erfolgte über die Mitgliedsverbände des sgV. Ebenso wurden regionale und sprachliche Unterschiede berücksichtigt. Die (Telefon)Interviews fanden in allen Sprachregionen der Schweiz statt.

Schritt 3 - Telefonische Vorabfrage:

Zur genaueren Eingrenzung der zu betrachtenden Handlungspflichten wurden insgesamt 30 Unternehmen telefonisch befragt. Im telefonischen Interview erfolgte eine Befragung aller Unternehmen zu den Themenfeldern Arbeitsrecht/-sicherheit, Sozialversicherungen und bei zehn der Unternehmen zusätzlich eine Befragung zum Themenfeld der Lebensmittelhygiene. Leitfrage war, welche Probleme, Irritationen und Belastungen in diesen drei Themenfeldern besonders hervorstechen (siehe Anlage 1: Fragebogen der telefonischen Vorabfrage). Aus der telefonischen Befragung wurden die wesentlichen Problemfelder identifiziert (siehe Kapitel 4).

Schritt 4 – Identifikation der belastenden Handlungspflichten:

Auf der Grundlage der von den Unternehmen genannten Themen wurden anschliessend die gesetzlichen Grundlagen und entsprechenden Handlungspflichten im Rahmen einer Gesetzesanalyse identifiziert (siehe Kapitel 5). Als Grundlage wurden folgende gesetzlichen Regelungen herangezogen:

Gesetzliche Grundlagen
Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG)
Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)
Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3)
Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV)
Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit
Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)
Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSV)
Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)
Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV)
Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG)
Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV)
Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG)
Verordnung zum Erwerbssersatzgesetz (EOV)
Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG)
Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV)

Gesetzliche Grundlagen

Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)

Verordnung über die Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELV)

Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)

Verordnung über die Unfallversicherung (UVV)

Bundesgesetz über Lebensmittel und Gebrauchsgegenstände (LMG)

Lebensmittel- und Gebrauchsgegenständeverordnung (LGV)

Hygieneverordnung des EDI (HyV)

Schritt 5 – Durchführung der Interviews:

In Schritt 5 fand die eigentliche Primärdatenerhebung statt. Insgesamt wurden 12 Unternehmen intensiv befragt:

	Branche	Sprache	Mitarbeitende	
1.	Unternehmen 1	Ernährung & Landwirtschaft	Deutsch	8
2.	Unternehmen 2	Ernährung & Landwirtschaft	Deutsch	4
3.	Unternehmen 3	Freizeit & Tourismus	Deutsch	16
4.	Unternehmen 4	Freizeit & Tourismus	Deutsch	4
5.	Unternehmen 5	Freizeit & Tourismus	Italienisch	48
6.	Unternehmen 6	Bau	Deutsch	250
7.	Unternehmen 7	Bau	Deutsch	40
8.	Unternehmen 8	Produktion	Franz.	108
9.	Unternehmen 9	Produktion	Deutsch	8
10.	Unternehmen 10	Verkehr & Energie	Franz.	10
11.	Unternehmen 11	Dienstleistung	Deutsch	28
12.	Unternehmen 12	Handel	Deutsch	6

Abbildung 4: Auswahl der Unternehmen für die persönliche Befragung

Das Ziel bei der Auswahl der Unternehmen bestand darin, die resultierende Stichprobe möglichst optimal an die Heterogenität der Schweizerischen Unternehmenslandschaft anzupassen. So wurden bei der Auswahl der persönlich zu interviewenden Unternehmen die Variablen Unternehmensgrösse, regionale Zugehörigkeit, Sprache und Branche mit berücksichtigt. Bei der Auswahl wurde auch darauf geachtet, dass sowohl Unternehmen vertreten waren, die den Bereich der Sozialversicherungen intern abwickeln als auch solche, die dieses Gebiet extern bearbeiten lassen, und dass die besonders stark vom Bereich Arbeitsrecht/-

sicherheit betroffenen Branchen „Bau/Produktion“ und „lebensmittelnahe Betriebe“¹² in ausreichendem Masse berücksichtigt wurden.

Die Stichprobe setzte sich anhand der aufgezeigten Felder wie folgt zusammen¹³:

		Bau / Produktion	Lebensmittelnahe Betriebe	Sonstige Branchen	
Sozialversicherungen	Intern	3 Unternehmen	2 Unternehmen	1 Unternehmen	6
	Extern	1 Unternehmen	3 Unternehmen	2 Unternehmen	6
		4	5	3	12

Abbildung 5: Stichprobendesign

Bei der Erhebung wurden die Personalkosten für 14 definierte Standardaktivitäten¹⁴ erfasst. Dabei wurde der Aufwand jeweils in Minuten erfasst, die dann anschliessend mit dem den Berechnungen zu Grunde gelegten Stundenansatz in eigentliche Personalkosten umgerechnet wurden. Die Sachkosten (z. B. für bezogene Fremdleistungen) wurden in Schweizer Franken pro Jahr ausgewiesen, ebenso wie die jährlichen Abschreibungskosten für Investitionen. Ein Beispiel eines entsprechenden Fragebogens findet sich in der Anlage 4: Fragebogen der Interviews. Die Primärdatenerhebung wurde von zwei Interviewern durchgeführt, die teilweise noch zusätzlich von einem Vertreter des sgv begleitet wurden.

Im Gegensatz zu einer in der Regel anonymen, schriftlichen Befragung für Vollerhebungen weist die hier gewählte Vorgehensweise zwei entscheidende Vorteile auf: Erstens wurde nicht nur auf abgefragte Ergebnisse zurück gegriffen sondern auf eigens für diese Untersuchung empirisch in den KMU erhobenen Daten. Zweitens wurde eine anschliessende Validierung der Daten im Rahmen von Workshops (Schritt 8) durchgeführt. Hier wurde die Daten-Qualität und Daten-Plausibilität als sehr gut beurteilt. Dieses Vorgehen – Primärdatenerhebung beim Norm-adressaten und Plausibilisierung im Expertenworkshop – ist internationaler Standard und wurde in dieser Kombination sehr häufig bei Messungen mit dem Standardkosten-Modell durchgeführt. Durchweg zeigte sich dabei, dass dieses Vorgehen sehr gute und realistische Ergebnisse liefert. Erfahrungsmässig weichen die Ergebnisse empirischer persönlicher Interviews, die durch einen Expertenworkshop validiert werden, nur gering von Vollerhebungen ab. Hierfür spricht auch die erhöhte Datenqualität bei persönlichen Befragungen im Vergleich zu umfangreichen schriftlichen Erhebungen.

¹² Die lebensmittelnahen Branchen haben ebenfalls vielfältige Vorgaben zur Arbeitssicherheit. Gerade im Umgang mit Gerätschaften in der Küche gelten hier strenge und kostenintensive Vorgaben. Hinzu kommt, dass die wechselhaften Arbeitszeiten und hohe Fluktuation erheblichen Dokumentationsaufwand hervorrufen.

¹³ Dabei wurde innerhalb der jeweiligen Kategorien weiter unterschieden; z. B. wurden im Bereich lebensmittelnaher Betriebe ein Metzger, ein Bäcker/Konditor, ein Käser, ein Gastwirt und ein Hotelier befragt.

¹⁴ Unterschieden werden folgende Standardaktivitäten: Einarbeitung in die Pflicht; Beschaffung von Daten und/oder Informationen; Berechnungen durchführen; Ausfüllen, beschriften, kennzeichnen; Kontrolle und Korrektur; Interne Sitzungen; Externe Sitzungen; Erbringung von weiteren funktionspezifischen eigenen Leistungen; Beschaffung; Datenübermittlung an zuständige Stellen oder Veröffentlichungen; Ausführung von Zahlungsanweisungen; Prüfung oder Überwachung der Umsetzung; Prüfung durch öffentliche Stellen; Kopieren, archivieren, verteilen.

Schritt 6: Auswertung und Aufbereitung der Interviews:

Nach der Primärdatenerhebung vor Ort bei den Unternehmen wurden die Daten elektronisch erfasst. Parallel dazu erfolgte die Ermittlung der relevanten Fallzahlen (siehe Kapitel 6.1). Die Fallzahlen wurden auf der Basis anerkannter offizieller Statistiken (z. B. vom Bundesamt für Statistik) festgelegt. Auf dieser Grundlage wurden die vorläufigen Ergebnisse berechnet.

Schritt 7 – Durchführung von Validierungsworkshops:

Der Durchführung von Validierungsworkshops kam im Projektrahmen eine wesentliche Bedeutung zu, da in diesem Rahmen die vorläufig durch die Unternehmensinterviews ermittelten Daten plausibilisiert und validiert wurden. Insgesamt wurden zwei Workshops („Arbeitsrecht/-sicherheit und Sozialversicherungen“ sowie „Lebensmittelhygiene“) mit Experten der Branchenverbände sowie der Verwaltung durchgeführt. Die Ergebnisse wurden von den Experten überwiegend als plausibel erachtet. Offene Punkte wurden diskutiert. In den Workshops wurden einige Themen identifiziert, die im Nachgang noch einmal detaillierter untersucht und abgeklärt wurden. Durch die neuen Erkenntnisse wurden einige Parameter geringfügig modifiziert. Beispielhaft sei hier die Festlegung der Arbeitgeberanteile der Verwaltungsbeiträge für die BVG genannt. Auf Grund der Plausibilisierungen der Daten in den Expertenworkshops kann die Datenqualität insgesamt als verlässlich eingestuft werden.

Schritt 8 – Berechnung der Regulierungskosten:

Die Berechnung der Regulierungskosten erfolgte für alle Unternehmen in der Schweiz. Dabei wurden Bezugswerte (sog. Fallzahlen) für die einzelnen Handlungspflichten festgelegt. Zur Um- oder Hochrechnung der Stichprobe auf die Gesamtheit aller Betriebe wurden die Medianwerte verwendet. Eine Übersicht der festgelegten Bezugswerte und den jeweiligen Fallzahlen findet sich unter Kapitel 6.1. Die Personalkosten wurden mittels standardisierter Arbeitskosten in Höhe von 56,29 Schweizer Franken je Stunde¹⁵ berechnet. Zusammen mit den Abschreibungen auf den Investitionen, den Sachkosten sowie etwaigen finanziellen Kosten stellen die so berechneten Regulierungskosten I die gesamten Büroatriekosten dar. Separat davon dargestellt finden sich die Sowieso-Kosten¹⁶, wie auch die daraus resultierenden zusätzlichen Kosten (Regulierungskosten II). Die Opportunitätskosten werden auf Grundlage des LIBOR Zinssatzes ausgewiesen. Der LIBOR (London Interbank Offered Rate) ist der täglich festgelegte Referenzzinssatz im Interbankengeschäft, der an jedem Arbeitstag um 11:00 Uhr Londoner Zeit fixiert wird.

Schritt 9 und 10 – Vorstellung der Ergebnisse und Diskussion, Erstellung Abschlussdokumentation und -bericht:

Die Abschlussdokumentation erfolgt im Rahmen dieses Schlussberichts sowie durch eine Abschlusspräsentation am 4. Mai 2010.

Kontinuierliches Projektmanagement:

Im Rahmen des Projekts fanden mehrere Arbeitstreffen mit den Vertretern des Schweizerischen Gewerbeverbandes statt, in denen die Ergebnisse der Meilensteine vorgestellt sowie weitere inhaltliche Punkte diskutiert und abgestimmt wurden.

¹⁵ Angesezte Arbeitskosten je Std.: 56,29 CHF. Quelle: Arbeitskostenschätzung des BFS, beinhaltet Sozialbeiträge des Arbeitgebers und Lohnnebenkosten (Gemeinkostenzuschlag z. B. für Büroanschaffungen von 1,6%).

¹⁶ Die Sowieso-Kosten stellen denjenigen Anteil an den Kosten dar, die für Tätigkeiten anfallen, die der Arbeitgeber „sowieso“, d. h. auch ohne bestehende gesetzliche Verpflichtung, durchführen würde. Die Sowieso-Anteile sind jedoch nur eine Schätzgrösse, da zu beachten ist, dass viele Unternehmen auf Grund gesetzlicher Regelungen Standards und Mechanismen entwickelt haben, die sie nach ihrem eigenen Empfinden sowieso machen würden.

4 Ergebnisse der telefonischen Vorabfrage

Die Ergebnisse der telefonischen Vorabfrage hatten massgeblichen Einfluss auf die später im Detail zu untersuchenden Handlungspflichten. Eine Übersicht der Auswertungen findet sich in Anlage 2: Ergebnisse der telefonischen Vorabfrage.

Arbeitsrecht/-sicherheit

Im Bereich des Arbeitsrechts und speziell der Arbeitssicherheit, als sehr wichtigem Teilbereich, gab es sehr heterogene Rückmeldungen. Während einige Unternehmen mitteilten, dass dieser Bereich grundsätzlich unproblematisch sei, vertraten andere die Meinung, dass es zwar Belastungen gäbe, dass diese jedoch als nicht allzu belastend empfunden wurden. Eine letzte Gruppe von Interviewten beurteilte den Bereich der Arbeitssicherheit und des Arbeitsrechts als problematisch. Nach einer genaueren Prüfung der ermittelten Daten aus den telefonischen Interviews wurde deutlich, dass die Unterschiede in weiten Teilen branchenspezifisch zu erklären sind. Der Bereich der lebensmittelnahen Betriebe ist sehr stark belastet. Der Bereich Bau und Produktion gibt ebenfalls Belastungen an, die jedoch teilweise durch sehr gute unterstützende Vorarbeiten u. a. der Verbände und SUVA abgefedert werden. Die Differenzierung zwischen den beiden Branchen zeigt, dass die subjektiven Belastungen eine besondere Rolle spielen, da in der Bau- und Produktionsbranche Arbeitsrecht/-sicherheit eine Kernaufgabe darstellt und deshalb als relativ unproblematisch beurteilt wird. Bei den lebensmittelnahen Betrieben hingegen gehört dieser Bereich nicht zum „Kerngeschäft“, da er nicht unmittelbar im Zusammenhang mit Lebensmittelqualität steht. In Folge dessen beurteilen die lebensmittelnahen Betriebe, trotz objektiv geringerer Kosten (vgl. Kapitel 6.2.2), das Arbeitsrecht und die Arbeitssicherheit als belastender. Die übrigen Branchen zeigen keine eindeutigen Tendenzen. Neben den Investitionen, der Überwachung der Beschäftigten und der Meldung und Dokumentation von Arbeitszeiten wurden darüber hinaus folgende Themen mehrfach genannt:

- Bestellen eines Sicherheitsbeauftragten, der dann Kurse besucht und für sicherheitsrelevante Aspekte im Unternehmen verantwortlich ist
- Rechtsunsicherheit empfinden
- Abweichung/Schnittstelle der einzelnen Kantone vom Standard/eidgenössische Gesetzgebung bzw. geringe Standardisierung zwischen den Kantonen im Vollzug von eidgenössischem Recht.

Sozialversicherungen

Der Bereich Sozialversicherungen wurde von den Unternehmen als relativ unproblematisch empfunden. Auffällig ist jedoch die Anzahl der Unternehmen, die im Rahmen der Telefoninterviews angaben, Teile oder die gesamte Abrechnung der Sozialversicherungen an einen Treuhänder oder Versicherungsberater zu geben. Häufig soll damit vermieden werden, im Zusammenhang mit den Mitarbeitenden Fehler zu begehen. Die externe Vergabe führt dazu, dass der Bereich der Sozialversicherungen abwicklungstechnisch als mehr oder weniger unproblematisch beurteilt wird. In diesem Zusammenhang wird dabei jedoch häufig zu wenig berücksichtigt, dass dadurch erhebliche externe Kosten anfallen. Ebenso gaben grössere Unternehmen (ab ca. 50 Mitarbeitenden) an, dass sie einen Mitarbeitenden eigens für die Bearbeitung von Personalfragen eingestellt haben. Diese Person hat einen hohen Spezialisierungsgrad und ausreichend Know-how, um auch die Abrechnung der Sozialversicherungen eigenständig durchzuführen. Insbesondere die Jahresendabrechnung wurde von den Unternehmen als belastend genannt. Ein weiterer Aspekt, der von den Unternehmen

genannt wurde, waren die notwendigen Meldungen und Abrechnungen im Zusammenhang mit Nicht-Betriebsunfällen.

In Einzelfällen wurden darüber hinaus folgende Punkte genannt:

- Doppelmeldungen an SUVA und AHV,
- Abrechnung im Zusammenhang mit dem Krankentaggeld,
- Vorausbezahlung der UVG-Prämie,
- Familienausgleichskasse,
- Abwicklung der Schlechtwetterversicherung
- Nachversicherungspflicht und Prämienhöhe für die Versicherung von Schnupperlernenden
- Quellensteuer-Abrechnung

Lebensmittelhygiene

Der Bereich Lebensmittelhygiene verursacht bei den meisten Befragten hohe Belastungen. Genannt wurden die Schulung von Mitarbeitenden, die Erarbeitung und Aktualisierung des Selbstkontrollkonzepts sowie die umfangreichen täglichen Dokumentationen.

Neben den im Erhebungsbogen abgefragten Themen wurden folgende weitere Themenfelder genannt:

- Rückverfolgbarkeit von Lebensmitteln
- Produkthaftpflicht
- Rechtsunsicherheitsempfinden
- Probleme beim Export bzw. Verhältnis EU und Schweizer Gesetzgebung
- Zutatendeklaration.

Die Befragten beklagten die hohe subjektive Belastung, die sich insbesondere in der andauernden Ungewissheit widerspiegelt, ob die durchgeführten Massnahmen und Dokumentationen ausreichen oder ob bei der nächsten Kontrolle etwaige Sanktionen drohen. Die meisten Interviewten vergleichen diese Situation mit einem „Damoklesschwert“. In den Interviews kam zum Ausdruck, dass die grosse Mehrheit der Unternehmer eine allfällige Sanktion wegen der überragenden Bedeutung der Lebensmittelhygiene besonders fürchten. Sie sehen in diesem Bereich auch einen unmittelbaren Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage des Betriebes. Als Ergebnis der telefonischen Vorabfrage wurden folgende Themen für die weitergehende Analyse ausgewählt:

Arbeitsrecht/-sicherheit

Massnahmen/Investitionen zur Arbeitssicherheit

Meldung Genehmigung von Arbeitszeiten

Dokumentation von Arbeitszeiten und bzw. zur Berechnung von Lohnzuschlägen.

Sozialversicherungen

Jährliche Abrechnung mit den Versicherern

Meldung von Nicht-Betriebsunfällen

Lebensmittelhygiene

Selbstkontrollkonzept mit Festlegung kritischer Kontrollpunkte

Aufzeichnen von eigenen Kontrollergebnissen

Rückverfolgbarkeit von Lebensmitteln

5 Ergebnisse der Identifikation belastender Handlungspflichten

Bei der Identifikation der belastenden Handlungspflichten wurden einerseits die ausgewählten Themen der Telefoninterviews berücksichtigt und andererseits darauf geachtet, Pflichtenbündel auszuwählen, die die einzelnen Themenfelder abdecken. Beispielsweise wurde die Erstellung des Selbstkontrollkonzepts und die Dokumentation der Kontrollen um die Schulung der Mitarbeitenden im Bereich Lebensmittelhygiene ergänzt. Eine Übersicht der identifizierten Pflichten findet sich im Anhang – Anlage 3.

Im Ergebnis der Gesetzesanalyse wurden folgende Pflichtenbündel für die Erstellung eines strukturierten Fragebogens definiert:

Arbeitsrecht/-sicherheit
Massnahmen/Investitionen zur Arbeitssicherheit ¹⁷
Schulung von Mitarbeitenden im Bereich Arbeitssicherheit
Meldung, Genehmigung von Arbeitszeiten ¹⁸
Dokumentation von Arbeitszeiten und bzw. zur Berechnung von Lohnzuschlägen.
Sozialversicherungen
Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur AHV/IV/EO/ALV ¹⁹
Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur BVG
Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur UVG
Meldung von Nicht-Betriebsunfällen

¹⁷ Zu den Investitionen/Massnahmen zur Arbeitssicherheit gehören z. B. die Anschaffungen für persönliche Schutzkleidung ebenso wie Investitionen zur Trageerleichterung schwerer Gegenstände.

¹⁸ Antrag auf Sonntagsarbeit, Nacharbeit oder dauerhafter Betrieb.

¹⁹ Bei den jährlichen Abrechnungen werden die unterjährigen Zahlungen, ebenso wie die Jahresschlussabrechnung gezählt.

Lebensmittelhygiene

Rückverfolgbarkeit von Lebensmitteln²⁰

Erstellung des Selbstkontrollkonzept²¹ mit Festlegung kritischer Kontrollpunkte

Aktualisierung des Selbstkontrollkonzeptes mit Festlegung kritischer Kontrollpunkte

Schulung von Mitarbeitenden im Bereich Lebensmittelhygiene

Dokumentation und Aufzeichnen von eigenen Kontrollergebnissen/kritischen Kontrollpunkten

²⁰ Lebensmittel, der Lebensmittelherstellung dienende Tiere sowie alle Stoffe, die dazu bestimmt sind oder von denen erwartet werden kann, dass die in einem Lebensmittel verarbeitet werden, müssen über alle Herstellungs-, Verarbeitungs- und Vertriebsstufen rückverfolgbar sein.

²¹ Das Selbstkontrollkonzept muss ein Betriebskonzept, eine Gefahrenanalyse, eine Risikoabschätzung und Arbeitsanweisungen und Aufzeichnungen beinhalten.

6 Ergebnisse der Regulierungskostenmessung

6.1 Fallzahlen

Der Ermittlung von Fallzahlen kommt in der Messung von Regulierungskosten erhebliche Bedeutung zu, da die Fallzahlen den Multiplikator für die Kosten je Unternehmen darstellen.

Ermittlung des Bruttolohns: Die Bruttolöhne bzw. Arbeitskosten beruhen auf einer Schätzung des Bundesamts für Statistik (BFS). In den Bruttolöhnen sind die Direktvergütungen, Prämien und Zulagen, die Vergütung für nicht gearbeitete Tage (z. B. Urlaub) sowie die Sozialbeiträge der Arbeitgeber enthalten. Darüber hinaus wurde ein Gemeinkostenzuschlag von 1.6 % zu dem Bruttolohn hinzugerechnet. Letzterer deckt anfällige Kosten z. B. für Büromaterialien, Software, etc. Der Bruttolohn beinhaltet damit die Bruttolöhne, die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und den Gemeinkostenzuschlag.

Anzahl der Unternehmen, Arbeitsstätten und Zahl der Mitarbeitenden: Die Daten wurden aus der Betriebszählung bzw. einigen Sonderauswertungen der Betriebszählung entnommen. Die Zielsetzung der Betriebszählung besteht in der vollständigen Erfassung aller wirtschaftlichen Produktionseinheiten des 2. und 3. Wirtschaftssektors unter ökonomischen, sozialen und räumlichen Gesichtspunkten. Die Zählungen sind als Vollerhebungen konzipiert.

Anzahl der erteilten Arbeitszeitgenehmigungen: Es liegt keine Statistik über die Anzahl der Arbeitszeitbewilligungen vor. Derzeit bestehen rund 5000 eidgenössische Bewilligungen. Auf der Kantonebene gibt es keine zugängliche gesamtheitliche Statistik. Annahme: ca. 400 Bewilligungen pro Kanton pro Jahr²².

Verwaltungsbeiträge zu den Sozialversicherungen: hierbei handelt es sich um Beiträge für die Versicherungen, die ausschliesslich durch die Arbeitgeber zu tragen sind und die nicht an den Arbeitnehmenden weiterbelastet werden dürfen. Für die Verwaltungsbeiträge der AHV/IV/EO/ALV konnten die Daten durch das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV ermittelt werden. Es handelt sich hierbei um Beiträge, die von den Ausgleichskassen für den Vollzug der Versicherung erhoben werden. Die Verwaltungsbeiträge zum BVG konnten dem Arbeitspapier „Faktenblatt – Die Verwaltungskosten der beruflichen Vorsorge“ des Bundesamtes für Sozialversicherungen entnommen werden. Eine Abschätzung, zu welchem Anteil die gesamten Verwaltungsbeiträge durch die Arbeitgebenden getragen werden, wurde im Expertenworkshop vorgenommen. Die Verwaltungsbeiträge zur Berufsunfallversicherung konnten durch eine Aufstellung der SUVA erfasst werden. Sie beinhalten auch die Verwaltungsbeiträge der privaten Versicherungen für Berufsunfälle²³.

Anzahl der Nicht-Betriebsunfälle: Die Anzahl der Nicht-Betriebsunfälle konnte aus der offiziellen Statistik zur Unfallversicherung, erhältlich beim Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, entnommen werden.

Anzahl der Betriebe, die durch die Kantonschemiker kontrolliert werden: Es handelt sich hierbei um eine direkte Erhebung der Daten bei den Kantonschemikern. Alle Betriebe, die dem Lebensmittelrecht unterstehen, sind zu einer Meldung bei den Kantonschemikern verpflichtet. Insofern stellt diese Primärdatenerhebung eine bessere Berechnungsgrundlage dar als die Betriebszählung, da es insbesondere bei Betrieben, die zwar in Bereichen dem Lebensmittelrecht unterstehen, jedoch eine andere Kernaufgabe haben (z. B. Krankenhäusern), zu Abweichungen kommen kann.

²² Besondere Berücksichtigung des Kantons Aargau auf Grund sehr hoher Fallzahlen.

²³ Die Verwaltungsbeiträge für die Nicht-Berufsunfallversicherung werden durch die Arbeitnehmenden getragen und sind deshalb hier nicht berücksichtigt.

Anzahl der Liefertage: Die Anzahl der Liefertage berechnet sich auf der Annahme von 2-3 Liefertagen pro Woche.

Anzahl der Arbeitstage bei lebensmittelnahe Betrieben: Die Anzahl der Arbeitstage für lebensmittelnahe Betriebe wurde mit 6 Tagen pro Woche angesetzt und hier für das Jahr 2009 berechnet.

Folgende Angaben wurden zur Berechnung der Bezugswahlen hinzugezogen:

Themenbereich	Bezugswahl/Kenngrösse (Quelle)	Fallzahl/Kosten
Allgemein	Bruttolohn je Std., mit Sozialbeiträgen des Arbeitgebers und Nebenkosten (Quelle: Schätzungen des BFS; Gemeinkostenzuschlag durch KPMG ermittelt)	56,29 CHF
Allgemein	Anzahl der Unternehmen in der Gesamtschweiz (Quelle: Betriebszählung 2008)	312'858
Allgemein	Anzahl der Beschäftigten bei Unternehmen in der Gesamtschweiz (Quelle: Betriebszählung 2008)	3'494'804
Arbeitsrecht/-sicherheit ²⁴	Anzahl der Arbeitsstätten Bau/Produktion (Quelle: Betriebszählung 2008)	81'377
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Arbeitsstätten lebensmittelnahe Betriebe ²⁵ (Quelle: Betriebszählung 2008)	53'625
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Arbeitsstätten sonstiger Betriebe (Quelle: Betriebszählung 2008)	245'955
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Beschäftigten Bau/Produktion (Quelle: Betriebszählung 2008)	1'008'821
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Beschäftigten ²⁶ lebensmittelnahe Betriebe (Quelle: Betriebszählung 2008)	564'845
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Beschäftigten sonstiger Betriebe (Quelle: Betriebszählung 2008)	1'921'138

²⁴ Die Differenzierung wurde im Bereich Arbeitsrecht/-sicherheit nach Branchen vorgenommen, da sich die Aufwände der Unternehmen anhand dieser Dimensionen unterschieden (vgl. Kapitel 6.2).

²⁵ Die Zuordnung der einzelnen Betriebe zu den Kategorien Bau/Produktion, lebensmittelnahe Betriebe und sonstige Betriebe erfolgte nach dem Prinzip der Kernkompetenz, d. h. die Betriebe wurden anhand ihrer überwiegenden Zuständigkeit beurteilt. In der Konsequenz wurden Betriebe, die auch unter das Lebensmittelrecht fallen aber in ihrer hauptsächlichlichen Aufgabe Dienstleistungen erbringen, unter sonstige Betriebe gezählt (z. B. Krankenhäuser).

²⁶ Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Kategorien Bau/Produktion, lebensmittelnahe Betriebe und sonstige Betriebe erfolgte nach dem Prinzip der Kernkompetenz, d. h. die Betriebe wurden anhand ihrer überwiegenden Zuständigkeit beurteilt. In der Konsequenz wurden Betriebe, die auch unter das Lebensmittelrecht fallen, aber in ihrer hauptsächlichlichen Aufgabe Dienstleistungen erbringen, unter sonstige Betriebe gezählt (z. B. Krankenhäuser).

Themenbereich	Bezugszahl/Kenngrösse (Quelle)	Fallzahl/Kosten
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der erteilten Arbeitszeitgenehmigungen	25'000
Sozialversicherungen	Verwaltungsbeiträge (2008) AHV/IV/EO/ALV, durch die Arbeitgebenden getragen (Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen ²⁷)	351'000'000 CHF
Sozialversicherungen	Verwaltungsbeiträge BVG (2007), durch die Arbeitgebenden getragen (Quelle: Bundesamt für Sozialversicherung) ²⁸	1'188'750'000 CHF
Sozialversicherungen	Verwaltungsbeiträge (2005) BU, durch die Arbeitgebenden getragen (Quelle: SUVA) ²⁹	220'160'000 CHF
Sozialversicherungen ³⁰	Anzahl der Beschäftigten in Gross- und Mittleren Betrieben (Quelle: Betriebszählung 2008)	1'864'857
Sozialversicherungen	Anzahl der Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben, die die Sozialversicherungen im Betrieb selber bearbeiten (Anteil 75 %) (Quelle: Betriebszählung 2008) ³¹	1'222'460
Sozialversicherungen	Anzahl der Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben, die die Abwicklung der Sozialversicherungen nach aussen vergeben (Anteil 25 %) (Quelle: Betriebszählung 2008) ³²	407'487
Sozialversicherungen	Anzahl der Nichtberufsunfälle (2008) (Quelle: SUVA)	482'366
Lebensmittelhygiene	Anzahl der Beschäftigten lebensmittelnahe Betriebe ³³ (Quelle: Betriebszählung 2008)	564'845
Lebensmittelhygiene	Anzahl der Betriebe, die durch die Kantonschemiker kontrolliert werden	103'373

²⁷ Telefonische Auskunft des BSV.

²⁸ Einschätzung und Plausibilisierung der Daten im Rahmen der Validierungsworkshops.

²⁹ Beinhaltet auch die Verwaltungsbeiträge für private Versicherer.

³⁰ Die Grössendifferenzierung im Bereich Sozialversicherung wurde vorgenommen, da sich die Aufwände der Unternehmen anhand dieser Dimensionen unterscheiden (vgl. Kapitel 6.2).

³¹ Annahme: 75 % der Kleinst- und Kleinbetriebe bearbeiten die Abrechnung mit den Versicherern im Betrieb, d. h. es erfolgt keine externe Vergabe.

³² Annahme: 25 % der Kleinst- und Kleinbetriebe bearbeiten die Abrechnung mit den Versicherern nicht im Betrieb, d. h. es erfolgt eine externe Vergabe.

³³ Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Kategorien Bau/Produktion, lebensmittelnahe Betriebe und sonstige Betriebe erfolgte nach dem Prinzip der Kernkompetenz, d. h. die Betriebe wurden anhand ihrer überwiegenden Zuständigkeit beurteilt. In der Konsequenz wurden Betriebe, die auch unter das Lebensmittelrecht fallen, aber in ihrer hauptsächlichen Aufgabe Dienstleistungen erbringen, unter sonstige Betriebe gezählt (z. B. Krankenhäuser).

Themenbereich	Bezugszahl/Kenngrösse (Quelle)	Fallzahl/Kosten
	(Quelle: Primärdatenerhebung bei den Kantonschemikern)	
Lebensmittelhygiene	Anzahl der Liefertage/Jahr ³⁴	114
Lebensmittelhygiene	Anzahl der Arbeitstage/Jahr (2009) bei einer 6 Tage-Woche	312

³⁴ Eigene Berechnung; Annahme 2-3 Liefertage pro Woche

6.2 Arbeitsrecht/-sicherheit

6.2.1 Fallzahlen

Folgende Angaben wurden zur Berechnung der Bezugswahlen für den Bereich Arbeitsrecht/-sicherheit hinzugezogen:

Themenbereich	Bezugswahl/Kenngrösse (Quelle)	Fallzahl/Kosten
Allgemein	Bruttolohn je Std., mit Sozialbeiträgen des Arbeitgebers und Nebenkosten (Quelle: Schätzungen des BFS; Gemeinkostenzuschlag durch KPMG ermittelt)	56,29 CHF
Allgemein	Anzahl der Unternehmen in der Gesamtschweiz (Quelle: Betriebszählung 2008)	312'858
Allgemein	Anzahl der Beschäftigten bei Betrieben in der Gesamtschweiz (Quelle: Betriebszählung 2008)	3'494'804
Arbeitsrecht/-sicherheit ³⁵	Anzahl der Arbeitsstätten Bau/Produktion (Quelle: Betriebszählung 2008)	81'377
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Arbeitsstätten lebensmittelnahe Betriebe ³⁶ (Quelle: Betriebszählung 2008)	53'625
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Arbeitsstätten sonstiger Betriebe (Quelle: Betriebszählung 2008)	245'955
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Beschäftigten Bau/Produktion (Quelle: Betriebszählung 2008)	1'008'821
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Beschäftigten lebensmittelnahe Betriebe ³⁷ (Quelle: Betriebszählung 2008)	564'845
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der Beschäftigten sonstiger Betriebe (Quelle: Betriebszählung 2008)	1'921'138

³⁵ Die Differenzierung wurde im Bereich Arbeitsrecht/-sicherheit nach Branchen vorgenommen, da sich die Aufwände der Unternehmen anhand dieser Dimensionen unterscheiden (vgl. Kapitel 6.2).

³⁶ Die Zuordnung der einzelnen Betriebe zu den Kategorien Bau/Produktion, lebensmittelnahe Betriebe und sonstige Betriebe erfolgte nach dem Prinzip der Kernkompetenz, d. h. die Betriebe wurden anhand ihrer überwiegenden Zuständigkeit beurteilt. In der Konsequenz wurden Betriebe, die auch unter das Lebensmittelrecht fallen, aber in ihrer hauptsächlichen Aufgabe Dienstleistungen erbringen, unter sonstige Betriebe gezählt (z. B. Krankenhäuser).

³⁷ Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Kategorien Bau/Produktion, lebensmittelnahe Betriebe und sonstige Betriebe erfolgte nach dem Prinzip der Kernkompetenz, d. h. die Betriebe wurden anhand ihrer überwiegenden Zuständigkeit beurteilt. In der Konsequenz wurden Betriebe, die auch unter das Lebensmittelrecht fallen, aber in ihrer hauptsächlichen Aufgabe Dienstleistungen erbringen, unter sonstige Betriebe gezählt (z. B. Krankenhäuser).

Themenbereich	Bezugszahl/Kenngrösse (Quelle)	Fallzahl/Kosten
Arbeitsrecht/-sicherheit	Anzahl der erteilten Arbeitszeit-genehmigungen	25'000

In den telefonischen Interviews wurde deutlich, dass der Aufwand im Bereich Arbeitsrecht /-sicherheit durch die Branche determiniert wurde. Besonders die Bau- und Produktionsbranche schien durch die zu tätigen Investitionen hohe Aufwendungen zu haben. Bei den lebensmittelnahen Betrieben waren ebenfalls zum Arbeitsschutz Massnahmen an Gerätschaften und zum persönlichen Schutz ergriffen worden.

6.2.2 Kosten

Die Kosten für die jeweiligen Verpflichtungen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Investitionen zur Arbeitssicherheit (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Betrieb (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Bau- und Produktionsbetriebe (Personalkosten)	2'533,05	81'377	206'132'010
Bau- und Produktionsbetriebe (Investitionskosten)	933,33	81'377	75'951'595
Bau- und Produktionsbetriebe (PSA-Kosten) ³⁸	411,25	1'008'821	414'877'636
Lebensmittelnah Betriebe (Personalkosten)	56,29	53'625	3'018'551
Lebensmittelnah Betriebe (Investitionskosten)	180,00	53'625	9'652'500
Lebensmittelnah Betriebe (PSA-Kosten)	75,00	564'845	42'363'375
Sonstige Branchen (Personalkosten)	42,22	245'955	10'384'220

³⁸ PSA: Persönliche Schutzausrüstung; Hochrechnung auf Grund der Mitarbeitendenzahlen

Investitionen zur Arbeitssicherheit (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Betrieb (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Sonstige Branchen (Investitionskosten)	0,00	0	0
Sonstige Branchen (PSA)	23,81	1'921'138	45'742'296
Total			808'122'183

Mitarbeitendenqualifikationen im Rahmen der Arbeitssicherheit (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Mitarbeitenden (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Bau- und Produktionsbetriebe (Durchschnittskosten)	112,58	1'008'821	113'573'068
Lebensmittelnah Betriebe (Durchschnittskosten)	56,29	564'845	31'795'125
Sonstige Branchen (Durchschnittskosten)	24,24	1'921'138	46'568'385
Total			191'936'578

Meldung/Genehmigung von Arbeitszeiten (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Antrag (CHF)	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Personalkosten	39,40	25'000	985'000
Finanzielle Kosten ³⁹	150	25'000	3'750'000
Total			4'735'000

³⁹ Es handelt sich dabei um Bewilligungskosten.

Dokumentation von Arbeitszeiten zur Berechnung der Lohnzuschläge (mit Sowieso-Kosten)

	Kosten je Mitarbeitender (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Durchschnittskosten	62,39	3'494'804	218'040'822
Total			218'040'822

Gesamtkosten im Bereich Arbeitsrecht/-sicherheit

	Gesamtkosten (CHF)
Regulierungskosten I	1'222'834'583
davon Sowieso-Kosten	747'478'729
Regulierungskosten II (Zusätzliche Kosten)	475'355'854
Opportunitätskosten (0,8035 %) ⁴⁰	3'819'484
Regulierungskosten III	479'175'338

Die Belastungen im Bereich Arbeitsrecht/-sicherheit (Regulierungskosten I) belaufen sich insgesamt auf 1'222'834'583 Schweizer Franken. Dies bedeutet, dass ein Unternehmen in der Schweiz durchschnittlich 4'000 Schweizer Franken jährlich zu tragen hat, wobei die Belastungen zwischen den Branchen deutlich variieren.

Die Kosten der Regulierungskosten I gliedern sich nach folgenden Kostenarten auf:

Prozentuale Anteile der Kostenarten (mit Sowieso-Kosten)

	Personalkosten	Sachkosten/ Investitions- kosten	Finanzielle Kosten
Investitionen zur Arbeitssicherheit	27 %	73 %	-
Mitarbeiterqualifikationen im Rahmen der Arbeitssicherheit	100%	-	-
Meldung/Genehmigung von Arbeitszeiten	21 %	-	79 %

⁴⁰ Durchschnittlicher LIBOR-Satz für eine Laufzeit von 12 Monaten im Jahr 2009

Prozentuale Anteile der Kostenarten (mit Sowieso-Kosten)			
	Personalkosten	Sachkosten/ Investitions- kosten	Finanzielle Kosten
Dokumentation von Arbeitszeiten zur Berechnung der Lohnzuschläge	100 %	-	-

Die Übersicht zeigt, dass sowohl bei den Investitionen zur Arbeitssicherheit als auch bei der Genehmigung von Arbeitszeiten die Sachkosten bzw. finanziellen Kosten rund zwei Drittel der jeweiligen Gesamtkosten verursachen. Für die anderen Pflichten (Mitarbeiterqualifikation und Dokumentation von Arbeitszeiten) fallen 100% Personalkosten an.

Die errechneten Regulierungskosten I beinhalten jedoch einen hohen Anteil an Sowieso-Kosten, da die meisten Unternehmerangaben, sowohl einen beträchtlichen Teil der Massnahmen zur Arbeitssicherheit als auch die Dokumentation für die Berechnung des Lohnes sowieso zu realisieren. Nach Abzug dieser Sowieso-Kosten belaufen sich die durch die Regelung verursachten zusätzlichen Kosten auf 475'355'854 Schweizer Franken.

Die relativ hohen Sowieso-Kosten-Anteile gehen darauf zurück, dass insbesondere die Dokumentation von Arbeitszeiten, die Mitarbeiterqualifikation aber auch die Bereitstellung und Anschaffung von Schutzausrüstung für viele Arbeitgeber in diesem Bereich „selbstverständlich“ sind.

Insgesamt wird der Bereich Arbeitsrecht/-sicherheit als nachvollziehbar und von der Umsetzung her als einfach beurteilt. Dies ist teilweise auf die unterstützenden Handbücher und die starke Verbandsarbeit in diesem Bereich zurückzuführen. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass viele Unternehmen, die Massnahmen als sinnvoll und, insbesondere im Bereich Bau, auch als notwendig erachten, um überhaupt Mitarbeitende zu finden. Darin liegt auch die Begründung für den entsprechend hohen Anteil an Sowieso-Kosten. Die Meldung von Arbeitszeiten wird von einem Unternehmen als sehr schwierig beurteilt, während die anderen Unternehmen diese Pflicht als positiv und einfach beurteilen. Bei der Dokumentation von Arbeitszeiten wurden keine Schwierigkeiten gemeldet.

6.2.3 Qualitative Ergebnisse

Der Bereich Arbeitsrecht/-sicherheit⁴¹ wird grundsätzlich als sinnvoll erachtet. Insbesondere in den Branchen des Bau- und produktiven Gewerbes geben die Unternehmen an, dass es zwingend notwendig sei, hohe Standards i. S. Arbeitssicherheit durchzusetzen. Einerseits um Mitarbeitende rekrutieren zu können und andererseits um die Gesundheit der Mitarbeitenden nicht zu gefährden. Die Betriebe geben an, dass sie Informationen, die sie seitens der Verbände, der SUVA oder anderer Versicherer erhalten, als Unterstützung heranziehen.

⁴¹ Der Arbeitnehmerschutz ist in der Schweiz sowohl im Rahmen der Arbeitssicherheit als auch des Gesundheitsschutzes geregelt. Weil der Arbeitnehmerschutz (AS und GS) in der Schweiz in zwei verschiedenen Gesetzen geregelt ist, und von verschiedenen Organen vollzogen wird, spricht man vom „Gesetzes- bzw. Vollzugsdualismus“. Auf Grund dieses Gesetzesdualismus sind in verschiedenen gesetzlichen Grundlagen ähnliche Sachverhalte geregelt.

Rechtsunsicherheit

Die Unternehmen berichten von einer gewissen Rechtsunsicherheit bei anstehenden Kontrollen. Die Sicherheit der Mitarbeitenden hat für alle Betriebe Priorität, und die Unternehmen wollen ihren Verpflichtungen optimal nachkommen. Insgesamt sind die Bestimmungen und Regelungen zu umfangreich, und es ist den einzelnen Unternehmen teilweise nicht klar, welche Massnahmen sie umsetzen müssen und welche Massnahmen für ihren Betrieb nicht relevant sind. Die in der Folge daraus entstehenden subjektiven Belastungen bei den einzelnen Unternehmern wurden auch durch das Expertengremium bestätigt. KMU sind von der empfundenen Rechtsunsicherheit stärker betroffen als Grossbetriebe, da es hier aus wirtschaftlichen und personellen Gründen keine Möglichkeit gibt die komplexe Rechtssituation betriebspezifisch zu analysieren.

Externe Unterstützung: Branchenlösungen/Checklisten

Bei der Festlegung von betriebspezifischen Massnahmen i. S. Arbeitssicherheit werden oft Branchenlösungen⁴² herangezogen, die aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten entsprechend angepasst werden. Ebenso werden Checklisten und Informationsmaterial der Versicherungen sowie der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) genutzt. Ohne diese Unterstützungen wäre es – insbesondere den KMU – nicht möglich, die gesetzlichen Anforderungen der Arbeitssicherheit zu erfüllen. Die Nutzung der Branchenlösungen ist jedoch mit teils erheblichen Kosten verbunden.

Komplexität und Umfang der gesetzlichen Grundlagen

Die gesetzlichen Regelungen werden aufgrund der genannten Mittlerfunktion (z. B. der Verbände) als relativ verständlich eingeschätzt. Die einzelnen gesetzlichen Grundlagen sind den Unternehmen im Detail jedoch kaum bekannt. Durch die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen zum Gesundheitsschutz, zur Arbeitssicherheit sowie zur Unfallversicherung entsteht eine Vielschichtigkeit, die die Orientierung zusätzlich erschwert.

⁴² Eine Liste der Branchenlösungen ist unter <http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=22> abrufbar.

6.3 Sozialversicherungen

6.3.1 Fallzahlen

Folgende Angaben wurden zur Berechnung der Bezugswerte im Bereich Sozialversicherungen hinzugezogen:

Themenbereich	Bezugswert/Kenngrösse (Quelle)	Fallzahl/Kosten
Allgemein	Bruttolohn je Std., mit Sozialbeiträgen des Arbeitgebers und Nebenkosten (Quelle: Schätzungen des BFS; Gemeinkostenzuschlag durch KPMG ermittelt)	56,29 CHF
Allgemein	Anzahl der Unternehmen in der Gesamtschweiz (Quelle: Betriebszählung 2008)	312'858
Sozialversicherungen	Verwaltungsbeiträge (2008) AHV/IV/EO/ALV, durch die Arbeitgebenden getragen (Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen ⁴³)	351'000'000 CHF
Sozialversicherungen	Verwaltungsbeiträge BVG (2007), durch die Arbeitgebenden getragen (Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen) ⁴⁴	1'188'750'000 CHF
Sozialversicherungen	Verwaltungsbeiträge (2005) BU, durch die Arbeitgebenden getragen (Quelle: SUVA) ⁴⁵	220'160'000 CHF
Sozialversicherungen ⁴⁶	Anzahl der Beschäftigten in Gross- und Mittleren Betrieben (Quelle: Betriebszählung 2008)	1'864'857
Sozialversicherungen	Anzahl der Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben, die die Sozialversicherungen im Betrieb selber bearbeiten (Anteil 75%) (Quelle: Betriebszählung 2008) ⁴⁷	1'222'460
Sozialversicherungen	Anzahl der Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben, die die Abwicklung der Sozialversicherungen nach aussen vergeben	407'487

⁴³ Telefonische Auskunft des BSV.

⁴⁴ Einschätzung und Plausibilisierung der Daten im Rahmen der Validierungsworkshops.

⁴⁵ Beinhaltet auch die Verwaltungsbeiträge für private Versicherer.

⁴⁶ Die Grössendifferenzierung im Bereich Sozialversicherung wurde vorgenommen, da sich die Aufwände der Unternehmen anhand dieser Dimensionen unterscheiden (vgl. Kapitel 6.2).

⁴⁷ Annahme: 75 % der Kleinst- und Kleinbetriebe bearbeiten die Abrechnung mit den Versicherern im Betrieb, d. h. es erfolgt keine externe Vergabe.

Themenbereich	Bezugszahl/Kenngrösse (Quelle)	Fallzahl/Kosten
	(Anteil 25%) (Quelle: Betriebszählung 2008) ⁴⁸	
Sozialversicherungen	Anzahl der Nichtberufsunfälle (2008) (Quelle: SUVA/BFS)	482'366

In den telefonischen Interviews wurde deutlich, dass der Aufwand im Bereich Sozialversicherungen einerseits durch die Anzahl der Mitarbeitenden und andererseits durch die Vergabe an Externe determiniert wurde. Insofern wurden beide Parameter in die Berechnung miteinbezogen. Für die Berechnungen wurde aufgrund entsprechender Diskussionen die Annahme getroffen, dass 25 % der Kleinst- und Kleinunternehmen die Abrechnungen mit den Sozialversicherungsträgern nach aussen vergeben.

6.3.2 Kosten

Die Kosten⁴⁹ für die jeweiligen Verpflichtungen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur AHV, IV, EO, ALV (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Mitarbeitenden (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Personalkosten ohne Ext. (Gross- und Mittel-U.)	1,17	1'864'857	2'181'883
Personalkosten ohne Ext. (Kleinst- und Klein-U.)	23,01	1'222'460	28'128'805
Personalkosten mit Ext. (25 % der Kleinst- und Klein-U.)	53,48	407'487	21'792'405
Sachkosten mit Ext. (25 % der Kleinst- und Klein-U.)	80,00	407'487	32'598'960
Finanzielle Kosten ⁵⁰	351'000'000		351'000'000
Total			435'702'053

⁴⁸ Annahme: 25 % der Kleinst- und Kleinbetriebe bearbeiten die Abrechnung mit den Versicherern nicht im Betrieb, d. h. es erfolgt eine externe Vergabe.

⁴⁹ Bei den Berechnungen kann es – bedingt durch Nachkommastellen – Rundungsfehler geben.

⁵⁰ Es handelt sich dabei um Verwaltungsbeiträge, die ausschliesslich durch den Arbeitgeber zu tragen sind und die nicht an die Arbeitnehmenden weiterverrechnet werden dürfen.

Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur BVG (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Mitarbeitenden (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Personalkosten ohne Ext. (Gross- und Mittel-U.)	1,17	1'864'857	2'181'883
Personalkosten ohne Ext. (Kleinst- und Klein-U.)	15,01	1'222'460	18'349'125
Personalkosten mit Ext. (25 % der Kleinst- und Klein-U.)	31,12	407'487	12'680'995
Sachkosten mit Ext. (25 % der Kleinst- und Klein-U.)	80,00	407'487	32'598'960
Finanzielle Kosten ⁵¹	1'188'750'000		1'188'750'000
Total			1'254'560'963

Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur UVG (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Mitarbeitenden (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Personalkosten ohne Ext. (Gross- und Mittel-U.)	1,17	1'864'857	2'181'883
Personalkosten ohne Ext. (Kleinst- und Klein-U.)	8,74	1'222'460	10'684'300
Personalkosten mit Ext. (25 % der Kleinst- und Klein-U.)	10,94	407'487	4'457'908
Sachkosten mit Ext. (25 % der Kleinst- und Klein-U.)	80,00	407'487	32'598'960
Finanzielle Kosten ⁵²	220'160'000		220'160'000
Total			270'083'051

⁵¹ Es handelt sich hierbei um Verwaltungsbeiträge, die ausschliesslich durch den Arbeitgeber zu tragen sind und die nicht an die Arbeitnehmenden weiterverrechnet werden dürfen.

⁵² Es handelt sich hierbei um Verwaltungsbeiträge, die ausschliesslich durch den Arbeitgeber zu tragen sind und die nicht an die Arbeitnehmenden weiterverrechnet werden dürfen.

Meldung von Nicht-Betriebsunfällen (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je NBU-Meldung (CHF)	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Durchschnittskosten	24,39	482'366	11'764'907
Total			11'764'907

Gesamtkosten im Bereich Sozialversicherungen	
	Gesamtkosten (CHF)
Regulierungskosten I (Total)	1'972'110'974
Davon Sowieso-Kosten	0
Regulierungskosten II (Zusätzliche Kosten)	1'972'110'974
Opportunitätskosten (0,8035 %) ⁵³	15'845'912
Regulierungskosten III	1'987'956'886

Die Regulierungskosten I für den Bereich der Sozialversicherungen betragen 1'972'110'974 Schweizer Franken⁵⁴. In diesem Bereich fallen keine Sowieso-Kosten an, da die Unternehmer die Abgaben an die Sozialversicherungen nicht sowieso zahlen würden. Von den genannten Kosten sind 1'759'910'000 Schweizer Franken ausschliesslich auf die finanziellen Kosten zurückzuführen, d. h. Verwaltungsbeiträge, die der Arbeitgeber zur Finanzierung der Versicherungsträger zu zahlen hat und die er, auch im Bereich der Arbeitnehmerversicherungen (z. B. erste Säule), nicht weiter verrechnen darf. Diese Beiträge stellen eine nicht zu unterschätzende Belastung für die Unternehmen dar.

Im Schnitt bedeutet dies, dass ein Unternehmen in der Schweiz mehr als 6'000 Schweizer Franken pro Jahr zu tragen hat. Die tatsächliche Belastung der einzelnen Unternehmen variiert jedoch stark mit der Anzahl der Mitarbeitenden.

⁵³ Durchschnittlicher LIBOR-Satz für eine Laufzeit von 12 Monaten im Jahr 2009.

⁵⁴ Zusätzlich zu den so berechneten Kosten wurde der Aufwand für eine Neuanmeldung in eine Sozialversicherung auf ca. 20 Minuten veranschlagt. Die Angaben wurden bei den Unternehmen hierfür nur pauschal ermittelt und liegen deshalb nicht in derselben Detaillierung vor, wie für die anderen Handlungspflichten.

Die Aufgliederung nach einzelnen Kostenarten auf Grundlage der Regulierungskosten I ist wie folgt:

Prozentuale Anteile der Kostenarten (mit Sowieso-Kosten)			
	Personal kosten	Sachkosten/ Investitionskosten	Finanzielle Kosten
Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur AHV, IV, EO, ALV	12 %	7 %	81 %
Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zum BVG	3 %	2 %	95 %
Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zum UVG	6 %	12 %	82 %
Meldung von Nicht-Betriebsunfällen	100 %		

Bei den Sozialversicherungen überwiegen bei der Abrechnung mit den Versicherern die finanziellen Kosten. Bei der Meldung der Nicht-Betriebsunfälle fallen 100% Personalkosten an.

Die Organisation und Abwicklung der Sozialversicherungen dagegen wird von den Unternehmen überwiegend als einfach eingeschätzt, da die Abläufe und die Zusammenarbeit mit den Versicherungsträgern klar strukturiert und bekannt sind, und es in vielen Betrieben eine sehr gute IT-Unterstützung gibt. Dennoch weichen insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen auf externe Unterstützung aus. Das verursacht vergleichsweise hohe Kosten, da, neben der Zusammenstellung der Unterlagen im Betrieb, weitere Koordinationsaufwendungen mit dem Versicherungsberater bzw. Treuhänder anfallen. In der Regel finden dafür einige Vor-Ort Sitzungen mit dem Berater statt. In diesen Betrieben fallen die Belastungen wesentlich höher aus. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Meldung der NBU-Fälle wird von den Unternehmen mehrheitlich kritisiert.

6.3.3 Qualitative Ergebnisse

Die Einschätzungen zum Thema Sozialversicherungen variieren zwischen den einzelnen Versicherungen, werden von einer Mehrheit der befragten Unternehmen aber als grundsätzlich eher unproblematisch eingeschätzt. Der Grund für diese prinzipiell wenig kritische Beurteilung liegt darin, dass in Unternehmen, in denen Personalwechsel und die unterjährige Anpassung von Löhnen eher selten sind, die Abrechnung zu den Sozialversicherungen relativ einfach ist. Die zunehmende Automatisierung durch Software und die teilweise bereits mögliche Online-Übermittlung von Daten vereinfachen darüber hinaus Vieles. Auch die Prozesse zwischen Versicherern und Unternehmen sind i. d. R. klar strukturiert. Insbesondere die Abrechnungen i. S. AHV, IV, EO sowie ALV werden von den Unternehmen generell positiv bewertet. Beim BVG und beim UVG gibt es ebenfalls keine besonderen Probleme. Die von einigen Versicherern zu Jahresbeginn geforderte Vorauszahlung der Prämie stellt jedoch für einige Unternehmen ein Liquiditätsproblem dar. Diese Unternehmen können daher nur quartalsweise oder monatliche Prämien bezahlen. In der Folge müssen diese Unternehmen für diese Teilzahlungen einen Zins

entrichten, den sie jedoch den Arbeitnehmenden (z. B. im Falle der NBU-Versicherung) nicht weiterbelasten dürfen.

Die Komplexität des Themenbereichs Sozialversicherungen entfaltet sich für die Unternehmen dann, wenn Unternehmen hohe Fluktuationsquoten, stark variierende Arbeitszeiten aufweisen oder variierende Löhne bezahlen. Diese Parameter erhöhen den Umfang der geltenden rechtlichen Regelungen, die Komplexität der Jahresabrechnung und die empfundene Belastung enorm. Insofern stellen die Sozialversicherungen trotz der spürbaren Verbesserungen weiterhin eine Belastung dar.

Vermeintliche Verantwortungsverlagerung bei externer Vergabe

Im Vordergrund bei der externen Vergabe steht die vermeintliche Verantwortungsverlagerung. Auf Grund der Sensibilität des Bereichs („Es geht da ja um die Vorsorge meiner Mitarbeitenden“) wollen die Unternehmen gerade in diesem Bereich unter keinen Umständen Fehler machen. Da die gesetzlichen Grundlagen je nach Sachlage relativ komplex sind und insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen nicht über das notwendige spezifische Wissen verfügen, wird häufig eine vermeintliche Verantwortungsverlagerung nach aussen bevorzugt. Diese externe Verlagerung ist für diese Unternehmen mit erheblichen Kosten verbunden. In der Erhebung hat sich gezeigt, dass ca. 25 % der Kleinst- und Kleinunternehmen diese externe Verlagerung vornehmen.

Erleichterungen durch Lohnprogramme

Lohnprogramme erleichtern die Arbeit und Abrechnung mit den Versicherern enorm. Die Daten werden automatisiert verarbeitet und die Parameter müssen im Normalfall nur einmal jährlich angepasst werden. Durch die zunehmende EDV-Unterstützung und die spezielle Ausrichtung der Lohnprogramme werden die Berechnungen vereinfacht, und es ist möglich, „per Knopfdruck“ die Jahresübersicht zu erstellen. Diesen Arbeitserleichterungen stehen jedoch bedeutende Zusatzkosten für die Anschaffung und Wartung des Lohnprogramms gegenüber.

Kritische Betriebsgrösse ab 50 Mitarbeitenden

Sowohl die Anschaffung von Lohnprogrammen als auch die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit, einen Mitarbeitenden für den Bereich „Personal“ und damit auch für die Personalabrechnung sowie die Abwicklung der Sozialversicherungen einzustellen, sind von der Grösse des Betriebs abhängig. Ab einer kritischen Grösse von ca. 50 Beschäftigten scheinen sich eine standardisierte Abrechnungssoftware sowie ein Personalverantwortlicher zu lohnen.

Meldung von Nicht-Betriebsunfällen (NBU)

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Nicht-Betriebsunfälle an die Versicherungen zu melden, wird von den meisten Unternehmen kritisch hinterfragt. Zwar geben die Unternehmen an, dass sich der Aufwand insgesamt im Rahmen hält. Insbesondere bei Kleinstunternehmen oder Unternehmen, bei denen sich auf Grund der Mitarbeitendenstruktur die Meldungen häufen, stellt sich für die Unternehmer jedoch die Frage, weshalb ihnen in diesem Bereich ohne entsprechende Entschädigung administrative Verpflichtungen für eine private Angelegenheit der Mitarbeitenden auferlegt werden.

6.4 Lebensmittelhygiene

6.4.1 Fallzahlen

Folgende Angaben wurden zur Berechnung der Bezugswahlen im Bereich Lebensmittelhygiene hinzugezogen:

Themenbereich	Bezugszahl/Kenngrösse (Quelle)	Fallzahl/Kosten
Allgemein	Bruttolohn je Std., mit Sozialbeiträgen des Arbeitgebers und Nebenkosten (Quelle: Schätzungen des BFS; Gemeinkostenzuschlag durch KPMG ermittelt)	56,29 CHF
Lebensmittelhygiene	Anzahl der Beschäftigten lebensmittelnahe Betriebe ⁵⁵ (Quelle: Betriebszählung 2008)	564'845
Lebensmittelhygiene	Anzahl der Betriebe, die durch die Kantonschemiker kontrolliert werden (Quelle: Primärdatenerhebung bei den Kantonschemikern)	103'373
Lebensmittelhygiene	Anzahl der Liefertage/Jahr ⁵⁶	114
Lebensmittelhygiene	Anzahl der Arbeitstage/Jahr (2009) bei einer 6 Tage-Woche	312

⁵⁵ Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Kategorien Bau/Produktion, lebensmittelnahe Betriebe und sonstige Betriebe erfolgte nach dem Prinzip der Kernkompetenz, d. h. die Betriebe wurden anhand ihrer überwiegenden Zuständigkeit beurteilt. In der Konsequenz wurden Betriebe, die auch unter das Lebensmittelrecht fallen aber in ihrer hauptsächlichen Aufgabe Dienstleistungen erbringen unter sonstige Betriebe gezählt (z. B. Krankenhäuser).

⁵⁶ Eigene Berechnung; Annahme 2-3 Liefertage pro Woche.

6.4.2 Kosten

Die Kosten für die jeweiligen Verpflichtungen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Gewährleistung und Dokumentation der Rückverfolgbarkeit von Lebensmitteln im Rahmen der Selbstkontrolle (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Arbeitstag (CHF)	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Personalkosten	17,95	32'252'376	578'930'149
Finanzielle Kosten ⁵⁷	16,35	25'308	413'786
Total			579'343'935

Erstellung eines Selbstkontrollkonzeptes und Festlegung kritischer Kontrollpunkte (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Betrieb (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Durchschnittskosten	2'100,64	103'373	217'149'459
Total			217'149'459

Aktualisierung eines Selbstkontrollkonzeptes und Festlegung kritischer Kontrollpunkte (mit Sowieso-Kosten)			
	Kosten je Betrieb (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Durchschnittskosten	869,19	103'373	89'850'778
Gesamt			89'850'778

⁵⁷ Es handelt sich hierbei um Kosten für Lieferscheine bei fleischverarbeitenden Betrieben.

Schulung und Überwachung der Mitarbeitenden im Bereich Lebensmittelhygiene (mit Sowieso-Kosten)

	Kosten je Mitarbeitenden (CHF) pro Jahr	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Durchschnittskosten	73,71	564'845	41'634'725
Gesamt			41'634'725

Anwendung des HACCP-Konzepts und Aufzeichnen von eigenen Kontrollergebnissen (mit Sowieso-Kosten)

	Kosten je Arbeitstag (CHF)	Fallzahl	Gesamtkosten (CHF)
Durchschnittskosten	20,39	32'252'376	657'625'947
Gesamt			657'625'947

Gesamtkosten im Bereich Lebensmittelhygiene

	Gesamtkosten (CHF)
Regulierungskosten I	1'585'604'844
davon Sowieso-Kosten	281'242'547
Regulierungskosten II (Zusätzliche Kosten)	1'304'362'297
Opportunitätskosten (0,8035 %) ⁵⁸	10'480'551
Gesamt (Regulierungskosten III)	1'314'842'848

Die Gesamtkosten im Bereich Lebensmittelhygiene belaufen sich auf 1'585'604'844 Schweizer Franken⁵⁹. Einem Unternehmen entstehen im Bereich Lebensmittelhygiene durchschnittlich 15.000 Schweizer Franken. Darin enthalten sind jeweils die einmaligen Kosten für die Erstellung des Selbstkontrollkonzepts, als auch die Schulung der Mitarbeitenden, deren Kostenanteile stark mit der Anzahl der Mitarbeitenden variieren.

⁵⁸ Durchschnittlicher LIBOR-Satz für eine Laufzeit von 12 Monaten im Jahr 2009.

⁵⁹ Des Weiteren wurde der durchschnittliche Aufwand für eine Vor-Ort Kontrolle von den Unternehmen auf 2-3 Stunden für die Betriebe geschätzt. Diese Kosten sind in den hier ausgewiesenen Aufwänden nicht enthalten, da diese nicht im gleichen Detaillierungsgrad wie die vorgenannten Handlungspflichten erhoben wurden. Hinzu kommen etwaige Kosten für die Vor- und Nachbearbeitung der Kontrolle.

Von den Regulierungskosten I sind 281'242'547 Schweizer Franken als Sowieso-Kosten zu deklarieren, da der Unternehmer gewisse Aktivitäten sowieso entfalten würde. Daraus resultieren 1'304'362'297 Schweizer Franken zusätzliche Kosten, d. h. Kosten, die ausschliesslich auf die Gesetzgebung zurückzuführen sind.

Die Kosten der Regulierungskosten I gliedern sich dabei nach folgenden Kostenarten auf:

Prozentuale Anteile der Kostenarten (mit Sowieso-Kosten)			
	Personal-kosten	Sachkosten/ Investitions-kosten	Finanzielle Kosten
Gewährleistung und Dokumentation der Rückverfolgbarkeit von Lebensmitteln im Rahmen der Selbstkontrolle	99 %	-	1 %
Erstellung eines Selbstkontrollkonzeptes und Festlegung kritischer Kontrollpunkte	43 %	57 %	-
Aktualisierung eines Selbstkontrollkonzeptes und Festlegung kritischer Kontrollpunkte	71 %	29 %	-
Schulung und Überwachung der Mitarbeitenden im Bereich Lebensmittelhygiene ⁶⁰	-	-	-
Anwendung des HACCP-Konzeptes und Aufzeichnen von eigenen Kontrollergebnissen	75 %	25 %	-

Es zeigt sich, dass es sehr starke personelle Belastungen im Bereich der Lebensmittelhygiene gibt. Bei der Erstellung des Selbstkontrollkonzeptes entstehen externe Kosten, die mehr als die Hälfte der Kosten ausmachen. Bei der Aktualisierung des Selbstkontrollkonzeptes ist dieser Anteil bei rund 30 % und bei der Anwendung des HACCP-Konzeptes bei 25 %.

Die Schwierigkeiten der Unternehmer mit den einzelnen Pflichten spiegeln sich auch in dem sehr heterogenen Bild der qualitativen Anmerkungen wider. So gibt der Grossteil der Unternehmer bei der Rückverfolgbarkeit an, dass Aufwand und Nutzen in keinem Verhältnis stehen. Bei der Erstellung und Aktualisierung des Selbstkontrollkonzeptes werden insbesondere die Einarbeitung und die Umsetzung als schwierig beurteilt. Der Anteil der Sowieso-Kosten geht wesentlich auf die Schulung und Qualifikation der Mitarbeitenden zurück.

⁶⁰ Ein kostenartenspezifischer Ausweis der 41'634'725 Schweizer Franken ist in diesem Bereich nicht möglich.

6.4.3 Qualitative Ergebnisse

Der Bereich der Lebensmittelhygiene wird von den Unternehmen als wichtig aber auch als sehr belastend empfunden. In weiten Teilen ist dies auf die besondere Publizität zurückzuführen. Sowohl in den Interviews als auch in den Expertenworkshops wurden diesbezüglich folgende Ursachen genannt:

- Rechtsunsicherheit

In den Interviews wurde recht häufig von einem subjektiv empfundenen „Damoklesschwert“ berichtet. Grundlage der Aussage war die empfundene Rechtsunsicherheit, da es auf Grund der sehr umfangreichen Regelungen und Verpflichtungen kaum abschätzbar ist, wann alle Regulierungen des Lebensmittelrechts durch das Selbstkontrollkonzept und die entsprechenden Dokumentationen erfüllt sind. Zudem variiert die Auslegung der Vorgaben zwischen den Kantonen und zwischen den Prüfenden. Die Verantwortlichen in den Unternehmen fühlen sich daher stets dem „Wohlwollen“ des Lebensmittelkontrolleurs ausgeliefert. Allerdings geben die Unternehmer an, dass man ihnen diesbezüglich in weiten Teilen sehr wohlwollend und hilfsbereit entgegenkommt. Die empfundene Unsicherheit, in Verbindung mit dem schlechtmöglichen Ausgang (der Betriebsschliessung), lässt jedoch die empfundene Belastung als besonders gross erscheinen.

- KMU Praktikabilität

Insbesondere bei kleinen Verarbeitungsmengen ist die Rückverfolgbarkeit objektiv nicht mehr zu gewährleisten, da z. B. eine Palette mit Eiern in einem Kleinstbetrieb in verschiedenen Produkten verarbeitet wird, während in der industriellen Verarbeitung dies nur einem einzigen Produkt zugeführt wird. Dadurch erhöht sich insbesondere für KMU der Aufwand überproportional⁶¹.

- Benötigte Fremdleistungen für KMU

Für die Entwicklung des Selbstkontrollkonzepts⁶² gaben alle Unternehmen an, dass sie oder Vertreter ihres Unternehmens, Fremdleistungen in Form von Schulungen oder Branchen-⁶³ / Verbandslösungen beziehen mussten. Die Experten des Validierungsworkshops unterstützten die Aussage, dass KMU im Normalfall nicht in der Lage sind, ohne Fremdleistungen ein solches Konzept eigenständig zu erstellen. Die Bedeutung der Branchen- bzw. Verbandslösungen wurde in diesem Zusammenhang hervorgehoben.

- Rechtsformulierung (EU, Englisch)

Durch die zunehmende Integration europäischer Rechtsetzung haben die Rechtsformulierungen an Komplexität zugenommen. Auch die Übernahme von Anglizismen wurde durch die Experten als problematisch eingestuft (z. B. HACCP- Hazard Analysis Critical Control Points). Auch hier gilt, dass kleinere und mittelständische Unternehmen besonders stark betroffen sind, da es im Unternehmen keine Rechtsexperten gibt. Ebenso wurde

⁶¹ Der Gesetzgeber weist zwar explizit darauf hin, dass die Verpflichtungen für kleinere Betriebe „nach Augenmass“ zu betrachten sind (Quelle: Expertenworkshop). Da jedoch auch hier keine Angaben vorhanden sind, was genau unter „Augenmass“ zu verstehen ist, entsteht wieder das Problem der Rechtsunsicherheit.

⁶² Es handelt sich dabei theoretisch um eine einmalige Verpflichtung. Auf Grund verschiedener Änderungen sowohl im Betrieb aber auch in den gesetzlichen Grundlagen gaben die Experten an, dass eine grundsätzliche Überarbeitung des Selbstkontrollkonzeptes alle 6-7 Jahre notwendig ist.

⁶³ Derzeit gibt es in der Schweiz nur wenige anerkannte Branchenlösungen, z. B. die der Bäcker und Konditoren (Quelle: Expertenworkshop).

berichtet, dass der Aktualisierungsrhythmus der rechtlichen Grundlagen das Rechtsverständnis zusätzlich erschwert.

Beispiel: Einige Unternehmen haben Anpassungsmechanismen bzw. Anpassungseffekte zu den Regelungen entwickelt. So berichtet ein Gastwirt, dass er seine Mayonnaise auf Grund der Vorschriften nicht mehr selbst herstellt, sondern aus Sicherheitsüberlegungen lieber „Fertig-Mayonnaise“ einkauft. Diese Anpassungen verursachen in diesem Betrieb Kosten und führten auch zu einer verbreiteten Unzufriedenheit, da der Gastwirt lieber weiterhin seine eigenen Produkte anbieten würde und seine Gäste die Qualität des „Hausproduktes“ höher einstufen. „Der konstante Druck der Überwachung unterbindet die Kreativität“, so der Gastwirt.

Beispiel: Ein weiteres genanntes Beispiel zeigt die Kritik bei einer Kontrolle hinsichtlich abweichenden Deklarationen auf dem Lieferschein (Schulter- und Vorderschinken) und auf der Speisekarte (Vorderschinken). Während diese Differenz in einem Kanton bemängelt wurde, werden diese geringfügigen Abweichungen in anderen Kantonen nicht als Mangel definiert.

6.5 Gesamtdarstellung der Belastungen über die drei Themenfelder

Insgesamt zeigt sich für die untersuchten Themenfelder folgende Gesamtbelastung:

Gesamtkosten der Belastungen über die drei Themenfelder	
	Gesamtkosten (CHF)
Arbeitsrecht/-sicherheit	1'222'834'583
Sozialversicherungen	1'972'110'974
Lebensmittelhygiene	1'585'604'844
Regulierungskosten I (Total)	4'780'550'401
davon Sowieso	1'028'721'276
Regulierungskosten II (Zusätzliche Kosten)	3'751'829'125
Opportunitätskosten (0,8035 %) ⁶⁴	30'145'947
Regulierungskosten III	3'781'975'072

Es sind hohe administrative Belastungen in Höhe von 4'780'534'401 Schweizer Franken zu verzeichnen. Dies bedeutet, dass die Unternehmen in ihrer unternehmerischen Tätigkeit sehr stark durch die Regelungen des Staates eingeschränkt sind.

Überall dort, wo finanzielle Kosten zum Tragen kommen übersteigt deren Höhe die Kosten, die für den eigentlichen Zeitaufwand anfallen. Besonders eklatant ist das Verhältnis im Bereich Sozialversicherungen, wo die Arbeitgeber Verwaltungsbeiträge zahlen müssen. Die Verpflichtungen zur Zahlung der Verwaltungsbeiträge sind in den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen zu den Versicherungen geregelt (z. B. Art. 69 AHVG).

Im Bereich der Arbeitssicherheit gehen die Kosten für die gesetzlichen Bestimmungen insbesondere auf das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (Art. 82) und das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Art. 6) zurück. Darüber hinaus gibt es sehr viele weitere Bestimmungen, u. a. mehr als 20 Richtlinien, die für die Unternehmen die ermittelten Kosten verursachen. Die Kosten für Meldungen und Genehmigungen von Arbeitszeiten sind in Art 17 und Art. 24 des Arbeitsgesetzes geregelt. Für die Dokumentation der Arbeitszeiten gilt Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz.

Im Bereich der Lebensmittelgesetzgebung sind insbesondere die Erstellung des Selbstkontrollkonzepts und deren Aktualisierung problematisch. Die Kosten gehen in diesem Fall auf das Lebensmittelgesetz und die Lebensmittel- und Gebrauchsgegenständeverordnung zurück (Art 49 und Art.51 LGV). Art. 50 Abs. 2 LGV verpflichtet darüber hinaus den Unternehmer, die Rückverfolgbarkeit der Lebensmittel zu gewährleisten. Die hier verursachten Kosten sind entsprechend zurechenbar.

⁶⁴ Durchschnittlicher LIBOR-Satz für eine Laufzeit von 12 Monaten im Jahr 2009

6.6 Weitere Belastungen

Während der Interviews gab es in Einzelfällen Hinweise auf weitere Problemfelder:

- Familienausgleichskasse

Bei der Familienausgleichskasse stellt die Beschaffung von Unterlagen bei ausländischen Arbeitnehmenden ein Problem dar. In dem dargestellten Fall war der Arbeitgeber verantwortlich für die Beschaffung und Weiterreichung verschiedener administrativer Dokumente aus dem Ausland. Dafür musste der Arbeitgeber mehrfach Gespräche mit dem Arbeitnehmenden führen, sowie auch Rücksprache mit der Familienausgleichskasse nehmen. Auf Rückfrage bestätigten in den Interviews andere Unternehmen, solche Situationen in der Vergangenheit auch selber schon erlebt oder davon gehört zu haben.

- Allgemeingültig erklärte Gesamtarbeitsverträge

Von Gastwirten wurde an verschiedenen Stellen auf die umfangreichen und komplexen Bestimmungen des als allgemeingültig erklärten Gesamtarbeitsvertrags hingewiesen.

- Schnupperlernende

In einem Fall entstanden hohe administrative und finanzielle Belastungen durch die 30-tägige Nachversicherungspflicht auch für Schnupperlernende. Der Gesetzgeber sieht diese Nachversicherungspflicht auch für die NBU vor. In diesem Falle entstand ein solcher Versicherungsfall während der Nachversicherungspflicht und verursachte entsprechend grosse Belastungen.

- Baurecht

In verschiedenen Situationen kam die Problematik von Baugenehmigungen zur Sprache. So wurde als Beispiel ein Fall genannt, in dem die Vorschriften zur Arbeitssicherheit bzw. zum Gesundheitsschutz eine Lüftungsanlage forderten, die Baubehörde eine solche Lüftungsanlage auf Grund des Denkmalschutzes aber nicht genehmigen wollte. In der Folge musste eine weniger leistungsstarke Anlage eingebaut werden, die jedoch auf Grund der intensiveren Nutzung wesentlich höhere Unterhaltskosten verursacht und in viel kürzeren Intervallen ausgetauscht werden muss.

7 Zusammenfassung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Belastungen der Unternehmen in der Schweiz in den betrachteten Bereichen Arbeitsrecht/-sicherheit, Sozialversicherung und Lebensmittelhygiene allgemein sehr hoch sind. Die Ergebnisse belegen eindrücklich, dass ein reines Abstellen auf die Informationskosten der Regulierungen, wie es bislang getan wurde, zu nicht vollständigen Schlussfolgerungen führt. Vielmehr sind zwingend alle Regulierungskosten, wie sie eingangs systematisch dargestellt wurden, aus Sicht eines KMU zu betrachten. Erst diese Gesamtbetrachtung verdeutlicht, welche Gesamtbelastungen KMU zu tragen haben.

Neben den hohen Kosten, die durch die Unternehmen getragen werden müssen, sind auch die empfundenen Belastungen sehr hoch. Diese subjektiven Belastungen sind oft unabhängig von den objektiven Belastungen vorhanden. Dies ist insbesondere auf Unsicherheiten aufgrund der häufig als zu wenig klar und als zu kompliziert empfundenen Gesetzesformulierungen sowie auf möglicherweise drohende Risiken bei sehr harter Gesetzesauslegung zurückzuführen. Dort, wo klare Standards und Kriterien vorhanden sind sowie der Prozess klar definiert ist, ist die empfundene Belastung am kleinsten, wie das Beispiel der „Abrechnung der Sozialversicherungen“ zeigt. Die Regulierung an sich wird dann von den KMU akzeptiert, wenn sie zweckmässig ausgestaltet, verständlich formuliert und ohne kostenpflichtigen Beizug von externen Experten möglich ist.

Im Rahmen der Interviews hat sich auch gezeigt, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer die Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und ihre Kunden ernst nehmen und keine grundsätzliche Abschaffung der meisten Regelungen fordern, wohl aber eine sinnvolle Anpassung von unzumutbaren gesetzlichen Regelungen sowie den Abbau von Unsicherheiten insbesondere im Bereich der Kleinst-, Klein- und mittelgrossen Unternehmen. Auch die ungleiche Belastung durch Fixkosten zwischen Kleinst-, Klein- und mittelgrossen Betrieben im Verhältnis zu Grossbetrieben wird beanstandet.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse bleibt zu beachten, dass die Unternehmen, die in der Messung befragt wurden, von ihren jeweiligen Branchenverbänden vorgeschlagen wurden. Dies hat zur Folge, dass hier überwiegend Unternehmen befragt wurden, die sehr gut organisiert, interessiert und informiert sind und sich bereits in der Vergangenheit aktiv mit den Fragestellungen der jeweiligen Gesetzgebung befasst haben. Daher zeigen die Untersuchungen häufig Werte, die potenziell besser (im Sinne von geringeren administrativen Kosten) sind als bei Unternehmen, die sich mit den Regelungen in geringerem Umfang auseinandersetzen. Aus methodischer Sicht ist dieser Ansatz jedoch im Sinne einer konservativen Erhebung richtig.

Als Eindruck bleibt festzuhalten, dass in den Unternehmen der Umfang an Verwaltungstätigkeiten zugenommen hat und im zeitlichen Vergleich wesentlich mehr Kapazität bindet als noch vor 10 Jahren. Diese Erhöhung steht zumindest in der Wahrnehmung der Beteiligten in keinem Verhältnis zu allfälligen Verbesserungen in den betrachteten Bereichen.

Im Bereich Arbeitsschutz bietet insbesondere die Komplexität und der Umfang der gesetzlichen Grundlagen Anlass zur Kritik. Nur durch die Mittlerfunktionen (z. B. der Verbände) werden die Pflichten als relativ verständlich eingeschätzt. Die einzelnen gesetzlichen Grundlagen sind den Unternehmen im Detail aber häufig nicht bekannt. Durch die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen zum Gesundheitsschutz, zur Arbeitssicherheit sowie zur Unfallversicherung entsteht eine Vielschichtigkeit, die die Orientierung zusätzlich erschwert.

Auch hier ist eine Umsetzung der Regelungen nur mit externer Hilfe oder durch Branchenlösungen - wirtschaftlich sinnvoll - möglich. Somit stellt sich auch im Bereich Arbeitssicherheit/recht die Frage, ob die gesetzlichen Regelungen nicht so einfach und klar

abgefasst sein müssten, dass sie ein Unternehmer auch in Eigenverantwortung umsetzen kann.

Im Bereich der Sozialversicherungen konnten im Vergleich zu früheren Untersuchungen trotz weiterhin hoher finanzieller Belastungen, Fortschritte beim administrativen Aufwand festgestellt werden. Hier greifen insbesondere die Effekte der Einführung automatisierter Personalabrechnungsprogramme, die alle erforderlichen Berechnungen durchführen. Durch die zunehmenden Möglichkeiten der elektronischen Übermittlung erfolgen weitere Vereinfachungen. Jedoch bleibt ein Trend insbesondere bei Kleinstunternehmen zu verzeichnen, dass die Abwicklung komplexer Abläufe oft an externe Dienstleister ausgelagert wird. Hintergrund ist, dass die Komplexität der Regelungen und die sich häufig ändernden Bestimmungen für einen Unternehmer, der aktiv im eigenen Unternehmen mitarbeitet, nicht mehr selbständig umsetzbar und zu vollziehen sind. Unter der Annahme, dass ein Unternehmer die an ihn gestellten Anforderungen auch selber bewältigen können müsste, ist diese Entwicklung negativ und führt im Falle der externen Auslagerung zu zusätzlichen Kosten.

Im Bereich der Lebensmittelsicherheit wurden Vorschläge zur Vereinfachung genannt, wie beispielsweise die Reduktion von Kontrollen in zertifizierten Betrieben oder eine Minimierung der Dokumentationspflichten, wenn nur mit zertifizierten Lieferanten gearbeitet wird. Der konstante Druck der Überwachung wird als Belastung wahrgenommen und es wird festgestellt, dass bei den Kontrollen immer nur Bruchteile aller Tätigkeiten überprüft werden. Grundsätzlich wird diese Beschränkung des Kontrollumfangs von den Unternehmen zwar begrüsst, jedoch führt dieses Vorgehen dazu, dass der Unternehmer keine Gewissheit hat, allen Vorschriften gerecht zu werden – die Unsicherheit dauert auch nach mehreren Kontrollen weiter an.

Abschliessend bleibt festzuhalten, dass sich die Unternehmer im KMU-Bereich immer stärker administrativen Aufgaben zuwenden müssen oder diese Aufgaben an externe Dienstleister mit entsprechenden Zusatzkosten auslagern müssen. Dadurch werden Kapazitäten sowie finanzielle Mittel vom eigentlichen Kerngeschäft, das die wirtschaftliche Basis der Unternehmen darstellt, abgezogen. Um die Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere der Kleinstunternehmen als wichtiges Rückgrat der schweizerischen Unternehmenslandschaft, nicht zu gefährden, muss diese Entwicklung kritisch beurteilt werden.

Andere europäische Staaten haben diese KMU spezifische Problematik erkannt und durch politische mittelstandsorientierte Initiativen hierauf reagiert. Darüber hinaus wurden in den Niederlanden, in der EU und in Deutschland Netto-Abbauziele in Höhe von 25 % der Kosten, die durch Informationspflichten entstehen, verabschiedet. Durch das Netto-Prinzip, nach dem die Gesamtbelastung der Unternehmen per Saldo um den festgelegten Prozentsatz sinken muss, wird sichergestellt, dass auch durch neue Gesetze und Regelungen effektiv keine Belastungszunahme erfolgt. In Deutschland wird im Koalitionsvertrag der 17. Legislaturperiode der aktuellen Regierung, dieses 25 %-Abbauziel bestätigt. Die Bemühungen Bürokratie abzubauen wurde bekräftigt, indem ein neues Abbauziel in Höhe von 25 % auf eine erweiterte Bürokratiekostenbetrachtung, vergleichbar dem RKM, übertragen wurde.

Die Frage, wie das Regulierungssystem vereinfacht werden kann, muss auch in der Schweiz eine politische Daueraufgabe sein. Mit dem passenden und über die verschiedenen Untersuchungen standardisierten Messinstrumentarium kann diese Aufgabe optimal umgesetzt und gelöst werden. Die Ausgestaltung von effektiv nachvollziehbaren und effizienten Regulierungssystemen, die sowohl dem Staat als Regulierer als auch den KMU als Normadressaten nützen, ist die entscheidende Aufgabe auf allen staatlichen Ebenen.

8 Anhang

Anlage 1: Fragebogen der telefonischen Vorabfrage

Telefonische Vorabfrage im Rahmen der Regulierungskostenmessung für den Schweizerischen Gewerbeverband sgV

1. Vorbereitung des Interviews

Interviewer	Bitte auswählen
Datum	
Name des Unternehmens	
Strasse, Hausnummer	,
Postleitzahl und Ort	
Anzahl der Mitarbeiter (Köpfe)	
Branche	
Telefonnummer	
Teilnahme abgesagt, weil...	

2. Darstellung des Untersuchungsziels

Der Schweizerische Gewerbeverband sgV hat sich zum Ziel gesetzt Ansätze für Bürokratieentlastungen/Bürokratiebefreiung zu identifizieren. Konkret bedeutet dies den Abbau von Vorschriften und Gesetzen, aber auch die Schaffung einer erhöhten Transparenz wie die Informationen verwendet werden. Wir wollen zeigen, wie hoch die Belastungen tatsächlich sind und Vorschläge machen wie Belastungen bei den KMU reduziert werden können. Deshalb führt der sgV derzeit mit der KPMG ein Projekt zur Messung von Bürokratielasten bei den schweizerischen KMU durch. Ziel dieses Gesprächs ist es festzustellen, wo aus Sicht der Unternehmen, also aus Ihrer Sicht, der Schuh besonders drückt, Regelungen kompliziert und/oder unverständlich sind und sich deshalb für Sie eine hohe Belastung ergibt.

3. Darstellung des Untersuchungsgegenstands

Wir haben drei besonders belastende Themenbereiche identifiziert: Arbeitsrecht, Sozialversicherungen und Lebensmittelhygiene. Unser Telefongespräch wird dabei ca. 30 Minuten dauern. Die Daten, die wir aus diesem Gespräch und ggf. einem Folgegespräch aufnehmen, werden vertraulich behandelt, d.h. wir nennen Ihr Unternehmen **nicht** mit Namen. Wir werden lediglich anhand von verschiedenen Merkmalen (z.B. Branche, Grösse, Kanton) die Belastungssituation durch Bürokratie in Ihrem Unternehmen publizieren.

4. Überprüfen der Daten

Gerne würde ich noch mal die von Ihnen notierten Daten überprüfen.

Name des Gesprächspartners	
Sprache	Bitte auswählen
ggf. E-Mail Adresse	
Anzahl der Mitarbeiter (Köpfe)	
Branche	

5. Themenfeld Arbeitsrecht

Zuerst interessieren uns Bürokratiebelastungen, die bei Ihnen im Bereich **Arbeitsrecht** anfallen.

Wenn Sie an den Bereich **Arbeitsrecht** (gemeint sind Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz des Arbeitnehmers (z.B. Sicherheit, Zeitregelungen, Gesundheit) denken, welche Aufgaben, Arbeiten und/oder Pflichten sind aus Ihrer Sichtweise besonders belastend (arbeitsintensiv und/oder investitionsintensiv) oder auch besonders ärgerlich (z.B. Verständlichkeit von Schriften)?

Bitte geben Sie ebenfalls an, wie stark Sie die Belastung auf einer Skala von 1 "nicht belastend" bis 6 „sehr belastend“ wahrnehmen.

Antwort des Befragten	Bewertung
	Bitte auswählen

In Frage könnten kommen:

Funktionen/Aufgaben	Antwort des Befragten
Meldungen/Genehmigungen von Arbeitszeiten (z. B. Schicht-/Wochenendarbeit)	
Dokumentation von Arbeitszeiten (z. B. Abend-/Nacht-	

Funktionen/Aufgaben	Antwort des Befragten
/Wochenendarbeit)	
Gesundheitliche Vorkehrungen für die Arbeitnehmenden (z.B. obligatorische medizinische Untersuchungen)	
Massnahmen zum Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschutz	
Massnahmen/Investitionen zur Arbeitssicherheit	
Berechnung/Verwaltung von Lohnzuschlägen	
Führen von Verzeichnissen und Unterlagen zur Überprüfung des Vollzugs der arbeitsrechtlichen Bestimmungen	

6. Themenfeld: Sozialversicherungen

Wenn Sie an den Bereich **Sozialversicherungen** (Alters- und Hinterlassenenversicherungen (AHV), Invalidenversicherung (IV), Erwerbsersatzordnung (EO), Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung (UV), Arbeitslosenversicherung (ALV), Berufliche Vorsorge/2. Säule (BV) und Familienzulagen) denken, welche Aufgaben, Arbeiten und/oder Pflichten sind aus Ihrer Sichtweise besonders belastend (arbeitsintensiv und/oder investitionsintensiv) oder auch besonders ärgerlich (z.B. Verständlichkeit von Schriften)?

Bitte geben Sie ebenfalls an, wie stark Sie die Belastung auf einer Skala von 1= "nicht belastend" bis 6 „sehr belastend“ wahrnehmen.

Antwort des Befragten	Bewertung
	Bitte auswählen

In Frage könnten kommen:

Funktionen/Aufgaben	Antwort des Befragten
An-/Abmelden von Versicherungen	
Berechnung der Versicherungsabgaben	
Abrechnung mit den Versicherern	
Mitteilungen/Information an die Beschäftigten	
Meldung von Versicherungsfällen	

7. Themenfeld: Lebensmittelhygiene

Wenn Sie an den Bereich **Lebensmittelhygiene** denken, welche Aufgaben, Arbeiten und/oder Pflichten sind aus Ihrer Sichtweise besonders belastend (arbeitsintensiv und/oder investitionsintensiv) oder auch besonders ärgerlich (z.B. Verständlichkeit von Schriften)?

Bitte geben Sie ebenfalls an, wie stark Sie die Belastung auf einer Skala von 1= "nicht belastend" bis 6 „sehr belastend“ wahrnehmen.

Antwort des Befragten	Bewertung
	Bitte auswählen
	Bitte auswählen

In Frage könnten kommen:

Funktionen/Aufgaben	Antwort des Befragten
Erarbeitung Konzept für die Hygiene-Selbstkontrolle	
Bestimmung der kritischen Kontrollpunkte	
Ausbildung der betroffenen Mitarbeitenden	
Aufzeichnung von eigenen Kontrollergebnissen sowie allfällig notwendigen Massnahmen	
Begleiten von Inspektionen	

8. Gesprächsabschluss

Wir beabsichtigen eine zweite Interview-Runde mit ausführlichen Einzelinterviews im Rahmen eines Gesprächs vor Ort. In diesem wollen wir – nachdem wir die Rückmeldungen ausgewertet haben – spezifischere Fragen zu den einzelnen Problembereichen stellen. Wären Sie bereit an einem solchen Gespräch teilzunehmen?

- Ja
- Nein
- Kann ich jetzt nicht entscheiden

Hinweis: Bei Rückfragen:

- Wie lange dauert das Gespräch?
Antwort: Ca. 3-4 Stunden
- Wo würde das Gespräch stattfinden?
Antwort: Das Gespräch würden wir bei Ihnen vor Ort führen
- Wann würde das Gespräch stattfinden?
Antwort: Die Interviewphase ist von Anfang November bis Anfang Dezember geplant.
- Wie wird mit meinen Daten umgegangen?
Antwort: Wir werden das Unternehmen nicht nennen, aber ihre Rahmendaten und die Ergebnisse darstellen. In der Regel wird die Darstellung anhand der Grösse, Sprache und der Branche, ggf. noch des Kantons erfolgen. Also: ein mittelständisches Unternehmen mit XY Mitarbeitenden aus der Branche XY hat folgende Zeitaufwände für die Erfüllung der Pflicht zu XY.

9. Kontaktpersonen

Als Ansprechpartner stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Marco Taddei

Schweizerischer Gewerbeverband sgV
Schwarztorstrasse 26
3001 Bern
Tel. 031 380 14 14
Fax 031 380 14 15
m.taddei@sgv-usam.ch

Sabine Kiefer

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstrasse 18
10785 Berlin
Tel. +49 30 2068-4292
Fax +49 1802 11991-9267
Mobile +49 174 3418998
sabinekiefer@kpmg.com

Vielen Dank für das interessante Gespräch und dass Sie sich die Zeit genommen haben.

Bern, 26. Oktober 2009 sgv-Ta/HP

Anlage 2: Ergebnisse der telefonischen Vorabfrage

Bereich: Sozialversicherungen

Sozialversicherungen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Micro-Betriebe	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
Micro-Betriebe	Bau	Bau	Bau	Handel	Handel	Dienstleistungen	Dienstleistungen	Produktion	Ernährung + Landw.	Gesundheit	Energie	Bau	Bau	Verkehr + Energie	Bau	Handel	Produktion	Energie	Bau	Ernährung + Landw.	Ernährung + Landw.	Ernährung + Landw.	Ernährung + Landw.	Handel	Freizeit + Tourismus	Freizeit + Tourismus	Ernährung + Landw.	Freizeit + Tourismus	Freizeit + Tourismus	
An-/Abmelden von Versicherungen																														
Berechnung der Versicherungsabgaben																														
Abrechnung mit den Versicherern																														
Mitteilungen/Information an die Beschäftigten																														
Messung von Versicherungsmässen																														

Bereich: Sozialversicherungen sortiert nach Branche

Sozialversicherungen	1	2	13	14	20	3	16	6	7	8	9	1	3	10	2	4	6	7	9	10	11	17	5	4	8	18	9	19	12	15
Micro-Betriebe	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
Micro-Betriebe	Bau	Dienstleistungen	Dienstleistungen	Dienstleistungen	Ernährung + Landw.	Freizeit + Tourismus	Freizeit + Tourismus	Freizeit + Tourismus	Freizeit + Tourismus	Gesundheit	Handel	Handel	Handel	Handel	Produktion	Produktion	Verkehr + Energie	Verkehr + Energie	Verkehr + Energie											
An-/Abmelden von Versicherungen																														
Berechnung der Versicherungsabgaben																														
Abrechnung mit den Versicherern																														
Mitteilungen/Information an die Beschäftigten																														
Messung von Versicherungsmässen																														

Bereich: Sozialversicherungen sortiert nach Anzahl der Mitarbeitenden

Sozialversicherungen	10	6	1	11	6	5	1	4	2	9	4	15	9	19	20	3	8	3	2	14	7	12	6	16	10	18	8	17	7	13
Micro-Betriebe	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
Micro-Betriebe	Ernährung + Landw.	Freizeit + Tourismus	Ernährung + Landw.	Gesundheit	Handel	Handel	Bau	Handel	Ernährung + Landw.	Produktion	Ernährung + Landw.	Verkehr + Energie	Freizeit + Tourismus	Verkehr + Energie	Bau	Bau	Dienstleistungen	Ernährung + Landw.	Bau	Bau	Dienstleistungen	Verkehr + Energie	Dienstleistungen	Bau	Freizeit + Tourismus	Produktion	Ernährung + Landw.	Handel	Freizeit + Tourismus	Bau
An-/Abmelden von Versicherungen																														
Berechnung der Versicherungsabgaben																														
Abrechnung mit den Versicherern																														
Mitteilungen/Information an die Beschäftigten																														
Messung von Versicherungsmässen																														

Bereich: Lebensmittelhygiene

Lebensmittelhygiene											
	10.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
	Micro – Betriebe	Micro – Betriebe	Kleine – Betriebe	Mittlere – Betriebe	Micro – Betriebe	Kleine – Betriebe	Micro – Betriebe				
	D	D	D	D	D	D	D	D	F	F	I
	Ernährung + Landw.	Handel	Freizeit + Tourismus	Freizeit + Tourismus	Ernährung + Landw.	Freizeit + Tourismus	Freizeit + Tourismus				
Erarbeitung Konzept für die Hygiene-Selbstkontrolle	Orange	Green	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange			Orange
Bestimmung der kritischen Kontrollpunkte	Orange		Orange	Orange		Orange	Orange	Yellow			Orange
Ausbildung der betroffenen Mitarbeitenden			Yellow	Orange				Yellow	Orange		
Aufzeichnung von eigenen Kontrollergebnissen sowie allfällig notwendigen Massnahmen	Orange				Orange	Orange	Orange	Orange			Orange
Begleiten von Inspektionen	Orange					Orange	Orange	Yellow	Orange		

Anlage 3: Identifizierte Handlungspflichten

Übersicht: Pflichten im Bereich Arbeitsrecht/-sicherheit

Investitionen zur Arbeitssicherheit
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind (Art. 82 Abs.1 UVG)
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen (Art. 6 Abs. 1 ArG)
Können Unfall- und Gesundheitsgefahren durch technische oder organisatorische Massnahmen nicht oder nicht vollständig ausgeschlossen werden, so muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zumutbare persönliche Schutzausrüstungen (PSA), wie Schutzhelme, Haarnetze, Schutzbrillen, Schutzschilde, Gehörschutzmittel, Atemschutzgeräte, Schutzschuhe, Schutzhandschuhe, Schutzkleidung, Schutzgeräte gegen Absturz und Ertrinken, Hautschutzmittel sowie nötigenfalls auch besondere Wäschestücke zur Verfügung stellen. Er muss dafür sorgen, dass diese jederzeit bestimmungsgemäss verwendet werden können (Art. 5 VUV).
Sicherheitsanforderungen an Gebäude und andere Konstruktionen (z. B. Belastbarkeit, Gestaltung, Treppen, Ortsfeste Leitern, Fluchtwege etc.) (Art. 12 bis 23 VUV)
Anforderungen an Arbeitsmittel (z. B. Belastbarkeit, Gestaltung, Zugänglichkeit, Gefährdende Stoffe etc.) (Art. 24 bis 32b VUV)
Anforderungen an die Arbeitsumgebung (Lüftung, Lärm, Instandhaltung etc.) (Art. 33 bis 37 VUV)
Anforderungen an die Arbeitsorganisation (Arbeitskleidung, Transport und Lagerung, Schutz gegen gesundheitsgefährdende Stoffe) (Art. 38 bis 46 VUV)
Anforderungen an Gebäude und Räume (z. B. Bauweise, Luftraum etc.) (Art. 11 bis 14 ArGV3)
Anforderungen hinsichtlich Licht, Raumklima, Lärm und Erschütterungen (Art. 18 bis 22 ArGV3)
Anforderungen an den Arbeitsplatz Art. (23 bis 24 ArGV3)
Erleichterung bei Lasten (Art. 25 ArGV3)
Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung (Art. 27 bis 28 ArGV3)

Garderoben, Waschanlagen, Toiletten, Ess- und Aufenthaltsräume, Erste Hilfe (Art. 29 bis 36 ArGV3)

Sowie Richtlinien zu Brennbaren Flüssigkeiten, Chemische Laboratorien, Waldarbeiten, Destillationsanlagen für brennbare Flüssigkeiten, Säuren und Laugen, Asbest, Betrieb von Höchstdruck- Wasserstrahl-Geräten, Arbeiten auf hölzernen Masten von Freileitungen, Ammoniak, ASA Richtlinie, Schweißen, Schneiden und verwandte Verfahren zum Bearbeiten metallischer Werkstoffe, Kranführer Ausbildung, Überprüfung und Kontrolle von Fahrzeugkranen und Turmdrehkranen, Arbeitsmittel, Untertagarbeiten, Druckgeräte

Mitarbeiterqualifikationen im Rahmen der Arbeitssicherheit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind (Art. 82 Abs.1 UVG)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen (Art. 6 Abs. 1 ArG)

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer eines anderen Betriebes, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren informiert und über die Massnahmen zu deren Verhütung angeleitet werden. Diese Information und Anleitung haben im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen zu erfolgen und sind nötigenfalls zu wiederholen (Art. 6 Abs. 1 VUV).

Die Arbeitnehmer sind über die Aufgaben und die Funktion der in ihrem Betrieb tätigen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu informieren (Art. 6 Abs. 2 VUV).

Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit bestimmten Aufgaben der Arbeitssicherheit betraut, so muss er ihn in zweckmässiger Weise aus- und weiterbilden und ihm klare Weisungen und Kompetenzen erteilen (Art. 7 Abs. 1 VUV).

Der Arbeitgeber darf Arbeiten mit besonderen Gefahren nur Arbeitnehmern übertragen, die dafür entsprechend ausgebildet sind. Wird eine gefährliche Arbeit von einem Arbeitnehmer allein ausgeführt, so muss ihn der Arbeitgeber überwachen lassen (Art. 8 Abs. 1 VUV).

Sind an einem Arbeitsplatz Arbeitnehmer mehrerer Betriebe tätig, so haben deren Arbeitgeber die zur Wahrung der Arbeitssicherheit erforderlichen Absprachen zu treffen und die notwendigen Massnahmen anzuordnen. Sie haben sich gegenseitig und ihre jeweiligen Arbeitnehmer über die Gefahren und die Massnahmen zu deren Behebung zu informieren (Art. 9 Abs. 1 VUV).

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer eines anderen Betriebes, ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden

<p>Gefahren sowie über die Massnahmen der Gesundheitsvorsorge zu deren Verhütung. Diese Anleitung hat im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder Änderung der Arbeitsbedingungen zu erfolgen und ist nötigenfalls zu wiederholen (Art. 5 Abs. 1 ArGV3).</p>
<p>Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit bestimmten Aufgaben der Gesundheitsvorsorge betraut, so muss er ihn in zweckmässiger Weise aus- und weiterbilden und ihm klare Weisungen und Kompetenzen erteilen (Art. 7 Abs. 2 ArGV3).</p>
<p>Meldung/Genehmigung von Arbeitszeiten</p>
<p>Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bedürfen der Bewilligung (Art. 17 Abs. 1 ArG)</p>
<p>Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung (Art. 17 Abs. 1 ArG)</p>
<p>Der ununterbrochene Betrieb bedarf der Bewilligung (Art. 24 Abs. 1 ArG)</p>
<p>Dokumentation von Arbeitszeiten zur Berechnung der Lohnzuschläge</p>
<p>Der Arbeitgeber hat die Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug dieses Gesetzes und seiner Verordnung erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten (Art. 46 i. V. m. Art. 73 Abs. 1 ArGV1).</p>
<p>Die Verzeichnisse und Unterlagen haben alle Angaben zu enthalten, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, namentlich müssen daraus ersichtlich sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Personalien der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; b. die Art der Beschäftigung; c. die geleistete (tägliche und wöchentliche Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage; d. die gewährte wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen; e. die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr; f. die betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition nach den Artikeln 10,16 und 18 dieses Gesetzes; g. Regelungen über den Zeitzuschlag nach Artikel 17b Absätze 2 und 3 des Gesetzes; h. die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge; i. die Ergebnisse der medizinischen Abklärungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung bei Nachtarbeit oder Mutterschaft; j. das Vorliegen von Ausschlussgründen oder die Ergebnisse der Risikobeurteilung bei Mutterschaft und gestützt darauf <p>getroffene betriebliche Massnahmen (Art. 73 ArGV1)</p>

Übersicht: Pflichten im Bereich Sozialversicherungen

Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur AHV, IV, EO, ALV
Die Abrechnungen der Arbeitgeber enthalten die nötigen Angaben für die Verbuchung der Beiträge und für die Eintragung in die individuellen Konten. Die Arbeitgeber haben die Löhne innert 30 Tagen nach Ablauf der Abrechnungsperiode abzurechnen. Die Abrechnungsperiode umfasst das Kalenderjahr. Werden die Beiträge nach Artikel 35 Abs. 3 entrichtet, so entspricht die Abrechnungsperiode der Zahlungsperiode. Die Ausgleichskasse nimmt den Ausgleich zwischen den geleisteten Akontobeiträgen und den tatsächlich geschuldeten Beiträgen aufgrund der Abrechnung vor. Ausstehende Beiträge sind innert 30 Tagen ab Rechnungsstellung zu bezahlen. Überschüssige Beiträge werden von der Ausgleichskasse zurückerstattet oder verrechnet (Art. 36 AHVV)
Die Arbeitgeber haben von jedem Lohn im Sinne von Art. 5 Abs. 2 den Beitrag des Arbeitnehmers abzuziehen (Art. 51 Abs. 1 AHVG).
Die Beiträge vom Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit sind bei jeder Lohnzahlung in Abzug zu bringen und vom Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag periodisch zu entrichten (Art. 14 Abs. 1 i. V. m. Art. 5 Abs. 2 i. V. m. Art. 13 i. V. m. Art. 51 Abs.1 i. V. m. Art. 51 Abs. 3 S. 2 AHVG)
Im laufenden Jahr haben die Arbeitgeber periodisch Akontobeiträge zu entrichten. Diese werden von der Ausgleichskasse auf Grund der voraussichtlichen Lohnsumme festgesetzt (Art. 35 Abs. 1 AHVV).
Die Arbeitgeber haben der Ausgleichskasse wesentliche Änderungen der Lohnsumme während des laufenden Jahres zu melden (Art. 35 Abs. 2 AHVV)
Die Abrechnung der Arbeitgeber enthalten die nötigen Angaben für die Verbuchung der Beiträge und für die Eintragung in die individuellen Konten (Art. 36 Abs. 1 AHVV)
Die Arbeitgeber haben die Löhne innert 30 Tagen nach Ablauf der Abrechnungsperiode abzurechnen (Art. 36 Abs. 2 i. V. m. Art. 36 Abs. 3 AHVV)
Die Beiträge werden als Zuschläge zu den Beiträgen der Alters- und Hinterlassenenversicherung erhoben. Die Artikel 11 und 14-16 AHVG sind sinngemäss anwendbar mit ihren jeweiligen Abweichungen vom ATSG (Art. 3 Abs. 2 IVG)
Die Beiträge werden als Zuschläge zu den Beiträgen der Alters- und Hinterlassenenversicherung erhoben. Die Artikel 11 und 14-16 AHVG sind sinngemäss anwendbar mit ihren jeweiligen Abweichungen vom ATSG (Art. 27 Abs. 3 EOG)
Zahlt der Arbeitgeber der entschädigungsberechtigten Person die Entschädigung aus oder verrechnet er sie mit dem Lohn, so hat er darüber wie für einen Bestandteil des massgebenden Lohnes im Sinne der AHV mit seiner Ausgleichskasse abzurechnen (Art. 37 Abs. 1 i. V. m. Art. 19 Abs. 2 EOV)
Der Arbeitgeber zieht den Beitragsanteil des Arbeitnehmers bei jeder Lohnzahlung ab und entrichtet ihn zusammen mit seinem eigenen Anteil der zuständigen AHV-Ausgleichskasse

(Art. 5 AVIG)
Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur BVG
Er überweist die Arbeitnehmer und Arbeitgeberbeiträge bis spätestens zum Ende des ersten Monats nach dem Kalender- oder Versicherungsjahr, für das die Beiträge geschuldet sind, an die Vorsorgeeinrichtung (Art. 66 Abs. 4 BVG).
Der Arbeitgeber zieht den in den reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung festgelegten Beitragsanteil des Arbeitnehmers vom Lohn ab (Art. 66 Abs. 3 BVG).
Beträgt der koordinierte Lohn weniger als 3.420 Franken im Jahr, so muss er auf diesen Betrag aufgerundet werden (Art. 8 Abs. 2 BVG).
Jährliche Abrechnung mit den Versicherern zur UVG
Der Arbeitgeber schuldet den gesamten Prämienbetrag. Er zieht den Anteil des Arbeitnehmers vom Lohn ab. Dieser Abzug darf für den auf eine Lohnperiode entfallenden Prämienbetrag nur am Lohnbetrag dieser oder der unmittelbar nachfolgenden Periode stattfinden. Jede abweichende Abrede zuungunsten der Versicherten ist ungültig (Art. 91 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 und 1 UVG)
Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Arbeitgeber (Art. 91 Abs. 1 UVG)
Die Arbeitgeber haben laufend Aufzeichnungen zu machen, die über die Beschäftigungsart und Lohn, sowie über Zahl und Daten der Arbeitstage eines jeden Arbeitnehmers genaue Auskunft geben. Auf Verlangen geben sie dem Versicherer weitere Auskünfte über alle die Versicherung betreffenden Verhältnisse sowie Einsicht in die Aufzeichnungen und die zu deren Kontrolle dienenden Unterlagen (Art. 93 Abs. 1 UVG)
Meldung von Nicht-Betriebsunfällen
Der Arbeitgeber prüft ohne Verzug Ursache und Hergang von Berufsunfällen; bei Nicht-Berufsunfällen nimmt er die Angaben des Versicherten in die Unfallmeldung auf. Dem Verunfallten wird, ausser in Bagatellfällen, ein Unfallschein übergeben; dieser bleibt bis zum Abschluss der ärztlichen Behandlung im Besitze des Versicherten und ist nachher dem Arbeitgeber zur Weiterleitung an den Versicherer zurückzugeben (Art. 53 Abs. 2 UVV)

Übersicht: Pflichten im Bereich Lebensmittelhygiene

Gewährleistung und Dokumentation der Rückverfolgbarkeit von Lebensmitteln im Rahmen der Selbstkontrolle

Es müssen Systeme und Verfahren eingerichtet werden, damit den Behörden auf deren Verlangen die nötigen Auskünfte erteilt werden können (Art. 23a Abs. 2 LMG).

Lebensmittel, der Lebensmittelherstellung dienende Tiere sowie alle Stoffe, die dazu bestimmt sind oder von denen erwartet werden kann, dass die in einem Lebensmittel verarbeitet werden, müssen über alle Herstellungs-, Verarbeitungs- und Vertriebsstufen rückverfolgbar sein. (Art. 23a Abs. 1 LMG i. V. m. Art. 49 Abs. 2 und 3c LGV i. V. m. Art. 50 LGV)

Wer mit Produkten nach Absatz 1 handelt, muss der zuständigen kantonalen Vollzugsbehörde darüber Auskunft geben können: a. von wem die Produkte bezogen worden sind; und b. an wen sie geliefert worden sind; ausgenommen ist die direkte Abgabe an Konsumentinnen und Konsumenten (Art. 50 Abs. 2 LGV i. V. m. Art. 50 Abs. 1 LGV i. V. m. Art. 55 LGV)

Erstellung und Aktualisierung des Selbstkontrollkonzepts mit Festlegung kritischer Kontrollpunkte

Wer Lebensmittel herstellt, verarbeitet, behandelt, lagert, transportiert oder abgibt, hat ein oder mehrere Verfahren zur ständigen Überwachung der spezifischen biologischen, chemischen und physikalischen Gefahren zu entwickeln und anzuwenden, die auf den Grundsätzen des HACCP-Konzepts beruhen.

Ein solches Verfahren muss folgende Elemente umfassen:

- a. Identifizierung und Bewertung von Gefahren, die vermieden ausgeschaltet oder auf ein annehmbares Mass reduziert werden müssen (<< hazard analysis >> HA),
- b. Bestimmung der kritischen Kontrollpunkte auf den Prozessstufen, auf denen eine Kontrolle notwendig ist, um eine Gefahr unter Kontrolle zu bringen, das heisst zu vermeiden, auszuschalten oder auf ein annehmbares Mass zu reduzieren (<<critical control point(s)>>, kritische Kontrollpunkte CCP),
- c. Festlegung von Richtwerten in den genannten Prozessstufen zur Unterscheidung der akzeptablen von inakzeptablen Werten zwecks Vermeidung, Ausschaltung oder Reduzierung identifizierter Gefahren,
- d. Festlegung und Durchführung eines effizienten Systems zur Überwachung der kritischen Kontrollpunkte,
- e. Festlegung von Korrekturmassnahmen für den Fall, dass die Überwachung zeigt, dass ein kritischer Kontrollpunkt nicht mehr fehlerfrei funktioniert,
- f. Festlegung eines Verfahrens zur Überprüfung, ob die Vorschriften nach den Buchstaben a-e. eingehalten werden; Überprüfungen sind regelmässig durchzuführen, auf jeden Fall jedoch immer dann, wenn eine Änderung des Produktionsprozesses die Sicherheit des hergestellten Lebensmittels beeinträchtigen könnte,
- g. Erstellen von Dokumenten und Aufzeichnungen, mit denen nachgewiesen werden kann,

dass den Vorschriften nach den Buchstaben a-f entsprochen wird; die Dokumente und Aufzeichnungen müssen der Art und Grösse des Unternehmens angemessen sein; sie sind jederzeit auf dem neusten Stand zu halten und während eines angemessenen Zeitraums aufzubewahren.

(Art. 51 Abs. 1 und 2 LGV i. V. m. Art. 23 Abs. 1 LMG i. V. m. Art. 49 Abs. 3b LGV)

Schulung und Überwachung

Die verantwortliche Person hat zu gewährleisten, dass Betriebsangestellte, die mit Lebensmitteln umgehen, entsprechend ihrer Tätigkeit überwacht und in Fragen der Lebensmittelhygiene angewiesen oder geschult sind (Art. 23 Abs. 1 HyV).

Die verantwortliche Person hat zu gewährleisten, dass Betriebsangestellte, die für die Entwicklung und Anwendung des HACCP-Konzepts zuständig sind, in allen Fragen der Anwendung des HACCP-Konzepts geschult sind (Art. 23 Abs. 2 HyV).

Anwendung des HACCP-Konzepts und Aufzeichnen von eigenen Kontrollergebnissen

Wer Lebensmittel herstellt, verarbeitet, behandelt, lagert, transportiert oder abgibt, hat ein oder mehrere Verfahren zur ständigen Überwachung der spezifischen biologischen, chemischen und physikalischen Gefahren zu entwickeln und anzuwenden, die auf den Grundsätzen des HACCP-Konzepts beruhen (Art. 51 Abs. 1 LGV i. V. m. Art. 49 Abs. 2 und 3b LGV).

Erstellen von Dokumenten und Aufzeichnungen, mit denen nachgewiesen werden kann, dass den Vorschriften nach den Buchstaben a-f entsprochen wird; die Dokumente und Aufzeichnungen müssen der Art und Grösse des Unternehmens angemessen sein; sie sind jederzeit auf dem neusten Stand zu halten und während eines angemessenen Zeitraums aufzubewahren (Art. 51 Abs. 2g LGV i. V. m. Art. 55 LGV i. V. m. Art. 23 Abs. 1 LMG i. V. m. Art. 49 Abs. 2 und 3b LGV)

Anlage 4: Fragebogen der Interviews

Fragebogen zur Ermittlung der Bürokratiekosten

Pflicht:	Verpflichtung
Beschreibung:	Beschreibung der Verpflichtung

A: Messung von Kosten

Frage 1:

Sind Massnahmen/Aktivitäten zur Erfüllung der Pflicht durchgeführt worden?

Nein → bitte weiter mit der nächsten Handlungspflicht

Ja

Frage 2:

Welche konkreten Massnahmen/Aktivitäten sind ergriffen worden? Wie sind die Massnahmen/Aktivitäten im Einzelnen abgelaufen?

Frage 3:

Haben Sie **ausschliesslich** zur Erfüllung **dieser** Pflicht **vor oder während dem Bezugsjahr** Investitionen getätigt? Wenn ja, in was haben Sie investiert? Wie hoch waren die Investitionen? Wann haben Sie investiert? Wie lang ist die Nutzungsdauer?

Art der Investition	Höhe in CHF	Jahr der Investition	Nutzungsdauer in Jahren

Frage 3a:

Ermittlungshilfe bei Eigenerstellung der Anlagegüter:

Art der Investition	Personaleinsatz in h

Frage 4:

Welche Standardtätigkeiten zur Erfüllung der Pflicht waren bzw. sind für Ihr Unternehmen relevant? Welcher Zeitaufwand ist in Ihrem Unternehmen jeweils zur Ausführung der relevanten Standardtätigkeiten angefallen?

Nr.	Standardtätigkeit	Relevanz	Zeitaufwand in Minuten	Häufigkeit im Jahr
1	Einarbeitung in die Pflicht	<input type="checkbox"/>		
2	Beschaffung von Daten und/oder Informationen	<input type="checkbox"/>		
3	Berechnungen durchführen	<input type="checkbox"/>		
4	Ausfüllen, Beschriften, Kennzeichnen	<input type="checkbox"/>		
5.	Kontrolle und Korrektur	<input type="checkbox"/>		
6.	Interne Sitzungen	<input type="checkbox"/>		

Nr.	Standardtätigkeit	Relevanz	Zeitaufwand in Minuten	Häufigkeit im Jahr
7.	Externe Sitzungen	<input type="checkbox"/>		
8.	Erbringung von weiteren funktionspezifischen eigenen Leistungen	<input type="checkbox"/>		
9.	Beschaffung	<input type="checkbox"/>		
10.	Datenübermittlung an zuständige Stellen oder Veröffentlichungen	<input type="checkbox"/>		
11.	Ausführung von Zahlungsanweisungen	<input type="checkbox"/>		
12.	Prüfung oder Überwachung der Umsetzung	<input type="checkbox"/>		
13.	Prüfung durch öffentliche Stellen	<input type="checkbox"/>		
14.	Kopieren, archivieren, verteilen	<input type="checkbox"/>		
	Zeitaufwand insgesamt			

Frage 5:

Wäre ein Teil des Zeitaufwands auch ohne Pflicht angefallen?

Nein → Wenn nein, bitte weiter mit Frage 6

Ja

Frage 5a:

Wenn ja, wie gross ist dieser Anteil?

		Zeitaufwand in Minuten
	Zeitaufwand insgesamt	
	davon Sowieso-Zeitanteil	

		Zeitaufwand in Minuten
	Zeitaufwand auf Grund der Verpflichtung	

Frage 6:

Sind Ihnen aufgrund der Durchführung der Massnahmen Sachkosten entstanden?

Nein → Wenn nein, bitte weiter mit Frage 7

Ja

Frage 6a:

Wenn ja, welcher Art und in Höhe?

Sachkostenart	Wert in CHF pro Jahr
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe (Material)	
Aufwendungen für bezogene Waren (Wareneingang)	
Aufwendungen für bezogene Leistungen (Fremdleistungen)	
Sonstige betrieblichen Aufwendungen (Raum-, Gebäude- und Betriebskosten; ohne kalkulatorische Kosten)	
Sachkosten insgesamt	

Frage 7:

Wäre ein Teil der Sachkosten auch ohne die Pflicht entstanden?

Nein → Wenn nein, bitte weiter mit Frage 8

Ja

Frage 7a:

Wenn ja, wie gross ist dieser Anteil?

Sachkostenart:	Sowieso-Anteil in %	Sowieso-Anteil in CHF
Sachkosten insgesamt	100%	
davon Sowieso-Sachkosten bzw. Anteile		
Sachkosten auf Grund der Verpflichtung		

Frage 8:

Mussten Sie zur Erfüllung der Pflicht Steuern oder sonstige Abgaben leisten?

Nein → Wenn nein, bitte weiter mit Frage 9

Ja

Frage 8a:

Wenn ja, in welcher Höhe?

Art der Finanziellen Kosten	Höhe in CHF pro Jahr
Steuern	
Sonstige Abgaben (ohne soziale Abgaben)	

B: Messung von Opportunitätskosten

Vom Unternehmen sind keine Fragen zu beantworten. Die Berechnung erfolgt ausschliesslich auf Grundlage der Informationen der vorherigen Fragen bzw. Berechnungsschritte.

C: Darstellung von Irritationseffekten

Aussagen zur Verständlichkeit:

Frage 9:

Die Pflicht ist so verständlich, dass man sie erfüllen kann.

Trifft vollständig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Antwort „Trifft weniger zu“ oder „Trifft gar nicht zu“ bitte Erläuterung:

Aussagen zur Umsetzbarkeit:

Frage 10:

Es war relativ einfach, sich in die Pflicht einzuarbeiten.

Trifft vollständig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Antwort „Trifft weniger zu“ oder „Trifft gar nicht zu“ bitte Erläuterung:

Frage 11:

Es war relativ einfach, die Pflicht zu erfüllen.

Trifft vollständig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Antwort „Trifft weniger zu“ oder „Trifft gar nicht zu“ bitte Erläuterung:

Aussage zur Akzeptanzebene:

Frage 12:

Mir ist klar, welches Ziel mit der Pflicht verfolgt wird.

Trifft vollständig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Antwort „Trifft weniger zu“ oder „Trifft gar nicht zu“ bitte Erläuterung:

Frage 13:

Die Pflicht ist ein geeignetes Mittel zur Erreichung dieses Ziels.

Trifft vollständig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Antwort „Trifft weniger zu“ oder „Trifft gar nicht zu“ bitte Erläuterung:

Frage 14:

Ich halte das Verhältnis von Aufwand und Nutzen bei dieser Pflicht für angemessen.

Trifft vollständig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Antwort „Trifft weniger zu“ oder „Trifft gar nicht zu“ bitte Erläuterung:

Kontakt

Deutschland

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
D-10785 Berlin

Michael Löchert
T +49 30 2068 4294
mloechert@kpmg.com

Sabine Kiefer
T +49 30 2068 4292
sabinekiefer@kpmg.com

Schweiz

Schweizerischer Gewerbeverband sgV
Union suisse des arts et métiers usam
Unione svizzera delle arti e mestieri usam

Schwarztorstrasse 26
Postfach
CH-3001 Bern
T +41 31 380 14 14
info@sgv-usam.ch