

# Die Regelung der Arbeitszeit in der Schweiz

PROF. DR. IUR. ROLAND MÜLLER

## Inhaltsübersicht

I. Einleitung	1
II. Rechtliche Grundlagen	4
1. Arbeitszeit	4
a) Wöchentliche Höchstarbeitszeit	4
b) Tägliche Höchstarbeitszeit	5
c) Tages-, Abend- und Nachtarbeit	5
d) Sonntagsarbeit	6
e) Ausnahmen von der Bewilligungspflicht	7
2. Mehrarbeit	8
a) Allgemein	8
b) Überstunden	8
c) Überzeit	9
3. Ruhezeiten	10
a) Pausen	10
b) Tägliche Ruhezeit	10
c) Feiertage	11
d) Wöchentlicher freier Halbtage	11
4. Spezialregelungen	12
a) Allgemein	12
b) Pikettdienst	12
c) Schichtbetrieb	13
d) Arbeitszeiterfassung	13
III. Umsetzung und Nutzung des Gestaltungsspielraums	15
IV. Statistik	16
V. Zusammenfassung und Ausblick	17

## I. Einleitung

Einen Regulierungsgrad bezüglich der Arbeitszeiten zu finden, welcher weder zu detailliert ist und demnach die Flexibilität der Parteien über die Massen einschränkt, noch zu wagen ist und damit einem allfälligen Missbrauch Tür und Tor öffnet, ist eine schwierige Aufgabe.

Die Schweizer Regelung in Zusammenhang mit der Arbeitszeit beschränkt sich mehrheitlich darauf, die Rahmenbedingungen festzulegen. Allerdings hält sie für verschiedene Berufsgruppen Detailregelungen bereit. Das Hauptproblem hierbei besteht darin, dass die einzelnen Regelungen in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen verstreut sind und sich bei konkreten Fragen die Beantwortung derselben zu einer regelrechten Schnitzeljagd ausweiten können.

Die Mehrheit der Regelungen ist nicht im Obligationenrecht, sondern im Arbeitsgesetz und den zugehörigen Verordnungen zu finden. Dieses ist jedoch nicht für alle Arbeitnehmer anwendbar. Zwar ist die Anwendbarkeit grundsätzlich für alle öffentlichen und privaten Betriebe gegeben<sup>1</sup>, jedoch werden sowohl vom betrieblichen<sup>2</sup> als auch vom persönlichen<sup>3</sup> Anwendungsbereich Ausnahmen gemacht.

Nicht anwendbar ist das Gesetz auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden<sup>4</sup> (Ausnahmen hiervon werden auf Verordnungsebene geregelt<sup>5</sup>), auf Betriebe, welche der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs unterstehen<sup>6</sup>, auf Betriebe, welche der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unterstehen<sup>7</sup>, auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion<sup>8</sup>, auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion<sup>9</sup>, auf Fischereibetriebe<sup>10</sup> und auf private Haushaltungen<sup>11</sup>.

Untersteht ein Betrieb dem Arbeitsgesetz, so gilt dies grundsätzlich für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Dies ist nun aber nicht in allen Fällen vollends befriedigend. Aus diesem Grund werden gewissen Arbeitnehmer, welche in einem Betrieb arbeiten, welcher dem Arbeitsgesetz unterstellt ist, vom Geltungsbereich ausgenommen. Dies sind Personen geist-

---

<sup>1</sup> Art. 1 Abs. 1 ArG.

<sup>2</sup> Art. 2 ArG.

<sup>3</sup> Art. 3 ArG.

<sup>4</sup> Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG.

<sup>5</sup> Art. 2 Abs. 2 ArG.

<sup>6</sup> Art. 2 Abs. 1 lit. b ArG; hier kommt das Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz [AZG]) zur Anwendung.

<sup>7</sup> Art. 2 Abs. 1 lit. c ArG.

<sup>8</sup> Art. 2 Abs. 1 lit. d ArG; dies unter Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe.

<sup>9</sup> Art. 2 Abs. 1 lit. e ArG; bilden diese Betriebe Lehrlinge aus, können einzelne Bestimmungen mittels Verordnung für anwendbar erklärt werden, sofern dies zum Schutz der Lehrlinge erforderlich ist.

<sup>10</sup> Art. 2 Abs. 1 lit. f ArG.

<sup>11</sup> Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG.

lichen Standes<sup>12</sup>, in der Schweiz wohnhaftes Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen<sup>13</sup>, die Besetzung von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen<sup>14</sup>, Arbeitnehmer, welche eine höhere leitende, eine wissenschaftliche oder selbständig künstlerische Tätigkeit ausüben<sup>15</sup>, Lehrer von Privatschulen und Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten<sup>16</sup>, Heimarbeiter<sup>17</sup>, Handelsreisende<sup>18</sup> und Arbeitnehmer, welche dem Abkommen über die Arbeitsbedingungen über die Rheinschiffer unterstehen<sup>19</sup>.

Ist das Arbeitsgesetz nicht anwendbar, so sind allenfalls doch einige Bestimmungen über den Gesundheitsschutz anwendbar.<sup>20</sup>

Neben dem Obligationenrecht und dem Arbeitsgesetz bzw. dessen Verordnungen gibt es noch viele Spezialgesetze, welche auf öffentlich-rechtliche Betriebe Anwendung finden<sup>21</sup>, sowie kantonale Bestimmungen<sup>22</sup>. Unabhängig vom Gültigkeitsbereich des Arbeitsgesetzes existieren zudem in vielen Bereichen Gesamt<sup>23</sup>- oder Normalarbeitsverträge<sup>24</sup> mit normativen Bestimmungen. Vorliegend wird weder auf Spezialgesetze, noch auf GAV oder NAV-Bestimmungen eingegangen. Diese enthalten mehrheitlich individuelle Lösungen, welche einem Überblick über die Rechtsordnung nicht dienlich sind.

---

<sup>12</sup> Art. 3 lit. a ArG; zudem auch weitere Personen, welche im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften.

<sup>13</sup> Art. 3 lit. b ArG.

<sup>14</sup> Art. 3 lit. c. ArG.

<sup>15</sup> Art. 3 lit. d ArG.

<sup>16</sup> Art. 3 lit. e ArG.

<sup>17</sup> Art. 3 lit. f ArG.

<sup>18</sup> Art. 3 lit. g ArG.

<sup>19</sup> Art. 3 lit. h ArG.

<sup>20</sup> Art. 3a ArG.

<sup>21</sup> So z.B. das Bundespersonalgesetz, das Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz), das Bundesgesetz über die Seeschifffahrt unter der Schweizer Flagge (Seeschifffahrtsgesetz).

<sup>22</sup> So z.B. das Zürcher Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz), das Personalgesetz des Kt. St. Gallen, die Anstellungsverordnung für Dozenten, Assistenten, Verwaltungs- und Betriebspersonal des Neu-Technikum Buchs.

<sup>23</sup> Als einer der Grössten sei hier der Landesmantelarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) erwähnt, welcher in Bezug auf die Arbeitszeiten sehr detaillierte Regelungen enthält. So finden sich darin Bestimmungen zu: Arbeitszeit/Überstunden, Ruhetage, Ferien, Feiertage, Bildungsurlaub, bezahlte arbeitsfreie Tage, Arbeitsplan, Arbeitszeitkontrolle und Arbeitszeiterfassung.

<sup>24</sup> So enthält die Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft Regelungen bezüglich Mindestlohns.

## II. Rechtliche Grundlagen

### 1. Arbeitszeit

#### a) Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Handelt es sich um Arbeitnehmer in industriellen Betrieben, Büropersonal oder technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben, so beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden.<sup>25</sup> Für alle anderen Arbeitnehmer gilt eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.<sup>26,27</sup>

Der Begriff des „Büropersonals“ muss heute in einem weiten Sinn verstanden werden und die Abgrenzung zu technischen Funktionen ist durch die Informationstechnologie fliessend geworden.<sup>28</sup> Zum Büropersonal gehören all jene innerhalb von Gebäuden tätigen Arbeitnehmern, die überwiegend Administrationsfunktionen erfüllen oder sonstwie nicht manuelle Tätigkeiten ausführen, die nicht wissenschaftlich, technisch, pädagogisch, medizinisch, künstlerisch, betreuend oder auf Verkauf ausgerichtet sind.<sup>29</sup> Unter technischen und anderen Angestellten versteht man Berufe, welche sich durch die Art der Tätigkeit mit vorwiegender Kopfarbeit gegenüber den vorwiegend handwerklich oder manuell beschäftigten übrigen Arbeitnehmern auszeichnen.<sup>30</sup> Und schliesslich ist dann von einem Grossbetrieb im Detailhandel die Rede, wenn im gleichen Gebäude oder in benachbarten Gebäuden einschliesslich des Kassenpersonals insgesamt mehr als 50 Arbeitnehmer im Detailverkauf tätig sind.<sup>31</sup>

Bei Teilzeitarbeitern bestimmen sich der Umfang und die Lage der Arbeitszeit aus der individuellen Vereinbarung der Vertragsparteien. Erfolgt die Ausübung der Teilzeitarbeit in mehreren Arbeitsverhältnissen, so ist zu

---

<sup>25</sup> Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG.

<sup>26</sup> Art. 9 Abs. 3.

<sup>27</sup> Sofern die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird, kann sie für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern durch Verordnung zeitweise um höchstens 4 Stunden verlängert werden.

<sup>28</sup> VON KAENEL, Rz. 32 zu Art. 9 ArG.

<sup>29</sup> A.a.O.

<sup>30</sup> SECO, 009-2.

<sup>31</sup> Art. 2 Abs. 1 ArGV 1.

beachten, dass die gesetzliche Höchstarbeitszeit eingehalten werden muss.<sup>32</sup>

#### **b) Tägliche Höchstarbeitszeit**

Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.<sup>33</sup> Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Pause von einer Stunde zu gewähren.<sup>34</sup> Legt man diese eine Stunde nun gesamthaft auf den Mittag, so verbleiben vor und nach dem Mittag jeweils sechseinhalb Stunden, für welche der Arbeitgeber dann wiederum je eine Viertelstunde Pause gewähren muss.<sup>35</sup> Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen jedoch explizit aufgeteilt werden.<sup>36</sup> Teilt man die von Gesetzes wegen vorgesehene Stunde so über den Tag verteilt auf, dass keine Teilarbeitszeiten von fünfeinhalb Stunden entstehen, kommt man auf eine tägliche effektive Höchstarbeitszeit von 13 Stunden.<sup>37</sup>

#### **c) Tages-, Abend- und Nachtarbeit**

Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit. Sowohl Tages- als auch Abendarbeit ist bewilligungsfrei.<sup>38</sup> Falls Bedarf besteht, so hat ein Betrieb die Möglichkeit, Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festzulegen.<sup>39</sup> Allerdings darf die betriebliche Tages- und Abendarbeit auch in diesen Fällen nicht mehr als 17 Stunden betragen.<sup>40</sup>

Grundsätzlich ist Nachtarbeit verboten<sup>41</sup> und Ausnahmen von diesem Verbot bedürfen einer Bewilligung<sup>42</sup>. Diese wird bei dauernder oder wieder-

---

<sup>32</sup> VISCHER/MÜLLER, §7 N 7.

<sup>33</sup> Art. 10 Abs. 3 ArG.

<sup>34</sup> Siehe hierzu unten unter II 3 a „Pausen“.

<sup>35</sup> SECO, 118-1.

<sup>36</sup> Art. 18 Abs. 3 ArGV 1.

<sup>37</sup> GEISER/MÜLLER, Rz. 949a; Die in der Schweiz zuständige Eidgenössische Behörde, das Schweizerische Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) hat in einem Flyer dagegen festgestellt, dass die effektive Arbeitszeit höchstens 12.5 Stunden beträgt. Dies unter der Prämisse, dass zwingend eine einstündige Mittagspause anstelle von zwei halbstündigen Pausen gewährt wird;  
<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/02049/index.html?lang=de>.

<sup>38</sup> Art. 10 Abs. 1 ArG.

<sup>39</sup> Dies erfordert die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung oder – wo eine solche nicht existiert – der Mehrheit der Arbeitnehmer.

<sup>40</sup> Art. 10 Abs. 2 ArG.

<sup>41</sup> Art. 16 ArG.

<sup>42</sup> Art. 17 Abs. 1 ArG.

kehrender Nachtarbeit erteilt, falls sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.<sup>43</sup> Nur vorübergehende Nachtarbeit wird dann bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.<sup>44</sup> Um einen Arbeitnehmer zur Nachtarbeit heranzuziehen, ist dessen Einverständnis erforderlich<sup>45</sup>.

Wird Nachtarbeit geleistet, so darf die tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers neun Stunden nicht überschreiten und muss mit Einbezug der Pausen innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.

Einem Arbeitnehmer, welcher nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, ist ein Lohnzuschlag von 25% zu bezahlen.<sup>46</sup> Dabei spricht man dann von vorübergehender Nachtarbeit, wenn der Arbeitnehmer in weniger als 25 Nächten Nachtarbeit verrichtet.<sup>47</sup> Leistet der Arbeitnehmer hingegen in 25 und mehr Nächten Nachtarbeit, er also im Sinne des Gesetzes dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet, so hat er Anspruch auf eine Zeitkompensation von 10% der geleisteten Arbeitszeit während der Nacht.<sup>48</sup> Diese Zeitkompensation ist in folgenden Fällen jedoch nicht zu gewähren<sup>49</sup>: Wenn die durchschnittliche Schichtdauer (einschliesslich der Pausen) 7 Stunden nicht überschreitet, die Person, welche Nachtarbeit leistet nur in 4 Nächten pro Woche beschäftigt wird oder den Arbeitnehmern durch Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere Gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden.

#### d) Sonntagsarbeit

In der Schweiz ist die Sonntagsarbeit grundsätzlich verboten.<sup>50</sup> Ausnahmen von diesem Verbot bedürfen einer Bewilligung.<sup>51</sup>

Dauernde oder regelmässige Sonntagsarbeit wird dann bewilligt, wenn sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.<sup>52</sup> Vor-

---

<sup>43</sup> Art. 17 Abs. 2 ArG.

<sup>44</sup> Art. 17 Abs. 3 ArG.

<sup>45</sup> Art. 17 Abs. 6 ArG.

<sup>46</sup> Art. 17b Abs. 1 ArG.

<sup>47</sup> Art. 31 Abs. 1 ArGV 1 e contrario.

<sup>48</sup> Art. 17b Abs. 2 ArG.

<sup>49</sup> Art. 17 b Abs. 3 ArG.

<sup>50</sup> D.h. in der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr.

<sup>51</sup> Hingegen haben die Kantone die Möglichkeit, vier Sonntage zu bezeichnen, an denen in Verkaufsgeschäften Arbeitnehmer ohne Bewilligung beschäftigt werden können.

<sup>52</sup> Art. 19 Abs. 2 ArG.

übergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, wenn ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dem Arbeitnehmer ist hierbei jedoch ein Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen.<sup>53</sup>

Alles, was die vorübergehende Sonntagsarbeit in zeitlicher Hinsicht überschreitet, wird als dauernde Sonntagsarbeit angesehen.<sup>54</sup> Vorübergehend ist Sonntagsarbeit im Sinne des Gesetzes, wenn sie bei sporadisch vorkommenden Einsätzen nicht mehr als sechs Sonntage, gesetzliche Feiertage inbegriffen, pro Betrieb und Kalenderjahr umfasst oder bei zeitlich befristeten Einsätzen von bis zu drei Monaten einen einmaligen Charakter aufweist.<sup>55</sup>

In beiden Fällen darf der Arbeitnehmer nicht ohne sein Einverständnis zur Sonntagsarbeit herangezogen werden.<sup>56</sup>

Wird Sonntagsarbeit geleistet, so ist innerhalb zweier Wochen wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit als Ersatzruhetag zu gewähren.<sup>57</sup> Dauert die Sonntagsarbeit bis zu fünf Stunden, so ist sie durch Freizeit auszugleichen. In den Fällen, in denen sie länger als 5 Stunden dauert, ist während der vorübergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallenden Ersatzruhetag von mindestens 24 auf einander folgenden Stunden zu gewähren.<sup>58</sup>

#### e) **Ausnahmen von der Bewilligungspflicht**

Sowohl bei der Bewilligungspflicht zur Nacht- als auch zur Sonntagsarbeit gibt es Ausnahmen. Der Gesetzgeber hat hierzu in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz einen ausführlichen Ausnahmenkatalog erlassen. Es handelt sich hierbei vor allem um Betriebe, welche aufgrund ihres Zweckes regelmässig gar nicht um Nacht- und Sonntagsarbeit herum kommen, wie z.B. Krankenanstalten und Kliniken, Heime und Internate, Spitex-Betriebe, Bestattungsbetriebe, Gastbetriebe, oder gewisse Kioske und Betriebe für Reisende und Tankstellenshops um nur einige zu nennen.

---

<sup>53</sup> Art. 19 Abs. 3 ArG.

<sup>54</sup> Art. 40 Abs. 4 ArGV 1.

<sup>55</sup> Art. 40 Abs. 3 ArGV 1.

<sup>56</sup> Art. 19 Abs. 5 ArG.

<sup>57</sup> Art. 20 Abs. 1 ArG.

<sup>58</sup> Art. 20 Abs. 2 ArG.

## 2. Mehrarbeit

### a) Allgemein

In der Schweiz wird bei geleisteter Mehrarbeit zwischen Überstunden, welche im Obligationenrecht geregelt sind, und Überzeit, welche im Arbeitsgesetz geregelt ist, unterschieden.

In diesem Punkt unterscheidet sich die Schweiz wesentlich von den Arbeitszeitregelungen anderer Ländern. So kann – je nach Art der Mehrarbeit – einmal ein Lohnzuschlag wegbedungen werden und ein anderes Mal nicht. Beiden Mehrarbeitarten gemein ist die Tatsache, dass sie nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers mit Freizeit ausgeglichen werden können. Liegt dies nicht vor, besteht ein Lohnanspruch. Anzumerken bleibt, dass jeweils nur das Eine oder das Andere vorliegen kann: So liegen am dem Moment, wo eine Überzeitregelung greift, keine Überstunden mehr vor (bis zu diesem Zeitpunkt allerdings sehr wohl). Und kommt bei einem Arbeitnehmer das Arbeitsgesetz nicht zur Anwendung, so ist sämtliche geleistete Mehrarbeit als Überstundenarbeit zu qualifizieren.

### b) Überstunden

Als Überstunden<sup>59</sup> werden jene Mehrstunden bezeichnet, welche über dem zeitlichen Umfang, welcher verabredet oder üblich oder durch Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag bestimmt ist, liegen.<sup>60</sup> Sofern der Arbeitnehmer in der Lage ist, diese zu leisten und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können, ist er verpflichtet, Überstunden zu leisten. Dies ist ein Ausfluss der Treuepflicht des Arbeitnehmers.<sup>61</sup> Die Handhabung derselben ist nicht im Arbeitsgesetz, sondern im Obligationenrecht geregelt.

Ist der Arbeitnehmer einverstanden, so können die Überstunden mit Gewährung von Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden.<sup>62</sup> Wird die Überstundenarbeit nicht mit Freizeit ausgeglichen und ist

---

<sup>59</sup> Vgl. hierzu sehr Ausführlich: SENTI, Diskussionspapier „Überstunden“, abrufbar unter: <http://www.faa.unisg.ch/~media/Internet/Content/Dateien/InstituteUndCenters/FAA/Publikationen/Diskussionspapiere/2002/dp86.pdf>

<sup>60</sup> Art. 321c Abs. 1 OR; PORTMANN/STÖCKLI, N 164.

<sup>61</sup> VISCHER/MÜLLER, §15 N 38.

<sup>62</sup> Art. 321c Abs. 2 OR.



nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, welcher sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens 25% bemisst.<sup>63</sup> Aus Überstundenarbeit aus eigener Initiative entsteht nur dann ein spezieller Vergütungsanspruch, wenn sie vom Arbeitgeber genehmigt wird oder objektiv notwendig ist oder vom Arbeitnehmer in guten Treuen als notwendig erachtet werden durfte.<sup>64</sup>

### c) Überzeit

Unter Überzeit wird jene Zeit verstanden, welche über der gesetzlich geregelten wöchentlichen Höchst Arbeitszeit liegt.<sup>65</sup> Sie ist im Arbeitsgesetz geregelt. Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden, falls die Dringlichkeit der Arbeit dies verlangt oder ein ausserordentlicher Arbeitsandrang vorliegt<sup>66</sup>, für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten<sup>67</sup> oder zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehrungen zugemutet werden können<sup>68</sup>.

Für den einzelnen Arbeitnehmer darf die geleistete Überzeit zwei Stunden im Tag nicht überschreiten. Auf das gesamte Kalenderjahr dürfen – abhängig von der zulässigen wöchentlichen Höchst Arbeitszeit – dabei pro Arbeitnehmer 170 Stunden bei Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden und 140 Stunden bei Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden geleistet werden.<sup>69</sup>

Ist der Arbeitnehmer einverstanden, so kann – analog zu den Überstunden – die geleistete Mehrarbeit von Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden.<sup>70</sup> Anders als bei den Überstunden ist hier jedoch zwingend ein Lohnzuschlag von 25% geschuldet, falls die Mehrarbeit nicht mittels Freizeit ausgeglichen wird. Handelt es sich beim berechtigten Arbeitnehmer um einen Büroangestellten (einschliesslich technische und andere Angestellte)

---

<sup>63</sup> Art. 321c Abs. 3 OR.

<sup>64</sup> VISCHER/MÜLLER, §15 N 40.

<sup>65</sup> PORTMANN/STÖCKLI, N 180.

<sup>66</sup> Art. 12 Abs. 1 lit. a ArG.

<sup>67</sup> Art. 12 Abs. 1 lit. b ArG.

<sup>68</sup> Art. 12 Abs. 1 lit. c ArG.

<sup>69</sup> Art. 12 Abs. 2 ArG.

<sup>70</sup> Art. 13 Abs. 2 ArG.

oder um einen Verkaufsangestellten in einem Grossbetrieb des Detailhandels, ist der Zuschlag erst ab der 61. geleisteten Stunde geschuldet.<sup>71</sup>

### 3. Ruhezeiten

#### a) Pausen

Die tägliche Arbeit ist durch Pausen zu unterbrechen. Die Mindestdauer beträgt dabei eine Viertelstunde bei einer Arbeitszeit von mehr als fünfeneinhalb Stunden<sup>72</sup>, eine halbe Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden<sup>73</sup> und eine Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden<sup>74</sup>. Die Pause von einer Stunde kann grundsätzlich aufgeteilt werden. Allerdings sind die Pausen um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen<sup>75</sup>, „Pausen“ am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit sind keine echten Pausen und gelten als nicht gewährt<sup>76</sup>.

Dürfen die Arbeitnehmer während der Pausen ihren Arbeitsplatz nicht verlassen, so gelten sie als Arbeitszeit.<sup>77</sup> Unter dem Arbeitsplatz wird dabei jeder Ort im Betrieb verstanden, an dem sich der Arbeitnehmer zur Ausführung der ihm zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat.<sup>78</sup> Wird die Pause in einem Pausenraum, gelten diese auch dann nicht als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angewiesen wurde, die Pause an diesem Ort zu verbringen und sich der Pausenraum auf dem Betriebsgelände befindet.<sup>79</sup>

#### b) Tägliche Ruhezeit

Zusätzlich zu den Pausen ist den Arbeitnehmern eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.<sup>80</sup> Die Ruhezeit dient den Arbeitnehmern zur Erholung und Verpflegung. Im Gegen-

---

<sup>71</sup> Art. 13 Abs. 1 ArG.

<sup>72</sup> Art. 15 Abs. 1 lit. a ArG.

<sup>73</sup> Art. 15 Abs. 1 lit. b ArG.

<sup>74</sup> Art. 15 Abs. 1 lit. c ArG.

<sup>75</sup> ULLIN/STREIFF/KAENEL, N 9 zu Art. 321 OR.

<sup>76</sup> SECO, 015-1.

<sup>77</sup> Art. 15 Abs. 2 ArG.

<sup>78</sup> Art. 18 Abs. 5 ArGV 1.

<sup>79</sup> GEISER/MÜLLER, Rz. 958a; BGer Urteil 4A\_343/2010 vom 6. Okt. 2010.

<sup>80</sup> Art. 15a Abs. 1 ArG.

satz zu Pause handelt es sich hier jedoch um eine längere Zeitdauer. In der Regel umfasst die tägliche Ruhezeit den Zeitraum ausserhalb der Tages- und Abendarbeit, also den Zeitraum der Nacht.<sup>81</sup> Für erwachsene Arbeitnehmer kann diese tägliche Ruhezeit einmal in der Woche auf acht Stunden herabgesetzt werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.<sup>82</sup>

### c) Feiertage

Der 1. August ist der Bundesfeiertag in den Schweiz und den Sonntagen gleichgestellt. Zusätzlich zu diesem einzigen Nationalfeiertag können die einzelnen Kantone bis zu acht weitere Feiertage den Sonntagen gleichstellen.<sup>83, 84</sup> Von den Feiertagen zu unterscheiden ist die Freizeit für wichtige persönliche oder familiäre Angelegenheiten und für die Stellensuche. Diese wird als ausserordentliche Freizeit bezeichnet und der Arbeitnehmer darf in diesen Fällen grundsätzlich nicht eigenmächtig der Arbeit fernbleiben, sondern muss sich die Freizeit vom Arbeitgeber einräumen lassen.<sup>85</sup>

### d) Wöchentlicher freier Halbttag

In der Schweiz hat sich mehrheitlich die 5-Tage-Woche etabliert. Dies ist jedoch nicht gesetzlich so vorgeschrieben. Wird nun die Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist dem Arbeitnehmer jede Woche ein freier Halbttag zu gewähren.<sup>86</sup> Dies ist dann nicht nötig, wenn in die betreffende Woche bereits ein freier Arbeitstag fällt. Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Schnitt eingehalten, ist es mit Einverständnis des Arbeitnehmers auch möglich, die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend zu gewähren.<sup>87</sup>

---

<sup>81</sup> MÜLLER, Handkommentar, Rz. 4 zu Art. 15a ArG.

<sup>82</sup> Art. 15a Abs. 2 ArG.

<sup>83</sup> Art. 20a Abs. 1 ArG.

<sup>84</sup> Der Arbeitnehmer ist ferner berechtigt, an anderen als von den Kantonen anerkannten religiösen Feiertagen die Arbeit auszusetzen, sofern er dieses Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens drei Tage im Voraus anzeigt. Der Arbeitgeber kann anschliessend einen Ausgleich in Abweichung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit für die ausgefallene Arbeit anordnen.

<sup>85</sup> PORTMANN/STÖCKLI, N 495.

<sup>86</sup> Art. 21 Abs. 1 ArG.

<sup>87</sup> Art. 21 Abs. 2 ArG.

## 4. Spezialregelungen

### a) Allgemein

Das schweizerische Arbeitsrecht ist in den Grundzügen im Arbeitsgesetz geregelt und einige Bestimmungen finden sich auch im Obligationenrecht. Zum Arbeitsgesetz gibt es nun 5 verschiedene Verordnungen, welche nebst Präzisierungen u.a. branchen-, geschlechts-, alter-, arbeitsmodell- oder gesundheitsschutzspezifische Regelungen enthalten. Dass vorliegend nicht auf sämtliche Detailfragen eingegangen werden kann, liegt auf der Hand. Aber zumindest einige wichtige Fragen können etwas ausführlicher beleuchtet werden.

### b) Pikettdienst

Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer neben der normalen Arbeit für allfällige Einsätze für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse bereit.<sup>88</sup> Der Pikettdienst welcher innerhalb des Betriebes geleistet wird – die sogenannte Arbeitsbereitschaft – zählt zur Arbeitszeit und wird mit dieser entlohnt. Der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes – die sogenannte Rufbereitschaft – ist nur dann zur Arbeitszeit zu zählen, wenn der Arbeitnehmer durch die Einsatzbereitschaft in seiner Freizeitgestaltung derart eingeschränkt wird, dass nicht mehr von Ruhezeit ausgegangen werden kann.<sup>89</sup>

Die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufwurf an den Arbeitnehmer und seinem Eintreffen am Einsatzort (Interventionszeit) muss grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen.<sup>90</sup> Falls die Interventionszeit aus zwingenden Gründen kürzer als 30 Minuten ist, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10% der inaktiven Pikettdienstzeit.<sup>91</sup> Unter inaktiver Pikettdienstzeit wird dabei die für den Pikettdienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie die Zeit für den Arbeitsweg verstanden. Die für die Intervention effektiv aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit zählen als Arbeitszeit und sind der Zeitgutschrift dazu zu rechnen.<sup>92</sup> Ist die Interventionszeit so kurz angesetzt, dass deswegen der Pikettdienst im Be-

---

<sup>88</sup> PORTMANN/STÖCKLI, N 162a; Art. 14 Abs. 1 ArGV 1.

<sup>89</sup> STENGEL/BRÄNDLI, 63.

<sup>90</sup> GEISER/MÜLLER, Rz. 958b; Art. 8a Abs. 1 ArGV 2.

<sup>91</sup> Art. 8a Abs. 2 ArGV 2.

<sup>92</sup> A.a.O.

trieb geleistet werden muss, so gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit.<sup>93</sup>

### c) Schichtbetrieb

Schichtarbeit liegt dann vor, wenn zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmern nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt und wechselweise ab gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen.<sup>94</sup> Dabei sind bei der Gestaltung der Schichtpläne die arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.<sup>95</sup> Handelt es sich um zweischichtige Tagesarbeit, welche nicht in den Nachtzeitraum fällt, so darf die einzelne Schichtdauer (einschliesslich der Pausen) 11 Stunden nicht überschreiten. Die Leistung von Überzeitarbeit ist hier nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig, sofern an diesen Tagen nicht gesetzliche Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten bezogen werden.<sup>96</sup>

Handelt es sich um drei- oder mehrschichtige Arbeitszeitsysteme, bei welchen der Arbeitnehmer alle Schichten durchläuft, so darf die einzelne Schichtdauer (einschliesslich Pausen) die Dauer von 10 Stunden nicht überschreiten.<sup>97</sup> Der Schichtwechsel hat in einer Vorwärtsrotation<sup>98</sup> zu erfolgen. Eine Rückwärtsrotation ist nur dann zulässig, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer schriftlich darum ersucht.<sup>99</sup> Auch bei diesem Schichtmodell ist das Leisten von Überstunden nur an sonst arbeitsfreien Werktagen möglich, an welchen nicht gesetzliche Ruhe- oder Ausgleichsruhezeit bezogen wird.

### d) Arbeitszeiterfassung<sup>100</sup>

Mit der Möglichkeit, verschiedene Arbeits(zeit)modelle anbieten zu können, stellt sich automatisch auch die Frage, wie den bei flexiblen Arbeitsmodellen die Zeit erfasst wird. Dies ist zwar nicht in einer Verordnung geregelt, bedarf aber aus praxisrelevanten Gründen einiger Ausführungen.

---

<sup>93</sup> Art. 8a Abs. 3 ArGV 2.

<sup>94</sup> Art. 34 Abs. 1 ArGV 1.

<sup>95</sup> Art. 34 Abs. 2 ArGV 2.

<sup>96</sup> A.a.O.

<sup>97</sup> Art. 34 Abs. 4 lit. a ArGV 2.

<sup>98</sup> Von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht.

<sup>99</sup> Art. 34 Abs. 4 lit. b ArGV 2.

<sup>100</sup> Ausführlich hierzu: MÜLLER/OECHSLE.

Das Arbeitsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber dazu, Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.<sup>101</sup> Hierzu zählen auch die Unterlagen, aus denen die geleistete Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage.<sup>102</sup> Bei einer Zuwiderhandlung gegen die Dokumentations- und Aufbewahrungspflicht<sup>103</sup> sind zwar keine direkten Sanktionen vorgesehen, jedoch unterliegen derartige Verstösse dem Verwaltungszwang, allenfalls verbunden mit der Androhung einer Ungehorsamstrafe nach Strafgesetzbuch. Damit ist indirekt eine strafrechtliche Sanktion möglich. Dies immer unter dem Vorbehalt, dass das Arbeitsgesetz auf das betreffende Arbeitsverhältnis anwendbar ist.

Abhängig von der Art des Anstellungsverhältnisses kann sich eine vertragliche Unterscheidung der Arbeitnehmer bezüglich der Erfassung der Arbeitszeit aufdrängen. So macht es Sinn, einem Arbeitnehmer im Innendienst andere Erfassungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen als einem Arbeiter im Aussendienst. Dies impliziert schon, dass es grundsätzlich möglich ist, den Arbeitnehmer selber die Erfassung der Arbeitszeit durchführen zu lassen<sup>104</sup>, allerdings verbleibt die Verantwortung zur Zeiterfassung weiterhin beim Arbeitgeber. Aufgrund der sehr verschiedenen Ausgestaltungen der Arbeitsverhältnisse kann es sich für ein Unternehmen schwierig gestalten, eine Erfassungsart zu finden, welche für alle (bzw. möglichst viele) Arbeitnehmer praktikierbar ist. Eine geeignete Lösung ist hier wohl, wenn man mit einem individualisierbarem Standardformular arbeitet. Dieses muss die Möglichkeit haben, die spezifischen Normalarbeitszeiten des Arbeitnehmers aufzuzeigen.<sup>105</sup> Im Anschluss daran besteht dann die Möglichkeit, nur noch diejenigen Fälle zu protokollieren, bei welchen es Abweichungen von den vereinbarten Arbeitszeiten gab. Somit ist eine mit minimalem Aufwand verbundene Protokollierung sämtlicher Arbeitszeit möglich, welche sowohl für Innen- als auch Aussendienstmitarbeiter einfach zu bewerkstelligen ist.

---

<sup>101</sup> Art. 46 ArG.

<sup>102</sup> Art. 73 Abs. 1 lit. c ArGV 1.

<sup>103</sup> Die Unterlagen müssen fünf Jahre aufbewahrt werden.

<sup>104</sup> Will ein Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassungspflicht delegieren, so hat er einerseits die dazu notwendigen formellen Voraussetzungen zu beachten und andererseits sicherzustellen, dass die Qualität der Aufzeichnung bzw. der Daten den Anforderungen des Arbeitsgesetzes genügt.

<sup>105</sup> Dabei muss das Formular so gestaltet sein, dass – sollte es zu kurz- oder mittelfristigen Änderungen der Arbeitszeit kommen – man Anpassungen relativ leicht und auch nur für gewisse Perioden vornehmen kann.

### III. Umsetzung und Nutzung des Gestaltungsspielraums

Obwohl wichtige Elemente der Arbeitszeit gesetzlich geregelt sind, insbesondere Höchst Arbeitszeit, Mehrarbeit, Überzeit, Ruhezeit und Pause, verbleibt immer noch ein relativ grosser Gestaltungsspielraum für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die betrifft insbesondere saisonale Unterschiede, Teilzeitarbeit, Gleitzeitarbeit und Jahresarbeitszeit.

Gemäss Art. 330b Abs. 1 lit. b OR muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich über die wöchentliche Arbeitszeit informieren. In der Praxis wird jedoch meistens nicht nur die wöchentliche Arbeitszeit festgelegt. Regelmässig sind auch Vereinbarungen bezüglich Feriendauer, Arbeits(zeit)modell, zusätzliche Freitage oder Überzeitregelungen zu finden. Sei dies nun im Einzelarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag oder in beidem. Die Gesamtarbeitsverträge beschränken sich in der Regel darauf, eine Wochenarbeitszeit festzulegen, während im Einzelarbeitsvertrag dann die Detailregelungen zu finden sind. Weniger häufig wird auch eine Jahresarbeitszeit festgelegt. Dies ist einerseits üblich bei Branchen, welche starke saisonale Schwankungen beim Arbeitsanfall haben und andererseits bei zunehmender Hierarchiestufe vermehrt anzutreffen.

Regelmässig sind auch Überstundenregelungen<sup>106</sup> zu finden. Ob bzw. in welchen Fällen Überstunden zu leisten sind, ist gesetzlich geregelt. Allerdings steht es unter der Disposition der Vertragsparteien, eine allfällige Wegbedingung der zusätzlichen Vergütung weg zu bedingen. Und da eine gänzliche Wegbedingung der Vergütung möglich ist, sind selbstverständlich auch alle Zwischenlösungen denkbar und legal, obwohl in der Praxis eher entweder die volle Vergütung oder keine zusätzliche Vergütung gewährt wird.

Im Zusammenhang mit einer Arbeitszeitregelung sind häufig auch Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung zu finden. Dies geschieht regelmässig durch festlegen von Blockzeiten, in welchen die Arbeitnehmer zwingend am Arbeitsplatz zu sein haben, und Gleitzeiten, in welchen es den Arbeitnehmer frei steht, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit festzulegen. Um eine solche Regelung praktikabel zu gestalten, werden gleichzeitig auch Maximalgrenzen festgelegt, in welchem sich der positive oder negative Stundensaldo bewegen muss.

---

<sup>106</sup> Siehe zur Abgrenzung von der Überzeit oben unter „Mehrarbeit“.

Abhängig von der Branche geraten die klassischen Arbeitszeitmodelle jedoch zunehmend unter Druck.<sup>107</sup>

## IV. Statistik

Die gemachten rechtlichen Ausführungen zeigen in erster Linie auf, was alles erlaubt und möglich ist. Um das Ganze in einen Kontext zu setzen, nachfolgend noch einige statistische Ausführungen.<sup>108</sup>

	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Total</b>
<i>Tatsächliches jährliches Arbeitsvolumen in Millionen Stunden</i>			
Vollzeitarbeit <sup>109</sup>	4347	1670	6018
Teilzeit 1 <sup>110</sup>	329	883	1212
Teilzeit 2 <sup>111</sup>	106	330	436
<i>Nach Wirtschaftssektoren aufgeteilt</i>			
Sektor 1	259	92	351
Sektor 2	1506	337	1843
Sektor 3	3018	2453	5471
<i>Tatsächliche Arbeitszeit pro Stelle in Stunden</i>			
Vollzeit	1921	1801	1886
Teilzeit 1	1295	1199	1223
Teilzeit 2	439	464	458

<sup>107</sup> Siehe hierzu unten unter V „Zusammenfassung und Ausblick“.

<sup>108</sup> Sämtliche Daten stammen vom Bundesamt für Statistik ([www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03.html)), besucht am 30.03.2015).

<sup>109</sup> 90%-100%.

<sup>110</sup> 50%-89%.

<sup>111</sup> Weniger als 50%.



<i>Nach Wirtschaftssektoren aufgeteilt</i>			
Sektor 1	2124	1424	1881
Sektor 2	1776	1333	1675
Sektor 3	1686	1193	1422
<i>Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden</i>			
Vollzeit	42.4	39.8	41.6
Teilzeit 1	28.3	26.3	26.8
Teilzeit 2	9.1	9.8	9.6
<i>Nach Wirtschaftssektoren aufgeteilt</i>			
Sektor 1	44.6	29.9	39.5
Sektor 2	39.1	29.0	36.8
Sektor 3	37.0	25.9	31.1

## V. Zusammenfassung und Ausblick

Die Schweiz hat keine wirklich starren Arbeitszeitregelungen. Vielmehr handelt es sich um Regelungen, welche stark individualisierte Vereinbarungen möglich macht. Dementsprechend sind vielerorts auch branchenspezifische Lösungen anzutreffen. Durch die Tatsache, dass sehr vieles in Verordnungen geregelt wurde, besteht zudem die Möglichkeit, auf Veränderungen angemessen schnell zu reagieren.

Die Nachteile, welche sich daraus ergeben, liegen bis zu einem gewissen Grad auf der Hand. So sind durch die vielen unterschiedlichen Lösungen keine einheitlichen Regelungen zu finden. Geht es darum, gewisse Detailfragen zu klären, wird das ganze Regelwerk sehr schnell unübersichtlich und teilweise auch unklar.<sup>112</sup> Dies schlägt sich bis zu einem gewissen Grad auch auf die Rechtssicherheit nieder. So ist es nicht immer klar möglich, endgültig abzuschätzen, welche Regelung auf ein konkretes Arbeitsverhältnis nun anwendbar ist. Eine weitere (unbefriedigende) Auswirkung besteht darin, dass für verschiedene Arbeitnehmer des gleichen Betriebes sehr unterschiedliche Regelungen gelten können.

Die Tendenz geht in der Schweiz klar zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dies Verbunden mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit, also mit einer vollständigen Erfassung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer. Mit

<sup>112</sup> Dies ist vor allem dann der Fall, wenn es darum geht, ein spezifisches Arbeitsverhältnis abzuklären. Dann ist bei weitem nicht immer klar ersichtlich, welche konkrete Detailregelung nun anwendbar ist. Vielmehr muss eine aufwändige Vertragsauslegung erfolgen, damit man den Arbeitnehmer einer bestimmten Detailregelung zuordnen kann.

einer Zunahme von Teil- und Telearbeit, verstärkt sich zudem das Problem der Arbeitszeiterfassung noch mehr.<sup>113</sup>

Dem Problem der detaillierten Arbeitszeiterfassung hat sich nun allerdings der Bundesrat angenommen und es wurde ein Einigungsvorschlag, welcher zusammen mit den Sozialpartnern entstanden ist, präsentiert.<sup>114</sup> Dieser sieht einerseits vor, dass Arbeitnehmer, welche über einen AHV-pflichtigen Lohn von über CHF 120'000.- und eine grosse Arbeitszeitsouveränität verfügen auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten können. Allerdings wird gleichzeitig eine Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmervertretung und dem Arbeitgeber zur Einführung dieser Modalität verlangt. Andererseits kann eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung (notieren der täglichen Arbeitszeit) für Arbeitnehmende mit einer gewissen Zeitsouveränität durch eine Vereinbarung mit der Arbeitnehmerschaft erfolgen.

Kein Änderungsbedarf besteht bei den Wochenhöchst Arbeitszeiten, den Pausenregelungen, den Ferien<sup>115</sup> oder spezifischen Spezialregelungen<sup>116</sup>.

## Literatur

BRUNNER CHRISTIANE/BÜHLER JEAN-MICHEL/WAEBER JEAN-BERNARD/BRUCHEZ CHRISTIAN, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Aufl., Basel 2005.

GEISER THOMAS/MÜLLER ROLAND, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2. Aufl., Bern 2012.

MÜLLER ROLAND A., Kommentar zum Arbeitsgesetz, 7. Aufl., Zürich 2009.

MÜLLER ROLAND A., in: Geiser/von Kaenel/Wyler (Hrsg.), Arbeitsgesetz, Stämpfli Handkommentar, Bern 2005 (zit. Handkommentar).

MÜLLER/OECHSLE, Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, AJP 2007, 847 ff.

PORTMANN WOLFGANG/STÖCKLI JEAN-FRITZ, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., Zürich/St. Gallen 2013.

SECO (Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, Staatssekretariat für Wirtschaft), Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2.

---

<sup>113</sup> Dabei geht es nicht nur um die Frage, wie der Erfassung zu erfolgen hat, sondern auch darum, was den genau alles zur Arbeitszeit dazu zählt: Wenn ich als Arbeitnehmer so oder so mehrmals täglich meine E-Mails abrufe und beantworte, kann ich dann die Beantwortung geschäftlicher Mails zu meiner Arbeitszeit rechnen?

<sup>114</sup> Vgl. Erläuternder Bericht zur Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) – Arbeitszeiterfassung vom April 2015.

<sup>115</sup> Eine eidgenössische Abstimmung darüber, ob es generell 6 Wochen Ferien geben soll, wurde im März 2012 mit einem Neinstimmenanteil von 66,5% verworfen. Kein einziger Kanton konnte ein Mehr an Jastimmen aufweisen.

<sup>116</sup> Bzw. ist wie erwähnt der Grossteil der Spezialregelungen in Verordnungen zu finden und daher relativ einfach den aktuellen Verhältnissen anpassbar.

SECO (Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, Staatssekretariat für Wirtschaft) Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz.

SENTI CHRISTOPH, Diskussionspapier Nr. 86 „Überstunden“ des Forschungsinstitutes für Arbeit und Arbeitsrechts an der Universität St. Gallen, 2002.

STENGEL MANUEL/BRÄNDLI SANDRA, Pikettdienst unter Art. 8a ArGV 2, AJP 2013, 55 ff.

STREIFF ULLIN/VON KAENEL ADRIAN/RUDOLPH ROGER, Arbeitsvertrag (Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR), 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012.

SUBILIA OLIVIER/DUC JEAN-LOUIS, Droit du travail, 2. Aufl., Lausanne 2010.

VISCHER FRANZ/MÜLLER ROLAND M., Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Basel 2014.

VON KAENEL ADRIAN, in: Geiser/von Kaenel/Wyler (Hrsg.), Arbeitsgesetz, Stämpflis Handkommentar, Bern 2005.